

Ofício n.º 021/2021 – SINDSEMP-RN

Natal, 07 de junho de 2021.

A Exm^a. Senhora

ELAINE CARDOSO DE MATOS NOVAIS

**Promotora de Justiça eleita para o cargo de Procuradora-Geral de Justiça do MPRN,
para biênio 2021/2023**

Assunto: **AGENDA PROPOSITIVA SINDSEMP-RN.**

Exma. Dra Elaine Cardoso,

O SINDICATO DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE – SINDSEMP/RN, vem por meio deste ofício apresentar agenda propositiva para a gestão do Ministério Público no biênio 2021/2023.

1) PARTICIPAÇÃO SINDICAL EM ASSUNTOS INTERESSE DE CLASSE

Tendo em vista que é com o diálogo, ouvindo também a opinião dos diretamente interessados, que se encontra a melhor solução para os problemas e desafios, entendemos como necessária a inclusão do SINDSEMP-RN nas pautas e comissões que tratem de assuntos de interesse e/ou que impactem diretamente na vida laboral dos servidores (efetivos, cedidos e comissionados do MPRN). Ninguém melhor para ser o porta-voz dos servidores do que a entidade legitimada para tanto, já que aqueles são os que prestam diretamente o serviço à sociedade, e podem, também, apresentar sugestões para um melhor atendimento e desempenho das demandas. A muito o SINDSEMP-RN e os servidores têm ficado de fora de todas as tratativas que afetam as relações de trabalho, desde as mais básicas, o que vem causando um aumento considerável na insatisfação e sentimento de desvalorização.

Não se trata de interferência na autonomia administrativa de gestores da instituição, mas de tentar construir juntos ideias que possam gerar menos insatisfações por parte dos servidores.

2) IMPLANTAÇÃO DO TRABALHO REMOTO/MISTO EM TODAS AS SECRETARIAS DO INTERIOR

Servidores do MPRN em sua grande parte não residem nas Promotorias do interior e não recebem qualquer auxílio para morar em comarcas fora de sua residência, além do baixo poder aquisitivo da categoria que torna oneroso o aluguel ou a despesa de combustível, a manutenção veicular para deslocamento contínuo, além do desgaste físico e mental para tal jornada. Hoje temos a nova realidade do trabalho remoto que vem se mostrando cada vez mais o novo meio de laborar, estando os seus resultados atrelados a dois pilares importantíssimos para a sociedade, quais sejam: maior eficiência (haja vista que com menos desgastes com deslocamentos e preocupações com despesas para manter outra estrutura de vida, o servidor gasta a sua energia apenas para o trabalho); maior economicidade para os cofres públicos (já que todos os gastos da instituição serão suportadas pelo servidor), sem redução da produção laboral.

Destaque-se que este binômio de vantagens (aumento da eficiência x maior economia) já despertou o interesse do Poder Judiciário quando o CNJ, em outubro de 2020, aprovou ato normativo autorizando os Tribunais a implantarem o "Juízo 100% Digital"¹.

Frise-se que a estrutura tecnológica do MPRN já permite esta implementação de forma definitiva. Telefones, computadores, aplicativos e e-mails são usados frequentemente com bastante êxito, com experiência positiva já devidamente comprovada na pandemia, para realizar os atendimentos e demais serviços prestados pelo MP.

No que tange as Promotorias do interior, temos, ainda, a estagnação das remoções diante da ausência de concurso e nomeações que vêm trazendo ansiedade para

¹<https://www.cnj.jus.br/plenario-aprova-proposta-para-varas-atuarem-de-modo-100-digital/>
SINDSEMP/RN - Entidade Sindical reconhecida pelo MTE (Diário Oficial da União N° 166, de 28/08/2013)
End: rua Valdir Targino, 3649, 1º andar, Candelária, Natal/RN. CEP: 59064-670. Fone: (84) 99146-7012

muitos servidores, sendo péssimo para a saúde mental e fisiológica dos mesmos, o que traz reflexos no desempenho laboral.

