

§ 3º. Não poderá ser promovido o servidor que se encontre cumprindo o estágio probatório.

§ 4º. O servidor, em exercício de mandato eletivo, somente terá direito a promoção por antiguidade na forma da Constituição, obedecidas as exigências legais e regulamentares.

§ 5º. O exercício de cargo em comissão não obsta a promoção por merecimento.

Art. 6º O quantitativo de vagas nos níveis de referência será definido segundo os limites percentuais definidos nos §§ 1º e 2º deste artigo, tomando-se como base o total de cargos criados por Lei:

§ 1º - Para os cargos estruturados em Classes A, B, C e níveis I a V:

I - nível A-I ao nível A-III: até 100% (cem por cento);
II - nível A-IV e nível A-V: até 94% (noventa e quatro por cento);
III - nível B-I ao nível B-III: até 70% (setenta por cento);
IV - nível B-IV e nível B-V: até 60% (sessenta por cento);
V - nível C-I ao nível C-III: até 50% (cinquenta por cento);
VI - nível C-IV e nível C-V: até 25% (vinte e cinco por cento);
§ 2º - Para os cargos estruturados em Classes A, B, C, D e níveis I a V:

I - nível A-I ao nível A-III: até 100% (cem por cento);
II - nível A-IV e nível A-V: até 85% (oitenta e cinco por cento);
III - nível B-I ao nível B-III: até 70% (setenta por cento);
IV - nível B-IV e nível B-V: até 55% (cinquenta e cinco por cento);
V - nível C-I ao nível C-III: até 40% (quarenta por cento);
VI - nível C-IV e nível C-V: até 30% (trinta por cento);
VII - nível D-I ao nível D-III: até 25% (vinte e cinco por cento);
VIII - nível D-IV e nível D-V: até 10% (dez por cento);

§ 3º Para os cargos em extinção os percentuais referidos neste artigo incidirão sobre o quantitativo de cargos existentes à época da Lei que determinou a extinção.

Art. 7º É vedada a supressão de nível na promoção.

Art. 8º Os casos omissos serão decididos pelo Procurador-Geral de Justiça.

Art. 9º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. PUBLIQUE-SE, REGISTRE-SE E CUMPRA-SE.

GABINETE DO PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA, em 19 de agosto de 2016.

MARCOS ANTONIO FERREIRA DAS NEVES

Procurador-Geral de Justiça

Protocolo 999757

PORTARIA Nº 5.242/2016-MP/PGJ

Estabelece critérios para promoção por merecimento no âmbito do Ministério Público do estado do Pará.

O **PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ**, no uso de suas atribuições, com fundamento no art. 127, § 2º, da Constituição Federal, e no art. 18, inciso V, da Lei Complementar nº 057, de 6 de julho de 2.006, e

CONSIDERANDO os princípios constitucionais advindos do art. 37 da Constituição da República, em especial o princípio da eficiência;

CONSIDERANDO o disposto no art. 37 da Lei Estadual 5.810 de 24 de janeiro de 1994;

CONSIDERANDO que carreira dos servidores do Ministério Público é estruturada de modo a assegurar uma política de promoção em que servidor busque a ascensão funcional, dada a razoável amplitude entre o piso e o teto salarial;

CONSIDERANDO que a Resolução 014/2003-MP/CPJ, de 18 de novembro de 2003, publicada no Diário Oficial, Edição Nº. 30075, de 20/11/2003, organiza e escalona em classes e níveis de referências os cargos que integram o quadro de servidores de apoio técnico e administrativo do Ministério Público, tendo em vista as características das atribuições e grau de responsabilidade, a experiência profissional e as condições peculiares de cada cargo;

CONSIDERANDO o art. 11 da Resolução 014/2003-MP/CPJ que dispõe que o sistema de carreira do servidor estável do Ministério Público, far-se-á através de promoção, alternadamente, por antiguidade e merecimento, após avaliação de desempenho, conforme os critérios estabelecidos em ato específico e da disponibilidade orçamentário-financeira;

CONSIDERANDO, finalmente, a necessidade de se definir os critérios para as promoções por merecimento;

RESOLVE:

Art. 1º As normas estabelecidas neste Regulamento aplicam-se aos servidores pertencentes ao Quadro de Cargos de Provedimento efetivo do Plano de Carreira do Ministério Público do Estado do Pará.

