

## **RELATÓRIO 6 - E**

### **VERTENTE I - MODERNIZAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS**

#### **Contrato de Prestação de Serviços Especializados nº 72/2021**

Contrato que entre si celebram o Município de Araucária e a Fundação Instituto de Administração para 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.

Prefeito Municipal: **HISSAM HUSSEIN DEHAINI**

Secretário Municipal de Finanças: **LAURO LUCIANO STALL**

Coordenação-Geral do Projeto pela FIA: **JOSÉ AFONSO MAZZON**

Coordenação-Técnica do Projeto pela FIA: **LUCIANO ANTINORO**

Araucária, 14 de novembro de 2022

## SUMÁRIO

|   |          |
|---|----------|
| <b>1. APRESENTAÇÃO .....</b>  | <b>3</b> |
| <b>2. ELABORAÇÃO DE MINUTA DE PROJETO DE LEI DO NOVO PLANO DE CARGOS<br/>CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (ITEM/PRODUTO 2.9) .....</b> | <b>3</b> |
| <b>2.1. QUADROS DOS PROFISSIONAIS DA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA .....</b>   | <b>4</b> |

## 1. APRESENTAÇÃO

A **Vertente I – Modernização na Gestão de Pessoas** tem como objetivo realizar pesquisa, diagnóstico e propor medidas para melhorias na gestão de pessoas da administração direta do Município de Araucária, em três dimensões: sustentabilidade das despesas com pessoal; aperfeiçoamento e modernização do plano de cargos, carreiras e salários e aprimoramento da governança dos cargos em comissão.

Em relação à Vertente I, temos **três produtos**:

- **Produto 1:** diagnóstico das despesas de pessoal da administração direta
- **Produto 2:** revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da administração direta
- **Produto 3:** análise e proposição de melhorias dos cargos em comissão e das funções de confiança da administração direta

Cada um destes produtos contém **diversos subprodutos**, que serão apresentados em relatórios, conforme o cronograma apresentado no Relatório 1, de Planejamento do Projeto.

Neste **Relatório 6E**, apresentaremos os seguintes itens:

- 1) Do Produto 2: revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Administração direta:
  - i) Elaboração de minuta de Projeto de Lei do novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários (item/produto 2.9)
    - (a) Quadros dos Profissionais da Prefeitura do Município de Araucária

## 2. ELABORAÇÃO DE MINUTA DE PROJETO DE LEI DO NOVO PLANO DE CARGOS CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (ITEM/PRODUTO 2.9)



## **2.1. QUADROS DOS PROFISSIONAIS DA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**

PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_/2022

**Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, com a criação de Quadros dos Profissionais dos Servidores Públicos da Prefeitura do Município de Araucária que especifica, 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.**

### **TÍTULO I**

#### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS APLICÁVEIS AOS QUADROS DE PROFISSIONAIS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA INSTITUÍDOS POR ESTA LEI**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art.1º** Esta Lei dispõe sobre a criação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR, dos servidores efetivos, institui os Quadros dos Profissionais da Prefeitura do Município de Araucária submetidos ao regime estatutário, reenquadra cargos do atual Quadro Geral dos Servidores da Prefeitura do Município de Araucária, instituído pela Lei nº 1.704 de 11 de dezembro de 2006 e suas alterações posteriores, dispõe sobre o regime de remuneração por subsídio e dá outras providências.

**Art.2º** Fica criado o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR dos servidores efetivos da Prefeitura do Município de Araucária, constituído de cargos organizados em carreiras, considerando a natureza e o grau de complexidade e de responsabilidade das atribuições, na conformidade do ANEXO I, IV, VII, X e XIII desta Lei, no qual se discriminam as denominações, quantidades, referências e formas de provimento.

Parágrafo único. O Plano de Cargos Carreiras e Remuneração - PCCR instituído por esta Lei estabelece:

- I. a criação do Quadro dos Profissionais de Gestão Pública do Município de Araucária – QGP;
- II. a criação do Quadro dos Profissionais de Gestão Tributária do Município de Araucária - QGT;
- III. a criação do Quadro dos Profissionais da Procuradoria do Município de Araucária - QPP;



- IV. a criação do Quadro dos Profissionais de Desenvolvimento Urbano do Município de Araucária - QDU;
- V. a criação do Quadro dos Profissionais do Desenvolvimento Social, Cultura e Esporte do Município de Araucária - QDCE;
- VI. Outras medidas relativas aos servidores municipais.

**Art.3º** A criação dos Quadros de Profissionais a que se refere esta lei visa orientar o desenvolvimento profissional, a melhoria do desempenho e os resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da Administração Municipal.

**Art.4º** Os Quadros dos Profissionais do Município de Araucária contemplam os seguintes objetivos específicos:

- I. valorizar os profissionais, reconhecendo a importância de carreira estruturada, a transparência na remuneração e a mobilidade da atuação no Município;
- II. assegurar o reconhecimento, mediante qualificação profissional e mecanismos de crescimento na carreira;
- III. estimular o aperfeiçoamento, a especialização, a atualização e a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município de Araucária.

**Art.5º** Para efeitos desta lei, são adotadas as seguintes definições:

- I. Quadro: Agrupamento de Profissionais da Prefeitura do Município de Araucária, reunidos em subquadros compostos por cargos de provimento efetivo e respectivas carreiras, organizadas em Níveis e Categorias;
- II. Subquadro: agrupamento de cargos da mesma natureza e similaridade de atribuições;
- III. Cargo: unidade de competência com atribuições e responsabilidades definidas, criado por lei, com denominação e remuneração próprias, em número certo, submetido ao regime estatutário.
- IV. Carreira: ascensão do titular de cargo efetivo em diferentes Categorias e Níveis de responsabilidade e remuneração.
- V. Nível: posição dentro da carreira, cuja ascensão se dá por meio da promoção.
- VI. Categoria: posição dentro de cada Nível, cuja ascensão se dá por meio da progressão.
- VII. Progressão: mecanismo de mudança de uma Categoria para a Categoria imediatamente superior, dentro do mesmo Nível.
- VIII. Promoção: mecanismo de mudança de um Nível para outro 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 Nível da carreira.
- X. Lotação: órgão público ao qual o servidor está vinculado administrativamente e em que desempenha suas atividades.

## CAPÍTULO II



## DO INGRESSO

**Art.6º** O ingresso nos cargos das carreiras integrantes dos Quadros instituídos por esta lei, previstos nos ANEXO I, IV, VII, X e XIII , dar-se-á 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.

**Parágrafo Único.** A Administração Municipal, no momento da abertura do concurso público, quando for o caso, estabelecerá no edital as disciplinas e o quantitativo de vagas por Secretaria a serem providas, de acordo com as suas necessidades.

## 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 integrantes dos Quadros de Profissionais instituídos por esta lei.

**§ 1º** Após a posse e o início de exercício, poderá ser realizado curso de capacitação, que será considerado para fins de aprovação no estágio probatório.

**§ 2º** Durante o período de cumprimento do estágio probatório os servidores permanecerão na Categoria 1 do Nível I.

**§ 3º** 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 (ós) e cunhado (a)s, por até 2 (dois) dias consecutivos;
- V. férias;
- VI. afastamento em virtude de concessão de licença à gestante, licença-paternidade e licença-adoção;
- VII. afastamento em virtude de licença médica do próprio servidor, até o limite de 90 dias somados os diferentes períodos compreendidos no estágio probatório;



**VIII.** 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;

**IX.** 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, ouvida a Comissão Especial de Estágio Probatório;

**X.** afastamento para órgãos/entidades do Município de Araucária, desde que para o desempenho das mesmas atribuições e responsabilidades do cargo efetivo de que é titular;

**§ 4º** Na hipótese de outros afastamentos não previstos no § 3º deste artigo, ainda que considerados de efetivo exercício, 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.

**§ 5º** 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, a ser realizada por comissão específica para este fim .

## **CAPÍTULO IV**

### **DO REGIME DE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO**

**Art.8º** Os cargos constitutivos das carreiras integrantes dos Quadros de Profissionais do Município de Araucária de que trata esta lei, serão remunerados pelo regime de subsídio, nos termos do art. 39 da Constituição Federal, compreendendo as referências e os valores constantes do ANEXOS III, VI, IX, XII e XV, desta lei.

**Parágrafo único.** O regime de remuneração por subsídio de que trata 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 XVI, 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.

**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.

**§ 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 no 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 reajustes, nos termos da legislação vigente.

## **CAPÍTULO V**

### **DO CRESCIMENTO NAS CARREIRAS**

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

**Parágrafo único.** Atendidos os critérios, condições e procedimentos estabelecidos, as progressões e promoções entre as Categorias e os 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 mesmo 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, IV, VII, X, XIII e XVII desta lei, observado o disposto no art. 91.

**§ 1º** Para fins de progressão, o servidor 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.





**§ 2º** 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 a 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 crescimento nas carreiras anteriormente vigentes, exceto os utilizados para ingresso na carreira em que o servidor se encontra atualmente.

**Art.15** Promoção é a passagem do servidor, da última Categoria de um Nível para a primeira Categoria do 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, conforme ANEXOS I, IV, VII, X e XIII desta lei, observado o disposto no art. 91.

**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.

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

**§1º** Excepcionalmente, para a primeira promoção de que o artigo 15 desta lei será admitida a utilização de cursos realizados até 5 (cinco) anos anteriores a publicação desta lei, independentemente de sua utilização para fins de crescimento nas carreiras anteriormente vigentes, exceto os utilizados para 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 se dará 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 à gestante, licença-paternidade e licença-adoção ou guarda;
- IX. licença para o desempenho de mandato classista;
- X. licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
- XI. licença por convocação para o serviço militar;
- XII. licença para frequentar curso de aperfeiçoamento ou especialização, desde que remunerada;
- XIII. 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;
- XIV. participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme dispuser o regulamento;
- XV. exercício de cargo em comissão ou função de confiança, em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal;

**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 requerer a progressão e a promoção o integrante das carreiras deverá:

- I. ter cumprido o estágio probatório;
- II. não estar licenciado ou afastado do cargo, com ou sem remuneração;
- III. não ter sido submetido à prisão decorrente de decisão judicial, durante a permanência no Nível/Categoria;



**IV.** não ter sofrido penalidade de suspensão, aplicada em decorrência de procedimento disciplinar.

**Art. 20** Na hipótese dos incisos III e IV deste artigo, o servidor ficará impedido de mudar de Categoria ou de Nível, pelo período de 1 (um) ano, embora tenha cumprido todos os prazos e condições para a progressão ou promoção, estabelecidos nos artigos 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 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 deste Capítulo, será computado a partir do 1º 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 tratam este Capítulo tem caráter definitivo e produzirão efeitos a partir do 1º 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 licenciamento licença.

**Art.23** Os titulares de cargos de provimento efetivo integrantes dos atuais Quadros de Pessoal da Prefeitura do Município de Araucária, nos termos da Lei nº 1.704 de 11 de dezembro de 2006 e suas alterações subsequentes, ficam integrados nos cargos e carreiras dos Quadros de Profissionais do Município de Araucária ora instituídos, conforme ANEXOS I, IV, VII, X e XIII , 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 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 enquadramentos previstos nesta lei.

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

**§ 1º** Os efeitos pecuniários da integração e do enquadramento surtirão efeitos no primeiro dia do mês subsequente ao da publicação desta lei.

**Art.27** A Integração dos atuais titulares de cargos efetivos de Ensino Superior se dará na seguinte conformidade:

I. Nível I:

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

II. Nível II:

- a) Categoria 7: 13 anos e 1 dia até 15 anos;
- b) Categoria 8: 15 anos e 1 dia até 17 anos;
- c) Categoria 9: 17 anos e 1 dia até 19 anos;
- d) Categoria 10: 19 anos e 1 dia até 21 anos;
- e) Categoria 11: 21 anos e 1 dia até 23 anos;
- f) Categoria 12: 23 anos e 1 dia até 25 anos;

III. Nível III:



- a) Categoria 13: 25 anos e 1 dia até 27 anos;
- b) Categoria 14: 27 anos e 1 dia até 29 anos;
- c) Categoria 15: 29 anos e 1 dia até 31 anos;
- d) Categoria 16: 31 anos e 1 dia até 33 anos;
- e) Categoria 17: 33 anos e 1 dia até 35 anos;
- f) Categoria 18: Acima de 35 anos e 1 dia

**§ 3º** A Integração dos atuais titulares de Cargos efetivos de Ensino Médio Técnico, de Ensino Médio e de Ensino Fundamental se dará na seguinte conformidade:..

**I. Nível I:**

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

**II. Nível II:**

- a) Categoria 13: 25 anos e 1 dia até 27 anos;



- b) Categoria 14: 27 anos e 1 dia até 29 anos;
- c) Categoria 15: 29 anos e 1 dia até 31 anos;
- d) Categoria 16: 31 anos e 1 dia até 33 anos;
- e) Categoria 17: 33 anos e 1 dia até 35 anos;
- f) Categoria 18: Acima de 35 anos e 1 dia

**Art.28** Os servidores que se encontram atualmente posicionados acima do Nível I das carreiras, 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 artigo 23 desta lei.

**TÍTULO II**  
**DA CRIAÇÃO DO QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO PÚBLICA – QGP DA**  
**PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**  
**CAPÍTULO I**  
**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art.29** Este Título dispõe sobre a criação do Quadro dos Profissionais de Gestão Pública do Município de Araucária - QGP, com Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações, reenquadra cargos do Quadro Geral da Prefeitura de Araucária, instituído pela Lei nº 1.704 de 2006, que especifica, conforme ANEXO I desta Lei, e institui o respectivo regime de remuneração por subsídio.

**Art.30** Fica criado o Quadro dos Profissionais de Gestão Pública do Município de Araucária - QGP, composto por subquadros, contendo cargos multifuncionais e isolados, de Analista de Gestão Pública, Analista de Tecnologia da Informação, Auditor de Controle Interno, Contador, Técnico de Administração, Técnico de Contabilidade, Técnico de Informática, Assistente Administrativo de Gestão, Auxiliar Administrativo, Escriturário e Telefonista, todos de provimento efetivo, na conformidade do ANEXO I desta Lei, no qual se discriminam quantidades, referências e formas de provimento.

**Art.31** Considera-se multifuncional a aglutinação de atribuições de mesma natureza de trabalho.

**Art.32** Os subquadros e respectivos cargos são organizados em carreiras constituídas de Níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II e III, contando cada um dos Níveis com Categorias, na seguinte conformidade:

I - Subquadro de Gestão Pública, constituído por carreiras com requisito de ingresso de formação de ensino superior completo, com:



- a) Nível I: 6 (seis) Categorias;
- b) Nível II: 6 (seis) Categorias;
- c) Nível III: 6 (seis) Categorias.

II – Subquadro de Suporte Técnico à Gestão, constituído por carreiras com requisito de ingresso de formação de ensino médio técnico completo, com:

- a) Nível I: 12 (doze) Categorias;
- b) Nível II: 6 (seis) Categorias.

III – Subquadro de Suporte Administrativo à Gestão, constituído por carreiras com requisito de ingresso de formação de ensino médio e fundamental completos, com:

- a) Nível I: 12 (doze) Categorias;
- b) Nível II: 6 (seis) Categorias.

**Art.33** Os cargos integrantes do QGP situam-se inicialmente na Categoria 1 do Nível I da respectiva carreira e a ela retornam quando vagos.

**Art.34.** Os cargos de Técnico de Contabilidade, Técnico de Informática, Auxiliar Administrativo e Telefonista, ficam destinados à extinção na vacância.

**Art.35.** Ficam extintos os cargos atualmente vagos de Técnico de contabilidade, Técnico de Informática, Auxiliar Administrativo, Telefonista e Digitador.

## CAPÍTULO II

### DAS ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES

#### DO QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QGP

**Art.36** As atribuições, competências e habilidades dos cargos do QGP são as previstas no ANEXO II desta Lei.

**Art.37** Ficam mantidas as atribuições e jornadas, conforme o disposto na Lei 1.704 de 2006 e alterações subsequentes, dos cargos de Técnico de Contabilidade, Técnico de Informática, Auxiliar Administrativo e Telefonista.

**Parágrafo único.** O disposto no *caput* deste artigo aplica-se aos cargos de Assistente Administrativo, Auxiliar de Contabilidade e Escriturário que já contam com previsão legal de extinção na vacância.

## CAPÍTULO III

### DA JORNADA DE TRABALHO DO QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QGP



**Art.37** Os titulares de cargos integrantes do QGP 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 Capítulo IV, do Título I desta lei.

**Art.38** A jornada de trabalho do servidor titular de cargo integrante do QGP, deverá ser cumprida na seguinte conformidade:

- I - à prestação de 8 (oito) horas diárias de trabalho; ou
- II - ao cumprimento em regime de plantão.

§ 1º O cumprimento da jornada de trabalho em regime de plantão dar-se-á nas unidades do Município, quando assim o exigir o seu funcionamento.

§ 2º Enquanto no exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança, o servidor do QGP não poderá cumprir sua jornada em regime de plantão.

**Art.39** Os atuais titulares do cargo de telefonista quando integrados no QGP serão mantidos na jornada semanal de 30 horas.

### TÍTULO III DA CRIAÇÃO DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DE GESTÃO TRIBUTÁRIA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QGT

#### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art.40** Este Título dispõe sobre a criação do Quadro dos Profissionais de Gestão Tributária do Município de Araucária - QGT, com Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações, reenquadra cargos do Quadro Geral da Prefeitura de Araucária instituído pela Lei 1.704 de de 2006 e alterações subsequentes, que especifica, conforme ANEXO IV desta Lei, e institui o respectivo regime de remuneração por subsídio.

**Art.41** Fica criado o Quadro dos Profissionais de Gestão Tributária do Município de Araucária - QGT, composto pelo cargo de Auditor Fiscal Municipal, na conformidade do ANEXO IV desta lei, no qual se discriminam quantidades, referências e formas de provimento.

**Parágrafo único.** O integrante da carreira de Auditor Fiscal Municipal, além da remuneração por subsídio, poderá receber um adicional de produtividade fiscal, na forma a ser estabelecida em lei específica.





**Art.42** O Quadro dos Profissionais de Gestão Tributária, constituído pelo cargo de Auditor Fiscal Municipal, com requisito de ingresso de formação de ensino superior completo, organizado em carreira constituída de Níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II e III, contando cada um dos Níveis com Categorias, na seguinte conformidade:

- I. Nível I: 6 (seis) Categorias;
- II. Nível II: 6 (seis) Categorias;
- III. Nível III: 6 (seis) Categorias.

**Art.43** O cargo de Auditor Fiscal Municipal, integrante do QGT, situa-se inicialmente na Categoria 1 do Nível I da respectiva carreira e a ela retorna quando vago.

## CAPÍTULO II

### DAS ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DE GESTÃO TRIBUTÁRIA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QGT

**Art.44** As atribuições, competências e habilidades do cargo de Auditor Fiscal são as previstas no ANEXO V desta lei.

## CAPÍTULO III

### DA JORNADA DE TRABALHO DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DE GESTÃO TRIBUTÁRIA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QGT

**Art.45** Os titulares do cargo de Auditor Fiscal integrante do QGT, 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 Capítulo IV, do Título I desta lei.

**Art.46** A jornada de trabalho do servidor titular de cargo integrante do QGP, deverá ser cumprida na seguinte conformidade:

I - à prestação de 8 (oito) horas diárias de trabalho; ou

II - ao cumprimento em regime de plantão.

**§ 1º** O cumprimento da jornada de trabalho em regime de plantão dar-se-á nas unidades do Município, quando assim o exigir o seu funcionamento.



**TÍTULO IV**  
**DA CRIAÇÃO DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DA PROCURADORIA**  
**DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QPP**  
**CAPÍTULO I**  
**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art.47** Este Título dispõe sobre a criação do Quadro dos Profissionais da Procuradoria do Município de Araucária - QPP, com Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações, reenquadra cargos do Quadro Geral da Prefeitura de Araucária, instituído pela Lei 1.704 de 2006 e alterações subsequentes, que especifica, conforme ANEXO VII desta lei, e institui o respectivo regime de remuneração por subsídio.

**Art.48** Fica criado o Quadro dos Profissionais da Procuradoria do Município de Araucária - QPP, composto pelo cargo de Procurador Municipal, na conformidade do ANEXO VII desta lei, no qual se discriminam quantidades, referências e formas de provimento.

**Art.49** O Quadro dos Profissionais da Procuradoria do Município de Araucária - QPP, constituído pelo cargo de Procurador Municipal, com requisito de ingresso de formação de ensino superior completo, organizado em carreira constituída de Níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II e III, contando cada um dos Níveis com Categorias, na seguinte conformidade:

- I. Nível I: 6 (seis) Categorias;
- II. Nível II: 6 (seis) Categorias;
- III. Nível III: 6 (seis) Categorias.

**Art.50** O cargo de Procurador Municipal, integrante do QPP situa-se inicialmente na Categoria 1 do Nível I da respectiva carreira e a ela retorna quando vago.

**CAPÍTULO II**  
**DAS ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES**  
**DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DA PROCURADORIA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QPP**

**Art.51** As atribuições, competências e habilidades do cargo de Procurador Municipal são as previstas no ANEXO VIII desta Lei.

**CAPÍTULO III**  
**DA JORNADA DE TRABALHO DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DA PROCURADORIA DO**  
**MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QPP**



**Art.52** Os titulares do cargo de Procurador Municipal, integrante do QPP, 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 Capítulo IV, do Título I desta lei.

**Art.53** A jornada de trabalho do servidor titular de cargo integrante do QPP, deverá ser cumprida na seguinte conformidade:

I - à prestação de 8 (oito) horas diárias de trabalho; ou

II - ao cumprimento em regime de plantão.

§ 1º O cumprimento da jornada de trabalho em regime de plantão dar-se-á nas unidades do Município, quando assim o exigir o seu funcionamento.

## TÍTULO V

### DA CRIAÇÃO DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DE DESENVOLVIMENTO URBANO DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QDU

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art.54** Este Título dispõe sobre a criação do Quadro dos Profissionais de Desenvolvimento Urbano do Município de Araucária - QDU, com Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações, reenquadra cargos do Quadro Geral da Prefeitura de Araucária instituído pela Lei 1.704 de 2006 e alterações subsequentes, que especifica, conforme ANEXO X desta lei, e institui o respectivo regime de remuneração por subsídio.

**Art.55** Fica criado o Quadro dos Profissionais de Desenvolvimento Urbano do Município de Araucária - QPU, composto por subquadros, contendo cargos multifuncionais e isolados, de Arquiteto, Engenheiro (todas as áreas), Geólogo, Fiscal de Edificações, Técnico de Edificações, Agente Municipal de Trânsito, Fiscal de Obras Rodoviárias, Mecânico, Mestre de Obras, Pedreiro, Pintor, Motorista, Operador de Máquina Rodoviária, Trabalhador Braçal, Cozinheiro, Auxiliar de Agrimensura, Encanador e Servente, na conformidade do ANEXO X desta lei, no qual se discriminam quantidades, referências e formas de provimento.



**Art.56** Os subquadros e respectivos cargos do QDU são organizados em carreiras constituídas de Níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II e III, contando cada um dos Níveis com Categorias, na seguinte conformidade:

**I** - Subquadro do Desenvolvimento Urbano, constituído por carreiras com requisito de ingresso de formação de ensino superior completo, com:

a) Nível I: 6 (seis) Categorias;

c) Nível III: 6 (seis) Categorias.

**II** – Subquadro de Suporte Técnico ao Desenvolvimento Urbano, constituído por carreiras com requisito de ingresso de formação de ensino médio técnico completo, com:

a) Nível I: 12 (doze) Categorias;

b) Nível II: 6 (seis) Categorias.

**III** – Subquadro de Suporte ao Desenvolvimento Urbano, constituído por carreira com requisito de ingresso de formação de ensino médio completo, com:

a) Nível I: 12 (doze) Categorias;

b) Nível II: 6 (seis) Categorias.

**IV** - Subquadro de Apoio Operacional ao Desenvolvimento Urbano, constituído por carreira com requisito de ingresso de formação de ensino fundamental completo e incompleto, com:

a) Nível I: 12 (doze) Categorias;

b) Nível II: 6 (seis) Categorias.

**Art.57** Os cargos integrantes do QDU situam-se inicialmente na Categoria 1 do Nível I da respectiva carreira e a ela retornam quando vagos.

**Art.58** Os cargos de Fiscal de Edificações, Fiscal de Obras Rodoviárias, Mecânico, Mestre de Obras, Pedreiro, Pintor, Motorista, Operador de Máquinas Rodoviárias, Encanador, Cozinheiro Auxiliar de Agrimensura, Servente e Trabalhador Braçal, ficam destinados à extinção na vacância.

**Art.59** Ficam extintos na data da publicação desta Lei, os cargos vagos de Técnico Agrícola, Técnico em Agrimensura, Fiscal de Edificações, Fiscal de Obras Viárias, Mestre de Obras, Pedreiro, Mecânico, Pintor, Motorista, Operador de Máquinas Rodoviárias, Encanador, Borracheiro, Carpinteiro, Eletricista, Lubrificador e trabalhador Braçal, bem como, os cargos vagos de Auxiliar de Agrimensura, Servente, Auxiliar de Desenhista, Feitor e Cozinheiro que já contam com previsão legal de extinção na vacância.

## **CAPÍTULO II**

### **DAS ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DE DESENVOLVIMENTO URBANO DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QDU**

**Art.60** As atribuições, competências e habilidades dos cargos do QDU, são as previstas no ANEXO XI desta Lei.



**Parágrafo único.** Ficam mantidas as atribuições e jornadas, conforme o disposto na Lei 1.704 de 11 de dezembro de 2006 e alterações subsequentes, dos cargos de Fiscal de Edificações, Fiscal de Obras Rodoviárias, Mecânico, Mestre de Obras, Pedreiro, Pintor, Motorista, Operador de Máquinas Rodoviárias, Encanador, Cozinheiro Auxiliar de Agrimensura, Servente e Trabalhador Braçal.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA JORNADA DE TRABALHO DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DE DESENVOLVIMENTO URBANO DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QDU**

**Art.61** Os titulares de cargos integrantes do Quadro dos Profissionais de Gestão Pública - QGP 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 Capítulo IV, do Título I desta Lei.

