

L E I N° 8.596, DE 11 DE JANEIRO DE 2018

Dispõe sobre a remuneração e a qualificação dos servidores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará e adota outras providências.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARÁ estatui e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DA ESTRUTURA, PRINCÍPIOS, ORGANIZAÇÃO E REQUISITOS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E DOS OBJETIVOS

Art. 1º A remuneração dos servidores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará passa a ser regida por esta Lei.

Art. 2º Para efeito desta Lei considera-se:

I - cargo de provimento efetivo: cargo a ser ocupado pelo servidor no Quadro de Pessoal do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, consolidado pela Lei Estadual nº 8.100, de 1º de janeiro de 2015, com denominação, atribuição e remuneração próprias, acessível por concurso público nos termos da Constituição Federal e Constituição do Estado;

II - cargo de provimento em comissão: cargo a ser ocupado pelo servidor no Quadro de Pessoal do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, consolidado pela Lei Estadual nº 8.100, de 1º de janeiro de 2015, por ela declarado de livre nomeação e exoneração, destinado às atividades de direção, chefia e assessoramento;

III - função de confiança: conjunto de atribuições, classificadas segundo a natureza e o grau das responsabilidades, criadas de acordo com as necessidades operativas das unidades da estrutura organizacional, atribuídas por critério de confiança exclusivamente a servidor ocupante de cargo efetivo e desempenhadas na unidade a qual estiver vinculada a função;

IV - nível: graduação ascendente na Tabela Referencial de Vencimento, composto de nove referências;

V - referência: graduação ascendente existente em cada nível da Tabela Referencial de Vencimento, determinante das progressões no cargo;

VI - progressão funcional: deslocamento funcional do servidor, entre referências e níveis, no mesmo cargo efetivo, por antiguidade ou merecimento;

VII - grau de instrução: grau de ensino necessário para o ingresso, sendo o requisito mínimo para o desempenho das atribuições de cada cargo;

VIII - habilitação: formação acadêmica específica exigida para o ingresso e desempenho nos cargos efetivos de nível superior;

IX - tabela referencial de vencimento: conjunto de índices incidentes sobre o piso de vencimento, determinante do vencimento dos respectivos cargos de provimento efetivo; [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

X - piso de vencimento: é o vencimento atribuído ao nível 1, referência A, da Tabela Referencial de Vencimento;

XI - vencimento: é a retribuição pecuniária mensal devida ao servidor público pelo efetivo exercício de cargo, correspondente ao nível e à referência do respectivo cargo de carreira na conformidade da tabela remuneratória;

XII - remuneração: é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias previstas em Lei;

XIII - gratificação de titulação – GTIT: parcela pecuniária destinada aos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal do Ministério Público de Contas do Estado do Pará em razão da apresentação de certificado de pós-graduação *lato sensu* ou de diplomas de graduação, mestrado e doutorado; [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

XIV - gratificação de desempenho e produtividade: parcela pecuniária destinada aos servidores efetivos do quadro de pessoal do Ministério Público de Contas do Estado do Pará ou, ainda, de outros órgãos públicos, independentemente da esfera e/ou poder, que estejam cedidos ao Ministério Público de Contas e não se beneficiem de parcela equivalente no órgão de origem; [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

XV - interstício avaliatório: período durante o qual o servidor é acompanhado e avaliado para a verificação do desempenho e concessão da Gratificação de Desempenho e Produtividade.

XVI - Unidade de Referência Específica de Confiança – UREC: valor-base a ser multiplicado por índice específico, cujo resultado traduz a retribuição pecuniária devida pelo exercício de função de confiança; [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

XVII - Unidade de Referência Específica de Desempenho (URED): valor-base a ser multiplicado por índice específico, cujo resultado traduz o valor máximo da Gratificação de Desempenho e Produtividade; [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

XVIII - Unidade de Referência Específica de Provimento em Comissão – URECOM: valor-base a ser multiplicado por índice específico, cujo resultado traduz o vencimento base dos cargos em comissão. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

Art. 3º O Regime Jurídico aplicado aos servidores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará é o estatutário, estabelecido pela Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994.

Art. 4º Esta Lei tem por objetivo:

I - estabelecer um sistema permanente de desenvolvimento funcional do servidor, vinculado às metas individuais, da sua unidade de lotação e institucionais, obedecidos os critérios de igualdade de oportunidades, competência, mérito e qualificação profissional e;

II - garantir a eficiência dos serviços prestados pelo Ministério Público de Contas do Estado do Pará à sociedade.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 5º Os princípios e as diretrizes que norteiam a remuneração dos servidores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará são as constantes no art. 37 da Constituição Federal, e ainda:

I - equidade: fica assegurado aos servidores tratamento igualitário para os ocupantes de cargos com atribuições e requisitos iguais;

II - flexibilidade: garantia de revisão das diretrizes fixadas, visando à adequação destas às necessidades da sociedade;

III - capacitação profissional: elemento básico de valorização do servidor, compreendendo o desenvolvimento sistemático, voltado para a sua qualificação e aperfeiçoamento, de forma a criar condições motivacionais favoráveis à melhoria da autoestima;

IV - merecimento: desenvolvimento profissional, por meio de avaliação de desempenho individual, da unidade de lotação e institucional;

V - concurso público: é a forma de ingresso nos cargos efetivos do Ministério Público de Contas do Estado do Pará;

VI - publicidade e transparência: todos os fatos e atos administrativos serão públicos, garantida a total e permanente transparência;

VII - responsabilidade fiscal: a implementação da remuneração dos servidores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará pressupõe a manutenção do equilíbrio das contas públicas, devendo ser observadas as regras previstas na Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, nas normas regulamentares, e na legislação correlata.