Isto posto, propomos aqui o avanço da implementação do trabalho remoto em todas as promotorias do interior (para os servidores que desejarem), ou então a forma mista quando o servidor vai 1 (uma) vez por semana presencialmente para atendimento ao público, reuniões, “briefings” ou que se fizer necessário, ficando os demais dias em trabalho remoto, podendo, até mesmo, ser feito rodízio entre servidores, algo a ser amadurecido em suas nuances. Com isso vislumbramos além de economia de material de expediente e todo o arcabouço necessário do trabalho presencial, a manutenção do serviço público de qualidade, aumento na qualidade de vida, redução do absenteísmo e diminuição da ansiedade por remoção, com a possibilidade de interesse de permanência por mais tempo na mesma comarca.

3) CRIAÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA PARA COORDENAÇÃO DE SECRETARIA E PRIORIZAR EFETIVOS E VALORIZAR O SERVIDOR DE CARREIRA.

A muito tempo as atividades de coordenador de Secretaria nas Promotorias de Justiça é remunerada com gratificação, meio este que deveria ser provisório até a implementação de justo cargo de Coordenador de Secretaria através de função gratificada **a ser desempenhado exclusivamente por servidores de carreira**. A função de Coordenador de secretaria é o centro de gestão administrativa das Promotorias, acumula-se atribuições típicas de secretaria, assim como de gestão predial, muitas vezes quando em promotorias menores. De forma que é um cargo a ser exercido por servidor de carreira a exemplo dos Tribunais e Órgãos Ministeriais. Registramos aqui que a valorização do quadro de servidores é basilar para termos o envolvimento e sentimento de fazermos parte da casa, **que no momento que o MPRN concede gratificações à cedidos quando se tem um servidor do quadro permanente capacitado e interessado** em exercer funções de maior responsabilidade é mais um fator contributivo para o aumento da insatisfação e estamos aqui para ajudar nesses ajustes. Desta feita, se faz necessária a construção de uma política de

concessão de gratificações e chefias que priorizem os(as) servidores(as) do quadro permanente do Ministério Público do RN.

4) AMPLIAÇÃO DO HOME OFFICE E TELETRABALHO

Mesmo com as consequências negativas para os brasileiros, advindas com a pandemia da Covid-19, este período adverso apresentou, paradoxalmente, pontos positivos. Foi com o trabalho remoto durante a pandemia que o MPRN constatou, na prática, que pode dar continuidade ao trabalho para a sociedade com mais eficiência e maior economia dos gastos da instituição.

Saliente-se que esse melhor desempenho do trabalho com mais economia já foi registrado pelo próprio Presidente do Supremo Tribunal Federal, em matéria veiculada, em 10/02/2021, pelo CNJ, ao destacar que “em 2020, mesmo com a pandemia do novo coronavírus (Covid-19), os tribunais apresentaram alta produtividade, em alguns casos com resultados melhores de forma remota do que presencialmente no período anterior. Para o presidente do CNJ e relator do processo, ministro Luiz Fux, a revolução tecnológica ocorrida no ano passado potencializou a desburocratização do acesso à Justiça. ‘Essa modalidade tem sido utilizada em diversos juízos, entre eles os tribunais superiores. E muitos funcionários que têm se destacado pela eficiência e produtividade são exatamente aqueles que utilizam esse novo método.’”²

Por tal motivo e pela tecnologia já disponível no MPRN vislumbramos a inevitável ampliação do trabalho remoto em suas diversas formas, pois além de trazer considerável ganho econômico institucional vem também com ganho do bem-estar para o trabalhador.