**Art.62** A jornada de trabalho do servidor titular de cargo integrante do Quadro dos Profissionais de Desenvolvimento Urbano - QDU - deverá ser cumprida na seguinte conformidade:

- I - à prestação de 8 (oito) horas diárias de trabalho; ou
- II - ao cumprimento em regime de plantão.

§ 1º O cumprimento da jornada de trabalho em regime de plantão dar-se-á nas unidades do Município, quando assim o exigir o seu funcionamento.

§ 2º Enquanto no exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança, o servidor do QDU não poderá cumprir sua jornada em regime de plantão.

### **TÍTULO VI**

#### **DA CRIAÇÃO DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL, CULTURA E ESPORTE – QDCE DA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art.63** Este Título dispõe sobre a criação do Quadro dos Profissionais de Desenvolvimento Social, Cultura e Esporte do Município de Araucária - QDCE, com Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações, reenquadra cargos do Quadro Geral da Prefeitura de Araucária instituído



pela Lei 1.704 de 2006 e alterações subsequentes, que especifica, conforme ANEXO XIII desta lei, e institui o respectivo regime de remuneração por subsídio.

**Art.64.** Fica criado o Quadro dos Profissionais de Desenvolvimento Social, Cultura e Esporte - QDCE da Prefeitura do Município de Araucária, composto por subquadros, contendo cargos multifuncionais e isolados de Analista de Desenvolvimento Social com as disciplinas de Serviço Social e Pedagogia; Educador Social, Atendente Social, Bibliotecário e Analista de Esporte e Turismo com as disciplinas: Turismologia, Educação Física ou Esporte, na conformidade do ANEXO XIII desta Lei, no qual se discriminam quantidades, referências e formas de provimento.

**Art.65** Considera-se multifuncional a aglutinação de atribuições de mesma natureza de trabalho.

**Art.66** Os Subquadros e respectivos cargos são organizados em carreiras constituídas de Níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II e III, contando cada um dos Níveis com Categorias, na seguinte conformidade:

**I** - Subquadro de Desenvolvimento Social, constituído por carreiras com requisito de ingresso de formação de ensino superior completo, com:

- a) Nível I: 6 (seis) Categorias;
- b) Nível II: 6 (seis) Categorias.
- c) Nível III: 6 (seis) Categorias.

**II** – Subquadro de Suporte ao Desenvolvimento Social, constituído por carreira com requisito de ingresso de formação de ensino médio completo, com:

- a) Nível I: 12 (doze) Categorias;
- b) Nível II: 6 (seis) Categorias.

**III** - Subquadro de Cultura Esporte e Turismo, constituído por carreira com requisito de ingresso de formação de ensino superior completo, com:

- a) Nível I: 6 (seis) Categorias;
- b) Nível II: 6 (seis) Categorias.
- c) Nível III: 6 (seis) Categorias.

**Art.67** Os cargos integrantes do QDCE situam-se inicialmente na Categoria 1 do Nível I da respectiva carreira e a ela retornam quando vagos.

**Art. 68.** Os cargos vagos de Atendente Social, ficam extintos na data da publicação desta lei, e os atualmente ocupados ficam destinados à extinção na vacância.

## CAPÍTULO II



## **DAS ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL, CULTURA E ESPORTE DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA- QDCE**

**Art.69.** As atribuições, competências e habilidades dos cargos do Quadro dos Profissionais de Desenvolvimento Social, Cultura e Esporte - QDCE são as previstas no ANEXO XIV desta Lei.

**Art.70** Ficam mantidas as atribuições e jornada, do cargo de Atendente Social conforme o disposto na Lei 1.704 de 2006 e alterações subsequentes.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA JORNADA DE TRABALHO**

#### **DO QUADRO DE PROFISSIONAIS DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL, CULTURA E ESPORTE DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QDCE**

**Art.71** Os titulares de cargos integrantes do QDCE 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 Capítulo IV, do título I desta Lei.

**Art.72** O titular do cargo de Analista de Desenvolvimento Social, disciplina: Serviço Social, fica submetido à jornada semanal de 30 (trinta) horas de trabalho - J-30.

**Art.73** A jornada de trabalho do servidor titular de cargo integrante do QDCE deverá ser cumprida na seguinte conformidade:

I - à prestação de 8 (oito) horas diárias de trabalho; ou

II - ao cumprimento em regime de plantão.

§ 1º O cumprimento da jornada de trabalho em regime de plantão dar-se-á nas unidades do Município, quando assim o exigir o seu funcionamento.

## **TÍTULO VII**

### **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO APLICÁVEL AOS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**

#### **CAPÍTULO I**



## DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art.74** Fica instituído, o modelo de Avaliação de Desempenho aplicável aos servidores do Município de Araucária.

§ 1º Participarão da avaliação de que trata o caput, os servidores efetivos e ocupantes de cargo em comissão e função de confiança do Município de Araucária, de todos os níveis hierárquicos.

§ 2º Ficam excluídos da avaliação de desempenho os servidores ocupantes dos cargos de provimento em comissão de Secretário Municipal, Secretário Adjunto, Procurador Geral, Controlador Geral, Subprocurador Geral e Subcontrolador, bem como os servidores contratados por tempo determinado nos termos da específica.

§ 3º Serão também avaliados os servidores de outros órgãos públicos colocados à disposição da Prefeitura do Município de Araucária.

§ 4º A Avaliação de Desempenho de que trata o *caput* se refere ao monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual e coletiva dos servidores e é mensurada por meio de instrumentos próprios, compostos de fatores que possibilitam apurar o comportamento, competências, habilidades, bem como o nível de satisfação dos usuários.

**Art.75** Para fins deste modelo de Avaliação de Desempenho serão utilizadas as seguintes definições:

- I. Dimensão: espaço de atuação profissional individual ou institucional para fins de mensuração do desempenho.
- II. Fatores: componentes do instrumental que possibilitam a mensuração do desempenho, individual ou coletivo.
- III. Instrumental: ferramenta que possibilita a coleta de informações para fins de mensuração do desempenho individual ou coletivo.
- IV. Nível Funcional: refere-se aos servidores apenas com cargo/emprego base, não ocupantes de cargo em comissão/função de confiança de comando e sem equipe subordinada.
- V. Nível Gerencial: refere-se aos servidores ocupantes de cargo/emprego base e/ou cargo em comissão/função de confiança de comando, responsáveis por equipe subordinada.
- VI. Usuário: Destinatário dos serviços/produtos de uma determinada área, ou de toda a Administração Municipal.

**Art.76** A Avaliação de desempenho abrange duas dimensões, individual e institucional, conforme o disposto nos artigos 79 e 80 desta lei.





**Art.77** Os produtos da Avaliação de Desempenho poderão ser utilizados como insumo no planejamento e desenvolvimento das seguintes ações:

- I. Elaboração e/ou revisão de Políticas de Gestão de Pessoas;
- II. Planos de mobilidade, alocação e processos internos de seleção;
- III. Planos de capacitação, treinamento e requalificação profissional e banco de talentos;
- IV. Crescimento na carreira e planos de desenvolvimento profissional;
- V. Revisão de processos de trabalho;
- VI. Outros instrumentos de valorização profissional e de melhoria na prestação de serviços.

## CAPÍTULO II

### DO MODELO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art.78** A Avaliação de Desempenho é composta por dimensões, fatores e instrumentos de avaliação e será realizada em ciclos anuais.

**Art.79** A avaliação da dimensão individual consiste na mensuração de fatores de desempenho individual do servidor, que consideram suas atitudes e comportamentos no exercício das atribuições funcionais ou gerenciais, alinhada às competências da respectiva área de atuação no Município, apuradas por fatores na autoavaliação e na avaliação pela chefia e por subordinados.

**§ 1º** A dimensão individual se dará da seguinte forma:

- a) no Nível Funcional o servidor fará sua autoavaliação e será avaliado por sua chefia imediata;
- b) no Nível Gerencial a chefia fará sua autoavaliação e será avaliada por seu superior imediato e pela equipe a ele subordinada.

**§ 2º** A avaliação da chefia pela equipe será feita de maneira consensual e anônima.

**§ 3º.** Os instrumentos de avaliação desta dimensão são compostos por 10 (dez) fatores de avaliação para o servidor e de 12 (doze) fatores de avaliação para a chefia, que poderão ser ajustados pela Administração Municipal a cada ciclo.

**Art.80.** A avaliação da Dimensão Institucional consiste na mensuração de fatores de desempenho coletivo, por meio do *feedback* de usuários relativos à medida de satisfação quanto aos serviços prestados, apuradas pela avaliação do usuário.



§ 1º. O usuário fará a avaliação a partir da disponibilização do respectivo instrumento de avaliação pela Administração Municipal.

§ 2º A avaliação deverá ser coletada no mínimo duas vezes durante cada ciclo e poderá subsidiar a Avaliação de Desempenho de uma determinada área ou Secretaria ou ser abrangente, envolvendo diversas áreas ou Secretarias do Município.

§ 3º Os instrumentos de avaliação da satisfação dos usuários são compostos por 4 (quatro) fatores, podendo ser ajustados a cada ciclo pela Administração Municipal.

§ 4º. Para fins de Avaliação de Desempenho, a indicação dos grupos de usuários internos e/ou externos que participarão serão definidas pelas secretarias, cabendo à Superior Administração do Município aprová-las.

**Art.81** Para fins da avaliação de desempenho deverá ser considerado o cargo, a equipe e a unidade de trabalho no qual o servidor ou chefia atuaram, no mínimo nos últimos dois meses anteriores ao encerramento do ciclo.

§ 1º Caso o servidor ou chefia, no momento da avaliação, não contarem com o tempo mínimo previsto no *caput*, a avaliação se dará na situação imediatamente anterior que atenda esse prazo.

§ 2º Caso o servidor ou chefia não tenham o tempo mínimo de dois meses em nenhuma unidade durante o ciclo, aplica-se, excepcionalmente, apenas a autoavaliação e a avaliação do usuário relativa a unidade de lotação no momento do encerramento do ciclo e a nota final corresponderá à somatória de ambas.

### CAPÍTULO III

#### DA FORMA DE MENSURAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art.82** A Avaliação de Desempenho será mensurada numa escala de 600 (seiscentos) pontos, assim distribuídos:

I. na Dimensão Individual o servidor ou a chefia poderão alcançar 480 pontos (80% da escala de 600).

§ 1º No Nível Funcional corresponde a:



- a) Autoavaliação, que poderá alcançar até 180 pontos, representando 30% da escala de 600 pontos;
- b) Avaliação pela chefia, que poderá alcançar até 300 pontos, representando 50% da escala de 600 pontos.

**§ 2º** No Nível Gerencial corresponde a:

- a) Autoavaliação, que poderá alcançar até 120 pontos, representando 20% da escala de 600 pontos;
- b) Avaliação pelo superior imediato, que poderá alcançar 180 pontos, representando 30% da escala de 600 pontos;
- c) Avaliação pela equipe subordinada, que poderá alcançar 180 pontos, representando 30% da escala de 600 pontos.

II. na Dimensão Institucional o servidor ou a chefia poderão alcançar até 120 pontos, representando 20% da escala de 600 pontos, por meio da Avaliação pelo Usuário.

**Parágrafo único.** A pontuação da avaliação pelos usuários será obtida por meio da moda ou da média aritmética simples de todas as avaliações coletadas em cada ciclo.

**Art.83** Os instrumentais destinados a cada tipo de avaliação e os procedimentos para implantação deste modelo de Avaliação de Desempenho serão instituídos por meio de decreto.

**Parágrafo único.** Os instrumentais de que trata o *caput* deste artigo conterão os fatores de avaliação de desempenho que serão pontuados com valores numéricos inteiros de 1 (um) a 5 (cinco), sendo 1 (um) o menor e 5 (cinco) o maior valor, e após, transformados em uma escala de 600 (seiscentos) pontos.

## CAPÍTULO IV

### DO CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art.84** O ciclo, para fins de realização e mensuração da Avaliação de Desempenho inicia-se em 1º de janeiro de cada ano e encerra-se em 31 de dezembro do mesmo ano, e compreende as seguintes etapas:

- I. definição de compromissos individuais e coletivos de desempenho, firmados no início do ciclo entre o chefe e cada integrante da equipe;
- II. monitoramento do desempenho individual e coletivo, sob orientação e supervisão da chefia, em todos os trabalhos desenvolvidos ao longo do ciclo, com realização de feedbacks recíprocos;



- III. monitoramento com avaliação parcial, com intervenções, caso necessário, com a finalidade de alinhamento aos resultados planejados;
- IV. apuração das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho, de acordo com os critérios estabelecidos, devendo se dar durante o último mês do ciclo;
- V. consolidação da pontuação final para tabulação de todas as pontuações individualizadas da avaliação de desempenho de cada unidade de trabalho e servidores avaliados, devendo se dar imediatamente após a apuração supracitada;
- VI. divulgação do resultado das pontuações obtidas, na forma estabelecida pela Secretaria de Gestão de Pessoas;
- VII. *feedback* aos avaliados, por meio de reuniões com as Chefias, os servidores avaliados e as equipes de trabalho, visando discutir os resultados obtidos na Avaliação de Desempenho, após a consolidação das pontuações;
- VIII. elaboração de relatórios gerenciais que servirão de insumos para ações, no planejamento das seguintes ações conforme estabelecido no Capítulo II deste Título.

## CAPÍTULO V

### DAS COMPETÊNCIAS

**Art.85** Compete à Secretaria Gestão de Pessoas, em conjunto com outras áreas, caso necessário:

- I. a gerir a sistemática de avaliação de desempenho no Município de Araucária;
- II. propor minuta de decreto instituindo os instrumentais de avaliação de desempenho das dimensões Individual e Institucional, bem como os procedimentos para implantação da Avaliação de Desempenho de que trata esta Lei;
- III. divulgar o modelo de Avaliação de Desempenho e capacitar gestores, servidores e equipes para sua utilização, orientando sobre a importância do *feedback* às equipes e servidores;
- IV. acompanhar e propor ajustes na sistemática de Avaliação de Desempenho, mantendo-a de acordo com as diretrizes da Administração Municipal;
- VI. disponibilizar os recursos materiais necessários para a realização da Avaliação de Desempenho em cada ciclo;
- X. divulgar os resultados da avaliação de cada ciclo e elaborar relatórios gerenciais que servirão de insumo às políticas e ações, em especial na gestão de pessoas;

**Art.86** Caberá aos níveis gerenciais em suas respectivas áreas de atuação:

- I. aplicar e fazer cumprir este normativo, bem como contribuir para a melhoria do modelo;



- II. promover a melhoria contínua no desempenho profissional dos servidores;
- III. garantir *feedback* à respectiva equipe durante e ao final de cada ciclo da avaliação de desempenho;
- IV. incentivar o desenvolvimento profissional dos servidores sob sua responsabilidade;
- V. incentivar e propiciar condições para o trabalho em equipe;
- VI. aprimorar as funções de gestão por meio da participação em programas específicos.

**Art.87** Caberá a todos os servidores do Município de Araucária:

- I. colaborar na implementação da sistemática de avaliação de desempenho;
- II. comprometer-se com a melhoria contínua de seu desempenho;
- III. comprometer-se com o aprimoramento do trabalho em equipe;
- IV. buscar o autodesenvolvimento profissional e participar das oportunidades de capacitação ofertadas.

**Art.88** Promulgada esta Lei, o ciclo de Avaliação de Desempenho terá início em 1º de janeiro do exercício subsequente.

**Parágrafo único.** Caso esta lei seja promulgada no segundo semestre de um exercício, o prazo estabelecido no *caput* fica prorrogado por mais um exercício.

## TÍTULO VIII

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

**Art.89** Aplicam-se aos servidores dos Quadros de Profissionais de que trata esta lei o previsto em legislação específica.

## TÍTULO IX

### DISPOSIÇÕES SOBRE APOSENTADOS E PENSIONISTAS APLICÁVEIS AOS QUADROS DE PROFISSIONAIS DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA INSTITUÍDOS POR ESTA LEI

**Art. 90** 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 do respectivo Quadro, que



corresponda a jornada do cargo ocupado por ocasião da aposentadoria ou falecimento, conforme ANEXOS III, VI, IX, XII e XV 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 artigo 11 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 X DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

**Art.91** Para fins da primeira progressão ou promoção, será considerado o tempo de efetivo exercício no 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 e enquadramento previstos no Capítulo V, do Título I desta Lei.

**Art.92** O parágrafo 2º do artigo 5º; o parágrafo único, do artigo 10; o artigo 17; o artigo 33; o artigo 54; o caput e incisos do artigo 57; o artigo 70; o artigo 71; todos da Lei nº 1.703 de 11 de dezembro de 2006 e suas alterações posteriores, passam a vigorar com a seguinte redação:

*“Art. 5º ...*

*.....*

*§ 2º Às pessoas com deficiência é assegurado o direito de se inscrever no concurso público, para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, conforme a legislação municipal.”*

*“Art. 10. ....*

*Parágrafo Único - Os demais requisitos para o ingresso e o desenvolvimento do servidor na carreira serão estabelecidos pela lei que fixar as diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Municipal e seus regulamentos.”*

*“Art. 17. É assegurado à pessoa com deficiência, quando couber, o direito de inscrever-se em concurso público, para provimento de cargo nas vagas destinadas para este fim, conforme legislação municipal específica.*



*“Art. 33. Nenhum servidor pode desempenhar funções diversas às do cargo efetivo que titulariza, salvo quando designado para função de confiança ou nomeado para cargo em comissão, sendo vedada qualquer outra finalidade.*

*“Art. 54 - Os valores das indenizações, assim como as condições para a sua concessão, serão estabelecidos em lei específica.”*

*“Art. 57 - Além do subsídio, poderão ser concedidas aos servidores as seguintes vantagens:*

- I - função gratificada, pelo exercício de Função de Confiança;*
- II - gratificação pelo exercício de cargo em comissão;*
- III – décimo terceiro salário;*
- IV - adicional pelo exercício de atividades insalubres ou perigosas;*
- V - adicional pela prestação de serviço extraordinário;*
- VI - adicional noturno;*
- VII - um terço de férias;*
- VIII - gratificação pelo exercício de atividade com pessoa com deficiência;*

*“Art. 70. O adicional de insalubridade será calculado de acordo com a sua classificação nos graus mínimo, médio ou máximo, respectivamente em percentuais de 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento) ou 20% (vinte por cento) sobre o valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), a saber:*

- .10% - R\$ 350,00 ( trezentos e cinquenta reais);*
- I.15% - R\$ 525,00 (quinhentos e vinte e cinco reais);*
- II.20% - R\$ 700,00 (setecentos reais).”*

*Parágrafo Único. O valor previsto no caput deste artigo será atualizado na mesma proporção e data do reajuste concedido aos servidores municipais.*

*“Art. 71. O adicional de periculosidade será calculado no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), perfazendo o valor fixo de R\$ 1.050,00 (hum mil e cinquenta reais).*

*Parágrafo Único. O valor previsto no caput deste artigo será atualizado na mesma proporção e data do reajuste concedido aos servidores municipais.”*

**Art. 93.** O artigo 44 da Lei nº 1.703 de 11 de dezembro de 2006 passa a vigorar acrescido do parágrafo 2º, conforme segue:



*“§ 2º - Os servidores estatutários da administração direta do Município de Araucária são remunerados pelo regime de subsídio, nos termos do art.39 da Constituição Federal de 1988.”*

**Art. 94.** O artigo 45 da Lei nº 1.703 de 11 de dezembro de 2006 passa a vigorar acrescido do parágrafo único, conforme segue:

*“Parágrafo único - Subsídio é a parcela única remuneratória com valor fixado em lei.”*

**Art.95.** O artigo 114 da Lei nº 1.703 de 11 de dezembro de 2006 passa a vigorar com a redação a seguir, sendo seu parágrafo 1º acrescido do inciso III:

*“Art. 114 O servidor efetivo poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados ou do Distrito Federal e dos Municípios, observando a legislação pertinente e mediante autorização do Chefe do Poder Executivo.*

§ 1º .....

.....

I.....

II. mediante exoneração de cargo em comissão ou cessação de atribuição de função de confiança.

**Art. 96.** Ficam revogados a partir da data da publicação desta lei o inciso III, VIII e X do artigo 57, o artigo 67, o artigo 88, o inciso I do artigo 92 e os artigos 93 e 94, todos da nº 1.703, de 11 de dezembro de 2006.

**Art. 97.** Ficam assegurados, integralmente, os direitos adquiridos por quinquênios e licença prêmio completados e, proporcionalmente, os direitos relativos aos quinquênios e licença prêmio incompletos até a data da publicação desta lei.

**Art. 98.** A proporcionalidade a que se refere o artigo 97, para apuração do adicional de tempo de serviço e da licença prêmio, será computada conforme segue:

- I. 1 ano completo até 2 anos: 20% (vinte por cento);
- II. 2 anos e 1 dias até 3 anos: 40% (quarenta por cento);
- III. 3 anos e um dia até 4 anos: 60% (sessenta por centos);
- IV. 4 anos e um dia até 5 anos : 80% (oitenta por cento);
- V. 5 anos e um dia: 100% (cem por cento).

**Parágrafo único.** Os percentuais fixados no parágrafo anterior são mutuamente exclusivos, não podendo ser percebidos cumulativamente.





**Art. 99.** Fica facultado o gozo e/ou a conversão em pecúnia da licença prêmio integral ou proporcional, condicionada à disponibilidade orçamentária e tendo-se por base para o pagamento o mês de conversão.

**Parágrafo único.** O disposto no *caput* deste artigo será regulamentado por Decreto Municipal.

**Art. 100.** A Gratificação Natalina prevista no inciso II do artigo 57 da Lei nº 1.703 de 11 de dezembro de 2006 fica transformada em Décimo Terceiro Salário a partir do primeiro ano subsequente ao da publicação desta lei e será paga aos servidores ativos, aposentados e pensionistas.

**Art. 101.** Os artigos 63, 64, 65 e 66 da Lei nº 1.703 de 11 de dezembro de 2006 passam a vigorar com a seguinte redação e acréscimo de parágrafos:

*“Art. 63. O décimo terceiro salário corresponde a 1/12 (um doze avos) por mês das remunerações pagas ao servidor no ano correspondente.*

*§ 1º. Para efeito de cálculo do décimo terceiro salário não integram a remuneração de que trata o caput deste artigo:*

- a) o valor do próprio décimo terceiro;*
- b) os valores de auxílios e benefícios;*
- c) os valores decorrentes de conversão de licença prêmio em pecúnia;*
- d) os valores pagos a título de atrasados de meses anteriores;*
- e) os valores referentes as férias em pecúnia e o acréscimo constitucional de 1/3 (um terço);*
- f) os valores pagos a qualquer título pela participação em órgãos de deliberação coletiva;*
- g) outros valores, não pertinentes à própria remuneração ou proventos e lançados em folha em virtude de convênios.*

*§ 2º. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.”*

*“Art. 64. O décimo terceiro salário será pago até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano, sendo facultado o seu parcelamento.”*

*“Art. 65. O servidor exonerado perceberá o décimo terceiro salário, proporcionalmente aos meses de exercício, calculado sobre a remuneração do mês da exoneração, e será pago juntamente com remuneração mensal devida, independentemente de requerimento.*



*Parágrafo único. No caso de falecimento do servidor ativo ou aposentado, os sucessores, nos termos da Lei civil, farão jus, ao décimo terceiro salário, proporcionalmente aos meses de exercício ou recebimento de proventos, calculado sobre a remuneração do mês do falecimento, e será pago juntamente com remuneração ou proventos mensais devidos, independentemente de requerimento.”*

*“Art. 66. O décimo terceiro salário não será considerado para cálculo de qualquer parcela ou vantagem pecuniária.”*

**Art. 102.** 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.

**Art. 103.** O artigo 74, acrescido de parágrafo; o artigo 75; o artigo 76, acrescido de parágrafos; o artigo 77 e o 78; todos da Lei nº 1.703 de 11 de dezembro de 2006 passam a vigorar com a seguinte redação:

*“Art. 74. O adicional por serviço extraordinário previsto no inciso V do artigo 57 desta lei destina-se a remunerar o trabalho executado além do período normal a que estiver sujeito o servidor, devendo ser pago por hora de trabalho, nos seguintes termos:*

*I - .....*

*II - .....*

*§1º. O valor da hora normal será apurado dividindo a rubrica de subsídio do servidor pelo resultado da multiplicação do número de horas diárias por 30 (trinta).*

*§2º. Fica a Administração Municipal autorizada a instituir sistema de compensação por meio de banco de horas, como alternativa ao pagamento em pecúnia, na forma a ser estabelecida em regulamento.”*

*“Art. 75. O número total de horas de sobreaviso a serem prestadas por todos os servidores municipais não poderá exceder xxxxxxxx (xxxxxx) horas mensais, e somente será permitido para atender a situações excepcionais e temporárias, com prévia convocação e autorização expressa e motivada do titular da Pasta, nos seguintes termos:*

*§ 1º Para efeitos desta lei, considera-se em sobreaviso o servidor que por convocação e autorização expressa e motivada, do titular da Pasta, permanecer em sua própria casa aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.*

*§ 2º As horas de sobreaviso serão remuneradas na proporção de 30% (trinta por cento) do valor da hora normal de trabalho do servidor.*



§ 3º. *Observado o limite estabelecido no caput deste artigo, fica estabelecido o limite de xxx (xxx) horas mensais e xxxxx(xxxxxxxxx) horas anuais para o servidor.*

§ 4º *O servidor em sobreaviso quando chamado para o serviço, deverá comparecer em no máximo 60 (sessenta) minutos.*

§ 5º *No momento em que se apresentar na unidade, deixa de receber o sobreaviso e passa a receber o adicional por serviço extraordinário, previsto no artigo 74 desta lei.*

§ 6º *O não comparecimento acarretará a suspensão do pagamento previsto neste artigo.”*

*“Art. 76. O número total de horas de serviço extraordinário a serem prestadas por todos os servidores municipais não poderá exceder xxxxxxx (xxxxxx) horas mensais, e somente será permitido para atender a situações excepcionais e temporárias, com prévia convocação e autorização expressa e motivada do titular da Pasta, nos seguintes termos:*

