

de Contas do Estado do Pará.

§ 1º É considerado de efetivo exercício, para fins de progressão funcional, o tempo em que o servidor estiver afastado do cargo em casos de:

- a) licenças remuneradas, nos termos da lei;
- b) licenças concedidas para o exercício de mandato eletivo ou de direção de entidade classista, limitado a dois mandatos;
- c) exercício de cargo comissionado ou de função gratificada.

§ 2º O interstício avaliatório será interrompido nos casos em que o servidor estiver afastado por:

- a) licença sem vencimentos;
- b) suspensão disciplinar;
- c) prisão decorrente de decisão judicial.

Art. 17. Aos servidores em estágio probatório, serão consideradas, para fins de progressão horizontal, as avaliações de desempenho efetivadas nos dois últimos anos do referido estágio.

Art. 18. O servidor em estágio probatório somente será promovido por antiguidade e por merecimento após a obtenção da estabilidade nos termos da Constituição Federal.

Parágrafo único. Obtida a estabilidade, o tempo de serviço correspondente ao estágio probatório será considerado para efeito de progressão funcional, reconhecido ao servidor o direito à progressão para a referência correspondente aos interstícios completos na data da conclusão do estágio.

Seção II

Avaliação de Desempenho

Art. 19. As normas previstas para a efetivação da avaliação de desempenho, necessárias à concessão das progressões horizontal e vertical dos servidores, serão estabelecidas pela Resolução que instituir o sistema de avaliação de desempenho do Tribunal de Contas, que deverá ocorrer no prazo de cento e oitenta dias, a contar do início da vigência desta Lei.

§ 1º A periodicidade da avaliação de desempenho é de doze meses para todas as áreas de atividades, e a apuração e a homologação devem ocorrer até o terceiro mês subsequente ao período apurado.

§ 2º As progressões horizontal e vertical, decorrentes de avaliação de desempenho, surtirão efeitos imediatos com a homologação referida no parágrafo anterior.

Art. 20. A unidade administrativa responsável pela avaliação de desempenho dos profissionais ocupantes dos cargos das carreiras definidas neste Plano deverá:

- I - acompanhar e supervisionar o processo;
- II - analisar e instruir os recursos interpostos.

Art. 21. Para implantação do processo de avaliação de desempenho serão observados:

- I - definição metodológica dos indicadores de avaliação;
- II - definição de metas;
- III - adoção de modelos de gestão de pessoas orientados por competências e instrumentos que atendam à natureza das atividades, assegurados os seguintes princípios:
 - a) legitimidade e transparência do processo de avaliação;
 - b) periodicidade;
 - c) contribuição do servidor para a consecução dos objetivos do órgão ou serviço;
 - d) adequação aos conteúdos dos cargos e às condições reais de trabalho, de forma que, caso haja condições precárias ou adversas, não prejudiquem a avaliação;
 - e) conhecimento do servidor sobre todas as etapas da avaliação e do seu resultado final;
 - f) direito de manifestação às instâncias recursais.

Art. 22. Na avaliação de desempenho, além dos critérios já mencionados, deverão ser contemplados outros, capazes de avaliar a qualidade dos processos de trabalho contínuo, permanente, crítico, participativo, nas áreas finalísticas e de suporte, de modo a abranger o servidor de forma integrada, com sua participação no processo de prestação de serviços à sociedade.

Seção III

Do Programa de Desenvolvimento de Pessoas

Art. 23. Caberá à Unidade de Gestão de Pessoas elaborar e propor a realização, direta ou indireta, de programas de desenvolvimento de pessoas para os servidores do órgão, com os seguintes objetivos precípuos:

- I - conscientizar os servidores para a relevância do seu papel, enquanto agente na construção de uma sociedade mais justa;
- II - preparar os profissionais das carreiras constantes deste PCCR com vistas ao seu engajamento no plano de desenvolvimento organizacional do Tribunal;
- III - capacitar o profissional para um desempenho qualificado de suas atribuições e para a prestação de serviços de qualidade à

coletividade.

