

LEI Nº 9.493, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2021

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Quadro de Pessoal do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará e revoga as Leis nºs 5.826/94, 7.371/09, 7.494/10 e 8.249/15.

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

TÍTULO I**DAS ESTRUTURA, PRINCÍPIOS, ORGANIZAÇÃO E REQUISITOS****CAPÍTULO I****DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará, estruturado em quadros de pessoal, os quais são compostos pelos cargos efetivos; cargos comissionados, de livre nomeação e exoneração, bem como das funções gratificadas.

Parágrafo único. Os quadros previstos no caput serão tratados em capítulos específicos definidos na presente Lei, observando o detalhamento constante do ANEXO I.

Art. 2º A remuneração dos servidores do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará (TCMPA), passa a ser regida por esta Lei, conforme constante das tabelas de referência, previstas nos ANEXOS II e III.

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 - carreira: conjunto de classes funcionais atribuídas a cargos efetivos, em que seus integrantes vão percorrendo os diversos patamares de que se constitui a progressão funcional, sem prejuízo da manutenção de suas atribuições;

III - quadro de pessoal: conjunto de cargos de provimento efetivo, em comissão e de funções gratificadas;

IV - pessoal efetivo: servidores públicos cuja investidura no respectivo cargo se deu mediante concurso público de provas ou de provas e títulos; V - 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 padronizada;

VI - cargo de provimento em comissão: conjunto de atividades e responsabilidades de direção superior e intermediária, definidas com base na estrutura organizacional do TCMPA, e de assessoramento superior e intermediário, de livre nomeação e exoneração;

VII - função gratificada: conjunto de atribuições, classificadas segundo a natureza e o grau das responsabilidades, criadas de acordo com as necessidades operativas das unidades da estrutura organizacional, atribuídas por critério de confiança exclusivamente a servidor ocupante de cargo efetivo e desempenhadas na unidade a qual estiver vinculada a função, de livre designação e destituição;

VIII - progressão funcional: deslocamento funcional de servidor, entre classes e referências, no mesmo cargo efetivo;

IX - promoção: forma de acesso antecipado a classe imediatamente superior, mediante preenchimento de requisitos específicos dispostos na Lei e Ato Normativo do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará;

X - nível: grau de complexidade do conhecimento exigido para o exercício do cargo de cada carreira;

XI - classe: corresponde às faixas de referências salariais existentes em quaisquer dos cargos das carreiras, determinante da progressão funcional;

XII - subclasse: corresponde à subfaixas de referências salariais, dentro das classes, existentes em quaisquer dos cargos das carreiras, determinante da progressão funcional;

XIII - interstício avaliatório: período durante o qual o servidor é acompanhado e avaliado para verificação do desempenho;

XIV - 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 salarial;

XV - remuneração: é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias previstas em lei;

XVI - tabela de remuneração: conjunto de valores que compõem o vencimento da classe e referência dos cargos definidos nesta Lei;

XVII - enquadramento: alocação do servidor em cargo correlato deste Plano, observados, dentre outros, os requisitos de escolaridade estabelecidos para provimento;

XVIII - grau de instrução: grau de ensino necessário para o ingresso, sendo o requisito mínimo para o desempenho das atribuições de cada cargo;

XIX - habilitação: formação acadêmica específica exigida para o ingresso e desempenho nos cargos efetivos de nível médio e superior;

XX - gratificação de desempenho: parcela pecuniária destinadas aos servidores do quadro de pessoal efetivo do TCMPA, em razão do cumprimento das metas individuais, de sua unidade de lotação e institucionais;

XXI - adicional de controle externo: parcela pecuniária fixa destinada aos servidores do quadro de pessoal efetivo do TCMPA, nos percentuais dispostos nesta Lei;

XXII - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para exercer determinada atividade;

XXIII - regime de plantão: é aquele em que o servidor é escalado para o exercício de suas atividades profissionais nos dias em que não houver expediente normal de trabalho, em serviço estritamente indispensável, por um período previamente definido em ato administrativo.

Art. 4º O presente Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração tem as seguintes finalidades primordiais:

I - o estabelecimento de um sistema permanente de desenvolvimento funcional do servidor, vinculado aos objetivos institucionais, obedecidos os critérios de mérito, da igualdade de oportunidades e da qualificação profissional; e

II - a garantia da eficiência dos serviços prestados pelo TCMPA à sociedade. Art. 5º O Regime Jurídico aplicado aos servidores do TCMPA é o estatutário, estabelecido pela Lei Estadual nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994.

