



PODER LEGISLATIVO
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO AMAZONAS

LEI Nº 2708 de 26/12/2001

INSTITUI o Plano de Carreira e Vencimentos dos servidores administrativos do Ministério Público do Amazonas.

A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO AMAZONAS

DECRETA:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1.º - Fica instituído, nos termos desta Lei, o Plano de Carreiras e Vencimentos dos servidores administrativos do Ministério Público do Amazonas, instituindo os cargos de provimento efetivo, em comissão, funções de confiança, consoante os Anexos I a XI, com as denominações, os padrões, os vencimentos e o número de cargos nele indicados, sendo a respectiva lotação realizada por Ato do Procurador-Geral de Justiça, tudo nos moldes como assegurados no art. 127, § 2.º, da Constituição Federal, e fundamentado nas diretrizes de:

- I – qualidade e produtividade dos serviços públicos prestados pelo Ministério Público;
- II – valorização do servidor;
- III – qualificação profissional, por meio do Programa de Aperfeiçoamento Profissional;
- IV – crescimento funcional baseado no mérito próprio, mediante adoção do sistema de avaliação de desempenho;
- V – quantitativo restrito às reais necessidades da estrutura organizacional;
- VI – vencimentos compatíveis com a função.

Art. 2.º - O regime aplicado aos servidores regidos por esta Lei é o estatutário, o celetista e o administrativo especial, conforme a necessidade da administração e de acordo com a natureza ou a complexidade do cargo ou emprego, obedecidos, para cada caso, os ditames desta Lei e a legislação específica.

CAPÍTULO II
DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRAS E VENCIMENTOS
SEÇÃO I

Art. 3.º - Para os efeitos desta Lei, considera-se:

- I – atribuição, o conjunto de tarefas afins, atribuídas a um indivíduo, para a sua execução;
- II – função, o conjunto de atribuições conferidas a um cargo;
- III – cargo, o conjunto de funções e responsabilidades, com denominação própria, criado por lei, com número certo, pagamento por pessoa jurídica de direito público e atribuições definidas;

IV – cargo efetivo, o cargo a ser provido em caráter permanente;

V – cargo de confiança, o cargo a ser provido em caráter transitório para função de gerência ou assessoria;

VI – cargo de carreira, aquele que se escalona em classes para acesso privativo de seus titulares;

VII – classe, a unidade básica da estrutura da carreira, responsável pelo estabelecimento da hierarquia funcional, de acordo com a complexidade e o grau de responsabilidade das funções do cargo;

VIII – nível, o escalonamento do cargo, na mesma classe, para efeito de promoção horizontal;

IX – carreira, o agrupamento de cargos e de classes escalonadas hierarquicamente;

X – grupo ocupacional, o conjunto de cargos cujas atividades profissionais são da mesma natureza ou ramo de conhecimento;

XI – padrão, a unidade de medida que determina o vencimento inicial de cada classe do cargo;

XII – vencimento, a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo;

XIII – vencimento básico, o padrão acrescido dos valores referentes à promoção horizontal;

XIV – remuneração, o conjunto dos valores referentes ao vencimento básico e às vantagens pecuniárias conferidas ao servidor;

XV – permuta, a mudança de local de trabalho entre dois servidores de cargos iguais;

XVI – promoção, o crescimento funcional do servidor;

XVII – promoção vertical, o crescimento funcional para a classe imediatamente superior;

XVIII – promoção horizontal, o crescimento funcional para nível mais elevado dentro da mesma classe;

XIX – enquadramento, o ato que oficializa a mudança funcional na carreira do servidor;

XX – seleção interna, o ato de aplicar critérios preestabelecidos entre os servidores inscritos no processo de promoção;

XXI – avaliação de desempenho, o instrumento de averiguação do desempenho individual e potencial do servidor;

XXII – gratificação, a retribuição pecuniária conferida ao servidor por desempenho de funções específicas;

XXIII – adicional, a vantagem pecuniária, de caráter permanente, correspondente aos direitos e vantagens do servidor público.

SEÇÃO II

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DOS CARGOS

Art. 4.º - Os cargos estão agrupados, segundo a sua natureza, no grupo ocupacional administrativo.

Art. 5.º - Os Grupos Ocupacionais de que trata esta Lei são classificados:

I – de provimento efetivo:

- a) Grupo Ocupacional de Nível Superior – formado por cargos que exigem de seus ocupantes conhecimentos e habilitação de nível superior, com registro no Órgão de Classe;
- b) Grupo Ocupacional de Nível Intermediário – formado por cargos que requerem de seus ocupantes conhecimentos e habilitação que exigem escolaridade ou formação técnico-profissional equivalente ao ensino médio completo, com o respectivo certificado;
- c) Grupo Ocupacional de Nível Básico – formado por cargos cujo desempenho exige conhecimento em nível de ensino fundamental.

II – de provimento administrativo especial;

III – de provimento regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas;

IV – de provimento em comissão, os cargos de direção e assessoramento superior;

V – funções de confiança, as funções de direção intermediária.

Art. 6.º - O cargo pode estar dividido em funções específicas da mesma natureza e, neste caso, o seu provimento é por função, ficando vedado ao servidor mudar de função no mesmo cargo.

§ 1.º - Os cargos possuem descrição detalhada de suas atribuições por função ou por área de atuação.

§ 2.º - A área de atuação permite o rodízio do servidor, de acordo com a necessidade do serviço.

§ 3.º - As funções do cargo podem exigir requisitos profissionais específicos do mesmo ramo de conhecimento.

§ 4.º - A descrição das atribuições dos cargos consta de Ato do Procurador-Geral de Justiça, regulamentador desta Lei.

§ 5.º - O Quadro de Cargos, com suas respectivas funções e quantitativos, constam do Anexo II desta Lei.

§ 6.º - A distribuição dos cargos pela estrutura organizacional obedece à lotação ideal estabelecida por Ato do Procurador-Geral de Justiça.

SEÇÃO III

DA CARREIRA

Art. 7.º - Os cargos são divididos em classes segundo os fatores escolaridade, complexidade e grau de responsabilidade das funções:

I – classes I a III: para função simples e rotineira, e instrução correspondente ao ensino fundamental;

II – classes IV a VI: para função com certa complexidade e instrução correspondente ao nível médio completo;

III – classes VII a IX: para função técnico-administrativa complexa e instrução correspondente ao nível superior completo.

§ 1.º - As carreiras administrativas são formadas por três classes e cada classe por seis níveis.

§ 2.º - A especificação geral dos fatores de complexidade dos cargos consta do Anexo VII, e a especificação detalhada faz parte da descrição dos cargos, a ser objeto de Ato do Procurador-Geral de Justiça.