*§ 1º. Respeitado o limite de 2 (duas) horas por jornada diária, 40 (quarenta) horas mensais e 120 (cento e vinte) horas anuais.*

*§ 2º. Os limites previstos no caput e § 1º deste artigo poderão ser suplantados nas hipóteses de convocação para atendimento de situações emergenciais, definidas em decreto.*

*§ 3º Salvo nas hipóteses de atendimento de situações emergenciais, as convocações para prestar serviço extraordinário serão sempre por prazo determinado, pelo período absolutamente necessário para suprir a demanda extraordinária ou excepcional de trabalho.”*

*“Art. 77 O valor máximo do serviço extraordinário ou sobreaviso não poderá exceder 50% do vencimento básico do servidor.”*

*“Art. 78. O serviço extraordinário prestado pelo servidor integrará pela média do valor dos serviços realizados nos respectivos períodos aquisitivos, o cálculo do décimo terceiro salário e das férias.”*

**Art. 104.** Fica revogado o artigo 80 da Lei nº 1703 de 11 de dezembro de 2006, a partir da publicação desta lei.

**Art. 105.** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

**Art. 106.** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



ANEXO I - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

**DENOMINAÇÃO, QUANTITATIVO E PROVIMENTO E ENQUADRAMENTO**

**QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**

**SUBQUADRO DE GESTÃO PÚBLICA**

**Tabela A – Cargo: Analista de Tecnologia da Informação**

| SITUAÇÃO ATUAL |  | SITUAÇÃO NOVA |  |             |            |   |
|----------------|--|---------------|--|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo                           | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo                           | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 2              | Analista de Sistemas Programador de Computador | 5             | Analista de Tecnologia da Informação – Nível I | Categoria 1 | ATI-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação em ensino superior, devidamente comprovada e reconhecida pelo órgão competente da respectiva categoria profissional, nas seguintes disciplinas: Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Banco de Dados, Engenharia de Telecomunicações; Engenharia de Software, Ciências da Computação, Engenharia da Computação, Sistemas de Informação, Tecnologia da Informação e Comunicação ou áreas correlatas. |
|                |  |               |  | Categoria 2 | ATI-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.  |

|  |  |  |  |             |  |  |
|--|--|--|--|-------------|--|--|
|  |  |  |  |             | 150 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 | ATI-3  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | ATI-4  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | ATI-5  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p>   |

|  |  |  |   |             |       |  |
|--|--|--|---|-------------|-------|--|
|  |  |  |   |             |       | 150 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 | ATI-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  | Analista de Tecnologia da Informação – Nível II | Categoria 1 | ATI-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 360 horas).</p>  |
|  |  |  |   | Categoria 2 | ATI-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira,</p>   |

|  |  |  |  |             |  |   |
|--|--|--|--|-------------|--|---|
|  |  |  |  |             | correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, do Nível II. |   |
|  |  |  |  | Categoria 3 | ATI-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | ATI-10   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | ATI-11   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira,</p>  |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  |             |        | correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, do Nível II.   |
|  |  |  |  | Categoria 6 | ATI-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p>    |
|  |  |  | Analista de Tecnologia da Informação – Nível III | Categoria 1 | ATI-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível II.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 II (Mínimo de 360 horas).</p>      |
|  |  |  |  | Categoria 2 | ATI-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |



|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 3 | ATI-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | ATI-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | ATI-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 6 | ATI-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|

**Tabela B – Cargo: Analista de Gestão Pública**

| SITUAÇÃO ATUAL |   | SITUAÇÃO NOVA |                                      |             |            |   |
|----------------|---|---------------|--------------------------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo                      | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo                 | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 26             | Administrador<br>Economista<br>Jornalista | 50            | Analista de Gestão Pública – Nível I | Categoria 1 | AGP-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação em ensino superior, devidamente comprovada e reconhecida pelo órgão competente da respectiva categoria profissional.   |
|                |   |               |                                      | Categoria 2 | AGP-2      | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira,</p> |

|  |  |  |  |             |   |  |
|--|--|--|--|-------------|---|--|
|  |  |  |  |             | correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, do Nível I. |  |
|  |  |  |  | Categoria 3 | AGP-3   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | AGP-4   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | AGP-5   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira,</p>   |

|  |  |  |                                       |             |       |   |
|--|--|--|---------------------------------------|-------------|-------|---|
|  |  |  |                                       |             |       | correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, do Nível I.   |
|  |  |  |                                       | Categoria 6 | AGP-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p>    |
|  |  |  | Analista de Gestão Pública – Nível II | Categoria 1 | AGP-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 360 horas).</p>     |
|  |  |  |                                       | Categoria 2 | AGP-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |

|  |  |  |  |             |        |   |
|--|--|--|--|-------------|--------|---|
|  |  |  |  | Categoria 3 | AGP-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | AGP-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | AGP-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | AGP-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  |             |        | <p>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.</p> <p>150 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.</p>  |
|  |  |  | Analista de Gestão Pública – Nível III | Categoria 1 | AGP-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível II.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 II (Mínimo de 360 horas).</p>      |
|  |  |  |  | Categoria 2 | AGP-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | AGP-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível III.</p>   |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  |             |        | <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 4 | AGP-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | AGP-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 6 | AGP-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|

**Tabela C – Cargo: Auditor de Controle Interno**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                                       |             |            |  |
|----------------|----------------------|---------------|---------------------------------------|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo                  | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
|                |                      | 5             | Auditor de Controle Interno – Nível I | Categoria 1 | ACI-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação em ensino superior, devidamente comprovada e reconhecida pelo órgão competente da respectiva categoria profissional, nas seguintes disciplinas: Administração, Ciências Contábeis, Direito, Economia, Engenharia, e áreas correlatas. |
|                |                      |               |                                       | Categoria 2 | ACI-2      | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p>                      |



|  |  |  |  |             |  |  |
|--|--|--|--|-------------|--|--|
|  |  |  |  |             | 150 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 | ACI-3  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | ACI-4  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | ACI-5  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p>   |

|  |  |  |  |             |       |  |
|--|--|--|--|-------------|-------|--|
|  |  |  |  |             |       | 150 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 | ACI-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  | Auditor de Controle Interno – Nível II | Categoria 1 | ACI-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 360 horas).</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 2 | ACI-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira,</p>   |

|  |  |  |  |             |        |   |
|--|--|--|--|-------------|--------|---|
|  |  |  |  |             |        | correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, do Nível II.  |
|  |  |  |  | Categoria 3 | ACI-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | ACI-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | ACI-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira,</p>  |

|  |  |  |   |             |        |  |
|--|--|--|---|-------------|--------|--|
|  |  |  |   |             |        | correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, do Nível II.   |
|  |  |  |   | Categoria 6 | ACI-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p>    |
|  |  |  | Auditor de Controle Interno – Nível III | Categoria 1 | ACI-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível II.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 II (Mínimo de 360 horas).</p>      |
|  |  |  |   | Categoria 2 | ACI-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 3 | ACI-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | ACI-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | ACI-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 6 | ACI-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|

**Tabela D – Cargo: Contador**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |   |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 14             | Contador             | 14            | Contador – Nível I   | Categoria 1 | CON-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação em ensino superior em Ciências Contábeis, devidamente comprovada e reconhecida pelo órgão competente da respectiva categoria profissional. |
|                |                      |               |                      | Categoria 2 | CON-2      | Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.  |

|  |  |  |  |             |       |  |
|--|--|--|--|-------------|-------|--|
|  |  |  |  |             |       | <p>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.</p> <p>150 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.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 3 | CON-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | CON-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | CON-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p>   |

|  |  |  |                     |             |       |  |
|--|--|--|---------------------|-------------|-------|--|
|  |  |  |                     |             |       | <p>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.</p> <p>150 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.</p>  |
|  |  |  |                     | Categoria 6 | CON-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  | Contador – Nível II | Categoria 1 | CON-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 360 horas).</p>  |
|  |  |  |                     | Categoria 2 | CON-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p>  |



|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | <p>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.</p> <p>150 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.</p> |   |
|  |  |  |  | Categoria 3 | CON-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | CON-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | CON-11  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |                      |             |        |   |
|--|--|--|----------------------|-------------|--------|---|
|  |  |  |                      |             |        | <p>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.</p> <p>150 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.</p>   |
|  |  |  |                      | Categoria 6 | CON-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  | Contador – Nível III | Categoria 1 | CON-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível II.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 II (Mínimo de 360 horas).</p>   |
|  |  |  |                      | Categoria 2 | CON-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível III.</p> <p>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 III.</p>  |

|  |  |  |  |             |  |  |
|--|--|--|--|-------------|--|--|
|  |  |  |  |             | 150 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 III. |  |
|  |  |  |  | Categoria 3 | CON-15   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | CON-16   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | CON-17   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível III.</p> <p>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 III.</p>   |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  |             |        | 150 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 III.   |
|  |  |  |  | Categoria 6 | CON-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

## SUBQUADRO DE SUPORTE TÉCNICO À GESTÃO

**Tabela E – Cargo: Técnico de Administração**

| SITUAÇÃO ATUAL |                          | SITUAÇÃO NOVA |                                    |             |            |   |
|----------------|--------------------------|---------------|------------------------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo     | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo               | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 86             | Técnico de Administração | 86            | Técnico de Administração – Nível I | Categoria 1 | E-1        | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação completa em ensino médio técnico na área de Administração. |
|                |                          |               |                                    | Categoria 2 | E-2        | Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.  |

|  |  |  |  |             |     |  |
|--|--|--|--|-------------|-----|--|
|  |  |  |  |             |     | <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 3 | E-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | E-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |

|  |  |  |  |             |     |  |
|--|--|--|--|-------------|-----|--|
|  |  |  |  | Categoria 5 | E-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | E-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | E-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p>   |

|  |  |  |  |              |   |  |
|--|--|--|--|--------------|---|--|
|  |  |  |  |              | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 6, do Nível I. |  |
|  |  |  |  | Categoria 8  | E-8   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 7, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9  | E-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 8, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | E-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p>   |

|  |  |  |                                     |              |  |   |
|--|--|--|-------------------------------------|--------------|--|---|
|  |  |  |                                     |              | 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 9, do Nível I. |   |
|  |  |  |                                     | Categoria 11 | E-11   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 10, do Nível I.</p> |
|  |  |  |                                     | Categoria 12 | E-12   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 11, do Nível I.</p> |
|  |  |  | Técnico de Administração – Nível II | Categoria 1  | E-13   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação ou licenciatura ou cursos de extensão universitária ou de aperfeiçoamento profissional ou educação continuada ou pós-graduação (lato e/ou</p>   |



|  |  |  |  |             |  |   |
|--|--|--|--|-------------|--|---|
|  |  |  |  |             | 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 efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação, e realizados durante o período de permanência no Nível I (Mínimo de 180 horas). |   |
|  |  |  |  | Categoria 2 | E-14   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | E-15   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | E-16   | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.  |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |   |
|  |  |  |  | Categoria 5 | E-17  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | E-18  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |

**Tabela F – Cargo: Técnico de Informática**

| SITUAÇÃO ATUAL |                        | SITUAÇÃO NOVA |                                  |             |            |  |
|----------------|------------------------|---------------|----------------------------------|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo   | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo             | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
| 14             | Técnico de Informática | 14            | Técnico de Informática – Nível I | Categoria 1 | E-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006.  |
|                |                        |               |                                  | Categoria 2 | E-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>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, do Nível I. |
|                |                        |               |                                  | Categoria 3 | E-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>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, do Nível I.      |

|  |  |  |  |             |     |  |
|--|--|--|--|-------------|-----|--|
|  |  |  |  | Categoria 4 | E-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | E-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | E-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p>   |

|  |  |  |  |             |   |  |
|--|--|--|--|-------------|---|--|
|  |  |  |  |             | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 5, do Nível I. |  |
|  |  |  |  | Categoria 7 | E-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 6, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 8 | E-8   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 7, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9 | E-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p>   |

|  |  |  |  |              |  |   |
|--|--|--|--|--------------|--|---|
|  |  |  |  |              | 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 8, do Nível I. |   |
|  |  |  |  | Categoria 10 | E-10   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 9, do Nível I.</p>    |
|  |  |  |  | Categoria 11 | E-11   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 10, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 12 | E-12   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>   |

|  |  |  |                                   |             |      |  |
|--|--|--|-----------------------------------|-------------|------|--|
|  |  |  |                                   |             |      | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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 11, do Nível I.</p>   |
|  |  |  | Técnico de Informática – Nível II | Categoria 1 | E-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos 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 efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação, e realizados durante o período de permanência no Nível I (Mínimo de 180 horas).</p> |
|  |  |  |                                   | Categoria 2 | E-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p>  |
|  |  |  |                                   | Categoria 3 | E-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p>  |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |   |
|  |  |  |  | Categoria 4 | E-16  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | E-17  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |



|  |  |  |  |             |      |   |
|--|--|--|--|-------------|------|---|
|  |  |  |  | Categoria 6 | E-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |
|--|--|--|--|-------------|------|---|

**Tabela G – Cargo: Técnico em Contabilidade**

| SITUAÇÃO ATUAL |                          | SITUAÇÃO NOVA |                                    |             |            |   |
|----------------|--------------------------|---------------|------------------------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo     | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo               | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 18             | Técnico em Contabilidade | 18            | Técnico em Contabilidade – Nível I | Categoria 1 | E-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006.   |
|                |                          |               |                                    | Categoria 2 | E-2        | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |

|  |  |  |  |             |     |  |
|--|--|--|--|-------------|-----|--|
|  |  |  |  | Categoria 3 | E-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | E-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | E-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>110 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p>   |

|  |  |  |  |             |   |  |
|--|--|--|--|-------------|---|--|
|  |  |  |  |             | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, do Nível I. |  |
|  |  |  |  | Categoria 6 | E-6   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | E-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 6, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 8 | E-8   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p>   |

|  |  |  |  |              |  |  |
|--|--|--|--|--------------|--|--|
|  |  |  |  |              | 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 7, do Nível I. |  |
|  |  |  |  | Categoria 9  | E-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 8, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | E-10   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 9, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 11 | E-11   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>  |

|  |  |  |                                     |              |      |  |
|--|--|--|-------------------------------------|--------------|------|--|
|  |  |  |                                     |              |      | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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 10, do Nível I.</p>   |
|  |  |  |                                     | Categoria 12 | E-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 11, do Nível I.</p>  |
|  |  |  | Técnico em Contabilidade – Nível II | Categoria 1  | E-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos 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 efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação, e realizados durante o período de permanência no Nível I (Mínimo de 180 horas).</p> |
|  |  |  |                                     | Categoria 2  | E-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p>  |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |   |
|  |  |  |  | Categoria 3 | E-15  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | E-16  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |

|  |  |  |  |             |      |   |
|--|--|--|--|-------------|------|---|
|  |  |  |  | Categoria 5 | E-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | E-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |

### SUBQUADRO DE SUPORTE ADMINISTRATIVO À GESTÃO

**Tabela H - Cargo: Agente Administrativo de Gestão**

| SITUAÇÃO ATUAL | SITUAÇÃO NOVA |
|----------------|---------------|
|----------------|---------------|

| Nº de Cargos | Denominação do Cargo                                | Nº de Cargos | Denominação do Cargo                      | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
|--------------|---|--------------|---|-------------|------------|---|
| 152          | Assistente Administrativo Auxiliar de Contabilidade | 152          | Agente Administrativo de Gestão – Nível I | Categoria 1 | AAG-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação completa em nível médio.   |
|              |   |              |   | Categoria 2 | AAG-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 | AAG-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 | AAG-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   |



|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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 I.</p> |   |
|  |  |  |  | Categoria 5 | AAG-5   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | AAG-6   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | AAG-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p>  |

|  |  |  |  |             |       |   |
|--|--|--|--|-------------|-------|---|
|  |  |  |  |             |       | <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 8 | AAG-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9 | AAG-9 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |              |        |  |
|--|--|--|--|--------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 10 | AAG-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>    |
|  |  |  |  | Categoria 11 | AAG-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 12 | AAG-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p>  |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  |             |        | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 11, do Nível I.   |
|  |  |  | Agente Administrativo de Gestão – Nível II | Categoria 1 | AAG-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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 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).</p> |
|  |  |  |  | Categoria 2 | AAG-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>   |
|  |  |  |  | Categoria 3 | AAG-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>  |

|  |  |  |  |             |  |
|--|--|--|--|-------------|--|
|  |  |  |  |             | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 4 | <p>AAG-16</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | <p>AAG-17</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | <p>AAG-18</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p>  |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  | <p>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.</p> <p>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.</p> |
|--|--|--|--|--|--|--|

**Tabela I – Cargo: Auxiliar Administrativo**

| SITUAÇÃO ATUAL |                         | SITUAÇÃO NOVA |                                   |             |            |  |
|----------------|-------------------------|---------------|-----------------------------------|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo    | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo              | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
| 329            | Auxiliar Administrativo | 329           | Auxiliar Administrativo – Nível I | Categoria 1 | F-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006.  |
|                |                         |               |                                   | Categoria 2 | F-2        | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |             |     |   |
|--|--|--|--|-------------|-----|---|
|  |  |  |  | Categoria 3 | F-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | F-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | F-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p>   |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, do Nível I. |   |
|  |  |  |  | Categoria 6 | F-6   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | F-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 8 | F-8   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |



|  |  |  |  |              |   |   |
|--|--|--|--|--------------|---|---|
|  |  |  |  |              | 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  | F-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | F-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 11 | F-11  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>   |

|  |  |  |                                    |              |      |   |
|--|--|--|------------------------------------|--------------|------|---|
|  |  |  |                                    |              |      | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p>   |
|  |  |  |                                    | Categoria 12 | F-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  | Auxiliar Administrativo – Nível II | Categoria 1  | F-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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).</p> |
|  |  |  |                                    | Categoria 2  | F-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  |             |      | <p>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.</p> <p>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.</p>   |
|  |  |  |  | Categoria 3 | F-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | F-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 5 | F-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | F-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

**Tabela J – Cargo: Telefonista**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |   |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 30             | Telefonista          | 30            |                      | Categoria 1 | F-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

|  |  |  |                       |             |     |  |
|--|--|--|-----------------------|-------------|-----|--|
|  |  |  | Telefonista – Nível I | Categoria 2 | F-2 | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |                       | Categoria 3 | F-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>      |
|  |  |  |                       | Categoria 4 | F-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p>  |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 3, do Nível I. |   |
|  |  |  |  | Categoria 5 | F-5   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | F-6   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | F-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |              |   |   |
|--|--|--|--|--------------|---|---|
|  |  |  |  |              | 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  | F-8   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9  | F-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | F-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>  |

|  |  |  |                        |              |   |  |
|--|--|--|------------------------|--------------|---|--|
|  |  |  |                        |              | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> |  |
|  |  |  |                        | Categoria 11 | F-11  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |                        | Categoria 12 | F-12  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  | Telefonista – Nível II | Categoria 1  | F-13  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p>  |



|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  |             |      | 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 | F-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>       |
|  |  |  |  | Categoria 3 | F-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>       |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 4 | F-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | F-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | F-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p>  |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 5, do Nível II. |
|--|--|--|--|--|--|--|

ANEXO II - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

**COMPETÊNCIAS, HABILIDADES E ATRIBUIÇÕES**

**QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**

**SUBQUADRO DE GESTÃO PÚBLICA**

**Tabela A – Cargo: Analista de Tecnologia da Informação**

|  |
|--|
| <b>ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:</b>   |
| Desenvolver e implantar sistemas informatizados, dimensionando requisitos e funcionalidade do sistema, especificando sua arquitetura, escolhendo ferramentas de desenvolvimento, especificando programas, codificando aplicativos. Administrar ambiente informatizado, prestar suporte técnico e treinamento, elaborar documentação técnica. Estabelecer padrões, coordenar projetos e oferecer soluções para ambientes informatizados e pesquisar tecnologias em informática.   |
| <b>ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>● Planejar, analisar, pesquisar, desenvolver, implantar, treinar, monitorar e controlar a infraestrutura, sistemas, aplicações, serviços e projetos de tecnologia da informação da administração pública municipal;</li><li>● Padronizar a análise e programação dos sistemas de aplicação e acompanhar o desempenho dos recursos tecnológicos instalados;</li><li>● Criar layouts e alimentar Web Site da Prefeitura, atualizando páginas, inserindo e corrigindo falhas, realizando tratamento e vetorização de imagens;</li><li>● Especificar e apoiar a formulação e acompanhamento das políticas de planejamento relativas aos recursos de tecnologia da informação e comunicação;</li><li>● Atender aos objetivos e necessidades da Prefeitura, propondo soluções de maneira proativa, ou identificando e resolvendo problemas, garantindo a execução dos processos de modo consistente, ágil, seguro e dentro dos prazos estipulados;</li><li>● Dar suporte e treinamento no uso dos sistemas e serviços de TI da Prefeitura do Município de Araucária e demais sites de interesse da administração pública, estando disponível para atender aos funcionários, corrigindo possíveis falhas ou mau funcionamento dos sistemas e equipamentos, mantendo-os sempre atualizados, disponíveis e seguros;</li></ul> |

- Executar análises para o desenvolvimento, implantação e suporte a sistemas de informação e soluções tecnológicas específicas;
- Gerenciar a disseminação, integração e controle de qualidade dos dados;
- Organizar, manter e auditar o armazenamento, administração e acesso às bases de dados;
- Desenvolver, implementar, executar e supervisionar atividades relacionadas aos processos de configuração, segurança, conectividade, serviços compartilhados e adequações da infraestrutura da informática;
- Executar outras atividades correlatas à área de atuação.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- 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.
- Comunicação: Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de maneira efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
- Alfabetização em dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- 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.
- Visão sistêmica: Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do Setor Público.
- Flexibilidade: Disponibilidade para lidar com diferentes tipos de situações no exercício do cargo, bem como realizar o trabalho em colaboração com os demais colegas.
- Planejamento: Desempenhar o trabalho estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados.
- Criatividade e inovação: Geração e seleção de ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados.

**Tabela B – Cargo: Analista de Gestão Pública**

**ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:**

Elaborar, planejar, coordenar, supervisionar, executar, monitorar e avaliar projetos, ações, atividades e processos decorrentes das políticas públicas da administração direta da Prefeitura do Município de Araucária, podendo atuar em qualquer área meio ou fim.

**ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:**

- Realizar atividades qualificadas na área de gestão, formulação e execução de políticas públicas;
- Participar da articulação de programas e parcerias estratégicas;
- Elaborar pesquisas, avaliações, pareceres, relatórios, estudos e análises técnicas, previstos no exercício de suas competências, utilizando-se de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a execução dessas atividades;
- Participar do planejamento da organização e controle de fluxos de trabalhos;
- Realizar atividades relacionadas à gestão estratégica, de pessoas, de processos, de recursos materiais e patrimoniais, orçamentários e financeiros, licitações e contratos, controle interno e auditoria, visando ao desenvolvimento organizacional;
- Atuar no desenvolvimento de indicadores, padrões de desempenho e controles da área;
- Realizar a pesquisa e seleção da legislação e da jurisprudência sobre matéria de natureza administrativa, para fundamentar análise, conferência e instrução de processos na área de sua atuação;
- Planejar, coordenar e organizar eventos, bem como a comunicação com os mais diversos públicos, visando a promover a imagem institucional do Município de Araucária;
- Atuar na elaboração e divulgação de informações, propiciando a fruição do processo de comunicação interna e externa no âmbito do Município, observando as diretrizes estabelecidas para a área, pela superior administração de Araucária;
- Atuar no planejamento, desenvolvimento, implementação, acompanhamento e controle de ações educacionais visando a atender as necessidades dos envolvidos nos processos de aprendizagem, viabilizando o trabalho coletivo e interdisciplinar, otimizando ferramentas e recursos.
- Acompanhar a atualização de banco de dados e informações;
- Elaborar e interpretar fluxogramas, organogramas, esquemas, tabelas, gráficos e outros instrumentos;
- Prestar suporte técnico na elaboração, organização, interpretação e atualização de normas e procedimentos;
- Participar de programas de desenvolvimento que envolvam conteúdos relativos à área de atuação ou neles atuar;
- Receber, analisar, acompanhar e encaminhar documentos físicos e/ou virtuais relacionados à respectiva área de atuação;
- Executar atividades baseadas em ferramentas tecnológicas, Internet e aplicativos em geral, exigindo-se conhecimentos de informática;

- Conferir, organizar e redigir documentos diversos relacionada à área de atuação;
- Atender a público interno e externo nos assuntos afetos à respectiva área de atuação;
- Exercer outras atividades correlatas.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- 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.
- 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.
- Alfabetização em dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- 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.
- Visão sistêmica: Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.
- Flexibilidade: Disponibilidade para lidar com diferentes tipos de situações no exercício do cargo, bem como realizar o trabalho em colaboração com os demais colegas.
- Planejamento: Desempenho do trabalho estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados.
- Criatividade e inovação: Geração e seleção de ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados.

**Tabela C – Cargo: Auditor de Controle Interno**

**ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:**

Avaliar, examinar e reportar sobre a eficácia dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle desenvolvidos para ajudar a organização a alcançar seus objetivos estratégicos, operacionais, financeiros e de conformidade com a administração direta da Prefeitura do Município de Araucária.

**ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:**

- Executar atividades de controle interno, correição, ouvidoria e promoção da integridade pública, bem como a promoção da gestão pública ética, responsável e transparente, na administração direta da Prefeitura do Município de Araucária;
- Executar auditorias, fiscalizações, diligências e demais ações de controle e de apoio à gestão, nas suas diversas modalidades, relacionadas à aplicação de recursos públicos, bem como à administração desses recursos, examinando a legalidade, legitimidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade, eficiência e efetividade dos atos governamentais, em seus aspectos financeiro, orçamentário, contábil, patrimonial e operacional, podendo, ainda, apurar atos ou fatos praticados por agentes públicos ou privados na utilização de recursos do Município;
- Realizar estudos e trabalhos técnicos que promovam o incremento da transparência pública, a participação da sociedade civil na prevenção da corrupção e o fortalecimento do controle social;
- Realizar atividades inerentes à garantia da regularidade das sindicâncias e dos processos administrativos disciplinares instaurados no âmbito da Administração Municipal;
- Realizar estudos e trabalhos técnicos que contribuam para a promoção da ética e para o fortalecimento da integridade das instituições públicas;
- Capacitar gestores públicos nas ferramentas e normativos estabelecidos pela Controladoria Geral do Município.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- 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.
- Comunicação: Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de maneira efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
- Alfabetização em dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- 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.



