
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA – ASSESSORIA TÉCNICA

LEI Nº 10.803, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2024.

Institui o novo Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração dos(as) servidores(as) do Poder Judiciário do Estado do Pará.

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

Art. 1º Fica instituído o novo Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração dos(as) servidores(as) do Poder Judiciário do Estado do Pará, composto dos cargos efetivos, cargos comissionados de livre nomeação e exoneração, e funções gratificadas.

TÍTULO I
DO PLANO DE CARREIRAS, CARGOS E REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º O presente Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração (PCCR) tem as seguintes finalidades primordiais:

I - estabelecimento de um sistema permanente de desenvolvimento funcional do(a) servidor(a), vinculado aos objetivos institucionais, obedecidos os critérios de igualdade de oportunidades, do mérito e da qualificação profissional; e

II - garantia da eficiência dos serviços prestados pelo Poder Judiciário à sociedade.

CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 3º Os princípios e diretrizes que norteiam este Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração são:

I - universalidade: integram o Plano os(as) servidores(as) efetivos(as) que participam do processo de trabalho desenvolvido pelo Poder Judiciário do Estado do Pará, incluindo os(as) servidores(as) estáveis que se adequaram no prazo previsto no art. 50 da Lei Estadual nº 6.969, de 9 de maio de 2007, do Estado do Pará;

II - equidade: fica assegurado aos(às) servidores(as) que integram este Plano tratamento igualitário para os ocupantes de cargos com atribuições e requisitos iguais;

III - participação na gestão: para a implantação deste Plano às necessidades do Poder Judiciário, deverá ser observado o princípio da participação bilateral entre os(as) servidores(as) e o órgão gestor do Plano, qual seja, a Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Estado do Pará;

IV - concurso público: é a forma de ingresso nos cargos efetivos do Poder Judiciário do Estado do Pará; e

V - publicidade e transparência: todos os fatos e atos administrativos referentes a este PCCR serão públicos, garantindo total e permanente transparência.

§ 1º Os(as) servidores(as) estáveis, assim definidos pela Constituição Federal de 1988, que foram enquadrados(as) nos termos da Lei Estadual nº 6.850, de 2 de maio de 2006, do Estado do Pará, integram o plano nas mesmas classes e referências em que se encontram.

§ 2º Os(as) servidores(as) referidos(as) no parágrafo anterior apenas terão direito à progressão funcional, nos termos desta Lei, após a realização de concurso público, conforme previsto no art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, salvo a categoria de oficiais de justiça estáveis que se adequaram ao Plano em tempo hábil, em razão de terem as suas atribuições funcionais reguladas pelo art. 154 do Código de Processo Civil, atuando como avaliadores.

TÍTULO II DA ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DO PLANO

CAPÍTULO I DA CONCEITUAÇÃO BÁSICA

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam os quadros de carreiras, a forma de ingresso, a promoção e o desenvolvimento profissional dos(as) servidores(as);

II - quadro de pessoal: conjunto de cargos de provimento efetivo, em comissão e de funções gratificadas;

III - pessoal efetivo: servidores(as) públicos(as) cuja investidura no respectivo cargo se deu mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;

IV - cargo de provimento efetivo: unidade de ocupação funcional, criado por lei, com número certo e denominação própria, definido por um conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um(a) servidor(a), mediante retribuição pecuniária padronizada;

V - cargo de provimento em comissão: conjunto de atividades e responsabilidades de direção superior e intermediária, definidas com base na estrutura organizacional do Poder Judiciário do Estado do Pará, e de assessoramento superior e intermediário, de livre nomeação e exoneração;

VI - função gratificada: conjunto de atividades e responsabilidades de chefia intermediária, definidas com base na estrutura organizacional do Poder Judiciário do Estado do Pará, de livre designação e destituição, conferidas a servidor(a) estável ou ocupante de cargo de provimento efetivo;

VII - progressão funcional: deslocamento funcional de servidor(a), entre classes e referências, por promoção no mesmo cargo;

VIII - classe: corresponde à faixa de referências salariais existentes em quaisquer dos cargos das carreiras, determinante da progressão funcional vertical;

IX - referência: graduação ascendente, existente em cada classe, determinante da progressão funcional horizontal;

X - interstício avaliatório: período durante o qual o(a) servidor(a) é acompanhado(a) e avaliado(a) para verificação do desempenho;

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

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

XIII - tabela de remuneração: conjunto de valores que compõem o vencimento da classe e referência dos cargos definidos nesta Lei.

CAPÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º O Plano de Carreiras ora instituído será composto pelos seguintes quadros:

I - quadro de cargos de provimento efetivo;

II - quadro de cargos de provimento em comissão; e

III - quadro de funções gratificadas.

Parágrafo único. Os quadros referidos nos incisos I, II e III do presente artigo serão tratados em capítulos específicos da presente Lei.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS

Art. 6º Os cargos previstos neste PCCR, com competência para atuar nas áreas de planejamento, administração, controle, assistência, prevenção e proteção no Poder Judiciário, integram o Quadro de Cargos de Provimento Efetivo e pertencem às seguintes carreiras:

I - carreira operacional: composta por cargos para cujo provimento é exigida a escolaridade de nível fundamental;

II - carreira auxiliar: composta por cargos para cujo provimento é exigida a escolaridade de nível médio ou equivalente; e

III - carreira técnica: composta por cargos para cujo provimento é exigido curso de graduação de nível superior.

Parágrafo único. As carreiras referidas no caput deste artigo serão compostas por atividades de apoio direto e de apoio indireto.

Art. 7º As atividades de apoio direto são inerentes aos setores com competência para impulsionar diretamente a tramitação de processos judiciais em unidades judiciárias de primeiro e segundo graus de jurisdição e outras unidades afins definidas em ato normativo próprio.

Art. 8º As atividades de apoio indireto à atividade judicante (apoio administrativo) são inerentes aos setores sem competência para impulsionar diretamente a tramitação de processos judiciais.

Art. 9º Os cargos que integram as carreiras referidas neste Capítulo estão estruturados de acordo com o Anexo I da presente Lei.

Parágrafo único. A lotação dos cargos de provimento efetivo será fixada por ato da chefia do Poder Judiciário.

Art. 10. Caberá à Secretaria de Gestão de Pessoas avaliar periodicamente a adequação do quadro de cargos às necessidades institucionais, propondo, 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 do Plano de Carreiras e usuários;

III - inovações tecnológicas;

IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição; e

V - lotação paradigma, nos termos dos normativos editados pelo Conselho Nacional de Justiça e demais aplicáveis.

CAPÍTULO IV DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 11. Os cargos de provimento em comissão e as funções gratificadas são de livre nomeação e designação e de livre exoneração e dispensa da chefia do Poder Judiciário, constituindo as classes Comissionado Judiciário Superior, Padrão CJS, e Comissionado Judiciário Intermediário, Padrão CJI, e Funções Gratificadas, Padrão FG, nos termos da Lei Estadual nº 6.850, de 2006, que dispõe sobre a estrutura organo-funcional administrativa do Poder Judiciário do Estado do Pará.

§ 1º Para preenchimento dos cargos em comissão, serão reservadas 50% (cinquenta por cento) do total das vagas existentes, as quais serão destinadas aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo.

§ 2º Os cargos da classe Comissionado Judiciário Superior, Padrão CJS, serão providos, única e exclusivamente, por portadores de graduação de nível superior que apresentarem, antes de sua nomeação, o respectivo diploma compatível com a função que será exercida.

Art. 12. O cargo de Diretor(a) de Secretaria será exercido, privativamente, por servidor(a) efetivo(a), da atividade do apoio direto, ocupante do cargo de Analista Judiciário ou de Auxiliar Judiciário, lotado(a) na comarca, com formação acadêmica de Bacharel em Direito e indicado(a) pelo(a) Juiz(a) da Vara.

Parágrafo único. Na hipótese de inexistirem na comarca servidores(as) que preencham os requisitos citados no caput, até que seja nomeado Analista Judiciário ou Auxiliar Judiciário, Bacharel em Direito, que aceite o cargo de Diretor de Secretaria, a nomeação de servidor(a) para o exercício do cargo de Diretor(a) de Secretaria observará, excepcionalmente, a seguinte ordem de preferência:

I - servidor(a) ocupante, em caráter remanescente, do cargo em extinção de Atendente Judiciário, ou integrante da carreira auxiliar, do quadro de servidores(as) efetivos(as), desde que tenha formação acadêmica de Bacharel em Direito;

II - servidor(a) ocupante, em caráter remanescente, do cargo em extinção de Atendente Judiciário, ou integrante da carreira de auxiliar, do quadro de servidores(as) efetivos(as), desde que tenham formação em nível superior; ou

III - servidor(a) efetivo(a), ainda que de outro Poder, com formação acadêmica, preferencialmente de Bacharel em Direito, ou com formação de outro nível superior.

CAPÍTULO V DO INGRESSO E DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 13. A investidura em cargo de provimento efetivo depende de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, além da verificação de aptidão nas etapas de avaliação psicológica, onde se auferirá o preenchimento dos requisitos indispensáveis ao exercício do cargo.

§ 1º As provas objetivas e subjetivas, quando aplicáveis, terão caráter eliminatório e classificatório, e as etapas de avaliação psicológica terão caráter eliminatório.

§ 2º A investidura nos cargos de provimento efetivo ocorrerá na referência e classe iniciais do cargo a que concorreu, observada a escolaridade e o preenchimento dos requisitos exigidos para ingresso, constantes no Anexo III desta Lei.

Art. 14. O(a) servidor(a) nomeado(a) para cargo de provimento efetivo ficará sujeito(a) a estágio probatório, em conformidade com as regras gerais estabelecidas em lei.

CAPÍTULO VI

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DOS(AS) SERVIDORES(AS) EFETIVOS(AS)

Art. 15. A elaboração do Plano de Desenvolvimento na Carreira observará:

I - o plano de metas institucionais;

II - o plano de metas das unidades e setores; e

III - o plano de metas das equipes.

Art. 16. O desenvolvimento na carreira é a forma de evolução na carreira, no cargo, nas classes e nas referências salariais, através de mecanismos de progressão, a partir do efetivo exercício no cargo, levando-se em consideração o tempo desse exercício, a qualificação e o mérito profissional, conforme critérios estabelecidos em regulamento próprio.

Seção I Da progressão funcional

Art. 17. A progressão do(a) servidor(a) efetivo(a) nos cargos das carreiras visa incentivar a melhoria de seu desempenho ao executar as atribuições do cargo, a mobilidade dos servidores na respectiva carreira e a decorrente melhoria salarial na classe e referência a que pertence, e obedecerá a uma escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, da seguinte forma:

I - progressão horizontal: consiste no progresso do(a) servidor(a) efetivo(a)

a), após avaliação, à referência imediatamente superior àquela a que pertencer, dentro da mesma classe, respeitado o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência em que se encontrar; e

II - progressão vertical: consiste no progresso do(a) servidor(a) efetivo(a) alocado na última referência de uma classe para outra, dentro do mesmo cargo, após avaliação de desempenho, observado o interstício avaliatório de 02 (dois) anos de efetivo exercício.

§ 1º A progressão horizontal valorizará a experiência e a qualificação profissionais, devendo, para sua efetivação, o(a) servidor(a) efetivo(a) atingir a pontuação mínima de 80 (oitenta) pontos, para avançar à referência imediatamente superior àquela a qual pertence, observando, dentre outros, os seguintes itens:

I - experiência, com a valoração da participação em grupos e comissões especiais de trabalho, desempenho de funções gratificadas e tempo de serviço; e

II - qualificação, com a valoração de cursos de atualização e aperfeiçoamento de no mínimo 60 (sessenta) e 120 (cento e vinte) horas, respectivamente.

§ 2º A progressão vertical será respaldada no mérito profissional do(a) servidor(a) efetivo(a), devendo, para sua efetivação, o(a) servidor(a) atingir a pontuação mínima de

90 (noventa) pontos para avançar à referência inicial da classe imediatamente superior àquela a qual pertence, observando, dentre outros, o disposto nos incisos a seguir:

I - participação em grupos e comissões;

II - desempenho de cargos comissionados;

III - desempenho organizacional: trabalho em equipe, orientação para resultados e comunicação formal;

IV - desempenho funcional: dedicação ao trabalho, produtividade e qualidade do trabalho; e

V - desempenho individual: cumprimento das metas definidas no plano de trabalho individual, dando ênfase à motivação, criatividade, pontualidade, cumprimento de prazos, relacionamento interpessoal, responsabilidade e uso adequado de equipamentos.

§ 3º As progressões horizontal e vertical ocorrerão após avaliação do(a) servidor(a), alcançada a pontuação referida nos parágrafos anteriores.

§ 4º A progressão dos(as) servidores(as) apenas ocorrerá por meio da devida avaliação de desempenho, consoante os requisitos definidos no presente normativo e demais aplicáveis.

§ 5º As atividades de qualificação profissional poderão ser promovidas pelo próprio órgão ou por outra instituição, inclusive por entidade sindical, desde que previamente autorizadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

Art. 18. Será considerado, para fins de progressão, apenas o tempo de serviço prestado efetivamente pelo(a) servidor(a) efetivo(a) ao Poder Judiciário do Estado do Pará.

§1º É considerado de efetivo exercício, para fins de progressão funcional, o tempo em que o(a) servidor(a) efetivo(a) estiver afastado do cargo em casos de:

I - licenças remuneradas;

II - licenças concedidas para o exercício de mandato classista, limitado a 02 (dois) mandatos, conforme critérios estabelecidos em regulamento próprio;

III - exercício de cargo comissionado ou de função gratificada no Poder Judiciário do Estado do Pará; e

IV - licença para estudo, observado o §2º deste artigo.

§ 2º Na hipótese de licença para estudo, caso o(a) servidor(a) permaneça afastado pelo interstício mínimo de 06 (seis) meses do período avaliativo, ser-lhe-á oportunizada, na data de seu retorno, mediante comprovação da conclusão do curso, a progressão, observando-se os prazos previstos em regulamento próprio, sem efeitos financeiros retroativos.

§ 3º O interstício avaliatório será interrompido nos casos em que o(a) servidor(a)

a) estiver afastado por:

I - licença sem vencimentos;

II - suspensão disciplinar; e

III - prisão decorrente de decisão judicial.

§ 4º O(A) servidor(a) em estágio probatório será avaliado para fins de progressão, porém sua primeira progressão será devida apenas após a homologação de seu estágio.

Seção II Da avaliação de desempenho

Art. 19. As normas necessárias à efetivação da avaliação periódica de desempenho e à concessão das progressões horizontal e vertical dos(as) servidores(as) serão estabelecidas por resolução do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, a qual instituirá o sistema de avaliação periódica do Tribunal.

§ 1º O interstício avaliatório será de 12 (doze) meses para todas as áreas de atividades, devendo a apuração ocorrer 01 (um) mês antes de seu término.

§ 2º As progressões horizontal e vertical, precedidas da necessária avaliação periódica de desempenho, surtirão efeitos financeiros no mês de publicação da respectiva portaria.

Art. 20. A unidade administrativa responsável pela avaliação de desempenho dos profissionais das carreiras definidas neste Plano deverá:

I - acompanhar e supervisionar o processo; e

II - analisar e instruir os recursos interpostos.

Art. 21. Para implantação do processo de avaliação de desempenho serão observados:

I - definição metodológica dos indicadores de avaliação;

II - definição de metas dos serviços e das equipes; e

III - adoção de modelos 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(a) servidor(a) para a consecução dos objetivos do órgão ou serviço;

d) adequação ao conteúdo dos cargos e às condições reais de trabalho, de forma que, caso haja condições precárias ou adversas, não prejudiquem a avaliação;

e) conhecimento do(a) servidor(a) sobre todas as etapas da avaliação e do seu resultado final; e

f) direito de manifestação às instâncias recursais.

Art. 22. Na avaliação de desempenho, além dos critérios já mencionados, deverão ser contemplados outros, capazes de avaliar a qualidade dos processos de trabalho contínuo, permanente, crítico e participativo, nas áreas de apoio direto e de apoio indireto, abrangendo de forma integrada o(a) servidor(a), com sua participação no processo de prestação de serviços à população do Estado.

Seção III

Do programa de qualificação profissional

Art. 23. Caberá à Escola Judicial do Poder Judiciário do Estado do Pará (EJPA) elaborar e propor a realização, direta ou indireta, de programas de qualificação profissional para os(as) servidores(as) do órgão, que tem como objetivos:

I - conscientizar os(as) servidores(as) para a relevância do seu papel enquanto agente na construção de uma sociedade mais justa;

II - preparar o(a) servidor(a) para desenvolver-se na carreira, objetivando seu engajamento no plano de desenvolvimento organizacional do Poder Judiciário; e

III - capacitar o(a) servidor(a) para um desempenho qualificado de suas atribuições e para a prestação de serviços de qualidade à coletividade.

Art. 24. A qualificação funcional dos(as) servidores(as) será efetivada por meio de programas regulares de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, organizados e implementados pela EJPA, objetivando:

I - o aprimoramento do desempenho das atividades funcionais;

II - estabelecer possibilidade de progressão funcional;

III - a formação inicial de servidores(as), com a preparação para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras, propiciando conhecimentos, métodos, técnicas e habilidades adequadas;

IV - nos cursos regulares de aperfeiçoamento, a habilitação do(a) servidor(

a) para o desempenho eficiente das atribuições inerentes à referência imediatamente superior;

V - nos cursos de natureza gerencial, a preparação do(a) servidor(a) para o exercício de funções de direção e coordenação; e

VI - a capacitação dos(as) servidores(as), voltada para o acolhimento, atendimento e observância aos direitos das pessoas com deficiência.

CAPÍTULO VII DA ESTRUTURA SALARIAL E DE REMUNERAÇÃO DA CARREIRA DOS(AS) SERVIDORES(AS)

Art. 25. A estrutura de remuneração das carreiras do Poder Judiciário, de que trata o art. 6º desta Lei, compreende:

I - 03 (três) classes para cada cargo integrante das carreiras, identificadas pelas letras A, B e C; e

II - 15 (quinze) referências, identificadas por algarismos arábicos, distribuídas em 05 (cinco) referências por classe de cada cargo das carreiras.

Art. 26. Os valores dos vencimentos dos(as) servidores(as) ocupantes dos cargos efetivos que integram as carreiras operacional, auxiliar e técnica são os constantes do Anexo II desta Lei.

Art. 27. Além do vencimento e de outras vantagens previstas em lei, o(a) servidor(a) do Poder Judiciário poderá ainda perceber:

I - adicional de qualificação, concedido ao(à) servidor(a) efetivo(a), observada a relação direta com o cargo de provimento efetivo que ocupa, em percentual calculado sobre o vencimento-base do referido cargo, na seguinte proporção:

a) 10% (dez por cento) pelo diploma de graduação em curso de nível superior, para os(as) ocupantes da carreira auxiliar e operacional;

b) 15% (quinze por cento) pelo título de especialização, para os(as) ocupantes das carreiras auxiliar, operacional e técnica;

c) 20% (vinte por cento) pelo título de mestrado, para os(as) ocupantes das carreiras auxiliar, operacional e técnica;

d) 25% (vinte e cinco por cento) pelo título de doutorado, para os(as) ocupantes das carreiras auxiliar, operacional e técnica; e

e) 1% (um por cento) aos(às) servidores(as) das carreiras técnica, auxiliar e operacional que possuam conjunto de ações de treinamento que totalize pelo menos 101 (cento e uma) horas, até o limite de 359 (trezentas e cinquenta e nove) horas, observado o limite de 3% (três por cento), e que tenham sido realizadas a partir da publicação desta Lei.

II - gratificação de risco de vida, exclusivamente destinada aos ocupantes dos cargos descritos a seguir, calculada sobre o vencimento-base, nos seguintes percentuais:

a) 70% (setenta por cento) para os(as) servidores(as) no exercício das atividades de oficial(a) de justiça, oficial(a) de justiça avaliador(a), agente de segurança e auxiliar judiciário(a) comissário(a) da infância e da juventude; e

b) 30% (trinta por cento) para os(as) servidores(as) no exercício das atividades de analistas judiciários(as) das áreas de pedagogia, psicologia e serviço social.

III - gratificação de atividade externa, devida exclusivamente aos(às) oficiais(las) de justiça e oficiais(las) de justiça avaliadores(as) no exercício da função, a fim de indenizar as despesas de locomoção no cumprimento de diligências, cujo valor será definido por ato do Pleno do Tribunal de Justiça, reajustável na data base e observada a variação do Índice Geral de Preços de Mercado (IGP-M), da Fundação Getúlio Vargas (FGV), ou de outro índice de atualização monetária estabelecido anualmente na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), para gastos com combustível;

IV - gratificação de gabinete, que poderá ser concedida aos(às) servidores(as) que prestarem serviço nas unidades administrativas vinculadas à Presidência do Tribunal, que variará entre 50% (cinquenta por cento) e 100% (cem por cento) do vencimento-base atribuído ao cargo; e

V - gratificação de plantão, devida ao(à) servidor(a) que laborar no plantão judiciário e no plantão administrativo, mediante designação prévia da autoridade competente.

§ 1º Para fins de concessão do adicional de qualificação previsto nas alíneas “a” a “d” do inciso I do presente artigo, os cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado serão considerados somente quando forem devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação e não serão concedidos quando o curso constituir requisito para ingresso no cargo.

§ 2º Para concessão do adicional de qualificação previsto na alínea “b” do inciso I do presente artigo, serão considerados os cursos com carga horária igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas.

§ 3º O adicional de qualificação, previsto nas alíneas “a” a “d” do inciso I do presente artigo, será devido pelo maior título obtido pelo(a) servidor(a), vedada a cumulatividade em qualquer hipótese.

§ 4º Para fins de concessão do adicional de qualificação previsto no inciso I do presente artigo, o(a) servidor(a) deverá apresentar o respectivo título à Secretaria de Gestão de Pessoas, para fins de análise e validação, e terá efeitos financeiros a partir do dia da apresentação do título ou certificado válido.

§ 5º O adicional de qualificação, previsto nas alíneas “a” a “d” do inciso I do presente artigo, será considerado vantagem de caráter permanente para aqueles que comprovarem os requisitos, não se estendendo aos(as) servidores(as) que já se encontrem aposentados(as) na data da publicação desta Lei.

§ 6º As ações de treinamento previstas na alínea “e” do inciso I deste artigo deverão manter relação direta com o cargo ocupado ou com as atribuições desempenhadas e os coeficientes serão aplicados sobre o vencimento-base do referido cargo, pelo prazo de 02 (dois) anos, observados os percentuais aqui previstos e os critérios fixados em regulamento próprio, distribuídos da seguinte maneira e sem prejuízo das folgas premiais instituídas pela Lei Estadual nº 9.370, de 3 de dezembro de 2021:

I - de 101 (cento e uma) horas até 180 (cento e oitenta) horas, o percentual de 1% (um por cento);

II - de 181 (cento e oitenta e uma) horas até 240 (duzentas e quarenta) horas, o percentual de 2% (dois por cento); e

III - de 241 (duzentas e quarenta e uma) horas até 359 (trezentas e cinquenta e nove) horas, o percentual de 3% (três por cento).

§ 7º Os(As) servidores(as) indicados no inciso II do presente artigo que estiverem no exercício de outra função não farão jus à gratificação de risco de vida.

§ 8º A gratificação de risco de vida passa a integrar os vencimentos dos cargos indicados no inciso II do presente artigo para todos os efeitos legais, não alcançando as aposentadorias e pensões concedidas até a data da publicação desta Lei.

§ 9º O percentual de gratificação de risco de vida destinado aos(as) servidores(as) ocupantes dos cargos de analistas judiciários(as) das áreas de pedagogia, psicologia e serviço social poderá ser majorado até o limite de 70% (setenta por cento) por ato colegiado deste Poder, observada a disponibilidade financeira e orçamentária.

§ 10. A gratificação de plantão será devida por dia de trabalho, atendidos os critérios estabelecidos em regulamentação própria, sendo reajustável no mesmo percentual e data em que ocorrer a revisão geral anual na remuneração dos(as) servidores(as) do Poder Judiciário do Estado do Pará.

§ 11. Ao(À) servidor(a) plantonista, fica facultada a concessão de folgas em substituição ao pagamento da gratificação de plantão.

§ 12. É vedada a incorporação da gratificação de plantão aos vencimentos e proventos do(a) servidor(a), bem como sua vinculação ou utilização para base de cálculo para qualquer outra gratificação ou vantagem.

Art. 28. As indenizações, auxílios e demais vantagens ou gratificações de caráter eventual não integram a remuneração.

CAPÍTULO VIII DA RETRIBUIÇÃO DOS CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 29. Os valores de remuneração dos cargos que constituem as classes Comissionado Judiciário Superior, Padrão CJS, e Comissionado Judiciário Intermediário, Padrão CJI, e as Funções Gratificadas, Padrão FG, do Poder Judiciário, são os constantes da Lei Estadual nº 6.850, de 2006, e da Lei Estadual nº 6.969, de 9 de maio de 2007.

TÍTULO III DA IMPLANTAÇÃO E GESTÃO DO PLANO DE CARREIRAS, CARGOS E REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 30. Ficam convalidadas as medidas de implantação do Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração realizadas por advento da Lei Estadual nº 6.969, de 2007, especificamente quanto às etapas relacionadas ao enquadramento inicial de servidores(as) e da implementação das progressões realizadas.

§ 1º Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas o monitoramento constante do Plano, para que referido instrumento legal preserve sua eficácia e efetividade.

§ 2º Os(as) servidores(as) que não se enquadraram no Plano instituído pela Lei Estadual nº 6.969, de 2007, integram o quadro suplementar em extinção, sendo a remuneração corrigida de acordo com os reajustes gerais promovidos pelo Poder Judiciário.

CAPÍTULO II DA GESTÃO DO PLANO

Art. 31. Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas propor:

I - modificações ou regulamentos suplementares a este Plano;

II - a realização de concurso público para provimento dos cargos efetivos;

III - a execução de programas de desenvolvimento de gestão de pessoas, em benefício dos(as) servidores(as) ocupantes dos cargos e funções do Poder Judiciário.

CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 32. Ficam preservadas todas as alterações, transformações e enquadramentos implementados pelo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração instituído pela Lei Estadual nº 6.969, de 2007, relacionados aos cargos da carreira técnica, como os de Diretor(a) de Secretaria, Auxiliar de Secretaria, Oficial(a) de Justiça, Porteiro(a) de Auditório e Leiloeiro(a); da carreira auxiliar, como os de Guarda Judiciário e Agente de Segurança; e, ainda, os cargos que compõem a estrutura funcional da Justiça Militar do Estado do Pará e do Sistema dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais do Estado do Pará.

Art. 33. Aos(As) servidores(as) integrantes de qualquer das carreiras do Poder Judiciário do Estado do Pará, será permitida a movimentação para ocupação de vagas, dentro do mesmo cargo, respeitado o interesse da Administração, observadas as seguintes situações:

I - a realização de concurso de remoção anual; ou

II - permuta, entre dois(duas) ou mais servidores(as) da carreira judiciária do Poder Judiciário, ocupantes do mesmo cargo.

§ 1º Previamente à realização de concurso público, será feita análise de vagas disponíveis, as quais serão disponibilizadas em ciclo específico do concurso de remoção vigente, exceto para os cargos que apresentam lotação exclusiva na capital, os quais serão ofertados diretamente no certame.

§ 2º As vagas não preenchidas nos termos do §1º serão ofertadas no concurso público e providas diretamente pelos(as) candidatos(as) classificados(as) no certame, observada a disponibilidade financeira e orçamentária.

§ 3º As demais vagas que surgirem no decorrer da vigência do concurso público obedecerão ao critério de alternância entre remoção de servidores(as) e nomeação de candidatos(as) do concurso público, nessa ordem, cuja alternância na oferta de vagas ocorrerá por comarca.

Art. 34. As especificações dos cargos efetivos, das carreiras técnicas, auxiliar e operacional constituem o Anexo III desta Lei.

Art. 35. O Pleno do Tribunal de Justiça editará os atos regulamentares necessários à execução do presente Plano, inclusive quanto aos critérios de remoção dos(as) servidores(as), podendo a Secretaria de Gestão de Pessoas expedir atos e instruções necessárias à sua operacionalização.

TÍTULO IV DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 36. Os efeitos financeiros decorrentes da aplicação da presente Lei dar-se-ão a partir de 1º de julho de 2024, correndo à conta do Orçamento do Poder Judiciário do Estado do Pará.

Art. 37. Ficam convalidados os atos efetivados com fundamento na Lei Estadual nº 6.969, de 2007, especialmente os previstos nos arts. 31, I; 32, caput; 35; 36 e 50.

Art. 38. Fica revogada a Lei Estadual nº 6.969, de 9 de maio de 2007, do Estado do Pará.

Art. 39. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO, 10 de dezembro de 2024.

HELDER BARBALHO
Governador do Estado

DOE Nº 36.064, DE 11/12/2024.

***Este texto não substitui o texto publicado no Diário Oficial do Estado do Pará.**