Art. 8.º - A promoção na carreira ocorre quando da mudança de uma classe para outra imediatamente superior.

SEÇÃO IV

DO CÓDIGO DO CARGO

Art. 9.º - Os cargos possuem códigos de identificação formados por sete dígitos alfanuméricos, separados por um ponto, com a seguinte especificação:

XX.XX. X. XX

Indica o Ministério Público;

Indica o Grupo Ocupacional;

Indica o nível;

Indica a classe e o padrão.

§ 1.º - O elemento padrão indica o vencimento inicial de cada classe do cargo e corresponde ao nível inicial que integra o conjunto de níveis que determinam a promoção horizontal.

§ 2.º - O elemento nível indica o vencimento básico do servidor, conforme a letra em que está enquadrado na classe.

§ 3.º - O código quando identifica apenas o cargo utiliza os seguintes elementos:

I – para o padrão: o elemento correspondente à classe primeira do cargo;

II – para o nível: a letra minúscula “x”.

§ 4.º - O código quando identifica o cargo em que o servidor está enquadrado, utiliza os elementos correspondentes à sua situação funcional.

§ 5.º - A identificação dos elementos que integram o código do cargo constam do Anexo III.

CAPÍTULO III DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 10 – A jornada de trabalho básica dos cargos integrantes do grupo ocupacional de provimento efetivo é de 30 (trinta) horas semanais, no período de 08:00 às 14:00 horas ininterruptas.

Art. 11 – O servidor do Ministério Público do Amazonas fará hora-extra somente em caso de necessidade do serviço e com prévia autorização escrita do Procurador-Geral de Justiça.

CAPÍTULO IV DA PROMOÇÃO SEÇÃO I DAS MODALIDADES DE PROMOÇÃO

Art. 12 – A promoção funcional do servidor possui duas modalidades, sendo horizontal quando da mudança de nível da mesma classe do cargo, e vertical quando da mudança para a classe superior do mesmo cargo.

Art. 13 – O processo de promoção será realizado bienalmente, e a data do primeiro processo de promoção passa a ser a data oficial para as promoções subseqüentes.

SEÇÃO II DA COMISSÃO ESPECIAL DE PROMOÇÃO

Art. 14 – Compete à Comissão Especial de Promoção a realização dos processos de promoção e avaliação de

desempenho do servidor administrativo do Ministério Público do Amazonas.

Art. 15 – A Comissão Especial de Promoção é presidida pelo Procurador-Geral de Justiça e integrada pelo Secretário-Geral do Ministério Público e por 02 (dois) representantes dos servidores, escolhidos por seus pares para um mandato de dois anos, permitida uma recondução.

Art. 16 – A Comissão Especial de Promoção tem regulamento próprio, aprovado por Ato do Procurador-Geral de Justiça.

SEÇÃO III

DOS CRITÉRIOS BÁSICOS

Art. 17 – O processo de promoção exige os seguintes critérios básicos para o servidor, além dos critérios específicos:

I – ser efetivo e estável;

II – estar exercendo as reais atribuições do cargo, exceto nos casos de exercício de cargo de confiança e afastamento para o exercício de mandato sindical;

III – cumprir os demais critérios estabelecidos para cada modalidade.

CAPÍTULO V

DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

SEÇÃO I

DOS NÍVEIS

Art. 18 – O cargo é dividido em dezoito níveis, representados por letras maiúsculas do alfabeto de “A” a “S”.

Art. 19 – Os níveis possuem valores de vencimento diferenciados, determinados pela Tabela de Unidades de Vencimento.

Art. 20 – A promoção horizontal possui os seguintes critérios específicos:

I – independe de vagas;

II – o servidor tem que atingir o quantitativo mínimo de pontos estabelecido para os fatores de avaliação do servidor;

III – estar enquadrado no nível atual por um período mínimo de dois anos.

Art. 21 – A promoção ocorre com a mudança de um nível para outro imediatamente superior na mesma classe e no mesmo cargo.

SEÇÃO II

DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

Art. 22 – O servidor é avaliado mediante os seguintes fatores:

I – fator antigüidade;

II – fator profissional;

III – fator desempenho.

Art. 23 – O fator antigüidade corresponde ao tempo de serviço prestado pelo servidor no Ministério Público do Estado do Amazonas, a contar da data de exercício da investidura no cargo de carreira.

Parágrafo único – Para a contagem do tempo são excluídos os afastamentos em virtude de:

I – faltas ao serviço não abonadas;

II – licença para tratar de interesses particulares;

III – licença por motivo de deslocamento do cônjuge ou companheiro;

IV – pena de suspensão recebida durante o período de aquisição que antecede o processo de promoção;

V – tempo de serviço em outros órgãos ou entidades do serviço público, exceto os servidores efetivos provenientes do Poder Executivo Estadual;

VI – outros afastamentos não-remunerados.

Art. 24 – O fator profissional corresponde ao aperfeiçoamento profissional do servidor, adquirido no decorrer do período aquisitivo que antecede o processo de promoção, nas seguintes modalidades:

I – participação em conselhos, comissões e equipes especiais de trabalho;

II – atuação como instrutor de treinamento;

III – participação em treinamentos;

IV – recebimento de prêmios;

V – publicação de trabalhos;

VI – recebimento de elogios;

VII – exercício de cargo de confiança.

§ 1.º - Cada modalidade possui um quantitativo máximo de pontos a serem contabilizados na avaliação do servidor, e devem ser adquiridos no período que antecede o processo de promoção, exceto para o primeiro processo de promoção.

§ 2.º - Os pontos que excederem ao máximo estipulado são anulados, ficando proibida a acumulação para os processos de promoção subsequentes.

§ 3.º - As modalidades especificadas neste artigo devem estar relacionadas com a área de atuação do servidor e o cargo que ocupa.

Art. 25 – O fator desempenho corresponde aos resultados obtidos pelo servidor na execução de suas atribuições, medidos através dos subfatores:

I – assiduidade – avalia a frequência do servidor ao trabalho, inclusive a sua pontualidade ao serviço;

II – desempenho – avaliado através dos seguintes itens:

a) qualidade e produtividade;

b) conhecimento do trabalho;

c) comunicação;

d) relacionamento;

e) capacidade de realização.

§ 1.º - Cada subfator possui um quantitativo de pontos que determina o desempenho do servidor no período.

§ 2.º - A avaliação de desempenho é efetuada pela chefia imediata, com o acompanhamento e conhecimento do servidor.

§ 3.º - A avaliação é realizada anualmente, considerando a média aritmética dos dois últimos resultados obtidos no período que antecede a promoção, para contagem no processo.

