

## **RELATÓRIO 6 - B**

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

#### **Contrato de Prestação de Serviços Especializados n° 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 n° 101/2000, da Portaria MF n° 464/2018, e da Portaria n° 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 CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (ITEM/PRODUTO 2.9) ..</b>	<b>4</b>
2.1. QUADRO DOS PROFISSIONAIS DA SEGURANÇA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QSP .....	4

## 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 6B**, 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) Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP
    - (b)



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

### **2.1. QUADRO DOS PROFISSIONAIS DA SEGURANÇA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QSP**

**PROJETO DE LEI N° \_\_\_\_/2022**

**Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, com a criação do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP, reenquadra cargos instituídos pela Lei n° 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 AO QUADRO DOS PROFISSIONAIS DA SEGURANÇA PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE ARAUCÁRIA - QSP**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Esta Lei dispõe sobre a criação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR, de servidores efetivos, instituindo o Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP, submetidos ao regime estatutário, reenquadra cargos que especifica, do Quadro Geral do Município de Araucária, instituído pela Lei n° 1.704, de 11 de dezembro de 2006, e dispõe sobre o regime de remuneração por subsídio.

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

**Art. 3º** Para efeito 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 Classes / Níveis e Categorias;
- II.** Cargo: unidade de competência com atribuições e responsabilidades definidas, criado por lei, com denominação e remuneração próprias e número certo, submetido ao regime estatutário.
- III.** Carreira: ascensão do titular de cargo efetivo em diferentes Categorias e Classes / Níveis de responsabilidade e remuneração.
- V.** Classe ou Nível: posição dentro da carreira, cuja ascensão se dá por meio da promoção.
- VI.** Categoria: posição dentro de cada Classe / Nível, cuja ascensão se dá por meio da progressão.
- VII.** Referência: símbolo alfanumérico indicativo da posição do servidor na tabela de remuneração.
- VIII.** Progressão: mecanismo de mudança de uma Categoria para a Categoria imediatamente superior, dentro da mesma Classe / Nível.
- IX.** Promoção: mecanismo de mudança de uma Classe / Nível para outra Classe / Nível imediatamente superior, dentro da carreira.
- X.** Tabelas de Remuneração: grade composta de indicação de valores pecuniários correspondentes a uma referência, de acordo com a Categoria e Classe / Nível da carreira.
- XI.** Lotação: órgão público ao qual o servidor está vinculado administrativamente e em que desempenha suas atividades.

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

- I.** orientar o desenvolvimento profissional, a melhoria do desempenho e os resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da administração municipal;
- II.** valorizar os profissionais, reconhecendo a importância de carreira estruturada, a transparência na remuneração e a mobilidade da atuação no Município;
- III.** assegurar o reconhecimento, mediante qualificação profissional e mecanismos de crescimento na carreira;
- IV.** contribuir para a proteção dos direitos fundamentais, o exercício da cidadania, a preservação da vida, da legalidade e da segurança no convívio da sociedade no município de Araucária.
- V.** estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município de Araucária.
- VI.** contribuir para a proteção da segurança plena e da preservação da vida no Município de Araucária.

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



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

## **CAPÍTULO II**

### **DO INGRESSO**

**Art.6º** O ingresso no cargo da carreira de Guarda Civil Municipal, integrante do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP, previsto no ANEXO I, dar-se-á na Categoria 1 da Classe III, 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.** No concurso público de ingresso, sem prejuízo das demais exigências previstas no respectivo edital, o candidato deverá atender os requisitos de natureza eliminatória, na seguinte conformidade:

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



### **CAPÍTULO III**

#### **DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

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

**§ 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 da Classe III.

**§ 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 (ó)s 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 realizada por comissão específica para este fim.

## **CAPÍTULO IV**

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

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

**Art. 10** A partir da integração e do enquadramento de que trata o Capítulo VI 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 desta lei, não poderão ocasionar decurso no valor da remuneração atual percebida pelo servidor, conforme inciso II, do §1º deste artigo, devendo eventual diferença ser paga a título de subsídio complementar e considerado para efeitos de aposentadoria e pensão, décimo terceiro salário e férias, inclusive o acréscimo de 1/3.

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



**I.** remuneração na nova situação: o valor da referência de remuneração por subsídio após a integração e o enquadramento previstos no Capítulo VI 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 NA CARREIRA**

**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 as Classes / Níveis das carreiras serão processadas sem qualquer limite de vagas.