Art. 24. O desenvolvimento das pessoas ocupantes dos cargos e funções do Tribunal de Contas do Estado deverá resultar de programas regulares de treinamento, organizados e implementados pela instituição, com os seguintes objetivos:

- I - o aprimoramento do desempenho das atividades funcionais;
- II - estabelecimento de possibilidade de progressão funcional;
- III - a formação inicial de servidores, mediante a preparação para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras, de modo a propiciar conhecimentos, métodos, técnicas e habilidades adequadas;
- IV - nos cursos de natureza gerencial, a preparação do servidor para o exercício de funções de direção, chefia e coordenação.

CAPÍTULO VII

DA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DA CARREIRA

Art. 25. A estrutura remuneratória das carreiras técnica, auxiliar e operacional de que trata o art. 5º desta Lei compreende:

- I - quatro classes para cada cargo integrante da carreira, identificadas pelas letras A, B, C e D;
- II - dezesseis referências, identificadas por algarismos romanos, distribuídas em quatro referências por classe de cada cargo das carreiras técnica, auxiliar e operacional.

Seção Única

Do Vencimento e Vantagens

Art. 26. Os valores dos vencimentos dos servidores ocupantes dos cargos que integram as carreiras técnica, auxiliar e operacional são os constantes do Anexo V desta Lei.

Art. 27. Além do vencimento e outras vantagens previstas em lei, o servidor do Tribunal de Contas do Estado do Pará perceberá abono por produtividade coletiva, em percentual de até 80% (oitenta por cento) sobre o vencimento base, pelo alcance, em conjunto, das metas das unidades organizacionais e/ou individuais, previamente estabelecidas para período não inferior a um ano, conforme regulamentação própria, por Resolução a ser instituída pelo Tribunal Pleno.

Art. 28. Fica instituído o adicional de qualificação, a ser regulamentado por Resolução do Tribunal Pleno, destinado aos servidores das carreiras 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, ilimitados aos seguintes percentuais:

- I - 10% (dez por cento) pelo certificado de especialização;
- II - 15% (quinze por cento) pelo título de mestre;
- III - 20% (vinte por cento) pelo título de doutor;
- IV - 25% (vinte e cinco por cento) pelo pós-doutorado;
- V - 1% (um por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento que totalize pelos menos 80 (oitenta) horas, observado o limite de 10% (dez por cento).

§ 1º O adicional de que trata este artigo não será concedido quando o curso constituir requisito para ingresso no cargo.

§ 2º Para fins de concessão do adicional de qualificação, os cursos de especialização, mestrado e doutorado serão considerados somente quando forem devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação e tiverem relação direta com o cargo ocupado.

§ 3º Para a concessão do adicional de qualificação previsto no inciso I serão considerados apenas os cursos com carga horária igual e/ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas.

§ 4º Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente mais de um percentual dentre os previstos nos incisos I a IV do *caput* deste artigo.

§ 5º O adicional de qualificação, após análise e validação pela Unidade de Gestão de Pessoas, terá efeitos financeiros a partir do dia da apresentação do título ou certificado.

§ 6º O adicional será considerado no cálculo dos proventos e das pensões somente se o título ou certificado forem anteriores à data da inativação, excetuado do cômputo o disposto no inciso V do *caput* deste artigo.

§ 7º As ações de treinamento previstas no inciso V deste artigo devem manter relação direta com o cargo ocupado e os coeficientes serão aplicados pelo prazo de três anos, a contar da data de conclusão da última ação que totalizou o mínimo de 80 (oitenta) horas.

§ 8º Os efeitos financeiros do adicional de qualificação vigorarão a partir do ano de 2016, desde que obedecida a prévia disponibilidade orçamentária, bem como os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 29. As indenizações, auxílios e demais vantagens ou gratificações de caráter eventual não integram a remuneração dos servidores.

TÍTULO III

DA IMPLANTAÇÃO E GESTÃO DO PLANO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 30. A implantação do plano de que trata esta Lei far-se-á em três etapas, conforme abaixo discriminadas:

- I - enquadramento dos servidores no PCCR, que observará a correlação entre cargos e respectivos requisitos, conforme disposto nos arts. 33 e 34 deste PCCR;
 - II - implementação da primeira progressão horizontal, que deverá ocorrer após o prazo de vinte e quatro meses, a partir da data do enquadramento;
 - III - implementação da primeira progressão vertical, após o prazo de vinte e quatro meses, a contar da progressão horizontal na última referência da classe imediatamente anterior.
- Parágrafo único. Cabe à Unidade de Gestão de Pessoas o monitoramento da implantação deste Plano, nos termos dos incisos deste artigo, para que referido instrumento legal alcance sua eficácia e efetividade.

CAPÍTULO II

DO ENQUADRAMENTO

Art. 31. O enquadramento dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras técnica, auxiliar e operacional ocorrerá mediante transformação dos cargos atualmente ocupados, observada a correlação existente com os cargos do novo Plano, em conformidade com a tabela de correspondência constante do anexo VI da presente Lei, desde que se encontrem em efetivo exercício, nos termos da lei.

Art. 32. A revisão do processo de enquadramento poderá ser solicitada pelo servidor, no prazo de trinta dias, a contar da publicação do ato de enquadramento no Plano, mediante solicitação à Presidência.

Art. 33. O enquadramento do servidor na carreira, cargo, classe e referência dar-se-á após prévia análise dos seguintes itens:

- I - situação funcional atual do servidor, mantidas a classe e referência;
- II - correspondência dos cargos atualmente ocupados com os cargos deste Plano;
- III - atendimento aos requisitos exigidos para o provimento dos cargos;
- IV - lotação ideal de cargos, necessária ao funcionamento dos serviços do Tribunal;
- V - recursos orçamentários e financeiros disponíveis.

Parágrafo único. A hipótese referida no inciso V dependerá de justificativa e comprovação da redução de recursos orçamentários e financeiros.

Art. 34. Com a implantação deste PCCR, aos servidores que na data de sua implementação estiverem em efetivo exercício no Tribunal de Contas do Estado do Pará, será conferida a progressão nas classes e referências subsequentes às atualmente ocupadas, mediante o cômputo do tempo de efetivo exercício no cargo atualmente ocupado, contado a partir da última progressão funcional ou da data de admissão no Tribunal, observado o intervalo de dois anos entre as classes e referências.

Parágrafo único. O enquadramento dos servidores neste PCCR dar-se-á por meio de ato do Presidente do Tribunal de Contas do Estado do Pará ou de autoridade delegada, no prazo de noventa dias.

CAPÍTULO III

DA GESTÃO DO PLANO

Art. 35. Compete à Unidade de Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas do Estado propor:

- I - modificações ou regulamentos complementares deste Plano;
- II - realização de concurso público;
- III - execução de programas de desenvolvimento de gestão de pessoas, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos e funções do Tribunal.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 36. O processo de enquadramento dos servidores neste Plano será realizado pela Unidade de Gestão de Pessoas, no prazo de noventa dias.

Parágrafo único. Os casos omissos serão objeto de estudo da Unidade de Gestão de Pessoas e decisão do Presidente.

Art. 37. Os servidores em gozo de licença sem vencimentos terão sua situação funcional tratada no Plano somente após o retorno às atividades normais no Tribunal de Contas.

Art. 38. Esta Lei se aplica, no que couber, aos aposentados e pensionistas deste Tribunal, observados os dispositivos constitucionais pertinentes à matéria.

Art. 39. O Presidente do TCE-PA baixará os atos regulamentares necessários à execução do presente Plano.