

a existência de vagas em unidades de trabalho não preenchidas após a realização de concurso de remoção voluntária. No MPSE, o procedimento de remoção dos servidores é regulamentado pela Portaria nº 1.208/2011. Uma leitura rápida de seus 12 artigos, é suficiente para constatar que a referida Portaria é incompleta e trata de forma superficial um tema de grande relevância para instituição.

A Portaria nº 1208/2011 limitou-se a trazer aspectos conceituais das formas de remoção, abrindo uma grande margem de discricionariedade para administração superior remover os servidores, como pode se ver das últimas remoções de ofício e das lotações de recém-empocados na capital.

Dessa forma, num momento político atual em que vivemos, cuja transparência dos atos administrativos é a tônica da vez, a transparência das relocações no MPSE, com critérios objetivos, mostra-se cada vez mais necessária, não só como forma de atender aos princípios da eficiência e imparcialidade, mas também de garantir maior produtividade ao serviço público no MPSE.

4. O que é Assédio Moral e porque precisamos combatê-lo

Com o compromisso de construir uma agenda que pautar os interesses da categoria, promovendo o debate acerca de temas importantes que fazem parte da realidade cotidiana da classe trabalhadora, o SINDSEMP-SE vem, através deste informativo, dividir com todos, a necessidade de conversarmos sobre um assunto tão relevante para a categoria que é o **Assédio Moral**.

Todos, que possuem a curiosidade de conhecer o tema, fazem as seguintes perguntas: O que é Assédio Moral? Como acontece? Qual seu objetivo? Quais as consequências? Como identificar o agressor? O que a vítima deve fazer?

Ocorre nas instituições Públicas? Enfim, são infinitas de questões que merecem esclarecimentos, com o fito de proporcionar aos sujeitos que passam por situações como estas, as orientações de como agir, buscar os meios para cessá-las e punir seus agressores. Portanto, vamos mergulhar neste universo tenebroso, sombrio e assustador do assédio moral.

É sabido que o assédio moral ocorre frequentemente nas relações de trabalho, tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas. A prática desse crime efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social. Assim sendo, caracteriza-se por ser toda e qualquer conduta – que ocorre por meio de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes – que traz dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho.

Neste sentir, as consequências são drásticas para o trabalhador, que diminui sua produtividade e eficiência, altera a qualidade do serviço prestado, apresenta doenças profissionais, são acometidos por acidentes laborais, permutam constantemente de trabalho e, no caso do serviço público, como o chefe não dispõe sobre o vínculo funcional do servidor, submete-o a trabalho humilhante e a sobrecarga de tarefas inócuas. Isto posto, percebe-se que há um enorme prejuízo tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

Portanto, o assédio moral deve ser fortemente denunciado e combatido, bem como, repudiado com veemência nas relações de trabalho. O empregado/servidor que se sentir atingido por essa conduta deve reunir às provas necessárias com o escopo de expurgar essas práticas vexatórias e constrangedoras impingidas pelos assediadores, quais sejam, bilhetes, mensagens e gravações eletrônicas e ambientais, testemunhas, entre outras.

Desta forma, não aceite, não cale, se organize, combata e DENUNCIE!!!
Procure seu sindicato, procure o SINDSEMP-SE!

SINDSEMP



**QUEM SUSTENTA O PIANO
TAMBÉM MERECE RECONHECIMENTO!**
Precisamos falar sobre valorização do servidor do MPSE

Rua porto da folha, 1039, Gentílico Vargas - Aracaju/Sergipe
email: sindsempse@gmail.com / Facebook: comissão sindsemp
www.sindsemp.com.br

SINDSEMP
Sindicato dos Trabalhadores Efetivos
do Ministério Público de Sergipe

WWW.SINDSEMP.COM.BR

A importância do
MOVIMENTO SINDICAL
para conquista
de direitos

POLÍTICA
REMUNERATÓRIA
do MPSE

Necessidade de
TRANSPARÊNCIA
NAS RELOCAÇÕES
do MPSE

O que é ASSÉDIO
MORAL e porque
precisamos
combatê-lo

1. A importância do movimento sindical para conquista de direitos

A História é repleta de momentos que foram marcados por lutas sociais, muitas delas mudaram aspectos econômicos e políticos de uma nação. Invariavelmente, percebemos a presença de motivos relacionados a redução de desigualdades, tão presentes na sociedade brasileira.

Ao falar sobre redução de desigualdades, não podemos separar as desigualdades ligadas ao ambiente de trabalho, local em que é comum os favorecimentos a uma pequena parcela dos trabalhadores em detrimento da grande maioria. Assim é necessário organização para combater este problema que muitas vezes parece estar enraizado, chegando ao ponto de muitos trabalhadores não mais se indignarem e colocar-se em uma posição conformista.

O sindicato é a forma pela qual os trabalhadores podem se organizar e buscar combater as desigualdades existentes, sendo voz ativa na instituição em que exerce suas funções, alcançando direitos que, individualmente, seria impossível conseguir.

Contudo, para que o sindicato seja forte, é necessária a participação de toda a categoria, exercendo a sua cidadania e valorizando a sua profissão, lutando pela preservação de direitos já conquistados e ampliando-os na busca de uma melhor qualidade de vida.

2. Política remuneratória do MPSE: porque precisamos valorizar o servidor efetivo

Recentemente, a Revista ÉPOCA publicou a matéria "Juizes estaduais e promotores: eles ganham 23 vezes mais do que você", denunciando os maus hábitos do Judiciário brasileiro e do Ministério Público, relatando diversos vícios e privilégios que perduram há décadas nestas instituições.

Dentre as informações contidas na matéria, nos chama a atenção a média dos rendimentos pagos aos Promotores e Procuradores do MPSE, a qual ocupa uma das maiores do Brasil, acima de R\$ 50.000,00, ficando atrás apenas de Estados como Rio de Janeiro, Amazonas, Mato Grosso e Espírito Santo.

Por outro lado, o vencimento dos servidores do MPSE, técnico e analista, ocupa uma das piores posições em todo Brasil, sendo de R\$ 1.013,13 e R\$ 1.958,04, respectivamente, o que permite constatar a seguinte desproporção: 01 Promotor/Procurador equivale a 50 técnicos e 25 analistas.

Observando o seguinte quadro comparativo, é possível verificar o cenário de completa desvalorização do servidor efetivo no MPSE:

Analista		Técnico		Promotor de Justiça Substituto		Promotor Entrada Inicial	Promotor Entrada Final	Procurador de Justiça			
1	AM	10.718,64	1	AM	5.261,06	1	ES	27.500,17	28.947,55	28.947,55	30.471,11
2	RS	10.243,67	2	RS	5.217,84		RJ	27.500,16	28.947,54	28.947,54	30.471,10
3	PR	10.133,80	3	RJ	4.382,84	3	SE	26.125,16	27.500,17	28.947,55	30.471,11
4	RJ	7.139,16	4	AP	3.676,42	4	CE	26.125,16	26.125,16	28.947,55	30.471,11
5	GO	6.931,15	5	MA	3.614,18	5	TO	24.818,91	26.818,91	27.500,17	30.471,11
6	MA	6.508,94	6	GO	3.451,08	6	GO	24.818,91	26.125,17	28.947,55	30.471,11
7	RR	6.136,53	7	PR	3.291,99		MA	24.818,91	26.125,17	28.947,55	30.471,11
8	MT	6.000,00	8	TO	3.235,39		PB	24.818,91	26.125,17	28.947,55	30.471,11
9	TO	5.887,19	9	PI	3.232,48		RN	24.818,91	26.125,17	28.947,55	30.471,11
10	PI	5.014,70	10	RR	3.068,31		MT	24.818,90	26.125,16	28.947,55	30.471,11
11	AP	5.004,05	11	MT	3.000,00		PR	24.818,90	26.125,16	28.947,55	30.471,11
12	CE	4.583,66	12	RN	2.898,78	12	RR	24.681,59	27.423,99	27.423,99	30.471,11
13	PE	4.282,00	13	ES	2.893,34	13	AM	23.997,19	23.997,19	25.260,20	26.589,68
14	ES	4.132,81	14	PE	2.823,65	14	MS	23.512,65	26.125,17	28.947,55	30.471,11
15	RN	3.970,93	15	CE	2.793,72	15	AC	22.797,33	23.997,19	25.260,20	26.589,68
16	AC	3.873,80	16	PB	2.347,36	16	SC	22.521,20	24.748,64	26.052,80	30.471,11
17	AL	3.492,72	17	AC	2.213,60	17	RS	22.213,44	24.681,60	27.424,00	30.471,11
18	MS	3.189,09	18	AL	2.003,16	18	BA	21.387,60	21.387,60	24.728,40	26.589,68
19	PB	2.934,19	19	MS	1.864,62	19	AP	20.677,84	21.766,15	22.911,74	24.117,62
20	BA	2.924,65	20	BA	1.605,24	20	PI	19.643,95	20.677,44	22.911,74	24.117,62
21	SE	1.958,04	21	SE	1.013,13	21	AL	19.383,87	21.537,63	23.930,71	26.589,68
						22	PE	0,00	22.797,33	23.930,71	26.589,68

Atualmente, a remuneração do servidor efetivo é composta, além do vencimento base, de mais alguns auxílios e da GEO I, uma gratificação de 100% sobre o seu vencimento base caso seja designado para trabalhar em carga horária ampliada (7 horas corridas), cujo valor corresponde a metade do salário do servidor.

Apesar de a Administração sustentar que se trata de faculdade do servidor e que 96% optam pela carga horária ampliada, conforme relatório de inspeção do CNMP, há cerca de 11 (onze) casos de corte da GEO I, nos últimos anos, por determinação da Administração Superior, geralmente em razão da simples abertura de sindicância (a maioria delas, inclusive, que sequer resultaram em penalidade para o servidor), conforme se verifica das Portarias de nº 605/2010, 810/2010, 2059/2011, 474/2012, 460/2013, 1467/2012, 1578/2012, 461/2013, 462/2013, 1167/2013, 3656/2013 e 4275/2014.