- Visão sistêmica: Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.
- Flexibilidade: Disponibilidade para lidar com diferentes tipos de situações no exercício do cargo, bem como realizar o trabalho em colaboração com os demais colegas.
- Planejamento: Desempenhar o trabalho estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados.
- Criatividade e inovação: Geração e seleção de ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados.

**Tabela D – Cargo: Contador**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:</b>  |
| Desenvolver e elaborar plano de contas, rotinas e normas técnicas de contabilidade, balancetes, balanços e demonstrações contábeis e financeiras de maneira analítica e sintética, e classificação de receitas e despesas. Realizar auditorias nos processos contábeis e de realização de despesas.   |
| <b>ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver proposta orçamentária, relatórios sobre a gestão orçamentária, financeira, e patrimonial, inventário contábil dos bens permanentes e de consumo.</li> <li>• Elaborar e avaliar os relatórios e demonstrativos exigidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.</li> <li>• Realizar auditoria nos processos de realização de despesas em todas as suas etapas (reserva, empenho, liquidação e pagamento).</li> <li>• Definir os parâmetros para elaboração e manutenção dos sistemas de execução orçamentária, contábil, financeira, patrimonial e de controle interno.</li> <li>• Apresentar estudos e sugestões para o aperfeiçoamento da legislação orçamentária, contábil e financeira, no âmbito municipal, visando ao aprimoramento ou implantação de novas rotinas e procedimentos.</li> <li>• Identificar, desenvolver, adequar e implementar procedimentos cuja atividade implique registro contábil.</li> <li>• Planejar, desenvolver, gerenciar, acompanhar e executar as atividades relativas à contabilidade e à execução orçamentário-financeira.</li> </ul> |

- Desenvolver e adequar sistema informatizado, em cumprimento aos normativos contábeis e às recomendações dos órgãos de controle interno e externo.
- Desenvolver e implementar regras de integridade e de conformidade relacionadas aos procedimentos contábeis, financeiros e orçamentários, objetivando informações aderentes aos normativos contábeis.
- Realizar cálculos para atendimento de demandas administrativas e judiciais.
- Colaborar na elaboração da folha de pagamento dos servidores, bem como realizar o cálculo e o recolhimento das obrigações e encargos devidos e o envio das declarações e prestação de contas aos órgãos competentes.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- 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.
- Comunicação: Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de maneira efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
- Alfabetização em dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- 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.
- Visão sistêmica: Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.
- Flexibilidade: Disponibilidade para lidar com diferentes tipos de situações no exercício do cargo, bem como realizar o trabalho em colaboração com os demais colegas.
- Planejamento: Desempenhar o trabalho estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados.
- Criatividade e inovação: Geração e seleção de ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados.

## SUBQUADRO DE SUPORTE TÉCNICO À GESTÃO

**Tabela E – Cargo: Técnico de Administração**

|  |
|--|
| <b>ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:</b>   |
| Desenvolver atribuições administrativas, de acordo com o interesse da Administração, preferencialmente voltadas para as áreas meio, como gestão administrativa, de pessoas, financeira-orçamentária e contratos, entre outras  |
| <b>ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Atender a funcionários e munícipes de modo geral, bem como dar encaminhamento às suas reclamações ou solicitações, na sua área de lotação;</li><li>• Executar rotinas de apoio administrativo em todas as áreas da Prefeitura, em especial no que se refere à áreas financeira, orçamentária, de gestão de pessoas, de contratos e licitações,</li><li>• Instruir, tramitar, controlar e arquivar de documentos e processos, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.</li><li>• Elaborar, tramitar, controlar e arquivar planilhas, relatórios e formulários em geral.</li><li>• Repor materiais e insumos necessários: controlar, levantar a necessidade, requisitar, solicitar compra, conferir material solicitado, providenciar devolução, se for o caso.</li><li>• Controlar e distribuir material de expediente.</li><li>• Elaborar minutas de documentos, atas, correspondências, planilhas, relatórios, organogramas, fluxogramas e cronogramas.</li><li>• Efetuar planilhas de cálculos; coletar dados, informações e indicadores.</li><li>• Acompanhar publicações em Diário Oficial; convalidar publicação de atos.</li><li>• Dar apoio operacional para elaboração de manuais técnicos.</li><li>• Pesquisar preços.</li><li>• Atualizar cadastros; atualizar dados do plano anual.</li><li>• Orientar sobre procedimentos administrativos afetos à sua área de atuação.</li><li>• Controlar execução de serviços gerais (limpeza, transporte e vigilância).</li><li>• Executar demais atividades correlatas.</li></ul> |
| <b>COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:</b>   |

- 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.
- Comunicação: Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de maneira efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
- Alfabetização em dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- 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.
- Visão sistêmica: Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.
- Flexibilidade: Disponibilidade para lidar com diferentes tipos de situações no exercício do cargo, bem como realizar o trabalho em colaboração com os demais colegas.
- Planejamento: Desempenhar o trabalho estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados.
- Criatividade e inovação: Geração e seleção de ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados.

**Tabela F – Cargo: Técnico de Informática**

| <b>ATRIBUIÇÕES</b>  |
|---|
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

**Tabela G – Cargo: Técnico em Contabilidade**

**ATRIBUIÇÕES**

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

**SUBQUADRO DE SUPORTE ADMINISTRATIVO À GESTÃO****Tabela H - Cargo: Agente Administrativo de Gestão****ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:**

Desenvolver atribuições administrativas, de acordo com o interesse da Administração, relacionadas às ações socioeducativas, gestão administrativa, atendimento ao público, políticas públicas e gestão urbana.

**ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:**

- Atender a funcionários e munícipes de modo geral, bem como dar encaminhamento às suas reclamações ou solicitações, na sua área de lotação;
- Dar encaminhamento às reclamações ou solicitações dos munícipes.
- Executar rotinas de apoio administrativo a todas as áreas da Prefeitura, em especial no que se refere à recepção, instrução, tramitação, controle e arquivamento de documentos e processos, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos.
- Elaborar, tramitar, controlar e arquivar planilhas, relatórios e formulários em geral.
- Repor materiais e insumos necessários: controlar, levantar a necessidade, requisitar, solicitar compra, conferir material solicitado, providenciar devolução, se for o caso.
- Controlar e distribuir material de expediente.
- Elaborar minutas de documentos, atas, correspondências, planilhas, relatórios, organogramas, fluxogramas e cronogramas.
- Efetuar planilhas de cálculos; coletar dados, informações e indicadores.
- Acompanhar publicações em Diário Oficial; convalidar publicação de atos.
- Controlar material de expediente; Levantar a necessidade de material; Requisitar materiais; Solicitar compra de material; Conferir material solicitado; Providenciar devolução de material fora de especificação; Distribuir material de expediente; Controlar expedição de malotes e recebimentos;
- Pesquisar preços.
- Atualizar cadastros; atualizar dados do plano anual.
- Orientar sobre procedimentos administrativos afetos à sua área de atuação.

- Controlar execução de serviços gerais (limpeza, transporte e vigilância).
- Executar demais atividades correlatas.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- 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.
- Visão Sistêmica: Desempenho das atribuições específicas, percebendo a inter-relação e a interdependência de cada uma das tarefas com as atividades globais da Prefeitura.
- 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.
- Habilidade Digital: Conhecimentos gerais de informática e capacidade de dominar os sistemas corporativos que auxiliem no desenvolvimento do trabalho.
- Flexibilidade: Capacidade para lidar com diferentes tipos de situação no exercício do cargo.
- Iniciativa: Realização de outras atividades que não estão previstas na rotina de trabalho, não se limitando às funções específicas do cargo.
- Planejamento e Organização: Planejamento: Desempenho do trabalho, estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados.
- Proatividade: Previsão de situações e atuação antecipadamente, adotando ações proativas ao invés de atuar, somente, por meio de ações reativas.

**Tabela I – Cargo: Auxiliar Administrativo**

| <b>ATRIBUIÇÕES</b>  |
|---|
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

**Tabela J – Cargo: Telefonista**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b>  |
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

ANEXO III - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

### TABELAS DE SUBSÍDIO

#### SUBQUADRO DE GESTÃO PÚBLICA

Tabela A – Cargo: Analista de Tecnologia da Informação

| Nível | Referência | 40 H      |
|-------|------------|-----------|
| I     | ATI-1      | 5.440,85  |
|       | ATI-2      | 5.712,90  |
|       | ATI-3      | 5.998,54  |
|       | ATI-4      | 6.298,47  |
|       | ATI-5      | 6.613,39  |
|       | ATI-6      | 6.944,06  |
| II    | ATI-7      | 7.569,03  |
|       | ATI-8      | 7.909,63  |
|       | ATI-9      | 8.265,57  |
|       | ATI-10     | 8.637,52  |
|       | ATI-11     | 9.026,21  |
|       | ATI-12     | 9.432,39  |
| III   | ATI-13     | 10.186,98 |
|       | ATI-14     | 10.594,46 |
|       | ATI-15     | 11.018,23 |
|       | ATI-16     | 11.458,96 |
|       | ATI-17     | 11.917,32 |
|       | ATI-18     | 12.394,02 |

Tabela B – Cargo: Analista de Gestão Pública

| Nível | Referência | 40 H      |
|-------|------------|-----------|
| I     | AGP-1      | 5.440,85  |
|       | AGP-2      | 5.712,90  |
|       | AGP-3      | 5.998,54  |
|       | AGP-4      | 6.298,47  |
|       | AGP-5      | 6.613,39  |
|       | AGP-6      | 6.944,06  |
| II    | AGP-7      | 7.569,03  |
|       | AGP-8      | 7.909,63  |
|       | AGP-9      | 8.265,57  |
|       | AGP-10     | 8.637,52  |
|       | AGP-11     | 9.026,21  |
|       | AGP-12     | 9.432,39  |
| III   | AGP-13     | 10.186,98 |





|  |        |           |
|--|--------|-----------|
|  | AGP-14 | 10.594,46 |
|  | AGP-15 | 11.018,23 |
|  | AGP-16 | 11.458,96 |
|  | AGP-17 | 11.917,32 |
|  | AGP-18 | 12.394,02 |

**Tabela C – Cargo: Auditor de Controle Interno**

| Nível | Referência | 40 H      |
|-------|------------|-----------|
| I     | ACI-1      | 5.440,85  |
|       | ACI-2      | 5.712,90  |
|       | ACI-3      | 5.998,54  |
|       | ACI-4      | 6.298,47  |
|       | ACI-5      | 6.613,39  |
|       | ACI-6      | 6.944,06  |
| II    | ACI-7      | 7.569,03  |
|       | ACI-8      | 7.909,63  |
|       | ACI-9      | 8.265,57  |
|       | ACI-10     | 8.637,52  |
|       | ACI-11     | 9.026,21  |
|       | ACI-12     | 9.432,39  |
| III   | ACI-13     | 10.186,98 |
|       | ACI-14     | 10.594,46 |
|       | ACI-15     | 11.018,23 |
|       | ACI-16     | 11.458,96 |
|       | ACI-17     | 11.917,32 |
|       | ACI-18     | 12.394,02 |

**Tabela D – Cargo: Contador**

| Nível | Referência | 40 H      |
|-------|------------|-----------|
| I     | CON-1      | 5.440,85  |
|       | CON-2      | 5.712,90  |
|       | CON-3      | 5.998,54  |
|       | CON-4      | 6.298,47  |
|       | CON-5      | 6.613,39  |
|       | CON-6      | 6.944,06  |
| II    | CON-7      | 7.569,03  |
|       | CON-8      | 7.909,63  |
|       | CON-9      | 8.265,57  |
|       | CON-10     | 8.637,52  |
|       | CON-11     | 9.026,21  |
|       | CON-12     | 9.432,39  |
| III   | CON-13     | 10.186,98 |
|       | CON-14     | 10.594,46 |
|       | CON-15     | 11.018,23 |
|       | CON-16     | 11.458,96 |
|       | CON-17     | 11.917,32 |



|  |        |           |
|--|--------|-----------|
|  | CON-18 | 12.394,02 |
|--|--------|-----------|

### SUBQUADRO DE SUPORTE TÉCNICO À GESTÃO

**Tabela E – Cargos: Técnico de Administração; Técnico de Informática; Técnico em Contabilidade**

| Nível | Referência | 40 H     |
|-------|------------|----------|
| I     | E-1        | 3.234,04 |
|       | E-2        | 3.379,58 |
|       | E-3        | 3.531,66 |
|       | E-4        | 3.690,58 |
|       | E-5        | 3.856,66 |
|       | E-6        | 4.030,21 |
|       | E-7        | 4.211,57 |
|       | E-8        | 4.401,09 |
|       | E-9        | 4.599,14 |
|       | E-10       | 4.806,10 |
|       | E-11       | 5.022,37 |
|       | E-12       | 5.248,38 |
| II    | E-13       | 5.668,25 |
|       | E-14       | 5.894,98 |
|       | E-15       | 6.130,78 |
|       | E-16       | 6.376,01 |
|       | E-17       | 6.631,05 |
|       | E-18       | 6.896,29 |

### SUBQUADRO DE SUPORTE ADMINISTRATIVO À GESTÃO

**Tabela F - Cargo: Agente Administrativo de Gestão**

| Nível | Referência | 40 H     |
|-------|------------|----------|
| I     | AAG-1      | 2.717,54 |
|       | AAG-2      | 2.839,83 |
|       | AAG-3      | 2.967,62 |
|       | AAG-4      | 3.101,16 |
|       | AAG-5      | 3.240,71 |
|       | AAG-6      | 3.386,54 |
|       | AAG-7      | 3.538,94 |
|       | AAG-8      | 3.698,19 |
|       | AAG-9      | 3.864,61 |
|       | AAG-10     | 4.038,52 |
|       | AAG-11     | 4.220,25 |
|       | AAG-12     | 4.410,16 |
| II    | AAG-13     | 4.762,98 |
|       | AAG-14     | 4.953,49 |



|  |        |          |
|--|--------|----------|
|  | AAG-15 | 5.151,63 |
|  | AAG-16 | 5.357,70 |
|  | AAG-17 | 5.572,01 |
|  | AAG-18 | 5.794,89 |

**Tabela G – Cargos: Auxiliar Administrativo; Telefonista**

| Nível | Referência | 30H      | 40 H     |
|-------|------------|----------|----------|
| I     | F-1        | 1.773,01 | 2.364,02 |
|       | F-2        | 1.852,80 | 2.470,40 |
|       | F-3        | 1.936,17 | 2.581,57 |
|       | F-4        | 2.023,30 | 2.697,74 |
|       | F-5        | 2.114,35 | 2.819,13 |
|       | F-6        | 2.209,50 | 2.946,00 |
|       | F-7        | 2.308,92 | 3.078,57 |
|       | F-8        | 2.412,83 | 3.217,10 |
|       | F-9        | 2.521,40 | 3.361,87 |
|       | F-10       | 2.634,87 | 3.513,15 |
|       | F-11       | 2.753,44 | 3.671,25 |
|       | F-12       | 2.877,34 | 3.836,45 |
| II    | F-13       | 3.107,53 | 4.143,37 |
|       | F-14       | 3.231,83 | 4.309,10 |
|       | F-15       | 3.361,10 | 4.481,47 |
|       | F-16       | 3.495,55 | 4.660,73 |
|       | F-17       | 3.635,37 | 4.847,16 |
|       | F-18       | 3.780,78 | 5.041,04 |



ANEXO IV - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

**DENOMINAÇÃO, QUANTITATIVO E PROVIMENTO E ENQUADRAMENTO**

**QUADRO DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO TRIBUTÁRIA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**

**Tabela A – Cargo: Auditor Fiscal do Município**

| SITUAÇÃO ATUAL |                             | SITUAÇÃO NOVA |                                       |             |            |  |
|----------------|-----------------------------|---------------|---------------------------------------|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo        | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo                  | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
| 28             | Auditor Fiscal do Município | 28            | Auditor Fiscal do Município – Nível I | Categoria 1 | AFM-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação em ensino superior, devidamente comprovada e reconhecida pelo órgão competente da respectiva categoria profissional, nas seguintes disciplinas: Administração, Ciências Contábeis, Direito, Economia, Engenharia e áreas correlatas.  |
|                |                             |               |                                       | Categoria 2 | AFM-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>150 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 | AFM-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | AFM-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | AFM-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |

|  |  |  |  |             |       |   |
|--|--|--|--|-------------|-------|---|
|  |  |  |  | Categoria 6 | AFM-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p>    |
|  |  |  | Auditor Fiscal do Município – Nível II | Categoria 1 | AFM-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 360 horas).</p>     |
|  |  |  |  | Categoria 2 | AFM-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | AFM-9 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | <p>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.</p> <p>150 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.</p> |   |
|  |  |  |  | Categoria 4 | AFM-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | AFM-11  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | AFM-12  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |   |             |        |  |
|--|--|--|---|-------------|--------|--|
|  |  |  |   |             |        | <p>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.</p> <p>150 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.</p>  |
|  |  |  | Auditor Fiscal do Município – Nível III | Categoria 1 | AFM-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível II.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 II (Mínimo de 360 horas).</p>      |
|  |  |  |   | Categoria 2 | AFM-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |   | Categoria 3 | AFM-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível III.</p>   |



|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  |             |        | <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 4 | AFM-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | AFM-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 6 | AFM-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|

ANEXO V - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

### COMPETÊNCIAS, HABILIDADES E ATRIBUIÇÕES

#### QUADRO DOS PROFISSIONAIS DA GESTÃO TRIBUTÁRIA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

**Tabela A – Cargo: Auditor Fiscal do Município**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:</b>  |
| Executar as atividades da Administração Tributária, constitucionalmente definidas como essenciais ao funcionamento do Município; fiscalizar o cumprimento da legislação tributária municipal; acompanhar e fiscalizar a Receita Municipal. Constituir, cancelar e suspender créditos tributários de competência municipal; emitir notificações, comunicações, lavrar autos de infração e termos de arbitramento, aplicando as multas previstas na legislação municipal. Auxiliar no aprimoramento do Sistema Tributário Municipal; elaborar planos, projetos, relatórios e emitir pareceres administrativos relativos a tributos municipais; coordenar e executar programas de trabalho relativos a tributos municipais; atuar na Auditoria Tributária Municipal.   |
| <b>ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Constituir o crédito tributário mediante a verificação da ocorrência do fato gerador da obrigação tributária correspondente, da determinação da matéria tributável, do cálculo do montante devido, da identificação do sujeito passivo e, sendo o caso, da aplicação das penalidades cabíveis;</li><li>• Fiscalizar o cumprimento da legislação tributária mobiliária mediante a análise de documentos fiscais e guias de recolhimento, de contratos sociais e outros documentos, o enquadramento dos serviços prestados de acordo com a legislação aplicável, a visitas aos contribuintes para a identificação dos serviços prestados, a lavratura de termos de início e término de ações fiscais, apreensão de documentos ou objetos, a emissão de notificações, comunicações e intimações, o exame de livros e documentos fiscais, contábeis, comerciais ou cíveis, a lavratura de notificações de lançamentos, elaboração de termos de arbitramento e, sendo o caso, a aplicação das penalidades previstas na legislação por meio da lavratura de auto de infração e a homologação dos créditos tributários;</li><li>• Supervisionar o compartilhamento de cadastros e informações fiscais com as demais administrações tributárias da União, dos Estados e outros Municípios, mediante lei ou convênio;</li><li>• Autorizar e supervisionar o credenciamento de usuários de sistemas tributários informatizados;</li></ul> |

- Avaliar e especificar os parâmetros de tratamento de informação, com vistas às atividades de lançamento, arrecadação, cobrança e controle de tributos e contribuições;
- Planejar, coordenar, supervisionar e exercer, observada a competência específica de outros órgãos, as atividades de repressão à sonegação fiscal, ocultação de bens, direitos e valores;
- Fiscalizar o cumprimento da legislação tributária imobiliária mediante a análise do imóvel, do seu enquadramento em relação à planta genérica de valores, a visitas aos imóveis, quando necessário, a revisão do seu valor venal e, sendo o caso, a aplicação das penalidades previstas na legislação por meio da lavratura auto de infração;
- Fiscalizar o cumprimento da legislação tributária pertinente às taxas e contribuições municipais, mediante a análise e verificação dos documentos e fatos relacionados ao cumprimento da obrigação tributária e, sendo o caso, a aplicação das penalidades previstas na legislação e a revisão dos seus valores; Exercer as atividades de orientação ao contribuinte quanto à interpretação da legislação tributária e ao exato cumprimento de suas obrigações fiscais;
- Atuar na Auditoria Tributária Municipal, analisando recursos e impugnações de primeira instância, emitindo pareceres e relatórios administrativos;
- Autorizar e supervisionar o credenciamento de usuários de sistemas tributários informatizados;
- Acompanhar a regularidade das Declarações Eletrônicas efetuadas pelos contribuintes, verificar a correta constituição dos créditos tributários e do cumprimento às obrigações acessórias, de acordo com os respectivos regimes tributários;
- Analisar e instruir pareceres relativos a processos administrativos de cancelamento, compensação e restituição de tributos municipais, consulta tributária e de reconhecimento de imunidade ou de concessão de benefícios fiscais;
- Realizar estudos, pesquisas e investigações relacionadas às atividades de inteligência fiscal;
- Apresentar estudos e sugestões para o aperfeiçoamento da legislação tributária municipal e para o aprimoramento ou implantação de novas rotinas e procedimentos;
- Assessorar, em caráter individual ou em grupos de trabalho, as autoridades do Município e prestar-lhes assistência especializada, com vistas à formulação e à adequação da política tributária ao desenvolvimento econômico, envolvendo planejamento, coordenação, controle, supervisão, orientação e treinamento;
- Realizar vistorias técnicas e diligências fiscais para as situações que se fizerem necessárias durante a análise de processos fiscalizatórios;
- Autorizar a inutilização de documentos fiscais do contribuinte, quando for o caso;

- Fornecer informações pertinentes aos procedimentos relativos à desapropriação, permuta, doação, dação em pagamento e/ou compra e venda de imóveis de interesse do Município;
- Efetuar pesquisas do mercado imobiliário e da construção civil do Município, para fins de avaliação e mensuração de tributos imobiliários;
- Participar da elaboração, alteração, revisão, consolidação e codificação da legislação tributária municipal;
- Colaborar na implantação e manutenção dos dados de cadastramento dos contribuintes e dos tributos municipais;
- Realizar análises de natureza contábil, econômica ou financeira relativas às atividades de competência tributária do Município;
- Prestar assistência aos órgãos encarregados da representação judicial do Município; acessar as informações sobre o andamento de ações judiciais que envolvam créditos de impostos e contribuições de competência do Município de São Paulo;
- Prestar assessoramento e orientação aos superiores hierárquicos sobre os procedimentos e critérios referentes a matéria tributária municipal, com o objetivo de aperfeiçoar o Sistema Tributário Municipal;
- Elaborar relatórios, análises, levantamentos e assessorar na administração dos departamentos vinculados à administração tributária, estabelecendo metas e objetivos, coordenando e executando planos e programas de trabalho, definindo mecanismos de acompanhamento e de controle dos tributos municipais, objetivando a otimização do atendimento ao contribuinte e o aumento da eficiência do Sistema Tributário Municipal;
- Analisar valores e outros dados para apuração de índices, coeficientes e outros critérios de participação do Município em tributos do Estado e da União oriundos de transferências, convênios, contratos ou consórcios;
- Coletar e manter atualizadas as informações necessárias ao cumprimento da legislação tributária municipal e dos tributos compartilhados, objetivando o desenvolvimento eficiente das atividades tributárias;
- Elaborar programas de natureza tributária visando à simplificação e ao aperfeiçoamento de rotinas e procedimentos, objetivando aumentar a eficácia do sistema e otimizar o atendimento ao contribuinte;
- Acompanhar e fiscalizar a Receita Municipal;
- Avaliar, planejar, promover, executar ou participar de programas de pesquisa, aperfeiçoamento ou de capacitação dos Auditores Fiscais Municipais e demais servidores, relacionados à Administração Tributária.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- 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 das organizações públicas, para garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.

- **Comunicação:** Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
- **Alfabetização em dados:** Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- **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.
- **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.
- **Mentalidade digital:** Capacidade de integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários.
- **Visão sistêmica:** Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.

