



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

LEI COMPLEMENTAR N.º 065

DE 04 DE ABRIL DE 2012.

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES OCUPANTES DO CARGO DE ENGENHEIRO E ARQUITETO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO MUNICÍPIO DE CAMPINA GRANDE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE, faço saber que a Câmara de Vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte,

L E I

**CAPÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS E FINALIDADES**

Art. 1º. Fica estabelecido, nos termos da presente Lei, o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores ocupantes do cargo de Engenheiro e de Arquiteto, com formação de Nível Superior nas Áreas de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, integrantes da Administração Direta do Município de Campina Grande..

Art. 2º. O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração têm como princípios e diretrizes básicas:

I . investidura no cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei;

II - estímulo à oferta contínua de programas de capacitação, que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos municípios, bem como ao desenvolvimento organizacional;

III - organização dos cargos/funções e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento institucional;

IV - garantia de implementação dos programas de capacitação de forma sistemática, continuada, tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos servidores.

VI . desempenho das respectivas funções pelos servidores de forma ampla e abrangente;



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

VII . mérito funcional mediante critérios que proporcionem igualdade profissional e valorização dos talentos humanos;

VIII . desenvolvimento profissional co-responsável que possibilite o estabelecimento de trajetória das carreiras, mediante promoção por mérito e em decorrência da obtenção de cursos de capacitação e titulação.

Art. 3º. Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I . Cargo: unidade laborativa, criado em número certo, com denominação própria e atribuições estabelecidas, cometidas a um servidor;

II . Função: Conjunto de tarefas, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor, relacionadas a sua profissão e/ou especialidade ou, em sentido mais amplo, a um setor ou órgão;

III . Carreira: Conjunto de critérios e de atos que regulamentam as possibilidades de evolução do ocupante de determinado cargo durante sua permanência no quadro de pessoal permanente;

IV . Vencimento: Retribuição pecuniária pelo exercício de um dado cargo / função, com valor fixado em Lei;

VI . Vencimento Básico Inicial: Valor de referência para o menor vencimento de um cargo / função constante da tabela de vencimento.

VII . Tabela de Vencimento: Conjunto de valores distribuídos progressivamente do menor ao maior padrão de vencimento.

VIII . Adicional ou Gratificação: Acréscimo, temporário ou permanente, de caráter geral ou individual, que integra a remuneração do servidor.

IX . Remuneração: Retribuição pecuniária paga mensalmente pelo exercício de um cargo/função, acrescida das vantagens permanentes e transitórias que o servidor tiver direito;

X . Avaliação de Desempenho Funcional: Processo contínuo de apreciação sistemática do desempenho do servidor no cargo/função que ocupa, em decorrência de fatores, parâmetros e metas pré-estabelecidos.

XI . Aproveitamento: é a distribuição "ex-ofício" dos atuais servidores, titulares de cargos efetivos, em extinção e/ou extintos, em novos cargos criados por Lei, de natureza e vencimento compatíveis com o anteriormente ocupado.

**CAPÍTULO II
Do Ingresso e Provimento dos Cargos**

Art. 4º. A investidura nos cargos de provimento efetivo dar-se-á exclusivamente através de concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme requisitos e formação profissional específica definida nesta Lei e mediante instruções reguladoras estabelecidas no processo seletivo.

§1º. A investidura no cargo dar-se-á sempre na classe inicial de cada nível da carreira.



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

§2º. Ficam criados os cargos de Engenheiro e de Arquiteto, abrangidos pelo presente Plano e cujas atribuições e requisitos são os constantes do Anexo IV.

§3º. Ficam extintos, todos os cargos de provimento efetivos de Engenheiro e de Arquiteto criados pela Lei Complementar nº. 008 de 25 de janeiro de 2001 ou por qualquer legislação, além dos atualmente vagos, bem como os que assim se tornarem após a efetivação do aproveitamento de todos os seus atuais titulares nos cargos do novo Plano.