Art. 26 – O somatório dos pontos resultantes dos fatores antigüidade, profissional e desempenho é que determina o nível em que o servidor deve ser enquadrado, conforme regulamentação.

CAPÍTULO VI

DA PROMOÇÃO VERTICAL

SEÇÃO I

DOS TIPOS

Art. 27 – Os cargos dividem-se em classes hierárquicas que permitem o crescimento funcional do servidor.

Parágrafo único – Na promoção vertical, o servidor é enquadrado na classe imediatamente superior, respeitando a hierarquia das classes e dos níveis, conforme o Anexo IV desta Lei.

Art. 28 – A promoção vertical possui os seguintes critérios específicos:

I – independe de vaga;

II – é obtida através da promoção horizontal, quando o servidor é promovido para nível inicial da classe superior a que está enquadrado, conforme Anexo IV desta Lei.

CAPÍTULO VII

DO ENQUADRAMENTO

Art. 29 – A promoção é autorizada pelo Procurador-Geral de Justiça e o enquadramento do servidor na nova situação funcional são oficializados por ato administrativo publicado no Diário Oficial do Estado.

Art. 30 – O enquadramento é realizado de acordo com o resultado obtido pelo servidor no processo de promoção.

CAPÍTULO VIII

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I

DA ESTRUTURA

Art. 31 – A estrutura da remuneração é constituída de:

I – vencimento básico;

II – adicionais;

III – gratificações.

Art. 32 – A política de reajuste e aumento de vencimentos dos cargos administrativos do Ministério Público do Amazonas será estabelecida por lei específica, observada a iniciativa privativa do Procurador-Geral de Justiça, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

Parágrafo único – Os adicionais, as gratificações e quaisquer outras vantagens serão estabelecidas por lei.

Art. 33 – O vencimento básico é a retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo, conforme o padrão da

classe e o nível em que o servidor está enquadrado, conforme especificado no Anexo VIII.

§ 1.º - O padrão determina o vencimento do nível inicial de cada classe do cargo.

§ 2.º - O nível determina o vencimento básico do servidor, sobre o qual incide os cálculos de adicionais e outros direitos e vantagens.

CAPÍTULO IX DO PROVIMENTO

Art. 34 – A investidura na carreira e no cargo se dá por concurso público de provas ou de provas e títulos:

§ 1.º - Nos casos em que o cargo está dividido em funções específicas, o concurso estabelece o cargo e a função simultaneamente, respeitando os requisitos profissionais exigidos para a função e para o cargo.

§ 2.º - A investidura dar-se-á na classe primeira do cargo, nível “A”.

§ 3.º - Para o cargo de Agente de Serviços e Agente de Apoio localizados nas Promotorias de Justiça de 1.ª Entrância, o candidato escolhe o Município para o qual quer prestar concurso.

§ 4.º - O candidato aprovado em concurso público tem que, obrigatoriamente, residir ou passar a residir no Município escolhido.

§ 5.º - A mudança de Procuradoria de Justiça e de Promotoria de Justiça só é permitida mediante permuta entre os servidores do mesmo cargo.

Art. 35 – O concurso público será aberto após a conclusão do processo de promoção, para os casos onde existirem vagas.

Art. 36 – O servidor concursado, ao entrar em exercício, fica sujeito a estágio probatório por trinta e seis meses, para avaliação de sua aptidão e capacidade no desempenho do cargo.

§ 1.º - Serão observados os seguintes itens:

I – assiduidade;

II – pontualidade;

III - disciplina;

IV – capacidade de iniciativa;

V – produtividade;

VI – responsabilidade;

VII – idoneidade moral;

VIII – urbanidade.

§ 2.º - A avaliação é realizada pela chefia imediata, com apreciação final do Comitê Técnico constituído para este fim específico, através de instrumento próprio.

§ 3.º - O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado e, se estável, reconduzido ao seu cargo anterior.

§ 4.º - Fica assegurado ao servidor em estágio probatório vencimento integral e demais direitos dos servidores efetivos que, com este instituto, não conflitem.

§ 5.º - O estágio probatório tem regulamentação própria, materializada através de Ato do Procurador-Geral de Justiça.

Art. 37 – O pessoal admitido para emprego público terá sua relação de trabalho regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943, e legislação trabalhista correlata, naquilo que a lei não dispuser em contrário.

§ 1.º - Lei específica, de iniciativa do Procurador-Geral de Justiça, disporá sobre a criação dos empregos de que trata o “caput” deste artigo, no âmbito do Ministério Público do Amazonas, bem como a transformação dos atuais cargos em empregos.

§ 2.º - É vedado submeter ao regime de que trata o “caput” deste artigo os cargos públicos de provimento em comissão, como, também, alcançar, na lei a que se refere o parágrafo anterior, os servidores de regime estatutário, às datas da respectiva publicação.

§ 3.º - A contratação de pessoal para emprego público deverá ser precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme a natureza e a complexidade do emprego.

§ 4.º - O contrato de trabalho, por prazo indeterminado, somente será rescindido por ato unilateral da Procuradoria-Geral de Justiça, nas seguintes hipóteses:

- a) prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- b) acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- c) necessidade de redução do quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal;
- d) insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegure, pelo menos, um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas.

§ 5.º - Excluem-se dos procedimentos previstos no § 4.º e suas alíneas as contratações de pessoal decorrentes da autonomia de gestão de que trata o § 8.º do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 38 – Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, o Ministério Público do Estado do Amazonas, por sua Procuradoria-Geral de Justiça, poderá realizar contratação de pessoal, por tempo determinado, sob regime administrativo especial, nas condições e prazos estabelecidos nesta Lei.

Art. 39 – Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público, para os fins desta Lei, aquela que não possa ser realizada com a utilização do Quadro de Pessoal existente.

Art. 40 – O recrutamento de pessoal a ser contratado nos termos do art. 38 desta Lei será feito mediante processo seletivo simplificado, sob a responsabilidade de Comissão Especial, designada para este fim específico, com ampla divulgação através dos meios de comunicação, inclusive o Diário Oficial do Estado, prescindindo de concurso público.

Parágrafo único – Na hipótese de contratação por comprovada capacidade profissional, ou quando se tratar de especialização ou capacidade técnica notórias, o processo seletivo poderá ser dispensado.

Art. 41 – O contrato a que se refere o artigo 38 desta Lei poderá ser prorrogado até o limite de quarenta e oito meses.

Art. 42 – As contratações somente poderão ser efetivadas com observância da dotação orçamentária específica, como, também, dos critérios de que trata o art. 169 da Constituição Federal e dos limites estabelecidos pela Lei Complementar Federal n.º 96, de 31 de maio de 1999.

Art. 43 – A efetivação da contratação dar-se-á mediante termo assinado pelo contratado e pelo Procurador-Geral de Justiça, do qual deverão ficar definidos a natureza do trabalho, a jornada, o prazo do contrato, o valor e a forma de retribuição pecuniária correspondente.

Parágrafo único – O termo de contrato será encaminhado, em cinco dias úteis, em forma de extrato, para publicação no Diário Oficial do Estado.

Art. 44 – É terminantemente proibida a contratação de servidores da Administração Direta ou Indireta federal, estadual, distrital ou municipal, bem como de empregados ou servidores de suas subsidiárias e controladas, ressalvadas as hipóteses de acumulação previstas no art. 37, inciso XVI, da Constituição Federal.

Parágrafo único – Sem prejuízo da nulidade do contrato, a infração ao disposto neste artigo importará na responsabilidade administrativa do Procurador-Geral de Justiça e do contratado, inclusive solidária, quanto à devolução dos valores recebidos indevidamente.

Art. 45 – A retribuição pecuniária do contratado corresponderá, conforme o caso, aos vencimentos da classe singular ou inicial do cargo cujas funções sejam idênticas ou assemelhadas às desempenhadas por efeito do contrato.

Parágrafo único – Não existindo cargo de funções idênticas ou assemelhadas às do contratado, a retribuição pecuniária observará os valores praticados no mercado de trabalho e será, previamente, aprovada pelo Procurador-Geral de Justiça.

Art. 46 – Ao contratado é proibido:

I – desempenhar atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;

II – ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função gratificada;

III – ser novamente contratado com fundamento neste denominado regime administrativo especial, salvo impossibilidade de concorrência, devidamente justificada em despacho do Procurador-Geral de Justiça;

IV – participar de comissão de sindicância ou inquérito administrativo, ou de qualquer órgão de deliberação coletiva.

Parágrafo único – A inobservância do disposto neste artigo resultará na imediata rescisão do contrato, sem prejuízo da responsabilidade das autoridades envolvidas.

Art. 47 – O contrato extinguir-se-á:

I – pelo óbito do contratado;

II – pelo término do prazo contratual;

III – por descumprimento de quaisquer das cláusulas contratuais, pelo contratado, inclusive pelo não-atingimento, sem justificativa plausível, da meta estabelecida no contrato;

IV – por iniciativa do contratado, comunicada com antecedência mínima de trinta dias;

V – por conveniência administrativa;

VI – por ocorrência da superação do limite estabelecido pela Lei Complementar Federal n.º 96, de 31 de maio de 1999.

Parágrafo único – A extinção do contrato não confere direito à indenização, ressalvada a hipótese de conveniência administrativa, quando será pago ao contratado o correspondente a 30 % (trinta por cento) do que lhe caberia no restante do contrato.

Art. 48 – Aplica-se ao pessoal contratado pelo regime administrativo especial o disposto nos artigos 62 a 64, 65, incisos I a III, 90, incisos VI e XI, 92, 93, 95 a 103, 114, 118 a 123, 124, incisos I, “in fine”, e II, 125 a 127, 144, 145, 149 a 155, 156, incisos I e II, a 160, 162, 163, incisos II e III, 165 e 168, incisos I e II, todos da Lei nº 1.762, de 14 de novembro de 1986, e na Lei n.º 1.897, de 05 de janeiro de 1989.

Art. 49 – As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado serão apuradas mediante sindicância, concluída no prazo máximo de trinta dias, assegurada ampla defesa.

Art. 50 – Os contratados são segurados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social, salvo quando já pertencerem a outro regime.

Art. 51 – É considerado de natureza pública o tempo de serviço prestado sob a contratação pelo regime administrativo especial, computando-se o respectivo período para todos os efeitos legais.

CAPÍTULO X DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 52 – O aperfeiçoamento profissional assegura ao servidor ocupante de cargo de nível superior a Gratificação de Especialização Profissional, de acordo com as especificações abaixo:

I – curso de especialização, mínimo de 360 (trezentas e sessenta) horas ou pós-graduação: gratificação de cinco por cento;

II – curso de mestrado: gratificação de dez por cento;

III – curso de doutorado: gratificação de quinze por cento.

§ 1.º - A gratificação é permanente e exige que o curso seja correlato ao cargo que o servidor ocupa.

§ 2.º - O servidor somente poderá receber uma Gratificação de Especialização Profissional.

Art. 53 – As gratificações serão calculadas sobre o valor do padrão da classe em que o servidor está enquadrado, recebida cumulativamente com o vencimento básico, e exige que o servidor esteja exercendo as reais atribuições do cargo.

§ 1.º - Sobre o valor de qualquer das gratificações não incide o cálculo de direitos e vantagens.

§ 2.º - As gratificações têm que ser requeridas pelo servidor e autorizadas pelo Procurador-Geral de Justiça, para o fim de controle do sistema de recursos humanos, nos termos de ato administrativo regulamentador.

CAPÍTULO XI DO PRIMEIRO PROCESSO DE PROMOÇÃO SEÇÃO I DO ENQUADRAMENTO INICIAL DOS CARGOS

Art. 54 – O Quadro de Cargos Efetivos dos servidores administrativos do Ministério Público do Amazonas consta do Anexo I.

Art. 55 – Os cargos efetivos do atual Quadro Administrativo do Ministério Público do Amazonas ficam transformados, conforme Anexo V.

SEÇÃO II

DO ENQUADRAMENTO INICIAL DOS SERVIDORES

Art. 56 – Para fins de implantação do Plano de Carreiras e Vencimentos, os servidores serão enquadrados, automaticamente, nos cargos transformados, correspondentes aos cargos dos quais são titulares.

§ 1.º - O servidor efetivo não-estável será enquadrado na classe primeira do cargo, nível “A”, e o estável na classe do nível obtido pelo correspondente financeiro ao cargo atual.

§ 2.º - O servidor com vencimento superior ao valor estabelecido para a classe e o nível a que faz jus, será enquadrado na classe e no nível cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao seu atual vencimento, passando a ter direito à promoção na carreira, a partir deste nível.

§ 3.º - O enquadramento inicial dos servidores atende às seguintes condições:

I – ser efetivo no serviço público estadual;

II – estar em efetivo exercício nos órgãos do Ministério Público do Amazonas;

III – exercer, efetivamente, as atribuições do cargo transformado;

IV – atender os requisitos profissionais básicos estipulados para o cargo.

§ 4.º - O prazo para o enquadramento dos servidores é de sessenta dias, a contar da data da publicação desta Lei.

§ 5.º - Os servidores efetivos, para serem enquadrados definitivamente no Quadro de Pessoal Administrativo do Ministério Público do Amazonas, têm que fazer opção, mediante Termo de Opção, assinado e protocolizado.

§ 6.º - Os servidores inativos, aposentados nos cargos do Quadro do Ministério Público do Amazonas, ficam enquadrados nos cargos correspondentes aos seus na ativa.

SEÇÃO III

DA PRIMEIRA PROMOÇÃO

Art. 57 – O primeiro processo de promoção será aberto após o enquadramento, com aplicação de todos os critérios básicos e específicos das duas modalidades de promoção, e dos fatores de avaliação, exceto o de desempenho.

Parágrafo único – O prazo para a abertura do primeiro processo de promoção é de vinte dias, a contar da data de publicação do enquadramento oficial dos servidores e conclusão dos processos de recurso de revisão do enquadramento.

Art. 58 – O concurso público será aberto após a conclusão do primeiro processo de promoção e processos de recurso de revisão do mesmo, para os cargos com vagas.

CAPÍTULO XII

DO RECURSO DE REVISÃO

Art. 59 – O servidor que não concordar com o resultado de seu enquadramento ou de sua promoção, nas duas modalidades, pode requerer revisão de sua situação à Comissão Especial de Promoção.

§ 1.º - O prazo para impetrar o recurso é de, no máximo, trinta dias, a contar da data de publicação do enquadramento do servidor, com justificativa e provas das alegações.

§ 2.º - O recurso tem efeito suspensivo, até a data da decisão administrativa do recurso.

§ 3.º - O servidor com processo administrativo em andamento pode impetrar recurso para suspender o seu processo de promoção até à conclusão do processo administrativo disciplinar.

Art. 60 – Compete à Comissão Especial de Promoção efetuar a análise das provas e emitir parecer para decisão do Procurador-Geral de Justiça.

CAPÍTULO XIII

DO CARGO DE CONFIANÇA E DA FUNÇÃO GRATIFICADA

Art. 61 – Os cargos de confiança do Ministério Público do Amazonas, nomeados e dispensados por Ato do Procurador-Geral de Justiça, têm natureza de gerência e assessoria e são de provimento provisório, sendo exercidos por profissionais com comprovada capacidade técnica, idoneidade moral e aptidão para as funções do cargo.

§ 1.º - Fica estabelecido que o número de cargos de Assessor de Procurador de Justiça é igual ao número de Procuradores de Justiça.

§ 2.º - Os cargos de Assessor de Procurador de Justiça e de Assessor do Procurador-Geral de Justiça são privativos de bacharéis em Direito, com diploma registrado no órgão competente do Ministério da Educação, ou de Advogados, que ficarão, em quaisquer dos casos, impedidos do exercício da advocacia

§ 3.º - O provimento do cargo de Assessor de Procurador de Justiça será precedido da indicação de nome pelo respectivo Procurador de Justiça, e os Assessores do Procurador-Geral de Justiça serão de livre escolha deste, porém, em ambos os casos, obedecido os ditames do art. 61.

§ 4.º - Quando a nomeação recair sobre bacharel em Direito não-integrante do Quadro Administrativo do Ministério Público do Amazonas, este subordinar-se-á às leis e normas do pessoal administrativo do Ministério Público do Amazonas.

§ 5.º - O servidor pertencente ao Quadro de Funcionários do Ministério Público do Amazonas ou de quaisquer dos setores da Administração Direta e Indireta federal, estadual, distrital ou municipal, bem como de seus empregados ou servidores de suas subsidiárias ou controladas, investido em cargo de confiança do pessoal administrativo do Ministério Público do Amazonas, deverá optar entre o valor do vencimento do cargo em comissão ou o valor do vencimento do seu cargo efetivo.

§ 6.º - Em caso de vacância da Procuradoria de Justiça, por morte ou aposentadoria do titular, caberá ao Procurador-Geral de Justiça a manutenção da nomeação ou a indicação e livre nomeação de outro bacharel em direito para a devida substituição, até que o cargo de Procurador de Justiça seja provido.

§ 7.º - Durante os afastamentos, por férias ou licenças de qualquer espécie, do Procurador de Justiça ao qual está vinculado o Assessor, este passará a atuar junto ao substituto daquele, ainda que se tratar de Promotor de Justiça convocado para o exercício de tal mister.

§ 8.º - Em caso de acumulação de Procuradorias de Justiça por um único membro, será este assessorado por ambos os Assessores de Procurador de Justiça, respeitado o disposto no § 6.º deste artigo, quando tratar-se de vacância de uma das Procuradorias de Justiça.

§ 9.º - A jornada de trabalho para os cargos de confiança e função gratificada é de quarenta horas semanais.

Art. 62 – É absolutamente vedada a nomeação ou designação para o exercício do cargo de confiança ou função gratificada, no âmbito do quadro de pessoal administrativo do Ministério Público do Amazonas, e de seus órgãos, de parentes de membros do Ministério Público, até o 4.º grau, consanguíneos ou afins, bem como de membros inativos da Instituição Ministerial.

Art. 63 – A função gratificada é exclusiva dos servidores efetivos, para desempenho de encargo de chefia ou supervisão, mediante designação do Procurador-Geral de Justiça, contanto que o mesmo tenha sob sua subordinação o mínimo de três servidores.

Parágrafo único – O Corregedor-Geral do Ministério Público indicará ao Procurador-Geral de Justiça os nomes para o provimento dos cargos em comissão e funções de confiança que lhes forem subordinados.

Art. 64 – O quantitativo dos cargos de confiança e funções gratificadas são as constantes nos Anexos IX e X, e suas atribuições e requisitos profissionais constam do Ato do Procurador-Geral de Justiça, regulamentador desta Lei.

§ 1.º - O cargo de confiança possui código próprio, com cinco dígitos, sendo:

XX. XX. XX

Indica o Ministério Público

Indica Cargo de Confiança

Indica o padrão

§ 2.º - Os padrões do cargo de confiança são os constantes do Anexo IX.

§ 3.º - A remuneração da função gratificada é de vinte por cento, calculada sobre o vencimento básico do servidor que exerce a função.

Art. 65 – O servidor, para ocupar cargo de confiança ou função gratificada, tem que, obrigatoriamente, antes de entrar em exercício, participar de treinamento específico do Programa de Aperfeiçoamento Profissional, previsto nesta Lei, visando à conscientização dos princípios gerais de administração pública, suas atribuições e responsabilidades.