É importante frisar que a política remuneratória do servidor do MPSE, a base de "GEOs" e titulações, é objeto de procedimento administrativo instaurado no CNMP, visando adequar tal situação aos preceitos constitucionais vigentes (ver procedimento nº 0.00.000.000332/2015-89/CNMP).

Há muito tempo é prometido pela Administração aumentos salariais, especialmente quanto ao cargo de Técnico, que hoje recebe apenas 51,74% do vencimento base do Analista. Em relação ao cargo de Analista, a manutenção do servidor do órgão dependia de avanços horizontais na carreira, que eram facilitados pela Administração justamente com o fim de melhorar os baixos salários, conforme citado inclusive no relatório de inspeção do CNMP, antes já mencionado.

Acontece que nunca houve aumento real de salários aos servidores desde 2009, e os critérios para avanço na carreira foram alterados mais de quatro vezes desde a realização do concurso e, em todas as vezes, foram criadas novas exigências e diminuídos os avanços.

Enquanto isso, desde 2009, os reajustes nos subsídios dos membros chegaram a 54,36%, no caso do Promotor de Justiça Substituto.

Ademais, os custos dos cargos em comissão são altíssimos para a instituição, com vencimento médio muito acima da média dos cargos efetivos, o que dificulta ainda mais uma política de valorização do servidor efetivo.

Confira abaixo dados referentes ao quantitativo e Remuneração dos cargos comissionados com base em dados de maio/2015, retirados do Portal da Transparência do MPSE:



Cargos de Provedimento Efetivo	Técnico do Ministério Público	Analista do Ministério Público
Referência/Símbolos	Nível Médio / NM-1	Nível Superior / NS-1
1	1.013,13	1.958,04
2	1.073,92	2.075,52
3	1.138,36	2.200,05
4	1.206,66	2.332,05
5	1.279,06	2.471,97
6	1.355,80	2.620,29
7	1.437,15	2.777,51
8	1.523,38	2.944,16
9	1.614,78	3.120,81
10	1.711,67	3.308,06
11	1.814,37	3.506,54
12	1.923,23	3.716,93
13	2.038,62	3.939,95
14	2.160,94	4.176,35
15	2.290,60	4.426,93
Venc. médios de CCs s/ vínculo:		R\$ 5.808,68

Assim, diante desse cenário de completa desvalorização do servidor efetivo, é que o SINDSEMP vem buscando, junto a Administração Superior do MPSE, o diálogo, apresentando as pautas de reivindicações aprovadas pela categoria, mas que até o presente momento não houve.

3. Necessidade de transparência nas relações do MPSE

A relocação, ou melhor, remoção, é o deslocamento do servidor para outra unidade de trabalho, a pedido, por permuta ou de ofício, no âmbito do Ministério Público, visando um maior estímulo à eficiência e à produtividade no serviço público.

Em diversos Ministérios Públicos Estaduais pelo Brasil, o procedimento de remoção de servidores é regulamentado, prevendo alguns critérios objetivos para as remoções de ofício, a pedido e por permuta, a fim de garantir a sua transparência.

No MPMG, a resolução nº 04/2012 regulamenta o procedimento de remoção de seus servidores, prevendo a publicação de um edital contendo as vagas abertas e os seguintes critérios objetivos: I- Maior tempo de serviço no cargo da carreira, II- maior tempo de serviço no Ministério Público do Estado de Minas Gerais, III- maior tempo de serviço público, IV- comprovação de residência, na comarca pretendida, de cônjuge ou companheiro(a), V- maior número de dependentes econômicos registrados em seus assentamentos funcionais e VI- maior idade.

No MPMG, o ato que regulamenta o procedimento de remoção dos servidores é o de nº 60/2011. De acordo com o referido ato, o concurso de remoção terá preferência sobre as demais formas de provimento, prevendo os seguintes critérios objetivos: I - o mais antigo no cargo de provimento efetivo ocupado na comarca de lotação; II - o mais antigo no quadro de servidores Ministério Público do Estado de Goiás; III - o que tiver maior número de dependentes econômicos registrados em seus assentamentos funcionais; IV - o mais idoso.

Já no MPBA, o ato normativo 20/2014 dispõe que os critérios para a remoção dos servidores habilitados obedecerão a ordem a seguir: I - maior tempo de efetivo exercício no cargo; II - maior tempo de serviço no Ministério Público do Estado da Bahia; III - maior tempo no serviço público estadual; IV - mais idade.

Trazendo pra mais perto da nossa realidade, o TJSE regulamentou a remoção de seus servidores em 2007, por meio da resolução nº 16/2007. A referida resolução além de prevê critérios objetivos para remoção dos servidores, determinou que a mesma será realizada em audiência pública, com a presença de todos os interessados. Além disso, determinou também que a remoção de ofício e a nomeação de novos servidores ocorrerá somente após constatar