

Art. 5º O Quadro de Pessoal do Ministério Público Estadual corresponderá ao número total de cargos efetivos providos e vagas e funções comissionadas providas e vagas, existentes na data da publicação desta Lei.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, é adotada a seguinte terminologia:

I - Plano de Cargos, Carreiras e Salários - o conjunto de normas e procedimentos que regula a vida funcional do servidor;

II - Quadro de Pessoal - o conjunto de cargos de provimento efetivo, em comissão e de funções de confiança;

III - Carreira - o conjunto de cargos agrupados em classes segundo a natureza de trabalho, escolaridade, qualificação, atribuições e grau de complexidade e responsabilidade;

IV - Cargo em Comissão - o conjunto de funções e responsabilidades definidas com base na estrutura organizacional do Ministério Público do Estado do Piauí, de livre nomeação e exoneração;

V - Função de Confiança - o conjunto de funções e responsabilidades definidas com base na estrutura organizacional do Ministério Público do Estado do Piauí e privativas de seu servidor efetivo;

VI - Cargo de Provimento Efetivo - o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor público, criado através de Lei, com denominação própria, número certo, pagamento pelos cofres públicos e provimento em caráter efetivo;

VII - Classe - a posição do cargo dentro da carreira, decorrente do seu desdobramento escalonado de acordo com o grau de experiência e de titulação ou escolaridade exigida;

VIII - Categoria Funcional - o desdobramento que identifica a posição do cargo na estrutura da Carreira, segundo o grau de qualificação e escolaridade formal exigida para seu ocupante, compreendendo:

a) Nível Fundamental - constituído dos cargos que exigem de seus ocupantes conhecimentos sobre tarefas simples, executadas após curto tempo de aprendizagem e escolaridade equivalente ao Ensino Fundamental completo;

b) Nível Médio - constituído dos cargos que exigem dos seus ocupantes escolaridade ou formação técnico-profissional equivalente ao Ensino Médio completo;

c) Nível Superior - constituído dos cargos que exigem dos seus ocupantes conhecimentos profissionais ou especializados, com curso superior completo de graduação plena.

Art. 6º Integram o Quadro de Pessoal do Ministério Público as Funções de Confiança FC-01 a FC-03, na forma da tabela do Anexo IV, e os Cargos em Comissão CC-01 a CC-09, na forma da tabela do Anexo II, para o exercício de atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Art. 7º Os cargos efetivos de Analista, Técnico e Auxiliar do Ministério Público do Estado do Piauí, a que se refere o art. 5º da Lei nº 5.438, de 07 de Janeiro de 2005, ficam reestruturados na forma do anexo I desta Lei.

Art. 8º Para efeito de enquadramento, serão observados os seguintes critérios:

I - tempo de efetivo exercício no Serviço Público;

II - dois padrões para os três anos iniciais;

III - um padrão para cada três anos.

§ 1º Enquadramento Salarial Automático consiste no enquadramento do servidor, por transposição do respectivo cargo do nível hierárquico na escala salarial da mesma classe e padrão em que estiverem posicionados na data da publicação desta Lei;

§ 2º Enquadramento por Descompressão consiste na classificação do servidor, por deslocamento, no padrão/classe correspondente em função do tempo de serviço público estadual, e será de conformidade com o descrito no Anexo V desta Lei.

§ 3º A apuração de tempo de serviço público estadual será feita em dias, que serão convertidos em ano, considerando o ano com trezentos e sessenta e cinco dias.

§ 4º Feita a conversão, os dias restantes até Cento e Oitenta e dois, não serão computados, arredondando-se para um ano quando excederem este número.

§ 5º Ciente do seu enquadramento, o servidor terá o prazo de trinta dias para interposição de recurso.

Art. 9º No âmbito do Ministério Público Estadual, é vedada a nomeação ou designação para funções comissionadas de cônjuge, companheiro ou parente até o terceiro grau, inclusive, dos respectivos membros, salvo a de servidor ocupante de cargo de provimento efetivo da Carreira de Apoio Técnico-Administrativo, caso em que a vedação é restrita à nomeação ou designação para servir junto ao membro determinante da incompatibilidade.

Art. 10. O Quadro de Pessoal do Ministério Público do Estado do Piauí corresponderá ao número de cargos efetivos das carreiras dos servidores do Ministério Público do Estado do Piauí e das funções de confiança e cargos comissionados, providos e vagas, criados por lei.

§ 1º As funções de confiança são denominadas como FC-01, FC-02 e FC-03, na forma do Anexo IV desta Lei.

§ 2º Ficam extintos os cargos FC-04 - Secretário II e FC-09 - Assessor de Corregedor.

§ 3º Fica criado o Cargo Comissionado CC-05 - Secretário do Corregedor, constante do Anexo II desta Lei.

Art. 11. A remuneração máxima do integrante das carreiras dos servidores do Ministério Público do Estado do Piauí obedecerá ao teto previsto na Lei Complementar nº 13, de 03 de Janeiro de 1994 (Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado).

Art. 12. O Procurador Geral de Justiça do Ministério Público do Estado do Piauí fixará em ato próprio a distribuição dos cargos efetivos, funções de confiança e cargos em comissão nas Unidades e Comarcas de sua estrutura.

Art. 13. A remoção do servidor integrante da carreira dos servidores do Ministério Público do Estado do Piauí para ocupação de vagas nas Unidades ou Comarcas obedecerá a critérios definidos em regulamento, ressalvadas as disposições da Lei Complementar nº 13, de 03 de Janeiro de 1994.

§ 1º O servidor cuja lotação for determinada em provimento inicial de cargo da carreira deverá permanecer na Unidade Administrativa ou residir na Comarca pelo prazo mínimo de dois anos, só podendo ser removido nesse período por interesse da administração.

§ 2º O servidor removido por antiguidade ou por merecimento deverá permanecer na Unidade Administrativa ou na Comarca em que foi lotado, pelo prazo mínimo de dois anos.

CAPÍTULO III DO PROVIMENTO DE CARGOS

Art. 14. O ingresso nas carreiras do Ministério Público Estadual, conforme a área de atividade ou a especialidade, dar-se-á por concurso público, de provas ou de provas e títulos, no primeiro padrão classe A do respectivo cargo.

Art. 15. São requisitos de escolaridade para ingresso:

I - para o cargo de Analista, diploma de conclusão de curso superior, em nível de graduação, com habilitação legal específica, observada a disposição do parágrafo único do art. 4º desta Lei;

II - para o cargo de Técnico, certificado de conclusão de ensino médio e/ou, se for o caso, habilitação legal específica em instituição de ensino regularizada pelo MEC ou Secretaria de Educação, observada a disposição do parágrafo único do art. 4º desta Lei;

III - para o cargo de Auxiliar, certificado de conclusão de ensino fundamental em instituição de ensino regularizada pelo MEC ou Secretaria de Educação, observada a disposição do parágrafo único do art. 4º desta Lei;

Parágrafo único. Além dos requisitos previstos neste artigo, poderão ser exigidos formação especializada, experiência e registro profissional previsto em lei.

Art. 16. A nomeação para as funções comissionadas é de livre escolha do Procurador Geral de Justiça, observados os requisitos de qualificação e experiência previstos em regulamento.

§ 1º As FC-01 a FC-03 compreendem as atividades de assistência e serão exercidas, exclusivamente, por ocupantes de cargo efetivo do Quadro de Pessoal do Ministério Público Estadual.

§ 2º Os Cargos Comissionados CC-01 a CC-09 serão exercidos preferencialmente por ocupantes de cargos efetivos do Ministério Público Estadual, exigindo-se dos seus ocupantes formação adequada.

Art. 17. A lotação dos cargos do quadro dependerá de ato normativo do Procurador Geral de Justiça, sendo obrigatória a lotação de no mínimo:

- um servidor para cada órgão de execução;
- dois cargos em comissão por Procuradoria de Justiça.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA SALARIAL

Art. 18. O vencimento base dos cargos de Auxiliar Ministerial, Técnico Ministerial e de Analista Ministerial é o constante do Anexo I, tabelas 1, 2 e 3 desta Lei, fixado com diferença de 5% (cinco por cento) em ordem crescente no padrão.

Art. 19. As simbologias e vencimentos das Funções de Confiança e Cargos Comissionados do Ministério Público Estadual são os constantes do Anexo II e IV desta Lei.

Art. 20. A remuneração dos cargos de provimento efetivo das carreiras dos servidores do Ministério Público do Estado do Piauí é composta pelos vencimentos discriminados no Anexo I, tabelas 1, 2 e 3, acrescidos das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em Lei, como vantagens adquiridas nominalmente identificadas e gratificação já incorporada com direitos adquiridos.

Art. 21. Será concedida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo das carreiras dos servidores do Ministério Público do Estado do Piauí e cargos comissionados a Gratificação por Condição Especial de Trabalho, a ser regulamentada por ato do Procurador Geral de Justiça, tendo em vista a complexidade das respectivas responsabilidades, no valor limite estipulado na tabela do Anexo VIII, vedada a sua incorporação.