Art. 2º São requisitos para promoção por merecimento:

I - ter cumprido o interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício de que trata o art. 37 da Lei Estadual 5.810 de 24 de janeiro de 1994;

II - estar no exercício do cargo, ressalvadas as hipóteses consideradas como de efetivo exercício;

III - ter obtido o mínimo de vinte e um, de um total de trinta pontos, ficando vedada a acumulação de pontos auferidos numa avaliação com os da seguinte;

IV - ter menos de 7 (sete) faltas no período avaliado.

§ 1º. O cômputo do interstício de 2 (dois) anos, para fins de promoção por merecimento será suspenso nos seguintes casos:

I - licença com perda de remuneração;

II - falta não justificada;

III - qualquer período de afastamento não computado legalmente como de efetivo exercício;

IV - penalidade de suspensão, exceto se convertida em sanção pecuniária; e

V - cumprimento de pena privativa de liberdade decorrente de condenação penal transitada em julgado.

§ 2º. A contagem do tempo para a complementação do interstício será retomada quando cessar as hipóteses de suspensão previstas nesta Portaria.

§ 3º. O exercício de cargo em comissão não obsta a promoção por merecimento.

Art. 3º Na aplicação do critério de merecimento para fins de promoção horizontal e vertical, de que trata o presente ato, deverão ser utilizados critérios subjetivos e objetivos mensuráveis e disciplinados por lei, especialmente o disposto no art. 32, c/c parágrafo único do art. 37 da Lei Estadual 5.810 de 24 de janeiro de 1994, tais como:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacitação profissional;

IV - responsabilidade.

Art. 4º Para os efeitos desta Portaria considera-se:

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 cumprir preceitos ou normas que orientem sua conduta no desempenho regular das atribuições do cargo, conforme procedimentos apurados e concluídos pela autoridade superior, devidamente registrados nos assentamentos funcionais;

III - capacitação profissional: é a aquisição de conhecimentos e habilidades obtidos pelo servidor em favor de seu crescimento profissional, comprovada por documentação registrada no Departamento de Recursos Humanos; e

IV - responsabilidade: é o acréscimo de atribuições e responsabilidades que ultrapassam aquelas que a lei confere ao cargo efetivo, imputadas ao servidor do Ministério Público do Estado do Pará, no exercício de suas funções, comprovada por documentação registrada no Departamento de Recursos Humanos.

Art. 5º O processo de avaliação será coordenado pela Diretoria do Departamento de Recursos Humanos e realizado por Comissão composta por servidores no exercício de cargo de provimento efetivo, designados pelo Procurador-Geral de Justiça, assegurada a plena participação da entidade de classe dos servidores.

Art. 6º Na avaliação serão consideradas, unicamente, as informações contidas nos assentamentos funcionais do servidor. Parágrafo único. O período a ser avaliado corresponderá aos quatro anos anteriores à data da publicação do ato de abertura das vagas, observado o disposto no artigo 39, da Lei Estadual nº 5.810/94.

Art. 7º No critério de assiduidade serão considerados os dias trabalhados, atribuindo-se ao servidor as seguintes pontuações, de acordo com o número de faltas no período avaliado:

I - 6 (seis) pontos, na hipótese de o servidor não possuir nenhuma falta;

II - 3 (três) pontos, quando o servidor possuir de uma a três faltas no período avaliado; e

III - 1 (um) ponto, quando o servidor tiver de quatro a seis faltas no período avaliado.

Parágrafo único. Ficará excluído da promoção por merecimento o servidor que tiver sete faltas ou mais no período avaliado.

Art. 8º No critério disciplina serão computados até dez pontos na avaliação do servidor, caso este não possua penalidade de repreensão ou suspensão.

I - 10 (dez) pontos ao servidor que não tenha sofrido nenhuma penalidade disciplinar;

II - 8 (oito) pontos ao servidor que tiver sido penalizado com repreensão;

Parágrafo único. O servidor que tiver sido penalizado, com mais de uma repreensão ou com pena de suspensão ficará excluído da promoção de que trata esta Portaria.