**CAPÍTULO III
Da Remuneração e Vantagens**

Art. 5º. O cargo Efetivo de Engenheiro e de Arquiteto, abrangidos por este Plano, terão paridade em seus vencimentos, conforme definição da tabela constante no Anexo I, acrescidos das vantagens que lhe forem devidas.

Parágrafo único . A carga horária dos servidores ocupantes do cargo de Engenheiro e de Arquiteto do Quadro Efetivo da Administração Direta corresponde ao regime de 30 (trinta) horas semanais de trabalho.

Art. 6º. Para efeito do disposto neste artigo, entende-se por remuneração, o vencimento e as vantagens pecuniárias previstas em lei.

Parágrafo Único . Nenhum servidor receberá, a título de vencimento, importância inferior ao Salário Mínimo Nacional.

**CAPÍTULO IV
DA ESTRUTURAÇÃO DOS CARGOS**

**SEÇÃO I
Do Quadro de Pessoal**

Art. 10. Este Plano de Cargos e Carreiras está estruturado em Níveis de Vencimento, que é a referência salarial integrante da faixa de remuneração fixada para o cargo, atribuída ao ocupante do cargo em decorrência de seu progresso funcional.

**CAPÍTULO V
DA CARREIRA E SEU FUNCIONAMENTO**

**SEÇÃO I
Disposições Gerais**

Art. 11. O Plano de Carreira é o sistema de evolução funcional e pecuniária proporcionado aos servidores ocupantes do cargo de Engenheiro e de Arquiteto do quadro efetivo, mediante a aplicação de princípios que assegurem a maximização das potencialidades,



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

observando a disposição hierárquica dos cargos, grau de responsabilidade e complexidade das atribuições, afinidade funcional e de vencimento.

Art. 12. São formas de evolução funcional e pecuniária deste Plano de Cargos:

- I . Promoção por Mérito;
- II . Adicional por Titulação e Capacitação;

**SEÇÃO II
Da Promoção por Mérito**

Art. 13. Promoção por Mérito é a mudança do servidor de uma referência para a referência seguinte, dentro do mesmo padrão de vencimento, e dependerá, cumulativamente, da avaliação de desempenho e de cumprimento do interstício, no mínimo de cinco anos.

§ 1º . As promoções dar-se-ão de 05 (cinco) em 05 (cinco) anos de efetivo exercício, na respectiva referência ou classe, de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei e no regulamento próprio.

§ 2º . Nos 05 (cinco) anos de que trata o parágrafo antecedente, incluem-se o prazo necessário para o cumprimento do estágio probatório.

Art. 14. O regulamento de que trata o artigo anterior será elaborado no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da vigência desta Lei e observar-se-á:

- I . definição metodológica, de metas, critérios e fatores;
- II . adoção de instrumentos que atendam a natureza das atividades resguardando-se os seguintes princípios:
 - a) periodicidade;
 - b) adequação aos conteúdos ocupacionais e as condições reais de trabalho de forma que as condições adversas de trabalho não prejudiquem a avaliação do servidor;
 - c) conhecimento do servidor quanto ao resultado final da avaliação, com direito a manifestação;
 - d) caracterização da condição de insuficiência de desempenho;
- III . a definição do processo e das instâncias recursais;

Art. 15. Será concedida promoção por mérito ao servidor que obtiver, no mínimo, 80% (oitenta por cento) dos pontos previstos no regulamento para a avaliação final, observado os demais requisitos legais.



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 16. O servidor terá promoção por mérito, no respectivo exercício, de acordo com os critérios estabelecidos nesta Lei e em regulamento específico.

**Seção III
Do Adicional por Titulação e Capacitação**

Art. 17 . O Adicional por Titulação e Capacitação consiste na concessão de uma vantagem pecuniária na remuneração do servidor no transcorrer de sua vida funcional, na razão estabelecida, incidindo sobre o padrão de vencimento inicial do cargo.

Parágrafo Único . Para os cargos de carreira de Nível Superior, em decorrência da apresentação e aceitação de documentação relativa a:

I . Diploma ou certificado de conclusão de Curso de Doutorado, em valor correspondente a 24% (vinte e quatro por cento) sobre o padrão de vencimento inicial do respectivo cargo;

II . Diploma ou certificado de conclusão de Curso de Mestrado, em valor correspondente a 17% (dezesete por cento) sobre o padrão de vencimento inicial do respectivo cargo;

III . Diploma ou certificado de conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato Sensu, em valor correspondente a 9% (nove por cento) sobre o padrão de vencimento inicial do respectivo cargo;

IV . Diploma ou certificado de conclusão de Cursos de Atualização/Treinamento Profissional com carga horária mínima de 240 (duzentas e quarenta) horas, em valor correspondente a 0,5% (zero virgula cinco por cento) para cada título apresentado, incidente sobre o padrão de vencimento inicial do respectivo cargo, destacado na remuneração do servidor e acumuláveis em até 2% (dois por cento) do padrão de vencimento inicial.

Art. 18. A concessão do adicional por titulação e capacitação exigirá o atendimento das seguintes condições:

I . mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício;

II . que o curso esteja relacionado com as atribuições e o conteúdo ocupacional do cargo/função exercido pelo servidor;

III . que o curso não seja pré-requisito para o exercício do cargo/função;

IV . que o diploma ou certificado seja expedido por instituição oficial de ensino, devidamente reconhecida pelos órgãos competentes, para os títulos referidos nos incisos I, II, III e IV do Art. 17 desta Lei;

Art. 19. O Adicional por Titulação e Capacitação será concedido, apenas uma vez para cada um dos títulos relacionados nos incisos de I, II, III e IV do § 1º do Art. 17 desta Lei.

Parágrafo Único . No caso de concomitância de apresentação dos títulos referidos nos incisos I, II, III e IV do Art. 17 desta Lei, somente será considerado o de maior percentual, não havendo acumulação entre eles.



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 20. Serão considerados os cursos de extensão, aperfeiçoamento, aprimoramento, atualização ou treinamento profissional, realizados nos últimos 24 (vinte e quatro) meses, pela Administração ou por Instituição indicada ou contratada por esta, os realizados por Universidades, Instituições Públicas e Privadas, com notória representatividade em sua área de atuação, desde que observado o previsto em regulamentação específica.

Parágrafo Único . O prazo estabelecido neste artigo terá como referência os períodos previstos para concessão do título apresentado e a data do requerimento respectivo, protocolado pelo servidor.

Art. 21. Ao requerer a concessão do adicional por titulação e capacitação, o servidor deve juntar todos os documentos e comprovantes exigidos pela Gerência de Captação de Pessoal da Secretaria de Administração.

Art. 22. O Adicional por Titulação e Capacitação, ocorrerá mediante requerimento do interessado ao Secretário de Administração, ao qual deverão ser anexados os documentos comprobatórios de conclusão dos respectivos cursos.

Art. 23. Os servidores abrangidos pelo presente Plano, no interesse da administração pública, poderão se licenciar para frequentar cursos de capacitação ou de formação profissional, considerando:

I É para o curso de atualização ou de aperfeiçoamento, o prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias;

II É para o curso de especialização, o prazo máximo de 1 (um) ano;

III É para o curso de Mestrado, o prazo de 2 (dois) anos;

IV É para o curso de Doutorado, o prazo de 3 (três) anos.

Parágrafo único. A liberação ocorrerá no interesse da Administração e após comprovação classificatória emitida pela instituição administradora do curso nos casos dos incisos II, III e IV, dispensando-se a solicitação no caso do inciso I, se o curso for programado pelo Órgão de exercício do servidor.

Art. 24. A concessão de licença para efetivação de cursos ficará condicionada ao compromisso de o servidor, quando do retorno, permanecer no efetivo exercício, por tempo mínimo igual ao que lhe foi concedido, sob pena de ressarcir aos cofres do município o dispêndio efetuado.

**SEÇÃO IV
Da Avaliação de Desempenho Funcional**

Art. 25. A Avaliação de Desempenho Funcional tem por finalidade a apreciação sistemática e contínua do desempenho do servidor no exercício de suas atribuições, à vista de sua contribuição efetiva para a realização das metas e objetivos da Administração, de conformidade com o disposto em regulamento específico.

Art. 26. São objetivos específicos da Avaliação de Desempenho:

I - Estimular o trabalho coletivo, visando à ampliação do nível de participação dos servidores no planejamento institucional;



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

II - Estabelecer a contribuição de cada servidor na consecução dos objetivos do seu setor e da instituição;

III - Identificar potencialidades e necessidades profissionais;

IV - Fornecer indicadores que subsidiem um planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal e da instituição;

V - Identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

VI - Subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de política de saúde ocupacional;

VII - Aferir o cumprimento dos critérios para promoção por mérito.

Art. 27. O gerenciamento do Processo de Avaliação caberá à Comissão constituída pelo Município, responsável pelas mesmas atribuições em planos de carreiras já existentes.

Art. 28 . O Boletim de avaliação de desempenho, instrumento utilizado para a promoção por mérito, observará os seguintes fatores do exercício profissional:

I - capacidade de trabalho e realização - será avaliada a produção ou quantidade de serviços executados, de acordo com a natureza das atribuições, complexidade e condições do serviço.

II - responsabilidade - será avaliada a maneira como o servidor se dedica ao trabalho e executa o serviço no prazo estipulado, considerando-se sempre o volume de serviço que lhe for atribuído e a sua complexidade;

III - conhecimento do trabalho - será avaliado o grau de conhecimento das tarefas e conhecimento das rotinas de trabalho, em razão do cargo que ocupa e a sua complexidade;

IV - cooperação - será avaliada a capacidade de cooperar com a chefia e com os colegas na realização de trabalhos afetos à unidade em que tem exercício e a maneira de acatar ordens recebidas;

V - iniciativa - será avaliado o bom senso das ações do servidor, na ausência de instruções detalhadas ou fora do comum;

VI - criatividade - será avaliada a engenhosidade do servidor, a capacidade de criar idéias, projetos e trabalhos que contribuam para a melhoria e qualidade dos serviços prestados.

**CAPÍTULO VI
DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

Art. 29. A capacitação profissional compreenderá cursos de formação inicial, constituídos de módulos teóricos e práticos e programas permanentes de aperfeiçoamento e especialização correspondentes à natureza e às exigências das diferentes especialidades, categorias, níveis e classe de carreira.

**CAPÍTULO VII
DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS**



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

Art. 30. A implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração de que trata esta Lei, far-se-á em 03 (três) etapas, de conformidade com o que segue:

I . Primeira etapa: Consiste no aproveitamento inicial do servidor no cargo proposto no Anexo IV, na referência indicada no Anexo I, de acordo com a tabela de pré-enquadramento por efetivo exercício constante do Anexo III;

II . Segunda etapa: Consiste na implantação do processo de concessão do adicional por titulação, devendo ocorrer no prazo de 18 (dezoito) meses, a contar do enquadramento previsto no inciso I, deste artigo;

III . Terceira etapa: Consiste na aplicação da primeira promoção por mérito, mediante o Processo de Avaliação de Desempenho Funcional, devendo ocorrer 36 (trinta e seis) meses após o enquadramento previsto no inciso I, deste artigo.

§ 1º - Para efeito da contagem do tempo de vínculo funcional, considerar-se-á o tempo de efetivo exercício prestado no cargo.

§ 2º - Para efeito da primeira mudança de referência do servidor no início de carreira, decorrente de promoção por mérito, para o grau/padrão de vencimento seguinte do cargo, desde que observado o prazo previsto no parágrafo §§ 1º. e 2º. do art. 13 e obtenha o servidor a pontuação mínima de 80% (oitenta por cento) na avaliação de desempenho do estágio probatório, em virtude da similaridade de critérios das respectivas avaliações, devendo as demais promoções ocorrerem de acordo com as regras estipuladas no regulamento de avaliação de desempenho.

§ 3º - Na fase inicial de implantação da concessão do adicional de titulação, previsto no inciso II deste artigo, observado o constante na seção respectiva, será concedido o percentual de direito para uma única titulação, sendo considerada a de maior valor em caso de apresentação concomitante.

Art. 31. Todo o processo de implantação e desenvolvimento do PCCR em suas diversas etapas será gerido no âmbito da Secretaria de Administração, com o apoio da Assessoria Jurídica, quando necessário e, devidamente, ratificado pelo Secretário de Administração.

Art. 32. O aproveitamento será realizado através de Portaria, procedendo-se o apostilamento no título de nomeação original e considerando as regras de enquadramento.

Art. 33. A Secretaria de Administração fará publicar as listas nominais de aproveitamento no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contados da vigência desta Lei.

Art. 34. O aproveitamento, em nenhuma hipótese, acarretará redução de vencimentos.

§1º. O servidor, cujo vencimento básico esteja compreendido na tabela constante do Anexo I desta Lei e que, ao ser aproveitado esteja recebendo vencimento básico que não coincida com a referência existente na Tabela, será aproveitado na referência imediatamente superior ao seu vencimento-base atual, vedada a utilização de gratificações ou incorporações reconhecidas como parâmetro para aproveitamento.



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

§ 2º. Os servidores efetivos que possuem valores incorporados terão todos os seus direitos assegurados, devendo tais valores de incorporação serem discriminados separadamente nos contra-cheques.

Art. 35. O servidor estável, cujo aproveitamento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei, poderá no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data da publicação das listas nominativas de aproveitamento, encaminhar ao Secretário de Administração petição fundamentada, solicitando revisão do ato que o enquadrou.

Art. 36. Não farão parte desta Lei as funções comissionadas regidas pela Legislação Municipal.

**CAPITULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS**

Art. 37. Para os fins da presente Lei, considera-se efetivo exercício os afastamentos do servidor por motivo de:

I - férias.

II - licença à gestante, à adotante e licença paternidade.

III - para tratamento da própria saúde por até 02 (dois) anos.

IV - por motivo de acidente ou doença profissional.

V - afastamento previamente autorizado para realização de curso de qualificação profissional, diretamente relacionado com as atividades do serviço ou com as da própria função.

Parágrafo Único . Aplica-se no que couber, o art. 105 e incisos da Lei Municipal nº 2.378/92 . Estatuto do Servidor Municipal, o qual servirá de fonte subsidiária para os demais casos omissos não previstos na presente Lei.

Art. 38. As despesas com a execução desta Lei correrão por conta de dotação própria consignada como despesa de pessoal, no Orçamento da Secretaria de Planejamento, suplementada se necessário, prevendo-se recursos específicos para custear as etapas de implantação do plano, as formas de evolução funcional e as ações decorrentes do desenvolvimento do PCCR.

Art. 39. Quando da concessão de reajustes salariais anuais, o Poder Executivo fará constar na respectiva Lei, a aplicação do percentual concedido sobre a tabela disposta no Anexo I, publicando em seguida a atualização da tabela via Decreto Municipal.

Art. 40. As despesas decorrentes da execução desta Lei correm à conta das dotações orçamentárias consignadas no Orçamento em vigor.