Parágrafo único – O servidor em exercício de cargo de confiança ou função gratificada, na data de publicação da presente Lei, fica obrigado a participar do treinamento específico.

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

CAPÍTULO XIV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 67 – O servidor que, na data de publicação desta Lei, se encontrar em licença para tratar de interesse particular ou à disposição, sem ônus para a sua instituição, será enquadrado por ocasião do seu retorno ao serviço.

Art. 68 – O servidor que, na data da publicação desta Lei, estiver à disposição, com ônus para a sua instituição, afastado por licença à gestante ou para tratamento de sua própria saúde, exercendo mandato sindical, ou qualquer outro tipo de afastamento, será enquadrado normalmente.

Art. 69 – O enquadramento do servidor nos novos cargos obedece, rigorosamente, aos requisitos profissionais exigidos para o cargo.

Art. 70 – O servidor que não possuir os requisitos profissionais para o preenchimento do cargo transformado, permanece no cargo da situação anterior, localizado em quadro suplementar.

Art. 71 – O enquadramento não pode acarretar redução de vencimento.

Parágrafo único – Não pode ser pago, a servidor administrativo ativo ou inativo do Ministério Público do Amazonas, a título de remuneração, importância superior ao subsídio do Promotor de Justiça de 1.^a Entrância e nem inferior ao salário mínimo vigente.

Art. 72 – Não pode ser pago, sob qualquer pretexto, gratificação ou vantagem ao servidor, além das determinadas por Lei ou por decisão judicial, com aplicação de pena de responsabilidade para quem efetuar a autorização.

Parágrafo único – Qualquer gratificação concedida ao servidor é incorporada integralmente aos proventos da aposentadoria quando percebida, ininterruptamente, nos últimos cinco anos ou seis anos interrompidos, anteriores à inatividade.

Art. 73 – Os atuais servidores do Ministério Público, não efetivos, ficam obrigados a prestar concurso público, a ser realizado após o enquadramento e o primeiro processo de promoção, para os cargos vagos.

§ 1.º - Os servidores em situação funcional irregular, por falta de concurso público ou por reprovação, serão dispensados, trinta dias após a posse dos aprovados.

§ 2.º - Os servidores do quadro suplementar não têm direito a nenhuma modalidade de promoção.

Art. 74 – É facultado aos atuais servidores não-efetivos, estáveis ou não, contabilizar o tempo de serviço prestado ao Ministério Público do Amazonas, acaso aprovados no concurso público a que se refere o art. 58 desta Lei.

Art. 75 – Fica criado, no Ministério Público do Estado do Amazonas, o Programa de Aperfeiçoamento Profissional, de caráter permanente e contínuo, para os servidores das carreiras, independente da natureza e grau de escolaridade dos cargos.

§ 1.º - O Programa será de responsabilidade do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público.

§ 2.º - De sua regulamentação deve constar critérios e procedimentos sobre:

I – pré-requisitos para participação em cursos e eventos;

II – inscrições;

III – sistema de avaliação e acompanhamento do aproveitamento e integração das atividades de treinamento;

IV – sistema de avaliação do servidor treinado, no ambiente de trabalho, e aplicação dos conhecimentos adquiridos;

V – perfil e normas para a seleção dos instrutores;

VI – gratificação para o encargo de instrutor;

VII – afastamento para estudo no país ou no estrangeiro, participação em congressos e outros eventos, relacionados com as atribuições de seu cargo.

§ 3.º - Fica estabelecido a obrigatoriedade do treinamento introdutório para os servidores aprovados em concurso público, ministrado antes da assunção ao exercício do cargo, com avaliação a ser contabilizada no estágio probatório.

§ 4.º - Fica criado o treinamento específico de gerência, obrigatório para os ocupantes de cargo de confiança.

Art. 76 – Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência física o direito de inscrição em concurso público para o provimento de cargos, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência do candidato, sendo reservadas até vinte por cento das vagas oferecidas para o cargo em concurso.

Art. 77 – Não é permitido abrir novos concursos enquanto houver candidatos aprovados em concurso anterior para o mesmo cargo, com prazo não expirado.

Art. 78 – As atividades de implantação, acompanhamento e controle do Plano de Carreiras e Vencimentos serão realizadas pela Secretaria-Geral do Ministério Público do Amazonas.

Art. 79 – A criação de cargos é restrita a serviços de caráter permanente do Ministério Público do Amazonas, respeitada a lotação ideal da Instituição.

Parágrafo único – Os casos de serviço temporários e esporádicos passam a ser desenvolvidos através de remanejamento de profissionais, pela via do convênio, com órgãos ou entidades da Administração Pública, contratação de serviços de terceiros, ou nomeação para o exercício de cargo de confiança, quando de notória especialização.

Art. 80 – Para atender às necessidades de funcionamento do Ministério Público do Amazonas, ficam criados os cargos efetivos e de confiança dos anexos VI e IX.

Art. 81 – O Ministério Público pode contar com estagiários de ensino médio, com quantitativo a ser estabelecido, anualmente, por ato do Procurador-Geral de Justiça, de acordo com a lotação ideal e as necessidades da instituição.

Art. 82 – O preenchimento dos cargos criados por esta Lei dar-se-á de acordo com a lotação ideal, o volume de processos no caso das Procuradorias e Promotorias de Justiça, e as disponibilidades orçamentárias próprias, sempre por iniciativa do Procurador-Geral de Justiça.

Art. 83 – Este Plano de Carreiras e Vencimentos será revisado após cinco anos, contados de sua efetiva implantação.

Art. 84 – Aplicam-se, subsidiariamente, aos servidores do quadro administrativo do Ministério Público do Amazonas, as normas do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Amazonas que não colidirem com esta Lei.