Art. 22. O vencimento, a gratificação pelo exercício de cargo ou função de direção, chefia e assessoramento, a gratificação por condição especial de trabalho, a gratificação incorporada pelo exercício de cargos em comissão, a gratificação natalina, o adicional de férias e as indenizações dos cargos de provimento efetivo e cargos comissionados são disciplinados, no que couber, pelo Estatuto dos Servidores Cíveis do Estado e pela Lei Complementar nº 33, de 15 de Agosto de 2003.

Art. 23. Fica instituída a Gratificação de Atividade de Segurança - GAS, devida ao servidor público estadual militar requisitado para servir na Assessoria Militar do Ministério Público, no valor limite estipulado na Tabela do Anexo VII, a ser regulamentada por ato do Procurador Geral de Justiça.

CAPÍTULO V DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 24. O desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º A progressão funcional é a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte dentro de uma mesma classe, observado o interstício de um ano, sob os critérios fixados em regulamento, e de acordo com o resultado de avaliação formal de desempenho.

§ 2º A promoção é a movimentação do servidor do último padrão de uma mesma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observado o interstício de um ano em relação à progressão funcional imediatamente anterior, dependendo, cumulativamente, do resultado de avaliação formal de desempenho e da participação em curso de aperfeiçoamento, ação ou programa de capacitação, oferecidos preferencialmente pelo órgão, na forma prevista em regulamento.

§ 3º A progressão funcional e a promoção não acarretarão mudança de cargo.

§ 4º É vedada a promoção durante o estágio probatório, findo o qual o servidor poderá ser promovido para o terceiro padrão da classe de sua carreira.

Art. 25. O servidor estável do quadro permanente do Ministério Público Estadual que comprovar a conclusão de curso de especialização, mestrado e doutorado, vinculado a sua área de formação ou atuação (Analista); conclusão de ensino superior (Técnico); conclusão de ensino médio (Auxiliar) fará jus a um padrão de progressão na carreira por cada um dos níveis concluídos.

Art. 26. Os critérios específicos para a ocorrência da progressão funcional e da promoção serão estabelecidos em regulamento a ser editado no prazo de sessenta dias da publicação desta Lei.

CAPÍTULO VI DA POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Art. 27. A política de capacitação constitui-se em um Programa Permanente de Treinamento e Desenvolvimento e tem por objetivo o crescimento pessoal e profissional dos servidores, na busca de uma maior integração e de melhores resultados no cumprimento da missão institucional.

Art. 28. São objetivos específicos do Programa:

- desenvolver o potencial dos servidores;
- adequar os servidores ao perfil profissional desejado;
- valorizar os recursos humanos que atuam no Ministério Público Estadual por meio da capacitação permanente, contribuindo para a motivação e maior comprometimento com o trabalho;
- preparar os servidores para o exercício de atribuições mais complexas ou para tarefas que possam ser melhor aproveitadas;
- sensibilizar os servidores para a importância do autodesenvolvimento e para o compromisso com os valores, a missão e os objetivos institucionais;
- contribuir para a melhoria das relações interpessoais e a maior integração das áreas;
- compartilhar com todas as áreas a responsabilidade pela capacitação dos recursos humanos da instituição;
- avaliar, continuamente, os resultados advindos das ações de capacitação;
- subsidiar o sistema de progressão e promoção funcional do servidor.

Art. 29. O Programa Permanente de Treinamento e Desenvolvimento dos servidores será composto dos seguintes subprogramas:

- integração;
- atualização profissional;
- desenvolvimento gerencial;
- pós-graduação.

Art. 30. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional tem por objetivo aferir o desempenho dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Ministério Público Estadual.

Art. 31. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional deverá aferir a eficiência e a eficácia do desempenho dos servidores no exercício de suas atribuições, possibilitando a implementação de ações gerenciais voltadas para o aperfeiçoamento profissional, o crescimento na carreira, o desenvolvimento da organização e a melhoria do serviço.

Art. 32. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional será utilizado, também, como instrumento de avaliação do servidor para fins de promoção na carreira, podendo, inclusive, subsidiar as decisões relativas à movimentação interna e ao desenvolvimento profissional do servidor.

Art. 33. Na operacionalização do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional serão observadas as regras contidas no regulamento a ser editado no prazo de 90 (noventa) dias da publicação desta Lei.

Art. 34. A coordenação e a execução do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional ficarão a cargo da Diretoria Administrativa e da Divisão de Pessoal, respectivamente.

Art. 35. Compete à Divisão de Pessoal:

- gerenciar e atualizar o Sistema;
- emitir relatório final referente ao desempenho de cada servidor;
- propor programas de treinamento com vistas a melhorar o desempenho do servidor;
- responsabilizar-se pelo acompanhamento do resultado da avaliação;
- emitir relatório para fins de promoção;