ANEXO VI - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

**TABELA DE SUBSÍDIO**  
**QUADRO DOS PROFISSIONAIS DA GESTÃO TRIBUTÁRIA DO MUNICÍPIO DE**  
**ARAUCÁRIA**

**Tabela A – Cargo: Auditor Fiscal do Município**

| Nível | Referência | 40 H      |
|-------|------------|-----------|
| I     | AFM-1      | 5.440,85  |
|       | AFM-2      | 5.712,90  |
|       | AFM-3      | 5.998,54  |
|       | AFM-4      | 6.298,47  |
|       | AFM-5      | 6.613,39  |
|       | AFM-6      | 6.944,06  |
| II    | AFM-7      | 7.569,03  |
|       | AFM-8      | 7.909,63  |
|       | AFM-9      | 8.265,57  |
|       | AFM-10     | 8.637,52  |
|       | AFM-11     | 9.026,21  |
|       | AFM-12     | 9.432,39  |
| III   | AFM-13     | 10.186,98 |
|       | AFM-14     | 10.594,46 |
|       | AFM-15     | 11.018,23 |
|       | AFM-16     | 11.458,96 |
|       | AFM-17     | 11.917,32 |
|       | AFM-18     | 12.394,02 |



ANEXO VII - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

**DENOMINAÇÃO, QUANTITATIVO E PROVIMENTO E ENQUADRAMENTO**

**QUADRO DOS PROFISSIONAIS DA PROCURADORIA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**

**Tabela A – Cargo: Procurador do Município**

| SITUAÇÃO ATUAL |                         | SITUAÇÃO NOVA |                                   |             |            |  |
|----------------|-------------------------|---------------|-----------------------------------|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo    | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo              | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
| 13             | Procurador do Município | 13            | Procurador do Município – Nível I | Categoria 1 | PGM-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação em ensino superior em Direito, devidamente comprovada e reconhecida pelo órgão competente da respectiva categoria profissional.   |
|                |                         |               |                                   | Categoria 2 | PGM-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>150 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 | PGM-3      | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.  |



|  |  |  |  |             |   |
|--|--|--|--|-------------|---|
|  |  |  |  |             | <p>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.</p> <p>150 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.</p>   |
|  |  |  |  | Categoria 4 | <p>PGM-4</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | <p>PGM-5</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | <p>PGM-6</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p>   |

|  |  |  |                                    |             |       |   |
|--|--|--|------------------------------------|-------------|-------|---|
|  |  |  |                                    |             |       | <p>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.</p> <p>150 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.</p>   |
|  |  |  | Procurador do Município – Nível II | Categoria 1 | PGM-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 360 horas).</p>     |
|  |  |  |                                    | Categoria 2 | PGM-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |                                    | Categoria 3 | PGM-9 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | <p>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.</p> <p>150 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.</p> |   |
|  |  |  |  | Categoria 4 | PGM-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | PGM-11  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | PGM-12  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |                                     |             |        |  |
|--|--|--|-------------------------------------|-------------|--------|--|
|  |  |  |                                     |             |        | <p>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.</p> <p>150 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.</p>  |
|  |  |  | Procurador do Município – Nível III | Categoria 1 | PGM-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível II.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 II (Mínimo de 360 horas).</p>      |
|  |  |  |                                     | Categoria 2 | PGM-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |                                     | Categoria 3 | PGM-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível III.</p>   |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  |             |        | <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 4 | PGM-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | PGM-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 6 | PGM-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|

ANEXO VIII - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

**COMPETÊNCIAS, HABILIDADES E ATRIBUIÇÕES**

**QUADRO DOS PROFISSIONAIS DA PROCURADORIA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**

**Tabela A – Cargo: Procurador do Município**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:</b>  |
| Representar a Administração Pública municipal na esfera judicial e extrajudicial; prestar consultoria e assessoramento jurídico à administração pública; exercer o controle interno da legalidade dos atos da administração; zelar pelo patrimônio e temas de interesse público, tais como meio ambiente e direito do consumidor; contribuir na elaboração de projetos de lei, decretos e atos administrativos, analisando legislação para atualização e implementação, assistência, assessoramento e negociações; zelar pelos interesses da administração na manutenção e integridade dos seus bens, facilitando negócios, preservando interesses individuais e coletivos, dentro dos princípios éticos, de modo a fortalecer o Estado Democrático de Direito.   |
| <b>ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>● Representar judicial e extrajudicialmente o Município, inclusive perante os Tribunais de Contas;</li><li>● Realizar consultoria jurídica aos órgãos da Administração Direta Municipal, prestando as orientações jurídicas necessárias;</li><li>● Atuar extrajudicialmente para a solução dos conflitos do Município, representando o Município de Araucária perante quaisquer pessoas, órgãos ou entidades;</li><li>● Realizar a interpretação das leis, a serem uniformemente seguidas pelos órgãos da Administração Pública Municipal Direta;</li><li>● Ocupar assentos em Conselhos Municipais que exijam a participação da Procuradoria-Geral do Município;</li><li>● Exercer o controle de legalidade dos atos praticados no âmbito da Administração Direta do Município de Araucária;</li><li>● Zelar pelo cumprimento das leis, das decisões judiciais, bem como dos pareceres vinculantes e súmulas da Procuradoria-Geral do Município no âmbito da Administração Direta do Município de Araucária;</li><li>● Efetuar a cobrança da dívida ativa do Município de Araucária;</li></ul> |

- Examinar, elaborar e lavrar os instrumentos jurídicos de contratos, acordos e ajustes de que for parte a Administração Direta Municipal;
- Examinar previamente editais de licitação de interesse da Administração Direta, bem como manifestar-se sobre a legalidade do procedimento licitatório, no exercício do controle interno dos atos praticados pela Administração Direta Municipal; pronunciar-se sobre recursos administrativos em licitação;
- Examinar projetos de lei de iniciativa do Poder Executivo e minutas de Decreto, bem como analisar projetos de Lei do Poder Legislativo com vistas a subsidiar a sanção ou veto do Prefeito;
- Zelar pela obediência aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência e às demais regras da Constituição da República Federativa do Brasil, da Constituição do Estado do Paraná e da Lei Orgânica do Município de Araucária, bem como das leis e dos atos normativos aplicáveis à Administração Direta municipal;
- Propor ações civis públicas para a tutela do patrimônio público, do meio ambiente, da ordem urbanística e de outros interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, assim como a habilitação do Município de Araucária como litisconsorte de quaisquer partes nessas ações;
- Ajuizar ações de improbidade administrativa e medidas cautelares necessárias à garantia destas;
- Manifestar-se previamente à celebração de qualquer acordo judicial ou extrajudicial, bem como previamente à celebração de termos de ajustamento de conduta com quaisquer órgãos ou entidades públicos, incluindo Ministério Público e Defensoria Pública, sob pena de invalidade do ato;
- Acompanhar o pagamento dos precatórios; verificar a ordem cronológica do pagamento de precatórios;
- Renunciar ao direito de recursos, nos casos previstos em lei;
- Solicitar suspensão do andamento de processos nos casos previstos em lei;
- Zelar pelo patrimônio e interesse públicos; promover ações judiciais para defesa do patrimônio público; minutar decretos expropriatórios; acompanhar programas de desestatização; outorgar escrituras; receber escrituras; examinar concessões e permissões de uso; promover ações judiciais em defesa de interesses públicos (meio ambiente, direito do consumidor e outros); integrar comissões processantes;
- Presidir comissões processantes; conduzir investigação preliminar; instaurar procedimento administrativo-disciplinar; propor penalização ou absolvição funcional; participar de comissão processante;
- Gerir recursos humanos e materiais da Procuradoria; supervisionar os serviços jurídicos; coordenar os trabalhos administrativos; exercer correção ordinária sobre serviços; editar ato normativo interno; articular relações com órgãos e entidades, públicos e privados; e executar demais atividades correlatas.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**



- 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.
- 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.
- Domínio de dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- 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.
- Visão sistêmica: Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do Setor Público.
- Flexibilidade: Disponibilidade para lidar com diferentes tipos de situações no exercício do cargo, bem como realizar o trabalho em colaboração com os demais colegas.
- Planejamento: Desempenhar o trabalho estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados.

ANEXO IX - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

### TABELA DE SUBSÍDIO

#### QUADRO DOS PROFISSIONAIS DA PROCURADORIA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA

Tabela A – Cargo: Procurador do Município

| Nível | Referência | 40 H      |
|-------|------------|-----------|
| I     | PGM-1      | 13.000,00 |
|       | PGM-2      | 13.650,00 |
|       | PGM-3      | 14.332,50 |
|       | PGM-4      | 15.049,13 |
|       | PGM-5      | 15.801,58 |
|       | PGM-6      | 16.591,66 |
| II    | PGM-7      | 18.084,91 |
|       | PGM-8      | 18.898,73 |
|       | PGM-9      | 19.749,17 |
|       | PGM-10     | 20.637,89 |
|       | PGM-11     | 21.566,59 |
|       | PGM-12     | 22.537,09 |
| III   | PGM-13     | 24.340,05 |
|       | PGM-14     | 25.313,66 |
|       | PGM-15     | 26.326,20 |
|       | PGM-16     | 27.379,25 |
|       | PGM-17     | 28.474,42 |
|       | PGM-18     | 29.613,40 |



ANEXO X - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

**DENOMINAÇÃO, QUANTITATIVO E PROVIMENTO E ENQUADRAMENTO**

**QUADRO DOS PROFISSIONAIS DO DESENVOLVIMENTO URBANO DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**

**SUBQUADRO DE DESENVOLVIMENTO URBANO**

**Tabela A – Cargo: Arquiteto**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |  |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
| 9              | Arquiteto            | 9             | Arquiteto – Nível I  | Categoria 1 | URB-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação em ensino superior em Arquitetura e Urbanismo, devidamente comprovada e reconhecida pelo órgão competente da respectiva categoria profissional.   |
|                |                      |               |                      | Categoria 2 | URB-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>150 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 | URB-3   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | URB-4   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | URB-5   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |

|  |  |  |                      |             |       |   |
|--|--|--|----------------------|-------------|-------|---|
|  |  |  |                      | Categoria 6 | URB-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p>    |
|  |  |  | Arquiteto – Nível II | Categoria 1 | URB-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 360 horas).</p>     |
|  |  |  |                      | Categoria 2 | URB-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |                      | Categoria 3 | URB-9 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |  |             |   |
|--|--|--|--|-------------|---|
|  |  |  |  |             | <p>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.</p> <p>150 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.</p>   |
|  |  |  |  | Categoria 4 | <p>URB-10</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | <p>URB-11</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | <p>URB-12</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |                       |             |        |   |
|--|--|--|-----------------------|-------------|--------|---|
|  |  |  |                       |             |        | 150 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.   |
|  |  |  | Arquiteto – Nível III | Categoria 1 | URB-13 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível II.<br><br>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 II (Mínimo de 360 horas).      |
|  |  |  |                       | Categoria 2 | URB-14 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível 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, do Nível III.<br><br>150 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 III. |
|  |  |  |                       | Categoria 3 | URB-15 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível 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, do Nível III.<br><br>150 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 III.  |
|  |  |  |  | Categoria 4 | URB-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | URB-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |



|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 6 | URB-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|

**Tabela B – Cargo: Engenheiro**

| SITUAÇÃO ATUAL |  | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |   |
|----------------|--|---------------|----------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo   | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 40             | Engenheiro Agrônomo<br>Engenheiro Ambiental<br>Engenheiro Cartógrafo<br>Engenheiro Civil<br>Engenheiro de Produção,<br>Qualidade e Segurança<br>Engenheiro Eletricista<br>Engenheiro Florestal<br>Engenheiro de Trânsito | 40            | Engenheiro – Nível I | Categoria 1 | URB-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação em ensino superior em Engenharia, devidamente comprovada e reconhecida pelo órgão competente da respectiva categoria profissional, nas seguintes disciplinas: Civil; Produção, Qualidade e Segurança; Florestal; Ambiental; Química; Agronomia; Elétrica; Cartografia; e Trânsito. |

|  |  |  |  |             |       |   |
|--|--|--|--|-------------|-------|---|
|  |  |  |  | Categoria 2 | URB-2 | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | URB-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p>      |
|  |  |  |  | Categoria 4 | URB-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p>      |
|  |  |  |  | Categoria 5 | URB-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p>  |

|  |  |  |                       |             |       |  |
|--|--|--|-----------------------|-------------|-------|--|
|  |  |  |                       |             |       | <p>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.</p> <p>150 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.</p>  |
|  |  |  |                       | Categoria 6 | URB-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  | Engenheiro – Nível II | Categoria 1 | URB-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 360 horas).</p>  |
|  |  |  |                       | Categoria 2 | URB-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p>   |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | 150 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 | URB-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | URB-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | URB-11  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |                        |             |        |  |
|--|--|--|------------------------|-------------|--------|--|
|  |  |  |                        |             |        | 150 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 | URB-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p>    |
|  |  |  | Engenheiro – Nível III | Categoria 1 | URB-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível II.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 II (Mínimo de 360 horas).</p>      |
|  |  |  |                        | Categoria 2 | URB-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 3 | URB-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | URB-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | URB-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 6 | URB-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|

**Tabela C – Cargo: Geólogo**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |   |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
|                |                      | 7             | Geólogo – Nível I    | Categoria 1 | URB-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação em ensino superior em Geologia, devidamente comprovada e reconhecida pelo órgão competente da respectiva categoria profissional.   |
|                |                      |               |                      | Categoria 2 | URB-2      | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |

|  |  |  |  |             |       |  |
|--|--|--|--|-------------|-------|--|
|  |  |  |  | Categoria 3 | URB-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | URB-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | URB-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | URB-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p>   |



|  |  |  |                    |             |       |   |
|--|--|--|--------------------|-------------|-------|---|
|  |  |  |                    |             |       | <p>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.</p> <p>150 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.</p>   |
|  |  |  | Geólogo – Nível II | Categoria 1 | URB-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 360 horas).</p>     |
|  |  |  |                    | Categoria 2 | URB-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |                    | Categoria 3 | URB-9 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | 150 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 | URB-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | URB-11  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | URB-12  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira,</p>  |

|  |  |  |                     |             |        |  |
|--|--|--|---------------------|-------------|--------|--|
|  |  |  |                     |             |        | correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 5, do Nível II.   |
|  |  |  | Geólogo – Nível III | Categoria 1 | URB-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível II.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 II (Mínimo de 360 horas).</p>      |
|  |  |  |                     | Categoria 2 | URB-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |                     | Categoria 3 | URB-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 4 | URB-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | URB-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | URB-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

## SUBQUADRO DE SUPORTE TÉCNICO AO DESENVOLVIMENTO URBANO

**Tabela D – Cargo: Técnico em Edificações**

| SITUAÇÃO ATUAL |                        | SITUAÇÃO NOVA |                                  |             |            |  |
|----------------|------------------------|---------------|----------------------------------|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo   | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo             | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
| 17             | Técnico em Edificações | 17            | Técnico em Edificações – Nível I | Categoria 1 | D-1        | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação completa em ensino médio técnico na área de Edificações e inscrição no respectivo Conselho de Classe.   |
|                |                        |               |                                  | Categoria 2 | D-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>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, do Nível I. |
|                |                        |               |                                  | Categoria 3 | D-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.  |

|  |  |  |  |             |     |  |
|--|--|--|--|-------------|-----|--|
|  |  |  |  |             |     | 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, do Nível I.   |
|  |  |  |  | Categoria 4 | D-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | D-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | D-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>   |

|  |  |  |  |             |  |  |
|--|--|--|--|-------------|--|--|
|  |  |  |  |             | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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, do Nível I.</p> |  |
|  |  |  |  | Categoria 7 | D-7  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 6, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 8 | D-8  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 7, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9 | D-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p>   |

|  |  |  |  |              |      |   |
|--|--|--|--|--------------|------|---|
|  |  |  |  |              |      | <p>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.</p> <p>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 8, do Nível I.</p>   |
|  |  |  |  | Categoria 10 | D-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 9, do Nível I.</p>    |
|  |  |  |  | Categoria 11 | D-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 10, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 12 | D-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p>   |



|  |  |  |                                   |             |      |  |
|--|--|--|-----------------------------------|-------------|------|--|
|  |  |  |                                   |             |      | <p>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.</p> <p>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 11, do Nível I.</p>  |
|  |  |  | Técnico em Edificações – Nível II | Categoria 1 | D-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos 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 efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação, e realizados durante o período de permanência no Nível I (Mínimo de 180 horas).</p> |
|  |  |  |                                   | Categoria 2 | D-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p>  |

|  |  |  |  |             |      |   |
|--|--|--|--|-------------|------|---|
|  |  |  |  | Categoria 3 | D-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | D-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | D-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |

|  |  |  |  |             |      |   |
|--|--|--|--|-------------|------|---|
|  |  |  |  | Categoria 6 | D-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |
|--|--|--|--|-------------|------|---|

**Tabela E – Cargo: Fiscal de Edificações**

| SITUAÇÃO ATUAL |                       | SITUAÇÃO NOVA |                                 |             |            |   |
|----------------|-----------------------|---------------|---------------------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo  | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo            | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 6              | Fiscal de Edificações | 6             | Fiscal de Edificações – Nível I | Categoria 1 | D-1        | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação completa em ensino médio técnico na área de Edificações e inscrição no respectivo Conselho de Classe.  |
|                |                       |               |                                 | Categoria 2 | D-2        | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |             |  |  |
|--|--|--|--|-------------|--|--|
|  |  |  |  |             | 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, do Nível I. |  |
|  |  |  |  | Categoria 3 | D-3  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | D-4  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | D-5  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p>   |

|  |  |  |  |             |     |  |
|--|--|--|--|-------------|-----|--|
|  |  |  |  |             |     | 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, do Nível I.   |
|  |  |  |  | Categoria 6 | D-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | D-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 6, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 8 | D-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>   |

|  |  |  |  |              |  |  |
|--|--|--|--|--------------|--|--|
|  |  |  |  |              | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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 7, do Nível I.</p> |  |
|  |  |  |  | Categoria 9  | D-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 8, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | D-10   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 9, do Nível I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 11 | D-11   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p>  |

|  |  |  |                                  |              |      |  |
|--|--|--|----------------------------------|--------------|------|--|
|  |  |  |                                  |              |      | <p>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.</p> <p>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 10, do Nível I.</p>  |
|  |  |  |                                  | Categoria 12 | D-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 11, do Nível I.</p>  |
|  |  |  | Fiscal de Edificações – Nível II | Categoria 1  | D-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos 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 efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação, e realizados durante o período de permanência no Nível I (Mínimo de 180 horas).</p> |
|  |  |  |                                  | Categoria 2  | D-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p>  |

|  |  |  |  |             |      |   |
|--|--|--|--|-------------|------|---|
|  |  |  |  |             |      | <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p>   |
|  |  |  |  | Categoria 3 | D-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | D-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |



|  |  |  |  |             |      |   |
|--|--|--|--|-------------|------|---|
|  |  |  |  | Categoria 5 | D-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | D-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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, do Nível II.</p> |

### SUBQUADRO DE SUPORTE AO DESENVOLVIMENTO URBANO

**Tabela F – Agente Municipal 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 Municipal de Trânsito | 70 | Agente Municipal 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, no mínimo, nas categorias A e B.  |
|    |                              |    |  | 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.   |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | 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 I. |   |
|  |  |  |  | Categoria 5 | AMT-5   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | AMT-6   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | AMT-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |              |   |   |
|--|--|--|--|--------------|---|---|
|  |  |  |  |              | 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   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9  | AMT-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | AMT-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>  |

|  |  |  |  |              |  |
|--|--|--|--|--------------|--|
|  |  |  |  |              | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 11 | <p>AMT-11</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 12 | <p>AMT-12</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 1  | <p>AMT-13</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p>  |

|  |  |  |   |             |        |   |
|--|--|--|---|-------------|--------|---|
|  |  |  | Agente Municipal de Trânsito – Nível II |             |        | 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 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 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |   | Categoria 3 | AMT-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 4 | AMT-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | AMT-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | AMT-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

### SUBQUADRO DE APOIO OPERACIONAL AO DESENVOLVIMENTO URBANO

**Tabela G – Cargo: Servente**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |   |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 327            | Servente             | 327           | Servente – Nível I   | Categoria 1 | A-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006.   |
|                |                      |               |                      | Categoria 2 | A-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 | A-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.   |



|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | 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 | A-4   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | A-5   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | A-6   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | 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 | A-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 8 | A-8   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9 | A-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>  |

|  |  |  |  |              |   |  |
|--|--|--|--|--------------|---|--|
|  |  |  |  |              | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> |  |
|  |  |  |  | Categoria 10 | A-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>    |
|  |  |  |  | Categoria 11 | A-11  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 12 | A-12  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p>  |

|  |  |  |                     |             |      |   |
|--|--|--|---------------------|-------------|------|---|
|  |  |  |                     |             |      | <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  | Servente – Nível II | Categoria 1 | A-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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).</p> |
|  |  |  |                     | Categoria 2 | A-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |                     | Categoria 3 | A-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  |             |      | <p>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.</p> <p>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.</p>   |
|  |  |  |  | Categoria 4 | A-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | A-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 6 | A-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|--|--|--|--|-------------|------|--|

**Tabela H – Cargo: Encanador**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |  |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
| 12             | Encanador            | 12            | Encanador – Nível I  | Categoria 1 | A-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006.  |
|                |                      |               |                      | Categoria 2 | A-2        | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p> |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, do Nível I. |   |
|  |  |  |  | Categoria 3 | A-3   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | A-4   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | A-5   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | 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 | A-6   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | A-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 8 | A-8   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |



|  |  |  |  |              |   |   |
|--|--|--|--|--------------|---|---|
|  |  |  |  |              | 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  | A-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | A-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 11 | A-11  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>   |

|  |  |  |                      |              |      |   |
|--|--|--|----------------------|--------------|------|---|
|  |  |  |                      |              |      | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p>   |
|  |  |  |                      | Categoria 12 | A-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  | Encanador – Nível II | Categoria 1  | A-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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).</p> |
|  |  |  |                      | Categoria 2  | A-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |  |             |  |  |
|--|--|--|--|-------------|--|--|
|  |  |  |  |             | <p>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.</p> <p>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.</p> |  |
|  |  |  |  | Categoria 3 | A-15   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | A-16   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | A-17   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p>  |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  |             |      | <p>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.</p> <p>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.</p>   |
|  |  |  |  | Categoria 6 | A-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

**Tabela I – Cargo: Pedreiro**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |   |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 25             | Pedreiro             | 25            | Pedreiro – Nível I   | Categoria 1 | A-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

|  |  |  |  |             |     |  |
|--|--|--|--|-------------|-----|--|
|  |  |  |  | Categoria 2 | A-2 | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | A-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>      |
|  |  |  |  | Categoria 4 | A-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>      |

|  |  |  |  |             |     |   |
|--|--|--|--|-------------|-----|---|
|  |  |  |  | Categoria 5 | A-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | A-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | A-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |              |      |   |
|--|--|--|--|--------------|------|---|
|  |  |  |  | Categoria 8  | A-8  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9  | A-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | A-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |                     |              |      |   |
|--|--|--|---------------------|--------------|------|---|
|  |  |  |                     | Categoria 11 | A-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |                     | Categoria 12 | A-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  | Pedreiro – Nível II | Categoria 1  | A-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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).</p> |



|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 2 | A-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | A-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | A-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 5 | A-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | A-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

**Tabela J – Cargo: Trabalhador Braçal**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |   |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 150            | Trabalhador Braçal   | 150           |                      | Categoria 1 | A-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

|  |  |  |                                 |             |     |  |
|--|--|--|---------------------------------|-------------|-----|--|
|  |  |  | Trabalhador Braçal<br>– Nível I | Categoria 2 | A-2 | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |                                 | Categoria 3 | A-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>      |
|  |  |  |                                 | Categoria 4 | A-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>      |

|  |  |  |  |             |     |   |
|--|--|--|--|-------------|-----|---|
|  |  |  |  | Categoria 5 | A-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | A-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | A-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |              |      |   |
|--|--|--|--|--------------|------|---|
|  |  |  |  | Categoria 8  | A-8  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9  | A-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | A-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |                               |              |      |   |
|--|--|--|-------------------------------|--------------|------|---|
|  |  |  |                               | Categoria 11 | A-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |                               | Categoria 12 | A-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  | Trabalhador Braçal – Nível II | Categoria 1  | A-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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).</p> |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 2 | A-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | A-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | A-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 5 | A-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | A-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

**Tabela K – Cargo: Cozinheiro**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |   |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 94             | Cozinheiro           | 94            | Cozinheiro – Nível I | Categoria 1 | B-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |



|  |  |  |  |             |     |  |
|--|--|--|--|-------------|-----|--|
|  |  |  |  | Categoria 2 | B-2 | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | B-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>      |
|  |  |  |  | Categoria 4 | B-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>      |

|  |  |  |  |             |     |   |
|--|--|--|--|-------------|-----|---|
|  |  |  |  | Categoria 5 | B-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | B-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | B-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |              |      |   |
|--|--|--|--|--------------|------|---|
|  |  |  |  | Categoria 8  | B-8  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9  | B-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | B-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |                       |              |      |   |
|--|--|--|-----------------------|--------------|------|---|
|  |  |  |                       | Categoria 11 | B-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |                       | Categoria 12 | B-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  | Cozinheiro – Nível II | Categoria 1  | B-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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).</p> |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 2 | B-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | B-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | B-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 5 | B-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | B-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

**Tabela L – Cargo: Mestre de Obras**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |           |            |                     |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-----------|------------|---------------------|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria | Referência | Forma de Provimento |

|    |                 |    |                              |             |     |  |
|----|-----------------|----|------------------------------|-------------|-----|--|
| 10 | Mestre de Obras | 10 | Mestre de Obras –<br>Nível I | Categoria 1 | B-1 | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006.  |
|    |                 |    |                              | Categoria 2 | B-2 | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|    |                 |    |                              | Categoria 3 | B-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>      |
|    |                 |    |                              | Categoria 4 | B-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p>  |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 3, do Nível I. |   |
|  |  |  |  | Categoria 5 | B-5   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | B-6   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | B-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |



|  |  |  |  |              |   |   |
|--|--|--|--|--------------|---|---|
|  |  |  |  |              | 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  | B-8   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9  | B-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | B-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |                               |              |      |  |
|--|--|--|-------------------------------|--------------|------|--|
|  |  |  |                               |              |      | 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 | B-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |                               | Categoria 12 | B-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  | Mestre de Obras –<br>Nível II | Categoria 1  | B-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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</p>   |

|  |  |  |  |             |  |  |
|--|--|--|--|-------------|--|--|
|  |  |  |  |             | 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 | B-14   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | B-15   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | B-16   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>  |

|  |  |  |  |                                |  |
|--|--|--|--|--------------------------------|--|
|  |  |  |  |                                | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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 II.</p>  |
|  |  |  |  | <p>Categoria 5</p> <p>B-17</p> | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | <p>Categoria 6</p> <p>B-18</p> | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

