



---

## **RESOLUÇÃO Nº 07/2022**

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS E  
INSTITUI PADRÕES DE VENCIMENTO DO  
CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DOS MUNICIPIOS  
DO TAPAJÓS – CDT”.

### **DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art 1º** - O Consórcio Intermunicipal dos Municípios do Tapajós- CDT, institui seu Quadro de Emprego Permanente com os respectivos grupos ocupacionais e classes de cargos.

**Parágrafo Único.** O Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Consórcio Público dos Municípios do Consórcio do Tapajós - CDT , é Celetista – CLT.

2ª versão: O Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Consórcio Público dos Municípios do Consórcio do Tapajós - CDT , é Estatutária.

**Artigo 2º** - O regime a ser adotado para o Plano de Cargos e Salários será o da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

2ª versão: O regime a ser adotado para o Plano de Cargos e Salários será o Estatutário (Regime Jurídico dos Servidores)

**Parágrafo único.** Além dos direitos trabalhistas fixados pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), é assegurado aos funcionários do Consórcio a Licença Maternidade de 180 (cento e oitenta) dias e 20 (vinte) dias, para mães e pais, respectivamente.

**Art. 3º.** O sistema de carreira tem por objetivo prover a administração direta do Consórcio Público Tapajós – CDT com uma estrutura de cargos e carreiras organizados com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa. A qualidade e eficiência do

serviço público devem ser geridas considerando-se os seguintes princípios, pressupostos e diretrizes:

I. O ambiente público e as funções Consórcio de Desenvolvimento dos Municípios do Tapajós – CDT, que devem dispor de uma estrutura organizada para atender às necessidades dos usuários bem como a realização de seus direitos, visando à realização do princípio da dignidade da pessoa humana;

II – A garantia da oferta contínua de programas de capacitação necessários à demanda oriunda dos munícipes e ao desenvolvimento institucional que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral;

III - avaliação de desempenho funcional dos servidores do Consórcio Tapajós, como parte do processo de desenvolvimento destes, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas contidas no planejamento institucional;

IV. critério equânime para desenvolvimento profissional do servidor efetivo, com base na igualdade de oportunidades, no mérito funcional, na qualificação e no esforço pessoal.

**Art. 4º.** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento obedecerá aos princípios de:

I- equidade – Assegurando tratamento isonômico para cargos integrantes de um mesmo grupo ocupacional, igual ou assemelhado, entendido como a igualdade de direitos, obrigações e deveres.

II - concurso público – A investidura em cargo público de provimento efetivo do sistema de carreira será mediante concurso público de provas, ou de provas e títulos, assegurando-se os direitos dos servidores alcançados pelo que dispõe o art. 19, do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

III- eficiência - O princípio da eficiência é o que se impõe a todo agente público para realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento profissional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros; eficiência corresponde ao dever da boa administração.

## **DO PROVIMENTO DOS CARGOS**

### **DO PROVIMENTO**

#### **Seção I Dos Requisitos**

Art. 10. Os requisitos para o provimento dos cargos ficam estabelecidos em conformidade com este Plano.

#### **Seção II**

#### **Da Forma do Provimento**

Art. 11. A investidura em cargo das carreiras de que trata este Plano depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, conforme o previsto em edital:

§ 1º. O concurso público destinado a apurar a qualificação e o atendimento aos pré-requisitos exigidos para o ingresso na carreira será desenvolvido em etapas objetivas, de caráter eliminatório e classificatório, conforme edital.

§ 2º. A aprovação em concurso de provas ou de provas e títulos, dentro das vagas abertas em Edital, dará ao candidato direito à nomeação ao cargo concorrido, dentro do prazo de sua validade, considerando para tal, possível prorrogação, respeitada rigorosamente a ordem de classificação.



Art. 12. O provimento de cargos efetivos do quadro de pessoal Consórcio Tapajós dar-se-á exclusivamente por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, desde que comprovada a existência de vagas.

Art. 13. Os integrantes do quadro de pessoal Consórcio Tapajós só adquirirão estabilidade no serviço público após três anos de efetivo exercício e após se submeterem a avaliação de desempenho pela chefia imediata, com anuência do respectivo Chefe e revisada pela comissão, criada especificamente para essa finalidade, por ato do Presidente do Consorcio Tapajos

Art. 14. Os cargos classificam-se em cargos de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão.

Art. 15. Os cargos de provimento efetivo e comissão, constantes do Anexo I deste Plano, serão providos da seguinte forma:

I. Provimento Efetivo, por nomeação, precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos;

II. Provimento em Comissão, livre nomeação e exoneração.

Art. 16. Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e os específicos estabelecidos para cada classe, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigações de espécie alguma para o Consórcio Tapajós ou para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

§ 1º. Os cargos públicos serão acessíveis, na data da posse, a todos os que preencham, obrigatoriamente, os seguintes requisitos:

I-nacionalidade brasileira, ressalvados os casos em que a Constituição Federal expressamente admitir a nomeação de estrangeiros;

- 
- II. estar no gozo dos direitos políticos;
  - III. estar em quitação com as obrigações militares e eleitorais;
  - IV. ter a idade mínima de 18(dezoito) anos;
  - V. ter aptidões físicas, mentais e psicológicas comprovadas pela Junta Médica Municipal.
  - VI. ter o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo.
  - VII. lograr habilitação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvada a atribuição de cargo de livre provimento em comissão;
  - VIII. atender as condições especiais prescritas em lei para provimento do cargo;

§ 2º. Os cargos públicos são acessíveis aos estrangeiros nas áreas de educação, ciência e tecnologia, na forma estabelecida em lei.

Art.17. O ingresso do titular de cargo na carreira do quadro de pessoal Consórcio Tapajós, dar-se-á no grau inicial da classe para a qual prestou concurso, atendendo ao número de vagas de acordo com o edital.

Art. 18. O provimento dos cargos integrantes do Anexo I deste Plano Consórcio Tapajós, desde que haja vaga e dotação orçamentária e financeira para atender às despesas, e de acordo com os parâmetros estabelecidos nos arts. 16 e 17 da Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), e o disposto no inciso XIII do art. 37 e § 1º do art. 169, da Constituição Federal.

§ 1º. Da solicitação deverá constar:

- I. denominação e nível de vencimento da classe;
- II. quantitativo de cargos e vagas a serem providos;
- III. prazo desejável para provimento;
- IV. justificativa para solicitação de provimento.

Art. 19. Ao entrar em exercício, o titular de cargo de carreira nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório, pelo período de 3 (três) anos ininterruptos, contando da data da sua investidura, durante o qual sua aptidão, eficiência e capacidade serão objetos de avaliação do desempenho do cargo.



Art. 20. Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação, designação e exoneração do Presidente do Consórcio Tapajós.

Art. 21. Em qualquer modalidade de provimento, inclusive nas substituições e contratações temporárias será exigido o atendimento aos requisitos de habilitação e outros, constantes das especificações estabelecidas neste Plano e demais atos regulamentadores.

Art. 22. Para atender necessidades temporárias de excepcional interesse público, poderá haver contratação temporária por prazo determinado, sob a forma de Contrato Administrativo, em conformidade com o art. 37, IX da Constituição Federal.

Art. 23. Para atender necessidades temporárias advindas de Programas, Convênios e parcerias com os Governos Federal, Estadual e Municipal, conforme legislação específica de cada um, o Consórcio Tapajós é autorizado a contratar pessoal a fim de executar as obrigações assumidas pelo mesmo.

§ 1º - O prazo de vigência dos contratos mencionados no caput ficam limitados à duração dos referidos Convênios, Programas e parcerias.

§ 2º - A contratação será limitada ao número de vagas cuja nomenclatura, requisitos, escolaridade, carga horária e vencimentos estiverem estabelecidos nos referidos Convênios, Programas e parcerias

### Seção III

#### Do Concurso Público

Art. 24. As instruções regulamentadoras do concurso público serão publicadas em edital, que conterà, tendo em vista as especificidades das atribuições do cargo, no mínimo:

- I. O número de vagas existentes no Plano de Cargos e Carreira e salários do pessoal Consórcio Tapajós;
- II. as matérias sobre as quais versarão as provas e os respectivos programas;
- III. o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

---

IV. os critérios de avaliação de títulos, quando for o caso;

V. o caráter eliminatório de cada etapa do concurso;

VI. jornada de trabalho;

Art. 25. Configura-se vaga quando o número de servidores for insuficiente para atender às necessidades dos serviços públicos, desde que as vagas estejam previstas no Plano de Cargos, Carreiras e salários

Art. 26. O resultado do concurso será homologado pelo Presidente Consórcio Tapajós - CDT, dando publicidade das relações dos candidatos aprovados, em ordem de classificação.

§ 1º. A homologação do concurso deverá ocorrer dentro do prazo de até 30 (trinta) dias a contar da data da publicação do resultado final, salvo motivo de relevante interesse público, justificado em despacho do Presidente do Consórcio Tapajós.

§ 2º. O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua Consórcio Tapajós;

§ 3º. Para a posse em cargo de provimento efetivo, o candidato aprovado em concurso de provas ou de provas e títulos deverá comprovar:

I. estar no gozo dos direitos políticos;

II. estar em dia com as obrigações militares, se homem;

III. ter a escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira;

IV. ter idoneidade e conduta ilibada, nos termos do regulamento, se necessário;

V. ter aptidão física, mental e psicológica para o exercício do cargo, por meio de avaliação médica e psicológica, nos termos da legislação vigente;

VI. ter idade mínima de 18 (dezoito) anos.

§ 4º. Às pessoas portadoras de necessidades especiais é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público de provas ou de provas e títulos para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com as necessidades especiais de que é portadora, ficando garantido um mínimo de 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso.



Art. 27. O prazo de validade do concurso de provas ou de provas e títulos, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixadas em edital de modo a atender ao princípio da publicidade, bem como no site do Consórcio Tapajós;

Art. 28. Aos candidatos será assegurado o direito de recurso nas fases de inscrição, publicação de resultados parciais ou globais, homologação de concurso e nomeação.

Art. 29. O não atendimento de quaisquer das exigências constantes do edital implicará em automática exclusão do candidato do concurso público.

Art. 30. A aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, gera direito à nomeação de acordo com as vagas contidas no Edital e as subsequentes a critério da administração e com rigorosa obediência à classificação, dentro do prazo de validade do concurso de provas ou de provas e títulos e na forma da lei.

Parágrafo único. O ingresso do servidor na carreira dar-se-á por nomeação no vencimento inicial do cargo para o qual prestou concurso, respeitado o número de vagas previstas no edital.

## **CAPÍTULO V**

### **Do Desenvolvimento na Carreira**

Art. 31. O desenvolvimento do servidor na carreira se dará pelos institutos da progressão e da promoção.

#### **Seção I**

##### **Da Progressão**

Art. 32. De acordo com o deste Plano, progressão consiste no avanço de servidor de uma nível de referência para a seguinte, dentro da mesma classe a que pertence, a cada 02 (dois) anos, concedida através de aprovação e avaliação de desempenho para progressão.

Art. 33. O servidor em efetivo exercício, contemplado com a progressão, avançará 01(um) nível e de referência, com ganho de 2%(dois) por cento, reiniciando-se então, nova contagem de tempo para efeitos de nova progressão, atendendo requisitos cumulativamente:

I- ter cumprido o estágio probatório;

II. Ter cumprido o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício, na referência salarial a onde se encontrar; no mesmo padrão de vencimento;

III. Ter obtido conceito favorável, no mínimo “bom” na avaliação de desempenho apurado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional conforme critérios definidos em ato próprio regulamentador ;

IV – estar no efetivo exercício do cargo.

§ 1º. não será concedida a progressão ao servidor quando a remuneração e ou subsídio e demais vantagens cumulativas, virem a ultrapassar os limites constitucionais.

§ 2º. Caso o servidor não alcance o fator mínimo na avaliação e desempenhos, o mesmo permanecerá na situação em se encontra, devendo cumprir interstício de 3(dois)anos de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento, objetivando a progressão funcional.

§ 3º. Em caso de reincidência o servidor publico, será submetido a treinamentos e/ou testes psicológicos, ficando a disposição do departamento de recursos humanos para readequação ou transferência.

§ 4º. O servidor efetivo que estiver no exercício de cargo em comissão faz jus à contagem de tempo para o interstício das progressões horizontais, continuando a perceber apenas a remuneração do cargo em comissão

§ 5º. Não será beneficiado com progressão salarial o servidor publico que :

I – estiver em estágio probatório;

II- estiver em disponibilidade;

III- estiver em licença sem vencimento;

IV – tiver sofrido qualquer penalidade , no período de avaliação, exceto advertência repreensão, respeitando o disposto no inciso VII;

V- estiver em licença para tratamento de saúde por mais de 1 (um) ano ininterruptamente;

- 
- VI - tenha faltas por 10(dez) dias alternados ou 5 (cinco) dias consecutivos, injustificada , em cada exercício;
- VII – que tenha recebido formalmente duas advertência escritas e um suspensão da atividades.;
- VIII – seja considerado inapto física e mentalmente;
- IX – estiver em licença para desempenho de mandato eletivo ou representação classista;
- X – estiver aposentado;
- XI – estiver submetido a processo administrativo.

## Seção II DA PROMOÇÃO

Art. 34. A Promoção é a passagem do servidor publico estável e em efetivo exercício em uma classe para outra classe imediatamente superior , dentro do mesmo cargo , mediante comprovação da habilitação exigida no anexo II (Tabela de vencimentos )

Paragrafo único: O servidor Publico, contemplado com a promoção , avançara uma classe com ganho de 4% (quatro por cento) e 6% (seis por cento) conforme Anexo II (tabela de referencia de Vencimentos), iniciando-se a partir do enquadramento , nova contagem de tempo para efeito de progressão de nível , sem prejuízo do tempo de serviços exercício no nível anterior

Art. 35. Para fazer jus a promoção, o servidor público, deverá cumulativamente atender os seguintes requisitos:

- I – Avaliação de certificados ou diplomas expedidos por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da educação – MEC. e/ou quando se tratar de cursos técnicos, pelos órgãos correspondentes;
- II – Necessidade de compatibilização entre as atribuições dos cargos e conteúdo programático do curso realizado;
- III - Tempo mínimo de 03(três) anos de efetivo exercício no nível na classe e na função e somente após estágio probatório;

III- atendimento dos demais requisitos do nível, previstos no ato regulamentador.

§ 1º. Os títulos de que trata o inciso I, não poderão ser computados de forma cumulativa para efeitos de promoção, ficando sem eficácia administrativa após a sua utilização nas promoções já homologadas pela Comissão

§ 2º. Nos casos em que o requisito para promoção é curso de pós-graduação a carga horária mínima deste, será de 360 (trezentos e sessenta horas), registrado na forma da legislação em vigor.

§ 3º. A promoção de que trata o caput deste artigo fica condicionada as disponibilidades orçamentária e financeira;

§ 4º. Os certificados ou diplomas exigidos, para ingresso no Quadro de cargos Públicos Efetivos, não lhes darão direito imediato a promoção prevista neste artigo.

§ 5º. O servidor afastado preventivamente em função de processo disciplinar poderá concorrer à progressão horizontal, mas o ato que a conceder ficará sem efeito se, na conclusão do processo depois de esgotadas todas as fases de recursos, lhe for aplicada a pena de suspensão conforme disciplinado neste Plano.

Art. 36. A promoção atenderá os seguintes critérios:

I – Para cargos que possuem como pré-requisito de ensino fundamental a ascensão de nível dar-se-á:

- a) Classe “A” para “B” através da apresentação de comprovante de conclusão ensino médio, aplicado o percentual previsto no Anexo II – Tabela de Referencia de Vencimentos.
- b) Classe “C” para “C” através da apresentação de comprovante de conclusão ensino médio mais Profissionalizante, aplicado o percentual previsto no Anexo II – Tabela de Referencia de Vencimentos.

II – Para Cargos que possuem como pré-requisito de ensino fundamental a ascensão de nível dar-se-á:

- a) Classe “A” para “B” através da apresentação de comprovante de conclusão do ensino Médio Regular , aplicando-se o percentual previsto no Anexo II – Tabela de Referencia de Vencimentos.

b) Classe “B” para “C” através da apresentação de comprovante de conclusão Ensino médio mais Técnico, aplicando-se o percentual previsto no Anexo II – Tabela de Referencia de Vencimentos

III – Para Cargos que possuem como pré-requisito de Ensino Médio Regular e/ou Técnico a Ascensão de nível dar-se-á:

c) Classe “A” para “B” através da apresentação de comprovante de conclusão de especialização correlata com Graduação de Tecnólogo, aplicando-se o percentual previsto no Anexo II – Tabela de Referencia de Vencimentos.

d) Classe “B” para “C” através da apresentação de comprovante de conclusão Ensino Superior aplicando-se o percentual previsto no Anexo II – Tabela de Referencia de Vencimentos.

IV – Para Cargos que possuem como pré-requisito de Ensino Superior a ascensão de nível dar-se-á:

a) Classe “A” para “B” através da apresentação de comprovante de conclusão do Curso de Pós-Graduação, aplicando-se o percentual previsto no Anexo II – Tabela de Referencia de Vencimentos.

b) Classe “B” para “C” através da apresentação de comprovante de conclusão Curso de Mestrado e/ou Doutorado, aplicando-se o percentual previsto no Anexo II – Tabela de Referencia de Vencimentos

Art. 37. A pena de suspensão e licença médica superior a trinta dias suspende a contagem do interstício previsto no inciso I do artigo 31 deste Plano, reiniciando-se contagem no dia subsequente à do término da penalidade ou da licença médica.

Art. 38. A progressão horizontal não é extensiva aos servidores detentores de função pública ou cargos em comissão.

## **CAPÍTULO VI**

### **Da Jornada de Trabalho**



**CONSORCIO DE DESENVOLVIMENTO INTERMUNICIPAL DOS MUNICIPIOS DO TAPAJÓS**  
**AV DR HUGO DE MENDONÇA – AEROPORTO VELHO**  
**ITAITUBA/PA CEP 68.180-005**  
**CNPJ 18.827.060/0001-48 – Telefone (93) 98402-4546**

Art. 39. A jornada normal de trabalho dos servidores do Consórcio não será superior a 8 (oito) horas diárias, e o período normal da semana de trabalho não excederá a 40 (quarenta) horas semanais assegurados o intervalo mínimo de 1(uma) hora e máximo de 2(duas) horas para almoço, adequado ao regime de funcionamento da unidade administrativa de lotação do servidor, com exceção dos cargos previstos em ato específico § 1º. O disposto no caput do artigo não se aplica aos servidores que prestaram concurso para jornada de trabalho diferenciada estabelecida no Edital do Concurso Público.

§ 2º. A unidade administrativa, em função de sua natureza ou peculiaridade da atividade profissional, poderá funcionar em regime de escala, compensação, revezamento ou plantão.

§ 3º. O ocupante de cargo em comissão se submeterá a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração, hipótese que não caracteriza serviço extraordinário.

§ 4º. Os servidores ocupantes de cargos de natureza burocrática poderão ser dispensados do expediente aos sábados, quando não houver necessidade dos seus serviços, sem prejuízo dos vencimentos, devidamente autorizado pelo Presidente do Consórcio Tapajós;

§ 5º. Poderá ser alterado o horário de expediente de órgão, a critério do Presidente do Consórcio Tapajós, para atender à natureza específica do serviço a ser prestado ou em face de circunstâncias especiais, observado o cumprimento da jornada normal de trabalho, nos termos de regulamento próprio.

Art. 40. O servidor que acumular lícitamente dois cargos efetivos, quando investido em Cargo de Provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos.

Art. 41. O Presidente do Consórcio Tapajós, através de ato próprio, regulamentará o horário de trabalho das unidades Administrativas, considerando as peculiaridades das atividades desempenhadas e o local na qual são exercidas, podendo o mesmo ser alterada mediante a necessidade do serviço e do interesse público.

---

## CAPÍTULO VII

### Da Lotação

Art. 42. A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessários ao desempenho das atividades gerais e específicas do Consórcio Tapajós;

Art. 43. Atendida sempre a conveniência do serviço, a Administração do Consórcio, poderá alterar a lotação do servidor "ex-officio" ou a pedido dentro da unidade administrativa que prestou concurso público.

Art. 44. A Administração do Consórcio anualmente, estudará a lotação de todas as unidades administrativas, em face dos programas de trabalho a executar.

Art. 45. O afastamento do servidor da unidade administrativa em que estiver lotado para ter exercício em outra, só se efetivará mediante prévia autorização do Presidente do Consórcio Tapajós;

Art. 46. Atendida sempre a conveniência do serviço, o Presidente Consórcio Tapajós, poderá alterar a lotação do servidor "ex-officio" ou a pedido, desde que não ocorra desvio de função ou haja redução de vencimento do servidor.

## CAPÍTULO VIII

### Da Qualificação Profissional

Art. 47. Fica criado o programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores Consórcio Tapajós cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional, com o Programa de Avaliação de Desempenho, definido em ato regulamentador no prazo de 60 (sessenta) dias da publicação deste plano e obedecerá aos pressupostos contidos neste Plano, e aos seguintes objetivos:

- I. Conscientizar o servidor para a compreensão e assunção do seu papel social como sujeito na construção de metas institucionais e como profissional atuante no aparato institucional, na concretização do planejado;
- II. Promover o desenvolvimento integral dos servidores efetivos do município, em todos os níveis de educação formal;
- III. Preparar o servidor efetivo para desenvolver-se na carreira, capacitá-lo profissionalmente para um exercício eficaz de suas tarefas individuais, no bojo da função social coletiva da unidade a que pertença;
- IV. Preparar os servidores efetivos para o exercício de funções de natureza técnica, de direção e assessoramento;

§ 1º. Os programas de capacitação, especialização, aperfeiçoamento dos servidores deverá resultar em programas de formação inicial, de aprimoramento e especialização, compatíveis com a natureza e as exigências das respectivas carreiras, de sua habilitação e aptidão, tendo por objetivos, na formação inicial, a preparação para o exercício atribuições dos cargos iniciais das carreiras, propiciando conhecimentos, métodos, comportamentos, técnicas e habilidades adequadas.

§ 2º. O Servidor quando convocado para os programas de capacitação, especialização ou aperfeiçoamento ficará obrigado a comparecer a 80% (oitenta por cento) dos cursos ministrados, sob pena de ser advertido e sofrer as sanções previstas neste Plano.

## **CAPÍTULO IX**

### **Da Avaliação de Desempenho**

Art. 48 A avaliação de desempenho será o instrumento utilizado para aferição do desempenho do titular de cargo de carreira efetivo, relativo a sua capacidade para trabalho e execução de tarefas que são atribuídas, tendo em vista suas aptidões e características pessoais, fornecendo subsidio para o desenvolvimento na carreira, sendo os parâmetros para avaliação definidos em ato do consorcio regulamentador a ser elaborado no prazo de 60 (sessenta) dias da publicação deste Plano.

Art. 49 A avaliação de desempenho tem por objetivo:



- I. motivar o titular de cargo de carreira efetivo ao aprimoramento no cumprimento de suas atribuições;
- II. mensurar o desempenho, de forma justa e criteriosa, com base em fatores considerados relevantes para o exercício funcional;
- III. fornecer subsídios para um equânime desenvolvimento na carreira;
- IV. identificar necessidades de treinamento e capacitação.

§ 1º. Será fixada no Plano de Aplicação/Orçamento do Consórcio Tapajós, dotação orçamentária que garantirá recursos suficientes para treinamento e capacitação de servidores efetivos no desenvolvimento na carreira.

Art. 50. A avaliação de desempenho e do estagio probatório fica a Cargo da Secretaria Executiva com apoio da Comissão de Desenvolvimento Funcional, constituída por servidores do Consorcio e/ou Servidores dos Municípios Consorciados.

### Seção I

#### Da Comissão de Desenvolvimento Funcional

Art. 51. Fica criada a Comissão de Desenvolvimento Funcional constituída por 5 (cinco) membros nomeados pelo Consórcio Tapajós;

§ 1º. O presidente e demais membros que irão compor a Comissão de Desenvolvimento Funcional serão nomeados por ato próprio que será elaborado no prazo de 30 (trinta) dias anterior a data de Inicio da primeira avaliação e desempenho do quadro de servidores do Consórcio de Desenvolvimento Intermunicipal dos Municípios do Tapajós;

§ 1º. A Comissão que trata o caput deste artigo será formada anualmente, podendo a mesma ser reconduzida.

## CAPÍTULO X

### Dos Quantitativos de Pessoal

Art. 52. O Presidente do Consorcio Tapajós, submeterá a Assembleia do CDT, proposta do Quadro de recursos humanos para o exercício seguinte, especificando as necessidades e

quantitativos de pessoal, em face dos programas de trabalho e recursos financeiros necessários.

## **CAPÍTULO XI**

### **Da Remuneração**

#### **Seção I**

#### **Das Disposições Gerais**

Art. 53. Remuneração é a retribuição correspondente à soma do vencimento acrescido das vantagens pecuniárias ou temporárias, estabelecidos em lei e ato do Consorcio

Parágrafo Único. A remuneração dos servidores públicos e os subsídios dos cargos comissionados assim remunerados somente poderão ser fixados ou alterados por aprovação da Assembleia Consórcio Tapajós - CDT;

Art. 54. O servidor nomeado para cargo comissionado poderá optar pelo recebimento do vencimento próprio deste, ou pelo vencimento do cargo efetivo, acrescido de gratificação de até 50%(cinquenta por cento) do vencimento do cargo efetivo.

Art. 55. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado por ato do Consorcio, ratificado por lei dos Municípios consorciados e nunca inferior a um salário mínimo, sendo vedada a sua vinculação de acordo com o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

§ 1º. O vencimento do cargo público é irredutível, salvo por determinação judicial ou por convenção coletiva de trabalho.

§2º. Nenhum servidor poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior à soma dos valores percebidos como remuneração em espécie, a qualquer título, pelo Presidente do Supremo Tribunal Federal.

§ 3º. Cada nível corresponde a uma faixa de vencimentos, composta de 15 (quinze) graus de vencimento, conforme especificações constantes no Anexo II deste Plano;

§ 4º. Nos casos de aumento aleatório de vencimentos em desacordo com este Plano, o

servidor que o receber fica obrigado a ressarcir os cofres públicos no patamar do recebimento indevido.

## Seção II

### Das Vantagens Pecuniárias

Art. 56. O servidor terá direito, além do vencimento correspondente ao nível e padrão de vencimento em que estiver posicionado, às vantagens pecuniárias previstas nesta seção.

Parágrafo Único. Os acréscimos pecuniários, previstos neste artigo, não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores com o mesmo título ou idêntico fundamento.

Art. 57. Poderá ser concedida ao servidor do Consórcio Tapajós, indenização pecuniária referente a férias indenizadas de até 20 (vinte) dias.

Art. 58. É concedido ao servidor o direito à percepção das seguintes vantagens pecuniárias, na forma deste Plano e, conforme o caso, de legislação específica:

#### I - Indenizações:

a) diárias.

#### II - Adicionais:

a) férias;

b) serviço noturno;

c) insalubridade, periculosidade e risco de morte.

d) demais adicionais legais

#### III – Gratificações:

a) gratificação pela prestação de serviços extraordinários;

b) gratificação por tempo integral e dedicação exclusiva- Tide;

d) gratificação por ministração de curso de treinamento;

e) gratificação natalina.

---

### Subseção I

#### Das Indenizações das Diárias

Art. 59. O servidor público que, a serviço ou para desenvolver atividades de aperfeiçoamento profissional do interesse da Administração, afastar-se da sede do consórcio, em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território municipal, estadual, nacional, ou para o exterior, fará jus ao transporte de viagem e a diárias para custeio de despesas com alimentação, hospedagem e locomoção urbana, conforme dispuser regulamento próprio.

§1º. O valor das diárias será fixado por ato do Presidente Consórcio Tapajós, após aprovação em Assembleia conforme legislação aplicável.

§2º. A concessão das diárias, prestações de contas e demais normas serão regulamentadas por ato do Consorcio em até 30(trinta) dias após a aprovação em assembleia geral e/ou extraordinária.

#### Subseção II – Dos adicionais do Adicional de Férias

Art. 60 -Será pago ao servidor, até a data marcada para o início das férias, o Adicional de Férias correspondente a, no mínimo, 1/3 (um terço) da remuneração do período.

Parágrafo único. O servidor exonerado de cargo efetivo ou em comissão fará jus à percepção de parcela do Adicional de Férias, de valor proporcional aos meses trabalhados no exercício.

#### Subseção II – Dos adicionais Do Adicional Por Serviço Noturno

Art. 61 O serviço noturno, é considerado, nas atividades urbanas, o trabalho realizado entre as 22:00 horas de 1 dias às 5:00horas do dia seguinte, o pagamento do adicional noturno será nos termo da Lei de CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT.

## Subseção II – Dos adicionais

### Do Adicional de Insalubridade, Periculosidade ou Risco de Morte

Art. 62. Ao servidor que exercer trabalhos considerados insalubres, periculosidade ou risco de morte será pago em conformidade a Lei de CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT.

Art. 63. É vedada à percepção cumulativa dos adicionais de periculosidade ou risco de vida e de insalubridade.

## Subseção III

### Das Gratificações

Art. 64. Ficam criadas as funções gratificadas que se destinam a remunerar servidores efetivos, que não justifiquem a criação de cargo, mas que exijam do servidor maior grau de responsabilidade e dedicação, conforme simbologias constantes do ANEXO I assim especificadas.

## Subseção III

### Das Gratificações por Tempo Integral e Dedicação Exclusiva – TIDE

Art. 65. Gratificação denominada TEMPO INTEGRAL DEDICAÇÃO EXCLUSIVA-TIDE, e serão concedidas a servidores efetivos para atender as necessidades da administração no âmbito do Consórcio Tapajós, com percentuais de 20% a 50% mediante ato da Presidência após aprovação em assembleia.

Art. 66. Para tomar posse em cargo de confiança, o servidor deve assinar termo de compromisso para desempenhar com retidão, eficiência, legalidade e moralidade as funções do cargo, e apresentar declaração de seus bens no ato da posse e até 15(quinze) dias após a publicação da sua exoneração do cargo.

---

Subseção III

Das Gratificações

Da Gratificação Por Serviço Extraordinário

Art. 67. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% em relação à hora normal de trabalho e de 100% quando executado aos domingos e feriados, exceto nos casos em que a escala de trabalho seja exigência do cargo que o servidor ocupa ou em que haja legislação específica.

§ 1º. O cálculo da hora será efetuado sobre a remuneração do servidor.

§ 2º. serviço extraordinário realizado no horário previsto no art. 61 será acrescido do percentual relativo ao serviço noturno, em função de cada hora extra.

Art. 68. O exercício de cargo em comissão exclui as gratificações por serviço extraordinário.

Subseção III

Das Gratificações

Da Gratificação por Minистраção de Treinamento

Art. 69. O servidor detentor de cargo efetivo ou função pública, designado para ministrar aula em curso de treinamento de iniciativa do Consórcio Público, além da consideração de mérito para efeito de promoção por merecimento, fará jus à gratificação no percentual de 20% a 50% sobre o valor da remuneração total, conforme programa ou projeto, mediante ato da Presidência, após aprovação em Assembleia.

Subseção III

Das Gratificações

Da Gratificação Natalina

Art. 70. O valor-base da gratificação natalina, devida aos servidores ativos e inativos, será equivalente à média da remuneração ou proventos a que fizer jus o servidor, somando a

remuneração recebida pelo servidor nos doze meses do exercício, dividindo o valor apurado por doze.

§ 1º. A gratificação será paga até o dia vinte do mês de dezembro, proporcionalmente ao número de meses de efetivo exercício, computando-se como mês a fração igual ou superior a quinze dias.

§ 2º. De acordo com as disponibilidades do erário do Consorcio, e por decisão do Presidente do Consórcio Tapajós, poderá ser pago adiantamento da gratificação natalina, de valor correspondente à metade da remuneração ou provento mensal, a ser compensado quando do pagamento restante da gratificação, no mês de dezembro, aos servidores em geral.

Art. 71. O servidor exonerado fará jus à percepção de parcela da Gratificação Natalina, de valor proporcional aos meses trabalhados no exercício, calculada sobre a remuneração média do servidor no decorrer do exercício em que ocorrer a exoneração.

Art. 72. A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

## **CAPÍTULO XII**

### **Das Férias**

Art. 73. O servidor terá direito a trinta dias consecutivos de férias por ano somente após doze meses de efetivo exercício no serviço, a serem gozadas de acordo com a escala de férias organizadas pelo titular da unidade administrativa a que pertence, ressalvada a concessão de férias coletivas, a critério do Presidente Consórcio Tapajós e no interesse da Administração quando poderão ser antecipadas.

§ 1º. A concessão e pagamentos das férias serão em conformidade as normas de Lei de CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT.

Art. 74. As férias não serão interrompidas, salvo em razão de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por motivo superior de interesse público.

## CAPÍTULO XIII DAS LICENÇAS

### Seção I

#### Disposições Gerais

Art. 75. Será concedida licença ao servidor:

- I - para tratamento de saúde, ou em decorrência de acidente de trabalho;
- II - à gestante, à adotante, e licença paternidade;
- III - para concorrer a cargo eletivo;
- IV - para o serviço militar obrigatório;
- V - para tratar de interesses particulares;
- VI - para acompanhar cônjuge servidor público;
- VII - para desempenho de mandato classista;

Parágrafo único. O servidor no exercício de cargo de provimento em comissão terá direito somente às licenças previstas nos incisos I, II e III deste artigo.

### Seção II

#### Da Licença Para Tratamento de Saúde ou em Decorrente de Acidente de Trabalho

Art. 76. Serão concedidos aos servidores públicos licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

§ 1º. Para licença de até 30 (trinta) dias, a inspeção se dará por junta médica oficial do Município.

§ 2º. A licença de que trata este artigo, observará os prazos e condições no disposto na legislação do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

§ 3º. Sempre que necessário, a inspeção médica será realizada na residência do servidor público ou no estabelecimento hospitalar onde se encontra internado.

Art. 77 A concessão de licença por prazo superior a três dias no mês dependerá obrigatoriamente de inspeção realizada pelo médico do trabalho.

Art. 78. Será punido disciplinarmente o servidor que recusar submeter-se a exame médico.

Art. 79. O servidor em licença para tratamento de saúde não exercerá qualquer atividade, remunerada ou não, incompatível com seu estado de saúde, sob pena de interrupção imediata da licença e ressarcimento Consórcio Tapajós dos valores recebidos durante o período respectivo, bem como submissão a processo administrativo disciplinar.

Art. 80. Durante o período da licença, caso se julgue em condições de reassumir o exercício do cargo ou de ser aposentado, o servidor poderá requerer nova inspeção da junta médica oficial.

Art. 81. Considerado apto em inspeção médica, o servidor reassume o exercício do cargo, sob pena de serem computados como faltas injustificadas os dias de ausência.

Art. 82. O atestado e o laudo da junta médica não se referirão ao nome ou natureza da doença, devendo constar o respectivo Código de Identificação de Doença – CID.

Art. 83 Será concedida licença decorrente de acidente em serviço, resultante do exercício do trabalho, que provoque lesão corporal, perturbação funcional ou doença, e que determine morte, perda total ou parcial, permanente ou temporária da capacidade laborativa, incluindo-se o acidente decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo e o sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa, nos termos da legislação previdenciária e a Constituição Federal.

### Seção III

Da Licença à Gestante, à Adotante e de Paternidade.

Art. 84. Será concedida licença à servidora gestante e à adotante, sem prejuízo da remuneração, nos termos da legislação previdenciária e a Constituição Federal.

Art. 85. Pelo nascimento do filho, o pai, servidor público municipal, terá direito à licença paternidade de cinco dias consecutivos, cabendo providenciar o registro civil neste período.

#### Seção IV

##### Da Licença para Concorrer a Cargo Eletivo

Art. 86. É assegurada licença ao servidor que concorrer a cargo eletivo nos termos da legislação eleitoral.

Parágrafo único. O servidor candidato a cargo eletivo que exerça função de confiança de direção, chefia ou assessoramento será afastado do exercício do cargo ou da função, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o término do período de licença de que trata o “caput” deste artigo, sem prejuízo de direitos.

#### Seção V

##### Da Licença para o Serviço Militar Obrigatório

Art. 87. Ao servidor convocado para o serviço militar, ou outros encargos de defesa nacional será concedida licença mediante apresentação de documento oficial que comprove a incorporação, com o vencimento do cargo.

§ 1º. Do vencimento do servidor será descontada a importância percebida na qualidade de incorporado, salvo se optar pelas vantagens do serviço militar, caso este em que a licença será sem direito a remuneração;

§ 2º. Tratando-se de servidor cuja incorporação tenha perdurado por pelo menos um ano ou quando o desligamento do serviço militar se verificar em lugar diverso da sede, ser-lhe-á concedido o prazo de dez dias para reassumir o exercício, se assim o requerer, sem perda da remuneração.

---

## Seção VI

### Da Licença para Tratar de Interesses Particulares

Art. 88. A pedido do servidor e a critério da Administração Consórcio Tapajós, poderá ser concedida ao servidor, que não esteja em estágio probatório, licença sem remuneração para tratar de interesses particulares, pelo prazo mínimo de 02(um) meses e máximo de 12 (doze) meses.

§ 1º. A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor, desde que observado o prazo mínimo de 02 (dois) meses.

§ 2º. O servidor deve aguardar em exercício a concessão da licença, sob pena de ter descontado dos seus vencimentos os dias de afastamento não autorizados.

§ 3º. Não será concedida nova licença para tratar de interesses particulares antes de decorridos dois anos do término ou interrupção da mesma espécie de licença anterior.

§ 4º. A licença será precedida do gozo de férias proporcionais aos meses já trabalhados no exercício, quando será pago o adicional de férias na mesma proporção.

Art. 89. Não será concedida licença para tratar de interesses particulares ao servidor:

I - que esteja sujeito à indenização ou devolução aos cofres públicos;

II - na condição de ocupante de cargo ou função de provimento em comissão, salvo se requerer exoneração ou dispensa;

III - que esteja respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 90. Ocorrendo a licença nos termos do art. 132, a contribuição previdenciária poderá ser recolhida, por parte do servidor, ao Regime Geral de Previdência Social, e a contagem do tempo de contribuição obedecerá ao disposto no art. 202, da Constituição Federal.

## Seção VII

### Da Licença para Acompanhar Cônjuge ou Companheiro Servidor Público

Art.91. Poderá ser concedida ao servidor licença sem remuneração para acompanhar cônjuge ou companheiro servidor público da administração direta, autárquica ou

fundacional, de empresa pública ou sociedade de economia mista ou controlada, de quaisquer esferas de governo, quando o cônjuge for removido de ofício para outro ponto do Território Nacional ou para o estrangeiro, ou quando for cumprir mandato eletivo fora do município.

§ 1º. A licença será concedida mediante requerimento do servidor, instruído com prova da remoção de ofício do cônjuge e vigorará pelo tempo que durar o afastamento deste, até o máximo de quatro anos.

§ 2º. A licença será precedida do gozo de férias proporcionais aos meses já trabalhados no exercício, quando será pago o adicional de férias na mesma proporção.

### Seção VIII

#### Da Licença para Desempenho de Mandato Classista

Art. 92. Fica assegurado ao servidor público eleito para ocupar cargo em sindicato da categoria o direito de afastar-se de suas funções, durante o tempo em que durar o mandato, recebendo seus vencimentos e vantagens, nos termos da presente lei.

§ 1º. A licença terá duração igual a do mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição.

§ 2º. O servidor designado para o exercício de cargo de provimento em comissão ou ao qual for atribuída função gratificada deverá desligar-se do cargo ou função quando empossar-se no mandato de que trata este artigo.

§ 3º. Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção na referida entidade até o máximo de três, por período integral, que serão indicados pelo órgão de classe.

§ 4º. O órgão de classe terá direito a solicitar dispensa do ponto dos demais diretores eleitos para participação em reuniões da categoria, num total de doze dias por ano, devendo, para tanto, comunicar à Administração Pública com antecedência mínima de quarenta e oito horas, com a indicação dos diretores convocados.

§ 5º. A substituição de servidor afastado para o desempenho de mandato classista somente ocorrerá a pedido da entidade sindical, e não poderão ser concedidos em

decorrência de quaisquer espécies de licença, afastamentos e outras ausências dos servidores já afastados.

§ 6º. O servidor deverá aguardar em exercício a publicação do ato administrativo que concede o afastamento.

§ 7º. Será desligado do cargo em comissão ou função gratificada o servidor que requerer a licença de que trata este artigo.

## **CAPÍTULO XIV**

### **DOS AFASTAMENTOS**

#### **Seção I**

#### **Do Afastamento para Servir a Outro Órgão ou Entidade**

Art. 93. O servidor efetivo ou em função pública poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos poderes dos Municípios, dos Estados e da União, nas seguintes hipóteses:

I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

II - em casos previstos em leis específicas.

§ 1º. Na hipótese do inciso I deste artigo o ônus da remuneração será do órgão ou entidade requisitante.

§ 2º. A cessão far-se-á por ato assinado pelo Presidente do Consórcio, mediante documentos comprobatórios previstos nos incisos I e II deste artigo.

#### **Seção II**

#### **Do Afastamento para Exercício de Mandato Eletivo**

Art. 94. Ao servidor público do Consórcio Público, no exercício de mandato eletivo, aplicam-se as seguintes disposições:

I - em se tratando de mandato federal ou estadual, ficará afastado do cargo, sem remuneração;

II - no mandato de prefeito municipal ou de vice-prefeito, será afastado do cargo, podendo optar entre a remuneração do cargo efetivo e a do cargo eletivo;

III - no mandato de vereador:

- a) havendo compatibilidade de horário, manter-se-á em exercício e perceberá vencimento e vantagens do seu cargo ou função, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo;
- b) não havendo compatibilidade de horário, será afastado do cargo ou função, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

Parágrafo Único. No caso de afastamento do cargo, o servidor contribuirá para a seguridade social como se em exercício estivesse.

## CAPÍTULO XV

### Das Concessões

Art. 95. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço mediante comprovação:

- I - por um dia por trimestre para doação de sangue;
- II - por um dia, para se alistar como eleitor;
- III - por sete dias consecutivos na ocasião de seu casamento;
- IV - por 02 (dois) dias por luto no caso de falecimento de parentes até 2º (segundo) grau por afinidade de acordo com o art. 1.595 do Código Civil Brasileiro.
- V - por sete dias consecutivos por luto no caso de falecimento de cônjuge, companheiro, pais, filhos, irmãos, enteados, criança ou adolescente sob guarda ou tutela;

## TÍTULO I

### DA SEGURIDADE SOCIAL DO SERVIDOR

#### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 96. Aos titulares de cargos efetivos, aos detentores de cargos comissionados, agentes políticos e aos contratos administrativos do Consórcio Tapajós, e aos estabilizados extraordinariamente no serviço público por força do disposto no art. 19 do ADCT da Constituição Federal, é assegurado o Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo, observado o disposto na legislação previdenciária e Constituição Federal.

---

**CAPÍTULO II**  
**DOS BENEFÍCIOS**  
**Seção I**  
**Da Aposentadoria**

Art. 97. O servidor será aposentado observando-se o disposto na Constituição Federal e legislação federal pertinente.

Parágrafo único - Aos servidores públicos do Consorcio , filiados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) aplicam-se as normas constitucionais e infraconstitucionais pertinentes àquele regime, inclusive quanto ao pagamento de benefícios.

**Seção II**  
**Da Pensão**

Art. 98 Às disposições relativas à pensão, aplicam-se as normas constitucionais e infraconstitucionais do Regime Geral de Previdência Social – (RGPS).

**Seção III**  
**Do Salário–Família**

Art. 99. O salário-família será concedido mensalmente ao servidor ativo e inativo, nos termos da legislação do Regime Geral de Previdência Social-(RGPS).

Art. 100. O responsável pelo recebimento do salário–família deverá apresentar no mês de julho de cada ano, declaração de vida e dependência econômica dos dependentes, sob a pena de ter suspenso o pagamento de benefício.

**Seção IV**  
**Dos Dependentes**

Art. 101. As disposições relativas aos dependentes dos servidores segurados do Regime Geral de Previdência Social, são aquelas dispostas na Constituição Federal, e legislação do Regime Geral de Previdência Social-(RGPS).

Seção V  
Do Auxílio-Reclusão

Art. 102. Será devido o auxílio-reclusão à família do servidor público ativo, ou na falta desta, pessoa por ele designada, na forma a ser estabelecida pela legislação Federal vigente.

CAPÍTULO III  
DA CONTAGEM DO TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO E DE SERVIÇO

Art. 103. Para efeito dos benefícios previstos no Regime Geral de Previdência Social ou no serviço público a contagem e a averbação do tempo de serviço do servidor, para fins previdenciários, seguirão as normas da legislação previdenciária (RGPS).

CAPÍTULO IV  
DA ASSISTÊNCIA À SAÚDE

Art. 104. A assistência à saúde do servidor, efetivo ativo, inativo e pensionista e seus dependentes, compreende assistência médica, hospitalar, psicológica e farmacêutica, prestada pelo Sistema Único de Saúde – SUS.

TÍTULO II  
DO REGIME DISCIPLINAR  
CAPÍTULO I  
DOS DEVERES, PROIBIÇÕES E RESPONSABILIDADES

Seção I  
Dos Deveres

---

Art. 105. São deveres do servidor:

- I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo público;
- II - ser leal às instituições a que servir;
- III - observar as normas legais e regulamentares;
- IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V - atender com presteza e celeridade, ao público em geral;
- VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo público;
- VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- X - ser assíduo e pontual ao serviço;
- XI - tratar com urbanidade as pessoas;
- XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder; e
- XIII - apresentar-se convenientemente trajado em serviço ou com uniforme, quando for o caso.

## Seção II

### Das Proibições

Art. 106. Ao servidor é proibido:

- I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- III - recusar fé a documentos públicos;
- IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- V - promover manifestação de desprezo pessoal e pejorativo no recinto da repartição;
- VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

- VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau;
- IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- X - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas municipais, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
- XI - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições funcionais;
- XII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
- XIII - praticar usura sob qualquer de suas formas;
- XIV - proceder de forma desidiosa;
- XV - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- XVI - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
- XVII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;
- XVIII - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado;
- XIX - praticar crimes ou contravenções penais, especialmente os crimes contra a administração pública, falsidades, inclusive ideológicas e ofender a honra de munícipes ou servidores através de calúnia, injúria ou difamação na repartição pública;
- XX - faltar com a ética, definida em lei ou ato;

### Seção III

#### Das Responsabilidades

Art. 107. O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Parágrafo único. Aplica-se também aos detentores de função pública, cargos comissionados e agentes políticos o caput deste artigo.

Art. 108. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1º. A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário será liquidada na forma prevista no art. 82 na falta de outros bens que assegurem a execução dos débitos pela via judicial.

§ 2º. Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

§ 3º. A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

Art. 109. A responsabilidade penal decorre de comportamento ou omissão do servidor que ocasione um crime ou contravenção, especialmente os funcionais.

Art. 110. A responsabilidade administrativa decorre do descumprimento de normas internas, de disposições complementares estabelecidas em lei, decreto ou qualquer outro provimento regulamentar da função pública.

Art. 111. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.

Art. 112. A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

Parágrafo único. Se a absolvição decorrer de insuficiência de prova, não há exclusão dos ilícitos administrativo e civil.

## **CAPÍTULO II**

### **DA ACUMULAÇÃO**

Art. 113. É vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal.

- a) a de dois cargos de professor;
- b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico;
- c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas;

§ 1º. A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

### **CAPÍTULO III -DAS PENALIDADES**

#### **Seção I**

#### **Das Disposições Gerais**

Art. 114. São penalidades disciplinares:

- I - advertência;
- II - suspensão;
- III - destituição de cargo em comissão;
- IV - destituição de função comissionada.
- V - demissão; e
- VI - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

Art. 115. Na aplicação da penalidade considerar-se-ão a natureza e a gravidade da infração, o dano que dela provier para o serviço público, a circunstância agravante ou atenuante e os antecedentes funcionais.

Parágrafo único: O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o breve relatório dos fatos, o fundamento legal e a infração disciplinar.

Art. 116. As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente, tal como previsto em lei.

Parágrafo único - Poderá a autoridade competente delegar a aplicação da pena, se for concedida através de lei.

Art. 117. É inadmissível segunda punição de servidor público, baseada no mesmo processo em que se fundou a primeira.

#### Subseção I Da Advertência

Art. 118. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 139, I a VIII, XVIII e XX deste Plano e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

§ 1º. A advertência será anotada no assentamento individual do servidor.

§ 2º. A advertência será excluída do assentamento individual do servidor, após o decurso de 02 (dois) anos de efetivo exercício, se o servidor não houver neste período, praticado uma nova infração disciplinar.

§ 3º. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

§ 4º. Não há necessidade de processo administrativo para se aplicar a penalidade de advertência, bastando a infração ser apurada através de sindicância.

#### Subseção II Da Suspensão

Art. 119. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias, sem remuneração.

§ 1º. Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º. Quando a infração praticada pelo servidor importar em danos de natureza patrimonial, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal do servidor, descontado em folha de pagamento.

§ 3º. A multa referida no parágrafo anterior poderá incidir sobre a remuneração do servidor infrator por até 3 (três) meses consecutivos.

§ 4º. Na hipótese de conversão da penalidade de suspensão em multa, o servidor estará obrigado a comparecer normalmente ao local de trabalho para exercer suas funções.

§ 5º. A suspensão será anotada no assentamento individual do servidor.

Art. 120. A regulamentação de faltas graves será feita por Consorcio de Desenvolvimento Intermunicipal dos Municípios do Tapajós – CDT.

### Subseção III

#### Da Demissão

Art. 121. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

I - crime contra a administração pública;

II - abandono de cargo;

III - inassiduidade habitual;

IV - improbidade administrativa;

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

VI - insubordinação grave em serviço;

VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

VIII - aplicação irregular de dinheiro público;

IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo, salvo quando se tratar de depoimento em processo judicial, policial ou administrativo disciplinar;

X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio público;

XI - corrupção;

XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;



XIV - adequação dos índices com gastos de pessoal em conformidade com a Lei Complementar 101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal cumulada com o art. 169 da Constituição Federal de 1988.

XV – Conclusão, e/ ou cancelamento de Convênios e Programas com esferas do Governo Federal, Estadual e Municipal.

Art. 122- Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos.

§ 1º. No caso de abandono de cargo, a chefia imediata deverá convocar o servidor ausente através de edital publicado em meio de comunicação de ampla circulação local, para que retorne ao serviço, com a indicação precisa do período de ausência intencional do servidor e dando-lhe o prazo de até 30 (trinta) dias a contar do início da publicação.

§ 2º. A ausência pelo próprio servidor em notificação pessoal convocatória ou por correspondência com aviso de recebimento, substitui o edital previsto no parágrafo anterior.

Art. 123. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por 60 (sessenta) dias, interpoladamente, durante o período de 12 (doze meses).

Art. 124- Na apuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento a que se refere o Capítulo V, deste Título.

## Seção II

### Das Circunstâncias Atenuantes

Art. 125. São circunstâncias atenuantes da infração disciplinar, em especial:

- I - o bom desempenho anterior dos deveres funcionais;
- II - a confissão espontânea da infração;
- III - a prestação de serviços considerados relevantes por lei;
- IV - a provocação injusta da vítima;
- V - a reparação do dano causado; e



---

VI - as premiações recebidas no serviço público.

### Seção III

#### Das Circunstâncias Agravantes

Art. 126. São circunstâncias agravantes da infração disciplinar, em especial:

I - o ajuste com outros indivíduos para a prática da infração;

II - o fato infracional cometido durante o cumprimento de pena disciplinar;

III - a acumulação de infrações, praticadas na mesma ocasião ou quando a infração é praticada antes de ser punida uma outra;

IV - a reincidência de infrações; ou

V - o uso de violência ou grave ameaça.

### Seção IV

#### Da Competência Punitiva

Art. 127. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - pelo Presidente Do Consorcio Tapajós, quando se tratar de suspensão por mais de 30 (trinta) dias e demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidor ou quando se tratar de destituição de cargo em comissão ou função de confiança; ou :

II - Pelo Superior imediato ou cargo equivalente, nas demais penalidades.

### CAPÍTULO IV

#### DA PRESCRIÇÃO

Art. 128. A Prescrição da ação disciplinar aplicada a servidores ocorrerá em conformidade com a Legislação aplicável ou demais atos regulamentadores do consorcio.

### CAPÍTULO V

#### DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

### Seção I

#### Das Disposições Gerais

Art. 129. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada, sob pena de responsabilidade pessoal, a comunicar o fato à Coordenadoria Geral do Consórcio Tapajós - CDT, para a apuração, sendo assegurados ao indiciado o devido processo legal, contraditório e ampla defesa.

Art. 130. A denúncia apresentada sobre irregularidade praticada por servidor será objeto de apuração, através da instauração de processo administrativo disciplinar, desde que se revista das seguintes formalidades, condição para seu conhecimento:

- I - referir-se a órgão ou entidade componente Consórcio Tapajós;
- II - ser redigida em linguagem clara e objetiva;
- III - conter o nome legível e a assinatura do denunciante, sua qualificação e endereço.
- IV - estar acompanhada de indício de prova convincente;

§ 1º. O denunciante será informado dos termos da conclusão da apuração da denúncia.

§ 2º. Quando a apuração do fato denunciado não confirmar existência de infração disciplinar ou ilícito civil ou penal, o processo será arquivado.

Art. 131. Compete à Secretária Executiva, instaurar e promover as sindicâncias e processos administrativos disciplinares, apurar as irregularidades e ainda supervisionar e fiscalizar o cumprimento das penas aplicadas no âmbito Consórcio Tapajós.

Parágrafo único - Não poderá participar de comissão de sindicância ou de processo administrativo disciplinar o cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o quarto grau, amigo íntimo ou inimigo capital do acusado, denunciante ou vítima.

Art. 132. No ato que comunicar a infração disciplinar ou o ilícito penal a assessoria indicará 1(um) servidor estável do quadro permanente do órgão ao qual pertence o indiciado ou acusado para compor a comissão.

## Seção II

### Do Afastamento Preventivo

Art. 133. Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, o superior hierárquico do indiciado poderá de ofício, determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo que perdurar a sindicância ou o processo administrativo disciplinar, sem prejuízo da remuneração.

### Seção III

#### Da Sindicância

Art. 134. As irregularidades serão apuradas através de sindicância, quando:

- I - a ciência ou notícia do fato não for suficiente para reconhecer sua configuração ou para apontar o servidor faltoso;
- II - sendo identificado o provável agente causador do ilícito, a falta não for confessada, documentalmente provada ou manifestamente evidente.

Art. 135. Da sindicância pode resultar:

- I - instauração de processo disciplinar;
- II - aplicação de pena de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias; ou
- III - arquivamento do processo.

Art. 136. A sindicância será instaurada, por ato do Consórcio Tapajós, que conterá, dentre outras informações, a composição da comissão de sindicância.

Parágrafo único - O ato de instauração da comissão deve informar qual dos servidores participantes da comissão será o presidente.

Art. 137. A comissão de sindicância será composta por 03 (três) servidores estáveis, sendo que ao menos um deve fazer parte do mesmo órgão ao qual pertence o indiciado ou acusado.

Art. 138. A comissão de sindicância efetuará de forma sumária, as diligências necessárias ao esclarecimento da ocorrência e indicação do responsável, apresentando, no prazo máximo de trinta dias úteis, relatório a respeito.



§ 1º. Os procedimentos e demais ações a serem executadas pela Comissão de Sindicância serão definidos através de ato regulamentador do Consórcio Tapajós.

Art. 139. Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como crime ou contravenção penal, será remetida cópia dos autos ao Ministério Público, para instauração da ação penal, ficando transladado na repartição.

#### Seção IV

##### Do Processo Administrativo Disciplinar

Art. 140. O Processo Administrativo Disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade do servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investida, havendo indícios de autoria e materialidade.

Art. 141. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

- I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;
- II - defesa prévia, instrução probatória, defesa final e relatório final;
- III - julgamento.

Art. 142. O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar não excederá 90 (noventa) dias, contados da data da publicação do ato que constituir a Comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

#### Subseção I

##### Da Instauração

Art. 143. Os Procedimentos e ações para a Instauração, Fase Cognitiva ou Instrutória, Do Julgamento e revisão do processo administrativo disciplinar serão determinados por ato regulamentador do Consorcio no prazo de 60(sessenta) dias da Publicação deste Plano.

---

## **TÍTULO IV**

### **DOS ESTAGIÁRIOS**

Art. 144. Para o desempenho de atividades auxiliares, poderá Consórcio Tapajós, admitir estagiários, por prazo máximo de até 24 (vinte e quatro) meses, exceto quando se tratar-se de estagiário portador de deficiência.

§ 1º. Os estagiários deverão estar matriculados em escolas oficiais reconhecidas pelo MEC.

§ 2º. Os estudantes de nível médio e de nível superior poderão estar cursando qualquer ano.

Art. 145. Ficam criadas 3 (três) vagas para a admissão de estagiários que poderão ser ocupadas pelos estudantes de Educação profissional de Nível Médio e Ensino Médio regular e de nível superior.

Art. 146. O exercício das funções dos estagiários deve guardar correlação entre a área de estudo e as atividades próprias das unidades administrativas de designação.

Art. 147 A jornada de trabalho para o desempenho das atividades auxiliares será de 06 (seis) horas diárias perfazendo um total máximo de 30 (trinta) horas semanais, sendo que o horário de expediente, estará definido no contrato de estagio observada a compatibilidade com o horário da unidade escolar ensino médio e de ensino superior.

Art. 148. A hora Estagio será de R\$ 4,90 (quatro reais e noventa centavos) para Estudantes de Educação profissional de Nível Médio e Ensino Médio regular, e de R\$ 6,60 (seis reais, e sessenta centavos) para Estudante Ensino Superior.

§ 1º. A hora estagio, será reajustada nas mesmas datas e percentuais aplicadas aos Servidores do Consórcio Tapajós.

§ 2º. Os demais direitos ficam assegurados aos Estagiários conforme Legislação Vigente.



Art. 149 – Os requisitos para a investidura na função de estagiário serão de acordo na legislação aplicável.

Art. 150. Aplicam-se aos estagiários, durante o período de estágio, os deveres, proibições e normas disciplinares a que estão sujeito os servidores públicos municipais.

Art. 151. A admissão do estagiário será firmada por Termo de Compromisso de Estágio, com a interveniência da escola e Unidade de Ensino Superior, e não caracteriza vínculo empregatício com o Consorcio Publico na definição da Lei Federal nº 11.788/2008 e alterações.

Art. 152. O estagiário poderá ser dispensado a qualquer tempo por ato do Presidente do Consórcio Tapajós, a pedido, ou mediante representação motivada de servidor, onde estiver em exercício.

Art. 153. Ao término do estágio, será expedido certificado pelo Presidente do Consórcio Tapajós, quanto ao período, desempenho e assiduidade do estagiário.

## TÍTULO V

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 154. Para se efetivarem no cargo público os servidores declarados estáveis pela Constituição Federal deverão prestar concurso publico.

Art. 155. O tempo de serviço público municipal, estadual ou federal que tenha o servidor prestado antes de ingressar no serviço público sob o regime deste Plano será considerado exclusivamente para fins de contagem de tempo para aposentadoria, não podendo ser considerado para qualquer outro fim.

Art. 156. A partir deste Plano, fica proibido qualquer desvio de função, sendo responsabilizada a autoridade co-autora que o autorizou.



**CONSORCIO DE DESENVOLVIMENTO INTERMUNICIPAL DOS MUNICIPIOS DO TAPAJÓS**  
**AV DR HUGO DE MENDONÇA – AEROPORTO VELHO**  
**ITAITUBA/PA CEP 68.180-005**  
**CNPJ 18.827.060/0001-48 – Telefone (93) 98402-4546**

Art. 157. São partes integrantes do presente Plano os Anexos A - CARGOS, FUNÇÕES, GRATIFICAÇÕES, ESTAGIARIOS e Anexo B.

Art. 188. Ficam extintos os abonos e vantagens em desacordo com este Plano.

Art. 189. A Administração Consórcio Tapajós que, nos prazos previstos neste Plano não implantar a Avaliação de Desempenho para Progressão Horizontal deverá conceder automaticamente o benefício a todos os servidores que dele fizerem jus.

Art. 190. As despesas decorrentes da aplicação deste Plano correrão por conta de dotações orçamentárias próprias previstas em orçamento vigente e subsequentes.

Art. 191. Este Plano de Cargos, Carreiras e Salários, entrará em vigor nos termos da 4ª (quarta) Alteração do PROTOCOLO DE INTENÇÕES, aprovados em Assembleia, revogando-se as disposições em contrário.

Itaituba-PA, 26 de dezembro de 2022.

VILSON GONCALVES  
PRESIDENTE



**CONSORCIO DE DESENVOLVIMENTO INTERMUNICIPAL DOS MUNICIPIOS DO TAPAJÓS**  
**AV DR HUGO DE MENDONÇA – AEROPORTO VELHO**  
**ITAITUBA/PA CEP 68.180-005**  
**CNPJ 18.827.060/0001-48 – Telefone (93) 98402-4546**

ANEXO "A" CARGOS, FUNÇÕES, GRATIFICAÇÕES, ESTAGIARIOS.

QUADRO-I -QUADRO DOS CARGOS EM COMISSAO

| CARGOS                  | VENCIMENTOS | QUANTIDADE<br>DE VAGAS | CARGA<br>HORÁRIA | SIMBOLO |
|-------------------------|-------------|------------------------|------------------|---------|
| Secretario<br>Executivo | 6.000,00    | 1                      | 40HRS            | CC1     |
| Diretor de<br>Operações | 5.000,00    | 1                      | 40HRS            | CC2     |
| Coordenador<br>Técnico  | 2.500,00    | 1                      | 40HRS            | CC3     |
| Assessor Jurídico       | 4.000,00    | 1                      | 40HRS            | CC4     |
|                         |             |                        |                  |         |

QUADRO II - QUADRO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

| FUNÇÃO               | QUANTIDADE | SIMBOLO |
|----------------------|------------|---------|
| Diretor de Operações | 01         | FG1     |

QUADRO III- Empregos Públicos Efetivos e Contratos por Prazos Determinados:

| Cargo/ Nível | Vencimento Base | Qte. Vagas | Jornada de<br>Trabalho |
|--------------|-----------------|------------|------------------------|
|--------------|-----------------|------------|------------------------|

GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL

|                                               |          |   |        |
|-----------------------------------------------|----------|---|--------|
| CARGO NIVEL MEDIO<br>REGULAR<br>(Fundamental) |          |   |        |
| Motorista                                     | 1.60,00  | 1 | 40 hrs |
| Operador de<br>Maquinas                       | 2.100,00 | 1 | 40 hrs |



**CONSORCIO DE DESENVOLVIMENTO INTERMUNICIPAL DOS MUNICIPIOS DO TAPAJÓS**  
**AV DR HUGO DE MENDONÇA – AEROPORTO VELHO**  
**ITAITUBA/PA CEP 68.180-005**  
**CNPJ 18.827.060/0001-48 – Telefone (93) 98402-4546**

**GRUPO OCUPACIONAL GERENCIAL E ADMINISTRATIVO**

| CARGOS                       | NIVEL |          |   |       |
|------------------------------|-------|----------|---|-------|
| PROFISSIONAL<br>MEDIO        |       |          |   |       |
| Assistente<br>Administrativo |       | 2.500,00 | 1 | 40Hrs |
| Técnico<br>Contabilidade     | em    | 1.500,00 | 1 | 40Hrs |

**CARGOS DE NIVEL SUPERIOR**

|                  |          |   |       |
|------------------|----------|---|-------|
| Contador         | 5.000,00 | 1 | 20Hrs |
| Advogado         | 5.000,00 | 1 | 20Hrs |
| Controle Interno | 5.000,00 | 1 | 20Hrs |

**QUADRO IV- SIMBOLOS E VALORES CARGOS EM COMISSAO**

| SIMBOLO | R\$      |
|---------|----------|
| CC- 1   | 6.000,00 |
| CC-2    | 5.000,00 |
| CC-3    | 2.500,00 |
| CC-4    | 4.000,00 |
|         |          |

**QUADRO V – SIMBOLOS e PERCENTUAIS GRATIFICAÇÕES: Denominação: Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – TIDE**

| SIMBOLO | PERCENTUAL % | APLICÁVEIS               |
|---------|--------------|--------------------------|
| FG1     | 50 A 50%     | SOBRE VENCIMENTO<br>BASE |



**CONSORCIO DE DESENVOLVIMENTO INTERMUNICIPAL DOS MUNICIPIOS DO TAPAJÓS**  
**AV DR HUGO DE MENDONÇA – AEROPORTO VELHO**  
**ITAITUBA/PA CEP 68.180-005**  
**CNPJ 18.827.060/0001-48 – Telefone (93) 98402-4546**

---

**QUADRO VI – GRATIFICAÇÃO POR MINISTRAÇÃO DE TREINAMENTO**

| SÍMBOLO | PERCENTUAL %                                                           |
|---------|------------------------------------------------------------------------|
| FGTM    | 20% a 50 % (vinte por cento) de acréscimo sobre a hora da remuneração. |

**QUADRO VII- ESTAGIARIOS**

| Nível de Escolaridade    | Quant Vagas | Jornada Horas/Semana | Bolsa Estagio |
|--------------------------|-------------|----------------------|---------------|
| Profissional Nível Médio | 1           | 6 (seis) Horas       | 1.200,00      |
| Nível Médio Regular      | 1           | 6 (seis) Horas       | 1.200,00      |
| Nível Superior           | 1           | 6 (seis) Horas       | 1.300,00      |

VILSON GONCALVES  
PRESIDENTE