

# 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