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

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

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



**§ 3º** O servidor terá direito ao crescimento por progressão estabelecida no *caput* deste artigo na data em que cumprir os respectivos requisitos, mediante requerimento e observados os procedimentos estabelecidos.

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

**Parágrafo único.** Excepcionalmente para a primeira progressão de que trata o artigo 13 desta lei será admitida a utilização de cursos e treinamentos realizados até 5 (cinco) anos anteriores à publicação desta lei, independentemente de sua utilização para fins de 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 uma Classe / Nível para a primeira Categoria da Classe / Nível imediatamente superior, em razão do tempo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício exigido na Categoria e da apresentação de titulação, nos termos do ANEXO I desta lei, observado o disposto no artigo 35.

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

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

**§1º** Excepcionalmente para a primeira promoção de que 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 da carreira 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 na Classe/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 Classe/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 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 Capítulo VI 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 trata 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 de Guarda Civil Municipal e de Agente de Segurança integrantes do atual Quadro Geral do Município de Araucária, instituído pela Lei nº 1.704, de 11 de dezembro de 2006 e suas alterações



subsequentes, ficam integrados nos cargos e carreiras do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município - QSP, constantes do ANEXO I, mediante a contagem de tempo de efetivo exercício nos atuais cargos / carreiras, apurados até 30 (trinta) dias anteriores à promulgação desta lei, observados os critérios a seguir estabelecidos.

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

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

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

Parágrafo único. 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 do cargo efetivo de Guarda Civil Municipal se dará de acordo com o tempo de efetivo exercício, na seguinte conformidade:

**I.** Classe III:

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

**II.** Classe II:

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



f) Categoria 6: de 23 anos e 1 dia até 25 anos;

**III. Classe I:**

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

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

c) Categoria 3: de 29 anos e 1 dia até 31 anos;

d) Categoria 4: de 31 anos e 1 dia até 33 anos;

e) Categoria 5: de 33 anos e 1 dia até 35 anos;

f) Categoria 6: acima de 35 anos e 1 dia

§ 3º A Integração dos atuais titulares de cargos efetivos de Agente de Segurança se dará de acordo com tempo de efetivos exercício, na seguinte conformidade:

**I. Nível I:**

a) Categoria 1: de 0 até 3 anos;

b) Categoria 2: de 3 anos e 1 dia até 5 anos;

c) Categoria 3: de 5 anos e 1 dia até 7 anos;

d) Categoria 4: de 7 anos e 1 dia até 9 anos;

e) Categoria 5: de 9 anos e 1 dia até 11 anos;

f) Categoria 6: de 11 anos e 1 dia até 13 anos;

g) Categoria 7: de 13 anos e 1 dia até 15 anos;

h) Categoria 8: de 15 anos e 1 dia até 17 anos;

i) Categoria 9: de 17 anos e 1 dia até 19 anos;

j) Categoria 10: de 19 anos e 1 dia até 21 anos;

k) Categoria 11: de 21 anos e 1 dia até 23 anos;

l) Categoria 12: de 23 anos e 1 dia até 25 anos;

**II. Nível II:**

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

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



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

**Art.28** Os servidores que se encontram atualmente posicionados acima do Nível I da carreira, nos termos da Lei nº 1.704 de 11 de dezembro de 2006 e alterações subsequentes, deverão ser enquadrados em uma Categoria acima daquela resultante da integração prevista no 27 desta lei.

## **CAPÍTULO VII**

### **DAS ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS E HABILIDADES**

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

**Parágrafo único.** Ficam mantidas as atribuições e jornadas do cargo de Agente de Segurança, conforme o disposto na Lei 1.704 de 11 de dezembro de 2006 e alterações subsequentes, observado o disposto no artigo 36 desta lei.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DA JORNADA DE TRABALHO DO QSP**

**Art.30** Os titulares de cargos integrantes do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município de Araucária - QSP ficam submetidos à jornada semanal de 40 (quarenta) horas de trabalho - J40.

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

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

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



**Parágrafo único.** O regramento para o cumprimento de plantões e escalas de trabalho poderá ser estabelecido por ato do Secretário Municipal de Segurança Pública.