Art. 85 – As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, que serão suplementadas, se necessário, observando-se os ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 86 – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

ANEXO I

QUADRO DE CARGOS EFETIVOS ADMINISTRATIVOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO AMAZONAS

CARREIRA	CARGO	CÓDIGO DO CARGO	QUANTITATIVO
----------	-------	-----------------	--------------

NÍVEL BÁSICO	NÍVEL INTERMEDIÁRIO	NÍVEL SUPERIOR	AGENTE DE SERVIÇO	AGENTE DE
APOIO	AGENTE TÉCNICO	MP.02.x.01 MP.02.x.04 MP.02.x.07	174 146 39	
TOTAL	359			

ANEXO II

QUADRO DE CARGOS EFETIVOS E FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS												
ESCOLARIDADE	CARGO	CLASSE	FUNÇÃO			QUANTITATIVO						
ENSINO FUNDAMENTAL	AGENTE DE SERVIÇO		I	II	III	*	ADMINISTRATIVO	*	MOTORISTA			
150	20											
SUBTOTAL	170											
ENSINO MÉDIO COMPLETO	AGENTE DE APOIO		IV	V	VI	*	ADMINISTRATIVO	*				
MICROINFORMÁTICA	* SEGURANÇA	* TAQUIGRAFIA				50	50	10	05			
SUBTOTAL	115											
ENSINO SUPERIOR	AGENTE TÉCNICO		VII	VIII	IX	*	ADMINISTRADOR					
* ANALISTA DE	BANCO DE DADOS	* ANALISTA DE ORGANIZAÇÕES E					MÉTODOS	*	ANALISTA			
DE SISTEMAS	* ANALISTA DE SOFTWARE	* ANALISTA DE REDE					* ARQUIVISTA	*	ASSISTENTE			
SOCIAL	* BIBLIOTECÁRIO	* CONTADOR					* ESTATÍSTICO	*	JURÍDICO	*	MÉDICO	
* DENTISTA	03 03 01	03 03 03 01 01 02	03 01 01 10	02 02								
SUBTOTAL	39											
TOTAL	324											

ANEXO III

QUADRO DE CÓDIGOS DE IDENTIFICAÇÃO DO CARGO												
MINISTÉRIO PÚBLICO		GRUPO OCUPACIONAL					NÍVEL PADRÃO					
CÓDIGO	GRUPO	CÓDIGO	CÓDIGO	CLASSE	CÓDIGO							
MP	NÍVEL SUPERIOR	NÍVEL	INTERMEDIÁRIO	NÍVEL BÁSICO	ADMINISTRATIVO ESPECIAL							
CELETISTA	CARGO DE CONFIANÇA			01 02 03 04 05 06	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, L, M, N, O,							
P, Q, R, S	I II III IV V VI VII VIII IX	01 02 03 04 05 06 07 08 09										

ANEXO IV

QUADRO DAS CARREIRAS ADMINISTRATIVAS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO AMAPÁ

GRUPO OCUPACIONAL	CARREIRA	CARGO	CLASSE	PADRÃO	PROMOÇÃO VERTICAL
PADRÃO HORIZONTAL					
	NÍVEL INICIAL	NÍVEIS			
PROVIMENTO EFETIVO	CARREIRA BÁSICA	AGENTE DE SERVIÇO	I II III	01 02 03	
II III	A G N B, C, D, E, F, G H, I, J, L, M, N, O, P, Q, R e S				
	CARREIRA INTERMEDIÁRIA	AGENTE DE APOIO	IV V VI	04 05 06	V VI A G N
B, C, D, E, F, G H, I, J, L, M, N, O, P, Q, R e S					
	CARREIRA SUPERIOR	AGENTE TÉCNICO	VII VIII IX	07 08 09	VIII IX A G N
B, C, D, E, F, G H, I, J, L, M, N, O, P, Q, R e S					

ANEXO V

QUADRO DE TRANSFORMAÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO AMAPÁ

SITUAÇÃO ANTERIOR				SITUAÇÃO ATUAL																			
CARGO		CÓDIGO		QUANTITATIVO		CARGO		CÓDIGO		QUANTITATIVO													
TÉCNICO DO MINISTÉRIO PÚBLICO				ASSISTENTE ADMINISTRATIVO				AUXILIAR ADMINISTRATIVO															
JUDICIÁRIO				AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS				PGJ-NS-100				PGJ-NM-200				PGJ-NM-200				PGJ-NB-300			
300		07		18		06		04		AGENTE DE APOIO		AGENTE DE APOIO		AGENTE DE APOIO		AGENTE DE							
SERVIÇO		MP.02.G.05		MP.02.C.04		MP.02.A.04		MP.03.G.02		07		18		06		04							

ANEXO VI

QUADRO DE CARGOS EFETIVOS CRIADOS

CARGO	CÓDIGO	FUNÇÃO	QUANTIDADE	SUBTOTAL	TOTAL
AGENTE DE SERVIÇO	MP.02.x.01	* ADMINISTRATIVO * MOTORISTA	150 20	170	
AGENTE DE APOIO	MP.02.x.04	* ADMINISTRATIVO * MICROINFORMÁTICA * SEGURANÇA *			
TAQUIGRAFIA	50 50 10 05		115		
AGENTE TÉCNICO	MP.02.x.07	* ADMINISTRADOR * ANALISTA DE BANCO DE DADOS * ANALISTA DE ORGANIZAÇÕES E MÉTODOS * ANALISTA DE SISTEMAS * ANALISTA DE SOFTWARE * ANALISTA DE REDE * ARQUIVISTA * ASSISTENTE SOCIAL * BIBLIOTECÁRIO * CONTADOR * ECONOMISTA * ESTATÍSTICO * JURÍDICO * MÉDICO * DENTISTA	03 03 01 03		
	03 03 01 01 02 03 01 01 10 02 02		39		

ANEXO VII

FATORES DE COMPLEXIDADE DOS CARGOS EFETIVOS

CARGO	FUNÇÃO	FATORES DE COMPLEXIDADE DO CARGO E DA FUNÇÃO	ESCOLARIDADE	EXPERIÊNCIA MÍNIMA	CONHECIMENTOS	SUPLEMENTARES
AGENTE DE SERVIÇO		* ADMINISTRATIVO * MOTORISTA			Ensino Fundamental	01 (um) ano *
Técnicas de Atendimento		* Facilidade de Co m unicação *Carteira de Ha bilitação				
AGENTE DE APOIO		* ADMINISTRATIVO * MICROINFORMÁTICA * SEGURANÇA *				
TAQUIGRAFIA			Ensino Médio Completo	Ensino Médio Completo	Ensino Médio Completo	Ensino Médio Completo
Completo	01 (um) ano	01 (um) ano	01 (um) ano	01 (um) ano		* Técnicas de Atendimento * Digitação *
Noções de Direito	Admi nistrativo	* Cursos de Informática * Curso de Taquigrafia				
AGENTE TÉCNICO		* ADMINISTRADOR * ANALISTA DE BANCO DE DADOS				
* ANALISTA DE ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS		* ANALISTA DE SISTEMAS * ANALISTA EM SOFTWARE				
* ANALISTA DE REDE		* ARQUIVISTA * ASSISTENTE SOCIAL * BIBLIOTECÁRIO				
* CONTADOR		* ECONOMISTA * ESTATÍSTICO * JURÍDICO * MÉDICO * DENTISTA				
Superior Com pleto em Administra ção		* Curso Superior Com pleto em Informática * Curso Superior Com pleto em Informática				
Superior Com pleto em Administra ção		* Curso Superior Com pleto em Informática * Curso Superior Com pleto em Informática				
Superior Com pleto em Informática		* Curso Superior Com pleto em Informática * Curso Superior Com pleto em Arquivologia				
Com pleto em Arquivologia		* Curso Superior Com pleto em Serviço Social * Curso Superior Com pleto em Biblioteconomia				
pleto em Biblioteconomia		* Curso Superior Com pleto em Ciências Con tábeis * Curso Superior				

