
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA – ASSESSORIA TÉCNICA

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 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, limitados 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.

CAPÍTULO VIII DAS INDENIZAÇÕES

Art. 29-A. O Tribunal de Contas do Estado do Pará poderá antecipar a indenização em pecúnia, prevista no art. 76, § 3º da Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994, das férias vencidas e não gozadas, por interesse público, há mais de 02 (dois) anos de seus servidores.

Art. 29-B. O Tribunal de Contas do Estado do Pará poderá, a requerimento do servidor, antecipar a conversão em pecúnia, das licenças-prêmios previstas no art. 98 da Lei nº 5.810/94.

Parágrafo único. Somente poderá ser objeto de conversão a licença-prêmio cujos períodos aquisitivos tenham sido completamente laborados no Tribunal de Contas do Estado do Pará.

Art. 29-C. A indenização e a conversão prevista no art. 29-A e no art. 29-B terão seus pagamentos condicionados à disponibilidade orçamentário-financeira da Instituição, respeitada a ordem cronológica dos requerimentos.

§ 1º A indenização e a conversão deverão observar a ordem de antiguidade dos períodos vencidos.

§ 2º A indenização e a conversão serão calculadas com base na remuneração do servidor, apurada no mês imediatamente anterior ao de efetivação de seu pagamento e limitada ao valor do teto remuneratório vigente, por período indenizado.

§ 3º A indenização e a conversão serão limitadas em até 03 (três) períodos adquiridos por exercício-financeiro para cada servidor requerente.

§ 4º Após análise inicial do pedido, verificando-se que ainda existe disponibilidade orçamentário-financeira, o limite do parágrafo anterior poderá ser ampliado na medida da respectiva disponibilidade.

* Capítulo VIII acrescido a esta legislação através da Lei nº 9.530, de 19 de abril de 2022, publicada no DOE Nº 34.940, DE 20/04/2022.

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

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 40. Os cargos de Assessor Técnico de Informática, Assessor Técnico de Procuradoria, Assessor Técnico de Planejamento, Assessor Técnico de Comunicação, Assessor Técnico Administrativo e Assessor Técnico Educacional ficam denominados Auditor de Controle Externo, para cujo provimento é exigida a escolaridade de nível superior e com especificações e atribuições constantes do anexo VII deste Plano.

Art. 41. Os cargos de Técnico Auxiliar de Controle Externo, Técnico Auxiliar de Serviços Especializados, Técnico de Processamento de Imagem, Técnico de Informática- Programador, Técnico de Informática-Operador e Técnico de Informática - Suporte ficam denominados Auxiliar Técnico de Controle Externo, para cujo provimento é exigida a escolaridade de nível médio e com especificações e atribuições constantes do Anexo VII deste Plano.

Art. 42. Os cargos de Analista Auxiliar de Controle Externo TCECTI -404, quando da vacância, ficam transformados em cargo de Auditor de Controle Externo - Fiscalização TCE-CT-603.

Parágrafo único. Aos servidores ocupantes do cargo efetivo de Analista Auxiliar de Controle Externo, para cujo provimento foi exigido habilitação profissional em contabilidade, fica mantido o direito ao enquadramento e progressão, nos termos dos arts. 31 a 34, na carreira técnica intermediária, em extinção, conforme tabela remuneratória constante do anexo V deste PCCR.

Art. 43. O cargo de Agente Auxiliar de Controle Externo AA – 305 fica denominado Motorista TCE-CA - 403, para o qual não haverá novos provimentos e será extinto à medida da vacância.

Parágrafo único. Ficam mantidas as vantagens pecuniárias instituídas pela Resolução nº 12.563, de 9 de março de 1993 e respeitados os direitos adquiridos dos servidores ocupantes do cargo.

Art. 44. Os cargos de Agente Auxiliar de Serviços Gerais TCECO- 301, Agente de Vigilância e Zeladoria TCE-CO-302 e Agente Auxiliar dos Serviços Administrativos TCE-CO-303, não terão novos provimentos, e, à medida da vacância, serão extintos.

Art. 45. Os cargos de Assessor de Gabinete TCEAAGC-502 e Assessor Técnico de Controle Externo TCE-CT-601 não terão novos provimentos, e, à medida da vacância, serão extintos.

Art. 46. Ficam extintos os cargos de Assistente de Gabinete TCE-AAGC-501 e Agente Auxiliar de Serviços Especializados TCECO-304.

Art. 47. Ficam extintos os cargos vagos de Agente Auxiliar de Serviços Gerais TCE-CO-301, Agente de Vigilância e Zeladoria TCE-CO-302 e Agente Auxiliar de Serviços Administrativos TCECO-303.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 48. Fica garantido, para o ano de 2015, conforme previsão orçamentária e disponibilidade financeira, aumento de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento base dos cargos de provimento efetivo do quadro de pessoal do Tribunal, sem prejuízo das respectivas reposições salariais.

Art. 49. A carreira isolada do cargo de Auditor, membro deste Tribunal de Contas, tem sua regulamentação quanto ao provimento, às atribuições, ao subsídio e às vantagens, definidos na Constituição Estadual, na Lei Orgânica, no Regimento Interno do Tribunal de Contas do Estado e na Resolução nº 18.530, de 7 de novembro de 2013.

Art. 50. Ao servidor que, em decorrência da aplicação deste PCCR, passar a perceber vencimento mensal inferior a que vinha recebendo, é assegurado o pagamento da diferença como vantagem pessoal nominalmente identificável - VPNI, a ser fixada em percentual sobre o vencimento base.

Art. 51. A denominação dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas constantes dos anexos II e IV, poderá ser alterada por ato normativo do Tribunal de Contas em atendimento às necessidades de estruturação administrativa, mantidos os quantitativos, níveis e valores de vencimentos de cada cargo e função.

Art. 52. Fica assegurado a atualização dos valores constantes do anexo V desta Lei, sempre que for concedido reajuste salarial aos servidores do Tribunal de Contas do Estado do Pará.

Art. 53. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta do orçamento do Tribunal de Contas do Estado do Pará.

Art. 54. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 5 de setembro de 2014.

SIMÃO JATENE
Governador do Estado

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PARÁ
PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

ANEXO I

OBSERVAÇÃO: ESTA LEI POSSUI ANEXOS QUE PODEM SER ENCONTRADOS NO DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO PARÁ DE 08 DE SETEMBRO DE 2014.

DOE N° 32.722, de 08/09/2014.

* Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado do Pará.