Art. 9º Na aferição do critério de capacitação profissional deverão ser consideradas as seguintes pontuações, até o máximo de dez pontos, considerando a conclusão de cursos no período avaliado, devidamente registrados no Departamento de Recursos Humanos:

I - cinco décimos até o máximo de dois pontos por participação comprovada em palestra, no período avaliado;

II - um a três pontos por participação comprovada em jornada, simpósio, seminário, encontro, *workshop*, oficina de trabalho e congresso, no período avaliado;

III - dois pontos até máximo de dez pontos por participação em cursos com carga horária mínima de 20h no período avaliado, a

cada curso averbado em ficha funcional;

IV - para os cargos de nível fundamental:

a) um ponto por concluir ensino médio;

b) dois pontos por concluir graduação em nível superior;

c) três pontos por concluir pós-graduação;

d) quatro pontos por concluir mestrado;

e) cinco pontos por concluir doutorado;

V - para os cargos de nível médio;

a) um ponto por concluir graduação em nível superior;

b) dois pontos por concluir pós-graduação;

c) três pontos por concluir mestrado;

d) quatro pontos por concluir doutorado;

e) cinco pontos por concluir pós-doutorado;

VI - para os cargos de nível superior;

a) dois pontos por concluir pós-graduação;

b) três pontos por concluir mestrado;

c) quatro pontos por concluir doutorado;

d) cinco pontos por concluir pós-doutorado;

§1º. Para efeito dos incisos I a III deste artigo, somente serão consideradas válidas as atividades que guardarem pertinência com a atividade desenvolvida no âmbito do Ministério Público;

§2º. Os pontos concedidos nos incisos IV a VI, deste artigo serão divididos por dois se houver ocorrido afastamento das funções dos cargos efetivos de nível fundamental, médio e superior, durante a realização dos cursos.

§3º. É vedado o reaproveitamento de certificados de cursos e treinamentos para novas promoções, com exceção daqueles relativos aos incisos IV a VI, os quais deverão ser aproveitados em todas as promoções por merecimento.

§4º. É vedado o acúmulo de pontos em caso de mais de 1 (um) certificado em mesmo nível de graduação.

Art. 10. No critério de responsabilidade, o servidor receberá até o máximo de 4 (quatro) pontos, levando em consideração os parâmetros abaixo relacionados:

I - de 0,5 (cinco décimos) até 2 (dois) pontos caso o servidor tenha sido designado, pelo período mínimo de 6 (seis) meses, na qualidade de fiscal titular de qualquer contrato no período avaliado, contados da data da publicação do ato designatório;

II - de 0,5 (cinco décimos) até 1 (um) ponto, caso o servidor tenha participado, pelo período mínimo de 6 (seis) meses, de Grupos de Trabalho no âmbito do Ministério Público do Estado do Pará, contados da data da publicação do ato designatório;

III - de 0,5 (cinco décimos) até 1 (um) ponto, caso o servidor tenha ocupado pelo período mínimo de 6 (seis) meses, na qualidade de titular, Função Gratificada, Cargo de Assistência Intermediária ou cargos de provimento em comissão, contados da data da publicação do ato designatório;

IV - de 0,5 (cinco décimos) até 2 (dois) pontos caso o servidor tenha ministrado cursos durante o horário do expediente normal.

Art. 11. Não poderá ser promovido por merecimento o servidor que, no período da avaliação de desempenho estiver afastado:

I - por licença para tratar de interesses particulares;

II - para exercer mandato eletivo federal, estadual ou municipal; e

III - por licença para desempenho de mandato em confederação, federação, sindicato representativo da categoria, associação de classe de âmbito local e/ou nacional; e

IV - por estar cedido para outros órgãos ou Poderes.

Art. 12. Após cada avaliação, a Comissão emitirá relatório circunstanciado, com parecer conclusivo, identificando os servidores aptos a serem promovidos, assim como aqueles considerados inaptos.

Art. 13. O relatório circunstanciado deverá ser encaminhado à Subprocuradoria-Geral de Justiça para a área técnico-administrativa do Ministério Público, a qual dará ciência aos servidores considerados inaptos para que, querendo, apresentem recurso no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da data da ciência.

Art. 14. Os efeitos financeiros decorrentes do presente ato dependerão da disponibilidade orçamentário-financeira do Órgão.

PUBLIQUE-SE, REGISTRE-SE E CUMPRA-SE.

GABINETE DO PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA, Belém 19 de agosto de 2016.

MARCOS ANTONIO FERREIRA DAS NEVES

Procurador-Geral de Justiça

Protocolo 999758

ADMISSÃO DE SERVIDOR

ATO Nº 120/2016

A PROCURADORA-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ, no uso de suas atribuições legais,

RESOLVE:

NOMEAR, de acordo com o art. 183 da Constituição do Estado do Pará, c/c os arts. 6º, inciso II, e 7º da Lei Estadual nº 5.810, de 24/1/1994, para exercer o cargo de Assessor de Promotória de Justiça de Segunda Entrância, a contar de 25/7/2016: