



SINDICATO DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARÁ

Rua Ângelo Custódio, 100-B - Cidade Velha. CEP 66.023-090. Belém/PA
(91) 3222-3231 / sisemppa@ymail.com / CNPJ: 10.611.308/0001-27

FENAMP

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PROCURADOR DE JUSTIÇA RELATOR DR. LUIZ CESAR TAVARES BIBAS – INTEGRANTE DO CPJ DO MPPA.

Processo nº 034/2021-CPJ – projeto de revisão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) e da estrutura organizacional do MPPA.

O **SISEMPPA**, pessoa jurídica que representa os Servidores do Ministério Público do Estado do Pará, por intermédio dos seus diretores¹ abaixo subscritos, já devidamente habilitado nos autos do processo supra, vem a presença de Vossa Excelência, com fundamento no art. 5º LIV, LV c/c art. 8, III da Constituição Federal, **PROCEDER A JUNTADA DE SUAS EMENDAS**, a fim de que sejam analisadas pela Comissão do PCCR, haja vista serem identificados alguns pontos que na visão dos servidores, após deliberação em assembleia extraordinária especialmente designada conforme regras estatutárias do SISEMPPA, não estão adequadas havendo, portanto, necessidade de sua revisão, tudo em conformidade com o direito de participação da categoria. Registre-se, que o SISEMPPA dedicou nos últimos dias, esforços concentrados para a proposição dessas emendas.

Por fim, considerando que está pautado na data de hoje sessão deliberativa para discutir o PCCR e considerando que as emendas precisam ser analisadas pelos membros da Comissão, o SISEMPPA requer o adiamento da referida pauta. Caso vencido nesta tese preliminar, o que não acredita, haja vista o sagrado direito constitucional de participação da categoria em medida que lhe afeta diretamente, requer nos termos da Lei Complementar nº 057/2006, **exercitar o direito de fazer sustentação oral pelo prazo regimental.**

Belém, 02 de dezembro de 2021.

¹ Conforme art. 15 do Estatuto do SISEMPPA, a figura do Presidente é meramente simbólica, posto que os atos praticados pela entidade ocorrem em diretoria colegiada, ou seja, todos são presidentes.

SISEMPPA

SINDICATO DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARÁ

Rua Ângelo Custódio, 100-B - Cidade Velha. CEP 66.023-090. Belém/PA
(91) 3222-3231 / sisemppa@ymail.com / CNPJ: 10.611.308/0001-27

Sindicato membro do




FÓRUMMP


Sindicato filiado à


FENAMP

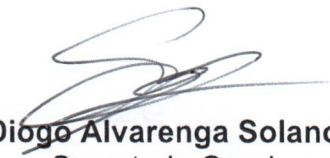
São os termos;

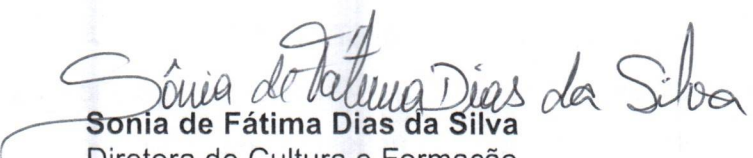
Aguarda Deferimento.


Hugo Sanches da Silva Picanço
Diretor de Imprensa e Comunicação
Diretoria Colegiada do SISEMPPA


Heloísa Helena Feio Ramos
Diretora de Relações Sociais
Diretoria Colegiada do SISEMPPA


Kelle Cristina Fortunato da Costa
Diretora de Finanças
Diretoria Colegiada do SISEMPPA


Diogo Alvarenga Solano
Secretaria Geral
Diretoria Colegiada do SISEMPPA


Sônia de Fátima Dias da Silva
Diretora de Cultura e Formação
Diretoria Colegiada do SISEMPPA

Anexo – Emendas ao PCCR.

SISEMPPA

Sindicato dos Servidores do Ministério Público do Estado do Pará

PCCR MPPA QUADRO COMPARATIVO PCCR/Redação Original do anteprojeto > PCCR/Proposições de emendas do SISEMPPA

elaborado pela Comissão de Estudos e Sistematização do PCCR do SISEMPPA, sob a presidência do diretor jurídico Rafael Teodoro, **com base nas proposições de emendas dos servidores filiados da base ao anteprojeto de PCCR do MPPA.**

O quadro comparativo foi formado com base em proposições de emendas formuladas durante as assembleias gerais da entidade, realizadas nos dias 24 e 26 de novembro de 2021.

O presente trabalho foi concebido com propósito didático, a fim de facilitar a leitura conjugada da redação original do anteprojeto e das proposições de emendas defendidas pelo sindicato. Sem embargo das dificuldades inerentes à técnica do processo legislativo, desde o princípio, a diretoria jurídica do sindicato trabalhou animada pelo **objetivo de tornar acessível, a todos os servidores do MPPA, o conhecimento do teor das proposições de emendas que serão defendidas pelo SISEMPPA.**

Rafael Teodoro

Diretor jurídico do SISEMPPA
Gestão *SISEMPPA em movimento*
(2021-2023)

Anteprojeto de PCCR-MPPA (original)

TÍTULO II DA ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO PLANO

CAPÍTULO III DO QUADRO DE PESSOAL

SUBSEÇÃO I DO INGRESSO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 20. O ingresso nos cargos de provimento efetivo de que trata esta Lei dar-se-á mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observada a natureza e a complexidade do cargo e os requisitos estabelecidos no Edital de Concurso Público.

§ 1º O enquadramento do servidor será efetuado no nível de referência inicial da carreira do respectivo cargo.

§ 2º O Edital de Concurso Público deverá estabelecer o número de vagas destinadas às pessoas com deficiência

SUBSEÇÃO II DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 26. Considera-se como de efetivo exercício o afastamento decorrente de:

- I - férias;
- II - casamento, até 8 (oito) dias;
- III - falecimento do cônjuge, companheira ou companheiro, pai, mãe, filhos e irmãos, até 8 (oito) dias;
- IV - serviços obrigatórios por lei;
- V - desempenho de cargo ou emprego em órgão da administração direta ou indireta de Municípios, Estados, Distrito Federal e União, quando colocado regularmente à disposição;
- VI - missão oficial de qualquer natureza, ainda que sem vencimento, durante o tempo da autorização ou designação;
- VII - estudo, em área do interesse do serviço público, durante o período da autorização;
- VIII - processo administrativo, se declarado inocente;
- IX - desempenho de mandato eletivo, exceto para promoção por merecimento;
- X - participação em congressos ou outros eventos culturais, esportivos, técnicos, científicos ou sindicais, durante o período autorizado.
- XI - licença-prêmio;
- XII - licença-maternidade;
- XIII - licença-paternidade;
- XIV - licença para tratamento de saúde;
- XV - licença por motivo de doença em pessoa da família;
- XVI - faltas justificadas e abonadas, no máximo de 3 (três) ao mês;
- XVII - doação de sangue, 1 (um) dia;
- XVIII - desempenho de mandato classista.

Anteprojeto de PCCR-MPPA (proposições do SISEMPPA)

TÍTULO II DA ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO PLANO

CAPÍTULO III DO QUADRO DE PESSOAL

SUBSEÇÃO I DO INGRESSO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Dispositivo: art. 20

Proposição: 01

Justificativa: Dentro do contexto das ações afirmativas, assegurar o preenchimento de cotas não apenas para pessoas com deficiência, mas também para pessoas pretas, indígenas e quilombolas.

Ementa: "Dá nova redação ao § 2º do art. 20 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para incluir negros, indígenas e quilombolas."

Art. 20. O ingresso nos cargos de provimento efetivo de que trata esta Lei dar-se-á mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observada a natureza e a complexidade do cargo e os requisitos estabelecidos no Edital de Concurso Público.

§ 1º O enquadramento do servidor será efetuado no nível de referência inicial da carreira do respectivo cargo.

§ 2º O Edital de Concurso Público deverá estabelecer o número de vagas destinadas às pessoas com deficiência, negros, indígenas e quilombolas.

SUBSEÇÃO II DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Dispositivo: art. 26

Proposição: 02

Justificativa: É preciso garantir a licença nojo para as hipóteses de morte de enteado, sogros e genros, haja vista o reconhecimento pela nossa Suprema Corte das várias configurações de famílias brasileiras, onde todas são protegidas pela CF/88 (art. 226). Assim, em caso de óbito de sogro(a), genro, nora ou enteado, o servidor fará jus à licença nojo, a fim de salvaguardar o período familiar enlutado. Nesse diapasão, a reforma do inc. III do art. 26 acarretará também mudança redacional do art. 58, parágrafo único, VIII (norma de remissão).

Ementa: "Altera o inc. III do art. 26 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para garantir a licença nojo em caso de falecimento de enteado e sogros, modificando ainda a redação do inc. VIII do parágrafo único do art. 58 (norma de remissão)."

Art. 26. Considera-se como de efetivo exercício o afastamento decorrente de:

- I - férias;
- II - casamento, até 8 (oito) dias;
- III - falecimento do cônjuge, companheira ou companheiro, pai, mãe, filhos, irmãos, sogro ou sogra, genro, nora e enteado, até 8 (oito) dias;**
- IV - serviços obrigatórios por lei;
- V - desempenho de cargo ou emprego em órgão da administração direta ou indireta de Municípios, Estados, Distrito Federal e União, quando colocado regularmente à disposição;
- VI - missão oficial de qualquer natureza, ainda que sem vencimento, durante o tempo da autorização ou designação;
- VII - estudo, em área do interesse do serviço público, durante o período da autorização;
- VIII - processo administrativo, se declarado inocente;
- IX - desempenho de mandato eletivo, exceto para promoção por merecimento;
- X - participação em congressos ou outros eventos culturais, esportivos, técnicos, científicos ou sindicais, durante o período autorizado.
- XI - licença-prêmio;
- XII - licença-maternidade;
- XIII - licença-paternidade;
- XIV - licença para tratamento de saúde;
- XV - licença por motivo de doença em pessoa da família;
- XVI - faltas justificadas e abonadas, no máximo de 3 (três) ao mês;
- XVII - doação de sangue, 1 (um) dia;

Quadro comparativo elaborado pela Comissão de Estudos e Sistematização do PCCR do SISEMPPA, sob a presidência do diretor jurídico Rafael Teodoro, com base nas proposições de emendas dos servidores filiados da base ao anteprojeto de PCCR do MPPA, colhidas durante as assembleias gerais realizadas pelo sindicato nos dias 24 e 26 do mês de novembro de 2021.

Art. 27. A promoção por merecimento dar-se-á pela progressão à referência imediatamente superior, mediante a avaliação do desempenho a cada interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício. **Parágrafo único.** Os critérios para a promoção por merecimento serão estabelecidos em ato editado pelo Procurador-Geral de Justiça, considerando-se, em especial, a avaliação do desempenho e os cursos de capacitação profissional realizados pelo servidor

Art. 29. O percentual a ser aplicado às promoções é de 3% (três 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.

SUBSEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

XVIII - desempenho de mandato classista.

Art. 58. O afastamento em decorrência de participação em cursos, treinamentos ou similares, por determinação ou indicação do titular do órgão ou local de lotação, desde que não importe concessão de licença, é considerado como dia trabalhado para fins de recebimento do auxílio-alimentação.

Parágrafo Único. Os períodos de licenças ou afastamentos a qualquer título, inclusive nas hipóteses consideradas por lei como de efetivo exercício, não serão computados para fins de concessão do auxílio-alimentação, exceto nas seguintes hipóteses:

- I - gozo de férias;
- II - faltas abonadas de que trata o inciso XVI, do art. 72, da Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994;
- III - deslocamentos no interesse do serviço;
- IV - licença para desempenho de mandato classista a teor do art. 95, da Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994;
- V - licença para tratamento de saúde e licença prêmio;
- VI - licença maternidade e paternidade;
- VII - afastamento decorrente de casamento;
- VIII - afastamento decorrente de falecimento do **cônjuge, companheira ou companheiro, pai, mãe, filhos, irmãos, sogro ou sogra, genro, nora e enteado;**
- IX - licença por motivo de doença em pessoa da família.

Dispositivo: art. 27

Proposição: 03

Justificativa: Democratizar a fixação de critérios de promoção na carreira sem retrocessos, adequando o disposto ao RJU-PA (art. 37, parágrafo único).

Ementa: "Acrescenta o § 2º ao art. 27 do anteprojeto de PCCR do MPPA, renomeando o parágrafo único anterior como § 1º, para garantir a participação dos trabalhadores na fixação de critérios de promoção na carreira, bem como sua fixação pelo Colégio de Procuradores, e não apenas pelo Procurador-Geral de Justiça."

Art. 27. A promoção por merecimento dar-se-á pela progressão à referência imediatamente superior, mediante a avaliação do desempenho a cada interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício. § 1º Os critérios para a promoção por merecimento serão estabelecidos em **ato editado pelo Colégio de Procuradores de Justiça**, considerando-se, em especial, a avaliação do desempenho e os cursos de capacitação profissional realizados pelo servidor. **§2º Em todo o processo de promoção por merecimento, é assegurada a plena participação da entidade de classe dos servidores.**

Dispositivo: art. 29

Proposição: 04

Justificativa: Garantir o percentual de 5% nas promoções dos servidores, conforme disposto atualmente no art. 27, parágrafo único, da Resolução nº 014/2003, do Colégio de Procuradores de Justiça do MPPA, evitando retrocessos.

Ementa: "Dá nova redação ao art. 29 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para garantir maior percentual na promoção por nível de referência."

Art. 29. 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.

SUBSEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Dispositivo: art. 30

Proposição: 05

Justificativa: Democratizar o processo de criação de critérios de avaliação de desempenho, evitando concentração de poderes na pessoa do PGJ.

Ementa: "Dá nova redação ao art. 30 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para dispor sobre regras de avaliação de desempenho e suprimir os §§ 6º e 7º."

Art. 30. A Avaliação de Desempenho realizar-se-á a cada doze meses e se caracterizará pela atribuição de pontos na comparação de fatores previamente estabelecidos em ato do Procurador Geral de Justiça, e tem por finalidade:

I – Acompanhar e avaliar o desempenho do servidor no exercício de suas atribuições;

II – Subsidiar o levantamento de necessidades de capacitação com vistas ao aperfeiçoamento profissional dos servidores;

III – Subsidiar a definição das promoções por merecimento;

IV - Coletar e disponibilizar informações acerca da qualidade e das deficiências dos recursos colocados à disposição do servidor para o desempenho das suas atribuições, viabilizando ações, políticas e estratégias de melhoria na qualidade dos serviços;

V - integrar os níveis hierárquicos por meio da comunicação entre chefias e avaliados, com a consequente melhoria do clima organizacional;

VI - informar ao servidor o resultado de seu desempenho.

§ 1º Serão avaliados todos os servidores efetivos e estáveis, inclusive os que se encontram no exercício de cargo em comissão ou tenham função de confiança.

§ 2º O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá, no início de vigência do ciclo de avaliação, estabelecer os critérios e indicar os resultados esperados.

§ 3º O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá prever ampla divulgação de todas as etapas do processo e do resultado final, assegurado o direito de manifestação às instâncias recursais.

§ 4º O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá prever a avaliação das chefias e do próprio servidor avaliado na forma de autoavaliação.

§ 5º Será instituída Comissão para avaliação de desempenho dos servidores.

§ 6º A participação do servidor em comissões, grupos de trabalho ou outras contribuições adicionais às atribuições do cargo deverão ser consideradas como pontos a serem adicionados ao resultado da avaliação de desempenho, até o limite de dez por cento do total dos pontos previstos.

§ 7º A falta de assiduidade e pontualidade do servidor deverão ser consideradas como pontos a serem reduzidos do resultado da avaliação de desempenho, até o limite de dez por cento do total de pontos previstos.

Art. 30. A Avaliação de Desempenho realizar-se-á a cada doze meses e se caracterizará pela atribuição de pontos na comparação de fatores previamente estabelecidos **em ato do Colégio de Procuradores de Justiça**, e tem por finalidade:

I – Acompanhar e avaliar o desempenho do servidor no exercício de suas atribuições;

II – Subsidiar o levantamento de necessidades de capacitação com vistas ao aperfeiçoamento profissional dos servidores;

III – Subsidiar a definição das promoções por merecimento;

IV - Coletar e disponibilizar informações acerca da qualidade e das deficiências dos recursos colocados à disposição do servidor para o desempenho das suas atribuições, viabilizando ações, políticas e estratégias de melhoria na qualidade dos serviços;

V - integrar os níveis hierárquicos por meio da comunicação entre chefias e avaliados, com a consequente melhoria do clima organizacional;

VI - informar ao servidor o resultado de seu desempenho.

§ 1º Serão avaliados todos os servidores, inclusive os que se encontram no exercício de cargo em comissão ou tenham função de confiança.

Comentários: *no anteprojeto apresentado, somente os servidores efetivos são avaliados. Entretanto, considerando as finalidades da avaliação (expressas nos 6 itens do caput do artigo), é oportuno que os servidores não estáveis, nomeados para cargos em comissão, também sejam submetidos à avaliação anual, uma vez que tais finalidades buscam o aperfeiçoamento profissional dos servidores e a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelo MPPA.*

§ 2º O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá, no início de vigência do ciclo de avaliação, estabelecer os critérios e indicar os resultados esperados.

§ 3º O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá prever ampla divulgação de todas as etapas do processo e do resultado final, assegurado o direito de manifestação às instâncias recursais.

§ 4º O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá prever a avaliação das chefias e do próprio servidor avaliado na forma de autoavaliação.

§ 5º Será instituída Comissão **permanente** para avaliação de desempenho dos servidores, **incluindo a promoção por merecimento.**

Comentários: *Desde que a Lei nº 5810/1994 (RJU) foi publicada, nunca em sua história o MPPA cumpriu os prazos relativos à promoção por merecimento, uma vez que nunca houve qualquer ato da administração superior visando a nomeação de comissão de avaliação com a antecedência necessária, conforme a legislação em vigor.*

~~§ 6º A participação do servidor em comissões, grupos de trabalho ou outras contribuições adicionais às atribuições do cargo deverão ser consideradas como pontos a serem adicionados ao resultado da avaliação de desempenho, até o limite de dez por cento do total dos pontos previstos.~~

Comentários: *Não depende do servidor. Depende de indicação da Administração Superior. Terão comissões e GTs ofertados a todos os servidores, para aqueles que queiram se propor? Ou apenas alguns serão escolhidos?*

~~§ 7º A falta de assiduidade e pontualidade do servidor deverão ser consideradas como pontos a serem reduzidos do resultado da avaliação de desempenho, até o limite de dez por cento do total de pontos previstos.~~

Comentários: *Como definir "pontualidade" em uma situação de flexibilização de jornada? O servidor que necessitar da jornada flexível será prejudicado. E nas situações nas quais o servidor fica além de seu horário de trabalho, sem ser remunerado? Substituir pela redação dada por todas as portarias que disciplinaram a promoção por merecimento no âmbito do MPPA, até 2021. Na aplicação da avaliação de desempenho para fins de promoção funcional, deverão ser considerados, exclusivamente, quesitos objetivos, mensuráveis e disciplinados por lei, especialmente o disposto nos incisos I e II do art. 32, c/c parágrafo único do art. 37 do Regime Jurídico Único - RJU, tais como: I – assiduidade; II – disciplina; e III – capacitação profissional. Tais quesitos serão assim definidos: I - assiduidade: é a frequência regular do servidor ao trabalho para cumprimento de seus deveres e tarefas, aferida de acordo com os registros apontados pelo Departamento de Recursos Humanos; II - disciplina: é a disposição do servidor para observar e*

§ 8º O processo de avaliação de desempenho de que trata esta Lei será regulamentado por Ato do Procurador-Geral de Justiça para implantação em até 24 (vinte e quatro) meses a partir da publicação desta lei.

SUBSEÇÃO IV DA REMOÇÃO E DA PERMUTA

Art. 31. A movimentação do servidor 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 3 (três) 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.

§ 4º Os casos de servidor acometido de doença grave ou para acompanhamento de dependente acometido de doença grave, comprovado por atestado emitido por junta médica do Estado e outros casos de caráter excepcional estarão sujeitos a decisão do Procurador-Geral de Justiça.

SEÇÃO II DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

cumprir preceitos ou normas que disciplinem sua conduta no desempenho regular das atribuições do cargo, conforme procedimentos apurados e concluídos pela autoridade superior, devidamente registrados nos assentamentos funcionais; e III - capacitação profissional: é a aquisição de conhecimentos e habilidades obtidos pelo servidor em favor de seu crescimento pessoal e profissional, comprovada por documentação registrada no Departamento de Recursos Humanos.

§ 8º O processo de avaliação de desempenho de que trata esta Lei será regulamentado por ato do por ato do **Colégio de Procuradores de Justiça** para implantação em até 24 (vinte e quatro) meses a partir da publicação desta lei.

Comentários (art. 30, caput, e § 8º): Para se evitar insegurança funcional, na medida em que um mandato de apenas 2 anos confere ao PGJ a prerrogativa de alterar critérios para os quais os servidores se programam para atingir determinada pontuação em 4 anos de efetivo exercício. Dentre as competências do CPJ, artigo 4º, inciso XIV ("sugerir, por iniciativa de qualquer de seus integrantes ao Procurador-Geral de Justiça ou ao Corregedor-Geral do Ministério Público providências ou medidas relativas ao aperfeiçoamento e aos interesses institucionais, bem como para melhorar a eficiência e a eficácia do Ministério Público na defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis ou homogêneos")

SUBSEÇÃO IV DA REMOÇÃO E DA PERMUTA

Dispositivo: art. 31

Proposição: 06

Justificativa: O prazo para a realização do concurso de remoção deve ser reduzido para 2 (dois) anos, visto que o servidor, cuja lotação for determinada em provimento inicial do cargo, poderá permanecer na região administrativa em que foi lotado por até 8 (oito) anos para poder ser removido (§3º).

Ementa: "Dá nova redação ao § 1º do art. 31 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para reduzir o prazo de concurso de remoção."

Art. 31. A movimentação do servidor 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.

§ 4º Os casos de servidor acometido de doença grave ou para acompanhamento de dependente acometido de doença grave, comprovado por atestado emitido por junta médica do Estado e outros casos de caráter excepcional estarão sujeitos a decisão do Procurador-Geral de Justiça.

SEÇÃO II DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Dispositivo: art. 33

Proposição: 07

Justificativa: Valorizar o concurso público como a principal forma de entrada no MPPA, conforme os princípios e diretrizes firmados neste próprio anteprojeto (art. 2º, IV). Além disso, a mudança é necessária para que se guarde coerência entre o art. 7º, III (fixa que o cargo em comissão será provido preferencialmente por servidor do quadro efetivo), e o art. 33, § 5º.

Ementa: "Dá nova redação ao § 5º do art. 33 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para garantir maior percentual na participação de

Quadro comparativo elaborado pela Comissão de Estudos e Sistematização do PCCR do SISEMPPA, sob a presidência do diretor jurídico Rafael Teodoro, com base nas proposições de emendas dos servidores filiados da base ao anteprojeto de PCCR do MPPA, colhidas durante as assembleias gerais realizadas pelo sindicato nos dias 24 e 26 do mês de novembro de 2021.

Art. 33. Os cargos de provimento em comissão, cuja nomeação e exoneração são da competência do Procurador-Geral de Justiça, compreendem as áreas de direção e assessoramento do Ministério Público do Estado do Pará.

§ 1º Os quantitativos e remuneração dos cargos em comissão ficam definidos no Anexo V desta lei.

§ 2º A Gratificação de Escolaridade passa a compor os valores de remuneração dos cargos em comissão.

§ 3º Os diretores de departamento, coordenador, auditor-chefe, chefes de divisão, chefes de serviço, chefes de núcleo, secretário administrativo, pregoeiro e funções de confiança serão designados pelo Procurador-Geral de Justiça, dentre os servidores efetivos do quadro permanente do Ministério Público.

§ 4º Os códigos e a remuneração das funções gratificadas ficam definidos no Anexo V desta lei.

§ 5º Nos cargos de assessoramento, o quantitativo de servidores do Ministério Público do Estado do Pará que ocuparem cargos em comissão devem obedecer, obrigatoriamente, o percentual de 20%, no mínimo, de servidores efetivos de carreira.

SEÇÃO II DAS VANTAGENS

Art. 37. 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:

I – Vencimento Básico - VB;

II – Adicional por Tempo de Serviço - ATS;

III – Adicionais de Insalubridade e Periculosidade;

IV – Gratificação de Escolaridade;

V – Gratificação de Docência;

VI – Gratificação de Titulação;

VII – Adicional de Risco de Vida;

VIII – Gratificação de Plantão;

IX – Representação;

X – Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI;

XI – Outras vantagens previstas em lei.

servidores efetivos em cargos de assessoramento.”

Art. 33. Os cargos de provimento em comissão, cuja nomeação e exoneração são da competência do Procurador-Geral de Justiça, compreendem as áreas de direção e assessoramento do Ministério Público do Estado do Pará.

§ 1º Os quantitativos e remuneração dos cargos em comissão ficam definidos no Anexo V desta lei.

§ 2º A Gratificação de Escolaridade passa a compor os valores de remuneração dos cargos em comissão.

§ 3º Os diretores de departamento, coordenador, auditor-chefe, chefes de divisão, chefes de serviço, chefes de núcleo, secretário administrativo, pregoeiro e funções de confiança serão designados pelo Procurador-Geral de Justiça, dentre os servidores efetivos do quadro permanente do Ministério Público.

§ 4º Os códigos e a remuneração das funções gratificadas ficam definidos no Anexo V desta lei.

§ 5º Nos cargos de assessoramento, o quantitativo de servidores do Ministério Público do Estado do Pará que ocuparem cargos em comissão devem obedecer, obrigatoriamente, o percentual de 50%, no mínimo, de servidores efetivos de carreira.

SEÇÃO II DAS VANTAGENS

Dispositivo: art. 37

Proposição: 08

Justificativa: Quanto ao tópico “Das vantagens”, o sindicato defende a criação de duas novas vantagens, a saber: gratificação de interiorização e auxílio-creche. Quanto à primeira, trata-se de vantagem pecuniária paga, visando a compensar as condições de desconforto dos servidores que necessitam laborar e residir no interior, funcionando, completamente, qual um incentivo para a permanência do servidor no interior do Estado do Pará – região sempre tão carente de quadro de pessoal. Vale frisar que a gratificação de interiorização não é infensa à estrutura remuneratória dos servidores civis no direito administrativo brasileiro, já tendo sido prevista, por exemplo, no âmbito do Poder Executivo federal, pela Lei 7.923/89. Quanto à segunda, trata-se de vantagem paga para os servidores que têm de arcar com os custos elevadíssimos de prole em idade pequena, a exemplo do que já existe no PCCR do MPTO (art. 23).

Ementa: “Acrescenta ao art. 37 do anteprojeto de PCCR do MPPA dois novos incisos, renumerando os seguintes, para criar a gratificação de interiorização e o auxílio-creche, criando ainda duas novas subseções e dispositivos correspondentes, para regulamentar o exercício dos direitos respectivos.”

Art. 37. 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:

I – Vencimento Básico - VB;

II – Adicional por Tempo de Serviço - ATS;

III – Adicionais de Insalubridade e Periculosidade;

IV – Gratificação de Escolaridade;

V – Gratificação de Docência;

VI – Gratificação de Titulação;

VII – Adicional de Risco de Vida;

VIII – Gratificação de Plantão;

IX – Representação;

X – Gratificação de Interiorização;

XI – Auxílio-Creche;

XII – Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI;

XIII – Outras vantagens previstas em lei.

SUBSEÇÃO X – DA GRATIFICAÇÃO DE INTERIORIZAÇÃO

Art. 61. A gratificação de interiorização, calculada sobre o vencimento base do cargo, será devida aos servidores em efetivo exercício nas atividades do cargo, quando lotados em comarcas fora da capital do Estado, na quantia correspondente a 12% (doze por cento).

SUBSEÇÃO XI - DO AUXÍLIO-CRECHE

Art. 62. Será concedido aos servidores, em efetivo exercício nas atividades do cargo, com filhos ou enteados menores de 6 (seis) anos de idade, matriculados em creche, pré-escola ou sob cuidados de profissional contratado para fins de zelo da criança, o pagamento do Auxílio-Creche. Parágrafo único. O valor mensal e os demais critérios de pagamento do Auxílio-Creche serão fixados por Ato do Procurador-Geral de Justiça do Estado do Pará.

SUBSEÇÃO III DA GRATIFICAÇÃO DE ESCOLARIDADE

SUBSEÇÃO III DA GRATIFICAÇÃO DE ESCOLARIDADE

Dispositivo: art. 41

Proposição: 09

Justificativa: No contexto das medidas da Administração Pública que visam a incentivar a qualificação do servidor, o sindicato defende a extensão do pagamento da gratificação de escolaridade para os servidores de níveis fundamental e médio. Posto que o RJU do Pará atualmente preveja o pagamento dessa gratificação apenas para servidores ocupantes de cargo de nível superior (RJU, art. 140, III), nada obsta a que o PCCR do MPPA venha a expandir esse piso de direitos, garantindo uma contrapartida financeira aos titulares de cargos cujo preenchimento demanda outros graus de escolarização (fundamental e médio), e não apenas àqueles titulares de cargos de nível superior.

Ementa: "Dá nova redação ao art. 41 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para garantir o pagamento de gratificação de escolaridade aos servidores titulares de cargos de níveis fundamental e médio."

Art. 41 Os servidores, ocupantes de cargos cujo exercício a lei exija habilitação correspondente à conclusão do grau universitário, farão jus à gratificação de escolaridade na quantia correspondente a 80% (oitenta por cento) do vencimento básico.

Art. 41 - A gratificação de escolaridade, calculada sobre o vencimento base do cargo, será devida nas seguintes proporções:
I - na quantia correspondente a 5% (cinco por cento), ao titular de cargo para cujo exercício a lei exija habilitação correspondente à conclusão do ensino fundamental;
II - na quantia correspondente a 10% (dez por cento), ao titular de cargo para cujo exercício a lei exija habilitação correspondente à conclusão do ensino médio;
III - na quantia correspondente a 80% (oitenta por cento), ao titular de cargo para cujo exercício a lei exija habilitação correspondente à conclusão do grau universitário.

SUBSEÇÃO V DA GRATIFICAÇÃO DE RISCO DE VIDA

SUBSEÇÃO V DA GRATIFICAÇÃO DE RISCO DE VIDA

Dispositivo: art. 43

Proposição: 10

Justificativa: A gratificação de risco de vida é verba pecuniária paga pelo Estado aos servidores que, no cumprimento dos seus deveres funcionais, estão expostos a toda sorte de risco, o que abrange desde assaltos até a própria morte no trabalho. Em razão disso, não é justo que a Fazenda Pública fixe um percentual tão baixo (20%) a título de gratificação. A uma, porque o risco de vida a que estão submetidos tais servidores não pode ser tratado como uma questão de pouca relevância; a duas, porque o percentual de 20% sequer segue o padrão existente em PCCRs semelhantes dentro do próprio Estado do Pará, de que é exemplo o PCCR do TJPA (Lei Estadual 6.969/2007), que estabelece gratificação de Risco de Vida à base de 70% (setenta por cento) do vencimento-base (art. 28, II). Além disso, o sindicato defende que os motoristas também fazem jus a essa gratificação, porquanto são servidores que fazem a condução dos oficiais de serviços auxiliares para o cumprimento de diligências, tais como a entrega de ofícios, notificações etc., sendo que, no interior do Estado, chegam a cumprir essas missões sozinhos ante a falta de oficiais na comarca. Portanto, nada mais justo que percebam também a gratificação de risco de vida nos mesmos percentuais dos oficiais.

Ementa: "Dá nova redação ao art. 43 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para garantir percentual maior de gratificação de risco de vida aos servidores beneficiários, além garantir o pagamento da gratificação de risco de vida para os servidores titulares do cargo de motoristas."

Art. 43. 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 20% (vinte por cento) do valor do vencimento inicial do respectivo cargo.

SUBSEÇÃO VI DA GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO

Art. 44. 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;
- II - em qualquer hipótese, as folgas compensatórias de que trata o presente artigo, limitar-se-ão a 20 (vinte) dias anuais, e deverão ser utilizadas até um ano após o período em que foram obtidas;
- III - o valor da gratificação de plantão será fixado em Ato do Procurador-Geral de Justiça.

Art. 48. De acordo com a disponibilidade orçamentário-financeira, poderá a Administração, excepcionalmente, conceder ao servidor plantonista, exclusivamente, a compensação por folga.

SUBSEÇÃO VII DA GRATIFICAÇÃO DE TITULAÇÃO

Art. 43. Aos servidores ocupantes dos cargos de Técnico Ministerial – Oficial Ministerial, Oficial de Serviços Auxiliares e **Motoristas**, em efetivo exercício no cargo, será devida uma gratificação de risco de vida, **fixada no percentual de 70% (vinte por cento)** do valor do vencimento inicial do respectivo cargo.

SUBSEÇÃO VI DA GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO

Dispositivo: art. 44

Proposição: 11

Justificativa: De acordo com a técnica do Direito do Trabalho, o labor desempenhado durante o DSR (descanso semanal remunerado) do trabalhador é considerado “serviço extraordinário”, cuja remuneração deve ser superior, no mínimo, a 50% à do normal (CF, art. 7º, XVI). Tal direito social é perfeitamente aplicável ao regime jurídico dos servidores públicos, em virtude de norma constitucional expressa (CF, art. 39, § 3º). Assim, é inconstitucional a previsão de compensação do serviço extraordinário dos servidores públicos do MPPA com apenas um dia de folga. Para que o art. 44, I, do anteprojeto do PCCR adequasse ao texto da CF/88, deve haver previsão de 02 (dois) dias de folgas compensatórias para o servidor que desenvolveu suas atividades em regime de plantão. Além disso, é preciso excluir a referência ao advérbio “presencialmente” no texto do dispositivo objurgado. A pandemia mostrou que, em hipótese de teletrabalho, o servidor também fica submetido ao período de plantão. O fato de o servidor plantonista não estar presencialmente no espaço físico da repartição não significa que ele não esteja à disposição da Administração Pública para a prestação do serviço do seu cargo. Mesmo à distância, o trabalho remoto demanda do plantonista o cumprimento das obrigações do cargo, colocando seu tempo de vida à disposição a máquina ministerial, razão pela qual o servidor faz jus à contrapartida financeira ou de folgas pelo plantão desempenhado via teletrabalho.

Ementa: “Dá nova redação ao inc. I do art. 44 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para garantir que o servidor tenha direito a dois dias de folgas compensatórias por dia de plantão trabalhado, além de suprimir a referência ao termo ‘presencialmente’”

Art. 44. 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 02 (dois) dia de folga** compensatória em dia útil;
- II - em qualquer hipótese, as folgas compensatórias de que trata o presente artigo, limitar-se-ão a 20 (vinte) dias anuais, e deverão ser utilizadas até um ano após o período em que foram obtidas;
- III - o valor da gratificação de plantão será fixado em Ato do Procurador-Geral de Justiça.

Dispositivo: art. 48

Proposição: 12

Justificativa: A Administração Pública não pode penalizar o servidor que presta apoio ao plantão, sob a alegação de indisponibilidade orçamentário-financeira, uma vez que há diversos outros mecanismos para efetuar corte de gastos com pessoal, preservando-se a contrapartida financeira devida ao plantonista.

Ementa: “Revoga o art. 48 do anteprojeto de PCCR do MPPA.”

~~Art. 48. De acordo com a disponibilidade orçamentário-financeira, poderá a Administração, excepcionalmente, conceder ao servidor plantonista, exclusivamente, a compensação por folga.~~

SUBSEÇÃO VII DA GRATIFICAÇÃO DE TITULAÇÃO

Dispositivo: art. 49

Proposição: 13

Justificativa: É sabido que o adicional de titulação visa a incentivar o aperfeiçoamento técnico dos servidores, por meio de cursos de pós-graduação, para melhor servirem à Administração Pública. Nesse

Art. 49. O servidor do Ministério Público do Estado do Pará com graduação 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 - Especialização – 10%

II- Mestrado – 15%

III- Doutorado – 20%

§ 1º. Para fins de concessão da Gratificação de Titulação, os cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado, serão considerados somente quando forem devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 2º. Para a concessão da Gratificação de Titulação, constante do inciso I, serão considerados os cursos com carga horária igual e/ou superior a 360 horas.

§ 3º. A Gratificação de Titulação será devida pelo maior título obtido pelo servidor, vedada a acumulação, em qualquer hipótese.

§ 4º. Para fins de concessão da Gratificação de Titulação, o servidor deverá apresentar o respectivo título e histórico ao Departamento de Recursos Humanos, para fins de análise.

SUBSEÇÃO VIII DO AUXÍLIO TRANSPORTE

contexto, os percentuais do anteprojeto de PCCR do MPPA são inferiores àqueles previstos em planos de carreira semelhantes, a exemplo do PCCR do TJPA (15%, 20% e 25%), que pode servir de parâmetro para a emenda ao anteprojeto, com vistas à valorização dos servidores ministeriais. De outro giro, a imposição de que a titulação tenha relação direta com as atribuições do cargo que o servidor ocupa revela-se uma condição apta a suscitar toda sorte de iniquidades no caso concreto. Isso porque existem cargos para os quais é fácil identificar uma relação direta (por exemplo, pós-graduação em direito para o cargo de bacharel em direito), mas, no caso de outros cargos, tal identificação não é tão simples (por exemplo, no caso de um auxiliar administrativo, a pós-graduação terá de ser necessariamente na área de administração ou ele fará jus à gratificação, caso venha a se pós-graduar em direito, considerando que, no seu dia a dia, lida também com a matéria jurídica?). Dessa maneira, entendemos que deve prevalecer aqui o argumento de que a gratificação de titulação deve premiar fundamentalmente o *esforço* do servidor que se qualifica, seja qual for a área do conhecimento, haja vista o compromisso com a formação e a educação profissional continuada, em todas as áreas do conhecimento humano, beneficiar a Administração Pública como um todo. Por fim, no texto do § 4º do art. 44, deve ser suprimida a referência ao termo "histórico", visto que tal exigência serve apenas para burocratizar e dificultar a concessão da gratificação aos servidores, não se prestando a qualquer finalidade útil, na medida em que o diploma de curso de pós-graduação reconhecido pelo MEC, por si só, já é capaz de gerar efeitos jurídicos perante o Estado (nem para a posse em cargo público se exige histórico de curso, sendo suficiente o diploma). Assim, a exigência de histórico não tem qualquer justificativa lógica ou mesmo jurídica, uma vez que, se o servidor já fez jus ao título percebido junto à entidade educacional, devidamente reconhecida pelo Ministério da Educação, não cabe ao DRH examinar histórico, utilizando-o para negar discricionariamente a concessão do adicional de titulação.

Ementa: "Dá nova redação ao art. 49 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para majorar os percentuais a serem pagos a título de gratificação de titulação, além de suprimir as exigências de relação direta do título com as atribuições do cargo e de apresentação de histórico."

Art. 49. O servidor do Ministério Público do Estado do Pará com graduação 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 - Especialização – 15%

II- Mestrado – 20%

III- Doutorado – 25%

§ 1º. Para fins de concessão da Gratificação de Titulação, os cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado, serão considerados somente quando forem devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 2º. Para a concessão da Gratificação de Titulação, constante do inciso I, serão considerados os cursos com carga horária igual e/ou superior a 360 horas.

§ 3º. A Gratificação de Titulação será devida pelo maior título obtido pelo servidor, vedada a acumulação, em qualquer hipótese.

§ 4º. Para fins de concessão da Gratificação de Titulação, o servidor deverá apresentar o respectivo título ~~e histórico~~ ao Departamento de Recursos Humanos, para fins de análise.

SUBSEÇÃO VIII DO AUXÍLIO TRANSPORTE

Dispositivo: art. 50

Proposição: 14

Justificativa: A presente restrição à concessão do auxílio não se justifica. É preciso considerar que muitos servidores deslocam-se para desempenhar suas atribuições funcionais nos mais distintos meios de transporte, inclusive privados. Além disso, é preciso considerar que várias comarcas do interior do Estado do Pará sequer possuem um sistema de transporte coletivo, o que obriga o servidor a evitar deslocamento com recursos próprios para o seu local de labor.

Quadro comparativo elaborado pela Comissão de Estudos e Sistematização do PCCR do SISEMPA, sob a presidência do diretor jurídico Rafael Teodoro, com base nas proposições de emendas dos servidores filiados da base ao anteprojeto de PCCR do MPPA, colhidas durante as assembleias gerais realizadas pelo sindicato nos dias 24 e 26 do mês de novembro de 2021.

Art. 50. 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 público urbano ou intermunicipal com tarifas semelhantes ao urbano, no deslocamento de sua residência para o local de trabalho e vice-versa.

Parágrafo único. O Auxílio-Transporte, no que se refere à contribuição do empregador:

- I - não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos;
- II - não constitui base de incidência de contribuição previdenciária;
- III - não é considerado para efeito de pagamento da Gratificação de Natal;
- IV - não configura rendimento tributável do beneficiário.

Art. 53. Não será devido o Auxílio-Transporte ao servidor do Ministério Público do Estado do Pará:

- I - cedido para outro órgão ou entidade pública, ainda que tenha optado pela remuneração do cargo efetivo ou emprego;
- II - durante o período de férias, bem como quando em gozo de licença ou afastamento de qualquer natureza;
- III - que mesmo enquadrados no artigo anterior, utilizem veículo próprio para deslocamento até o seu local de trabalho;
- IV - aos servidores cedidos de outros órgãos, cujo ônus da remuneração não seja exclusivo do Ministério Público do Estado do Pará.

SUBSEÇÃO IX DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

Emenda: “Da nova redação ao caput do art. 50 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para suprimir a referência ao custeio exclusivo de despesas realizadas com transporte coletivo público urbano ou intermunicipal.”

Art. 50. 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 público urbano ou intermunicipal~~ com tarifas semelhantes ao urbano, no deslocamento de sua residência para o local de trabalho e vice-versa.

Parágrafo único. O Auxílio-Transporte, no que se refere à contribuição do empregador:

- I - não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos;
- II - não constitui base de incidência de contribuição previdenciária;
- III - não é considerado para efeito de pagamento da Gratificação de Natal;
- IV - não configura rendimento tributável do beneficiário.

Dispositivo: art. 53

Proposição: 15

Justificativa: A regra restritiva não se justifica. E se o veículo próprio for alugado? E se o servidor for de carona trabalhar? Além disso, a jurisprudência do STJ é pacífica, no sentido de garantir que servidores que se utilizem de veículo próprio também possam receber o auxílio-transporte, conforme se observa deste acórdão do TJDF (grifo nosso):

RECURSO ADMINISTRATIVO. AUXÍLIO-TRANSPORTE. DIREITO EXTENSÍVEL. SERVIDORES QUE UTILIZAM VEÍCULO PRÓPRIO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO ANÁLOGA. COMPROVAÇÃO EFETIVA DAS DESPESAS COM TRANSPORTE. DESNECESSIDADE. NATUREZA INDENIZATÓRIA. RECURSO PROVIDO. **1. Nos termos da jurisprudência pacífica do STJ e em respeito ao princípio da isonomia, é cabível auxílio-transporte aos servidores públicos que utilizem veículo próprio para locomoção de sua residência para seu local de trabalho.** 2. Da mesma forma que não há necessidade de o servidor comprovar os gastos com alimentação para receber o respectivo auxílio, não é razoável exigir do servidor a comprovação de se locomover até o local de trabalho, por ser inerente à sua atividade. 3. É devida a contraprestação do servidor de 8%, prevista no artigo 2º, do Decreto nº 2.880/1998, sendo devida somente do servidor que optar pelo seu recebimento. 4. Não terá direito ao recebimento do auxílio-transporte o servidor que utilizar o transporte coletivo disponibilizado pelo próprio Tribunal. 5. Recurso conhecido e provido. (TJDF, Tribunal Pleno, Acórdão 1142409, Des. Rel. Sebastião Coelho, j. 28/9/2018)

Emenda: “Revoga o inc. III do art. 53 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para suprimir a regra que impede o pagamento de auxílio-transporte ao servidor que utilize veículo próprio.”

Art. 53. Não será devido o Auxílio-Transporte ao servidor do Ministério Público do Estado do Pará:

- I - cedido para outro órgão ou entidade pública, ainda que tenha optado pela remuneração do cargo efetivo ou emprego;
- II - durante o período de férias, bem como quando em gozo de licença ou afastamento de qualquer natureza;
- ~~III - que mesmo enquadrados no artigo anterior, utilizem veículo próprio para deslocamento até o seu local de trabalho;~~
- IV - aos servidores cedidos de outros órgãos, cujo ônus da remuneração não seja exclusivo do Ministério Público do Estado do Pará.

SUBSEÇÃO IX DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

Dispositivo: art. 60 (com arrastamento do parágrafo único do art. 70)

Proposição: 16

Justificativa: A cessão de servidores entre órgãos da Administração Pública deve ser compreendida sempre como medida excepcional,

Art. 60. O servidor cedido poderá optar por receber o auxílio-alimentação pelo órgão cedente ou cessionário

CAPÍTULO V DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS

Art. 63. É assegurado ao servidor o direito à licença para desempenho de mandato em confederação, federação, sindicato representativo da categoria, associação de classe de âmbito local e/ou nacional, sem prejuízo de remuneração do cargo efetivo.
§ 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.

§ 2º A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição, por uma única vez.
§ 3º O período de licença de que trata este artigo será contado para todos os efeitos legais, exceto para a promoção por merecimento.

CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO

Quadro comparativo elaborado pela Comissão de Estudos e Sistematização do PCCR do SISEMPPA, sob a presidência do diretor jurídico Rafael Teodoro, com base nas proposições de emendas dos servidores filiados da base ao anteprojeto de PCCR do MPPA, colhidas durante as assembleias gerais realizadas pelo sindicato nos dias 24 e 26 do mês de novembro de 2021.

sob pena de burla à regra constitucional do concurso público. Assim, dentro desse raciocínio de excepcionalidade, não se pode dar ao servidor cedido o mesmo tratamento conferido aos servidores de carreira do MPPA, isto é, aqueles que efetivamente foram aprovados em concurso público para integrar o quadro permanente. O auxílio-alimentação é vantagem pecuniária peculiar à carreira de servidor do quadro permanente do MPPA, não se podendo tratá-lo como mecanismo opcional para o cedido, o que poderia inclusive ensejar deslocamentos que tenham por objetivo tão somente a auferição do auxílio-alimentação pago a maior pelo orçamento do Órgão Ministerial. Se o servidor é cedido para o MP para fins exclusivos de trabalho, nada mais justo que ele perceba o auxílio-alimentação pago pelo seu órgão de origem (cedente). O dispositivo deve ser suprimido por tratar de cedidos, o que contraria a obrigatoriedade do concurso público
Ementa: “Revoga o art. 60, para excluir a possibilidade de o servidor cedido optar pelo recebimento do auxílio-alimentação pago pelo MPPA.”

Art. 60. O servidor cedido poderá optar por receber o auxílio-alimentação pelo órgão cedente ou cessionário.

CAPÍTULO V DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS

Dispositivo: art. 63

Proposição: 17

Justificativa: Garantir a representação efetiva dos servidores pela entidade sindical, que deve cobrir uma área de extensão territorial continental, uma vez que o MPPA está presente em 144 municípios do Estado, o que reclama a presença de diretores não só em Belém, mas também nos locais de trabalho nas comarcas do interior do Estado. Daí por que o anteprojeto deve garantir um aumento no número de licenças classistas, e não um decréscimo, mantendo o respeito ao quantitativo previsto no art. 95, § 1º, do RJU-PA. Além disso, é salutar a fixação de critérios de licença com base no número de filiados à entidade sindical ou associativa, ante a óbvia razão de que a carga trabalho cresce exponencialmente à medida que aumenta o número de servidores associados e, portanto, que cometem à entidade de classe a sua representação. Assim, inspirados pela redação do art. 106 do PCCR do Ministério Público da Paraíba, defendemos o estabelecimento de limites de licença política, a partir do número de servidores filiados/associados.

Ementa: “Dá nova redação ao art. 63 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para aumentar a quantidade de servidores passíveis de serem licenciados para o exercício de atividade político-sindical.”

Art. 63. É assegurado ao servidor o direito à licença para desempenho de mandato em confederação, federação, sindicato representativo da categoria, associação de classe de âmbito local e/ou nacional, sem prejuízo de remuneração do cargo efetivo.
§ 1º Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para os cargos de direção ou representação nas referidas entidades, conforme estatuto das entidades respectivas, e observados os limites seguintes:

I - para entidades com até 300 associados, serão licenciados 02

(dois) servidores;

II - para entidades com 301 a 500 associados, serão licenciados 03 (três) servidores;

III - para entidades com mais de 500 associados, serão licenciados 04 (quatro) servidores.

§ 2º A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição, por uma única vez.

§ 3º O período de licença de que trata este artigo será contado para todos os efeitos legais, exceto para a promoção por merecimento.

CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO

Dispositivo: art. 68

Proposição: 18

Justificativa: O PCCR não pode retroceder na garantia de direitos dos servidores do MPPA. Dessa maneira, é imperativo respeitar o

Art. 68. Efetivado o reenquadramento de cada servidor e apurado valores a menor em relação ao vencimento-base instituído pelo Anexo III desta lei, fica garantida a percepção da diferença à título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, em valor variável, conforme o caso, a fim de assegurar a irredutibilidade de vencimentos.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 70. O servidor público estatutário que mantém vínculo permanente com o Estado do Pará, quando no exercício do cargo comissionado no âmbito do Ministério Público do Estado do Pará, deverá optar pela remuneração do cargo de origem, pela remuneração do cargo ou função comissionada, ou pela remuneração do cargo de origem, acrescida de 40% (quarenta por cento) da remuneração do cargo comissionado, observado, em qualquer hipótese, o art. 37, inciso XI da Constituição Federal. **Parágrafo único.** O sistema de remuneração previsto no "caput" deste artigo poderá ser aplicado aos cedidos com ônus para este órgão ministerial, salvo quando o cedente dispuser expressamente sobre a matéria.

texto do art. 5º da Lei Estadual 8.329/2015 (Converte em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada a verba denominada "Art. 39 § 3º c/c art. 7º, VI da CF", instituída pela Resolução nº 006/2001-MP/CPJ, paga aos servidores do Ministério Público a título de irredutibilidade de vencimentos). A VPNI não garante a irredutibilidade salarial, uma vez que seu valor é congelado, alterando-o somente quando houver a revisão anual prevista na CF/88. Se houver reajuste salarial ou promoção funcional, os percentuais são incorporados ao VB, mas a VPNI permanece congelada.

Ementa: "Dá nova redação ao art. 68 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para garantir a incorporação da VPNI ao vencimento base dos servidores."

Art. 68. Efetivado o reenquadramento de cada servidor e apurado valores a menor em relação ao vencimento-base instituído pelo Anexo III desta lei, fica garantida a percepção da diferença ~~à título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, em valor variável, conforme o caso,~~ a fim de assegurar a irredutibilidade de vencimentos.

Parágrafo único. Os servidores que recebem a Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI), instituída pela Lei 8.329/2015, terão esse valor incorporado em seu vencimento base.

I - apurar-se-á o montante equivalente ao vencimento básico do nível em que o servidor estiver posicionado, acrescido do valor pecuniário da Vantagem Pessoal Nominalmente Identificável;
II - o servidor será reposicionado para o nível de referência cujo vencimento básico corresponda ao montante referido no inciso I deste artigo, sem exceder este valor.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Dispositivo: art. 70

Proposição: 19

Justificativa: Conforme já assinalado antes, o mecanismo de preenchimento de cargos em comissão, bem assim o de cessão de servidores, é medida excepcional dentro da Administração Pública. Assim, o plano de carreiras do MPPA não deve garantir vantagens a quem não integra o quadro permanente da instituição, a exemplo do direito de optar por sistema de remuneração mais vantajoso, o que abre a possibilidade de o cedido optar pela cessão tão somente por fatores pecuniários, e não por motivação laboral. O sindicato entende que as vantagens de opção de sistema remuneratório, tal como a prevista no *caput* do art. 70 do anteprojeto, são devidas tão somente aos servidores efetivos do Órgão Ministerial do Pará, isto é, àqueles que foram aprovados em concurso público para compor o quadro funcional do MPPA em caráter permanente.

Ementa: "Dá nova redação ao art. 70 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para fixar a aplicação da regra aos servidores efetivos do quadro permanente, além de revogar *in totum* o parágrafo único."

Art. 70. O servidor público efetivo, integrante do quadro permanente do Ministério Público do Estado do Pará, quando no exercício do cargo comissionado no âmbito do Ministério Público do Estado do Pará, deverá optar pela remuneração do cargo de origem, pela remuneração do cargo ou função comissionada, ou pela remuneração do cargo de origem, acrescida de 40% (quarenta por cento) da remuneração do cargo comissionado, observado, em qualquer hipótese, o art. 37, inciso XI da Constituição Federal. **Parágrafo único.** ~~O sistema de remuneração previsto no "caput" deste artigo poderá ser aplicado aos cedidos com ônus para este órgão ministerial, salvo quando o cedente dispuser expressamente sobre a matéria.~~

Dispositivo: art. 73

Proposição: 19

Justificativa: As funções gratificadas de Assessoramento Jurídico – Código MP.FG.2, criadas pelo art. 2º da Lei nº 7.647, de 16 de julho de 2012, sob o prisma técnico do direito administrativo, nunca constituíram uma autêntica "função de confiança". Em que pese sua criação por lei estadual avulsa, que segmentou essa vantagem pecuniária, a natureza jurídica dessas funções gratificadas sempre foi a de vencimento base do cargo de Analista Jurídico. O fato de o

Quadro comparativo elaborado pela Comissão de Estudos e Sistematização do PCCR do SISEMPPA, sob a presidência do diretor jurídico Rafael Teodoro, com base nas proposições de emendas dos servidores filiados da base ao anteprojeto de PCCR do MPPA, colhidas durante as assembleias gerais realizadas pelo sindicato nos dias 24 e 26 do mês de novembro de 2021.

Art. 73. Ficam extintas as 160 (cento e sessenta) funções gratificadas de Assessoramento Jurídico – Código MP.FG.2, criadas pelo Art. 2º da Lei nº 7.647, de 16 de julho de 2012

ANEXO I
DESCRIÇÃO DE CARGOS EFETIVOS CARGOS DE NÍVEL
SUPERIOR
GRUPO DE ATIVIDADES TÉCNICAS SUPERIORES – M.P. ATS-400

Cargo: Analista Ministerial – Bacharel em Direito

Requisitos: Ensino Superior em Direito

Atribuições:

1. Prestar apoio jurídico aos Membros e Órgãos da Administração Superior, Auxiliares, de Execução e Administrativos do Ministério Público, em matéria relacionada ao Direito, quando designado;
2. Emitir pareceres;
3. Elaborar minutas de documentos oficiais quando solicitadas pela chefia imediata;
4. Elaborar consultas, realizar pesquisas na área jurídica;
5. Colher informações fundamentadas na legislação pátria, doutrina e jurisprudência com o objetivo de instruir expedientes administrativos, a fim de subsidiar decisão superior;

legislador tê-la denominado “função gratificada” não desnatura, no plano do direito administrativo, que a FG remunera a atividade que é própria de todo e qualquer cargo de analista especialista em Direito, isto é, o assessoramento em matéria jurídica. Prova disso é que, comparativamente, o vencimento base do cargo de Analista Jurídico do MPPA é muito inferior àquele que é pago aos servidores titulares de cargo idêntico no TJP (analista judiciário). Na prática, a função gratificada foi extraída do vencimento base do cargo de Analista Jurídico, quando o correto era tê-lo composto desde sempre. Logo, o anteprojeto de PCCR do MPPA deve finalmente corrigir essa distorção técnica de direito administrativo, operada quando da criação do cargo dos Analistas Jurídicos do MPPA, permitindo a incorporação da função gratificada, ora extinta, ao vencimento base dos servidores que estejam a percebê-la.

Ementa: “Dá nova redação ao art. 73 do anteprojeto de PCCR do MPPA, para garantir a incorporação das funções gratificadas de Assessoramento Jurídico – Código MP.FG.2, criadas pelo art. 2º da Lei nº 7.647, de 16 de julho de 2012, ao vencimento base dos analistas jurídicos que estejam a percebê-la na data de publicação da lei.”

Art. 73. Ficam extintas as 160 (cento e sessenta) funções gratificadas de Assessoramento Jurídico – Código MP.FG.2, criadas pelo Art. 2º da Lei nº 7.647, de 16 de julho de 2012

Parágrafo único. Na data da publicação desta lei, os servidores, que estiverem a receber a função gratificada de Assessoramento Jurídico – Código MP.FG.2, terão esse valor incorporado em seu vencimento base, de acordo com o procedimento seguinte:
I - apurar-se-á o montante equivalente ao vencimento básico do nível em que o servidor estiver posicionado, acrescido do valor pecuniário da função gratificada de Assessoramento Jurídico – Código MP.FG.2;
II - o servidor será reposicionado para o nível de referência cujo vencimento básico corresponda ao montante referido no inciso I deste artigo, sem exceder este valor.

ANEXO I
DESCRIÇÃO DE CARGOS EFETIVOS CARGOS DE NÍVEL
SUPERIOR
GRUPO DE ATIVIDADES TÉCNICAS SUPERIORES – M.P. ATS-400

Dispositivo: : Atribuições do cargo de Analista Ministerial – Bacharel em Direito

Proposição: 20

Justificativa: É pacífico em toda a Administração Pública brasileira que as atribuições de todo e qualquer cargo de analista, na área de especialidade em Direito, restringem-se à matéria jurídica. Sendo assim, o rol de atribuições do cargo de Analista Ministerial – Bacharel em Direito deve explicitar claramente o adjetivo “jurídico” nas funções cometidas pela repartição a esses servidores. Ainda em matéria de atribuições de cargo, a boa técnica do direito administrativo recomenda que a definição das funções não seja feita de forma demasiadamente vaga, genérica, o que pode ensejar o desvio de função (ilegalidade). Daí por que se impõe a supressão do item 19, cuja vagueza abre brecha para desvio de função dentro da Administração Pública do MPPA.

Ementa: “Dá nova redação aos itens 10, 12, 13, 14, 16, 18, além de suprimir o item 19, do rol de atribuições do cargo de Analista Ministerial – Bacharel em Direito.”

Cargo: Analista Ministerial – Bacharel em Direito

Requisitos: Ensino Superior em Direito

Atribuições:

1. Prestar apoio jurídico aos Membros e Órgãos da Administração Superior, Auxiliares, de Execução e Administrativos do Ministério Público, em matéria relacionada ao Direito, quando designado;
2. Emitir pareceres;
3. Elaborar minutas de documentos oficiais quando solicitadas pela chefia imediata;
4. Elaborar consultas, realizar pesquisas na área jurídica;
5. Colher informações fundamentadas na legislação pátria, doutrina e jurisprudência com o objetivo de instruir expedientes administrativos, a fim de subsidiar decisão superior;

6. Elaborar minutas de anteprojetos de leis e atos administrativos quando solicitados;
 7. Analisar a constitucionalidade de leis;
 8. Orientar em sua área de conhecimento os Órgãos da Instituição em processos e procedimentos em geral do Ministério Público, devidamente designado pela autoridade competente;
 9. Realizar atendimento jurídico, interno e externo, nos atendimentos comunitários realizados pelo Ministério Público;
 10. Realizar pesquisas e elaborar análises de material relacionadas à sua área de atuação e matéria do processo;
 11. Elaborar documentos, levantando e analisando informações de processos, conforme solicitação;
 12. Proceder à análise em licitações e contratos administrativos;
13. Realizar acompanhamento técnico de contratos e convênios, elaborando cronogramas, relatórios de acompanhamento, atestando serviços e propondo melhorias quando necessário;
 14. Atuar no planejamento, organização e execução de eventos promovidos pelo Ministério Público;
 15. Supervisionar as atividades dos estagiários em trabalhos teóricos e práticos em sua área de formação;
 16. Operar os equipamentos disponibilizados e os sistemas tecnológicos necessários à execução das suas atribuições;
 17. Integrar, quando designado, Comissões, Equipes e Grupos de Trabalho, internamente ou com outras instituições;
18. Acompanhar matéria de interesse do Ministério Público, analisar e manter sistematicamente organizada a legislação relativa à sua área de trabalho;
 19. Desempenhar outras atribuições correlatas ao cargo.

ANEXO II DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Do Secretário Administrativo do Interior, diretamente subordinado ao Coordenador de Promotorias de Justiça de Região Administrativa:

1. Coordenar e orientar as atividades de apoio administrativo da Coordenadoria de Promotorias de Justiça da Região Administrativa;
2. Elaborar documentos administrativos conforme solicitação;
3. Requerer a instauração de Sindicância ou Procedimento Administrativo Disciplinar para apuração acerca da conduta de servidores;
4. Acompanhar as atividades de limpeza e manutenção dos prédios do Ministério Público e das salas destinadas ao funcionamento de Promotorias de Justiça da Região Administrativa;
5. Acompanhar a realização das atividades de copa e cozinha;
6. Controlar o consumo dos materiais utilizados;
7. Acompanhar as atividades de transporte relacionadas às Promotorias de Justiça da respectiva Região Administrativa;
8. Autorizar compras de materiais e equipamentos conforme necessidade e aprovação superior;
9. Promover a atualização e organização do arquivo da Coordenação;

6. Elaborar minutas de anteprojetos de leis e atos administrativos quando solicitados;
7. Analisar a constitucionalidade de leis;
8. Orientar em sua área de conhecimento os Órgãos da Instituição em processos e procedimentos em geral do Ministério Público, devidamente designado pela autoridade competente;
9. Realizar atendimento jurídico, interno e externo, nos atendimentos comunitários realizados pelo Ministério Público;
10. Realizar pesquisas e elaborar análises de material relacionadas à sua área de atuação **jurídica** e matéria do processo;
11. Elaborar documentos, levantando e analisando informações de processos, conforme solicitação;
12. Proceder à análise **jurídica** em licitações e contratos administrativos;
13. Realizar acompanhamento **técnico-jurídico** de contratos e convênios, elaborando cronogramas, relatórios de acompanhamento, atestando serviços e propondo melhorias quando necessário;
14. Atuar no planejamento, organização e execução de eventos **jurídicos** promovidos pelo Ministério Público;
15. Supervisionar as atividades dos estagiários em trabalhos teóricos e práticos em sua área de formação;
16. Operar os equipamentos disponibilizados e os sistemas tecnológicos necessários à execução das suas atribuições;
17. Integrar, quando designado, Comissões, Equipes e Grupos de Trabalho, internamente ou com outras instituições;
18. Acompanhar matéria **jurídica** de interesse do Ministério Público, analisar e manter sistematicamente organizada a legislação relativa à sua área de trabalho.
- ~~19. Desempenhar outras atribuições correlatas ao cargo.~~

ANEXO II DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Dispositivo: : Atribuições do cargo de Secretário Administrativo do Interior

Proposição: 21

Justificativa: A atribuição, prevista no item 3, prejudica o coleguismo no ambiente de trabalho, além submeter o ocupante da função à pressão (assédio moral) de membros, que pedirão ao secretário a formulação de pedidos de instauração de PAD contra servidores, sendo que cabe ao interessado requerer pessoalmente a instauração de sindicância ou PAD e arcar com as consequências de seus atos, em especial, considerando o texto da Lei 13.869/19 (Lei de Abuso de Autoridade), que tipifica como crime a conduta de requisitar instauração ou instaurar procedimento investigatório de infração penal ou administrativa, em desfavor de alguém, à falta de qualquer indício da prática de crime, de ilícito funcional ou de infração administrativa (art. 27).

EMENTA: "Revoga o item 3 da lista de atribuições da função de secretário administrativo do interior."

Do Secretário Administrativo do Interior, diretamente subordinado ao Coordenador de Promotorias de Justiça de Região Administrativa:

1. Coordenar e orientar as atividades de apoio administrativo da Coordenadoria de Promotorias de Justiça da Região Administrativa;
2. Elaborar documentos administrativos conforme solicitação;
- ~~3. Requerer a instauração de Sindicância ou Procedimento Administrativo Disciplinar para apuração acerca da conduta de servidores;~~
4. Acompanhar as atividades de limpeza e manutenção dos prédios do Ministério Público e das salas destinadas ao funcionamento de Promotorias de Justiça da Região Administrativa;
5. Acompanhar a realização das atividades de copa e cozinha;
6. Controlar o consumo dos materiais utilizados;
7. Acompanhar as atividades de transporte relacionadas às Promotorias de Justiça da respectiva Região Administrativa;
8. Autorizar compras de materiais e equipamentos conforme necessidade e aprovação superior;
9. Promover a atualização e organização do arquivo da Coordenação;

Quadro comparativo elaborado pela Comissão de Estudos e Sistematização do PCCR do SISEMPPA, sob a presidência do diretor jurídico Rafael Teodoro, com base nas proposições de emendas dos servidores filiados da base ao anteprojeto de PCCR do MPPA, colhidas durante as assembleias gerais realizadas pelo sindicato nos dias 24 e 26 do mês de novembro de 2021.

10. Acompanhar e orientar a recepção e demais apoios administrativos quanto ao atendimento ao público interno e externo;
11. Solicitar e acompanhar a manutenção dos imóveis que funcionam a atividade fim do Ministério Público;
12. Acompanhar e solicitar a manutenção de móveis, equipamentos hidráulicos, elétricos e outros;
13. Acompanhar e organizar o recebimento, expedição, registro, classificação, autuação e controle da distribuição de processos e procedimentos extrajudiciais e demais documentos de interesse do Ministério Público;
14. Realizar Diligências Externas as quais estão vinculadas as atividades da Coordenação e da Chefia de Apoio ou as diligências determinadas pela Coordenação;
15. Elaborar a escala de férias e plantão dos servidores, submetendo-a ao Coordenador da respectiva Região Administrativa;
16. Opinar nos pedidos de férias, licenças e folgas formuladas por servidor lotado na respectiva Região Administrativa;
17. Realizar a coleta de preços de materiais ou serviços;
18. Redigir minuta de termo de referência, sob orientação dos Diretores de Departamentos;
19. Manter organizado e gerir arquivo de documentos do Serviço de Apoio e da Coordenação da respectiva Região Administrativa, sob orientação da Coordenação;
20. Divulgar junto aos servidores da respectiva Região Administrativa os atos administrativos publicados pela Administração superior e Suprocuradorias-Gerais de Justiça, pugnando pelo efetivo cumprimento das normas internas, leis e regulamentos (quem tem que divulgar é o Coordenador, o Chefe de Apoio apenas auxilia as funções do Coordenador);
21. Supervisionar o trabalho dos servidores lotados na sede administrativa da Região Administrativa, exceto dos Assessores de Promotor de Justiça;
22. Prestar apoio quando solicitado a membros e servidores a serviço da Administração Superior, Subprocuradorias Gerais de Justiça e/ou dos demais órgãos auxiliares;
23. Desempenhar outras atribuições correlatas.

ANEXO III – TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EM EXTINÇÃO

10. Acompanhar e orientar a recepção e demais apoios administrativos quanto ao atendimento ao público interno e externo;
11. Solicitar e acompanhar a manutenção dos imóveis que funcionam a atividade fim do Ministério Público;
12. Acompanhar e solicitar a manutenção de móveis, equipamentos hidráulicos, elétricos e outros;
13. Acompanhar e organizar o recebimento, expedição, registro, classificação, autuação e controle da distribuição de processos e procedimentos extrajudiciais e demais documentos de interesse do Ministério Público;
14. Realizar Diligências Externas as quais estão vinculadas as atividades da Coordenação e da Chefia de Apoio ou as diligências determinadas pela Coordenação;
15. Elaborar a escala de férias e plantão dos servidores, submetendo-a ao Coordenador da respectiva Região Administrativa;
16. Opinar nos pedidos de férias, licenças e folgas formuladas por servidor lotado na respectiva Região Administrativa;
17. Realizar a coleta de preços de materiais ou serviços;
18. Redigir minuta de termo de referência, sob orientação dos Diretores de Departamentos;
19. Manter organizado e gerir arquivo de documentos do Serviço de Apoio e da Coordenação da respectiva Região Administrativa, sob orientação da Coordenação;
20. Divulgar junto aos servidores da respectiva Região Administrativa os atos administrativos publicados pela Administração superior e Suprocuradorias-Gerais de Justiça, pugnando pelo efetivo cumprimento das normas internas, leis e regulamentos (quem tem que divulgar é o Coordenador, o Chefe de Apoio apenas auxilia as funções do Coordenador);
21. Supervisionar o trabalho dos servidores lotados na sede administrativa da Região Administrativa, exceto dos Assessores de Promotor de Justiça;
22. Prestar apoio quando solicitado a membros e servidores a serviço da Administração Superior, Subprocuradorias Gerais de Justiça e/ou dos demais órgãos auxiliares;
23. Desempenhar outras atribuições correlatas.

ANEXO III – TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EM EXTINÇÃO

Dispositivo: vencimento base dos cargos de Auxiliar de Serviços Gerais (ASG), Auxiliar de Serviços de Manutenção (ASM), Motorista e Operador de Telecomunicações (telefonista).

Proposição: 22

Justificativa: O valor do vencimento base, proposto no anteprojeto para os cargos de Auxiliar de Serviços Gerais (ASG), Auxiliar de Serviços de Manutenção (ASM), Motorista e Operador de Telecomunicações (Telefonistas), foi fixado em R\$ 2.198,71. No entanto, esse valor não se justifica à luz das circunstâncias atuais de trabalho dentro do Órgão Ministerial do Pará.

No caso dos Auxiliares de Serviços Gerais (ASG), desde o advento da Lei 7.760/2013, o MPPA, ao colocar os cargos de ASG em extinção, distribuiu-os em vários setores, reaproveitando a mão de obra desses servidores no desempenho de atividades que exigem escolaridade de nível médio ou superior, dada a exigência de maior complexidade comparada às desempenhadas pelas atividades originárias do cargo, reclamar uma elevação do VB.

No caso dos motoristas, a atual redação do anteprojeto do PCCR acarreta prejuízos financeiros a eles. Observou-se que todos os cargos de nível fundamental tiveram reajuste no primeiro nível de classe remuneratório (A1) até o último nível (D-XX), exceto os cargos de motorista e telefonista. Isso acarreta sérios prejuízos na estrutura remuneratória dos cargos, inclusive com redução de vencimentos.

No caso dos telefonistas, o cargo de Operador de Telecomunicações mantém seu enquadramento como um serviço de complexidade equivalente aos dos Oficiais de Serviços Auxiliares de nível fundamental; contudo, deixa de ter equivalência entre seus vencimentos, o que gera uma discrepância injustificável entre eles, tendo em vista que: (a) dos cargos de nível fundamental, o cargo de operador de telecomunicações foi o único para o qual se exigiu em edital curso profissionalizante; (b) quando ocorre a necessidade de readaptação de um operador de telecomunicações, tal readaptação

Quadro comparativo elaborado pela Comissão de Estudos e Sistematização do PCCR do SISEMPPA, sob a presidência do diretor jurídico Rafael Teodoro, com base nas proposições de emendas dos servidores filiados da base ao anteprojeto de PCCR do MPPA, colhidas durante as assembleias gerais realizadas pelo sindicato nos dias 24 e 26 do mês de novembro de 2021.

Oficial de Serviços Auxiliares
Classe A
Nível I
Vencimento base = R\$ 3.207,90



45,90 % de diferença salarial

Auxiliar de Serviços Gerais (ASG), Auxiliar de Serviços de Manutenção (ASM), Motorista e Operador de Telecomunicações (telefonista)
Classe A
Nível I
Vencimento base = R\$ 2.198,71

ANEXO V QUANTITATIVO E REMUNERAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA

FUNÇÃO GRATIFICADA

Funções VIII. Presidente da Comissão de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar
Código MP.FG1 (2.346,76)
Cargos criados nesta lei = 01

se dá no cargo com atribuições e vencimentos equivalentes, conforme estabelece a Lei 5.810/94 (RJU), em seu art. 56, §§1º e 2º. As readaptações feitas comprovam que a Administração Superior deste Parquet reconhece que o cargo de operador de telecomunicações e de oficial de serviços auxiliares possuem atribuições afins. Assim, o PCCR não pode estabelecer diferenças significativas entre esses vencimentos, pois tal medida criaria uma diferença muito acentuada, não só entre os vencimentos dos atuais operadores de telecomunicações e os oficiais de serviços auxiliares, mas também em relação a estes e os operadores de telecomunicações que foram readaptados no cargo oficiais de serviços auxiliares, o que pode gerar conflitos de ordem jurídica dadas as readaptações feitas.

Portanto, a permanecer a tabela de vencimentos atual, a discrepância salarial entre o cargo de Oficial de Serviços Auxiliares e os demais (ASG, ASM, motoristas e telefonistas) passaria dos atuais 13,23% para 45,90% sem qualquer justificativa plausível, já que todos têm o mesmo grau de escolaridade (nível fundamental). Sendo assim, para evitar tais injustiças no PCCR, a diferença atualmente existente entre os vencimentos base dos cargos de nível fundamental em extinção deve ser mantida em 13,23%. Isto é, o vencimento base do A1 dos cargos de Auxiliar de Serviços Gerais (ASG), Auxiliar de Serviços de Manutenção (ASM), Motorista e Operador de Telecomunicações (telefonista) deve ser elevado para R\$ 2.833,08. Dessa maneira, os servidores não seriam prejudicados.

Ementa: "Altera a tabela de vencimentos dos cargos em extinção, para aumentar o vencimento base dos cargos de Auxiliar de Serviços Gerais (ASG), Auxiliar de Serviços de Manutenção (ASM), Motorista e Operador de Telecomunicações (telefonista) para 2.833,08, objetivando manter a diferença de percentual de 13,23% em relação ao VB do cargo de Oficial de Serviços Auxiliares."

Oficial de Serviços Auxiliares
Classe A
Nível I
Vencimento base = R\$ 3.207,90



13,23 % de diferença salarial

Auxiliar de Serviços Gerais (ASG), Auxiliar de Serviços de Manutenção (ASM), Motorista e Operador de Telecomunicações (telefonista)
Classe A
Nível I
Vencimento base = R\$ 2.833,08 (proposta do SISEMPPA)

ANEXO V QUANTITATIVO E REMUNERAÇÃO DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA

Dispositivo: Quadro de função gratificada no item VIII (Presidente da Comissão de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar).

Proposição: 23

Justificativa: Com base nos arts. 205 e 206 do RJU-PA, todos os membros da comissão desempenham papel relevante e deve agir com independência e imparcialidade, considerando que estão lidando com direitos e garantias de terceiros, não há relação de chefia entre o Presidente e os demais membros da comissão, portanto, todos fazem jus a gratificação por participação na citada comissão.

Ementa: "Cria três funções gratificadas para os integrantes da Comissão de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar."

FUNÇÃO GRATIFICADA

Funções VIII. Presidente da Comissão de Sindicância e Processo Administrativo Disciplinar
Código MP.FG1 (2.346,76)
Cargos criados nesta lei = 03 (proposta do SISEMPPA)

Quadro comparativo elaborado pela Comissão de Estudos e Sistematização do PCCR do SISEMPPA, sob a presidência do diretor jurídico Rafael Teodoro, com base nas proposições de emendas dos servidores filiados da base ao anteprojeto de PCCR do MPPA, colhidas durante as assembleias gerais realizadas pelo sindicato nos dias 24 e 26 do mês de novembro de 2021.

DIRETORIA SISEMPPA

GESTÃO SISEMPPA EM MOVIMENTO

Diogo Solano = Secretário-Geral

Heloísa Feio = Diretora de Relações Sociais

Hugo Picanço = Diretor de Imprensa e Comunicação

Kelle Costa = Diretora de Finanças

Maurício Matos = Diretor de Finanças (Diretor-Presidente)

Rafael Teodoro = Diretor Jurídico

Sônia Dias = Diretora de Cultura e Formação

PROPOSTAS DE EMENDAS AO PCCR DO MPPA

(Gestão SISEMPPA em movimento)

- Estrutura geral da lei:

TÍTULO I DO PLANO DE CARREIRAS, CARGOS E REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

TÍTULO II DA ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO PLANO

CAPÍTULO I DA CONCEITUAÇÃO BÁSICA

CAPÍTULO II DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

CAPÍTULO III DO QUADRO DE PESSOAL

SEÇÃO I DO QUADRO DE PROVIMENTO EFETIVO

SUBSEÇÃO I DO INGRESSO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

SUBSEÇÃO II DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SUBSEÇÃO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SUBSEÇÃO IV DA REMOÇÃO E DA PERMUTA

SEÇÃO II DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

SEÇÃO III DO QUADRO DE CARGOS EM EXTINÇÃO

Quadro comparativo elaborado pela Comissão de Estudos e Sistematização do PCCR do SISEMPPA, sob a presidência do diretor jurídico Rafael Teodoro, com base nas proposições de emendas dos servidores filiados da base ao anteprojeto de PCCR do MPPA, colhidas durante as assembleias gerais realizadas pelo sindicato nos dias 24 e 26 do mês de novembro de 2021.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA SALARIAL E REMUNERAÇÃO DA CARREIRA	
SEÇÃO I DO VENCIMENTO	
SEÇÃO II DAS VANTAGENS	
SUBSEÇÃO I DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO	
SUBSEÇÃO II DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE	
SUBSEÇÃO III DA GRATIFICAÇÃO DE ESCOLARIDADE	
SUBSEÇÃO IV DA GRATIFICAÇÃO DE DOCÊNCIA	
SUBSEÇÃO V DA GRATIFICAÇÃO DE RISCO DE VIDA	
SUBSEÇÃO VI DA GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO	
SUBSEÇÃO VII DA GRATIFICAÇÃO DE TITULAÇÃO	
SUBSEÇÃO VIII DO AUXÍLIO TRANSPORTE	
SUBSEÇÃO IX DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO	
CAPÍTULO V DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS	
CAPÍTULO VI DO TEMPO DE SERVIÇO	
CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO	
CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	
ANEXO I DESCRIÇÃO DE CARGOS EFETIVOS	
ANEXO II DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES DE CONFIANÇA	
ANEXO III TABELA DE VENCIMENTOS	

- Total de proposições = 62 emendas apresentadas.
- Total de proposições aprovadas = 23 emendas.