Art. 6º Não haverá a designação para função de confiança ou a nomeação para cargo em comissão de pessoa que tenha sido condenada em decisão com trânsito em julgado ou proferida por órgão jurisdicional colegiado, nos seguintes casos:

I - atos de improbidade administrativa;

II - crimes:

a) contra a administração pública;

b) contra a incolumidade pública;

c) contra a fé pública;

- d) hediondos;
- e) praticados por organização criminosa, quadrilha ou bando;
- f) de redução de pessoa à condição análoga à de escravo;
- g) eleitorais, para os quais a lei comine pena privativa de liberdade;
- h) de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores.

Art. 7º Na mesma proibição do art. 6º incidem aqueles que tenham:

- I - praticado atos causadores da perda do cargo ou emprego público;
- II - sido excluídos do exercício da profissão, por decisão sancionatória judicial ou administrativa do órgão profissional competente;
- III - tido suas contas relativas ao exercício de cargos ou funções públicas rejeitadas por irregularidade insanável que configure ato doloso de improbidade administrativa, por decisão irrecorrível do órgão competente.

Art. 8º Não se aplicam as vedações do art. 6º quando o crime tenha sido culposo ou considerado de menor potencial ofensivo.

Art. 9º Deixam de incidir as vedações dos arts. 6º e 7º depois de decorridos cinco anos da:

- I - extinção da punibilidade do crime respectivo, salvo em caso de absolvição pela instância superior, que retroagirá para todos os efeitos;
- II - decisão que tenha ocasionado a exclusão do exercício profissional, a perda do cargo ou emprego público;
- III - rejeição das contas relativas ao exercício de cargos ou funções públicas; ou
- IV - cessação dos efeitos da suspensão dos direitos políticos.

Art. 10. Caberá à unidade responsável pela gestão de pessoas avaliar periodicamente a adequação do quadro de cargos de provimento efetivo e das funções de confiança às necessidades institucionais, e propor, se for o caso, seu redimensionamento, com base nas seguintes variáveis, dentre outras:

- I - necessidades institucionais;
- II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho em relação às unidades da estrutura organizacional;
- III - inovações tecnológicas e;
- IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

CAPÍTULO III

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Seção I

Da Investidura

Art. 11. A investidura em cargo de provimento efetivo dar-se-á mediante prévia

aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, no nível e na referência iniciais do cargo, observada a ordem de classificação, a escolaridade e o preenchimento dos demais requisitos exigidos para ingresso.

Parágrafo único. As atribuições dos cargos efetivos e os requisitos para ingresso constam da Lei Estadual nº 8.100, de 1º de janeiro de 2015.

Seção II

Do Estágio Probatório

Art. 12. O servidor investido em cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, em conformidade com as regras gerais estabelecidas em Lei.

Parágrafo único. A Corregedoria-Geral do Ministério Público de Contas do Estado do Pará fixará, por meio de ato próprio, os critérios específicos para a avaliação dos servidores em estágio probatório. [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

CAPÍTULO IV

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Art. 13. Os ocupantes de cargos em comissão, constituídos em consonância com a estrutura orgânico-funcional, serão nomeados por ato do Procurador-Geral de Contas.

§ 1º. Do total de cargos em comissão previstos na Lei Estadual nº 8.100, de 1º de janeiro de 2015, 20% (vinte por cento), no mínimo, obrigatoriamente, devem ser ocupados por servidores efetivos do Ministério Público de Contas do Estado do Pará. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 2º O servidor ocupante de cargo efetivo estatutário que mantém vínculo permanente com o Estado do Pará, quando no exercício de cargo comissionado no âmbito do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, poderá optar pela remuneração do cargo efetivo, pela remuneração do cargo em comissão, ou pela remuneração do cargo efetivo, acrescida de 80% (oitenta por cento) da retribuição base do cargo comissionado, observado, em qualquer hipótese, o disposto no art. 37, inciso XI da Constituição Federal. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§3º O sistema de remuneração previsto no §2º deste artigo poderá ser aplicado ao servidor público civil ou empregado público da Administração Pública Direta ou Indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, de quaisquer Poderes ou órgãos autônomos, cedido com ônus para o Ministério Público de Contas do Estado do Pará, salvo quando o cedente prever expressa e diferentemente sobre a matéria. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§4º O disposto no §2º deste artigo se aplica também aos empregados celetistas da Administração Indireta da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal cedidos ao Ministério Público de Contas do Estado do Pará, desde que haja compatibilidade com o regulamento da empresa pública, da sociedade de economia mista e da fundação pública de direito privado. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

Da Investidura

Art. 14. Como requisito para investidura em cargo de provimento em comissão exigir-

se-á diploma de graduação em qualquer curso de nível superior, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente.

Seção II

Do Secretário

Art. 15. Compete ao Secretário coordenar todos os órgãos auxiliares de apoio técnico e administrativo do Ministério Público de Contas.

