

Executivo

GABINETE DO GOVERNADOR

L E I Nº 8.024, DE 16 DE JULHO DE 2014

Denomina de "Teófilo Olegário Furtado" o Hospital Regional de Itaituba.

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

Art. 1º Fica denominado de "Teófilo Olegário Furtado" o Hospital Regional de Itaituba, localizado na Avenida Marechal Rondon, s/nº, Bairro Centro, no Município de Itaituba.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 16 de julho de 2014.

SIMÃO JATENE

Governador do Estado

L E I Nº 8.025, DE 16 DE JULHO DE 2014

Dispõe sobre o Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração dos Servidores do Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará.

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

TÍTULO I

DO PLANO DE CARREIRAS, CARGOS E REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração dos Servidores do Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará, constituído nos termos desta Lei.

Art. 2º O regime jurídico aplicado aos servidores do Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará é o estatutário, estabelecido pela Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994.

Art. 3º O presente Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração - PCCR, tem as seguintes finalidades primordiais:

- I - estabelecimento de um sistema permanente de desenvolvimento funcional do servidor, vinculado aos objetivos institucionais, obedecidos os critérios de igualdade de oportunidades, do mérito e da qualificação profissional; e
- II - garantia da eficiência dos serviços prestados pelo Ministério Público de Contas dos Municípios à sociedade.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 4º Os princípios e diretrizes que norteiam este Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração são os constantes no art. 37 da Constituição Federal, e ainda:

- I - universalidade: integram o Plano, os servidores efetivos que participam do processo de trabalho desenvolvido pelo Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará;
- II - equidade: fica assegurado aos servidores que integram este Plano, tratamento igualitário para os ocupantes de cargos com atribuições e requisitos iguais;
- III - equivalência de cargos: observa a correspondência dos cargos em toda a entidade, respeitando-se o respectivo agrupamento, a complexidade, a escolaridade e a formação profissional exigida para o seu exercício;
- IV - flexibilidade: garantia de revisão do Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração, visando à adequação deste às necessidades da sociedade, e, conforme o caso, às diretrizes do Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará;
- V - 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;
- VI - merecimento: desenvolvimento profissional, por meio de avaliação de desempenho individual e institucional, envolvendo os servidores;
- VII - concurso público: é a forma de ingresso nos cargos efetivos do Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará;
- VIII - publicidade e transparência: todos os fatos e atos administrativos referentes a este PCCR serão públicos, garantindo total e permanente transparência.

TÍTULO II

DA ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO PLANO

CAPÍTULO I

DA CONCEITUAÇÃO BÁSICA

Art. 5º 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: é a trajetória do servidor desde o seu ingresso no

cargo até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

III - cargo público: é o criado por lei com denominação própria, quantitativo e vencimentos certos, com o conjunto de atribuições e responsabilidades que devem ser cometidas a um servidor;

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

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 Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará, e de assessoramento superior e intermediário, de livre nomeação e exoneração;

VII - função gratificada: conjunto de atividades e responsabilidades de chefia intermediária, definidas com base na estrutura organizacional do Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará, de livre designação e destituição, conferidas a servidor estável ou ocupante de cargo de provimento efetivo do Ministério Público de Contas dos Municípios;

VIII - desempenho: é a consecução por parte do servidor dos objetivos inerentes ao cumprimento de suas atribuições, com base em fatores previamente definidos;

IX - progressão funcional: deslocamento funcional de servidor, entre classes e referências, por promoção no mesmo cargo;

X - classe: corresponde à faixa de referências salariais existentes em quaisquer dos cargos das carreiras, determinante da progressão funcional vertical;

XI - referência: graduação ascendente, existente em cada classe, determinante da progressão funcional horizontal;

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

XIII - vencimento-base: 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;

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

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

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

CAPÍTULO II

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 6º O Plano de Carreiras ora instituído será composto pelos seguintes quadros:

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

Art. 7º O quadro permanente de pessoal do Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará é constituído de:

I - Cargos de Provimento Efetivo:

a) NÍVEL SUPERIOR:

- Procurador de Contas
- Subprocurador de Contas
- Analista - Informática
- Analista - Administração
- Analista - Economia
- Analista - Biblioteconomia
- Analista - Ciências Contábeis
- Analista - Engenharia Civil
- Analista - Direito
- Analista - Médico

b) NÍVEL MÉDIO:

- Técnico - Informática
- Técnico - Administração
- Técnico Secretaria
- Técnico - Motorista

c) OPERACIONAL E APOIO:

- Auxiliar - Serviços Gerais (Nível Fundamental)
- Auxiliar - Zeladoria (Nível Fundamental)
- II - Cargos de Provimento em Comissão:

Secretário

Chefe de Gabinete de Procurador

Chefe de Gabinete do Procurador-Geral

Coordenador Técnico

Diretor

Assessor Especial I

Assessor Especial II

Chefe de Divisão

Assistente da Procuradoria I

Assistente da Procuradoria II

III - Quadro de Função Gratificada:

Chefe de Secretaria

Chefe de Manutenção

Chefe de Contabilidade

§ 1º A Função Gratificada de Nível 1 - FG-1 é devida aos ocupantes das funções de Chefe de Secretaria e Chefe de Contabilidade, e corresponderá a 50% (cinquenta por cento) sobre o seu vencimento.

§ 2º A Função Gratificada de Nível 2 - FG-2 é devida ao ocupante da função de Chefe de Manutenção, e corresponderá a 40% (quarenta por cento) sobre o seu vencimento, sendo privativa de cargo efetivo.

§ 3º Não é permitido o acúmulo de mais de uma função gratificada ou cumulativa com cargo de provimento em comissão.

Art. 8º Cargo efetivo é aquele para cujo provimento originário é exigida prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 9º Os cargos de provimento efetivo são os constantes do Anexo I desta Lei e quanto à natureza são:

I - de nível superior;

II - de nível médio;

III - operacional e apoio.

§ 1º Cargo Efetivo de Nível Superior é aquele para cujo provimento é exigido diploma de ensino superior completo, devidamente reconhecido pelo MEC.

§ 2º Cargo Efetivo de Nível Médio é aquele para cujo provimento é exigido certificado de ensino médio completo, devidamente reconhecido pelo MEC.

§ 3º Cargo de Natureza Operacional e de Apoio é aquele para cujo provimento é exigido certificado de ensino fundamental completo, devidamente reconhecido pelo MEC.

Art. 10. Compete aos cargos:

I - de nível superior (Analistas): desempenhar todas as atividades de caráter técnico, administrativo, logístico e de supervisão de nível superior, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará;

II - de nível médio (Técnico): desempenhar todas as atividades de caráter técnico, administrativos e logísticos de nível intermediário, bem como auxiliar os analistas superiores no exercício de suas atribuições;

III - operacional e apoio: desempenhar as atividades administrativas e logísticas de apoio de nível intermediário, relativas aos exercícios das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará.

Parágrafo único. Os detalhamentos das atribuições dos Analistas, Técnicos e Auxiliares previstos neste artigo, far-se-ão mediante Ato Normativo do Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará.

Art. 11. Cargo em Comissão é aquele que em virtude da lei depende da confiança pessoal para o seu provimento, e se destina ao atendimento das atividades de Direção e Assessoramento Superior.

Art. 12. Os cargos de provimento em comissão, previstos no Anexo I desta Lei, são de livre provimento e exoneração, por ato do Procurador-Geral do Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará.

Parágrafo único. Quando o cargo de provimento em comissão for de confiança do Procurador, caberá a este a indicação para fins de nomeação pelo Procurador-Geral.

Art. 13. O vencimento-base dos cargos de provimento efetivo corresponde ao constante no Anexo II desta Lei, atribuída ainda aos servidores:

I - gratificação de desempenho: vantagem variável de até 80% (oitenta por cento) incidente sobre o vencimento-base dos cargos de Analista e Técnico com atividades-fim relacionadas ao controle externo, calculada conforme a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor, na forma estabelecida em ato do Ministério Público de Contas dos Municípios do Estado do Pará;

II - adicional de escolaridade para os cargos de Analista Nível Superior, Técnico de Nível Médio e Auxiliar com os seguintes percentuais:

a) 80% (oitenta por cento) para os ocupantes de cargos de Nível Superior;

b) 40% (quarenta por cento) para os ocupantes de cargos de Nível Médio;

c) 30% (trinta por cento) para os ocupantes de cargos de Nível Operacional;

d) os percentuais em questão serão calculados sobre o valor do vencimento-base de cada servidor.

III - adicional de titulação para servidor detentor de título, concedido por instituição de ensino superior, credenciadas e reconhecidas pelo Ministério da Educação, calculada sobre o seu vencimento, e incorporada à remuneração para todos os fins legais, conforme percentuais abaixo identificados:

a) 25% (vinte e cinco por cento) para os possuidores de diploma de doutorado;

b) 20% (vinte por cento) para os possuidores de diploma de mestre; e,

c) 15% (quinze por cento) para os possuidores de diploma de curso de pós-graduação *lato sensu* com carga horária igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas aula.

§ 1º O ato que se refere o inciso I deste artigo, poderá fixar percentuais mínimos e máximos de gratificação de desempenho