Parágrafo único **É** Fica o Poder Executivo autorizado a:

I **É** Se for necessário, abrir crédito especial ou suplementar na lei orçamentária em vigor, através de regulamentação, nos termos do artigo 70, VII da Lei Orgânica Municipal, em favor



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

da Secretaria de Planejamento e da Secretaria de Administração, com vistas a atender às despesas com a implementação do presente Plano;

II É A promover, outras modificações orçamentárias que se fizerem necessárias ao cumprimento do disposto nesta Lei, respeitados os valores globais constantes do orçamento em vigor.

Art. 41. Ficam tacitamente revogados os dispositivos da Lei Complementar nº 008/2001, nos quais constem definições de competência, descrições analíticas, vencimentos e demais regramentos relacionados aos cargos de que trata a presente Lei.

Art. 43. Estendem-se aos servidores aposentados e pensionistas os termos desta Lei. (NR)

Art. 43. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

VENEZIANO VITAL DO RÊGO SEGUNDO NETO
Prefeito Municipal



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

ANEXO I

TABELAS DE VENCIMENTOS

Níveis de Referência: Cargos de Engenheiro e Arquiteto (Nível Superior) Administração Direta

Referência	R\$
1	3.270,00
2	3.400,80
3	3.536,83
4	3.678,30
5	3.825,43
6	3.978,45
7	4.137,59



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

ANEXO II

Quadro demonstrativo com os quantitativos dos cargos propostos

CARGOS PROPOSTOS	QUANTITATIVO ATUAL	QUANTITATIVO PROPOSTO
Engenheiro	50	60 (NR)
Arquiteto	12	20



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III

TABELA DE PRÉ-ENQUADRAMENTO

TEMPO DE VÍNCULO	NÍVEL / REFERÊNCIA
De 0 anos a menor do que 5 anos	1
De 5 anos a menor do que 10 anos	2
De 10 anos a menor do que 15 anos	3
De 15 anos a menor do que 20 anos	4
De 20 anos a menor do que 25 anos	5
De 25 anos a menor do que 30 anos	6
Acima de 30 anos	7

** Aplicável aos atuais servidores para fixação do nível/referência do Anexo I correspondente ao tempo de efetivo exercício, conforme previsto no Inciso I do Art. 30 desta Lei.*



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO IV

DESCRIÇÃO E ATRIBUIÇÃO DO CARGO

Descrição do Cargo: ENGENHEIRO	Áreas compreendidas: Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Engenharia de Produção, Engenharia de Pesca, Engenharia de Minas, Engenharia Agrícola, Engenharia Elétrica, Engenharia Química, Engenharia Sanitária, Engenharia Florestal, Engenharia de Alimentos, Engenharia Ambiental e Engenharia Agrônoma
--	---

ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:

- Desenvolver planos e projetos de engenharia nas diversas áreas compreendidas pelo cargo;
- Coordenar, supervisionar, realizar atividades técnicas de suporte operacional ligadas à sua área de atuação;
- Coletar dados, realizar estudos, planejar, elaborar planos e projetos, orçamentos e especificações técnicas, indicando tipos e qualidade de materiais, de equipamentos e de mão-de-obra necessários a consecução do objetivo;
- Analisar, fazer a triagem e dar andamento em processos de aprovação de projetos;
- Realizar vistorias, perícias, avaliações, monitoramentos, laudos, pareceres técnicos, auditorias e arbitragens;
- Aprovar, executar, supervisionar e fiscalizar planos, projetos e obras;
- Realizar estudos de viabilidade técnico-econômica;
- Coordenar, operar, manter e controlar a qualidade das obras públicas.
- Executar obras. Planejar, orçar e contratar empreendimentos. Coordenar a operação e a manutenção dos mesmos. Controlar a qualidade dos suprimentos e serviços comprados e executados. Elaborar normas e documentação técnica.
- Desenvolver atividades relacionadas ao gerenciamento, coordenação e análises de atividades, projetos, programas e planos em iluminação pública, eficiência energética, tecnologia e gestão em negócios de energia, bem como, controle de materiais, especificações e aplicações dos mesmos.
- Executar serviços elétricos, eletrônicos e de telecomunicações. Analisar propostas técnicas. Instalar, configurar e inspecionar sistemas e equipamentos. Executar testes e ensaio;
- Executar outras tarefas inerentes ao cargo de Engenheiro, conforme especialidade definida no edital de concurso público;
- Desenvolver outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas pelo Secretário (a) ao qual esteja subordinado.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Geral:** carga horária semanal de 30 horas
- Especial:** o exercício do cargo poderá exigir atendimento ao público

Recrutamento

- Forma:** Concurso Público de Provas ou de Provas e Títulos
- Requisitos:**



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

1. **Instrução Formal:** Nível Superior, com Graduação em Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Engenharia de Produção, Engenharia de Pesca, Engenharia de Minas, Engenharia Agrícola, Engenharia Elétrica, Engenharia Química, Engenharia Sanitária, Engenharia Florestal, Engenharia de Alimentos, Engenharia Ambiental e Engenharia Agrônoma, cujo provimento exige registro nos respectivos Conselhos de Classe com Registro Profissional e conhecimento Específico de acordo com a Área de Atuação.
2. **Idade Mínima:** 18 anos completos;
3. **Outros:** conforme instruções reguladoras do processo seletivo.

Lotação

Em serviço onde sejam necessárias à execução das atividades próprias do cargo.

Descrição do Cargo: ARQUITETO	Áreas compreendidas: Arquitetura, Urbanismo, Paisagismo CBO: 2141
---	---

ATRIBUIÇÕES SUMÁRIAS:

- Elaborar planos e projetos associados à arquitetura em todas as suas etapas, definindo materiais, acabamentos, técnicas, metodologias, analisando dados e informações;
- Supervisionar, coordenar, elaborar, analisar, aprovar e orientar tecnicamente planos urbanísticos, paisagísticos e ambientais;
- Prestar serviços de consultoria e assessoramento, bem como estabelecer políticas de gestão;
- Supervisionar, coordenar, elaborar, aprovar, analisar e orientar tecnicamente projetos urbanísticos, paisagísticos, arquitetônicos e ambientais;
- Elaborar, executar e dirigir projetos paisagísticos, analisando as condições e disposição dos terrenos destinados a parques e outras zonas de lazer, zonas comerciais, industriais, residenciais, edifícios públicos e outros, para garantir a ordenação estética e funcional da paisagem;
- Supervisionar, coordenar, elaborar, analisar e orientar a elaboração de legislação urbanística;
- Supervisionar, coordenar, fiscalizar e orientar atividades relacionadas com a gestão das obras;
- Supervisionar, coordenar, elaborar, aprovar e orientar tecnicamente estudos de viabilidade técnica e financeira;
- Emitir diretrizes urbanísticas de parcelamento do solo;
- Fiscalizar projetos de edificações e parcelamento urbano;
- Vistoriar, periciar, avaliar, arbitrar e emitir laudo e parecer técnico;
- Executar outras tarefas inerentes ao cargo de Engenheiro, conforme especialidade definida no edital de concurso público;
- Desenvolver outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas pelo Secretário (a) ao qual esteja subordinado.

CONDIÇÕES DE TRABALHO



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

- c) **Geral:** carga horária semanal de 30 horas
- d) **Especial:** o exercício do cargo poderá exigir atendimento ao público

Recrutamento

c) **Forma:** Concurso Público de Provas ou de Provas e Títulos

d) **Requisitos:**

- 4. **Instrução Formal:** Nível Superior, com Graduação em Arquitetura, cujo provimento exige registro nos respectivos Conselhos de Classe com Registro Profissional e conhecimento Específico de acordo com a Área de Atuação.
- 5. **Idade Mínima:** 18 anos completos;
- 6. **Outros:** conforme instruções reguladoras do processo seletivo.

Lotação

Em serviço onde sejam necessárias à execução das atividades próprias do cargo.