Seção II-A

Do Chefe de Gabinete da Procuradoria-Geral de Contas

Art. 15- A. Ao Chefe de Gabinete da Procuradoria-Geral de Contas compete, dentre outras atribuições:

I - organizar a agenda e os compromissos institucionais do Procurador-Geral de Contas; [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

II - executar, supervisionar e coordenar as atividades administrativas do gabinete da Procuradoria-Geral de Contas em constante interlocução com a Secretaria do órgão e todos departamentos administrativos e órgãos assemelhados; [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

III - executar e superintender a elaboração de minutas de pareceres, ações, estudos, pesquisas, procedimentos, despachos e projetos de interesse do Procurador-Geral de Contas e, quando designado, a quaisquer dos membros; [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

IV - desenvolver outras atividades determinadas pelo Procurador-Geral de Contas e, quando designado, a quaisquer dos membros, inclusive representando-o quando for necessário; [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

V – dirigir os trabalhos do Gabinete da Procuradoria-Geral de Contas, e receber e bem executar as delegações que lhe forem dirigidas. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

Seção III

Dos Chefes de Gabinete

Art. 16. Aos Chefes de Gabinete compete, dentre outras atribuições:

I - organizar a agenda do Procurador de Contas ao qual esteja subordinado;

II - executar, supervisionar e coordenar as atividades administrativas do gabinete no qual esteja lotado;

III - executar e superintender a elaboração de minutas de pareceres, ações, estudos, pesquisas, procedimentos e projetos de interesse do Procurador de Contas ao qual esteja subordinado e, quando designado, a quaisquer dos membros;

IV - desenvolver outras atividades determinadas pelo Procurador de Contas ao qual esteja subordinado e, quando designado, a quaisquer dos membros.

Seção III-A

Dos Chefes de Departamento ou de Outros Órgãos Assemelhados

Art. 16- A. Aos Chefes de Departamento ou de outros órgãos assemelhados compete, dentre outras atribuições:

I - Planejar, organizar, dirigir, controlar, coordenar, orientar, supervisionar, acompanhar e avaliar as ações e atividades necessárias ao exercício das competências do departamento ou do órgão assemelhado;

II - Promover a adequada organização interna das competências e atividades do departamento ou do órgão assemelhado, observadas as disposições legais e regulamentares;

III - Promover a adequada distribuição e encaminhamento dos recursos, trabalhos, atividades, documentos e expedientes do departamento ou do órgão assemelhado;

IV - Acompanhar o cumprimento de metas e avaliar os resultados do departamento ou do órgão assemelhado;

V - Exercer outras atribuições determinadas por superior hierárquico, ato ou regulamento, visando a assegurar o cumprimento das políticas e diretrizes do Ministério Público de Contas do Estado do Pará no âmbito de sua área de atuação.

Seção IV

Dos Assessores Ministeriais

Art. 17. Aos Assessores Ministeriais compete, dentre outras atribuições: [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

I - executar as atividades administrativas de assessoramento superior do gabinete ou do setor no qual esteja lotado; [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

II - executar a elaboração de minutas de pareceres, ações, estudos, pesquisas, procedimentos e projetos de interesse do gabinete ou setor ao qual esteja subordinado e, quando designado, a quaisquer dos membros e gestores do órgão; [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

III - desenvolver outras atividades determinadas pelo Procurador de Contas ou pelo gestor do setor ao qual esteja subordinado. [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

CAPÍTULO V

DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 18. As funções de confiança criadas por esta Lei destinam-se às atividades de chefia e de assessoramento junto aos órgãos auxiliares e de execução do Ministério Público de Contas do Estado do Pará.

§ 1º Escalonadas de FC-1 a FC-3, na forma do Anexo V, serão atribuídas exclusivamente a servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do Ministério Público de Contas do Estado do Pará ou, ainda, de outros órgãos públicos, independentemente da esfera e/ou poder, que estejam cedidos ao Ministério Público de Contas do Estado do Pará. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 2º As funções de confiança, calculadas sobre Unidade de Referência Específica de Confiança – UREC, cujo valor é fixado em até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), terão como fator multiplicador o índice mínimo de 1,0 (um) e máximo de 4,0 (quatro), a serem definidos, nível a nível, por ato do Colégio de Procuradores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 3º A implementação da Unidade de Referência Específica de Confiança – UREC, prevista no §2º deste artigo, partindo-se do valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), será feita gradualmente, por ato do Colégio de Procuradores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, precedido de aprovação por pelo menos 6 (seis) dos seus membros, em conformidade com as disponibilidades financeiras e orçamentárias, preservando-se o equilíbrio entre as receitas e as despesas e observados os limites legais para despesas com pessoal do órgão. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 4º Atualizarão o valor máximo da Unidade de Referência Específica de Confiança – UREC, prevista no §2º deste artigo, as revisões gerais anuais concedidas aos servidores públicos, previstas no inciso X do art. 37 da Constituição Federal. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

TÍTULO II

DO APRIMORAMENTO DOS SERVIDORES E DA REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I

DIRETRIZES BÁSICAS

Art. 19. O constante aprimoramento dos servidores será respaldado no planejamento estratégico da instituição e na política de gestão de pessoas.

CAPÍTULO II

DO PROGRAMA REGULAR DE TREINAMENTO

Art. 20. O desenvolvimento das pessoas ocupantes dos cargos e funções do Ministério Público de Contas do Estado do Pará resultará de programa regular de treinamento, com o objetivo de:

- I - aprimorar o desempenho das atividades funcionais;
- II - fornecer a formação inicial dos servidores efetivos, mediante a preparação para o exercício das atribuições dos cargos, de modo a propiciar conhecimentos, métodos, técnicas e habilidades desejadas;
- III - preparar o servidor efetivo para o exercício de funções de direção, chefia e assessoramento; e
- IV - conceder bolsas de estudo.

CAPÍTULO III

PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 21. A progressão funcional far-se-á mediante a movimentação do servidor do nível e referência em que se encontrar para referência superior da Tabela Referencial de Vencimento do Ministério Público de Contas do Estado do Pará.

Art. 22. A ocorrência da progressão ficará condicionada ao atendimento do limite de despesa com pessoal previsto na Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000, sendo que a verificação posterior de conformação ao disposto na Lei autorizará a efetivação das progressões não realizadas, vedado o pagamento retroativo.

Seção I

Da progressão por antiguidade

Art. 23. A progressão por antiguidade ocorrerá no mês em que o servidor completar 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício no respectivo cargo efetivo do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, quando dar-se-á a movimentação do servidor da referência em que se encontrar para outra imediatamente superior do mesmo cargo, devendo-se observar a seguinte correlação:

I - cargo Analista Ministerial: do Nível 4, Referência A, até o Nível 8, Referência I;

II - cargo Assistente Ministerial de Controle Externo: do Nível 1, Referência A, até o Nível 5, Referência I;

III - cargo Assistente Ministerial de Informática: do Nível 1, Referência A, até o Nível 5, Referência I; e

IV - cargo Auxiliar Ministerial de Controle Externo: do Nível 1, Referência A, até o Nível 5, Referência I.

Art. 24. Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em resolução do Conselho Superior do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, não será considerado como de efetivo exercício no cargo, para efeito de progressão por antiguidade, o tempo relativo a:

I - faltas injustificadas;

II - licença para tratamento de interesses particulares; e

III - suspensão disciplinar.

Seção II

Da progressão por merecimento

Art. 25. A progressão por merecimento implica a movimentação do servidor da referência em que se encontra para até duas referências imediatamente superiores, independentemente da progressão por antiguidade.

§ 1º A progressão por merecimento dar-se-á a cada 2 (dois) anos, mediante a observância dos critérios e respectiva pontuação fixados em resolução do Conselho Superior do Ministério Público de Contas do Estado do Pará.

§ 2º Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em resolução do Conselho Superior do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, não fará jus à progressão por merecimento o servidor que, durante o período avaliado:

I - estiver cedido ou à disposição, salvo em razão de convocação ou requisição legal;

II - estiver em gozo de licença para tratamento de assuntos particulares ou para acompanhar cônjuge ou companheiro(a);

III - estiver em gozo de licença para concorrer a cargo eletivo;

IV - estiver em gozo de licença para exercer mandato eletivo;

V - contar com falta injustificada;

VI - não tiver atingido a pontuação mínima para a gratificação de desempenho e produtividade no interstício de 2 (dois) anos;

VII - tiver sofrido penalidade disciplinar.

§ 3º O sistema de avaliação para progressão por merecimento será regulamentado em até 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da publicação desta Lei.

CAPÍTULO IV

DA GRATIFICAÇÃO DE TITULAÇÃO

Art. 26. Fica concedida a Gratificação de Titulação, devida aos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, quando portadores de títulos, diplomas ou certificados adicionais obtidos mediante conclusão de cursos de graduação, pós-graduação *lato sensu*, mestrado e doutorado, diretamente relacionados com as atividades administrativas ou de controle externo. (Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)

§ 1º A Gratificação de Titulação de que trata este artigo não será concedida quando o título ou certificado constituir requisito para ingresso no cargo ocupado pelo servidor.

§ 2º Os cursos de graduação, pós-graduação *lato sensu*, mestrado e doutorado só serão considerados quando devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação na forma de lei específica.

§ 3º Os diplomas referentes às titulações de que trata este artigo, serão submetidos à análise e validação pela unidade responsável pela gestão de pessoas, gerando efeitos financeiros a partir da data da apresentação do título ou certificado.

Art. 27. A Gratificação de Titulação a que se refere o art. 26, incidirá sobre o vencimento do nível 8, referência I e será devida conforme disposto abaixo:

I – 35% (trinta por cento), pela apresentação de título de Doutor;

II – 25% (vinte por cento), pela apresentação de título de Mestre;

III – 15% (quinze por cento), pela apresentação de diploma de curso de pós-graduação lato sensu, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

IV – 5% (cinco por cento), pela apresentação do diploma de graduação;

Parágrafo único. Os percentuais definidos nos incisos anteriores não serão cumulativos.

Art. 28. Os efeitos financeiros da Gratificação de Titulação vigorarão a partir da sua regulamentação, por meio de Resolução do Conselho Superior do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, devendo ainda ser obedecida a prévia disponibilidade orçamentária, bem como os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal para que se dê início ao pagamento.

CAPÍTULO V

DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE (GDP)

Art. 29. Aos servidores efetivos do quadro de pessoal do Ministério Público de Contas do Estado do Pará ou, ainda, de outros órgãos públicos, independentemente da esfera e/ou Poder, que estejam cedidos ao Ministério Público de Contas do Estado do Pará para o desempenho de função de confiança e que não se beneficiem de parcela equivalente no órgão de origem, é assegurada a percepção de Gratificação de Desempenho e Produtividade, calculada sobre a Unidade de Referência Específica de Desempenho (URED), condicionada à avaliação funcional individual do servidor conforme critérios e periodicidade disciplinados em ato normativo do Conselho Superior do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, que levará em conta a ponderação, entre outros, dos seguintes indicadores de competência: [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

I - comprometimento, qualidade e produtividade no trabalho;

II - trabalho em equipe e relacionamento interpessoal;

III - disciplina.

§ 1º A gratificação prevista neste artigo integrará a remuneração do servidor para fins de aposentadoria, sendo que a parcela será calculada com base na média dos percentuais percebidos pelo servidor enquanto ativo.

§ 2º O valor da Gratificação de Desempenho e Produtividade será acrescido em até 20% (vinte por cento) a título de atingimento de metas institucionais, quando oficialmente

estabelecidas em ato normativo do Conselho Superior do Ministério Público de Contas do Estado do Pará.

§ 3º A regulamentação e aplicação da Gratificação de Desempenho e Produtividade fica condicionada às disponibilidades financeiras e orçamentárias, preservando-se o equilíbrio entre as receitas e as despesas e observados os limites legais para despesas com pessoal do órgão.

§ 4º Enquanto não editado o ato normativo a que se refere o caput, não haverá o pagamento da Gratificação de Desempenho e Produtividade.

§ 5º O pagamento da Gratificação de Desempenho e Produtividade de servidores exercentes de função de confiança poderá ter valores distintos dos servidores em geral, conforme previsto em regulamento próprio. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

29-A. A Gratificação de Desempenho e Produtividade será calculada sobre Unidade de Referência Específica de Desempenho - URED, cujo valor é fixado em até R\$4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), e terá como fator multiplicador o índice mínimo de 1,0 (um) e máximo de 3,0 (três), a ser definido de acordo com os níveis de escolaridade de cada cargo por ato do Colégio de Procuradores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 1º A implementação da Unidade de Referência Específica de Desempenho – URED, prevista no *caput* deste artigo, partindo-se do valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), será feita gradualmente, por ato do Colégio de Procuradores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, precedido de aprovação por pelo menos 6 (seis) dos seus membros, em conformidade com as disponibilidades financeiras e orçamentárias, preservando-se o equilíbrio entre as receitas e as despesas e observados os limites legais para despesas com pessoal do órgão. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 2º Atualizarão o valor máximo da Unidade de Referência Específica de Desempenho – URED, prevista no *caput* deste artigo, as revisões gerais anuais concedidas aos servidores públicos, previstas no inciso X do art. 37 da Constituição Federal. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

Art. 30. Para implantação da Gratificação de Desempenho e Produtividade serão observados:

I - definição metodológica dos indicadores de avaliação;

II - definição de metas;

III - adoção de modelos de gestão de pessoas orientados por competências e instrumentos que atendam à natureza das atividades, assegurados os seguintes princípios:

a) legitimidade e transparência do processo de avaliação;

- b) periodicidade;
- c) contribuição do servidor para a consecução dos objetivos do órgão ou serviço;
- d) conhecimento do servidor sobre todas as etapas da avaliação e do seu resultado final;
e
- e) direito de manifestação às instâncias recursais.

Art. 31. Na avaliação de desempenho e produtividade, além dos critérios já mencionados, deverão ser contemplados outros, capazes de avaliar a qualidade dos processos de trabalho contínuo, permanente, crítico, participativo, nas áreas finalísticas e de suporte, de modo a abranger o servidor de forma integrada, com sua participação no processo de prestação de serviços à sociedade.

Art. 32. A unidade responsável pela avaliação de desempenho e produtividade deverá:

- I - acompanhar e supervisionar o processo de avaliação;
- II - analisar e instruir os recursos interpostos.

CAPÍTULO V-A

DA GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO

Art. 32-A. Fica instituída a gratificação de plantão devida ao servidor e membro que laborar no plantão administrativo, observada a tabela de valores máximos constantes do Anexo XVII desta Lei, realizados nos finais de semana, feriados e pontos facultativos ou recesso de fim de ano, no horário determinado pela administração, na forma de ato da Procuradoria-Geral de Contas, assegurada distinção de valor de acordo com o nível de complexidade e responsabilidade dos cargos. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 1º A gratificação de plantão, de que trata o *caput*, será devida, por dia de trabalho, comprovado mediante registro de frequência. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 2º Ao servidor e membro plantonista fica facultada a concessão de folgas em substituição ao pagamento da gratificação de que trata o *caput*, na forma do que prevê ato da Procuradoria-Geral de Contas. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 3º É vedada a incorporação da gratificação de plantão aos vencimentos e proventos do servidor e do membro, bem como sua vinculação ou utilização para base de cálculo para qualquer outra gratificação ou vantagem. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 4º Os servidores e membros que sejam designados para cumprir escala de revezamento de sobreaviso, estando à disposição da Administração, somente serão remunerados quando, comprovadamente, desempenharem o trabalho solicitado, independentemente da quantidade de horas trabalhadas, em valores parciais aos estabelecidos no Anexo XVII desta Lei e na forma de ato da Procuradoria-Geral de Contas. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 5º A gratificação de plantão devida aos membros será calculada com acréscimo de até 50% sobre os valores previstos no Anexo XVII desta Lei. [\(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

CAPÍTULO VI

DO VENCIMENTO

Art. 33. O vencimento dos cargos efetivos é fixado em índices sobre o piso de vencimento estabelecido no art. 35, desta Lei, de acordo com os níveis e referências fixados na Tabela Referencial de Vencimento constante do Anexo VI, integrante desta Lei, considerando para o Nível 1, Referência A, o índice correspondente a 1,0000 e, a partir deste, aplicando-se o fator constante de multiplicação de 1,01 entre as referências.