**Tabela M – Cargo: Pintor**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |   |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provedimento   |
| 15             | Pintor               | 15            | Pintor – Nível I     | Categoria 1 | B-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006.   |
|                |                      |               |                      | Categoria 2 | B-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 | B-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>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 | B-4        | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.   |

|  |  |  |  |             |     |   |
|--|--|--|--|-------------|-----|---|
|  |  |  |  |             |     | <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 5 | B-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | B-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | B-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p>  |

|  |  |  |  |             |     |   |
|--|--|--|--|-------------|-----|---|
|  |  |  |  |             |     | <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 8 | B-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9 | B-9 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |              |      |  |
|--|--|--|--|--------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 10 | B-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>    |
|  |  |  |  | Categoria 11 | B-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 12 | B-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |



|  |  |  |                   |             |      |   |
|--|--|--|-------------------|-------------|------|---|
|  |  |  | Pintor – Nível II | Categoria 1 | B-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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).</p> |
|  |  |  |                   | Categoria 2 | B-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |                   | Categoria 3 | B-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 4 | B-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | B-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | B-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

**Tabela N – Cargo: Auxiliar de Agrimensura**

| SITUAÇÃO ATUAL |                         | SITUAÇÃO NOVA |                                   |             |            |   |
|----------------|-------------------------|---------------|-----------------------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo    | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo              | Categoria   | Referência | Forma de Provedimento   |
| 7              | Auxiliar de Agrimensura | 7             | Auxiliar de Agrimensura – Nível I | Categoria 1 | B-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006.   |
|                |                         |               |                                   | Categoria 2 | B-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 | B-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>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 | B-4   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | B-5   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | B-6   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | 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 | B-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 8 | B-8   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9 | B-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |              |      |  |
|--|--|--|--|--------------|------|--|
|  |  |  |  |              |      | 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 | B-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>    |
|  |  |  |  | Categoria 11 | B-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 12 | B-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>  |

|  |  |  |                                    |             |      |   |
|--|--|--|------------------------------------|-------------|------|---|
|  |  |  |                                    |             |      | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p>   |
|  |  |  | Auxiliar de Agrimensura – Nível II | Categoria 1 | B-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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).</p> |
|  |  |  |                                    | Categoria 2 | B-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |                                    | Categoria 3 | B-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |  |             |  |
|--|--|--|--|-------------|--|
|  |  |  |  |             | <p>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.</p> <p>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.</p>   |
|  |  |  |  | Categoria 4 | <p>B-16</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | <p>B-17</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | <p>B-18</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p>  |



|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  | <p>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.</p> <p>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.</p> |
|--|--|--|--|--|--|--|

**Tabela O – Cargo: Motorista**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |  |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
| 184            | Motorista            | 184           | Motorista – Nível I  | Categoria 1 | C-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006.  |
|                |                      |               |                      | Categoria 2 | C-2        | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|                |                      |               |                      | Categoria 3 | C-3        | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.  |

|  |  |  |  |             |     |   |
|--|--|--|--|-------------|-----|---|
|  |  |  |  |             |     | <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 4 | C-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | C-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |             |     |   |
|--|--|--|--|-------------|-----|---|
|  |  |  |  | Categoria 6 | C-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | C-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 8 | C-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |              |      |  |
|--|--|--|--|--------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 9  | C-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>    |
|  |  |  |  | Categoria 10 | C-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>    |
|  |  |  |  | Categoria 11 | C-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |                      |              |      |   |
|--|--|--|----------------------|--------------|------|---|
|  |  |  |                      | Categoria 12 | C-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  | Motorista – Nível II | Categoria 1  | C-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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).</p> |
|  |  |  |                      | Categoria 2  | C-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 3 | C-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | C-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | C-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 6 | C-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|--|--|--|--|-------------|------|--|

**Tabela P – Cargo: Fiscal de Obras Rodoviárias**

| SITUAÇÃO ATUAL |                             | SITUAÇÃO NOVA |                                       |             |            |  |
|----------------|-----------------------------|---------------|---------------------------------------|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo        | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo                  | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
| 10             | Fiscal de Obras Rodoviárias | 10            | Fiscal de Obras Rodoviárias – Nível I | Categoria 1 | C-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006.  |
|                |                             |               |                                       | Categoria 2 | C-2        | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>60 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p> |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, do Nível I. |   |
|  |  |  |  | Categoria 3 | C-3   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | C-4   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | C-5   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |



|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | 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 | C-6   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | C-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 8 | C-8   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |              |   |   |
|--|--|--|--|--------------|---|---|
|  |  |  |  |              | 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  | C-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | C-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 11 | C-11  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>   |

|  |  |  |  |              |   |   |
|--|--|--|--|--------------|---|---|
|  |  |  |  |              | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> |   |
|  |  |  |  | Categoria 12 | C-12  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  | Fiscal de Obras Rodoviárias – Nível II | Categoria 1  | C-13  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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).</p> |
|  |  |  |  | Categoria 2  | C-14  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |  |             |  |  |
|--|--|--|--|-------------|--|--|
|  |  |  |  |             | <p>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.</p> <p>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.</p> |  |
|  |  |  |  | Categoria 3 | C-15   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | C-16   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | C-17   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p>  |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  |             |      | <p>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.</p> <p>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.</p>   |
|  |  |  |  | Categoria 6 | C-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

**Tabela Q – Cargo: Mecânico**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |   |
|----------------|----------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 10             | Mecânico             | 10            | Mecânico – Nível I   | Categoria 1 | C-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

|  |  |  |  |             |     |  |
|--|--|--|--|-------------|-----|--|
|  |  |  |  | Categoria 2 | C-2 | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | C-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>      |
|  |  |  |  | Categoria 4 | C-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>      |

|  |  |  |  |             |     |   |
|--|--|--|--|-------------|-----|---|
|  |  |  |  | Categoria 5 | C-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | C-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | C-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |              |      |   |
|--|--|--|--|--------------|------|---|
|  |  |  |  | Categoria 8  | C-8  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9  | C-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | C-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |



|  |  |  |                     |              |      |   |
|--|--|--|---------------------|--------------|------|---|
|  |  |  |                     | Categoria 11 | C-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |                     | Categoria 12 | C-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  | Mecânico – Nível II | Categoria 1  | C-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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).</p> |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 2 | C-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | C-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | C-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 5 | C-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | C-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

**Tabela R – Cargo: Operador de Máquinas Rodoviárias**

| SITUAÇÃO ATUAL |                                  | SITUAÇÃO NOVA |                      |             |            |   |
|----------------|----------------------------------|---------------|----------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo             | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo | Categoria   | Referência | Forma de Provimento   |
| 43             | Operador de Máquinas Rodoviárias | 43            | Operador de Máquinas | Categoria 1 | C-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

|  |  |  |                       |             |     |  |
|--|--|--|-----------------------|-------------|-----|--|
|  |  |  | Rodoviárias – Nível I | Categoria 2 | C-2 | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |                       | Categoria 3 | C-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>      |
|  |  |  |                       | Categoria 4 | C-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>      |

|  |  |  |  |             |     |   |
|--|--|--|--|-------------|-----|---|
|  |  |  |  | Categoria 5 | C-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | C-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | C-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |              |      |   |
|--|--|--|--|--------------|------|---|
|  |  |  |  | Categoria 8  | C-8  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9  | C-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | C-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |   |              |      |   |
|--|--|--|---|--------------|------|---|
|  |  |  |   | Categoria 11 | C-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |   | Categoria 12 | C-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  | Operador de Máquinas Rodoviárias – Nível II | Categoria 1  | C-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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).</p> |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 2 | C-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | C-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | C-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |



|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  | Categoria 5 | C-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | C-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

**ANEXO XI - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022**

**COMPETÊNCIAS, HABILIDADES E ATRIBUIÇÕES**

**QUADRO DOS PROFISSIONAIS DO DESENVOLVIMENTO URBANO DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**

**SUBQUADRO DE DESENVOLVIMENTO URBANO**

**ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:**

Elaborar planos e projetos associados à arquitetura e urbanismo, definindo materiais, acabamentos, técnicas, metodologias, análises e informações. Fiscalizar e executar obras e serviços, desenvolvendo estudos de viabilidade financeira, econômica e ambiental. Podem prestar serviços de consultoria e assessoramento, bem como estabelecer políticas de gestão.

**ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:**

- Assessorar na formulação de políticas públicas e estabelecer diretrizes para legislação urbanística, ambiental e para preservação do patrimônio histórico e cultural;
- Elaborar planos, programas e projetos e realizar coleta e análise de dados;
- Realizar estudos, planejamentos e especificações de viabilidade técnica, financeira e ambiental;
- Elaborar planos diretores e setoriais;
- Elaborar o detalhamento técnico construtivo, o orçamento do projeto e aprovar junto aos órgãos competentes; registrar responsabilidade técnica (ART);
- Executar, fiscalizar e conduzir obra, instalação ou serviço técnico;
- Realizar a supervisão, coordenação, gestão e orientação técnica;
- Realizar vistoria, perícia, avaliação, monitoramento, laudo, parecer técnico, auditoria e arbitragem;
- Gerenciar execução de obras e serviços; preparar cronograma físico e financeiro; elaborar o caderno de encargos; cumprir exigências legais de garantia dos serviços prestados; implementar parâmetros de segurança; selecionar prestadores de serviço, mão-de-obra e fornecedores;

- Promover integração entre comunidade e planos, programas e projetos; promover integração entre comunidade e bens edificados e realizar estudo de pós-ocupação;
- Prestar assistência aos órgãos encarregados da representação judicial do Município e realizar perícias próprias da área de atuação, para fins judiciais e extrajudiciais;
- Estabelecer diretrizes para a legislação urbanística, legislação ambiental e preservação do patrimônio histórico e cultural;
- Elaborar o cadastro fundiário municipal, compatibilizando políticas setoriais e definindo diretrizes para uso e ocupação do solo;
- Propor e elaborar o Plano Diretor Municipal, propondo e monitorando legislação e instrumentos urbanísticos;
- Avaliar alternativas de implantação do projeto; identificar alternativas de operacionalização; identificar alternativas de financiamento; elaborar relatórios conclusivos de viabilidade;
- Desenvolver outras atividades afins e correlatas à área de formação.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- Alfabetização em dados: capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- Condução de equipe: Conhecer e integrar os diferentes perfis profissionais dos membros da equipe, para propiciar a necessária complementação de competências na busca dos resultados.
- Criatividade e inovação: Gerar e selecionar ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados.
- 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.
- Iniciativa: Realizar outras atividades que não estão previstas na rotina de trabalho, não se limitando às funções específicas do cargo.
- Interesse: Buscar sistematicamente ampliar os conhecimentos referentes aos assuntos relacionados às suas atividades.
- 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.
- Planejamento e Organização: Desempenhar o trabalho estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados.

- 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.
- Visão sistêmica: Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.

### Tabela B – Cargo: Engenheiro

|  |
|--|
| <b>ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:</b>   |
| Desenvolver trabalhos que visam à otimização dos espaços urbanos, para cumprir com as diferentes finalidades sociais, adotando as premissas e diretrizes relacionadas às políticas públicas orientadas para o ordenamento, o desenvolvimento e o crescimento da cidade, favorecendo a mobilidade urbana, a qualidade de vida, o desenvolvimento econômico, habitacional, social, a transparência, preservando o patrimônio social, cultural, econômico e ambiental, estimulando e integrando a participação da sociedade nas decisões estratégicas para a cidade. Realizar atividades de fiscalização na área de atuação.  |
| <b>ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:</b>   |
| <p style="text-align: center;"><u>Disciplina: Engenheiro Civil</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Desenvolver projetos de engenharia civil, executando, planejando, orçando obras, e contratando empreendimentos, coordenando a sua operação e manutenção;</li><li>• Controlar a qualidade dos suprimentos e serviços comprados e executados;</li><li>• Elaborar normas e documentos técnicos na área de engenharia civil;</li><li>• Selecionar mão de obra, equipamentos, materiais e serviços;</li><li>• Controlar cronograma físico e financeiro da obra; fiscalizar obras;</li><li>• Supervisionar a segurança e os aspectos ambientais das obras;</li><li>• Realizar estudo da viabilidade técnica e econômica do empreendimento, planejar seu cronograma físico e financeiro, levantar informações inerentes ao empreendimento, e controlar a qualidade do empreendimento;</li><li>• Realizar perícia em projetos e obras (laudos e avaliações), emitir parecer técnico e propor soluções técnicas;</li></ul> |

- Estabelecer critérios para pré-qualificação de serviços e obras, preparar termo de referência para a contratação e propostas técnicas de serviços e obras;
- Desenvolver outras atividades afins e correlatas à área de formação.

**Disciplina: Engenheiro Florestal, Engenheiro Ambiental e Engenheiro Agrônomo**

- Planejar, coordenar, executar e fiscalizar atividades agrossilvipecuárias e do uso de recursos naturais renováveis e ambientais. Promover a extensão rural, orientando os produtores nos vários aspectos das atividades agrossilvipecuárias;
- Realizar o controle e fiscalização ambiental no desenvolvimento de tecnologias para preservar o meio ambiente;
- Desenvolver atividades de planejamento, elaboração, coordenação acompanhamento, assessoramento, pesquisa e execução de programas, relativos à área ambiental;
- Analisar projetos, contratos, convênios, propostas técnicas e programas de trabalho nas áreas florestal e ambiental;
- Supervisionar atividades de sistema de produção (agricultura, aquicultura, silvicultura e pecuária), de processo em manejo de recursos naturais (bióticos e abióticos), de tratamento de resíduos e de recuperação de área degradada;
- Orientar utilização de fontes alternativas de energia, administração de propriedade rural, processos de uso sustentável e conservação de solo, água e meio ambiente, planejamento, execução, controle e administração de sistemas produtivos, e comercialização de produtos agrossilvipecuários;
- Executar levantamento topográfico e ambiental, atividades agrossilvipecuárias e do uso de recursos naturais renováveis e ambientais;
- Testar o desempenho de equipamentos, máquinas e materiais, inspecionando a qualidade e sanidade de produto;
- Fiscalizar procedência, transporte e comercialização de produtos de origem animal e vegetal, e atividades de extrativismo;
- Fiscalizar e autuar crimes ambientais e florestais;
- Embargar atividades e apreender produtos agrossilvipecuários de estabelecimentos infratores;
- Definir diretrizes e realizar auditorias ambientais;
- Desenvolver, implantar e operacionalizar sistema de informações para gerenciamento das ações de controle ambiental, tanto para uso interno em auditorias ambientais, quanto para uso externo na demonstração aos órgãos ambientais do efetivo controle existente e no relacionamento com a comunidade;
- Avaliar o impacto no meio ambiente provocado pelas fontes poluidoras, considerando restrições legais (limites máximos de emissão e padrões de qualidade), disponibilidade de tecnologias de controle e restrições orçamentárias (relações custo x benefício);

- Realizar avaliação qualitativa e quantitativa de riscos físicos (ruído, calor, radiações, iluminância), riscos químicos (na forma de poeiras, gases, vapores, fumos) e ergonômicos ao meio ambiente;
- Projetar, desenvolver e melhorar processos ambientais mais adequados às necessidades, associando resultados técnicos com custo minimizado;
- Implantar o sistema de esgotamento sanitário com a melhor relação custo/benefício, visando a atender às necessidades locais;
- Desenvolver projetos de sistemas de esgotamento sanitário, redes coletoras, estações de tratamento e elevatórias de água e efluentes, sistemas de abastecimento de água, redes de distribuição, adutoras, microdrenagens (galerias), macrodrenagens (canais) e reservatórios;
- Desenvolver outras atividades afins e correlatas à área de formação.

#### **Disciplina: Engenheiro Químico**

- Controlar e fiscalizar processos químicos, físicos e biológicos definindo parâmetros de controle, padrões, métodos analíticos e sistemas de amostragem;
- Desenvolver processos e sistemas por meio de pesquisas, testes e simulações de processos e produtos. Projetar sistemas e equipamentos técnicos;
- Implantar sistemas de gestão ambiental e de segurança em processos e procedimentos de trabalho ao avaliar riscos, implantar e fiscalizar ações de controle;
- Analisar aspectos e impactos ambientais, especificando ações de controle ambiental;
- Montar planos ambientais de contingência e emergência;
- Implementar e recuperar reutilizações de rejeitos e efluentes (sólidos, líquidos e gasosos);
- Desenvolver outras atividades afins e correlatas à área de formação;

#### **Engenheiro Eletricista**

- Executar serviços elétricos, eletrônicos e de telecomunicações, analisando propostas técnicas, instalando, configurando e inspecionando sistemas e equipamentos, executando testes e ensaios;
- Projetar, planejar e especificar sistemas de instrumentação, automação e controle de processos;
- Projetar, planejar e especificar projetos de sistemas elétricos e eletrônicos residenciais e comerciais, sistemas de telecomunicações, sistemas de redes de comunicação de dados, telefonia, radiodifusão, e equipamentos elétricos, eletrônicos e de telecomunicações;
- Coordenar empreendimentos e estudar processos elétricos, eletrônicos e de telecomunicações;

- Desenvolver outras atividades afins e correlatas à área de formação;

#### **Engenheiro Cartógrafo**

- Realizar atividades em topografia, geodésia e batimetria, levantando e calculando pontos topográficos e geodésicos;
- Elaborar documentos cartográficos, estabelecendo semiologia e articulação de cartas, efetuando levantamentos por meio de imagens terrestres, aéreas e orbitais.
- Gerenciar projetos e obras de agrimensura e cartografia.
- Assessorar na implantação de sistemas de informações geográficas, implementando projetos geométricos;
- Realizar levantamentos planialtimétricos e batimétricos;
- Implantar pontos geodésicos e topográficos;
- Operacionalizar base de monitoramento contínuo de satélites posicionadores;
- Realizar astronomia de posição, cálculos topográficos e geodésicos, e levantamentos topográficos, geodésicos, batimétricos, geofísicos e gravimétricos;
- Estabelecer sistemas de projeção cartográfica, semiologia e semiografia dos documentos cartográficos;
- Gerar modelos digitais de terreno e elevação (Mdt/mde);
- Efetuar levantamentos por meio de imageamento terrestre, aéreo e orbital;
- Planejar cobertura aerofotogramétrica por sensor orbital;
- Determinar apoio terrestre aos levantamentos por meio de sensores aéreos e orbitais;
- Desenvolver modelo topológico de sistema de informação geográfica, integrando bancos de dados e base cartográficas ao sistema de informação geográfica;
- Desenvolver outras atividades afins e correlatas à área de formação.

#### **Disciplina: Engenheiro de Segurança do Trabalho e Engenheiro de Produção**

- Controlar perdas de processos, produtos e serviços, ao identificar, determinar e analisar causas de perdas, estabelecendo plano de ações preventivas e corretivas. Desenvolver, testar e supervisionar sistemas, processos e métodos produtivos;
- Desenvolver e gerenciar atividades de segurança do trabalho e do meio ambiente, planejando empreendimentos e atividades;

- Desenvolver, testar e supervisionar sistemas, processos e métodos industriais, gerenciando atividades de segurança do trabalho e do meio ambiente, planejando empreendimentos e atividades industriais e coordenando equipes, treinamentos e atividades de trabalho;
- Emitir e divulgar documentos técnicos como relatórios, mapas de risco e contratos;
- Desenvolver outras atividades afins e correlatas à área de formação.

#### **eiro de Trânsito**

- Planejar e elaborar projetos, bem como coordenar estratégias de estudos do sistema viário;
- Realizar estudos de viabilidade técnica para a implantação de projetos de trânsito;
- Elaborar projetos de engenharia de tráfego, atendendo aos padrões a serem praticados pelos órgãos e entidades do Sistema Nacional de Trânsito, conforme normas do CONTRAN, DENATRAN e CETRAN;
- Determinar o local de instalação, se for necessário definir o tempo de ciclo, e fazer a manutenção dos dispositivos de controle de tráfego, da sinalização semafórica, vertical e horizontal;
- Realizar estudos e pesquisas de engenharia sobre as condições e acidentes de tráfego;
- Propor medidas e projetar soluções de engenharia, para permitir um tráfego seguro;
- Planejar a operação do tráfego nas vias urbanas;
- Implantar e manter os dispositivos de controle de tráfego oficiais, incluindo sinalização vertical, horizontal e semafórica, quando e como requeridos;
- Desenvolver estudos e propor vias para lazer, recreação e eventos comunitários especiais, sinalizando-as adequadamente;
- Especificar e manter, com dispositivos de sinalização adequados, os locais de cruzamentos de pedestres e interseções perigosas;
- Estabelecer zonas de segurança de pedestres e áreas de circulação exclusiva para pedestres;
- Implantar sinalização horizontal com linhas divisórias de faixas ou linhas divisórias de fluxo, nas vias urbanas em que um regular alinhamento de tráfego é necessário;
- Implantar áreas de cargas e descargas de mercadorias, pontos de parada de transporte coletivo, áreas de embarque e desembarque de passageiros e pontos de táxis, instalando e mantendo os dispositivos de sinalização adequados, indicando os períodos de tempo (horários) permitidos ou proibidos;
- Desenvolver outras atividades afins e correlatas à área de formação

#### **COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**



- Alfabetização em dados: capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- Condução de equipe: Conhecer e integrar os diferentes perfis profissionais dos membros da equipe, para propiciar a necessária complementação de competências na busca dos resultados.
- Criatividade e inovação: Gerar e selecionar ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados.
- 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.
- Iniciativa: Realizar outras atividades que não estão previstas na rotina de trabalho, não se limitando às funções específicas do cargo.
- Interesse: Buscar sistematicamente ampliar os conhecimentos referentes aos assuntos relacionados às suas atividades.
- 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.
- Planejamento e Organização: Desempenhar o trabalho, estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados;
- 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.
- Visão sistêmica: Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do Setor Público.

**Tabela C – Cargo: Geólogo**

**ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:**

Realizar levantamentos geológicos e geofísicos coletando, analisando e interpretando dados. Gerenciar amostragens, caracterizando e medindo parâmetros físicos, químicos e mecânicos de materiais geológicos, estimando geometria e distribuição espacial de corpos e estruturas geológicas, elaborando mapas e relatórios técnicos e científicos. Prospectar, pesquisar e explorar recursos minerais, natureza geológica e geofísica de fenômenos. Efetuar serviços ambientais e geotécnicos, planejar e controlar serviços de geologia e geofísica.

**ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:**

- Realizar a coleta de dados, estudo, planejamento, projeto e especificação;
- Realizar levantamentos geológicos, geoquímicos e geofísicos;
- Realizar trabalhos topográficos e geodésicos;
- Elaborar planos, projetos, vistoria, perícia, avaliação, monitoramento, laudo, parecer técnico, auditoria e arbitragem;
- Caracterizar e medir parâmetros físicos, químicos e mecânicos de materiais geológicos;
- Pesquisar mapas geológicos, geotécnicos e topográficos;
- Prestar assistência aos órgãos encarregados da representação judicial do Município e realizar perícias próprias da área de atuação, para fins judiciais e extrajudiciais;
- Desenvolver outras atividades afins e correlatas à área de formação.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- Alfabetização em dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências;
- 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;
- Condução de equipe: Conhecer e integrar os diferentes perfis profissionais dos membros da equipe, para propiciar a necessária complementação de competências na busca dos resultados;
- Criatividade e inovação: Gerar e selecionar ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados;
- 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;
- Iniciativa: Realizar outras atividades que não estão previstas na rotina de trabalho, não se limitando às funções específicas do cargo;
- Interesse: Buscar sistematicamente ampliar os conhecimentos referentes aos assuntos relacionados às suas atividades.
- 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;
- Planejamento e Organização: Desempenhar o trabalho, estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados;

- 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;
- Visão sistêmica: Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do Setor Público.

### SUBQUADRO DE SUPORTE TÉCNICO AO DESENVOLVIMENTO URBANO

**Tabela D – Cargo: Técnico em Edificações**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:</b>  |
| Realizar levantamento topográfico e planialtimétricos; desenvolver e legalizar projetos de edificações e obras sob supervisão de um engenheiro civil; planejar o trabalho de execução de obras civis; orçar obras; supervisionar execução de obras; executar controle tecnológico de materiais e solos; treinar mão-de-obra; executar a manutenção e conservação de obras.  |
| <b>ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Fazer levantamento planialtimétrico;</li><li>• Elaborar desenho topográfico, desenvolver planilhas de cálculo, conferir cotas e medidas e coletar dados do local;</li><li>• Elaborar plantas seguindo normas e especificações técnicas;</li><li>• Elaborar e interpretar projetos arquitetônicos, de estrutura metálica, de instalações hidrosanitárias, de instalações elétricas, telefônicas, entre outras, de instalações de prevenção e combate a incêndios, de ar condicionado, de instalações de cabeamento estruturado e de estrutura de concreto;</li><li>• Compatibilizar projetos para eliminar as interferências;</li><li>• Conferir projetos, selecionar documentos para legalização da obra, encaminhar projetos para aprovação junto aos órgãos competentes, controlar prazo de documentação, corrigir as não-conformidades, requerer aprovação de vistoria nos órgãos competentes, organizar arquivo técnico;</li><li>• Elaborar plano de ação, propor e cumprir cronograma físico estabelecido;</li><li>• Participar da definição de métodos e técnicas construtivas;</li></ul> |

**ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:**

- Dimensionar e coordenar equipe de trabalho, listar máquinas, equipamentos e ferramentas, racionalizar canteiro de obras e acompanhar os resultados dos serviços;
- Fazer estimativa de custos, fazer visita técnica para levantamento de dados, levantar quantitativos de projetos de edificações, cotar preços de insumos e serviços, fazer composição de custos diretos e indiretos, elaborar planilha de quantidade e de custo, comparar custos, elaborar cronograma físico-financeiro.
- Inspeccionar a qualidade dos materiais e serviços, controlar o estoque e o armazenamento de materiais, seguir as instruções dos fabricantes, racionalizar o uso dos materiais;
- Conferir execução e qualidade dos serviços, fiscalizar obras, realizar medições, fazer diário de obras, solucionar problemas de execução;
- Zelar pela organização, segurança e limpeza da obra;
- Padronizar procedimentos, aplicar normas técnicas, operar equipamentos de laboratório e sondagem, executar serviços de sondagem;
- Coordenar equipe de coleta de amostras e ensaios, coletar amostras, executar ensaios, especificar e quantificar os materiais utilizados nos ensaios, elaborar e analisar relatórios técnicos e controlar estoque dos materiais de ensaio;
- Definir objetivos de treinamentos, programar atividades teóricas e práticas, elaborar material didático, supervisionar aulas práticas, conscientizar o aprendiz quanto ao uso racional de materiais, equipamentos e do tempo e avaliar o aproveitamento do aprendiz;
- Fazer visita técnica para diagnóstico;
- Realizar serviços de acordo com normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Tomar decisões cabíveis às funções realizadas;
- Utilizar legislação trabalhista;
- Redigir documentos comerciais técnicos;
- Executar demais atividades correlatas à função..

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- Alfabetização em dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- Criatividade e inovação: Gerar e selecionar ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados.

**ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:**

- 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.
- 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.
- 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.
- Pró-Atividade: Prever situações e atuar antecipadamente, adotando ações proativas ao invés de atuar, somente, por meio de ações reativas.
- Relacionamento Interpessoal: Agir de maneira empática e cordial com as demais pessoas durante o exercício das funções de cargo.
- 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.

**Tabela E – Cargo: Fiscal de Edificações****ATRIBUIÇÕES**

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

**SUBQUADRO DE SUPORTE AO DESENVOLVIMENTO URBANO****Tabela F – Agente Municipal 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;
- 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;
- Fiscalizar e controlar a rotatividade de veículos na utilização das áreas de estacionamento rotativo
- Realizar a fiscalização ostensiva do trânsito, com a execução de ações relacionadas à segurança dos usuários das vias urbanas;
- 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;
- 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;
- Realizar campanhas educativas de trânsito.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- Alfabetização em dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- Criatividade e inovação: Gerar e selecionar ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados.
- 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.
- 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.
- 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.
- Pró-Atividade: Prever situações e atuar antecipadamente, adotando ações proativas ao invés de atuar, somente, por meio de ações reativas.
- Relacionamento Interpessoal: Agir de maneira empática e cordial com as demais pessoas durante o exercício das funções de cargo.
- 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.

### SUBQUADRO DE APOIO OPERACIONAL AO DESENVOLVIMENTO URBANO

**Tabela G – Cargo: Servente**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b>  |
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

**Tabela H – Cargo: Encanador**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b>  |
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

**Tabela I – Cargo: Pedreiro**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b>  |
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

**Tabela J – Cargo: Trabalhador Braçal**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b>  |
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

**Tabela K – Cargo: Cozinheiro**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b>  |
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

**Tabela L – Cargo: Mestre de Obras**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b>  |
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

**Tabela M – Cargo: Pintor**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b>  |
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

**Tabela N – Cargo: Auxiliar de Agrimensura**

|   |
|---|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b>  |
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

**Tabela O – Cargo: Motorista**



|                    |
|--------------------|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b> |
|--------------------|

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

**Tabela P – Cargo: Fiscal de Obras Rodoviárias**

|                    |
|--------------------|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b> |
|--------------------|

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

**Tabela Q – Cargo: Mecânico**

|                    |
|--------------------|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b> |
|--------------------|

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

**Tabela R – Cargo: Operador de Máquinas Rodoviárias**

|                    |
|--------------------|
| <b>ATRIBUIÇÕES</b> |
|--------------------|

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

ANEXO XII - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

**TABELAS DE SUBSÍDIO**

**QUADRO DOS PROFISSIONAIS DO DESENVOLVIMENTO URBANO DO MUNICÍPIO DE  
ARAUCÁRIA**

**SUBQUADRO DE DESENVOLVIMENTO URBANO**

**Tabela A – Cargos: Arquiteto; Engenheiro; Geólogo**

| Nível | Referência | 40 H      |
|-------|------------|-----------|
| I     | URB-1      | 8.026,54  |
|       | URB-2      | 8.427,86  |
|       | URB-3      | 8.849,26  |
|       | URB-4      | 9.291,72  |
|       | URB-5      | 9.756,31  |
|       | URB-6      | 10.244,12 |
| II    | URB-7      | 11.166,09 |
|       | URB-8      | 11.668,57 |
|       | URB-9      | 12.193,65 |
|       | URB-10     | 12.742,37 |
|       | URB-11     | 13.315,77 |
|       | URB-12     | 13.914,98 |
| III   | URB-13     | 15.028,18 |
|       | URB-14     | 15.629,31 |
|       | URB-15     | 16.254,48 |
|       | URB-16     | 16.904,66 |
|       | URB-17     | 17.580,84 |
|       | URB-18     | 18.284,08 |

**SUBQUADRO DE SUPORTE TÉCNICO AO DESENVOLVIMENTO URBANO**

**Tabela B – Cargos: Técnico em Edificações; Fiscal de Edificações**

| Nível | Referência | 40 H     |
|-------|------------|----------|
| I     | D-1        | 3.234,03 |
|       | D-2        | 3.379,56 |
|       | D-3        | 3.531,64 |
|       | D-4        | 3.690,57 |
|       | D-5        | 3.856,64 |
|       | D-6        | 4.030,19 |
|       | D-7        | 4.211,55 |
|       | D-8        | 4.401,07 |
|       | D-9        | 4.599,12 |
|       | D-10       | 4.806,08 |

|    |      |          |
|----|------|----------|
|    | D-11 | 5.022,35 |
|    | D-12 | 5.248,36 |
| II | D-13 | 5.668,22 |
|    | D-14 | 5.894,95 |
|    | D-15 | 6.130,75 |
|    | D-16 | 6.375,98 |
|    | D-17 | 6.631,02 |
|    | D-18 | 6.896,26 |

### SUBQUADRO DE SUPORTE AO DESENVOLVIMENTO URBANO

**Tabela C – Agente Municipal de Trânsito**

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

### SUBQUADRO DE APOIO OPERACIONAL AO DESENVOLVIMENTO URBANO

**Tabela D – Cargo: Servente; Encanador; Pedreiro; Trabalhador Braçal**

| Nível | Referência | 40 H     |
|-------|------------|----------|
| I     | A-1        | 2.016,54 |
|       | A-2        | 2.107,28 |
|       | A-3        | 2.202,11 |
|       | A-4        | 2.301,21 |
|       | A-5        | 2.404,76 |
|       | A-6        | 2.512,97 |
|       | A-7        | 2.626,06 |

|    |      |          |
|----|------|----------|
|    | A-8  | 2.744,23 |
|    | A-9  | 2.867,72 |
|    | A-10 | 2.996,77 |
|    | A-11 | 3.131,62 |
|    | A-12 | 3.272,55 |
| II | A-13 | 3.534,35 |
|    | A-14 | 3.675,72 |
|    | A-15 | 3.822,75 |
|    | A-16 | 3.975,66 |
|    | A-17 | 4.134,69 |
|    | A-18 | 4.300,08 |

**Tabela E – Cargo: Cozinheiro; Mestre de Obras; Pintor; Auxiliar de Agrimensura**

| Nível | Referência | 40 H     |
|-------|------------|----------|
| I     | B-1        | 2.364,02 |
|       | B-2        | 2.470,40 |
|       | B-3        | 2.581,57 |
|       | B-4        | 2.697,74 |
|       | B-5        | 2.819,13 |
|       | B-6        | 2.946,00 |
|       | B-7        | 3.078,57 |
|       | B-8        | 3.217,10 |
|       | B-9        | 3.361,87 |
|       | B-10       | 3.513,15 |
|       | B-11       | 3.671,25 |
|       | B-12       | 3.836,45 |
| II    | B-13       | 4.143,37 |
|       | B-14       | 4.309,10 |
|       | B-15       | 4.481,47 |
|       | B-16       | 4.660,73 |
|       | B-17       | 4.847,16 |
|       | B-18       | 5.041,04 |

**Tabela F – Cargo: Motorista; Fiscal de Obras Rodoviárias; Mecânico; Operador de Máquinas Rodoviárias**

| Nível | Referência | 40 H     |
|-------|------------|----------|
| I     | C-1        | 2.679,56 |
|       | C-2        | 2.800,14 |
|       | C-3        | 2.926,14 |
|       | C-4        | 3.057,82 |
|       | C-5        | 3.195,42 |
|       | C-6        | 3.339,22 |
|       | C-7        | 3.489,48 |

|    |      |          |
|----|------|----------|
|    | C-8  | 3.646,51 |
|    | C-9  | 3.810,60 |
|    | C-10 | 3.982,08 |
|    | C-11 | 4.161,27 |
|    | C-12 | 4.348,53 |
| II | C-13 | 4.696,41 |
|    | C-14 | 4.884,27 |
|    | C-15 | 5.079,64 |
|    | C-16 | 5.282,82 |
|    | C-17 | 5.494,14 |
|    | C-18 | 5.713,90 |

ANEXO XIII - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

**DENOMINAÇÃO, QUANTITATIVO E PROVIMENTO E ENQUADRAMENTO**

**QUADRO DOS PROFISSIONAIS DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL, CULTURA E ESPORTE DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**

**SUBQUADRO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

**Tabela A – Cargo: Analista de Desenvolvimento Social**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |  |             |            |  |
|----------------|----------------------|---------------|--|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo                         | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
| 86             | Assistente Social    | 100           | Analista de Desenvolvimento Social – Nível I | Categoria 1 | ADS-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação em ensino superior em Pedagogia ou Serviço Social, devidamente comprovada e reconhecida pelo órgão competente da respectiva categoria profissional.   |
|                |                      |               |  | Categoria 2 | ADS-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. |

|  |  |  |  |             |  |  |
|--|--|--|--|-------------|--|--|
|  |  |  |  |             | 150 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 | ADS-3  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | ADS-4  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | ADS-5  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p>   |

|  |  |  |   |             |       |  |
|--|--|--|---|-------------|-------|--|
|  |  |  |   |             |       | 150 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 | ADS-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  | Analista de Desenvolvimento Social – Nível II | Categoria 1 | ADS-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 360 horas).</p>  |
|  |  |  |   | Categoria 2 | ADS-8 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p>   |



|  |  |  |  |             |        |   |
|--|--|--|--|-------------|--------|---|
|  |  |  |  |             |        | 150 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 | ADS-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | ADS-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | ADS-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |             |        |   |
|--|--|--|--|-------------|--------|---|
|  |  |  |  |             |        | 150 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 | ADS-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  | Analista de Desenvolvimento Social – Nível III | Categoria 1 | ADS-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível II.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 II (Mínimo de 360 horas).</p>   |
|  |  |  |  | Categoria 2 | ADS-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira,</p>  |

|  |  |  |  |             |   |  |
|--|--|--|--|-------------|---|--|
|  |  |  |  |             | correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, do Nível III. |  |
|  |  |  |  | Categoria 3 | ADS-15  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | ADS-16  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | ADS-17  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira,</p>   |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  |             |        | correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, do Nível III.  |
|  |  |  |  | Categoria 6 | ADS-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

### SUBQUADRO DE CULTURA, ESPORTE E TURISMO

**Tabela B – Cargo: Analista de Esporte e Turismo**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |  |             |            |  |
|----------------|----------------------|---------------|--|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo                   | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
|                |                      | 20            | Analista de Esporte e Turismo– Nível I | Categoria 1 | AET-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação em ensino superior em Turismologia, Educação Física ou Esporte, |

|  |  |  |  |             |       |   |
|--|--|--|--|-------------|-------|---|
|  |  |  |  |             |       | devidamente comprovada e reconhecida pelo órgão competente da respectiva categoria profissional.  |
|  |  |  |  | Categoria 2 | AET-2 | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | AET-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p>      |
|  |  |  |  | Categoria 4 | AET-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira,</p>  |

|  |  |  |   |             |       |  |
|--|--|--|---|-------------|-------|--|
|  |  |  |   |             |       | correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 3, do Nível I.  |
|  |  |  |   | Categoria 5 | AET-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |   | Categoria 6 | AET-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  | Analista de Esporte e Turismo– Nível II | Categoria 1 | AET-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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,</p>   |

|  |  |  |  |             |        |   |
|--|--|--|--|-------------|--------|---|
|  |  |  |  |             |        | correlacionados com a área de atuação, e realizados durante o período de permanência no Nível I (Mínimo de 360 horas).  |
|  |  |  |  | Categoria 2 | AET-8  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | AET-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | AET-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira,</p>  |

|  |  |  |  |             |        |   |
|--|--|--|--|-------------|--------|---|
|  |  |  |  |             |        | correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 3, do Nível II.  |
|  |  |  |  | Categoria 5 | AET-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | AET-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  | Analista de Esporte e Turismo– Nível III | Categoria 1 | AET-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível II.</p> <p>Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 II (Mínimo de 360 horas).</p>   |



|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 2 | AET-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | AET-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | AET-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  | Categoria 5 | AET-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | AET-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |

**Tabela C – Cargo: Bibliotecário**

| SITUAÇÃO ATUAL | SITUAÇÃO NOVA |
|----------------|---------------|
|----------------|---------------|

| Nº de Cargos | Denominação do Cargo | Nº de Cargos | Denominação do Cargo    | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
|--------------|----------------------|--------------|-------------------------|-------------|------------|--|
| 3            | Bibliotecário        | 10           | Bibliotecário – Nível I | Categoria 1 | BBL-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação em ensino superior em Biblioteconomia, devidamente comprovada e reconhecida pelo órgão competente da respectiva categoria profissional.   |
|              |                      |              |                         | Categoria 2 | BBL-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>150 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 | BBL-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>150 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 | BBL-4      | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.  |

|  |  |  |                          |             |       |  |
|--|--|--|--------------------------|-------------|-------|--|
|  |  |  |                          |             |       | <p>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.</p> <p>150 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.</p>  |
|  |  |  |                          | Categoria 5 | BBL-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |                          | Categoria 6 | BBL-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  | Bibliotecário – Nível II | Categoria 1 | BBL-7 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p>   |

|  |  |  |  |             |        |   |
|--|--|--|--|-------------|--------|---|
|  |  |  |  |             |        | Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 360 horas).   |
|  |  |  |  | Categoria 2 | BBL-8  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | BBL-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | BBL-10 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.  |

|  |  |  |                           |             |        |   |
|--|--|--|---------------------------|-------------|--------|---|
|  |  |  |                           |             |        | <p>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.</p> <p>150 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.</p>   |
|  |  |  |                           | Categoria 5 | BBL-11 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  |                           | Categoria 6 | BBL-12 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>150 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.</p> |
|  |  |  | Bibliotecário – Nível III | Categoria 1 | BBL-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível II.</p>   |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  |             |        | Títulos ou diplomas ou certificados de cursos de graduação e pós-graduação (lato e/ou stricto sensu) ministrados por instituições reconhecidas de ensino superior, 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 II (Mínimo de 360 horas).   |
|  |  |  |  | Categoria 2 | BBL-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | BBL-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | BBL-16 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível III.  |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  |             |        | <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 5 | BBL-17 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | BBL-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível III.</p> <p>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 III.</p> <p>150 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 III.</p> |



### SUBQUADRO DO SUPORTE AO DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Tabela D – Cargo: Educador Social

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                              |             |            |  |
|----------------|----------------------|---------------|------------------------------|-------------|------------|--|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo         | Categoria   | Referência | Forma de Provimento  |
| 101            | Educador Social      | 101           | Educador Social –<br>Nível I | Categoria 1 | EDS-1      | Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação completa em nível médio.  |
|                |                      |               |                              | Categoria 2 | EDS-2      | <p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

|  |  |  |  |             |       |   |
|--|--|--|--|-------------|-------|---|
|  |  |  |  | Categoria 3 | EDS-3 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | EDS-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | EDS-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p>   |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 4, do Nível I. |   |
|  |  |  |  | Categoria 6 | EDS-6   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 7 | EDS-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 8 | EDS-8   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |              |        |   |
|--|--|--|--|--------------|--------|---|
|  |  |  |  |              |        | 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  | EDS-9  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 10 | EDS-10 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 11 | EDS-11 | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.  |

|  |  |  |                               |              |  |
|--|--|--|-------------------------------|--------------|--|
|  |  |  |                               |              | <p>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.</p> <p>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.</p>   |
|  |  |  |                               | Categoria 12 | <p>EDS-12</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  | Educador Social –<br>Nível II | Categoria 1  | <p>EDS-13</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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</p>  |

|  |  |  |  |             |        |  |
|--|--|--|--|-------------|--------|--|
|  |  |  |  |             |        | 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 | EDS-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 3 | EDS-15 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | EDS-16 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média</p>  |

|  |  |  |  |             |  |
|--|--|--|--|-------------|--|
|  |  |  |  |             | <p>aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p>  |
|  |  |  |  | Categoria 5 | <p>EDS-17</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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 II.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | <p>EDS-18</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

**Tabela E – Cargo: Atendente Social**

| SITUAÇÃO ATUAL |                      | SITUAÇÃO NOVA |                               |             |            |   |
|----------------|----------------------|---------------|-------------------------------|-------------|------------|---|
| Nº de Cargos   | Denominação do Cargo | Nº de Cargos  | Denominação do Cargo          | Categoria   | Referência | Forma de Provedimento   |
| 15             | Atendente Social     | 15            | Atendente Social –<br>Nível I | Categoria 1 | G-1        | Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006.   |
|                |                      |               |                               | Categoria 2 | G-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 | G-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 | G-4 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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 I.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | G-5 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 6 | G-6 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p>   |

|  |  |  |  |             |   |   |
|--|--|--|--|-------------|---|---|
|  |  |  |  |             | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 5, do Nível I. |   |
|  |  |  |  | Categoria 7 | G-7   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 8 | G-8   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 7, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 9 | G-9   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 8, do Nível I.</p> <p>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.</p>  |

|  |  |  |  |              |   |  |
|--|--|--|--|--------------|---|--|
|  |  |  |  |              | 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 | G-10  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 9, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>    |
|  |  |  |  | Categoria 11 | G-11  | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 10, do Nível I.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 12 | G-12  | 24 meses de efetivo exercício na Categoria 11, do Nível I.   |

|  |  |  |                             |             |      |  |
|--|--|--|-----------------------------|-------------|------|--|
|  |  |  |                             |             |      | <p>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.</p> <p>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.</p>   |
|  |  |  | Atendente Social – Nível II | Categoria 1 | G-13 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 12, do Nível I.</p> <p>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 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).</p> |
|  |  |  |                             | Categoria 2 | G-14 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>90 pontos de créditos em cursos e/ou atividades que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na</p>  |

|  |  |  |  |             |  |  |
|--|--|--|--|-------------|--|--|
|  |  |  |  |             | carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 1, do Nível II. |  |
|  |  |  |  | Categoria 3 | G-15   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 4 | G-16   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|  |  |  |  | Categoria 5 | G-17   | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, do Nível II.</p> <p>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.</p>   |

|  |  |  |  |             |      |  |
|--|--|--|--|-------------|------|--|
|  |  |  |  |             |      | 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 II.   |
|  |  |  |  | Categoria 6 | G-18 | <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, do Nível II.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

ANEXO XIV - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

**COMPETÊNCIAS, HABILIDADES E ATRIBUIÇÕES**

**QUADRO DOS PROFISSIONAIS DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL, CULTURA E ESPORTE DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**

**SUBQUADRO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

**Tabela A – Cargo: Analista de Desenvolvimento Social**

|  |
|--|
| <p><b>ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:</b></p> <p><b><u>Disciplina: Serviço Social</u></b></p> <p>Orientar e prestar serviços voltados a pessoas, famílias, comunidades e instituições, observando a legislação e demais normas aplicáveis à área. Planejar, desenvolver, coordenar, orientar, monitorar e avaliar programas, projetos e ações sociais e socioeducativas no Município de Araucária, nas diferentes áreas de atuação profissional (recursos humanos, seguridade social, educação, trabalho, jurídica, habitacional, entre outras), gerindo recursos e desempenhando as respectivas tarefas administrativas afetas à respectiva área de atuação. Planejar, coordenar e avaliar planos, programas e projetos. Desempenhar tarefas administrativas e articular recursos financeiros disponíveis. Trabalhar dentro de sua competência profissional no âmbito de qualquer política pública.</p> <p><b><u>Disciplina: Pedagogia</u></b></p> <p>Planejar, desenvolver, monitorar e avaliar projetos e programas em instituições ou situações em que se realizem atividades de capacitação e aprendizagem corporativas ou acadêmicas e sócio-educativas, aplicando metodologias e técnicas próprias do domínio profissional e adequadas à respectiva área de atuação no Município de Araucária. Atuar no planejamento, desenvolvimento, implementação, acompanhamento e controle de ações educacionais visando a atender às necessidades dos envolvidos nos processos de aprendizagem e sócio educativo, viabilizando ao trabalho coletivo e interdisciplinar, utilizando ferramentas e recursos. Atuar em avaliação de funções cognitivas, motoras e interação social de indivíduos, contribuindo na promoção de reabilitação e integração.</p> |
| <p><b>ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:</b></p> <p><b><u>Disciplina: Serviço Social</u></b></p>  |

- Elaborar, implantar, executar, coordenar, supervisionar planos, programas e projetos na afetos ao Serviço Social nas respectivas áreas de atuação no Município de Araucária;
- Elaborar estudo social, realizar vistorias, perícias técnicas, laudos periciais afetos à respectiva área;
- Emitir pareceres, manifestações técnicas e laudos, entre outros documentos afetos à respectiva área de atuação, observando as prerrogativas éticas e técnicas profissionais de Serviço Social;
- Apoiar e facilitar a articulação de políticas setoriais e intersetoriais, serviços, programas e projetos sociais e na relação com o controle social, dentre outras instâncias, no âmbito da promoção e garantia de direitos;
- Orientar e informar indivíduos, famílias, comunidades e instituições e grupos de diferentes segmentos sobre os direitos, serviços, benefícios e programas sociais que os apoiem;
- Prestar supervisão direta e avaliação de estagiários;
- Subsidiar e colaborar na formulação de políticas públicas, na concepção de estratégias para implementação de projetos exclusivos da área de atuação ou inter-relacionados;
- Participar de eventos promovidos pela Prefeitura do Município de Araucária, por meio da realização de palestras, conferências, seminários, grupos de sensibilização, e capacitação de diversas áreas para equipes multiprofissionais e outros, de acordo com a demanda da instituição e disponibilidade dos profissionais;
- Atuar na representação nos Conselhos Regionais, Municipais e Estaduais, participando juntamente com membros da equipe, de acordo com a necessidade, disponibilidade e perfil do profissional, para o exercício da representação no devido Conselho;
- Desenvolver o trabalho de forma interdisciplinar e fortalecer o trabalho intersetorial sempre que necessário;
- Apoiar e facilitar a articulação de políticas setoriais e intersetoriais serviços, programas e projetos sociais e na relação com o controle social, dentre outras instâncias, no âmbito da promoção e garantia de direitos;
- Realizar as atividades de suas competências previstas na metodologia do serviço ou política pública - como participação no planejamento das ações da unidade, planejamento das ações no território e com o acompanhamento das famílias sob sua responsabilidade, reuniões de equipe, preenchimento de planilhas, oferecimento de dados sobre o seu território e suas ações e demais ações previstas no documento metodológico;
- Participar efetivamente das Redes de Proteção;
- Reconhecer a questão social como objeto de intervenção profissional e atuar em uma perspectiva totalizante, baseada na identificação dos determinantes socioeconômicos e culturais das desigualdades sociais;



- Fazer leitura crítica da realidade e ter capacidade de identificação das condições materiais de vida e identificação das respostas existentes no âmbito do Estado e da sociedade civil;
- Realizar pesquisas para identificação das demandas e reconhecimento das situações de vida da população, que subsidiem a formulação de políticas públicas;
- Formular e executar os programas, projetos, benefícios e serviços próprios da Assistência Social, em órgãos da Administração Pública e realizar estudos socioeconômicos, para identificação de demandas e necessidades sociais;

**Disciplina: Pedagogia**

- Planejar e desenvolver projetos e programas nos diversos órgãos da Prefeitura de Araucária, onde se realizem atividades de capacitação, aprendizagem e atividades socioeducativas;
- Implementar, avaliar e coordenar a execução e construção de projetos de capacitação, treinamento e aprendizagem;
- Elaborar e desenvolver projetos socioeducativos;
- Estudar medidas que visem a melhorar os processos pedagógicos corporativos e na área da política pública de atuação;
- Elaborar e desenvolver projetos socioeducacionais;
- Participar da elaboração de instrumentos específicos de orientação pedagógica educacional e sociais;
- Organizar as atividades individuais e coletivas dos usuários atendidos pela Política Públicas de sua área de atuação;
- Organizar as atividades individuais e coletivas de crianças e adolescentes em diversas áreas das políticas públicas;
- Elaborar manuais de orientação, protocolos e catálogos de técnicas pedagógicas e sociais;
- Participar de estudos de revisão de currículo e programas de ensino;
- Participar do planejamento das atividades definidas, de acordo com as unidades corporativas, visando a atender às necessidades da comunidade e de profissionais do Município;
- Participar de divulgação de atividades pedagógicas, de aprendizagem socioeducativos dentro do município;
- Implementar programas de tecnologia educacional e programas e serviços socioeducativos dentro do município;
- Elaborar e desenvolver projetos de ensino-pesquisa;
- Utilizar ferramentas tecnológicas na otimização de sua atuação profissional;

- Atuar em equipes multidisciplinares, contribuindo na complementaridade dos processos;
- Atuar em atividades de mesma natureza e nível de complexidades associadas ao ambiente organizacional;
- Cuidar do caráter educativo das ações ligadas ao desenvolvimento dos servidores da Prefeitura de Araucária;
- Atuar na motivação, articulação, mediação, dos indivíduos e equipes, visando ao desenvolvimento de novas competências frente às demandas do Município;
- Desenvolver outras atividades relacionadas às garantias de direitos aos usuários atendidas pelas Políticas Públicas;
- Apoiar e facilitar a articulação de políticas setoriais e intersetoriais serviços, programas e projetos sociais e na relação com o controle social, dentre outras instâncias, no âmbito da promoção e garantia de direitos;
- Orientar e apoiar ações visando ao crescimento pessoal/profissional do corpo funcional, de gestores e trabalhadores do âmbito da sua área de atuação;
- Prestar supervisão direta e avaliação de estagiários;
- Colaborar na inserção, revisão e articulação de políticas públicas, na concepção de estratégias para implementação de projetos exclusivos da área de atuação ou inter-relacionados;
- Atuar como técnico de referência no atendimento das demandas apresentadas pelos equipamentos da Política de Assistência Social;
- Executar os serviços socioassistenciais especializados previstos na metodologia do serviço no atendimento ao público-alvo da política de assistência social;
  - Desenvolver outras atividades afins.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- 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.
- Comunicação: Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de maneira efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
- Alfabetização em dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- 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.

