

Executivo

GABINETE DO GOVERNADOR

LEI Nº 8.037, DE 5 DE SETEMBRO DE 2014

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Pará e dá outras providências.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARÁ estatui e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Pará, composto dos cargos efetivos, cargos comissionados e funções gratificadas.

Art. 2º O presente Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR tem as seguintes finalidades:

- I - estabelecer um sistema permanente de desenvolvimento funcional do servidor, vinculado aos objetivos institucionais, obedecidos os critérios de igualdade de oportunidades, competência, mérito e qualificação profissional; e
- II - garantir a eficiência dos serviços prestados pelo controle externo estadual.

TÍTULO II

DA ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO PLANO

CAPÍTULO I

DA CONCEITUAÇÃO BÁSICA

Art. 3º Para os efeitos desta Lei consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

- I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam os quadros de carreiras, a forma de ingresso, a promoção e o desenvolvimento profissional dos servidores;
- II - quadro de pessoal: conjunto de cargos de provimento efetivo, em comissão e de funções gratificadas;
- III - pessoal efetivo: servidores públicos cuja investidura no respectivo cargo se deu mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;
- IV - cargo de provimento efetivo: unidade de ocupação funcional, criado por lei, com número certo e denominação própria, definido por um conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor, mediante retribuição pecuniária;
- V - cargo de provimento em comissão: conjunto de atividades e responsabilidades de direção e assessoramento superiores, definidas com base na estrutura organizacional do Tribunal de Contas do Estado do Pará, de livre nomeação e exoneração;
- VI - função gratificada: conjunto de atividades e responsabilidades de chefia e assistência intermediárias, definidas com base na estrutura organizacional do Tribunal de Contas do Estado do Pará, de livre designação e destituição, conferidas a servidor efetivo;
- VII - progressão funcional: deslocamento funcional de servidor, entre classes e referências, no mesmo cargo;
- VIII - nível: grau de complexidade do conhecimento exigido para o exercício do cargo de cada carreira;
- IX - classe: corresponde à faixa de referências remuneratórias existentes em quaisquer dos cargos da carreira, determinante da progressão funcional vertical;
- X - referência: graduação ascendente existente em cada classe, determinante da progressão funcional horizontal;
- XI - interstício avaliatório: período durante o qual o servidor é acompanhado e avaliado para a verificação do desempenho;
- XII - vencimento: é a retribuição pecuniária mensal devida ao servidor público pelo efetivo exercício de cargo, correspondente à classe e à referência do respectivo cargo de carreira na conformidade da tabela remuneratória;
- XIII - remuneração: é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias previstas em lei;
- XIV - tabela remuneratória: conjunto de valores que compõem o vencimento dos cargos nas classes e referências, definidos nesta Lei;
- XV - adicional de qualificação: parcela pecuniária destinada aos servidores do quadro de pessoal do Tribunal, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, títulos ou certificados de cursos de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito;
- XVI - enquadramento: alocação do servidor em cargo correspondente a sua situação funcional, observados, dentre outros, os requisitos de escolaridade estabelecidos para provimento;
- XVII - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para exercer determinada atividade.

CAPÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração é composto pelos seguintes quadros:

- I - cargos de provimento efetivo;
- II - cargos de provimento em comissão;
- III - funções gratificadas.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS

Art. 5º Os cargos previstos neste PCCR, com competência para atuar no controle externo da administração pública e da gestão de recursos públicos estaduais, e, no âmbito interno, nas áreas de planejamento, organização, direção e controle, integram o quadro de cargos de provimento efetivo e pertencem às seguintes carreiras:

- I - carreira técnica: composta pelos cargos de Auditor de Controle Externo e Assessor Técnico de Controle Externo, para cujo provimento é exigido curso de graduação de nível superior;
- II - carreira auxiliar: composta pelos cargos de Auxiliar Técnico de Controle Externo e Motorista, para cujo provimento é exigida a escolaridade de nível médio;
- III - carreira operacional: composta pelos cargos de Agente Auxiliar de Serviços Administrativos, Agente de Vigilância e Zeladoria e Agente Auxiliar de Serviços Gerais, para cujo provimento é exigida a escolaridade de nível fundamental.

§ 1º As carreiras de que trata o *caput* deste artigo são compostas por cargos com atribuições voltadas para a realização dos serviços de controle externo estadual em todos os níveis de complexidade, junto aos órgãos, entidades e demais entes que recebam recursos públicos do Estado e têm por finalidade o cumprimento da missão do Tribunal de Contas do Estado em benefício da sociedade, a realização de atividades de suporte pertinentes à gestão de pessoas; logística; licitações, contratos e convênios; planejamento, orçamento, finanças e contabilidade; informação; manutenção e infraestrutura; controle interno e auditoria; transporte oficial; bem como pareceres jurídicos e outras atividades de apoio administrativo.

§ 2º A carreira operacional, prevista no inciso III, será extinta na forma do art. 44 deste PCCR.

§ 3º As atividades de controle externo da administração pública e a fiscalização de entidades que recebam recursos públicos não poderão ser exercidas por servidores comissionados, temporários ou cedidos de outros órgãos.

Art. 6º Os cargos estão estruturados de acordo com o anexo I desta Lei.

Art. 7º Caberá à Unidade de Gestão de Pessoas avaliar periodicamente a adequação do quadro de cargos de provimento efetivo às necessidades institucionais, e propor, se for o caso, seu redimensionamento, com base nas seguintes variáveis, dentre outras:

- I - necessidades institucionais;
- II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho definida neste Plano e usuários;
- III - inovações tecnológicas; e
- IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

CAPÍTULO IV

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 8º Os ocupantes dos cargos em comissão e das funções gratificadas, constituídos em consonância com a estrutura organo-funcional, serão nomeados por ato do Presidente do Tribunal.

§ 1º Os cargos comissionados serão ocupados por portadores de graduação de nível superior e médio, de acordo com a exigência do cargo a ser ocupado.

§ 2º Os cargos comissionados serão ocupados de acordo com o previsto no anexo II, observado o percentual mínimo de 30% (trinta por cento) do total que, obrigatoriamente, deve ser preenchido por servidores efetivos do Tribunal de Contas do Estado do Pará.

§ 3º O cumprimento do percentual referido no parágrafo acima se dará de forma escalonada, observado o alcance dos seguintes quantitativos:

- a) 15% (quinze por cento) no ano de 2014;
- b) 15% (quinze por cento) no ano de 2015.

Art. 9º Ficam criadas, na forma do anexo IV desta Lei, funções gratificadas para retribuição das atividades de chefia e assistência intermediárias, com a extinção das atuais funções comissionadas de que trata a Resolução nº 11.905, de 24 de abril de 1990.

§ 1º As funções gratificadas previstas neste Plano deverão ser providas exclusivamente por servidores efetivos do Tribunal de Contas do Estado do Pará.

§ 2º A retribuição pelo exercício da função gratificada será calculada em percentual sobre o vencimento base da primeira referência da primeira classe do cargo de nível superior, conforme tabela constante do anexo IV desta Lei, até o limite de 100% (cem por cento) do seu valor.

CAPÍTULO V DO INGRESSO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 10. A investidura em cargo de provimento efetivo dar-se-á mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, na referência e classe iniciais do cargo ao qual concorreu, observados a escolaridade e o preenchimento dos demais requisitos exigidos para ingresso.

Parágrafo único. Os requisitos para ingresso nos cargos de que trata o *caput* deste artigo constam do Anexo VII desta Lei, referente às especificações dos cargos.

Art. 11. O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, em conformidade com as regras gerais estabelecidas em lei.

CAPÍTULO VI

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 12. A elaboração do Plano de Desenvolvimento na Carreira, a ser regulamentado por resolução do Tribunal, será respaldado no planejamento estratégico e na política de gestão de pessoas.

Art. 13. O desenvolvimento na carreira é a forma de evolução na carreira, cargo, classes e referências remuneratórias, por meio de mecanismos de progressão, a partir do efetivo exercício no cargo, conforme o tempo desse exercício, a experiência, a qualificação e o desempenho, segundo critérios estabelecidos em regulamento próprio.

Seção I

Da Progressão Funcional

Art. 14. A progressão do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras técnica, auxiliar e operacional visa a incentivar a melhoria de seu desempenho ao executar as atribuições do cargo, a mobilidade dos servidores na respectiva carreira e a decorrente melhoria remuneratória na classe e referência a que pertence, e obedecerá, alternadamente, os critérios de antiguidade e merecimento, este definido no sistema de avaliação de desempenho, a ser aprovado por Resolução do Tribunal.

Art. 15. A Progressão Funcional será:

I - horizontal: progresso do servidor, após avaliação, à referência imediatamente superior àquela a que pertencer, dentro da mesma classe, respeitado o interstício de dois anos de efetivo exercício na referência em que se encontrar;

II - vertical: progresso do servidor alocado na última referência, de uma classe para outra, dentro do mesmo cargo, após avaliação de desempenho, observado o interstício avaliatório de dois anos.

§ 1º A progressão horizontal por merecimento valorizará a experiência, a qualificação profissional e o desempenho individual, e, para sua efetivação, o servidor deverá atingir a pontuação mínima estabelecida no sistema de avaliação de desempenho para avançar à referência imediatamente superior àquela a qual pertence, observados, dentre outros, os seguintes itens:

- a) experiência: valoração da participação em grupos e comissões especiais de trabalho, desempenho de funções gratificadas e cargos em comissão;
 - b) qualificação: valoração de cursos de atualização e aperfeiçoamento, com o mínimo de horas exigido em legislação específica, e que tiverem relação direta com o cargo ocupado;
 - c) desempenho individual: valoração de assiduidade, pontualidade, cumprimento de prazos, relacionamento interpessoal, responsabilidade, uso adequado do patrimônio institucional e o cumprimento das metas previamente definidas.
- § 2º Para a efetivação da progressão vertical, que somente se dará por merecimento, o servidor deverá atingir a pontuação mínima estabelecida no sistema de avaliação de desempenho para avançar à referência inicial da classe imediatamente superior àquela a qual pertence, observados, dentre outros, os seguintes itens:
- a) cursos de pós-graduação que tiverem relação direta com o cargo ocupado e reconhecidos pelo Ministério da Educação - MEC;
 - b) ações de treinamento que tiverem relação direta com o cargo ocupado;
 - c) participação em grupos e comissões de trabalho sob designação formal do TCE-PA;
 - d) desempenho de funções gratificadas e cargos comissionados;
 - e) desempenho organizacional: trabalho em equipe, orientação para resultados e comunicação formal;
 - f) desempenho funcional: dedicação ao trabalho, produtividade e qualidade do trabalho;
 - g) desempenho individual: valoração de assiduidade, pontualidade, cumprimento de prazos, relacionamento interpessoal, responsabilidade, uso adequado do patrimônio institucional e o cumprimento das metas previamente definidas.

§ 3º As progressões horizontal e vertical ocorrerão após avaliação do servidor, alcançada a pontuação, nos termos referidos nos §§ 1º e 2º deste artigo.

§ 4º As atividades de qualificação profissional poderão ser promovidas pelo próprio órgão ou por outra instituição, desde que previamente autorizadas pela Unidade de Gestão de Pessoas.

Art. 16. Será considerado, para fins de progressão, apenas o tempo de serviço prestado efetivamente pelo servidor ao Tribunal