Art. 34 Escalonados de CC-1 a CC-4, na forma do Anexo VIII, os Cargos em Comissão serão remunerados exclusivamente pelo seu vencimento base, acrescido da Gratificação de Escolaridade e do Adicional de Tempo de Serviço previsto nos arts. 131 e 140 da Lei 5.810, de 24 de janeiro de 1994, observada, ainda, a possibilidade da concessão de Regime Especial de Trabalho previsto no art. 47 desta lei. [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 1º O vencimento base dos Cargos em Comissão será calculado a partir de Unidade de Referência Específica de Provedimento em Comissão – URECOM, cujo valor é fixado em até R\$ 6.000,00 (seis mil reais), e terá como fator multiplicador o índice mínimo de 1,0 (um) e máximo de 5,0 (cinco), a serem definidos, nível a nível, e cargo a cargo, por ato do Colégio de Procuradores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, de acordo com o nível de complexidade das responsabilidades do cargo. [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 2º A implementação da Unidade de Referência Específica de Provedimento em Comissão – URECOM prevista no §1º deste artigo, partindo-se do valor de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) será feita gradualmente, por ato do Colégio de Procuradores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, precedido de aprovação por pelo menos 6 (seis) dos seus membros, em conformidade com as disponibilidades financeiras e orçamentárias, preservando-se o equilíbrio entre as receitas e as despesas e observados os limites legais para despesas com pessoal do órgão. [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 3º Atualizarão o valor máximo da Unidade de Referência Específica de Provedimento em Comissão – URECOM, prevista no §1º deste artigo, as revisões gerais anuais concedidas aos servidores públicos, previstas no inciso X do art. 37 da Constituição Federal. [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

Art. 35 O piso de vencimento dos cargos de provimento efetivo correspondente ao Nível 1, Referência A, da tabela de índices de vencimentos é fixado em até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

§ 1º A implementação do piso de vencimento previsto no caput deste artigo, partindo-se do valor de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais) na data da publicação desta Lei, será

feita gradualmente, por ato do Colégio de Procuradores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, precedido de aprovação por pelo menos 6 (seis) dos seus membros, em conformidade com as disponibilidades financeiras e orçamentárias, preservando-se o equilíbrio entre as receitas e as despesas e observados os limites legais para despesas com pessoal do órgão.

§ 2º Ao final de cada quadrimestre, e após a divulgação do Relatório de Gestão Fiscal, o piso de vencimento de que trata o parágrafo anterior poderá ser alterado até atingir o valor previsto no caput deste artigo, observado o disposto no parágrafo anterior e o crescimento vegetativo da folha de pagamento, vedado o pagamento de qualquer diferença ou resíduo decorrente da sua implementação gradual.

§ 3º Atualizarão o valor do piso de vencimento previsto no caput do art. 35, as revisões gerais anuais concedidas aos servidores.

CAPÍTULO VII

DO ENQUADRAMENTO

Art. 36. Aos servidores efetivos em atividade será conferida a progressão nos níveis e referências correspondentes ao tempo de efetivo exercício no Ministério Público de Contas do Estado do Pará.

Parágrafo único. O enquadramento dos servidores dar-se-á por meio de ato do Procurador-Geral de Contas do Estado do Pará ou de autoridade delegada, no prazo de 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO VIII

DA INDENIZAÇÃO DAS FÉRIAS E CONVERSÃO EM PECÚNIA

DAS LICENÇAS-PRÊMIO

Art. 37. O Ministério Público de Contas do Estado do Pará poderá antecipar a indenização em pecúnia, prevista no art. 76, § 3º da Lei nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994, das férias vencidas e não gozadas, por interesse público, há mais de dois anos dos seus servidores.

Parágrafo único. A indenização em pecúnia de que trata o caput deste artigo fica limitada a um período de férias por ano civil.

Art. 38. O Ministério Público de Contas do Estado do Pará poderá, a requerimento do servidor, antecipar a conversão em pecúnia, prevista no art. 99, inciso II, da Lei nº 5.810, de 1994, de até dois períodos de trinta dias de licença-prêmio não gozadas, a cada ano civil.

Art. 39. Na indenização de férias e na conversão de licença-prêmio deverá ser observada a ordem de antiguidade dos períodos vencidos.

Art. 40. Somente poderão ser objeto de indenização as férias e de conversão as licenças-prêmio cujo período aquisitivo tenha sido totalmente laborado no Ministério Público de Contas do Estado do Pará.

Art. 41. A indenização e a conversão terão seu pagamento condicionado à disponibilidade orçamentário-financeira da Instituição, respeitada a ordem cronológica dos requerimentos.

Art. 42. Ato do Procurador-Geral de Contas regulamentará o pagamento da indenização e da conversão de que trata esta Lei.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 43. Esta Lei se aplica, no que couber, aos aposentados e pensionistas do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, observados os dispositivos constitucionais pertinentes à matéria.

Parágrafo único. A Gratificação de Titulação será considerada no cálculo dos proventos de aposentadoria e das pensões, desde que os cursos que estabelecem sua concessão tenham sido concluídos em data anterior à inatividade.

Art. 44. Aos servidores ativos, aos aposentados e aos beneficiários de pensão que, em decorrência da aplicação desta Lei, passarem a perceber remuneração mensal inferior a que vinham percebendo, fica assegurado o pagamento da diferença como Vantagem Pessoal Nominalmente Identificável – VPNI, a ser absorvida em reajustes futuros.

Art. 45. A denominação dos cargos de provimento em comissão e das funções de confiança poderá ser alterada por ato do Colégio de Procuradores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, precedido de aprovação por pelo menos 6 (seis) dos seus membros, atendendo a conveniência de estruturação administrativa, mantidos os quantitativos, níveis e valores de cada cargo e de cada função.

Art. 46. [\(Revogado pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

Art. 47. Aos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo ou comissionado, inclusive aos cedidos, aplica-se, em potencial, a gratificação por regime especial de trabalho prevista no art. 137 da Lei Estadual nº 5.810, de 24 de janeiro de 1994, conforme regulamento a ser fixado pelo Colégio de Procuradores do Ministério Público de Contas do Estado do Pará, e a oportunidade e conveniência da administração superior do órgão. [\(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023\)](#)

Parágrafo único. A gratificação prevista no caput poderá ser concedida aos demais servidores que se enquadrem nas hipóteses legais.

Art. 48. Fica modificada a escolaridade do cargo Auxiliar Ministerial de Controle Externo, de nível fundamental para nível médio, sem que haja mudança na natureza e essência de complexidade das respectivas atribuições originais, relacionadas no anexo II da Lei nº 8.100, de 1º de janeiro de 2015.

Art. 49. O anexo II da Lei Estadual nº 8.100, de 1º de janeiro de 2015, passa a vigorar com a seguinte redação:

Cargo: AUXILIAR MINISTERIAL DE CONTROLE
EXTERNO

Síntese das Atribuições: Execução, sob supervisão, de atividades básicas e/ou padronizadas de apoio operacional relacionadas às rotinas e ações do Órgão, atuando tanto em sua área-meio como em sua área-fim, em quaisquer setores de lotação.

Requisitos para Provimento:

Escolaridade: Certificado de conclusão do ensino médio, expedido por instituição reconhecida por órgão oficial.

Art. 50. Aos ocupantes dos cargos de Assessor Técnico e de Agente Operador de Veículos, colocados em extinção pela Lei Estadual nº 8.100, de 1º de janeiro de 2015, enquanto ativos e quando da aposentadoria, caso optem e tenham direito à paridade e à integralidade, terão como paradigma, respectivamente, a estrutura remuneratória de Analista Ministerial – Especialidade Controle Externo e de Auxiliar Ministerial de Controle Externo.

Art. 51. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta do orçamento do Ministério Público de Contas do Estado do Pará.

Art. 52. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 11 de janeiro de 2018.

SIMÃO JATENE

Governador do Estado

ANEXO I

ESTRUTURA DOS CARGOS EFETIVOS DO QUADRO DE PESSOAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS – LEI ESTADUAL Nº 8.100, DE 1º DE JANEIRO DE 2015

(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)

CARGO	NÍVEL	REFERÊNCIA	QUANTIDADE DE CARGOS
Analista Ministerial - Especialidade Administração	4 a 8	A a I	8
Analista Ministerial - Especialidade Ciências Contábeis	4 a 8	A a I	7
Analista Ministerial - Especialidade Comunicação Social	4 a 8	A a I	3
Analista Ministerial - Especialidade Controle Externo	4 a 8	A a I	18
Analista Ministerial - Especialidade Direito	4 a 8	A a I	13
Analista Ministerial - Especialidade Engenharia Civil	4 a 8	A a I	2
Analista Ministerial - Especialidade Tecnologia da Informação	4 a 8	A a I	4
Assistente Ministerial de Controle Externo	1 a 5	A a I	6
Assistente Ministerial de Informática	1 a 5	A a I	2
Auxiliar Ministerial de Controle Externo	1 a 5	A a I	4
TOTAL			67

ANEXO II

ESTRUTURA DOS CARGOS EM EXTINÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS – LEI ESTADUAL Nº 8.100, DE 1º DE JANEIRO DE 2015

CARGO	NÍVEL	REFERÊNCIA	QUANTIDADE DE CARGOS
Assessor Técnico	4 a 8	A a I	3
Agente Operador de Veículos	1 a 5	A a I	8
TOTAL			11

ANEXO III

CARGOS EM COMISSÃO DO QUADRO DE PESSOAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS – LEI ESTADUAL Nº 8.100, DE 1º DE JANEIRO DE 2015

(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)

CÓDIGO	DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE
CC-4	Secretário	01
CC-3	Chefe de Gabinete da Procuradoria-Geral	01
CC-2	Chefe de Departamento	10
CC-2	Chefe de Gabinete	09
CC-1	Assessor Ministerial	26
TOTAL		47

ANEXO IV**QUANTITATIVO TOTAL CONSOLIDADO DOS CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL DO MPC-PA – LEI ESTADUAL Nº 8.100, DE 1º DE JANEIRO DE 2015***(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)*

CARGOS	QUANTIDADE
Cargos Efetivos	67
Cargos em Extinção (atualmente ocupados)	11
Subtotal	78
Cargos de Provisão em Comissão	47
TOTAL	125

ANEXO V**QUANTITATIVOS DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA CRIADAS POR ESTA LEI***(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)*