5) REVISÃO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO

Inicialmente a imposição de incremento de 30% no trabalho para quem aderisse o teletrabalho é defendida pela Administração como forma de balancear tal forma de trabalho, ação essa controversa por ter o condão de pedir mais de quem já está trabalhando

²<https://www.cnj.jus.br/teletrabalho-e-ampliado-para-cargos-de-chefia-e-diretoria-na-justica/>
SINDSEMP/RN - Entidade Sindical reconhecida pelo MTE (Diário Oficial da União N° 166, de 28/08/2013)
End: rua Valdir Targino, 3649, 1º andar, Candelária, Natal/RN. CEP: 59064-670. Fone: (84) 99146-7012

corretamente apenas por não estar no presencial, mesmo produzindo tanto ou mais quanto no presencial.

Contudo, é importantíssimo ressaltar que a instituição está obtendo uma vantagem considerável quanto à economia dos gastos, desde a água, energia elétrica, material de expediente, manutenção de equipamentos, limpeza do local de trabalho, serviço de copa, entre outros, já que essas despesas são automaticamente transferidas para o servidor em teletrabalho, sendo, portanto, a enorme contribuição que já é dada pelo servidor em prol da instituição, quando em não utilizando as instalações, equipamentos, materiais e serviços do MPRN, mantém, pelo menos, a produção que já apresentava no presencial.

Destaque-se, ainda, que para os trabalhadores em teletrabalho há uma diminuição drástica no número do absenteísmo (consultas e atestados para afastamentos são exemplos clássicos de diminuição), sendo, portanto, mais um ganho real para a instituição, já que inexistindo ausência, não há atraso no trabalho que seria realizado pelo faltante.

Desta forma se faz necessário rever e retirar tal exigência de incrementar mais trabalho (o percentual hoje existente de 30%), quando todos os encargos dos gastos já serão suportados pelo servidor em teletrabalho, **devendo sim ser criada uma outra forma de incentivo para quem produzir mais ou para quem consegue dar esse plus para acumular lugares diversos**, a exemplo de como é feito para os membros.

6) AUXÍLIO SAÚDE ESPECIAL PARA SERVIDORES COM DOENÇAS CRÔNICAS E DEFICIENTES

Hoje o MPRN em sua resolução nº 32/2018-PGJ traz além do formato isonômico da aplicação de auxílio saúde para membros e servidores, versa também sobre a forma complementar aos que forem pais de pessoas com deficiência, fazendo jus ao auxílio referente à última faixa etária. Trazemos aqui a proposta de aperfeiçoamento da aplicação da assistência à saúde de forma a estender o pagamento do valor máximo do auxílio **ao dependente** e também **ao servidor** que tiver problemas crônicos de saúde ou for deficiente,

haja vista que estas condições, por si só, já exigem dispêndios bem maiores e contínuos para tentar garantir a sua saúde.

7) REGULAMENTAÇÃO DO USO DE FERRAMENTAS DE COMUNICAÇÃO

O avanço do trabalho remoto traz consigo avanços e celeridade, mas a inovação vem acompanhada também com a necessidade de ajustes; recebemos várias queixas de servidores que estariam sendo demandados pelos seus chefes fora do horário de expediente (noturno, feriados e fins de semana), além de grupos de aplicativos como *Whatsapp* e isto tem gerado insatisfação e desgastes para os trabalhadores.

Dessa forma, se faz necessária a regulamentação da comunicação nessa nova modalidade de trabalho, além de uma campanha, comunicado ou outras formas, para que as demandas sejam feitas durante o horário de trabalho, assim como que seja regulamentado a forma e meios de comunicação remota. Além do mais, inicialmente vemos com preocupação o uso do *Whatsapp* pelo **telefone pessoal do servidor para o trabalho**, como a sua inclusão em grupos que se mantém ativos mesmo quando o servidor se encontra afastado, de folga ou férias, e assim, de certa forma “NUNCA SE DESLIGANDO DO TRABALHO”; *desta feita sugerimos aqui a formação de comissão, com representantes da entidade associativa dos membros e sindical dos servidores em sua composição, para regulamentar o uso das novas ferramentas do trabalho remoto.*

8) ESCALAS COM POSSIBILIDADE DE CONVERSAO EM PECÚNIA

Em alguns casos servidores desempenham o seu trabalho fora do horário e dia de expediente, por determinação da chefia. São trabalhos, por exemplo, em horário noturno, de madrugada, plantões, em atividade ligadas ao serviço eleitoral etc. Nessas situações, o máximo que existe é a compensação das horas trabalhadas. Em alguns casos, nem isso.

Dessa forma, solicitamos a regulamentação, com a participação de opinião do SINDSEMP/RN, de atividades que são desempenhadas fora do horário de expediente dos servidores, a fim de haver uma compensação de caráter indenizatório justa para tanto.

9) DEFASAGENS SALARIAIS ANUAIS ALARMANTES

Desde o ano de 2015 que os servidores do MPRN não têm, sequer, a manutenção do seu poder aquisitivo, já que, desde aquele ano (transcorridos, portanto, 06 anos, podendo chegar a 07 anos em 2021), houve 03 (três) recomposições inflacionárias (em 2015, 2017 e 2018), sendo 02 (dois) com percentuais ABAIXO do índice inflacionário (IPCA), ou seja, os vencimentos dos servidores estão sendo corroídos pelo custo de vida, o que vem gerando as maiores insatisfações na classe.

A título de esclarecimento matemático, segue a tabela abaixo:

ANO	INFLAÇÃO (IPCA) – Utilizou-se a inflação do ano anterior	REAJUSTE NO VENCIMENTO DOS SERVIDORES	DEFASAGEM/GANH O
2015	6,41% (inflação do ano de 2014)	6,00% (em 2015)	- 0,41%
2016	10,67% (inflação de 2015)	0,00% (em 2016)	- 10,67%
2017	6,29% (inflação de 2016)	4,5% (em 2017)	- 1,79%
2018	2,95% (inflação de 2017)	3,5% (em 2018)	+ 0,55%
2019	3,75% (inflação de 2018)	0,00% (em 2019)	- 3,75%
2020	4,31% (inflação de 2019)	0,00% (em 2020)	- 4,31%
2021	4,52% (inflação de 2020)	0,00% (em 2021)	- 4,52%
Total de defasagem até o momento			- 24,9%

Pela tabela acima fica exposto que os servidores do MPRN estão, desde o ano de 2015, amargando uma defasagem salarial acumulada de quase 25%. O poder aquisitivo dos servidores foi consumido pela inflação em 1/4, o que vem causando enormes insatisfações.

Saliente-se que avanços na carreira não são reajustes, haja vista que são atrelados a cursos obrigatórios para o servidor, ou seja, as progressões na carreira são compensações pelo maior conhecimento adquirido pelo servidor, que irá prestar melhores e mais serviços. Em outras palavras, os avanços na carreira são incentivo para que o servidor se aperfeiçoe, não se estagne, e acompanhe as demandas crescentes.

Destaque-se, ainda, que ao ser concedido os reajustes nos subsídios dos membros não se leva em consideração a carreira dos mesmos (entrâncias), as acumulações remuneradas de funções e PmJs, o recebimento de 2/3 de férias anual, a possibilidade de vendas de plantões, gratificação eleitoral, entre outros benefícios que acrescem a remuneração dos membros.

Dessa forma, **os servidores do MPRN clamam pela recomposição** das perdas inflacionárias acumuladas desde 2015 e para tanto propomos reunião e o planejamento imediato para sua aplicação no primeiro momento possível.

A resposta pode ser remetida para o e-mail: sindsemprn@sindsemprn.org.br ou entregue pessoalmente em nossa secretaria no endereço indicado no rodapé.

Atenciosamente,

LUIZ FELIPE PAZ DE ALMEIDA

Presidente

SINDSEMP-RN