- Visão sistêmica: Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.
- Flexibilidade: Disponibilidade para lidar com diferentes tipos de situações no exercício do cargo, bem como realizar o trabalho em colaboração com os demais colegas.
- Planejamento: Desempenhar o trabalho, estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados.
- Criatividade e inovação: Geração e seleção de ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados.
- Atualização profissional: Busca do contínuo aperfeiçoamento e de novas práticas e normativos para o desempenho das atividades
- Comprometimento: Realização do trabalho com responsabilidade social e ética, sustentabilidade, qualidade, alinhado às normas vigentes do serviço público, buscando a excelência no atendimento aos usuários dos serviços prestados pela Prefeitura de Araucária.
- Diligência: Conhecimento e aplicação de metodologia de negociação na respectiva área de atuação, a partir do conhecimento e das ferramentas disponíveis.

### SUBQUADRO DE CULTURA, ESPORTE E TURISMO

**Tabela B – Cargo: Analista de Esporte e Turismo**

**ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:**

**Disciplina: Turismologia**

Planejar, coordenar e executar trabalhos que visem ao desenvolvimento turístico do Município, orientando e supervisionando a implantação de projetos turísticos e de lazer. Analisar e estudar o turismo do Município de Araucária para planejar, organizar e gerenciar produtos e atividades turísticas de tipos variados. Promover destino turístico, organizando a infraestrutura dos roteiros e dos guias em relação à infraestrutura de acomodações e transporte, entre outros. Atuar no desenvolvimento e fomento do turismo de maneira sustentável e alinhada às demais políticas públicas do Município.

**Disciplina: Educação Física ou Esportes**

Promover, desenvolver, coordenar e orientar a prática de atividades e exercícios físicos em geral, atendendo a cidadãos de diferentes faixas etárias, ensinando e orientando os princípios, as regras e técnicas das atividades esportivas, para possibilitar-lhes o desenvolvimento harmônico do corpo e a manutenção de boas condições de saúde. Avaliar e acompanhar o preparo físico de atletas e usuários das unidades municipais.

**ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:**

**Disciplina: Turismologia**

- Preparar material com informações sobre roteiros turísticos, destacando pontos turísticos, opções de lazer e respectiva infraestrutura no âmbito do Município de Araucária e adjacências;
- Participar da organização de atividades de lazer, negócios e eventos, de acordo com as necessidades/demandas do Município;
- Atuar como guia turístico em roteiros sob a responsabilidade do Município;
- Redigir textos para orientação e divulgação;
- Orientar munícipes, transmitindo informações úteis sobre os locais, leis, aspectos culturais, entre outras temáticas relativas ao município de Araucária;
- Atuar na divulgação de campanhas que valorizam e incentivam o turismo do Município;
- Analisar dados ligados aos diversos setores turísticos, visando a subsidiar a execução de políticas públicas afetas ao assunto;
- Prospectar e propor novas atividades de incentivo ao turismo no Município;
- Prospectar, propor e atuar em parcerias entre o Município e instituições públicas e privadas, com foco no turismo, observando as normas para a espécie;
- Propor e atuar na estruturação de roteiros ecológicos por parques e ambientes naturais do Município;
- Prospectar, propor e organizar eventos ou atividades de incentivo ao turismo local;
- Pesquisar, indicar e classificar locais de interesse turístico no Município;
- Executar outras atividades correlatas.

**Disciplina: Educação Física ou Esportes**

- Promover a prática de atividades e exercícios físicos em geral, atendendo cidadãos de diferentes faixas etárias no âmbito das unidades municipais;
- Difundir e orientar os princípios, as regras e técnicas das atividades esportivas, para possibilitar aos munícipes o desenvolvimento harmônico do corpo e a manutenção de boas condições de saúde;

- Planejar, desenvolver, coordenar, promover, implementar e avaliar programas políticos-pedagógicos nos equipamentos de esporte, lazer e educação do Município, envolvendo atividades físicas, esportivas, educativas e de lazer para a comunidade em geral;
- Realizar treinamentos especializados, ou por modalidade esportiva;
- Participar de equipes multidisciplinares e interdisciplinares voltadas a todas as áreas de atividades físicas e do desporto;
- Elaborar informes técnicos, científicos e pedagógicos, relacionados às áreas de atividades físicas e desporto;
- Acompanhar e orientar as pessoas durante a prática de esportes ou exercícios físicos, buscando encontrar as melhores práticas para cada perfil;
- Realizar ações de promoção da saúde mediante práticas corporais, atividades físicas e lazer;
- Realizar atendimento individual e de grupos nas áreas de atividades físicas e desporto;
- Planejar, promover e atuar na execução de eventos, campanhas e outras ações de atividades esportivas;
- Atuar em atividades que favoreçam o desenvolvimento da educação e da saúde, contribuindo para a capacitação e/ou recuperação de níveis adequados de desempenho e condicionamento físico e corporal dos munícipes;
- Prestar serviços de auditoria, consultoria e assessoria afetos à respectiva área de atuação;
- Executar outras atividades correlatas.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- 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.
- Comunicação: Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de maneira efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
- Alfabetização em dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- 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.
- Visão sistêmica: Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.

- Flexibilidade: Disponibilidade para lidar com diferentes tipos de situações no exercício do cargo, bem como realizar o trabalho em colaboração com os demais colegas.
- Planejamento: Desempenho do trabalho estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados.
- Criatividade e inovação: Geração e seleção de ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados.
- Atualização profissional: Busca do contínuo aperfeiçoamento e de novas práticas e normativos para o desempenho das atividades
- Comprometimento: Realização do trabalho, com responsabilidade social e ética, sustentabilidade, qualidade, alinhado às normas vigentes do serviço público, buscando a excelência no atendimento aos usuários dos serviços prestados pela Prefeitura de Araucária.
- Diligência: Conhecimento e aplicação de metodologia de negociação na respectiva área de atuação, a partir do conhecimento e das ferramentas disponíveis.

#### **Tabela C – Cargo: Bibliotecário**

##### **ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:**

Desenvolver atividades técnicas e de gestão relacionadas à classificação, catalogação, conservação, aquisição e movimentação de acervo bibliográfico nas Bibliotecas, e Arquivos Municipais, incluindo as Bibliotecas das Unidades Educacionais. Disponibilizar informação nos suportes ou mídias disponíveis no Município de Araucária. Disseminar informação, com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento, operando e desenvolvendo tecnicamente recursos informacionais, estudos e pesquisas. Atuar na difusão cultural e ações educativas, bem como, nos serviços de assessoria e consultoria.

##### **ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:**

- Supervisionar as bibliotecas e os prestadores de serviços nas bibliotecas do Município de Araucária, incluindo aquelas das Unidades Educacionais;
- Atuar na reestruturação das bibliotecas e adequações relacionadas, necessárias nos espaços Educacionais;
- Atuar na formação continuada e acompanhamento periódico dos auxiliares de bibliotecas próprios e/ou terceirizados;
- Atuar no estabelecimento de diretrizes para a política de seleção, aquisição do acervo e de catalogação, indexação no sistema Pergamum, ou outros sistemas informatizados, e políticas de empréstimo e controle bibliográfico;

- Atuar no estabelecimento de diretrizes para a garantia da atuação da biblioteca como um centro dinamizador da leitura e difusor de conhecimento;
- Gerenciar, além de bibliotecas, os centros de documentação, centros de informação e correlatos, bem como redes e sistemas de informação;
- Disponibilizar, localizar e recuperar informação por qualquer meio utilizado no âmbito do Município;
- Prestar atendimento personalizado, físico ou digital nas respectivas Unidades e plataformas da Prefeitura de Araucária;
- Elaborar estratégias de buscas avançadas e intercâmbio de informações e documentos;
- Disseminar e controlar circulação de recursos informacionais;
- Propor e elaborar programas, projetos e ação correlatos a respectivas áreas profissional de atuação, voltados às necessidades e demandas do Município de Araucária;
- Prospectar e projetar custos de serviços e produtos afetos à respectiva área;
- Atuar na implementação ações cooperativas entre instituições;
- Atuar na normatização das políticas de informação;
- Propor, desenvolver e implantar em conjunto com outras áreas da municipalidade ações de modernização, por meio da automatização e melhorias na prestação de serviços de informação;
- Elaborar políticas de funcionamento de unidades, redes e sistemas de informação;
- Controlar segurança patrimonial da unidade, rede e sistema de informação;
- Avaliar serviços e produtos de unidades, redes e sistema de informação;
- Elaborar relatórios, manuais técnicos e de procedimentos afetos a respectiva área de atuação profissional;
- Planejar, propor e implantar unidades, redes e sistemas de informação e respectivas tecnologias;
- Elaborar, registrar, classificar e catalogar recursos informacionais, bem como linguagens documentárias, resenhas e resumos;
- Atuar no desenvolvimento e manutenção das bases de dados relacionadas às respectivas áreas de atuação;
- Gerir, avaliar, inventariar e conservar, inclusive preventivamente, os acervos físicos e digitais;
- Elaborar e atualizar clipping, alertas e boletins bibliográficos, sumários, bibliografias, estudos e pesquisas;
- Desenvolver, coletar, elaborar informações da memória institucional, pesquisas temáticas, levantamentos bibliográficos e dossiês informativos;
- Planejar, desenvolver e realizar ações educativas e de difusão cultural;
- Executar demais atividades correlatas.

**COMPETÊNCIAS e HABILIDADES:**

- 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.
- Comunicação: Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de maneira efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
- Alfabetização em dados: Capacidade de garantir decisões orientadas e apoiadas em dados e evidências.
- 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.
- 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.
- Visão sistêmica: Capacidade de identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, marcos esses que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.
- Flexibilidade: Disponibilidade para lidar com diferentes tipos de situações no exercício do cargo, bem como realizar o trabalho em colaboração com os demais colegas.
- Planejamento: Desempenho do trabalho estabelecendo prioridades e metas, identificando as ações no tempo, para alcançar os resultados desejados.
- Criatividade e inovação: Geração e seleção de ideias e possibilidades inovadoras, baseadas em argumentos mensuráveis frente aos desafios e transformá-las em resultados
- Atualização profissional: Busca do contínuo aperfeiçoamento e de novas práticas e normativos para o desempenho das atividades
- Comprometimento: Realização do trabalho, com responsabilidade social e ética, sustentabilidade, qualidade, alinhado às normas vigentes do serviço público, buscando a excelência no atendimento aos usuários dos serviços prestados pela Prefeitura de Araucária.
- Diligência: Conhecimento e aplicação de metodologia de negociação na respectiva área de atuação, a partir do conhecimento e das ferramentas disponíveis.

#### **SUBQUADRO DO SUPORTE AO DESENVOLVIMENTO SOCIAL**



**Tabela D – Cargo: Educador Social**

|  |
|--|
| <p><b>ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:</b></p> <p>Orientar famílias, mediar conflitos, contribuir com o fortalecimento da função protetiva da família e realizar atividades socioeducativas que estimulem a convivência familiar e a socialização com a comunidade. Atuar para garantir a atenção, defesa e proteção a pessoas em situações de vulnerabilidade, risco pessoal e social. Realizar a abordagem do público-alvo, sensibilizando-o e identificando suas necessidades e demandas, desenvolvendo atividades de resgate, inserção e reinserção social, sob supervisão técnica. Saber encontrar e ajudar o indivíduo a percorrer caminhos que vão no sentido do bem-estar da pessoa e da sociedade. Atuar transversalmente nas áreas sociais e de atenção à saúde.</p>  |
| <p><b>ATRIBUIÇÕES DETALHADAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Possibilitar a garantia de acesso dos usuários aos seus direitos, identificando direito violado, prestando informações e orientações à comunidade, orientando os usuários quanto a sua cidadania, pontuando os seus direitos e deveres, motivando-as a transformar a sua condição social, informando sobre a Rede de Atendimento Social;</li><li>● Atuar em equipe multiprofissional, colaborando na construção coletiva do projeto institucional da unidade e nos projetos terapêuticos singulares dos usuários;</li><li>● Orientar assistidos/usuários e familiares, encaminhando-os à rede de serviços socioassistenciais;</li><li>● Denunciar situação de risco, solicitando e realizando resgate de assistidos/usuários;</li><li>● Abordar e acompanhar assistidos/usuários a atendimentos, por meio de visitas domiciliares, proceder à verificação de denúncias, atender a pedidos de ajuda da família;</li><li>● Realizar busca, percorrendo os perímetros do território de abrangência onde estiver alocado o e/ou identificar demandas ativas e reprimidas;</li><li>● Acolher, aconselhar, atender e realizar trabalhos de sensibilização dos usuários, criando vínculos, trabalho de conscientização dos riscos sociais e estimulando o desejo de mudança de vida;</li><li>● Contribuir na organização e acompanhamento de reuniões e atividades grupais coletivas e desenvolver e realizar oficinas, atividades artísticas, de lazer e cultura;</li><li>● Realizar ações de base territorial e comunitária articulada com a Rede de Atenção Psicossocial, com os equipamentos da assistência social, educação, cultura, lazer, justiça e a comunidade, com vistas a ampliar o acesso, oferecer apoio e favorecer a vinculação dos usuários e seus familiares e equipamentos.</li><li>● Desenvolver estratégias para promoção da saúde do usuário e de seus cuidadores;</li><li>● Desenvolver e realizar oficinas, atividades artísticas, de lazer e cultura;</li></ul> |

- Realizar atividades recreativas, esportivas, pedagógicas lúdicas, com o devido acompanhamento pedagógico, divulgando os eventos;
- Planejar trabalho em conjunto com a equipe multidisciplinar, definindo objetivos, metas, metodologia de trabalho, estratégias de atuação e cronograma, pautando-se pelas ações e planejamentos elaborados para o equipamento em que estiver lotado;
- Mapear áreas e definir público-alvo e atuar organizando roteiro de visitas, planejando eventos, em conjunto com a equipe, de acordo com o perfil e as demandas dos usuários, pautando suas ações segundo as necessidades do público-alvo e das necessidades apresentadas pelas demandas locais, seguindo as diretrizes da Política da Assistência Social e implementação do Sistema Único de Assistência Social;
- Contribuir na análise de casos, na avaliação e acompanhamento da reinserção dos usuários e núcleo familiar e na troca de experiências junto à equipe multidisciplinar;
- Realizar acolhida qualificada dos usuários nos equipamentos públicos em que estiverem lotados;
- Elaborar relatórios de atendimento e acompanhamento, bem como o cadastramento dos usuários, preenchendo e encaminhando os documentos formais de modo a contribuir no fluxo de informações junto aos usuários e comunidades;
- Contribuir na mobilização e nas atividades grupais e reuniões junto aos usuários/comunidade e Rede Sócio Assistencial Local;
- Agendar visitas, organizar rotinas administrativas e realizar devolutivas referentes a solicitações internas e externas;
- Realizar oficinas de produção artística para fins terapêuticos e/ou de geração de renda, com usuários e/ou familiares dentro e fora dos CAPS, como por exemplo: música, teatro, artesanato, carpintaria, costura, cerâmica, fotografia, artes plásticas, entre outras;
- Proporcionar atividades socioeducativas aos usuários quanto a cuidados pessoais, alimentação das crianças, adolescentes, adultos e idosos, incentivando a aquisição de hábitos saudáveis, buscando apoio dos profissionais da Rede Socioassistencial, sob supervisão técnica;
- Relatar as atividades desenvolvidas e/ou ocorrências verificadas, efetuando registros relativos aos atendimentos;
- Acompanhar crianças, adolescentes, adultos, idosos e pessoas com deficiência, quando necessário, nos equipamentos públicos;
- Contribuir no acompanhamento escolar dos usuários inseridos nos serviços e programas da assistência social;
- Acompanhar o desenvolvimento de adolescentes inseridos em programas voltados a este público tais como: inserção no mercado de trabalho; cursos de qualificação profissional; estágios; bem como nos cumprimentos de medidas socioeducativas em meio aberto (orientador), efetuando registros de dados inerentes a estes temas;
- Acompanhar atividades socioeducativas pertinentes à programação do equipamento público e/ou programa em que estiver lotado;
- Dar suporte à equipe técnica no levantamento de dados e informações para a elaboração de planos e programas de trabalho social;
- Acompanhar a implantação de novos projetos na comunidade, auxiliando na elaboração de material didático e prestando informações, quando necessário, seguindo diretrizes da Política de Assistência Social;

- Coletar informações, dados para pesquisas e diagnósticos, para a fundamentação das ações da equipe multidisciplinar; auxiliar na tabulação, conforme orientação do coordenador da pesquisa;
- Cumprir orientações e atividades administrativas, pertinentes à função; acompanhar a programação dos cursos e demais atividades de Capacitação e Geração de Renda, sob supervisão técnica do Coordenador do Programa;
- Solicitar, receber, conferir, controlar e otimizar a utilização dos materiais permanentes e de consumo nas unidades, quando necessário;
- Estabelecer contato com lideranças do entorno, conforme orientação técnica, para a divulgação dos serviços e/ou possíveis parcerias;
- Mobilizar e acompanhar os usuários nos eventos de encerramento coletivo;
- Realizar a abordagem da população em situação de rua;
- Acompanhar o profissional técnico em atendimento a vitimizados em domicílios;
- Estabelecer diálogos e triagem inicial das situações, criando vínculos com a população alvo, visando à inserção na rede de atendimento social;
- Realizar a pré-triagem, registrando e encaminhando as pessoas para o atendimento básico de cuidados pessoais, higienização, atendimento de saúde (médico e odontológico), albergagem, alimentação e triagem social; acionar os órgãos competentes, em conjunto com o técnico, no caso de contenção das pessoas atendidas e dar os encaminhamentos necessários;
- Acompanhar as pessoas encaminhadas para recâmbio a outros Municípios e Estados, quando necessário;
- Realizar o retorno domiciliar/familiar, quando necessário;
- Acompanhar o usuário em visitas a familiares, visando à aproximação e resgate de vínculos comprometidos ou rompidos, sob supervisão técnica;
- Desempenhar outras tarefas correlatas aos equipamentos sociais/ projetos e programas relacionados tanto na proteção básica, como na proteção especial;
- Executar demais atividades correlatas à área de atuação.

**HABILIDADES E COMPETÊNCIAS:**

- Trabalho em Equipe: Realizar o trabalho em colaboração com os outros profissionais, buscando a complementariedade.
- Visão Sistêmica: Desempenhar as atribuições específicas, percebendo a inter-relação e a interdependência de cada uma das tarefas com as atividades na Secretaria Municipal da Educação e na administração municipal.
- Comunicação: Transmitir informações e orientações para equipes internas e demanda externas com clareza e urbanidade. Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de maneira efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
- Conhecimento de Informática: Conhecimentos gerais de informática necessários para a realização do trabalho.

**Tabela E – Cargo: Atendente Social**

| <b>ATRIBUIÇÕES</b>  |
|---|
| Mantido o disposto na Lei 1.704, de 11 de dezembro de 2006. |

ANEXO XV - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

**TABELAS DE SUBSÍDIO**  
**QUADRO DOS PROFISSIONAIS DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL, CULTURA E ESPORTE**  
**DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA**  
**SUBQUADRO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

**Tabela A – Cargo: Analista de Desenvolvimento Social**

| Nível | Referência | 30H       | 40 H      |
|-------|------------|-----------|-----------|
| I     | ADS-1      | 4.750,00  | 5.440,85  |
|       | ADS-2      | 4.987,50  | 5.712,90  |
|       | ADS-3      | 5.236,88  | 5.998,54  |
|       | ADS-4      | 5.498,72  | 6.298,47  |
|       | ADS-5      | 5.773,65  | 6.613,39  |
|       | ADS-6      | 6.062,34  | 6.944,06  |
| II    | ADS-7      | 6.607,95  | 7.569,03  |
|       | ADS-8      | 6.905,31  | 7.909,63  |
|       | ADS-9      | 7.216,04  | 8.265,57  |
|       | ADS-10     | 7.540,77  | 8.637,52  |
|       | ADS-11     | 7.880,10  | 9.026,21  |
|       | ADS-12     | 8.234,71  | 9.432,39  |
| III   | ADS-13     | 8.893,48  | 10.186,98 |
|       | ADS-14     | 9.249,22  | 10.594,46 |
|       | ADS-15     | 9.619,19  | 11.018,23 |
|       | ADS-16     | 10.003,96 | 11.458,96 |
|       | ADS-17     | 10.404,12 | 11.917,32 |
|       | ADS-18     | 10.820,28 | 12.394,02 |

**SUBQUADRO DE CULTURA, ESPORTE E TURISMO**

**Tabela B – Cargo: Analista de Esporte e Turismo**

| Nível | Referência | 40 H     |
|-------|------------|----------|
| I     | AET-1      | 5.440,85 |
|       | AET-2      | 5.712,90 |
|       | AET-3      | 5.998,54 |
|       | AET-4      | 6.298,47 |
|       | AET-5      | 6.613,39 |
|       | AET-6      | 6.944,06 |
| II    | AET-7      | 7.569,03 |
|       | AET-8      | 7.909,63 |
|       | AET-9      | 8.265,57 |
|       | AET-10     | 8.637,52 |
|       | AET-11     | 9.026,21 |



|     |        |           |
|-----|--------|-----------|
|     | AET-12 | 9.432,39  |
| III | AET-13 | 10.186,98 |
|     | AET-14 | 10.594,46 |
|     | AET-15 | 11.018,23 |
|     | AET-16 | 11.458,96 |
|     | AET-17 | 11.917,32 |
|     | AET-18 | 12.394,02 |

**Tabela C – Cargo: Bibliotecário**

| Nível | Referência | 40 H      |
|-------|------------|-----------|
| I     | BBL-1      | 5.440,85  |
|       | BBL-2      | 5.712,90  |
|       | BBL-3      | 5.998,54  |
|       | BBL-4      | 6.298,47  |
|       | BBL-5      | 6.613,39  |
|       | BBL-6      | 6.944,06  |
| II    | BBL-7      | 7.569,03  |
|       | BBL-8      | 7.909,63  |
|       | BBL-9      | 8.265,57  |
|       | BBL-10     | 8.637,52  |
|       | BBL-11     | 9.026,21  |
|       | BBL-12     | 9.432,39  |
| III   | BBL-13     | 10.186,98 |
|       | BBL-14     | 10.594,46 |
|       | BBL-15     | 11.018,23 |
|       | BBL-16     | 11.458,96 |
|       | BBL-17     | 11.917,32 |
|       | BBL-18     | 12.394,02 |

**SUBQUADRO DO SUPORTE AO DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

**Tabela D – Cargo: Educador Social**

| Nível | Referência | 40 H     |
|-------|------------|----------|
| I     | EDS-1      | 2.717,53 |
|       | EDS-2      | 2.839,82 |
|       | EDS-3      | 2.967,61 |
|       | EDS-4      | 3.101,16 |
|       | EDS-5      | 3.240,71 |
|       | EDS-6      | 3.386,54 |
|       | EDS-7      | 3.538,93 |
|       | EDS-8      | 3.698,19 |
|       | EDS-9      | 3.864,60 |
|       | EDS-10     | 4.038,51 |
|       | EDS-11     | 4.220,24 |
|       | EDS-12     | 4.410,16 |
| II    | EDS-13     | 4.762,97 |



|  |        |          |
|--|--------|----------|
|  | EDS-14 | 4.953,49 |
|  | EDS-15 | 5.151,63 |
|  | EDS-16 | 5.357,69 |
|  | EDS-17 | 5.572,00 |
|  | EDS-18 | 5.794,88 |

**Tabela E – Cargo: Atendente Social**

| Nível | Referência | 40 H     |
|-------|------------|----------|
| I     | G-1        | 2.717,53 |
|       | G-2        | 2.839,82 |
|       | G-3        | 2.967,61 |
|       | G-4        | 3.101,16 |
|       | G-5        | 3.240,71 |
|       | G-6        | 3.386,54 |
|       | G-7        | 3.538,93 |
|       | G-8        | 3.698,19 |
|       | G-9        | 3.864,60 |
|       | G-10       | 4.038,51 |
|       | G-11       | 4.220,24 |
|       | G-12       | 4.410,16 |
| II    | G-13       | 4.762,97 |
|       | G-14       | 4.953,49 |
|       | G-15       | 5.151,63 |
|       | E-16       | 5.357,69 |
|       | E-17       | 5.572,00 |
|       | E-18       | 5.794,88 |



**ANEXO XVI - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022**

**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 Atuação em Regime Diferenciado
- Adicional de Insalubridade
- Adicional de Periculosidade
- Adicional Noturno
- Auxílio Adoção
- Auxílio Refeição
- Auxílio/Vale Transporte
- Descanso Semanal Remunerado
- Diárias
- Diferenças de Pagamento
- Função Gratificada
- Gratificação de Comissão
- Gratificação PNE
- Gratificação por Trabalho Técnico
- Hora Extra
- Horas de Sobreaviso
- Jornada Diferenciada Trabalho
- Prêmio de Atividade Jurídica
- Terço constitucional de férias
- Vale alimentação





ANEXO XVII - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

| <b>CESTA DE CRÉDITOS DE QUALIFICAÇÃO</b>   |  |
|--|--|
| <b>TIPOS</b>   | <b>PONTUAÇÃO</b>   |
| Participação em:<br>Cursos<br>Treinamentos   | 1 pt por hora  |
| Participação em:<br>Congressos<br>Seminários<br>Simpósios<br>Conferências<br>Palestras | 0,5 pt<br>por hora   |
| Atuação como:<br>Instrutor (a)<br>Palestrante /<br>Debatedor                           | 1 pt<br>por hora   |
| Supervisão de<br>Estágio   | 3 pts<br>a cada semestre   |
| Elaboração de<br>Artigos   | 1 pt<br>por publicação em revista, livro ou repositório<br>digital |
| Workshop ou<br>Oficinas  | 0,5 pt<br>por hora   |
| Participação em:<br>CIPA<br>Brigada de<br>Incêndio                                     | 0,5 pt<br>Por ano  |