CÓDIGO	QUANTIDADE
FC-01	05
FC-02	11
FC-03	20
TOTAL	36

ANEXO VI**ÍNDICES DE VENCIMENTO DOS CARGOS EFETIVOS DO QUADRO DE PESSOAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS - TABELA REFERENCIAL DE VENCIMENTOS -****(Fator multiplicado pelo Piso de Vencimento)**

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	1	1,01	1,0201	1,030301	1,04060401	1,05101005	1,061520151	1,07213535	1,08285671
2	1,09368527	1,10462213	1,11567	1,126825	1,13809328	1,14947421	1,160968955	1,17257864	1,18430443
3	1,19614748	1,20810895	1,22019	1,232392	1,24471586	1,25716302	1,269734649	1,282432	1,29525631
4	1,30820888	1,32129097	1,3345	1,347849	1,3613274	1,37494068	1,388690085	1,40257699	1,41660276
5	1,43076878	1,44507647	1,45953	1,474123	1,48886373	1,50375237	1,518789895	1,53397779	1,54931757
6	1,56481075	1,58045885	1,59626	1,612226	1,62834834	1,64463182	1,66107814	1,67768892	1,69446581
7	1,71141047	1,72852457	1,74581	1,763268	1,7809006	1,7987096	1,816696699	1,83486367	1,8532123
8	1,87174443	1,89046187	1,90937	1,92846	1,94774475	1,9672222	1,986894424	2,00676337	2,026831

FATOR CONSTANTE ENTRE REFERÊNCIAS = 1,01

ANEXO VII
TABELA DE VENCIMENTOS NA IMPLEMENTAÇÃO – CARGOS EFETIVOS
(EM R\$)

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	2200,00	2222,00	2244,22	2266,66	2289,33	2312,22	2335,34	2358,70	2382,28
2	2406,11	2430,17	2454,47	2479,02	2503,81	2528,84	2554,13	2579,67	2605,47
3	2631,52	2657,84	2684,42	2711,26	2738,37	2765,76	2793,42	2821,35	2849,56
4	2878,06	2906,84	2935,91	2965,27	2994,92	3024,87	3055,12	3085,67	3116,53
5	3147,69	3179,17	3210,96	3243,07	3275,50	3308,26	3341,34	3374,75	3408,50
6	3442,58	3477,01	3511,78	3546,90	3582,37	3618,19	3654,37	3690,92	3727,82
7	3765,10	3802,75	3840,78	3879,19	3917,98	3957,16	3996,73	4036,70	4077,07
8	4117,84	4159,02	4200,61	4242,61	4285,04	4327,89	4371,17	4414,88	4459,03

ANEXO VIII
ÍNDICES DE VENCIMENTO DOS CARGOS EM COMISSÃO DO QUADRO DE
PESSOAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS

(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)

CÓDIGO	DENOMINAÇÃO	ÍNDICE (Fator multiplicado pela Unidade de Referência Específica de Provimento em Comissão – URECOM)
CC-4	Secretário	De 2,0 até 5,0
CC-3	Chefe de Gabinete da Procuradoria-Geral de Contas	De 1,5 até 4,5
CC-2	Chefe de Departamento ou de outros órgãos	De 1,5 até 4,0
CC-2	Chefe de Gabinete	De 1,5 até 4,0
CC-1	Assessor Ministerial	De 1,0 até 3,5

ANEXO IX

(Revogado pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)

ANEXO X

ÍNDICES DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA DO QUADRO DE PESSOAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS

(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)

CÓDIGO	ÍNDICE (Fator multiplicado pela Unidade de Referência Específica de Confiança)
FC-1	Até 1,00
FC-2	Até 2,50
FC-3	Até 4,00

ANEXO XI

REMUNERAÇÃO DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA NA IMPLEMENTAÇÃO

(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)

Unidade de Referência Específica de Confiança – UREC
(x) Índice específico

ANEXO XII

GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO E PRODUTIVIDADE DOS SERVIDORES DO QUADRO DE PESSOAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS

(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)

CARGOS EFETIVOS	ÍNDICE
	(Fator multiplicado pela Unidade de Referência Específica de Desempenho - URED)
Nível fundamental	De 1,0 até 3,0
Nível médio	De 1,0 até 3,0
Nível superior	De 1,0 até 3,0

ANEXO XIII

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DOS CARGOS EFETIVOS DE NÍVEL MÉDIO

Vencimento
(+) Gratificação de Titulação
(+) Gratificação de Desempenho e Produtividade
(+) Adicional por Tempo de Serviço
(=) Remuneração do Servidor

ANEXO XIV

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DOS CARGOS EFETIVOS DE NÍVEL SUPERIOR

Vencimento
(+) Gratificação de Escolaridade – 80% do vencimento (art. 140, III do RJU)
(+) Gratificação de Titulação
(+) Gratificação de Desempenho e Produtividade
(+) Adicional por Tempo de Serviço
(=) Remuneração do Servidor

ANEXO XV

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DOS CARGOS EM COMISSÃO CC-1
(Redação dada pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)

Vencimento Base de Cargo em Comissão (URECOM x Índice)
(+) Gratificação de Escolaridade
(+) Adicional por Tempo de Serviço
(=) Remuneração do servidor

ANEXO XVI

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DOS CARGOS EM COMISSÃO CC-2
(Revogado pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)

ANEXO XVII

TABELA DE GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO E SOBREAviso
(Incluído pela Lei nº 9.852, de 12 de janeiro de 2023)

SÁBADOS	DOMINGOS, FERIADOS E RECESSO
Até R\$ 350,00	Até R\$ 500,00