pleto em Ciências Eco	nômicas	* Curso	Superior Com	pleto em Estatística	* Curso	Superior
pleto em Direito	* Curso	Superior Com	pleto em Medicina	* Curso	Superior Com	pleto em
01 (um) ano	02 (dois) anos	02 (dois) anos	02 (dois) anos	02 (dois) anos	02 (dois) anos	02 (dois) anos
01 (um) ano	01 (um) ano	01 (um) ano	01 (um) ano	01 (um) ano	01 (um) ano	01 (um) ano
* Conhecimentos	em Admi	nistração	Pública e Infor	mática	* Especialização	em Infor
* Especialização	em Organi	zação e	Métodos	* Conhecimentos	em Infor	mática
* Conhecimentos	em Infor	mática e	Especialização	em Softwar		
* Conhecimentos	em Admi	nistração	Pública e Infor	mática	* Conhecimentos	em Admi
* Conhecimentos	em Admi	nistração	Pública e Infor	mática	* Conhecimentos	em Admi
* Conhecimentos	em Admi	nistração	Públicas e Informática			
* Conhecimentos	em Admi	nistração	Pública e Infor	mática	* Conhecimentos	em Admi
* Conhecimentos	em Admi	nistração	Pública e Infor	mática	* Conhecimentos	em Admi
* Conhecimentos	em Admi	nistração	Pública e Infor	mática	* Registro	Profissio
* Registro	Profissio	nal	* Registro	Profissio	nal	* Registro
* Registro	Profissio	nal	* Registro	Profissio	nal	* Registro
* Registro	Profissio	nal	* Registro	Profissio	nal	* Registro
* Registro	Profissio	nal	* Registro	Profissio	nal	* Registro
* Registro	Profissio	nal	* Registro	Profissio	nal	* Registro

O VIII

ELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS

PO OCUPACIONAL CARGO PADRÃO CLASSE NÍVEIS

PROVIMENTO EFETIVO AGENTE DE SERVIÇO 01 I A B C D E F

575,81 604,52 641,45 686,58 741,29 806,93

02 II G H I J L M

847,07 882,16 909,51 962,86 1.002,51 1.052,12

O VIII

TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS							
PROFISSÃO OCUPACIONAL	CARGO	PADRÃO	CLASSE	NÍVEIS			
PROVIMENTO EFETIVO				AGENTE DE SERVIÇO	01 I	A	B C D E F
	575,81	604,52	641,45	686,58	741,29	806,93	
02 II	G H I J L M						
	847,97	882,16	909,51	962,86	1.002,51	1.053,13	
03 III	N O P Q R S						
	1.075,01	1.105,09	1.150,67	1.207,67	1.280,17	1.318,46	
AGENTE DE APOIO	04 IV	A B C	D E F				
	1.326,67	1.341,79	1.358,13	1.390,96	1.425,51	1.475,75	
05 V	G H I J L M						
	1.512,67	1.537,59	1.575,59	1.598,84	1.641,25	1.668,60	
06 VI	N O P Q R S						
	1.685,00	1.717,83	1.761,60	1.808,10	1.835,46	1.880,10	
AGENTE TÉCNICO	07 VII	A B C D E F					
	1.914,79	1.958,55	2.006,43	2.061,12	2.104,89	2.158,24	
02 VII	G H I J L M						

		2.243,03	2.315,53	2.419,47	2.545,30	2.561,71	2.619,15
03	IX	N	O	P	Q	R	S
		2.671,13	2.727,21	2.791,48	2.832,52	2.906,38	3.056,82

ANEXO IX

QUADRO DE CARGOS EM COMISSÃO DA PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

CARGO PADRÃO CÓDIGO DO CARGO QUANTITATIVO

Chefe de Gabinete do Procurador-Geral de Justiça	Diretor-Geral	Diretor de Orçamento e Finanças	Diretor de Processamento de Dados	Assessor de Imprensa, Divulgação e Cerimonial	Assessor de Procurador de Justiça	Assessor de Procurador-Geral de Justiça	Secretário do Procurador-Geral de Justiça	Secretário do Subprocurador-Geral de Justiça	Secretário do Corregedor-Geral do Ministério Público	04	03	03	03	03	02	02
MP.06.04	MP.06.03	MP.06.03	MP.06.03	MP.06.03	MP.06.03	MP.06.02	MP.06.02	MP.06.02	MP.06.01	MP.06.01						
MP.06.01	01	01	01	01	02	20	02	01	01	01						
TOTAL	31															

ANEXO X

QUADRO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS DA PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

FUNÇÃO GRATIFICADA CÓDIGO DA FUNÇÃO GRATIFICAÇÃO QUANTITATIVO

SERVIÇO DE REGISTRO DE DADOS	SERVIÇO DA FOLHA DE PAGAMENTO	SERVIÇO DE CONTABILIDADE	SERVIÇO DE TRANSPORTE	SERVIÇO DE PATRIMÔNIO E MATERIAL	SERVIÇO DE RADIOCOMUNICAÇÕES	SERVIÇOS GERAIS	OFICIAL DE GABINETE DO PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA	MP.FG	MP.FG	MP.FG	MP.FG	MP.FG	MP.FG	MP.FG	MP.FG	MP.FG	MP.FG	MP.FG	20%	do	vencimento	básico						
20%	do	vencimento	básico	20%	do	vencimento	básico	20%	do	vencimento	básico	20%	do	vencimento	básico	20%	do	vencimento	básico	20%	do	vencimento	básico					
20%	do	vencimento	básico	20%	do	vencimento	básico	20%	do	vencimento	básico	20%	do	vencimento	básico	20%	do	vencimento	básico	01	01	01	01	01	01	01	01	04

TOTAL 11

ANEXO XI

QUADRO DE VENCIMENTOS DOS CARGOS DE CONFIANÇA

CÓDIGO PADRÃO VENCIMENTO REPRESENTAÇÃO

MP.06.04	MP.06.03	MP.06.02	MP.06.01	04	03	02	01	1.000,00	800,00	600,00	300,00	2 . 0 0 0 , 0 0
1.500,00	1.400,00	700,00										