## TÍTULO II

### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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

## TÍTULO III

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### CAPÍTULO I

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

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

#### CAPÍTULO II

#### DISPOSIÇÕES SOBRE APOSENTADOS E PENSIONISTAS

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

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

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

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

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



## TÍTULO IV

### DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

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

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

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

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



**ANEXO I - integrante da Lei nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022**
**Denominação, Quantitativo e Enquadramento do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município - QSP**
**Tabela A - Cargo: Guarda Civil Municipal**

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA				
Nº de Cargos	Denominação do Cargo	Nº de Cargos	Denominação do Cargo	Categoria	Referência	Forma de Provimento
280	Guarda Civil Municipal	280	Guarda Civil Municipal - Classe III	Categoria 1	GCM-1	Mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, exigida formação completa em nível médio e Carteira Nacional de Habilitação.
				Categoria 2	GCM-2	<p>Cumprimento do estágio probatório, na Categoria 1, da Classe III.</p> <p>Aprovação em Curso de Formação específico, na forma estabelecida em Decreto</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 1, da Classe 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, da Classe III.</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, da Classe III.</p>

				<p>Categoria 3</p> <p>GCM-3</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, da Classe III.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 2, da Classe 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, da Classe III.</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, da Classe III.</p>
				<p>Categoria 4</p> <p>GCM-4</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, da Classe III.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 3, da Classe 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, da Classe III.</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, da Classe III.</p>
				<p>Categoria 5</p> <p>GCM-5</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, da Classe III.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 4, da Classe 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, da Classe III.</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, da Classe III.</p>
				Categoria 6	GCM-6	<p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, da Classe III.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 5, da Classe 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, da Classe III.</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, da Classe III.</p>
			Guarda Civil Municipal - Classe II	Categoria 1	GCM-7	<p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6, da Classe III.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 6, da Classe 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 6, da Classe III.</p>

						Aprovação em curso de Formação e Aperfeiçoamento Específico e obrigatório para a Guarda Civil Municipal, na forma a ser estabelecida em decreto.
				Categoria 2	GCM-8	<p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, da Classe II.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 1, da Classe 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, da Classe 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, da Classe II.</p>
				Categoria 3	GCM-9	<p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, da Classe II.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 2, da Classe 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, da Classe 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, da Classe II.</p>

				<p>Categoria 4</p> <p>GCM-10</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, da Classe II.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 3, da Classe 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, da Classe 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, da Classe II.</p>
				<p>Categoria 5</p> <p>GCM-11</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4 , da Classe II.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 4 , da Classe 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 , da Classe 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 , da Classe II.</p>
				<p>Categoria 6</p> <p>GCM-12</p> <p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5 , da Classe II.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 5 , da Classe 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 , da Classe 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 , da Classe II.</p>
			Guarda Civil Municipal - Classe I	Categoria 1	GCM-13	<p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 6 , da Classe II.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 6 , da Classe 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 6 , da Classe II.</p> <p>Aprovação em curso de Formação e Aperfeiçoamento Específico e obrigatório para a Guarda Civil Municipal, com carga horária mínima de 240 horas, na forma a ser estabelecida em decreto.</p> <p>Títulos, diplomas ou certificados de cursos ministrados por instituições reconhecidas, que visem ao aprimoramento e ao desenvolvimento de competências institucionais e individuais, que não tenham sido apresentados para provimento do cargo efetivo ou crescimento na carreira, correlacionados com a área de atuação.</p>
				Categoria 2	GCM-14	<p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 1, da Classe I.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 1, da Classe I.</p>

					<p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 1, da Classe I.</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, da Classe I.</p>	
				Categoria 3	GCM-15	<p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 2, da Classe I.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 2, da Classe I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 2, da Classe I.</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, da Classe I.</p>
				Categoria 4	GCM-16	<p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 3, da Classe I.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 3, da Classe I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 3, da Classe I.</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, da Classe I.
				Categoria 5	GCM-17	<p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 4, da Classe I.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 4, da Classe I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 4, da Classe I.</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, da Classe I.</p>
				Categoria 6	GCM-18	<p>24 meses de efetivo exercício na Categoria 5, da Classe I.</p> <p>Não ter punição disciplinar ou mais de três faltas injustificadas durante a permanência na Categoria 5, da Classe I.</p> <p>Avaliação de Desempenho: Nota mínima maior ou igual a 70% da nota máxima adotada pela sistemática, apurada por meio da média aritmética simples das avaliações durante a permanência na Categoria 5, da Classe I.</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, da Classe I.</p>

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

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA				
Nº de Cargos	Denominação do Cargo	Nº de Cargos	Denominação do Cargo	Categoria	Referência	Forma de Provisão
356	Agente de Segurança	356	Agente de Segurança - Nível I	Categoria 1	AAS-1	Mantido o disposto na Lei nº 1.704 de 11 de dezembro de 2006.
				Categoria 2	AAS-2	<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	AAS-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	AAS-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	<p>AAS-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>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	<p>AAS-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>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	<p>AAS-7</p> <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	AAS-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	AAS-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	AAS-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</p>

					carreira, correlacionados com a área de atuação e realizados durante o período de permanência na Categoria 9, do Nível I.	
				Categoria 11	AAS-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	AAS-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>
			Agente de Segurança - Nível II	Categoria 1	AAS-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</p>

					realizados durante o período de permanência no Nível I (Mínimo de 90 horas).
				Categoria 2	<p>AAS-14</p> <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	<p>AAS-15</p> <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>AAS-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	AAS-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	AAS-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 II - integrante da Lei n° \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022**

**Atribuições, Competências e Habilidades Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município - QSP**

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

<b>ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS</b>
Atuar preventivamente na proteção dos bens, serviços e instalações do Município de Araucária, bem como nas ações de segurança urbana, de maneira integrada com os demais órgãos administrativos e de Segurança Pública, promovendo a pacificação social de conflitos e a preservação da vida e da dignidade da pessoa humana.
<b>ATRIBUIÇÕES DETALHADAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Atender à demanda social de segurança urbana, garantindo o bem-estar do cidadão;</li><li>• Zelar pelos bens, equipamentos e prédios públicos do Município;</li><li>• Atuar, preventiva e permanentemente, no território do Município, para a proteção sistêmica da população que utiliza os bens, serviços e instalações municipais;</li><li>• Colaborar com a pacificação de conflitos que seus integrantes presenciarem, atentando para o respeito aos direitos fundamentais das pessoas;</li><li>• Cooperar com os demais órgãos de defesa civil em suas atividades;</li><li>• Apoiar os demais órgãos administrativos, visando a contribuir para o cumprimento de normas e fiscalização das posturas e do ordenamento urbano municipal;</li><li>• Auxiliar na segurança de grandes eventos e na proteção de autoridades e dignatários;</li><li>• Atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal, de modo a colaborar com a implantação da cultura de paz na comunidade local;</li><li>• Efetuar o patrulhamento preventivo;</li><li>• Proteger o patrimônio ambiental do Município de Araucária;</li></ul>

- Exercer atividades de trânsito, tais como verificação de documentos de veículos e condutores, em conformidade com plano estabelecido em conjunto com os órgãos municipais de trânsito;
- Orientar, fiscalizar e controlar o trânsito municipal de pedestres e veículos na área de suas atribuições;
- Acionar autoridades competentes de acordo com cada ocorrência;
- Observar princípios da hierarquia funcional;
- Frequentar com assiduidade os cursos disponibilizados pela Administração;
- Exercer outras atividades correlatas atribuídas por seus superiores.

### **COMPETÊNCIAS e HABILIDADES**

- Manutenção do preparo físico: participar de atividades e treinamentos visando ao bom desempenho, proteção e saúde;
- Trabalho em Equipe: Realizar o trabalho em colaboração com os outros profissionais, buscando a complementaridade de conhecimentos;
- Visão Sistêmica: Desempenhar as atribuições próprias do cargo, favorecendo a interligação com outras áreas e seus respectivos impactos;
- Comunicação: Comunicar-se com urbanidade e transmitir informações, produzir documentos e relatórios relacionados com a atividade profissional.

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

**Tabelas de Subsídio do Quadro dos Profissionais da Segurança Pública do Município - QSP**

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

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



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

<b>Nível</b>	<b>Categoria /Referência</b>	<b>Subsídio - 40h</b>
I	AAS-1	R\$ 2.758,02
	AAS-2	R\$ 2.882,13
	AAS-3	R\$ 3.011,83
	AAS-4	R\$ 3.147,36
	AAS-5	R\$ 3.288,99
	AAS-6	R\$ 3.437,00
	AAS-7	R\$ 3.591,66
	AAS-8	R\$ 3.753,28
	AAS-9	R\$ 3.922,18
	AAS-10	R\$ 4.098,68
	AAS-11	R\$ 4.283,12
	AAS-12	R\$ 4.475,86
II	AAS-13	R\$ 4.833,93
	AAS-14	R\$ 5.027,29
	AAS-15	R\$ 5.228,38
	AAS-16	R\$ 5.437,51
	AAS-17	R\$ 5.655,02
	AAS-18	R\$ 5.881,22



**ANEXO IV - 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 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
- Terço constitucional de férias
- Vale alimentação



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

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