Parágrafo único. Os servidores do TCMPA, para além das vedações e sanções estabelecidas nos termos da Lei Estadual nº 5.810/1994, ficam submetidos às prescrições estabelecidas junto ao Código de Ética dos Servidores do Tribunal de Contas dos Municípios do Estado do Pará, aprovado por ato próprio do Tribunal.

CAPÍTULO II**DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES**

Art. 6º Os princípios e diretrizes que norteiam este PCCR são:

I - universalidade: integram o Plano os servidores efetivos que participam do processo de trabalho desenvolvido pelo TCMPA, incluindo os servidores estáveis que se adequaram no prazo previsto pelo art. 19, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

II - equidade: fica assegurado aos servidores que integram este Plano, tratamento igualitário para os ocupantes de cargos com atribuições e requisitos iguais;

III - flexibilidade: garantia de revisão das diretrizes fixadas, visando à adequação destas às necessidades da sociedade;

IV - participação na gestão: para a implantação deste Plano às necessidades do TCMPA, deverá ser observado o princípio da participação bilateral entre os servidores e o órgão gestor deste Plano, a Diretoria de Gestão de Pessoas do Tribunal;

V - concurso público: é a forma de ingresso nos cargos efetivos do TCMPA;

VI - publicidade e transparência: todos os fatos e atos administrativos referentes a este PCCR serão públicos, garantindo total e permanente transparência;

VII - capacitação profissional: elemento básico de valorização do servidor, compreendendo o desenvolvimento sistemático, voltado para a sua qualificação e aperfeiçoamento, de forma a criar condições motivacionais favoráveis à melhoria da autoestima;

VIII - merecimento: desenvolvimento profissional, por meio de avaliação de desempenho individual, da unidade de lotação e institucional;

IX - responsabilidade fiscal: a implementação da remuneração dos servidores do TCMPA pressupõe a manutenção do equilíbrio das contas públicas, devendo ser observadas as regras previstas na Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, nas normas regulamentares, e na legislação correlata.

Art. 7º Não haverá a designação para função de confiança ou a nomeação para cargo em comissão de pessoa que tenha sido condenada em decisão com trânsito em julgado ou proferida por órgão jurisdicional colegiado, nos seguintes casos:

I - atos de improbidade administrativa;

II - crimes:

a) contra a administração pública;

b) contra a incolumidade pública;

c) contra a fé pública;

d) hediondos;

e) praticados por organização criminosa, quadrilha ou bando;

f) de redução de pessoa à condição análoga à de escravo;

g) eleitorais, para os quais a lei comine pena privativa de liberdade;

h) de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores.

Art. 8º Na mesma proibição do art. 7º incidem aqueles que tenham:

I - praticado atos causadores da perda do cargo ou emprego público;

II - sido excluídos do exercício da profissão, por decisão sancionatória judicial ou administrativa do órgão profissional competente;

III - tido suas contas relativas ao exercício de cargos ou funções públicas rejeitadas por irregularidade insanável que configure ato doloso de improbidade administrativa, por decisão irrecorrível do órgão competente.

Art. 9º As vedações do art. 7º não se aplicam quando o crime tenha sido culposo ou considerado de menor potencial ofensivo.

Art. 10. Deixam de incidir as vedações dos arts. 7º e 8º depois de decorridos 05 (cinco) anos da:

I - extinção da punibilidade do crime respectivo, salvo em caso de absolvição pela instância superior, que retroagirá para todos os efeitos;

II - decisão que tenha ocasionado a exclusão do exercício profissional, a perda do cargo ou emprego público;

III - rejeição das contas relativas ao exercício de cargos ou funções públicas; ou

IV - cessação dos efeitos da suspensão dos direitos políticos.

Art. 11. Caberá à unidade responsável pela gestão de pessoas avaliar periodicamente a adequação do quadro de cargos de provimento efetivo e das funções de confiança 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 em relação às unidades da estrutura organizacional;

III - inovações tecnológicas e;

IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

TÍTULO II**DAS ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO PLANO****CAPÍTULO I****DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

Art. 12. Cargo Efetivo é aquele para cujo provimento originário é exigida prévia aprovação em concurso público de provas e títulos no nível e na referência iniciais do cargo, observada a ordem de classificação, a escolaridade e o preenchimento dos demais requisitos exigidos para ingresso.

Art. 13. Os cargos previstos neste PCCR, com competência para atuar nas áreas de planejamento, administração, controle externo e interno, assistência, prevenção e proteção no TCMPA, integram o Quadro de Cargos de Provimento Efetivo e pertencem às seguintes Carreiras: