

PROTOCOLO - ACESSO EXTERNO

PRIORIDADE: NORMAL

PROTOCOLO: 123749/2026

DATA E HORÁRIO: 16/04/2026 09:18

ASSUNTO: REQUISIÇÃO EXTERNA - SOLICITAÇÃO PROTOCOLO - ONLINE

DOCUMENTO: Outros

Nº: -

DESCRIÇÃO:

Remessa do Ofício n.º 056/2026-SISEMPPA, ao PGJ, apresentação de propostas de atualização do PCCR-MPPA.

INTERESSADO

Nome completo: ROBERTO CARLOS SOARES FIGUEIREDO

E-mail: figueiredo1e2@hotmail.com

Contato: 91989288422



SINDICATO DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARÁ

Tv Joaquim Távora, 527 - Cidade Velha. CEP 66.023-730. Belém/PA
(91) 3115-8609 / sisemppa@sisemppa.org.br / CNPJ: 10.611.308/0001-27

Ofício nº 056/2026-SISEMPPA

Belém - PA, 16 de abril de 2026

**A Sua Excelência o Senhor
ALEXANDRE MARCUS FONSECA TOURINHO
Procurador-Geral de Justiça do MPPA
Belém/PA**

Assunto: Apresentação de propostas para atualização da **LEI Nº 10.447, DE 8 DE ABRIL DE 2024** (Dispõe sobre a estrutura organizacional dos órgãos Auxiliares e Serviços de Apoio Técnico e Administrativo e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Quadro de Pessoal do Ministério Público do Estado de Pará).

Senhor Procurador-Geral de Justiça,

1. Cumprimentando-o, o SISEMPPA, pessoa jurídica de representação dos Integrantes Servidores do Ministério Público do Estado do Pará, após processo de amplo debates e deliberações da categoria de servidores e servidoras ministeriais, apresento a Vossa Excelência as propostas para atualização da **LEI Nº 10.447, DE 8 DE ABRIL DE 2024** (Dispõe sobre a estrutura organizacional dos órgãos Auxiliares e Serviços de Apoio Técnico e Administrativo e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Quadro de Pessoal do Ministério Público do Estado de Pará).
2. Considerando, conforme anunciado em reunião, que será instituída uma comissão para tratar do assunto, solicito a garantia de participação de representação sindical, a fim de acompanhar e contribuir com os trabalhos desenvolvidos pela referida comissão.
3. Por oportuno, informo que a entidade sindical está à disposição para eventuais esclarecimentos das propostas apresentadas.

Respeitosamente,

Roberto Carlos Soares Figueiredo
Diretor-Presidente do SISEMPPA
Gestão 2025/2027



SINDICATO DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARÁ

Tv Joaquim Távora, 527 - Cidade Velha. CEP 66.023-730. Belém/PA
(91) 3115-8609 / sisemppa@sisemppa.org.br / CNPJ: 10.611.308/0001-27

Sindicato filiado à



PROPOSTAS DE ATUALIZAÇÃO DA LEI Nº 10.447, DE 8 DE ABRIL DE 2024 (Dispõe sobre a estrutura organizacional dos órgãos Auxiliares e Serviços de Apoio Técnico e Administrativo e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Quadro de Pessoal do Ministério Público do Estado de Pará)

BELÉM – Abril/2026

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	03
2. DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	04
3. DA NOMENCLATURA DO ANALISTA MINISTERIAL – ENGENHEIRO ELÉTRICO	07
4. DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA.....	08
5. DA REMOÇÃO E DA PERMUTA	09
6. DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS	10
7. DA GRATIFICAÇÃO DE RISCO DE VIDA	12
8. DA GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO	21
9. DA GRATIFICAÇÃO DE TITULAÇÃO PARA DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO	23
10.DO AUXÍLIO-TRANSPORTE	25
11.DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS.....	26
12.DO ENQUADRAMENTO	28
13. DA ALTERAÇÃO DE ATRIBUIÇÃO DO TÉCNICO MINISTERIAL – ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	31
14.DA CRIAÇÃO DE NOVOS CARGOS DE ANALISTA MINISTEIRAL – SOCIÓLOGO	32
15.DA CRIAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE LOTAÇÃO E PERMANÊNCIA EM PJ DE DIFÍCIL PROVIMENTO.....	34
16.DA CRIAÇÃO DE AUXÍLIO AOS QUE POSSUEM DEPENDENTES COM TEA.....	35
17.DA ALETRAÇÃO DA ESCOLARIDADE NO CARGO DE TÉCNICO MINISTERIAL – PARA NÍVEL SUPERIOR.....	36
18.DA CORREÇÃO DO CARGO DE ANALISTA MINISTERIAL – ENGENHEIRO CIVIL.....	38
19.DA READEQUAÇÃO SALARIAL – CARGOS NÍVEL FUNDAMENTAL.....	42
20.DA CRIAÇÃO DE VPNI AOS ANALISTAS QUE RECEBIAM MP.FG.2.....	44
21.DA CRIAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO.....	45

INTRODUÇÃO

O Sindicato dos Servidores do Ministério Público do Estado do Pará - SISEMPPA apresenta ao Procurador-Geral de Justiça do Ministério Público do Estado do Pará – **Alexandre Marcus Fonseca Tourinho** as propostas para atualização da **LEI Nº 10.447, DE 8 DE ABRIL DE 2024 (Dispõe sobre a estrutura organizacional dos órgãos Auxiliares e Serviços de Apoio Técnico e Administrativo e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Quadro de Pessoal do Ministério Público do Estado de Pará)**, provenientes de um amplo debate com os/as integrantes servidoras e servidores.

A dinâmica para coleta, discussão e aprovação das propostas seguiu os seguintes passos: inicialmente houve a formação de Grupo de Trabalho, composto por representantes dos diversos cargos e posteriormente abriu-se prazo para recebimento de propostas individuais dos servidores e servidoras, finalizando, foram realizadas 3(três) assembleias-gerais da categoria para discutir e deliberar todas as propostas apresentadas, consolidadas no presente documento.

Por oportuno, vale ressaltar, que as propostas expressam a vontade da categoria que participou ativamente de cada etapa do processo, num amplo debate democrático e de organização dinâmica, cristalizando o anseio de alterações pontuais no atual PCRR, bem como adições propostas, a fim de atualizar o atual PCCR do MPPA.

Por fim, destaca-se que o empenho de cada servidor e servidora em apresentar propostas viáveis e plausíveis, corrobora o compromisso com a valorização e reconhecimento que a instituição ministerial deve propiciar aos servidores da carreira. Espera-se que essas contribuições sejam amplamente debatidas e deliberadas, da melhor maneira possível.

Redação Atual	Emenda Proposta
CAPÍTULO II DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	CAPÍTULO II DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL
Art. 10. Compõe a estrutura organizacional dos Órgãos Auxiliares do Ministério Público do Estado do Pará: g.1) Secretaria Administrativa; g.2) Divisão Médica: g.2.1) Serviço de Enfermagem. g.3) Divisão Odontológica.	Art. 10. Compõe a estrutura organizacional dos Órgãos Auxiliares do Ministério Público do Estado do Pará: g.1) Secretaria Administrativa; g.2) Divisão Médica: g.3) Divisão de Enfermagem. g.4) Divisão Odontológica.
DEPARTAMENTO MÉDICO-ODONTOLÓGICO Do Chefe de Serviço de Enfermagem, diretamente subordinado ao Chefe da Divisão Médica: 1. Receber os pacientes no serviço médico e prestar atendimento se necessário e encaminhar para a devida especialidade; 2. Gerir os materiais e equipamentos médicos, quanto a sua limpeza, esterilização e manutenção; 3. Realizar atendimentos externos de enfermagem conforme orientação da chefia; 4. Acompanhar os médicos em visitas externas, conforme solicitação; 5. Realizar procedimento de aplicação de medicação e de vacinas; 6. Realizar levantamento diário do estoque de material de consumo, instrumentais e medicamentos e soluções, e providenciar reposição; 7. Desempenhar outras atribuições correlatas.	DEPARTAMENTO MÉDICO-ODONTOLÓGICO Do Chefe da Divisão de Enfermagem, diretamente subordinado ao Diretor do Departamento Médico-Odontológico: 1. Planejar, organizar, dirigir, coordenar e avaliar as atividades técnico-assistenciais e administrativas da Divisão de Enfermagem, em consonância com a Lei nº 7.498/1986, Resolução 564/2017, Decreto nº 94.406/1987 e Resolução COFEN nº 736/2024 2. Exercer a direção técnica da enfermagem no âmbito do Departamento Médico e Odontológico, compreendendo o planejamento da assistência, a supervisão da equipe de enfermagem e a avaliação das ações desenvolvidas. 3. Coordenar o acolhimento, a avaliação e a classificação de risco dos usuários, promovendo os encaminhamentos necessários conforme protocolos institucionais. 4. Planejar e supervisionar a execução dos cuidados e procedimentos de enfermagem, inclusive administração de medicamentos e imunobiológicos, observadas as prescrições legais. 5. Supervisionar o controle, preparo, esterilização, acondicionamento e conservação de materiais, instrumentais e equipamentos utilizados na assistência. 6. Coordenar o controle e a reposição de materiais médico-hospitalares, medicamentos e insumos, assegurando registros atualizados e uso racional dos recursos. 7. Articular-se com as demais unidades administrativas, participar de visitas técnicas e apoiar ações externas no âmbito de suas atribuições profissionais. 8. Elaborar normas, rotinas e relatórios técnicos, prestar informações à autoridade superior e desempenhar outras atribuições compatíveis com a natureza do cargo.

Justificativa:

Análise de conformidade da estrutura do Serviço de Enfermagem prevista na Lei Estadual nº 10.447/2024 com a legislação federal de regulamentação profissional.

I – RELATÓRIO

Trata-se de análise técnica acerca da estrutura organizacional prevista na Lei Estadual nº 10.447/2024, que dispõe sobre a organização administrativa e o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Ministério Público do Estado do Pará.

Conforme o art. 10, alínea “g”, bem como as disposições constantes no trecho que trata das atribuições do Chefe do Serviço de Enfermagem (pág. 121 do diploma legal), o Serviço de Enfermagem encontra-se inserido no Departamento Médico-Odontológico, diretamente subordinado ao Chefe da Divisão Médica.

Verifica-se ainda que a mesma norma estabelece divisão autônoma para a Odontologia (Divisão Odontológica), não adotando idêntico critério organizacional para a Enfermagem.

Diante disso, faz-se necessário análise quanto à compatibilidade da referida estrutura com a legislação federal que regulamenta o exercício da Enfermagem.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1. Da Competência Legislativa

A Constituição Federal estabelece, em seu art. 22, inciso I, que compete privativamente à União legislar sobre condições para o exercício das profissões.

A Enfermagem é regulamentada nacionalmente pela:

Lei nº 7.498/1986, que dispõe sobre o exercício da Enfermagem;

Decreto nº 94.406/1987, que regulamenta a referida lei.

Nos termos do art. 11, inciso I, da Lei nº 7.498/1986, é atribuição privativa do enfermeiro:

“a direção do órgão de enfermagem integrante da estrutura básica da instituição de saúde, pública ou privada, e chefia de serviço e de unidade de enfermagem.”

O Decreto nº 94.406/1987, em seu art. 8º, inciso I, reafirma essa competência.

Dessa forma, a legislação federal assegura expressamente que os serviços de enfermagem possuem direção própria, exercida por enfermeiro, não prevendo subordinação técnica a outra categoria profissional.

2. Da Autonomia Técnico-Profissional

A autonomia da Enfermagem encontra reforço na:

Resolução Cofen nº 564/2017, que aprova o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem.

Referida norma assegura ao profissional o direito de exercer a Enfermagem com autonomia técnica e científica.

Importa destacar que autonomia profissional não significa ausência de hierarquia administrativa institucional, mas sim a impossibilidade de subordinação técnica entre categorias profissionais distintas quando há previsão legal de direção própria da área.

3. Da Estrutura Prevista na Lei Estadual nº 10.447/2024

A norma estadual organiza o Departamento Médico Odontológico com:

Divisão Médica;

Divisão Odontológica;

Serviço de Enfermagem subordinado à Divisão Médica.

A separação formal da Divisão Odontológica demonstra que a expressão “Divisão Médica” não possui caráter genérico equivalente a “Divisão de Saúde”, mas refere-se especificamente à categoria médica.

Assim, ao vincular o Serviço de Enfermagem à Divisão Médica, a norma estabelece subordinação estrutural a outra categoria profissional regulamentada, o que pode configurar interferência indevida na organização técnica da Enfermagem.

4. Da Incoerência Sistêmica Interna da Lei

A própria Lei nº 10.447/2024, ao estruturar o Departamento de Obras e Manutenção, adota modelo distinto, prevendo divisões autônomas para categorias técnicas correlatas, como Engenharia e Arquitetura.

Ainda que ambas integrem área técnica afim, a norma reconhece autonomia organizacional própria para cada profissão.

A adoção de critério diverso na área da saúde revela ausência de isonomia estrutural e incoerência interna do diploma legal.

5. Dos Riscos Jurídicos

A manutenção da estrutura atual pode ensejar:

Questionamento por violação ao art. 22, I, da Constituição Federal;

Conflito com o art. 11 da Lei nº 7.498/1986;

Alegação de afronta à autonomia técnico-científica da Enfermagem;

Judicialização por vício de inconstitucionalidade formal ou material.

III – CONCLUSÃO

Ante o exposto, este parecer técnico conclui que a disposição da Lei Estadual nº 10.447/2024 que subordina o Serviço de Enfermagem à Divisão Médica:

- Mostra-se potencialmente incompatível com a legislação federal que regulamenta o exercício da Enfermagem;
- Não observa o princípio da autonomia técnico-profissional assegurado pela Lei nº 7.498/1986 e pelo Decreto nº 94.406/1987;
- Apresenta incoerência sistêmica em relação ao próprio modelo organizacional adotado pela norma em outros departamentos;
- Recomenda revisão legislativa para adequação.

Sugere-se, tecnicamente, a alteração da estrutura organizacional para:

- Criação de Divisão de Enfermagem autônoma; ou
- Vinculação direta do Serviço de Enfermagem ao Departamento competente, sem subordinação à Divisão Médica; ou
- Reestruturação do Departamento para modelo que assegure autonomia equivalente às categorias profissionais envolvidas.

Redação Atual	Emenda Proposta
Art. 14	Art. 14
VII - Analista Ministerial – Engenheiro Elétrico;	VII - Analista Ministerial – Engenheiro Eletricista;

Justificativa:

A denominação "Engenheiro Elétrico" utilizada no art. 14, inciso VII, da Lei nº 10.447/2024 não corresponde à nomenclatura oficial da profissão estabelecida pelo sistema normativo do CONFEA/CREA.

A Resolução CONFEA nº 218/1973, que disciplina as atribuições profissionais dos engenheiros, e a Resolução CONFEA nº 1.010/2005, que regulamenta a atribuição de títulos, define a área de atuação em sistemas elétricos sob a denominação Engenharia Elétrica, cujo profissional formado recebe o título de **Engenheiro Eletricista** — e não "Engenheiro Elétrico".

A distinção não é meramente formal. "Engenheiro Elétrico" não é título reconhecido pelo CONFEA como habilitação profissional autônoma, o que pode gerar, na prática, as seguintes consequências:

- Dificuldade de comprovação de requisito: candidatos com diploma de Engenharia Elétrica e título de Engenheiro Eletricista, que é exatamente o profissional que a instituição necessita, poderiam ter sua habilitação questionada em eventual banca de concurso que interpretasse literalmente a denominação "Engenheiro Elétrico" como título diverso.
- Conflito com o registro profissional: o CREA registra e habilita o profissional como Engenheiro Eletricista; a carteira profissional e o comprovante de registro não trazem a denominação "Engenheiro Elétrico", o que pode gerar inconsistência na verificação dos requisitos de posse.
- Insegurança na definição de atribuições: as atribuições profissionais são vinculadas ao título e à habilitação registrados no CONFEA/CREA, o uso de denominação não reconhecida dificulta a delimitação do escopo de atuação do servidor e a fiscalização pelo Conselho.

A correção proposta, substituição de "Engenheiro Elétrico" por "Engenheiro Eletricista", alinha a denominação do cargo ao título oficial reconhecido pelo CONFEA, à nomenclatura dos diplomas emitidos pelas instituições de ensino e ao registro profissional expedido pelo CREA, conferindo precisão técnica e segurança jurídica ao cargo recém-criado pelo PCCR.

Redação Atual	Emenda Proposta
SUBSEÇÃO II DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA	SUBSEÇÃO II DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
Art. 30. O percentual a ser aplicado às promoções é de 5% (cinco por cento) entre um nível de referência e outro e 5% (cinco por cento) entre as classes, garantida a irredutibilidade dos vencimentos atuais dos servidores na carreira funcional.	Parágrafo Único: Na ocorrência de progressões cumulativas de nível e classe, o percentual a ser aplicado será de 10% (dez por cento).

Justificativa:

A progressão funcional dos servidores do Ministério Público do Estado do Pará segue os parâmetros da Lei n 10.447/2024, tendo o art. 30, estipulado o percentual devido a cada progressão, nos seguintes termos:

Art. 30. O percentual a ser aplicado às promoções é de 5% (cinco por cento) entre um nível de referência e outro e 5% (cinco por cento) entre as classes, garantida a irredutibilidade dos vencimentos atuais dos servidores na carreira funcional.

Notadamente, extrai-se da presente legislação que o percentual de 5% será aplicado tanto entre os níveis, quanto entre as classes, assim quando da ocorrência que enseje a progressão cumulativa de nível e classe, deve-se aplicar o percentual de 10%, v.g., o servidor que progride de A-V para B-VI, concomitantemente passa do nível V para VI e ao mesmo tempo da classe A para B, ou seja, houve a ocorrência de progressões cumulativas de nível e classe.

Portanto, sugere-se a introdução do **Parágrafo Único: Na ocorrência de progressões cumulativas de nível e classe, o percentual a ser aplicado será de 10% (dez por cento)**, no artigo 30, da Lei nº 10.447/2024.

Redação Atual	Emenda Proposta
Subseção IV Da Remoção e da Permuta	Subseção IV Da Remoção e da Permuta
Art. 32. A movimentação do servidor estável entre as Regiões Administrativas do Ministério Público do Estado do Pará obedecerá a concurso de remoção, estabelecido em Ato do Procurador-Geral de Justiça no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da publicação desta Lei.	§ 4º O servidor em lotação inicial, ainda que em cumprimento de estágio probatório, poderá concorrer ao concurso de remoção aos respectivos cargos da Região Administrativa a qual pertence.

Justificativa:

A Remoção dos servidores do Ministério Público do Estado do Estado do Pará está normatizada no art. 32 e seguintes, porém trata somente das remoções entre Regiões Administrativas, ficando silente com relação as remoções intra Região Administrativa, essa lacuna ocasiona prejuízos aos servidores que integram os quadros ministerial, conforme a seguir:

Art. 32. A movimentação do servidor estável entre as Regiões Administrativas do Ministério Público do Estado do Pará obedecerá a concurso de remoção, estabelecido em Ato do Procurador-Geral de Justiça no prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da publicação desta Lei.

§ 1º Os concursos de remoção serão realizados a cada 2 (dois) anos, mediante a ocorrência de vagas.

§ 2º A efetivação da remoção do servidor ocorrerá em até 12 (doze) meses contados a partir da publicação do resultado do concurso de remoção, podendo ocorrer antes, se houver a nomeação e posse do novo servidor que o substituirá, no caso de concurso público, ou remoção por outro servidor, nos casos de concurso de remoção.

§ 3º O servidor cuja lotação for determinada em provimento inicial do cargo deverá permanecer na Região Administrativa em que foi lotado pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

Nessa conjuntura, os servidores ficam obrigados a permanecer o prazo de no mínimo 5(cinco) anos, na lotação inicial da respectiva Região Administrativa, sendo impossibilitados de remover mesmo para municípios que compõem a Região que pertencem, assim o objetivo de adicionar o §4º, no sentido de possibilitar a remoção desses servidores entre os municípios da própria Região em que está lotado.

§ 4º O servidor em lotação inicial, ainda que em cumprimento de estágio probatório, poderá concorrer ao concurso de remoção aos respectivos cargos da Região Administrativa que pertence.

Diante do exposto, requer-se a **adição** do respectivo parágrafo, no art. 32, da Lei nº 10.447/2024, por ser de direito.

Redação Atual	Emenda Proposta
Seção II Dos Cargos de Provimento em Comissão e das Funções Gratificadas	Seção II Dos Cargos de Provimento em Comissão e das Funções Gratificadas
Art. 34, caput § 5º Nos cargos e funções em comissão de direção, chefia e assessoramento, deverá ser observado o percentual mínimo de 20% (vinte por cento), a ser ocupado por servidores de carreira.	§ 5º Nos cargos em comissão de direção, chefia e assessoramento, deverá ser observado o percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento) do total das vagas existentes, a ser ocupado por servidores de carreira.

Justificativa:

No serviço público, a regra é que a investidura em cargo ou emprego público ocorra mediante prévia aprovação em concurso público, em respeito aos princípios da igualdade, impessoalidade, moralidade e eficiência administrativa (art. 37, inciso II, da CF/88). Nesse contexto, os cargos em comissão são a exceção à referida regra e se limitam às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Contudo, observa-se na prática uma tendência nos Poderes Públicos a criação e preenchimentos de cargos em comissão de forma rotineira e, muitas vezes, sem observância à regra da investidura em cargos públicos mediante concurso público.

No âmbito do Ministério Público do Estado do Pará, conforme informações prestadas ao Sindicato dos Servidores do Ministério Público do Estado do Pará, sob o GEDOC 169669/2025, há atualmente 934 cargos em comissão e funções de confiança, sendo 771 ocupados e 163 vagos.

Ocorre que o art. 34, §5º, da Lei nº 10.447/2024, estipula o percentual mínimo de 20% de preenchimentos dos cargos e funções em comissão, por servidores efetivos.

§ 5º Nos cargos e funções em comissão de direção, chefia e assessoramento, deverá ser observado o percentual mínimo de 20% (vinte por cento), a ser ocupado por servidores de carreira.

Veja-se que o percentual mínimo de 20% (vinte por cento), acima apresentado, não está em consonância com o princípio constitucional do concurso público, que é a regra na Administração Pública, motivo pelo qual se requer sua revisão para que seja garantido o percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento) do total das vagas existentes dos cargos em comissão a serem preenchidas por servidores efetivos.

Ademais, estabelece o artigo 37, inciso V, da CF/88 que “as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento”

Observa-se do texto constitucional que as funções de confiança, por sua natureza, distinguem-se dos cargos em comissão, pois enquanto estes (cargos em comissão) se destinam às atribuições de direção, chefia e assessoramento, aquelas (função de confiança) são exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo. Nesse contexto, em decorrência de a própria Constituição Federal já estabelecer que as funções de confiança devem ser exercidas exclusivamente pelos cargos de provimento efetivo, não se mostra razoável computá-las no percentual mínimo das vagas dos cargos em comissão que serão preenchidas pelos ocupantes dos cargos de provimento efetivo.

Portanto, neste ponto, também deve ser revisto o art. 34, §5º, por incluir as funções de confiança no percentual mínimo das vagas reservadas dos cargos em comissão, as quais como já exposto acima já estão definidas pelo texto constitucional como de exclusividade dos cargos de provimento efetivo, não havendo lógica em se computar as funções de confiança nas vagas reservadas para os cargos de provimento efetivo.

Neste contexto, reque-se que se garanta o percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento) do total das vagas existentes dos cargos em comissão (atribuições de direção, chefia e assessoramento), excluindo-se do compute as funções de confiança.

Destaca-se que o preenchimento de cargos em comissão por servidores efetivos ao mesmo tempo valoriza o servidor de carreira e aproveita os conhecimentos que este já possui na Instituição ou Órgão, otimizando os trabalhos desenvolvidos.

Por todo o exposto, o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) não se demonstra razoável e proporcional, inclusive há em tramitação no CNMP proposta de Resolução tratando do percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos cargos comissionados devem ser preenchidos por servidores de carreira: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/11956-proposta-de-resolucao-trata-do-preenchimento-de-cargos-em-comissao-no-ministerio-publico>.

Ressalta-se, ainda, que o pleito também está em consonância com a Lei nº 6.969/2007 – a qual Institui o Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Pará e dá outras providências, que assim dispõe:

Art. 11.

(...)

§ 1º Para preenchimento dos cargos em comissão, serão reservadas 50% (cinquenta por cento) do total das vagas existentes, as quais serão destinadas aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo.

Destarte, requer-se a alteração do §5º, art. 34, da Lei nº 10.447/2024, a fim de **aumentar** o percentual de 20% para **50%**, e **exclusão das funções de confiança** do compute do referido percentual pelas razões acima expostas.

Redação Atual	Emenda Proposta
Subseção V Da Gratificação de Risco de Vida	Subseção V Da Gratificação de Risco de Vida
Art. 44. Aos servidores ocupantes dos cargos de Técnico Ministerial – Oficial Ministerial e Oficial de Serviços Auxiliares, em efetivo exercício no cargo, será devida uma gratificação de risco de vida, fixada no percentual de 50% (cinquenta por cento) do valor do vencimento inicial do respectivo cargo.	Art. 44. Aos servidores que desempenhem atividade de risco de forma habitual e permanente, no exercício de suas atribuições institucionais de apoio técnico às Promotorias de Justiça, será devida a gratificação de risco de vida, fixada no percentual de 50% (cinquenta por cento), calculada sobre o vencimento base, nos seguintes cargos de provimento efetivo: I - Oficial Ministerial e Oficial de Serviços Auxiliares; II - Assistente Social, Psicólogo e Pedagogo; III - Sociólogo; IV - Enfermeiro; e V - Motorista. § 1º Não farão jus à gratificação de risco de vida prevista no caput os servidores que estiverem no exercício de função diversa que não envolva, de forma habitual e permanente, atividade de risco no âmbito do apoio técnico às Promotorias de Justiça. § 2º A gratificação de risco de vida integra os vencimentos do cargo para todos os efeitos legais. § 3º Os servidores readaptados que vierem a exercer funções de Oficiais Ministeriais e Oficiais de Serviços Auxiliares, nas condições previstas no caput, também farão jus à gratificação. § 4º A gratificação de risco de vida poderá ser concedida aos demais servidores efetivos que, comprovadamente, exerçam atividade de risco de forma habitual e permanente, no desempenho de apoio técnico às Promotorias de Justiça, mediante avaliação fundamentada da Administração Superior.

Justificativa:

Relevante frisar que os servidores ocupantes dos cargos de Técnico Ministerial – Oficial Ministerial e Oficial de Serviços Auxiliares já recebem o risco de vida, devido a natureza e as atribuições do cargo que desempenham, assim as justificativas apresentadas serão para os demais cargos que estão pleiteando o devido reconhecimento e pagamento, da gratificação de risco de vida.

Analista Ministerial - Assistente Social, Psicólogo e Pedagogo:

I - RELATÓRIO

Trata-se de parecer jurídico que analisa o direito à concessão da Gratificação de Risco de Vida aos servidores públicos da carreira de Analista Ministerial que ocupam os cargos de provimento efetivo de assistente social, psicólogo e pedagogo.

Inicialmente, destaca-se que o trabalho realizado por estes profissionais no apoio técnico às Promotorias de Justiça do MPPA, é essencial para o cumprimento da missão constitucional da instituição. Em sua atuação, os profissionais das áreas de serviço social, de psicologia e de pedagogia visam, sobretudo, à proteção dos direitos fundamentais de crianças, adolescentes, idosos, pessoas com deficiência, vítimas de violência, entre outros grupos em situação de vulnerabilidade biopsicossocial.

O direito à Gratificação de Risco de Vida a estes profissionais decorre do exercício das atribuições do cargo em ambientes internos e externos que os expõem, de forma habitual e permanente, a situações potencialmente causadoras de riscos a sua integridade física e psíquica, conforme se descreve a seguir:

1) Risco de violências e ameaças: atendimento a indivíduos em situação de grave conflito - violência doméstica, criminalidade, disputas familiares, pessoas com transtornos mentais, dentre outros; atuação em territórios com alto índice de violência urbana ou rural - despejos, conflitos fundiários, áreas com atuação de facções; atendimento a pessoas potencialmente violentas, ameaçadoras ou em situação de vulnerabilidade extrema, aumentando o risco à integridade física do profissional; ameaças de represália, diretas ou veladas, por parte de familiares, autores de violência ou envolvidos em processos judiciais.

2) Risco em ambientes institucionais: atendimento ao adolescente em situação de ato infracional, inclusive acompanhando os membros do MPPA em visitas de inspeção aos espaços de internação de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas; atendimento a pessoas portadoras de doenças graves; visitas de inspeção em hospitais para cumprimento das resoluções do CNMP; visitas em Unidades de Pronto Atendimento (UPAs); visitas em Centro de Atenção Psicossocial (CAPS I, II, III e CAPS AD) para verificação dos serviços prestados às pessoas com transtorno mental; visitas em Unidades Básicas de Saúde (UBs) para o cumprimento de diligências; visitas em Espaços de Acolhimento Institucional, onde há episódios de agressividade e/ou descontrole comportamental; visitas em Escolas com problemas diversos à questão de cunho pedagógico; visitas às Delegacias para entrevista com assistentes sociais ou com delegados para melhor subsidiar os relatórios que serão encaminhados aos membros do MPPA.

3) Risco em ambientes insalubres: estes profissionais são expostos a doenças infectocontagiosas nas visitas às instituições de saúde, serviço de acolhimento institucional, instituições para dependentes de substâncias psicoativas, residências de pessoas com doenças graves como tuberculose, mediante solicitação de intervenção ao órgão ministerial, pelo risco de propagação da doença do paciente egresso do sistema penal sem adesão ao tratamento.

4) Risco em visitas domiciliares: nem sempre é possível dispor de suporte de segurança, o que expõe a vida destes profissionais em locais com histórico de violência, sem acompanhamento ou estrutura mínima de proteção institucional; uso de transportes fluviais nem sempre seguros (como canoas e barcos), sem que seja disponibilizado pelo órgão coletes; passagem pela floresta, em locais com presença de animais perigosos (a exemplo de onças e cobras); realização de avaliação *in loco* de pessoas em surto psicótico grave, algumas apresentando comportamento violento e delírios persecutórios.

5) Risco a violências diversas: pressões, ameaças e retaliações por posicionamentos técnicos contrários a interesses políticos, administrativos ou judiciais; sobrecarga mental decorrente da pressão por prazos e respostas urgentes a situações graves; estresse; desgaste emocional e riscos psicossociais associados à escuta reiterada de narrativas traumáticas.

II - FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

A Constituição Federal de 1988 reconhece ao trabalhador urbano e rural que desenvolve suas funções em situações sujeitas a riscos o direito ao adicional de remuneração pelo exercício de atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (art.7º, inciso XXIII).

Em âmbito federal, a Lei Nº 8.112/90 (Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais) trata, no art. 68, do adicional de risco de vida pelo exercício de atividades perigosas.

Para os trabalhadores em geral, a previsão do adicional de remuneração pelo exercício de atividades perigosas encontra-se no artigo 193 do Decreto-Lei Nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho).

Sobre esta matéria, **o Superior Tribunal de Justiça (STJ) já decidiu favoravelmente à concessão da Gratificação de Risco de Vida aos assistentes sociais**. Nesse contexto, a 1ª Turma do STJ negou provimento ao Agravo Interno do Estado de Santa Catarina no ARES 885847 e manteve a decisão que **reconheceu o direito de Oficiais da Infância e Juventude e de Assistentes Sociais ao recebimento da Gratificação de Risco de Vida**.

No Estado do Pará, a gratificação pelo exercício de atividades perigosas foi prevista no artigo 128, inciso I e 129 da Lei 5.810/1995, que trata do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará.

A Lei 10.803/2024 (PCCR dos servidores públicos do Poder Judiciário do Estado do Pará) previu no art. 27 a **Gratificação de Risco de Vida aos servidores no exercício das atividades de analistas judiciários das áreas de serviço social, psicologia e pedagogia**.

Ademais, **o próprio Ministério Público do Estado do Pará, no ano de 2024 previu a Gratificação de Risco de Vida** no art. 38, inciso VI, da Lei 10.447/2024 (PCCR dos Servidores Públicos do Ministério Público do Estado do Pará).

Art. 38. A estrutura de remuneração dos servidores ocupantes de cargos efetivos dos Órgãos e Serviços Auxiliares de Apoio Administrativo do Ministério Público do Estado do Pará, estabelecida por esta Lei, é composta pelas seguintes parcelas:

(...)

*VI - **Gratificação de Risco de Vida;***

Contudo, a Gratificação de Risco de Vida fora prevista no PCCR somente para os cargos de Técnico Ministerial – Oficial Ministerial e Oficial de Serviços Auxiliares, nos termos do art. 44.

Art. 44. Aos servidores ocupantes dos cargos de Técnico Ministerial – Oficial Ministerial e Oficial de Serviços Auxiliares, em efetivo exercício no cargo, será devida uma Gratificação de Risco de Vida, fixada no percentual de 50% (cinquenta por cento) do valor do vencimento inicial do respectivo cargo.

Ocorre que tanto os oficiais ministeriais e os oficiais de serviços auxiliares estão expostos a constantes situações de risco como também os assistentes sociais, psicólogos e pedagogos que prestam apoio técnico às Promotorias de Justiça do MPPA vivenciam situações potencialmente causadoras de riscos habituais e permanentes à sua integridade física e psíquica no desempenho de suas funções.

Portanto, em respeito ao princípio da igualdade (artigo 5º da CF/88), não se mostra razoável conceder à Gratificação de Risco de Vida aos oficiais ministeriais e aos oficiais de serviços auxiliares e não o fazê-lo em relação aos assistentes sociais, psicólogos e pedagogos.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, conclui-se que:

a) os analistas ministeriais das áreas de serviço social, de psicologia e de pedagogia, no desempenho das atribuições inerentes ao cargo, **exercem atividades sujeitas a situação de risco a sua integridade física e psíquica, de forma habitual e permanente;**

b) **existe legislação, em âmbito estadual, prevendo a Gratificação de Risco de Vida aos assistentes sociais, psicólogos e pedagogo, bem como há decisão do STJ que garantiu esta gratificação tanto aos oficiais da Infância e Juventude quanto aos assistentes sociais. Ademais, esta gratificação já foi reconhecida no âmbito do MPPA aos oficiais ministeriais e aos oficiais de serviços auxiliares, não sendo razoável e não atendendo ao princípio constitucional da igualdade a recusa de sua concessão aos assistentes sociais, psicólogos e pedagogos;**

c) a concessão da Gratificação de Risco de Vida a estes profissionais evidencia o compromisso do órgão ministerial com a proteção da saúde e da integridade física e emocional destes servidores públicos que desenvolvem suas atividades em situações que o expõe a riscos concretos, contínuos e variados. E, para além do reconhecimento e valorização do servidor, trata-se do compromisso do MPPA com a qualidade na prestação do serviço público, contribuindo para o alcance de sua missão institucional;

d) considerando a natureza das atribuições destes profissionais e os riscos habituais e permanentes a que estão expostos no exercício de seus cargos públicos, **é medida de justiça e equidade o reconhecimento do direito à Gratificação de Risco de Vida e, consequentemente, sua concessão mediante a revisão do PCCR dos Servidores Públicos do MPPA, instituído pela Lei Nº 10.447/2024.**

Analista Ministerial - Sociólogo:

I –JUSTIFICATIVA

Este documento visa subsidiar o reconhecimento do **direito à Gratificação de Risco de Vida aos servidores públicos do Ministério Público do Estado do Pará (MPPA) que ocupam o cargo efetivo de Analista Ministerial – Sociólogo**, que atuam em razão do exercício de suas atribuições funcionais no apoio técnico às Promotorias de Justiça em todo o território paraense, das 15 regiões administrativas do MPPA.

A atuação do sociólogo é essencial ao cumprimento da missão constitucional do MPPA, envolvendo análise de fenômenos sociais, elaboração de diagnósticos socioterritoriais e socioeconômicos, na realização de estudos e relatórios técnicos e acompanhamento de políticas públicas. Essas atividades ocorrem frequentemente em contextos de conflitos sociais, violência estrutural e vulnerabilidades, expondo o profissional a riscos físicos e psicológicos.

No desempenho de suas funções, o sociólogo atua diretamente em demandas relacionadas à defesa dos direitos humanos, direitos coletivos, populações tradicionais, comunidades vulnerabilizadas, conflitos fundiários, violência urbana e rural, políticas públicas de segurança, saúde, educação, dentre outras, expondo-se, de forma habitual e permanente, a situações que oferecem risco concreto à sua integridade física e psíquica, **em contextos de conflitos socioambientais na Amazônia, conflitos fundiários, conflitos em áreas com atuação de facções criminosas urbana ou rural.**

Grande parte das demandas exige visitas técnicas *in loco*, necessárias para levantamento de informações sobre conflitos socioambientais, populações tradicionais, grupos vulnerabilizados, áreas de violência urbana e rural, conflitos fundiários e regiões com presença de facções criminosas. **Dessa forma, o sociólogo atua de forma habitual e permanente em ambientes de riscos a sua integridade física e psíquica.**

A exposição ao risco de violências e ameaças durante trabalho de campo, é situação corriqueira no atendimento de demandas que envolve longos deslocamentos terrestres e fluviais, muitas vezes em **embarcações precárias** ou estradas em más condições. No modal fluvial, nem sempre seguros (como canoas e barcos) sem equipamento de segurança como botes ou colete salva-vidas; em áreas remotas, rurais ou de floresta, com presença de animais silvestres e ausência de suporte imediato de segurança e equipamentos de proteção disponibilizado pela Instituição como botas e perneiras; áreas rurais de difícil acesso e sem rede de telefonia móvel ou internet, impossibilitando a comunicação em eventual situação de acidentes. Além disso em ambiente institucional o sociólogo, assim como os demais cargos das equipes técnicas multidisciplinar, realiza atendimento a adolescentes em situação de ato infracional no Núcleo de Atendimento Integrado (NAI).

Nas situações acima, quase sempre não é possível suporte de segurança, e as visitas ocorrem sem o acompanhamento policial, conta-se apenas com o apoio do transporte oficial ou terceirizado, expondo a vida do profissional em contextos de elevada tensão social, incluindo:

- Atuação em comunidades afetadas por **conflitos fundiários urbanos e rurais**, disputas territoriais, ocupações irregulares e reintegrações de posse;
- Análise e acompanhamento de situações envolvendo **criminalidade organizada, facções criminosas, milícias e violência comunitária**;
- Contato direto com lideranças comunitárias, moradores, réus, vítimas e demais atores sociais envolvidos em conflitos judicializados;
- Exposição a **ameaças diretas ou veladas**, represálias e intimidações decorrentes de posicionamentos técnicos que contrariem interesses econômicos, políticos ou criminosos.
- Exposição a Doenças infectocontagiosas em comunidades sem acesso adequado a saneamento básico; ou localidades sem infraestrutura e riscos ambientais;

Em sua atuação **há sempre o receio de** pressões, ameaças e retaliações por posicionamentos técnicos contrários a interesses políticos, administrativos ou judiciais; sobrecarga mental decorrente da pressão por prazos judiciais e por respostas técnicas rápidas em contextos de alta complexidade social; estresse ocupacional e desgaste emocional decorrentes da responsabilidade técnica de seus pareceres e relatórios; desgaste emocional e riscos psicossociais associados a escuta reiterada de narrativas de violência, violações de direitos humanos, exclusão social e sofrimento coletivo;

II - FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

A Constituição Federal de 1988 assegura aos trabalhadores o direito ao adicional de remuneração pelo exercício de atividades penosas, insalubres ou perigosas (art. 7º, XXIII). Na esfera Federal, a Lei nº 8.112/1990 prevê o adicional de risco de vida para servidores que exercem atividades perigosas. No mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 193, reconhece o adicional de periculosidade aos trabalhadores expostos a riscos.

No âmbito estadual, a Lei nº 5.810/1995, que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Estado do Pará, prevê a gratificação pelo exercício de atividades perigosas. Enquanto no Ministério Público do Estado do Pará, a Lei nº 10.447/2024 (PCCR) prevê a Gratificação de Risco de Vida como parcela da estrutura remuneratória, atualmente concedida a cargos cujas atribuições envolvem exposição habitual a situações perigosas.

Os demais cargos que pleiteiam esta gratificação, norteiam-se também pela Lei 10.803/2024 (PCCR dos servidores públicos do Poder Judiciário do Estado do Pará) previu no art. 27 a **Gratificação de Risco de Vida aos servidores no exercício das atividades de analistas judiciários das áreas de serviço social, psicologia e pedagogia**.

E à luz do **princípio constitucional da igualdade**, não se mostra razoável a concessão da Gratificação de Risco de Vida a determinados cargos e sua negativa a outros que se encontram submetidos a riscos de natureza semelhante ou equivalente, como é o caso do sociólogo que atua no apoio técnico às Promotorias de Justiça das 15 regiões administrativas desta instituição ministerial.

III - CONCLUSÃO

Diante do exposto, conclui-se que:

a) O Analista Ministerial – Sociólogo, no exercício de suas atribuições, **desenvolve atividades sujeitas a riscos concretos, habituais e permanentes à sua integridade física e psíquica**;

b) As atividades desempenhadas apresentam **natureza análoga** às já reconhecidas como ensejadoras da Gratificação de Risco de Vida no âmbito do MPPA;

c) A concessão da Gratificação de Risco de Vida ao cargo de sociólogo representa medida de **justiça, equidade e valorização do servidor público**, além de reforçar o compromisso institucional do MPPA com a proteção da saúde e da integridade de seus quadros técnicos;

d) Mostra-se, portanto, **juridicamente adequada e socialmente necessária** a extensão da Gratificação de Risco de Vida ao cargo de Analista Ministerial – Sociólogo, mediante revisão do PCCR instituído pela Lei nº 10.447/2024.

Analista Ministerial - Enfermeiro:

I – RELATÓRIO

O presente parecer tem por objetivo justificar a extensão da Gratificação de Risco de Vida ao enfermeiro integrante da equipe técnica do Ministério Público do Estado do Pará (MPPA), considerando a legislação estadual vigente, a analogia com cargos que já percebem a referida gratificação e a realidade fática das atribuições efetivamente desempenhadas no exercício da função.

A análise parte da comparação com cargos que possuem previsão de Gratificação de Risco de Vida, especialmente aqueles cujas atribuições envolvem diligências externas, inspeções e acompanhamento de membros em atividades fiscalizatórias, bem como da interpretação das atribuições legais do cargo de enfermeiro no âmbito do MPPA.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1. Da inexistência de definição legal objetiva de “risco de vida”

Inicialmente, cumpre destacar que não há, na legislação estadual, definição conceitual taxativa do que seja “risco de vida”, nem parâmetros objetivos exaustivos para sua caracterização. As normas que instituem a Gratificação de Risco de Vida reconhecem o direito a determinadas categorias, mas não delimitam de forma fechada os critérios materiais de aferição do risco.

Tal lacuna impõe interpretação sistemática e finalística da norma, considerando-se a realidade concreta do exercício funcional. O risco não decorre da nomenclatura do cargo, mas da natureza das atividades desempenhadas e da exposição habitual a situações potencialmente lesivas à integridade física e psíquica do servidor.

2. Da analogia como fonte de integração normativa

Nos termos do art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), a analogia constitui instrumento legítimo de integração do Direito quando houver lacuna normativa.

Assim, inexistindo definição objetiva de risco de vida, mostra-se juridicamente possível associar, por analogia, as atribuições de cargos que já percebem a gratificação às atividades exercidas pelo enfermeiro da equipe técnica do MPPA, quando estas revelarem equivalência material quanto à exposição ao risco.

3. Do paralelo com o cargo de Técnico Ministerial – Oficial Ministerial

O cargo de Técnico Ministerial – Oficial Ministerial possui, entre suas atribuições:

Efetuar diligências dentro e fora da comarca;

Realizar inspeções conforme solicitação das Promotorias de Justiça;

Acompanhar o Promotor de Justiça em diligências de fiscalização ou constatação;

Executar notificações extraprocessuais;

Realizar plantões;

Atuar junto a repartições públicas e entidades fiscalizadas;

Elaborar relatórios decorrentes de suas atividades externas.

Tais atribuições caracterizam atuação externa, contato direto com o público, inserção em ambientes potencialmente conflituosos e participação ativa em atividades fiscalizatórias.

4. Das atribuições efetivamente desempenhadas pelo enfermeiro da equipe técnica

No exercício do apoio técnico às Promotorias de Justiça, o enfermeiro desempenha, de forma habitual, atividades como:

Realização de vistorias técnicas presenciais em estabelecimentos de saúde públicos e privados conveniados ao SUS, para apuração de irregularidades assistenciais, estruturais, organizacionais e sanitárias;

Fiscalização in loco do cumprimento de recomendações, requisições e determinações ministeriais, com elaboração de relatórios técnicos circunstanciados;

Avaliação das condições de funcionamento dos serviços de saúde, incluindo infraestrutura, recursos humanos, processos de trabalho e fluxos assistenciais;

Verificação da conformidade com a legislação sanitária, normas do SUS, políticas públicas e diretrizes técnicas;

Identificação de situações que caracterizem risco sanitário ou violação de direitos dos usuários;

Apoio técnico em demandas judiciais e extrajudiciais relativas a acesso a medicamentos, tratamentos, organização da rede de atenção e linhas de cuidado;

Análise de documentos normativos e administrativos (portarias, notas técnicas, planos de saúde, listas padronizadas de medicamentos);

Participação em inspeções conjuntas com órgãos de controle e fiscalização;

Monitoramento do cumprimento de medidas corretivas mediante vistorias de retorno.

Embora tais atividades não estejam descritas de forma minuciosa na lei nº 10.447, de 8 de abril de 2024, encontram respaldo direto no item 1 de suas atribuições formais:

Cargo: Analista Ministerial - Enfermeiro

Requisitos: Ensino Superior em Enfermagem e Registro no Conselho Regional de Enfermagem

Atribuições:

1. Prestar apoio técnico aos Órgãos da Administração Superior, Auxiliares, de Execução e Administrativos do Ministério Público, em matéria relacionada à área de Enfermagem, quando designado;

A expressão “prestar apoio técnico” deve ser interpretada de forma ampla e finalística, abrangendo necessariamente as atividades de inspeção, fiscalização, análise técnica e acompanhamento institucional.

5. Da caracterização do risco inerente à atividade

A natureza das atividades acima descritas evidencia exposição habitual e concreta a risco, notadamente:

Ingresso frequente em ambientes hospitalares e unidades de saúde superlotadas ou estruturalmente precárias;

Contato com áreas de internação, prontos-socorros e serviços psiquiátricos;

Exposição potencial a agentes biológicos e condições sanitárias inadequadas;

Atuação em contextos de tensão social, diante de usuários e familiares em situação de vulnerabilidade ou conflito;

Participação em diligências que envolvem apuração de irregularidades, podendo gerar resistência institucional ou hostilidade.

Trata-se de risco que ultrapassa aquele ordinariamente experimentado por servidores que exercem atividades exclusivamente administrativas internas. A exposição não é eventual ou acidental, mas inerente à dinâmica da função técnica exercida em campo.

Assim, há fundamento jurídico consistente para a extensão da Gratificação de Risco de Vida ao enfermeiro integrante da equipe técnica do Ministério Público do Estado do Pará, quando designado para atividades externas de apoio técnico às Promotorias de Justiça, em razão da exposição habitual e concreta a situações que configuram risco inerente ao exercício da função.

Assim, o risco decorre da própria essência da atividade fiscalizatória na área da saúde, especialmente em contexto de serviços públicos frequentemente marcados por precariedade estrutural e elevada demanda assistencial.

6. Do princípio da isonomia

O art. 37, caput, da Constituição Federal consagra o princípio da isonomia na Administração Pública. A igualdade material impõe tratamento jurídico equivalente aos servidores que se encontrem em situações fáticas semelhantes.

Se o Técnico Ministerial – Oficial Ministerial faz jus à Gratificação de Risco de Vida em razão de diligências externas, inspeções e acompanhamento de membros do Ministério Público, não há fundamento razoável para excluir o enfermeiro que desempenha atividades igualmente externas, fiscalizatórias e sujeitas a risco físico, biológico e social.

A distinção meramente formal baseada na nomenclatura do cargo não se sustenta diante da equivalência substancial das atribuições exercidas e da exposição concreta ao risco.

III – CONCLUSÃO

Diante do exposto, conclui-se que:

Não há definição legal taxativa de risco de vida que impeça interpretação baseada na realidade funcional;

A analogia constitui instrumento legítimo de integração normativa;

As atividades desempenhadas pelo enfermeiro da equipe técnica do MPPA são materialmente equivalentes, quanto à exposição ao risco, às atribuições de cargos que realizam diligências e inspeções externas;

O item 1 das atribuições do cargo de enfermeiro abrange, de forma ampla, as atividades de fiscalização, vistoria e apoio técnico externo;

O princípio constitucional da isonomia impõe tratamento jurídico equivalente entre cargos que exercem atividades semelhantes quanto à exposição ao risco.

Assim, há fundamento jurídico consistente para a extensão da Gratificação de Risco de Vida ao enfermeiro integrante da equipe técnica do Ministério Público do Estado do Pará, quando designado para atividades externas de apoio técnico às Promotorias de Justiça, em razão da exposição habitual e concreta a situações que configuram risco inerente ao exercício da função.

Motorista:

A Gratificação de Risco de Vida está intrinsecamente condicionada ao **efetivo exercício das atribuições do cargo, reforçando que o benefício não decorre da mera titularidade formal da função, mas sim do desempenho real, cotidiano e contínuo das atividades que expõem o servidor a situação de risco**, ou seja, é justamente a natureza perigosa das tarefas desempenhadas no exercício diário da função, e não a denominação do cargo em si. Tal interpretação se harmoniza integralmente com a realidade funcional dos **motoristas** do MPPA, que igualmente se encontram em efetivo exercício, executando de maneira permanente diligências externas, deslocamentos operacionais e acompanhamentos institucionais em áreas sensíveis, atividades essas que os submetem aos mesmos riscos fáticos que justificaram a criação da gratificação para os cargo mencionados na norma, qual seja, **Técnico Ministerial – Oficial Ministerial e Oficial de Serviços Auxiliares**.

Dessa forma, a própria lógica do artigo 44 do PCCR dos Servidores do MPPA conduz ao reconhecimento de que a proteção remuneratória deve alcançar todos os servidores que, no exercício concreto de suas funções, enfrentam risco similar, impondo-se, portanto, a readequação legislativa para incluir expressamente os motoristas no rol de beneficiários, de modo coerente com a finalidade protetiva do dispositivo.

Ademais, o artigo 35, da mesma legislação já colecionada, disserta especificamente diante do “quadro de extinção”, ilustremos a norma

Art. 35. Ficam assegurados aos atuais ocupantes dos cargos de Motorista, Auxiliar de Serviços Gerais, Oficial de Serviços Auxiliares, Auxiliar de Serviços de Manutenção e Operador de Telecomunicações, extintos pela Lei nº 7.760, de 11 de dezembro de 2013, todos os direitos e vantagens estabelecidos na presente Lei, inclusive a promoção, até a respectiva vacância.

Assim, compreende-se que, enquanto houver servidores efetivos no exercício desses cargos, não se pode qualificá-los como “extintos”, mas apenas como “em extinção”, nos termos da legislação aplicável. Desse modo, considerando que tanto os Oficiais de Serviços Auxiliares quanto os Motoristas atuam de forma conjunta em situações que notoriamente envolvem risco, mostra-se plenamente justificável que ambos sejam contemplados com a Gratificação de Risco de Vida, em observância aos princípios da isonomia, razoabilidade e simetria funcional.

Além dos fundamentos já apresentados, é indispensável destacar que o próprio **GEDOC nº 122444/2025** confirma, de forma clara e inequívoca, que as atividades desempenhadas pelos motoristas do Ministério Público do Estado do Pará envolvem **EXPOSIÇÃO DIRETA, PERMANENTE E HABITUAL** a risco, sendo, em diversos casos, idênticas ou até superiores àquelas que justificaram a concessão da Gratificação de Risco de Vida aos Oficiais de Serviços Auxiliares.

O **Laudo Técnico Pericial nº 043/2011**, elaborado pela Secretaria de Estado de Administração e juntado ao referido processo administrativo, foi conclusivo ao reconhecer que tanto os Oficiais de Serviços Auxiliares quanto os Motoristas estão expostos às mesmas condições de risco de vida, recomendando expressamente à Administração a análise para inclusão de ambos os cargos no rol de beneficiários da gratificação.

Importa ressaltar que, mesmo após a edição do atual PCCR, nenhum dos fatores que caracterizam o risco inerente às funções dos motoristas foi alterado. Ao contrário, permanece evidente que esses servidores continuam executando diligências externas; conduzem Oficiais de Serviços Auxiliares em notificações realizadas em áreas de elevado índice de criminalidade; acompanham membros do Ministério Público em diligências sensíveis, júris populares, inspeções prisionais e visitas carcerárias; atuam em polos onde não há Oficiais de Serviços **Auxiliares, assumindo, sozinhos, atividades de entrega de**

notificações e diligências complexas; e já foram vítimas de assaltos, tentativas de assalto e abordagens perigosas, conforme registrado no próprio expediente administrativo. Ademais, evidencia-se o reconhecimento institucional do risco quando o Ministério Público, por iniciativa própria, forneceu a esses servidores curso de direção defensiva e evasiva, treinamento que naturalmente só é ministrado a profissionais expostos a situações reais de perigo.

No tocante ao enquadramento jurídico da matéria, o artigo 35 da Lei nº 10.447/2024 é preciso ao estabelecer que, enquanto houver servidores ocupando os cargos de Motorista, Oficial de Serviços Auxiliares e correlatos, todos os direitos e vantagens previstos na legislação deverão ser assegurados até a vacância. Assim, conforme a própria legislação, reconhece-se que **tais cargos não estão extintos, mas sim em extinção, motivo pelo qual subsiste o dever de observância da simetria funcional e da manutenção de seus direitos, especialmente em situações nas quais o risco é idêntico e o desempenho se dá de forma conjunta.**

Diante desse quadro, não há fundamento jurídico legítimo para a manutenção de tratamento remuneratório desigual entre servidores que atuam sob as mesmas condições de risco, executam atividades complementares e compartilham a mesma exposição durante diligências externas.

A Constituição Federal impõe a observância dos princípios da **igualdade material, razoabilidade, proporcionalidade e eficiência administrativa, sendo vedado à Administração estabelecer distinções que não encontrem justificativa na natureza ou no grau de risco das funções desempenhadas.**

Outrossim, o próprio **Departamento de Recursos Humanos**, em sua **Instrução nº 2012/2025-MP/DRH/DAP**, consignou que a Administração Pública não atua de forma puramente mecânica, devendo interpretar a legislação de maneira compatível com a Constituição e com a realidade funcional. Assim, em **respeito ao princípio da motivação, à coerência administrativa e ao reconhecimento do risco devidamente comprovado nos autos**, impõe-se a revisão do entendimento até então adotado.

Observa-se, ainda, que o **parecer jurídico nº 220/2025** limita-se a afirmar que a **gratificação não pode ser concedida sem prévia alteração legislativa, justamente o objeto do presente requerimento.**

Não houve, no parecer, qualquer contestação quanto ao risco de vida enfrentado pelos motoristas nem quanto à simetria entre suas atividades e aquelas desenvolvidas pelos Oficiais de Serviços Auxiliares. Logo, a conclusão pelo indeferimento, fundada exclusivamente na ausência de previsão legal, não afasta a necessidade de que a Administração inicie o devido processo legislativo para corrigir a lacuna apontada, especialmente porque a própria estrutura organizacional do MPPA comprova que o risco é real, permanente e inerente ao exercício do cargo.

Diante de todo o exposto, resta evidente que a realidade funcional dos motoristas do Ministério Público do Estado do Pará, devidamente demonstrada no GEDOC nº 122444/2025, revela exposição permanente, direta e habitual a risco, em condições idênticas ou até mais intensas do que aquelas **já reconhecidas pela Administração como suficientes para justificar a concessão da Gratificação de Risco de Vida aos Oficiais de Serviços Auxiliares.** A interpretação sistemática dos artigos 35 e 44 da Lei nº 10.447/2024, aliada aos princípios constitucionais da isonomia, razoabilidade, proporcionalidade, motivação e eficiência administrativa, impõe à Administração o dever de reavaliar a matéria e promover as medidas necessárias para corrigir a desigualdade remuneratória existente, reconhecendo a necessidade de inclusão expressa do cargo de Motorista no rol de servidores beneficiários da gratificação.

Assim, considerando o interesse público, a proteção dos servidores expostos ao risco e a coerência que deve orientar os atos administrativos, pugna-se pela tramitação administrativa e legislativa adequada para assegurar tratamento justo, simétrico e constitucionalmente compatível aos motoristas do MPPA.

Redação Atual	Emenda Proposta
Subseção VI Da Gratificação de Plantão	Subseção VI Da Gratificação de Plantão
Art. 45. O servidor do Ministério Público que atuar no apoio aos plantões dos membros do Ministério Público, terá direito à compensação por folgas ou compensação financeira, observadas as seguintes condições: I - a cada dia de plantão realizado presencialmente, terá direito ao gozo de 01 (um) dia de folga compensatória em dia útil;	Art. 45.O servidor do Ministério Público que atuar no apoio aos plantões dos membros do Ministério Público terá direito à compensação por folgas ou compensação financeira, de natureza indenizatória, observadas as seguintes condições: I - A cada dia de plantão realizado presencialmente, terá direito ao gozo de 02 (dois) dias de folga compensatória em dias úteis; II – As folgas compensatórias concedidas nos termos do inciso I devem ser utilizadas no prazo máximo de 12 (doze) meses, contados da data de sua aquisição;

Justificativa:

Inciso I:

A gratificação de plantão dos integrantes servidores do Ministério Público do Estado do Pará, devidamente regulamentada pelo art. 45, da Lei 10.447/2024, prever o direito ao servidor a compensação financeira, aos plantões realizados, de forma esporádica.

Observa-se que a referida gratificação de plantão é devida à realização de plantão, ou seja, para aqueles que fazem o apoio esporádico aos Membros, sendo, portanto, **devida de forma eventual**, assim caracterizando **verba de natureza indenizatória**.

Nessa toada, a proposta apresenta alteração no inciso I, incluindo a possibilidade de folgas em dobro por dia de trabalho em finais de semana e feriados, alinhando o regime jurídico dos integrantes servidores do MPPA aos princípios de justiça e equivalência já consagrados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Atualmente, a compensação oferecida limita-se a uma única folga durante a semana, o que não reflete de adequada o sacrifício pessoal e social imposto ao servidor que, no interesse da Instituição, abre mão de seu descanso em dias tradicionalmente destinados à convivência familiar, lazer e recuperação física e mental.

O descanso não é apenas um direito, mas também uma necessidade fisiológica e psicológica. Diversos estudos demonstram que períodos regulares de repouso aumentam a produtividade, reduzem o risco de adoecimento e fortalecem o equilíbrio emocional. No contexto do Ministério Público, onde a atuação exige elevado grau de responsabilidade, concentração e preparo técnico, garantir folgas proporcionais ao esforço extraordinário é também uma medida de proteção institucional, pois preserva a saúde e a eficiência de seus quadros.

Além disso, a equivalência com a CLT reforça o princípio da isonomia entre trabalhadores de diferentes regimes, evitando que servidores públicos sejam penalizados por desempenhar funções em horários e dias que, na iniciativa privada, já contam com compensações mais robustas. A concessão de folgas em dobro representa, portanto, um gesto de valorização da categoria, reconhecendo a relevância do tempo de descanso.

Em síntese, a proposta de alteração:

- Promove justiça ao equiparar direitos dos servidores públicos aos trabalhadores regidos pela CLT;
- Valoriza o descanso como elemento essencial para saúde, bem-estar e desempenho funcional;

- Fortalece a Instituição ao garantir servidores mais motivados, saudáveis e produtivos;
- Reconhece o sacrifício pessoal de quem atua em finais de semana e feriados, devolvendo em dobro o tempo que foi subtraído de sua vida social e familiar

Diante do exposto, requer-se que **conste a natureza indenizatória** da gratificação de plantão e a **compensação por folga de 02(dois) dias**, a cada dia trabalho em plantão, por ser de direito.

Inciso II:

A revogação do texto que estipulava um limite anual de folgas compensatórias se justifica, pois não há limite para realização de plantão, preservando o direito de compensação sempre que o servidor realizá-lo. Ademais o texto que limitava a compensação prejudicava principalmente os servidores lotados no interior do estado que realizam uma quantidade maior de plantões em função do déficit de servidores.

Redação Atual	Emenda Proposta
Subseção VII Da Gratificação de Titulação	Subseção VII Da Gratificação de Incentivo à Qualificação
<i>Art. 50. O servidor, efetivo e estável, do Ministério Público do Estado do Pará, com graduação de nível superior e que ocupe cargo privativo de nível superior, poderá perceber a Gratificação de Titulação, observada a relação direta com as atribuições do cargo que ocupa, em percentual calculado sobre o vencimento-base do referido cargo, nos seguintes percentuais:</i>	Art. 50. A Gratificação de Incentivo à Qualificação (GIQ) será concedida a todos os titulares de cargos de provimento efetivo, incluindo os cargos em extinção de nível fundamental, que possuírem formação além da exigida para o cargo, nos seguintes percentuais: I – 5% (cinco por cento): para servidores de Nível Fundamental que possuírem certificado de conclusão de Ensino Médio; II – 10% (dez por cento): para servidores de Nível Fundamental ou Médio que possuírem diploma de Graduação em Ensino Superior; III – 15% (quinze por cento): em se tratando de certificado de Especialização (Pós-graduação lato sensu); IV – 20% (vinte por cento): em se tratando de título de Mestrado; V – 25% (vinte e cinco por cento): em se tratando de título de Doutorado. § 1º A Gratificação de Incentivo à Qualificação será concedida ao servidor que possuir certificado, diploma ou titulação que exceda a escolaridade mínima exigida para o ingresso no cargo, ainda que o título tenha sido obtido antes do ingresso no serviço público, independentemente do nível de classificação do cargo ocupado. § 2º Para fins de concessão da Gratificação de Incentivo à Qualificação, previstas nos incisos I a V, os cursos de nível médio, graduação, especialização, mestrado e doutorado deverão ser devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação – MEC. § 3º A Gratificação de Incentivo à Qualificação será devida exclusivamente pelo maior título obtido, sendo vedada qualquer forma de acumulação. § 4º Para a concessão da Gratificação de Incentivo à Qualificação, o servidor deverá apresentar o respectivo certificado ou diploma ao Departamento de Gestão de Pessoas para fins de análise. § 5º Em relação ao título de especialização, serão considerados apenas os cursos com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas. § 6º A Gratificação de Incentivo à Qualificação integra os proventos de aposentadoria e pensão, desde que os títulos tenham sido obtidos até a data da aposentadoria ou da instituição da pensão. § 7º Serão admitidos, para fins de concessão da Gratificação de Incentivo à Qualificação, os títulos obtidos no exterior, desde que devidamente revalidados ou reconhecidos por instituição de ensino superior brasileira, na forma da legislação educacional vigente.

Justificativa:

A proposta de mudança não apenas na nomenclatura, como na dinâmica de concessão dessa gratificação, alinha-se efetivamente aos anseios da nossa Instituição Ministerial, que além de incentivar o estudo, aperfeiçoamento e busca do conhecimento, possui o Centro de Estudo e Aperfeiçoamento Funcional - CEAF, que viabiliza cursos de diversas naturezas, inclusive de pós-graduação.

Assim, a mudança de gratificação de titulação para **gratificação de incentivo à qualificação**, traduz perfeitamente o reconhecimento e a valorização dos servidores efetivos do quadro funcional do Ministério Público do Estado do Pará, considerando o aproveitamento dos conhecimentos no cargo em que desenvolvem suas atividades laborais, de forma a contribuir na eficiência, produtividade e qualidade dos serviços públicos, colaborando para uma instituição ministerial mais resolutiva.

Redação Atual	Emenda Proposta
Subseção X Do Auxílio-Transporte	Subseção X Do Auxílio-Transporte
<i>Art. 53. O Auxílio-Transporte, de natureza jurídica indenizatória, concedido sob a forma pecuniária, constitui benefício que o Ministério Público do Estado do Pará antecipará ao servidor, destinado exclusivamente ao custeio de despesas realizadas com transporte coletivo urbano ou intermunicipal com tarifas semelhantes ao urbano, no deslocamento de sua residência para o local de trabalho e vice-versa.</i>	Art. 53. O Auxílio-Transporte, de natureza jurídica indenizatória, concedido sob a forma pecuniária, constitui benefício que o Ministério Público do Estado do Pará antecipará ao servidor, destinado exclusivamente ao custeio de despesas realizadas com transporte coletivo urbano ou intermunicipal com tarifas semelhantes ao urbano ou veículo próprio, no deslocamento de sua residência para o local de trabalho e vice-versa.

Justificativa:

O auxílio transporte se destina a custear parte dos valores pago pelo servidor público ao deslocamento de sua residência/trabalho/residência, tendo natureza jurídica indenizatória.

Segundo o entendimento do STJ, independente do meio utilizado, o servido público faz jus ao respectivo auxílio, visto que, necessariamente desloca-se ao ambiente de trabalho, independente do meio de condução utilizado, seja por transporte público coletivo ou veículo próprio.

ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR PÚBLICO. AUXILIO-TRANSPORTE. MP 2.165-36/01. USO DE VEÍCULO PRÓPRIO. SÚMULA 83 DO STJ. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL A QUE NEGA PROVIMENTO. 1. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça a qual já se manifestou que o auxílio-transporte objetiva custear despesas realizadas pelos Servidores Públicos com transporte em veículo próprio ou coletivo municipal, intermunicipal ou interestadual, relativas aos deslocamentos de suas residências aos locais de trabalho, o que atrai a incidência da Súmula 83/STJ. Precedentes: AgRg no REsp. 1.568.562/RS, Rel. Min. ASSUSETE MAGALHÃES, DJe 14.3.2016; AgRg no REsp. 1.119.166/RS, Rel. Min. ROGERIO SCHIETTI CRUZ, DJe 22.6.2015; AgRg no AREsp. 436.999/PR, Rel. Min. HERMAN BENJAMIN, DJe 27.3.2014; AgRg no AREsp. 441.730/RS, Min. HUMBERTO MARTINS, DJe 20.2.2014. [...] (AgRg no REsp 1522387/RN, Rel. Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 21/06/2016, DJe 29/06/2016).

Diante do exposto, deve-se **adicionar ao caput**, do art. 53, da Lei 10.447/2024, a expressão: “**ou veículo próprio**”, a fim de garantir que todos os servidores públicos do Ministério Público do Estado do Pará, possam fazer jus ao auxílio transporte, independente do meio utilizado, por ser de direito.

Redação Atual	Emenda Proposta
CAPÍTULO V DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS	CAPÍTULO V DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS
Art. 66, caput § 1º Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para os cargos de direção ou representação nas referidas entidades, até o máximo de 02 (dois) por entidade constituída.	Art. 66, caput § 1º Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para os cargos de direção ou representação nas referidas entidades, até o máximo de 04 (quatro) por entidade constituída. § 3º O tempo em exercício de mandato classista de que trata este artigo será computado, inclusive para fins de progressões e promoções.

Justificativa:

§1º:

A organização sindical é um direito constitucional fundamental para a defesa dos direitos dos trabalhadores, no âmbito do serviço público segue a mesma tônica, assim restrições e embaraços ao pleno exercício da liberdade sindical violam esse direito constitucional.

A licença para o desempenho de mandato classista serve essencialmente para os dirigentes sindicais desempenharem as atividades próprios da organização sindical de forma plena, inclusive efetuar deslocamentos de natureza fiscalizatória e ou mobilização da categoria.

No âmbito do Ministério Público do Estado do Pará, o Sindicato dos Servidores do Ministério Público do Estado do Pará – SISEMPPA é a entidade de representação da categoria estadual, atuando na base territorial do estado do Pará, tendo por dever atender as 15 Regiões Administrativas, compostas por 144 municípios.

A lei 10.447/2024, no art. 66, § 1º, ao limitar o número de servidores que podem obter licença para o desempenho de mandato classista, traz grande prejuízo às atividades da organização sindical, pois limita a dedicação exclusiva de diretores a atuação sindical:

§ 1º Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para os cargos de direção ou representação nas referidas entidades, até o máximo de 02 (dois) por entidade constituída.

Inclusive, destoa dos parâmetros legais do Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do Pará que estipula no art. 95, §1º, o limite de até quatro licenças classistas por entidades constituídas:

§ 1º Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades, até o máximo de quatro por entidade constituída em conformidade com o art. 5º, inciso LXX, alínea “b”, da Constituição Federal.

Diante do exposto, requer-se a **alteração do §1º**, do art. 66, da Lei 10.447/2024, devendo constar: **§ 1º Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para os cargos de direção ou representação nas referidas entidades, até o máximo de 04 (quatro) por entidade constituída**, por ser de direito.

§3º:

A presente emenda altera o § 3º do art. 66 da Lei nº 10.447/2024 (PCCR/MPPA) para garantir que o período de licença para mandato classista seja computado para todos os efeitos legais, inclusive para fins de progressões e promoções.

1. Elimina a vedação atual—A redação atual exclui o período de licença classista da promoção por merecimento, criando tratamento discriminatório e contrariando a Lei nº 5.810/94 (RJU).

2. Isonomia com outros afastamentos legais—O art. 27 da lei já considera como efetivo exercício diversos afastamentos (férias, licenças, missão oficial, estudo etc.) e inclui expressamente o mandato classista em seu inciso XVIII. Não há razão para tratar o dirigente sindical de forma menos favorável.

3. Atividade classista como contribuição institucional—O exercício de mandato sindical não é atividade estranha ao serviço público. Dirigentes sindicais defendem direitos dos servidores, participam de negociações e contribuem para a melhoria das condições de trabalho e gestão de pessoas.

4. Jurisprudência consolidada—STF entende que o dirigente sindical não pode sofrer prejuízo na carreira (art. 8º, V, CF/88). TCU (Acórdão 1.212/2008) e Enunciado nº 2 do MPU já afirmam que a licença classista deve ser computada para todos os fins, inclusive promoção.

5. Segurança jurídica—A expressão “inclusive para fins de progressões e promoções” explicita o cômputo para todos os institutos de carreira, eliminando dúvidas interpretativas, em harmonia com o art. 23 da lei, que define promoção por antiguidade e merecimento.

Redação Atual	Emenda Proposta																												
CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO	CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO																												
Art. 70. O enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo darse-á na conformidade das seguintes regras: I - os atuais servidores, ocupantes de cargos do Quadro de Pessoal dos Órgãos Auxiliares e Serviços de Apoio Técnico e Administrativo, de Provimento Efetivo do Ministério Público do Estado do Pará, serão enquadrados no Novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua vigência, de acordo com a seguinte tabela:	Art. 70. O enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo darse-á na conformidade das seguintes regras: I - os atuais servidores, ocupantes de cargos do Quadro de Pessoal dos Órgãos Auxiliares e Serviços de Apoio Técnico e Administrativo, de Provimento Efetivo do Ministério Público do Estado do Pará, serão enquadrados no Novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua vigência, de acordo com a seguinte tabela:																												
Cargos de Nível Superior <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nomenclatura Atual</th><th>Nova Nomenclatura</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Técnico – Administrador</td><td>Analista Ministerial – Administrador</td></tr> <tr> <td>Técnico – Analista de Sistemas – Suporte a Banco de Dados</td><td>Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Banco de Dados</td></tr> <tr> <td>Técnico – Analista de Sistemas – Suporte à Rede de Computadores</td><td>Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Redes e Segurança</td></tr> <tr> <td>Técnico – Analista de Sistemas – Desenvolvimento</td><td>Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Desenvolvedor de Software</td></tr> <tr> <td>Técnico – Analista de Sistemas – Modelagem De Sistemas</td><td>Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Requisito de Software</td></tr> <tr> <td>Analista Jurídico</td><td>Analista Ministerial – Bacharel em Direito</td></tr> </tbody> </table>	Nomenclatura Atual	Nova Nomenclatura	Técnico – Administrador	Analista Ministerial – Administrador	Técnico – Analista de Sistemas – Suporte a Banco de Dados	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Banco de Dados	Técnico – Analista de Sistemas – Suporte à Rede de Computadores	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Redes e Segurança	Técnico – Analista de Sistemas – Desenvolvimento	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Desenvolvedor de Software	Técnico – Analista de Sistemas – Modelagem De Sistemas	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Requisito de Software	Analista Jurídico	Analista Ministerial – Bacharel em Direito	Cargos de Nível Superior <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nomenclatura Atual</th><th>Nova Nomenclatura</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Técnico – Administrador</td><td>Analista Ministerial – Administrador</td></tr> <tr> <td>Técnico – Analista de Sistemas – Suporte a Banco de Dados</td><td>Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Banco de Dados</td></tr> <tr> <td>Técnico – Analista de Sistemas – Suporte à Rede de Computadores</td><td>Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Redes e Segurança</td></tr> <tr> <td>Técnico – Analista de Sistemas – Desenvolvimento</td><td>Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Desenvolvedor de Software</td></tr> <tr> <td>Técnico – Analista de Sistemas – Modelagem De Sistemas</td><td>Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Requisito de Software</td></tr> <tr> <td>Analista Jurídico</td><td>Analista Ministerial – Bacharel em Direito</td></tr> </tbody> </table>	Nomenclatura Atual	Nova Nomenclatura	Técnico – Administrador	Analista Ministerial – Administrador	Técnico – Analista de Sistemas – Suporte a Banco de Dados	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Banco de Dados	Técnico – Analista de Sistemas – Suporte à Rede de Computadores	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Redes e Segurança	Técnico – Analista de Sistemas – Desenvolvimento	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Desenvolvedor de Software	Técnico – Analista de Sistemas – Modelagem De Sistemas	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Requisito de Software	Analista Jurídico	Analista Ministerial – Bacharel em Direito
Nomenclatura Atual	Nova Nomenclatura																												
Técnico – Administrador	Analista Ministerial – Administrador																												
Técnico – Analista de Sistemas – Suporte a Banco de Dados	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Banco de Dados																												
Técnico – Analista de Sistemas – Suporte à Rede de Computadores	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Redes e Segurança																												
Técnico – Analista de Sistemas – Desenvolvimento	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Desenvolvedor de Software																												
Técnico – Analista de Sistemas – Modelagem De Sistemas	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Requisito de Software																												
Analista Jurídico	Analista Ministerial – Bacharel em Direito																												
Nomenclatura Atual	Nova Nomenclatura																												
Técnico – Administrador	Analista Ministerial – Administrador																												
Técnico – Analista de Sistemas – Suporte a Banco de Dados	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Banco de Dados																												
Técnico – Analista de Sistemas – Suporte à Rede de Computadores	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Redes e Segurança																												
Técnico – Analista de Sistemas – Desenvolvimento	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Desenvolvedor de Software																												
Técnico – Analista de Sistemas – Modelagem De Sistemas	Analista Ministerial – Tecnologia da Informação – Requisito de Software																												
Analista Jurídico	Analista Ministerial – Bacharel em Direito																												

Técnico Especializado – Arquiteto	Analista Ministerial – Arquiteto
Técnico – Assistente Social	Analista Ministerial – Assistente Social
Técnico – Biblioteconomista	Analista Ministerial – Biblioteconomista
Técnico – Contador	Analista Ministerial – Contador
Técnico – Economista	Analista Ministerial – Economista
Técnico Especializado – Engenheiro	Analista Ministerial – Engenheiro
Técnico Especializado – Médico	Analista Ministerial – Médico
Técnico Especializado – Odontólogo	Analista Ministerial – Odontólogo
Técnico – Pedagogo	Analista Ministerial – Pedagogo
Técnico – Psicólogo	Analista Ministerial – Psicólogo
Técnico – Sociólogo	Analista Ministerial – Sociólogo

Técnico Especializado – Arquiteto	Analista Ministerial – Arquiteto
Técnico – Assistente Social	Analista Ministerial – Assistente Social
Técnico – Biblioteconomista	Analista Ministerial – Biblioteconomista
Técnico – Contador	Analista Ministerial – Contador
Técnico – Economista	Analista Ministerial – Economista
Técnico - Enfermeiro	Analista Ministerial – Enfermeiro
Técnico Especializado – Engenheiro	Analista Ministerial – Engenheiro
Técnico Especializado – Médico	Analista Ministerial – Médico
Técnico Especializado – Odontólogo	Analista Ministerial – Odontólogo
Técnico – Pedagogo	Analista Ministerial – Pedagogo
Técnico – Psicólogo	Analista Ministerial – Psicólogo
Técnico – Sociólogo	Analista Ministerial – Sociólogo

Justificativa:

A inclusão do cargo de Enfermeiro no quadro previsto no art. 70 da Lei nº 10.447/2024 impõe-se como medida de coerência normativa e de fiel observância à vontade legislativa manifestada no próprio diploma legal. A referida Lei promoveu expressamente a reorganização do Quadro Permanente dos Serviços Auxiliares do Ministério Público do Estado do Pará, criando cargos, redefinindo nomenclaturas e estruturando carreiras. Nesse contexto, o art. 12 dispõe que:

Art. 12. O Quadro de Pessoal dos Órgãos e Serviços Auxiliares de Apoio Técnico Administrativo do Ministério Público do Estado do Pará é composto pelos seguintes cargos de provimento efetivo:

j) Analista Ministerial – Enfermeiro;

Trata-se de se estabelecer de forma inequívoca a instituição da carreira. De maneira ainda mais específica, o art. 14 cria expressamente “03 (três) cargos de Analista Ministerial – Enfermeiro, privativo de portador de diploma de graduação em Enfermagem...”, fixando quantitativo e requisito de investidura, o que demonstra que o cargo foi regularmente instituído e integrado à estrutura permanente da instituição.

Diante desse cenário, a interpretação sistemática do texto legal revela que houve inequívoca intenção legislativa de inserir o cargo na carreira de Analista Ministerial, inexistindo qualquer comando normativo que indique sua supressão ou tratamento diferenciado. Assim, a omissão verificada no art. 70 configura típico **erro material ou erro redacional**, caracterizado pela desconformidade entre a vontade manifestada ao longo do texto legal e a redação pontual de determinado dispositivo.

Erros dessa natureza são plenamente sanáveis mediante correção legislativa, não implicando inovação normativa, mas simples adequação formal para harmonizar o dispositivo com o conjunto da Lei. A correção, portanto, não cria direito novo nem altera a estrutura já definida, apenas restabelece a coerência sistêmica do diploma legal, assegurando que o art. 70 reflita integralmente a organização de cargos previamente instituída. À luz dos princípios da

unidade da lei, da interpretação sistemática e da preservação da vontade do legislador, mostra-se juridicamente adequada e necessária a inclusão expressa do cargo de Enfermeiro no referido artigo, **reconhecendo-se que a omissão decorre de erro redacional evidente e passível de regularização por meio de ajuste formal no texto legal.**

Redação Atual	Emenda Proposta
CARGOS DE NÍVEL MÉDIO GRUPO DE ATIVIDADES TÉCNICO ADMINISTRATIVAS - M.P. ATA-400 Cargo: Técnico Ministerial - Assistente Administrativo Requisito: Ensino Médio Completo. Atribuições:	CARGOS DE NÍVEL MÉDIO GRUPO DE ATIVIDADES TÉCNICO ADMINISTRATIVAS - M.P. ATA-400 Cargo: Técnico Ministerial - Assistente Administrativo Requisito: Ensino Médio Completo. Atribuições:
9. Entregar, receber, protocolar, classificar, cadastrar, solicitar a reprodução, distribuir, atualizar e arquivar documentos, expedientes, notificações e processos, de forma manual ou eletrônica;	9. Entregar, receber, protocolar, classificar, cadastrar, solicitar reprodução, distribuir, atualizar e arquivar documentos, expedientes, notificações e processos, de forma manual ou eletrônica, nas dependências internas do MPPA, excetuando as atividades externas típicas dos cargos de Oficial Ministerial e Oficial de Serviços Auxiliares, as quais exigem diligenciamento externo e estão sujeitas a risco de vida;

Justificativa:

Há um cargo no âmbito do ministério do estado do Pará, que possui as atribuições específicas para realizar atividades externas e diligências de entrega de documentos, notificações e processos que é oficial ministerial e o oficial de serviços auxiliares, inclusive fazendo jus à gratificação de risco de vida, pois essas atribuições ensejam risco por natureza da atividade.

O cargo de técnico ministerial - assistente administrativo possui natureza administrativa, interna ou eventual realização de diligência acompanhando os integrantes membros, não percebe gratificação de risco de vida.

Dessa forma, pode-se caracterizar desvio de função a determinação que obriga ou orienta que o técnico ministerial - assistente administrativo realize atividades ou diligências próprias do cargo de oficial de serviços auxiliares ou oficial ministerial.

PROPOSTA DE CRIAÇÃO DE CRIAÇÃO DE NOVOS CARGOS DE ANALISTA MINISTERIAL- SOCIÓLOGO, NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARÁ- MPPA

Justificativa:

Atualmente, o Ministério Público do Estado do Pará dispõe de apenas **três cargos de Sociólogo**, todos já ocupados com o VI Concurso Público realizado no ano de 2022. Destas, duas constam lotadas no Centro de Apoio Operacional Técnico- Grupo de Apoio Técnico Interdisciplinar do MPPA (CAO TEC/GATI) e outra no Núcleo de Proteção à Mulher, todos lotadas na Região Administrativa de Belém I.

A Lei nº 10.447/2024, que dispõe sobre a estrutura organizacional dos órgãos Auxiliares e Serviços de Apoio Técnico e Administrativo e do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Quadro de Pessoal do Ministério Público do Estado de Pará, apresenta suas atribuições que são:

- a) *Prestar apoio técnico aos Órgãos da Administração Superior, Auxiliares, de Execução e Administrativos do Ministério Público, em matéria relacionada à Sociologia, quando designado;*
- b) *Analisar laudos e emitir pareceres para subsidiar processos e procedimentos judiciais e extrajudiciais, no âmbito do Ministério Público;*
- c) *Elaborar minutas de documentos oficiais, no âmbito da sua área de atuação, quando solicitadas pela chefia imediata;*
- d) *Prestar apoio técnico na execução, orientação, coordenação, implantação, direção e supervisão de programas ou projetos relacionados com a realidade sociopolítica e cultural;*
- e) *Realizar atividades de planejamento e pesquisa, e elaborar materiais de análise voltados para sua área de atuação;*
- f) *Elaborar documentos, levantando e analisando informações de processos voltados para sua área de atuação;*
- g) *Prestar apoio técnico no planejamento e organização entre diferentes equipes de trabalho que estejam em conformidade com a sua área de atuação;*
- h) *Participar da equipe interdisciplinar de planejamento, exercendo atribuições compatíveis com a área de sociologia;*
- i) *Participar do planejamento, organização e execução de ações promovidas pelo Ministério Público, relacionados à sua área de atuação;*
- j) *Supervisionar as atividades dos estagiários em trabalhos teóricos e práticos em sua área de formação;*
- k) *Operar os equipamentos disponibilizados e os sistemas tecnológicos necessários à execução das suas atribuições;*
- l) *Integrar, quando designado, comissões, equipes e grupos de trabalho, internamente ou com outras instituições;*
- m) *Acompanhar matéria de interesse do Ministério Público, analisar e manter sistematicamente organizada a legislação relativa à sua área de trabalho;*
- n) *Desempenhar outras atribuições correlatas ao cargo.*

As atividades devolvidas no âmbito do MPPA atendem demandas provenientes das 15 Regiões Administrativas do MPPA - em um Estado com dimensões territoriais continentais, permeado de conflitos socioambientais e de complexos atores sociais - abrangem áreas diversas da sociologia: urbana e rural, Ambiental, da política, da economia, da educação, da saúde, do direito, do trabalho, da cultura, do crime e violência, do desastre, do gênero/raça, dentre outras.

O trabalho do sociólogo no âmbito ministerial, envolve:

- O estudo dos Procedimentos Administrativos ou Solicitações de Centros Operacionais, Núcleos e Promotorias de Justiça;
- O estudo da temática da demanda em artigos científicos da área da sociologia, pesquisas de dados secundários em fontes oficiais de instituições públicas ou privadas;

- O estudo do contexto social das demandas, que na maioria dos casos, necessita de visitas técnicas aos locais (comunidades, escolas, hospitais, bairros, instituições públicas, outros) e articulação de atores envolvidos, para observações diretas, realização de escutas qualificadas, realização de entrevistas, aplicação de questionários, realização de reuniões e dinâmicas coletivas,

Logo, o trabalho do sociólogo é intelectualizado, e demanda sempre novo estudo a cada demanda técnica requerida na área, não é um trabalho regido por um normativo específico, em que se faz comparação entre fatos e normas técnicas, a exemplo do trabalho de um engenheiro civil ou elétrico. Cada demanda atendida baseia-se em dados primários, secundários proveniente de pesquisas, leituras científicas e visitas *in loco*, isso envolve tempo maior que os das atividades realizadas por outros analistas ministeriais de outras áreas.

Além disso, as competências da sociologia colaboram para atuação ministerial junto aos povos e comunidades tradicionais, disciplinada na Resolução nº 230/2021- CNMP, sob as diretrizes, dentre elas, do respeito à autoidentificação de pessoa ou grupo como representante de povo ou comunidade tradicional e atenção às especificidades socioculturais dos povos e comunidades. (art. 2º, I, II) e para efetividade do diálogo intercultural, quando da necessidade da tradução intercultural, em que permita a compreensão da linguagem ou dos modos de vida dos grupos/comunidades atendidas.

Por conseguinte, também contribui para atuação resolutiva consoante à Recomendação nº 054/2017/CNMP que dispõem sobre a Política Nacional de Fomento à Atuação Resolutiva do Ministério Público Brasileiro, novo paradigma orientador da cultura organizacional ministerial, em que se busca transformações sociais.

Diante do exposto, das suas atribuições do cargo, o desenvolvimento do seu trabalho, sua importância para a atuação e diálogo intercultural e a resolutividade do MPPA. **A ampliação do quadro funcional da Sociologia é de grande relevância para garantir o suporte técnico das 15 Regiões Administrativas**, com a qualidade e celeridade necessárias para atuação dos membros, em especial, nas demandas envolvendo conflitos socioambientais, na defesa dos direitos dos povos e comunidades tradicionais, seus territórios e modos de vida e na implementação de políticas públicas efetivas.

PROPOSTA DE CRIAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE LOTAÇÃO E PERMANÊNCIA EM PROMOTORIA DE JUSTIÇA DE DIFÍCIL PROVIMENTO

A presente proposta destina-se a acrescentar à Lei n 10.447/20024, a gratificação de lotação e permanência em Promotoria de Justiça de difícil provimento, devida ao(à) servidor(a) efetivo(a) que seja lotado(a) e exerça atividades de forma presencial em Promotoria de Justiça definida como de difícil provimento.

No âmbito do Ministério Público do Estado do Pará, há regulamentação que institui aos integrantes membros os critérios e possibilidade da compensação financeira aos que atuam em Promotoria de Justiça de difícil provimento, nos termos da RESOLUÇÃO N.º 005/2021-CSMP, DE 15 DE OUTUBRO DE 2021.

O Tribunal de Justiça do Estado do Pará, além de possibilitar aos magistrados, possui lei que regula o pagamento dessa gratificação aos servidores, consoante os termos da LEI N.º 11.287, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2025, que institui o novo Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Pará, para acrescentar a gratificação de lotação e permanência em comarca de difícil provimento.

VI - gratificação de lotação e permanência em comarca de difícil provimento, devida ao(à) servidor(a) efetivo(a) ou comissionado(a) que seja lotado(a) e exerça atividades de forma presencial em comarca definida como de difícil provimento.

§ 13. A gratificação de lotação e permanência em comarca de difícil provimento tem caráter remuneratório e eventual, e será paga em valor fixo, reajustável no mesmo percentual e data em que ocorrer a revisão geral anual na remuneração dos(as) servidores(as) do Poder Judiciário do Estado do Pará.

Registra-se que as mesmas justificativas que embasam a criação e pagamento dessa gratificação, aos membros do MPPA, aos magistrados e servidores do TJPA, também são aplicáveis aos integrantes servidores do MPPA.

Diante do exposto, solicita-se o acréscimo da gratificação de lotação e permanência em Promotoria de Justiça de difícil acesso, ao servidor(a) efetivo(a) que esteja lotado e desempenhe suas atribuições presencialmente nas Promotorias de Justiça classificadas como de difícil acesso.

Da Gratificação de Lotação e Permanência em Promotoria de Justiça de Difícil Provimento

Art. xxx. Fica instituída a Gratificação de Lotação e Permanência em Promotoria de Justiça de Difícil Provimento, de caráter remuneratório, devida ao servidor ocupante de cargo efetivo que estiver lotado e em efetivo exercício, de forma presencial, em Promotoria de Justiça assim classificada por ato do Conselho Superior do Ministério Público (CSMP).

§ 1º-A gratificação de que trata o *caput* será paga mensalmente enquanto perdurar a lotação e o efetivo exercício na Promotoria de Justiça de difícil provimento.

§ 2º-O valor da gratificação será definido pelo Procurador-Geral de Justiça, devendo ser reajustável na mesma data e percentual da revisão geral anual da remuneração dos servidores do MPPA.

§ 3º-Para fins desta Lei, consideram-se Promotorias de Justiça de difícil provimento aquelas definidas pelo Conselho Superior do Ministério Público do Estado do Pará

§4ºO servidor que perceber a gratificação de que trata este artigo fará jus, cumulativamente, às demais vantagens previstas nesta Lei.

PROPOSTA DE CRIAÇÃO DE AUXÍLIO AOS QUE POSSUEM DEPENDENTES COM TEA

Justificativa:

Considerando os elevados custos das terapias indispensáveis ao desenvolvimento de crianças com Transtorno do Espectro Autista (TEA)— tais como fonoaudiologia, psicologia, terapia ocupacional e fisioterapia, entre outras —, que são fundamentais para a melhoria da qualidade de vida e evolução do tratamento, sugere-se a avaliação da possibilidade de instituição de algum benefício ou auxílio específico em favor dos servidores que são pais ou responsáveis por crianças autistas. Tal medida poderia contribuir significativamente para amenizar o impacto financeiro enfrentado por essas famílias, além de representar uma importante política institucional de apoio e inclusão.

PROPOSTA DE ALETRAÇÃO DO REQUISITO DE ESCOLARIDADE NO CARGO DE TÉCNICO MINISTERIAL – PARA NÍVEL SUPERIOR

Justificativa:

A presente solicitação fundamenta-se na necessidade de adequação da estrutura da carreira de Técnico Ministerial às demandas contemporâneas da Administração Pública e à complexidade das atividades desempenhadas no âmbito do Ministério Público.

Nas últimas décadas, o Ministério Público brasileiro passou por significativo processo de modernização institucional, com ampliação de suas atribuições constitucionais, fortalecimento de suas funções de fiscalização e defesa de direitos fundamentais e intensificação do uso de tecnologias da informação na tramitação de procedimentos administrativos e judiciais.

Nesse contexto, as atividades desenvolvidas pelos Técnicos Ministeriais evoluíram substancialmente, deixando de possuir caráter meramente operacional e passando a exigir habilidades técnicas, capacidade analítica e domínio de instrumentos administrativos e tecnológicos mais complexos.

Observa-se, ainda, que parcela significativa dos servidores ocupantes do cargo já possui formação superior ou pós-graduação, o que evidencia um cenário de subaproveitamento da qualificação acadêmica existente na carreira, além de indicar que o próprio perfil profissional exigido pelas atividades institucionais tem se tomado progressivamente mais qualificado.

Outro aspecto relevante refere-se à evasão do cargo, especialmente durante o estágio probatório ou nos primeiros anos de exercício, em razão da aprovação de servidores em

concursos públicos que exigem nível superior. Tal fenômeno demonstra que o cargo de Técnico Ministerial tem sido utilizado, em muitos casos, como etapa transitória na trajetória profissional de servidores qualificados, gerando perda de capital humano, custos institucionais com capacitação e necessidade constante de reposição de pessoal.

Além disso, diversos órgãos públicos vêm promovendo a chamada “superiorização” de cargos técnicos, reconhecendo a necessidade de adequação das carreiras administrativas às novas exigências institucionais e tecnológicas da Administração Pública contemporânea.

A elevação do requisito de escolaridade também contribui para a valorização do servidor público, fortalecendo o compromisso institucional com a qualidade da gestão pública e com a prestação de serviços mais eficientes à sociedade.

Fundamentação Constitucional e Administrativa

A Constituição Federal estabelece, em seu art. 37, que a Administração Pública deve observar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

O princípio da eficiência administrativa impõe ao Estado o dever de estruturar suas carreiras e seus quadros funcionais de modo a garantir maior qualidade, produtividade e especialização na prestação dos serviços públicos.

Além disso, o art. 39 da Constituição Federal prevê a organização das carreiras no serviço público, permitindo a reestruturação e adequação dos cargos às necessidades institucionais.

No caso do Ministério Público, a Constituição também assegura autonomia administrativa e funcional à instituição, conforme previsto no art. 127, possibilitando a reorganização de suas carreiras por meio de lei específica.

Precedentes no Sistema De Justiça

A alteração do requisito de escolaridade para cargos técnicos já ocorreu em diversos órgãos públicos, inclusive no âmbito do Ministério Público.

Destaca-se, nesse sentido, a edição da Lei nº 14.591/2023, que alterou a estrutura da carreira do Ministério Público da União, passando a exigir nível superior como requisito de ingresso para o cargo de Técnico do MPU.

Tal medida foi aprovada com o objetivo de adequar a carreira às novas demandas institucionais e à crescente complexidade das atividades administrativas e jurídicas desempenhadas pelos servidores.

Experiências semelhantes também foram implementadas em outros órgãos do sistema de Justiça e em Ministérios Públicos estaduais, como no Ministério Público do Estado do Ceará, que promoveu reestruturação da carreira técnica com alteração do nível de escolaridade exigido para ingresso.

Esses precedentes demonstram que a medida segue tendência nacional de modernização das carreiras administrativas do sistema de Justiça.

Necessidade de Estudos Técnicos e Estatísticos

Com o objetivo de subsidiar eventual proposta legislativa, sugere-se que o levantamento institucional contendo, entre outros aspectos:

- Estudo de evasão do cargo, especialmente durante o estágio probatório;
- Levantamento do nível de escolaridade dos atuais ocupantes do cargo;
- Estudo comparativo com cargos técnicos de outros Ministérios Públicos estaduais e órgãos do sistema de Justiça;
- Análise das atribuições efetivamente desempenhadas pelos Técnicos Ministeriais, demonstrando sua complexidade;
- Levantamento de carreiras administrativas de outros órgãos estaduais que já passaram por processo de alteração do requisito de escolaridade.

A produção desses dados estatísticos permitirá embasar de forma sólida eventual proposta de reestruturação da carreira.

Proposição

Diante do exposto, solicita-se a viabilidade da alteração do requisito de escolaridade do cargo de Técnico Ministerial para nível superior;

A valorização da carreira de Técnico Ministerial constitui medida alinhada aos princípios constitucionais da Administração Pública e às transformações institucionais do Ministério Público brasileiro, contribuindo para o fortalecimento institucional e para a melhoria da prestação dos serviços públicos à sociedade.

1. O Problema: Diagnóstico da Inconsistência Normativa
2. Redação Atual e Emenda Proposta
3. Justificativa
 - 3.1. O Cargo Origem: Técnico Especializado – Engenheiro
 - 3.2. A Inconsistência Introduzida pelo PCCR
 - 3.3. O Impacto Prático e o Risco Jurídico
4. Texto Legal Proposto

1. O PROBLEMA: DIAGNÓSTICO DA INCONSISTÊNCIA NORMATIVA

A Lei nº 10.447/2024 criou uma inconsistência normativa no tocante ao cargo de engenheiro do quadro de pessoal do MPPA. Para compreendê-la, é necessário reconstruir o histórico do cargo desde sua origem.

O VI Concurso Público do MPPA, regido pelo Edital nº 1, de 12 de maio de 2022, ofertou vagas para o cargo de Técnico Especializado – Engenheiro, com requisito de ingresso expresso graduação em Engenharia Civil e registro no respectivo Conselho de Classe (CREA). Não havia ambiguidade, o cargo era de Engenheiro Civil, com atribuições voltadas às obras, instalações, fiscalização e infraestrutura do MPPA.

Ao reorganizar o quadro de pessoal, o PCCR promoveu o enquadramento dos servidores ocupantes do cargo de Técnico Especializado – Engenheiro no novo cargo de Analista Ministerial – Engenheiro (art. 70), adotando denominação genérica que apagou a especificidade civil do cargo original. Simultaneamente, o PCCR criou 12 novos cargos com de Analista Ministerial – Engenheiro Civil, sem contudo, indicar expressamente que se tratam do mesmo cargo. Fato que corrobora isso é o art. 14 ter criado os cargos de Analistas Ministeriais – Engenheiros de Telecomunicações (V), Mecânicos (VI) e Elétrico (VII), e não o cargo de Analista Ministerial – Engenheiro Civil, pois este já compunha a estrutura ministerial anteriormente como Técnico Especializado – Engenheiro.

O resultado prático foi a existência, no quadro, de dois grupos de servidores com denominação idêntica, mas origens distintas: 8 servidores enquadrados do cargo anterior (Engenheiros Cíveis de concursos anteriores, antigos Técnicos Especializados – Engenheiros; hoje, Analistas Ministeriais – Engenheiros) e 12 vagas criadas pelo PCCR (Analistas Ministeriais – Engenheiros Cíveis). Indica-se que, por não haver previsão expressa de que o cargo de Técnico Especializado – Engenheiro seria transformado em Analista Ministerial – Engenheiro Civil, o Departamento de Gestão de Pessoas passou a tratá-los como cargos diferentes, gerando dúvida sobre requisitos, atribuições e quantitativo total, quando, na realidade, todos pertencem ao mesmo cargo de Analista Ministerial – Engenheiro Civil, totalizando 20 posições, sendo 8 ocupados e 12 vagos.

Origem	Denominação no PCCR	Requisito Previsto	Quantitativo
VI Concurso (2022) – art. 70, enquadramento	Analista Ministerial – Engenheiro	Ensino Superior em Engenharia Civil e registro no CREA	8 cargos
Art. 14 do PCCR – criação de novos cargos	Analista Ministerial – Engenheiro Civil	Ensino Superior em Engenharia Civil e registro no CREA	12 cargos
Situação correta (unificada)	Analista Ministerial – Engenheiro Civil	Graduação em Engenharia Civil e registro no CREA	20 cargos

2. REDAÇÃO ATUAL E EMENDA PROPOSTA

Art. 12, inciso I, alínea “k” – Quadro de Provimento Efetivo

Redação atual	Emenda Proposta
k) Analista Ministerial – Engenheiro;	k) Analista Ministerial – Engenheiro Civil;

Art. 14 – Cargos Criados pelo PCCR

O art. 14 não menciona individualmente os 12 cargos de Engenheiro — eles foram criados como parte do quantitativo do art. 12, alínea "k". A emenda ao art. 12 corrige automaticamente a denominação também para esses cargos. Não há alteração isolada necessária no art. 14.

Art. 70 – Tabela de Enquadramento (Cargos de Nível Superior)

Redação atual	Emenda Proposta
Técnico Especializado – Engenheiro Analista Ministerial – Engenheiro	Técnico Especializado – Engenheiro Analista Ministerial – Engenheiro Civil

Anexo I – Requisitos e Atribuições do Cargo

Redação atual	Emenda Proposta
Cargo: Analista Ministerial – Engenheiro Requisitos: Ensino Superior em Engenharia e Registro no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia Atribuições: [mantidas]	Cargo: Analista Ministerial – Engenheiro Requisitos: Diploma de graduação em Engenharia (Civil, Elétrica, Mecânica ou Telecomunicações), devidamente registrado, e Registro no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia – CREA. Atribuições: [mantidas sem alteração]

3. JUSTIFICATIVA

3.1. O Cargo Origem: Técnico Especializado – Engenheiro

O cargo de Técnico Especializado – Engenheiro foi aberto ao público pelo VI Concurso Público do MPPA, cujo Edital nº 1, de 12 de maio de 2022, estabelecia com clareza os requisitos de investidura: "Graduação em curso superior de Engenharia Civil. Registro no Conselho de Classe." Não havia abertura para outras habilitações em Engenharia, a especificidade era absoluta e decorria das atribuições concretas do cargo, voltadas a obras, instalações, laudos técnicos de infraestrutura e fiscalização de contratos de construção civil.

Os servidores aprovados nesse concurso tomaram posse com base nesses requisitos e exercem atribuições de Engenharia Civil. O cargo que ocupam é, por sua origem e por seus titulares, um cargo de Engenheiro Civil, independentemente da denominação que lhe foi atribuída pelo PCCR de 2024.

3.2. A Inconsistência Introduzida pelo PCCR

O art. 70 do PCCR, ao promover o enquadramento dos servidores anteriores, substituiu a denominação Técnico Especializado – Engenheiro por Analista Ministerial – Engenheiro, sem preservar a habilitação específica que definia o cargo original. O Anexo I, por sua vez, estabeleceu como requisito do novo cargo apenas "Ensino Superior em Engenharia" — formulação ampla o suficiente para abranger qualquer das mais de 40 modalidades de engenharia reconhecidas pelo Sistema CONFEA/CREA.

Essa generalização não foi intencional. Ela decorreu de um equívoco redacional, o mesmo tipo que a própria doutrina administrativista e a jurisprudência do TCU reconhecem como sanável por correção legislativa, sem que se configure inovação normativa. A vontade do legislador, demonstrável pelo histórico do cargo e pelo edital que o originou, sempre foi a de criar cargos de Analistas Ministeriais com habilitação profissional em Engenharia Civil.

Ao criar 12 novas vagas com a denominação de Analista Ministerial – Engenheiro Civil, sem, contudo, transformar os cargos de Técnico Especializado – Engenheiro em Analista Ministerial – Engenheiro Civil, o PCCR criou a aparência de um segundo cargo distinto do primeiro — o que levou o Departamento de Gestão de Pessoas a tratar os 8 enquadrados e os 12 novos como categorias separadas, contrariando a unicidade que deveria caracterizar o cargo.

3.3. O Impacto Prático e o Risco Jurídico

A manutenção da denominação genérica e do requisito aberto gera riscos concretos para a instituição:

- Risco de desvio de função: servidores enquadrados como Analista Ministerial – Engenheiro, se suas atribuições concretas de Engenharia Civil forem exercidas por eventual ocupante de outra habilitação, geram conflito de atribuições e possível questionamento no CREA.
- Insegurança administrativa: o tratamento dual dos cargos pelo Departamento de Gestão de Pessoas (8 + 12) cria duplicidade de códigos funcionais, históricos distintos de progressão e potencial conflito na contagem de vagas para fins de concurso de remoção e promoção.
- Risco de judicialização: servidores de outras habilitações de Engenharia poderiam pleitear ingresso nas vagas abertas em decorrência de vacância dos Analistas Ministeriais – Engenheiros, com base no requisito genérico vigente, o que geraria litígios e poderia impor ao MPPA a nomeação de profissionais sem a formação necessária às suas demandas de infraestrutura.

Portanto, a correção proposta (substituição da denominação genérica por Analista Ministerial – Engenheiro e unificação do cargo com o de Analista Ministerial – Engenheiro Civil — não cria cargo novo nem altera direitos adquiridos. Ela apenas faz o texto da lei corresponder à realidade do cargo que a instituição sempre exerceu e ao histórico que lhe deu origem, conferindo segurança jurídica à gestão do quadro de pessoal do MPPA.

4. TEXTO LEGAL PROPOSTO

Ficam alterados os seguintes dispositivos da Lei nº 10.447, de 8 de abril de 2024:

Art. 1º. O inciso I, alínea "k", do art. 12 da Lei nº 10.447/2024 passa a vigorar com a seguinte redação:

"k) Analista Ministerial – Engenheiro (Civil, Eletricista, Mecânico ou de Telecomunicações)"

Art. 2º. A tabela de enquadramento prevista no art. 70 da Lei nº 10.447/2024, no tocante aos cargos de nível superior, passa a vigorar com a seguinte redação para o cargo de Engenheiro:

Nomenclatura Anterior	Nova Nomenclatura
Técnico Especializado – Engenheiro	Analista Ministerial – Engenheiro Civil

Art. 3º. O Anexo I da Lei nº 10.447/2024, no tocante à descrição do cargo de Engenheiro, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Cargo: Analista Ministerial – Engenheiro (Civil, Eletricista, Mecânico ou de Telecomunicações)

Requisitos: Diploma de graduação em Engenharia (Civil, Elétrica, Mecânica ou de Telecomunicações), devidamente registrado em instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação – MEC, e registro ativo no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia – CREA.

Atribuições: [mantidas nos termos da redação vigente do Anexo I da Lei nº 10.447/2024]"

Art. 4º. Os servidores enquadrados no cargo de Analista Ministerial – Engenheiro, nos termos do art. 70 da Lei nº 10.447/2024, passam a integrar o cargo de Analista Ministerial – Engenheiro Civil, preservados todos os seus direitos, vantagens, nível de referência e classe, sem solução de continuidade.

Parágrafo único. As vagas criadas pelo art. 14 da Lei nº 10.447/2024 sob a denominação Analista Ministerial – Engenheiro passam a denominar-se Analista Ministerial – Engenheiro Civil, com o mesmo quantitativo e requisitos estabelecidos nesta Lei.

Art. 5º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PROPOSTA DE READEQUAÇÃO SALARIAL – CARGOS NÍVEL FUNDAMENTAL

Redação Atual	Emenda Proposta																			
ANEXO IV	ANEXO IV																			
TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EM EXTINÇÃO	TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EM EXTINÇÃO																			
<table><tr><th rowspan="2">CLASSE</th><th rowspan="2">CARGO</th><th rowspan="2">Auxiliar de Serviços Gerais</th><th rowspan="2">Auxiliar de Serviços de Manutenção</th><th>Motorista</th><th rowspan="2">Oficial de Serviços Auxiliares</th></tr><tr><th>Operador de Telecomunicações</th></tr><tr><td></td><td>NÍVEL</td><td>FUNDAMENTAL</td><td>FUNDAMENTAL</td><td>FUNDAMENTAL</td><td>FUNDAMENTAL</td></tr><tr><td>A</td><td>I</td><td>R\$ 3.235,21</td><td>R\$ 3.235,21</td><td>R\$ 3.235,21</td><td>R\$ 4.299,56</td></tr></table> Tabela vigente mantém a disparidade de 32,90% entre Oficial de Serviços Auxiliares e demais cargos de nível fundamental.	CLASSE	CARGO	Auxiliar de Serviços Gerais	Auxiliar de Serviços de Manutenção	Motorista	Oficial de Serviços Auxiliares	Operador de Telecomunicações		NÍVEL	FUNDAMENTAL	FUNDAMENTAL	FUNDAMENTAL	FUNDAMENTAL	A	I	R\$ 3.235,21	R\$ 3.235,21	R\$ 3.235,21	R\$ 4.299,56	PROPOSTA 1 (PRINCIPAL): Tabela Única De Nível Fundamental Unificação do vencimento inicial do A1 em R\$ 4.736,64 para todos os cargos de nível fundamental (ativos, readaptados e aproveitados). PROPOSTA 2 (ALTERNATIVA): Restabelecimento do Percentual Histórico Caso a unificação não seja acolhida, que se retorne ao índice de diferença anterior ao PCCR (13,23%), elevando o vencimento base do A1 dos cargos de nível fundamental para R\$ 4.109,98.
CLASSE					CARGO		Auxiliar de Serviços Gerais	Auxiliar de Serviços de Manutenção	Motorista	Oficial de Serviços Auxiliares										
	Operador de Telecomunicações																			
	NÍVEL	FUNDAMENTAL	FUNDAMENTAL	FUNDAMENTAL	FUNDAMENTAL															
A	I	R\$ 3.235,21	R\$ 3.235,21	R\$ 3.235,21	R\$ 4.299,56															

Justificativa:

I - RELATÓRIO

Trata-se de proposta para a unificação das tabelas remuneratórias dos cargos de nível fundamental do Ministério Público do Estado do Pará. Com a implantação do atual PCCR, os cargos de nível fundamental entraram em processo de extinção, resultando na integração de muitos servidores em novas atribuições administrativas.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. **Da Desproporcionalidade Salarial Criada pelo PCCR:** Antes do atual plano, a diferença salarial entre o cargo de Oficial de Serviços Auxiliares e os demais (Operador de Telecomunicações, Motorista, Auxiliar de Serviços Gerais e Auxiliar de Manutenção) era de apenas 13,23%. Após o PCCR, essa diferença saltou para 32,90%, privilegiando apenas uma parcela dos cargos de mesma escolaridade.
2. **Do Reconhecimento de Atribuições Afins:** A Administração Superior já consolidou o entendimento de que os cargos de Operador de Telecomunicações, Auxiliar de Serviços Gerais, Auxiliar de Serviços de Manutenção e Motorista possuem grau de complexidade equivalentes ao de Oficial de Serviços Auxiliares em readaptações feitas anteriormente à implantação do PCCR.
3. **Do Precedente das Readaptações:** Portarias de readaptação de vários servidores (como Ana Cristina de Macedo Alves e Silvia Helena Paiva Lima) demonstram que a Administração investiu esses servidores em funções compatíveis, respeitando o nível de escolaridade e a equivalência de vencimentos, conforme o Art. 56 da Lei nº 5.810/94 (RJU). Assim, tais servidores passaram a exercer as mesmas atribuições do Oficial de Serviços Auxiliares; contudo, após a adoção da tabela atual, tiveram uma diferença de 32,90% menor, ferindo o já mencionado Art. 56 da Lei 5.810/90.
4. **Da Coerência Jurídica:** É contraditório que a Administração trate os cargos como equivalentes para fins de saúde e lotação, mas mantenha disparidade para fins salariais. Com a entrada desses cargos em processo de extinção, os servidores remanescentes foram "aproveitados" em atividades de apoio administrativo, o que também justifica a isonomia pleiteada.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, solicita-se a readequação na Tabela de Vencimentos dos Cargos em Extinção (Operador de Telecomunicações, Motorista, Auxiliar de Serviços Gerais e Auxiliar de Manutenção) de modo a corrigir a anomalia de servidores que realizam o mesmo trabalho com salários distintos, garantindo a unificação do vencimento base em R\$ 4.736,64 (A1) ou, subsidiariamente, o retorno ao percentual histórico de 13,23% de diferença em relação ao Oficial de Serviços Auxiliares de nível fundamental.

PROPOSTA DE CRIAÇÃO DE VPNI AOS ANALISTAS QUE RECEBIAM MP.FG.2

PROPOSTA DE EMENDA 1 (ao texto da Lei Estadual 10.447/24)

O art. 77 da Lei Estadual 10.447, de 8 de abril de 2024 (PCCR), passa a vigorar com a seguinte alteração:

CAPÍTULO VIII - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 77. O servidor que, até a data de publicação desta lei, percebia a função gratificada de Assessoramento Jurídico – Código MP.FG.2, criada pelo art. 2º da Lei nº7.647, de 16 de julho de 2012, fará jus à Vantagem Pessoal Nominalmente Identificável (VPNI), correspondente ao valor da referida função.

PROPOSTA DE CRIAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO

JUSTIFICATIVA:

Os servidores investidos em cargo em comissão, quando em gozo de férias, afastamentos ou impedimentos legais, admitem substituição por indicação do Procurador-Geral de Justiça ou de autoridade delegada. Exigindo o preenchimento dos requisitos necessários ao provimento do cargo. O servidor substituto faz jus à remuneração correspondente ao cargo substituído, proporcionalmente aos dias de efetivo exercício da substituição.