



Ofício nº. ../2012 - SINDSEMP-MA

São Luís (MA), 02 de julho de 2012

A Sua Excelência a Senhora
Regina Lúcia de Almeida Rocha
Procuradora Geral de Justiça
NESTA

Assunto: Apresenta reivindicações salariais e revisão do Plano de Cargos

Senhora Procuradora-Geral,

O SINDSEMP-MA, representante da categoria dos servidores do Ministério Público do Estado do Maranhão, comunica-lhe que realizou Assembléia Geral Ordinária, no dia 01 de julho 2012, na qual foi aprovado o início da Campanha Salarial dos Servidores do Ministério Público do Estado do Maranhão para o ano de 2012, baseada em dois pontos básicos de reivindicações: **Revisão** imediata da Lei Estadual nº. 8.077/2004, que contém dispositivos sobre Carreira e Cargos de Apoio Técnico-Administrativo do Ministério Público do Estado do Maranhão, com ênfase na **Reestruturação** do padrão remuneratório da carreira dos servidores do MPMA.

Seguem, como resultante das deliberações da Assembléia, o conjunto das reivindicações dos servidores para a alteração da Lei Estadual nº. 8.077/2004, assim como a proposta de novo piso remuneratório.

Antes, porem, queremos apresentar o contexto das propostas aprovadas pela categoria.

O Ministério Público Estadual do Maranhão equiparou-se aos MP's de grandes Estados, principalmente em relação aos gastos com a remuneração dos seus Membros. Porém, recentemente, com o pagamento do auxílio-moradia, os reajustes dos subsídios, e redução na diferença entre entrâncias, a equiparação com o Ministério Público da União e o Tribunal de Justiça é um fato consumado, conquistado com a luta dos Membros, através de suas entidades classistas durante todos esses anos.

No entanto, um olhar sobre a remuneração dos servidores do MPE, traz à tona a gritante diferença entre as instituições, deixando evidente que a busca pela melhoria da remuneração dos Membros não foi acompanhada pelo empenho na melhoria da remuneração dos servidores.



A Lei 8.077/2004 é efetivamente um marco para a categoria dos servidores do MPE/MA, pois ela implanta o nosso primeiro plano de cargos e é ela que promove a primeira incorporação importante no vencimento-base.

Em 2003, a remuneração de um técnico era composta de vencimento-base igual ao salário-mínimo, acrescida de 100% da Gratificação por Condição Especial de Trabalho, sendo que incidia sobre esta somatória um percentual de até 100% de Gratificação Ministerial. Já um analista, em 2003, percebia o salário-mínimo na base somado à 222% de Gratificação Técnica. E sobre esta somatória incidia 100% de adicional de serviço extraordinário e sobre a nova somatória, incidia uma Gratificação Ministerial de até 100%. No caso dos analistas, em paralelo, com o TCE, estes recebiam o dobro do que o mesmo cargo no Tribunal.

A partir do novo plano, institui-se uma estrutura salarial nova, incorporando as gratificações, criando-se a GPM, variando, discricionariamente, em até 100% e se institui o Risco de Vida em até 50% para Executores e Vigias.

O plano original, a Lei 8.077, foi alterada pela Lei 8.456, de 20/09/2006, para incluir a seguinte redação no seu artigo 9º:

“A nomeação para os cargos comissionados é de livre escolha do Procurador-Geral de Justiça e recairá, preferencialmente, em servidores ocupantes de cargo efetivo no Ministério Público Estadual, no percentual mínimo de cinquenta por cento do total de cargos comissionados providos (o texto original dizia em até 50%).

Parágrafo Único - Os cargos de Assessor, Secretário e Oficial de Gabinete de Procurador de Justiça e Secretário de Promotor de Justiça serão providos pelo Procurador - Geral de Justiça mediante indicação do respectivo Procurador e Promotor de 4º Entrância”.

Já em 2006, tivemos uma grande revisão do plano. A Lei 8.558, de 28/12/06, reestruturou a tabela de vencimento-base em 10%, fixou a GPM em 25% para todos os servidores, mediante avaliação de desempenho, e criou as funções de confiança. Retrocedeu quando reduziu de 50 para 20% a gratificação de risco de vida dos executores de mandados e quando não incluiu os novos servidores, em estágio probatório, para receber a GPM.

De 2006 para cá, obtivemos uma importante alteração, que foram as incorporações de algumas perdas inflacionárias em 2009, no total de 23,98%, e em 2010, com a criação da data-base e as reposições inflacionárias de 2009, 2010 e 2011.

Neste cenário, uma proposta de reformulação do Plano de Cargo, Carreira e Remuneração tem que partir de um parâmetro que aponte para a melhoria das condições de vida e avanço na valorização dos servidores. Este parâmetro é o mesmo buscado pelos



Membros, ou seja, a remuneração compatível com as funções e cargos assemelhados no MPU.

E essa melhoria salarial se faz mediante condições orçamentárias que estão dadas. De um lado há um crescimento da receita estadual na ordem de mais 10%, o que aumenta o potencial do nosso limite de 2% de comprometimento com gasto de pessoal, além do fato de hoje estarmos bem abaixo do limite prudencial de 1,90%. Durante Todo o período de demanda por uma revisão do PCCS, desde 2006 até o momento, o maior percentual de comprometimento da receita corrente líquida, chegou a 1,81%, no 2º Quadrimestre de 2010, porém, mesmo naquele momento houve um resultado em mais de 5 milhões reais de saldo!

Quadro II – ESTUDO DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO DA LRF - RELATÓRIO DE GESTÃO FISCAL

QUADRIMESTRE	IMPACTO	GASTO COM PESSOAL	LIMITE PRUDENCIAL - 1,90%	SALDO
3Q2006	1,72	75.327.478,37	83.409.050,00	8.081.571,63
1Q2007	1,77	80.359.890,18	86.429.540,90	6.069.650,72
2Q2007	1,83	85.954.973,17	89.168.112,82	3.213.139,65
3Q2007	1,78	87.161.461,31	93.100.057,89	5.938.596,58
1Q2008	1,71	90.359.975,00	100.298.327,00	9.938.352,00
2Q2008	1,66	93.408.496,30	106.619.863,60	13.211.367,30
3Q2008	1,62	94.469.843,30	110.901.586,79	16.431.743,49
1Q2009	1,62	93.988.100,50	110.562.724,00	16.574.623,50
2Q2009	1,59	95.060.275,25	113.426.123,58	18.365.848,33
3Q2009	1,66	98.880.244,66	113.458.505,28	14.578.260,62
1Q2010	1,69	104.233.340,34	117.362.267,62	13.128.927,28
2Q2010	1,81	113.768.247,77	119.735.427,15	5.967.179,38
3Q2010	1,71	116.625.981,58	129.545.638,55	12.919.656,97
1Q2011	1,65	121.654.271,63	140.402.423,32	18.748.151,69
2Q2011	1,59	124.098.714,17	148.692.657,72	24.593.943,55
3Q2011	1,55	125.041.153,28	153.243.540,67	28.202.387,39
1Q2012	1,51	128.855.343,18	162.530.487,44	33.675.144,26

Importante frisar que neste período as reivindicações dos servidores não foram implementadas, dentre outros, sob o pálio de que seriam providos 74 cargos de promotores substitutos e mais de 100 cargos de assessor de promotor de entrância final.

Hoje, já incluindo os novos promotores e assessores de promotor, não é possível usar o velho argumento do limite orçamentário, pois basta uma revisão dos dados para se perceber que, sempre que foram negadas as reivindicações dos servidores, havia limites disponíveis da receita orçamentária. O último relatório de gestão fiscal – RGF, revela que estamos comprometendo somente 1,51% do limite de gasto (podemos atingir até 1,90%), o que implica um saldo de mais de 33 milhões de reais!



Nesse contexto, considerando o saldo orçamentário, o novo padrão remuneratório deve incorporar a GPM e acrescentar um ganho que de fato valorize a categoria, desse modo, de fato, o objetivo da revisão do PCCS restará alcançado.

Também é preciso diminuir a diferença entre o vencimento-base dos cargos, principalmente se consideramos aqueles com o maior número de servidores, Técnicos e Analistas. Hoje o vencimento-base inicial do técnico é menos da metade do vencimento-inicial do analista.

É possível reverter isso, reduzindo o interstício de 5 para 4%, dessa forma, a tabela não acarretará perdas na remuneração, após a incorporação da GPM, e diminuirá a diferença entre os cargos de Técnico e Analista. Veja a tabela a seguir:



TABELA PROPOSTA

CARGO	PADRÃO	CLASSE				
		A (Interstício4%)	B (graduação 6%)	C (especialização 9%)	D (mestrado 12%)	E (doutorado 15%)
Analista Ministerial	15	10.844,85	R\$ 11.495,54	R\$ 11.820,89	R\$ 12.146,23	R\$ 12.471,58
	14	10.427,74	R\$ 11.053,40	R\$ 11.366,24	R\$ 11.679,07	R\$ 11.991,90
	13	10.026,67	R\$ 10.628,27	R\$ 10.929,07	R\$ 11.229,87	R\$ 11.530,67
	12	9.641,03	R\$ 10.219,49	R\$ 10.508,72	R\$ 10.797,95	R\$ 11.087,18
	11	9.270,22	R\$ 9.826,43	R\$ 10.104,54	R\$ 10.382,65	R\$ 10.660,75
	10	8.913,68	R\$ 9.448,50	R\$ 9.715,91	R\$ 9.983,32	R\$ 10.250,73
	09	8.570,84	R\$ 9.085,09	R\$ 9.342,22	R\$ 9.599,34	R\$ 9.856,47
	08	8.241,19	R\$ 8.735,66	R\$ 8.982,90	R\$ 9.230,13	R\$ 9.477,37
	07	7.924,23	R\$ 8.399,68	R\$ 8.637,41	R\$ 8.875,14	R\$ 9.112,86
	06	7.619,45	R\$ 8.076,62	R\$ 8.305,20	R\$ 8.533,78	R\$ 8.762,37
	05	7.326,39	R\$ 7.765,97	R\$ 7.985,77	R\$ 8.205,56	R\$ 8.425,35
	04	7.044,61	R\$ 7.467,29	R\$ 7.678,62	R\$ 7.889,96	R\$ 8.101,30
	03	6.773,66	R\$ 7.180,08	R\$ 7.383,29	R\$ 7.586,50	R\$ 7.789,71
02	6.513,14	R\$ 6.903,93	R\$ 7.099,32	R\$ 7.294,72	R\$ 7.490,11	
01	6.262,63	R\$ 6.638,39	R\$ 6.826,27	R\$ 7.014,15	R\$ 7.202,02	
Técnico Ministerial	15	6.021,76	R\$ 6.383,07	R\$ 6.563,72	R\$ 6.744,37	R\$ 6.925,02
	14	5.790,15	R\$ 6.137,56	R\$ 6.311,26	R\$ 6.484,97	R\$ 6.658,67
	13	5.567,46	R\$ 5.901,51	R\$ 6.068,53	R\$ 6.235,56	R\$ 6.402,58
	12	5.353,32	R\$ 5.674,52	R\$ 5.835,12	R\$ 5.995,72	R\$ 6.156,32
	11	5.147,43	R\$ 5.456,28	R\$ 5.610,70	R\$ 5.765,12	R\$ 5.919,54
	10	4.949,45	R\$ 5.246,42	R\$ 5.394,90	R\$ 5.543,38	R\$ 5.691,87
	09	4.759,08	R\$ 5.044,62	R\$ 5.187,40	R\$ 5.330,17	R\$ 5.472,94
	08	4.576,04	R\$ 4.850,60	R\$ 4.987,88	R\$ 5.125,16	R\$ 5.262,45
	07	4.400,04	R\$ 4.664,04	R\$ 4.796,04	R\$ 4.928,04	R\$ 5.060,05
	06	4.230,81	R\$ 4.484,66	R\$ 4.611,58	R\$ 4.738,51	R\$ 4.865,43
	05	4.068,09	R\$ 4.312,18	R\$ 4.434,22	R\$ 4.556,26	R\$ 4.678,30
	04	3.911,62	R\$ 4.146,32	R\$ 4.263,67	R\$ 4.381,01	R\$ 4.498,36
	03	3.761,17	R\$ 3.986,84	R\$ 4.099,68	R\$ 4.212,51	R\$ 4.325,35
02	3.616,51	R\$ 3.833,50	R\$ 3.942,00	R\$ 4.050,49	R\$ 4.158,99	
01	3.477,42	R\$ 3.686,07	R\$ 3.790,39	R\$ 3.894,71	R\$ 3.999,03	
Auxiliar Ministerial	15	3.343,67	R\$ 3.544,29	R\$ 3.644,60	R\$ 3.744,91	R\$ 3.845,22
	14	3.215,07	R\$ 3.407,97	R\$ 3.504,43	R\$ 3.600,88	R\$ 3.697,33
	13	3.091,41	R\$ 3.276,89	R\$ 3.369,64	R\$ 3.462,38	R\$ 3.555,12
	12	2.972,51	R\$ 3.150,86	R\$ 3.240,04	R\$ 3.329,21	R\$ 3.418,39
	11	2.858,18	R\$ 3.029,67	R\$ 3.115,42	R\$ 3.201,16	R\$ 3.286,91
	10	2.748,25	R\$ 2.913,15	R\$ 2.995,59	R\$ 3.078,04	R\$ 3.160,49
	09	2.642,55	R\$ 2.801,10	R\$ 2.880,38	R\$ 2.959,66	R\$ 3.038,93
	08	2.540,91	R\$ 2.693,36	R\$ 2.769,59	R\$ 2.845,82	R\$ 2.922,05
	07	2.443,19	R\$ 2.589,78	R\$ 2.663,08	R\$ 2.736,37	R\$ 2.809,67
	06	2.349,22	R\$ 2.490,17	R\$ 2.560,65	R\$ 2.631,13	R\$ 2.701,60
	05	2.258,86	R\$ 2.394,39	R\$ 2.462,16	R\$ 2.529,92	R\$ 2.597,69
	04	2.171,98	R\$ 2.302,30	R\$ 2.367,46	R\$ 2.432,62	R\$ 2.497,78
	03	2.088,45	R\$ 2.213,76	R\$ 2.276,41	R\$ 2.339,06	R\$ 2.401,72
02	2.008,12	R\$ 2.128,61	R\$ 2.188,85	R\$ 2.249,09	R\$ 2.309,34	
01	1.930,89	R\$ 2.046,74	R\$ 2.104,67	R\$ 2.162,60	R\$ 2.220,52	

Com a tabela proposta, a carreira de apoio técnico-administrativo tornar-se-á atrativa, revertendo os já conhecidos dados de elevada evasão, pois prioriza ganhos nos



níveis iniciais e incentiva a permanência na Instituição, assegurando uma política progressão e promoção, tanto vertical quanto horizontal.

A nova tabela apresentará ganhos reais para todos os níveis, principalmente aos iniciais de todas as carreiras, donde se destaca, à guisa de exemplo, uma expressiva repercussão para os níveis de 01 a 06 de técnico ministerial.

Certamente com a implantação dessa tabela atingir-se-á o objetivo maior que é a formação de um corpo funcional qualificado.

A tabela prevê progressão VERTICAL por tempo, na coluna A, e a imediata movimentação horizontal, por reenquadramento, na colunas B, C, D e E, mediante, respectivamente, graduação, especialização, mestrado e doutorado.

Auxílio-alimentação

A criação do auxílio-alimentação foi bem vinda. Porém, é preciso aperfeiçoar a sua concessão, aplicando isonomicamente os mesmos critérios dispostos na regulamentação da concessão do mesmo benefício aos membros.

À guisa de exemplo, um dos pontos de melhoria reside na desvinculação do auxílio-alimentação a fim de que o servidor em gozo de férias, ou de licença, não perca o benefício, nem tenha um confronto com outros direitos e vantagens.

Nesse passo também é necessária uma regulamentação acerca do reajuste periódico dos valores.

Auxílio-saúde

Na mesma esteira da busca de melhores condições de vida ao servidor do MPMA, outra medida possível de ser implementada de logo é a concessão do auxílio-saúde, destinado a auxiliar nas despesas de planos de saúde ou médico-hospitalares feitas diretamente pelo servidor.

Considerando a idade média dos servidores da Instituição de 39 anos e o preço médio do mercado de plano de saúde, o valor indicado para este auxílio é da ordem de R\$ 300,00 mensais, sem levar em conta o gasto com medicamentos.

Da valorização do cargo de executor de mandados

O cargo de técnico de executor de mandados, juntamente com as demais carreiras serão valorizadas com a implantação da nova tabela, tornando desnecessária a mudança de nomenclatura. Ao contrário, a denominação atual aproxima-se do cargo de técnico administrativo no plano de cargos do MPU e foi um avanço no sentido de



homogeneizar a categoria de técnico. Hoje, além do técnico administrativo em sentido estrito, temos o de informativa, de saúde e de execução de mandados.

Em outros MP's estaduais, como Rio Grande do Sul e Goiás, os cargos assemelhados chamam-se Oficiais de Diligências ou Oficial de Promotoria, todos de nível médio. Porém, infelizmente, por falta de previsão nas leis processuais, a função de execução de mandados no âmbito dos Ministérios Públicos é desenvolvida inclusive por pessoas com formação de nível fundamental, como motoristas e auxiliares.

O fato mais gritante, entretanto, é que muitos técnicos em execução de mandados encontram-se em desvio de função, necessitando-se que se resolva essa situação. A categoria deseja a reversão dessa situação e por isso defende o aumento da gratificação de risco de vida.

Com a nova tabela, esse desiderato será atingido. Hoje somados o vencimento básico aos 20% de risco de vida e à GPM, a remuneração de um executor de mandados, por exemplo, no nível 03, é da ordem de R\$ 3.449,93. Com a nova tabela, o somatório chegará a R\$ 4.513,40, o que corresponde a um aumento 30% em termos de remuneração atual.

Em relação ao risco de vida, o impacto dos 20% sobre o novo vencimento-base representará um aumento, no mesmo nível 03, de 58,08%.

SITUAÇÃO DOS EXECUTORES

N	NOVA TABELA			SITUAÇÃO ATUAL			AUMENTO		
	A	20%	TOTAL	VB ATUAL	20%	TOTAL	R\$	%	20%
15	R\$ 6.021,76	R\$ 1.204,35	R\$ 7.226,11	4.272,84	R\$ 854,57	R\$ 6.195,62	R\$ 1.030,49	16,63	40,93
14	R\$ 5.790,15	R\$ 1.158,03	R\$ 6.948,18	4.069,36	R\$ 813,87	R\$ 5.900,57	R\$ 1.047,61	17,75	42,29
13	R\$ 5.567,46	R\$ 1.113,49	R\$ 6.680,95	3.875,57	R\$ 775,11	R\$ 5.619,58	R\$ 1.061,38	18,89	43,66
12	R\$ 5.353,32	R\$ 1.070,66	R\$ 6.423,98	3.691,03	R\$ 738,21	R\$ 5.351,99	R\$ 1.071,99	20,03	45,04
11	R\$ 5.147,43	R\$ 1.029,49	R\$ 6.176,92	3.515,29	R\$ 703,06	R\$ 5.097,17	R\$ 1.079,75	21,18	46,43
10	R\$ 4.949,45	R\$ 989,89	R\$ 5.939,34	3.347,86	R\$ 669,57	R\$ 4.854,40	R\$ 1.084,94	22,35	47,84
9	R\$ 4.759,08	R\$ 951,82	R\$ 5.710,90	3.188,45	R\$ 637,69	R\$ 4.623,25	R\$ 1.087,64	23,53	49,26
8	R\$ 4.576,04	R\$ 915,21	R\$ 5.491,25	3.036,61	R\$ 607,32	R\$ 4.403,08	R\$ 1.088,16	24,71	50,70
7	R\$ 4.400,04	R\$ 880,01	R\$ 5.280,05	2.892,01	R\$ 578,40	R\$ 4.193,41	R\$ 1.086,63	25,91	52,14
6	R\$ 4.230,81	R\$ 846,16	R\$ 5.076,97	2.754,31	R\$ 550,86	R\$ 3.993,75	R\$ 1.083,22	27,12	53,61
5	R\$ 4.068,09	R\$ 813,62	R\$ 4.881,71	2.623,16	R\$ 524,63	R\$ 3.803,58	R\$ 1.078,13	28,35	55,08
4	R\$ 3.911,62	R\$ 782,32	R\$ 4.693,94	2.498,23	R\$ 499,65	R\$ 3.622,43	R\$ 1.071,51	29,58	56,58
3	R\$ 3.761,17	R\$ 752,23	R\$ 4.513,40	2.379,26	R\$ 475,85	R\$ 3.449,93	R\$ 1.063,48	30,83	58,08
2	R\$ 3.616,51	R\$ 723,30	R\$ 4.339,81	2.265,97	R\$ 453,19	R\$ 3.285,66	R\$ 1.054,16	32,08	59,60
1	R\$ 3.477,42	R\$ 695,48	R\$ 4.172,90	1.726,46	R\$ 345,29	R\$ 2.071,75	R\$ 2.101,15	101,42	101,42



Criação do Auxílio Transporte para Executores: por ato do Procurador Geral de Justiça de acordo com a necessidade de cada comarca após levantamento feito pelos Promotores e pelos os Técnicos do MPE, podendo ser alterado conforme as circunstâncias.

Dos direitos e vantagens dos servidores e autonomia de gestão do MPMA

Os direitos e deveres dos servidores do MP encontram-se regulamentados pelo chamado Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Maranhão (Lei nº 6.107/94), em um momento em que a Instituição consegue cada vez mais sua autonomia para a gestão financeira, administrativa e de pessoal, principalmente no tocante aos Membros.

Em relação aos servidores, as vantagens e direitos continuam atrelados a essa lei geral do Estado. Um exemplo da necessidade de resolver essa dubiedade na aplicação dos direitos e vantagens, dado a existência das normas, a geral e a singular, é a situação das assistentes sociais do MP, que fazem atendimento externo, semelhante às atividades de executores de mandados, porém, não percebem qualquer adicional ou gratificação, seja de risco de vida, insalubridade ou periculosidade, mesmo havendo previsão na Lei nº 6.107/94.

Um novo PCCR deve conter os dispositivos com os direitos e vantagens hoje inscritos no Estatuto do Servidor, obtendo com isso a autonomia na gestão de pessoal. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens, dentre outras:

Indenizações

- I – Ajuda de Custo;
- II – Diárias;
- III – Vale-Transporte
- IV – Auxílio-Transporte; e
- V - Indenização de Transporte.

Gratificações

- I – Padrão Ministerial
- II – Risco de vida
- III – Por serviços eleitorais



Adicionais

I – De Qualificação

II – Insalubridade

III- Periculosidade

Benefícios

I – Os de ausência ao serviço;

II – Os da seguridade social;

III – A conversibilidade de direitos em pecúnia; e

IV – Licença para mandato sindical, com remuneração integral.

Reduzir cargos comissionados, requisitados e criar critérios objetivos para funções de confiança, assegurando no mínimo 50% dos cargos comissionados para servidores efetivos

O retrato que temos do MP mostra-nos que mais de 40% dos funcionários da Instituição não prestaram concurso público. São, sobretudo, funcionários de Prefeituras e do Governo do Estado, os requisitados ou cedidos, revelando o grau de fragilidade de uma Instituição que, vez por outra, tem que ajuizar Ação Civil Pública contra prefeitos que não fazem concursos nas Prefeituras, dado que usam os empregos públicos como se fossem instrumentos privados, úteis para a prática do clientelismo.

Outros são os chamados servidores exclusivamente comissionados, presentes principalmente nos Gabinetes dos Procuradores de Justiça e Promotores.

A Lei Estadual nº 8.824/2008 exclui do percentual mínimo de cargos comissionados a serem ocupados por servidores efetivos, os chamados assessores de Procuradores. Por esse mecanismo, produziu-se uma mágica: quando se incluem os cargos nos Gabinetes, o percentual de ocupados por efetivos cai para menos de 30%. Porém, ao excluí-los, mais do que dobra esse percentual!

As funções de confiança, designadas, inicialmente, para evitar perdas de vários servidores com a extinção da antiga Gratificação Ministerial, em 2006, são, atualmente, utilizadas sem critérios objetivos, além de estarem concentradas na capital.

Reduzir cargos comissionados, revogar a Lei 8.824/08, garantir a ocupação de no mínimo 50% de cargos comissionados por servidores efetivos, e criar critérios objetivos



para se designar as funções de confiança, descentralizando a sua utilização para Comarcas do Interior.

Hoje, dos 212 cargos indicados por Procuradores e Promotores, somente 22 são ocupados por servidores efetivos. A alternativa principal para solucionar o problema da falta de servidores nas comarcas é o aumento dos cargos efetivos, provendo-se através de concurso público, garantindo-se, no mínimo, 01 Analista Processual, 01 Técnico Administrativo e 01 Técnico Executor de Mandados para cada Promotor.

FUNÇÕES DE CONFIANÇA ATUAIS

FUNÇÃO	Criadas	Ocupado
Função de Confiança FC-01	26	26
Função de Confiança FC-02	17	17
Total	43	43

FUNÇÕES DE CONFIANÇA A SEREM CRIADAS

FUNÇÃO	Criadas	Ocupado
Função de Confiança FC-01	10	
Função de Confiança FC-02	34	
Total	44	

Com base no Estudo da Comissão Especial revisora do PCCS – Portaria nº 1540/2011-GPGJ

CARGOS EFETIVOS ATUAIS

Cargos Efetivos	Criados	Provido	Vagos
Analista Ministerial	123	101	22
Técnico Ministerial	431	352	79
Auxiliar Ministerial	30	26	4
TOTAL	584	479	105

CARGOS EFETIVOS A SEREM CRIADOS

Cargos Efetivos	Criados	Provido	Vagos
Analista Ministerial - NOVO	63		
Técnico Ministerial - NOVO	119		
TOTAL	182		

Com base no Estudo da Comissão Especial revisora do PCCS – Portaria nº 1540/2011-GPGJ



CARGOS COMISSIONADOS ATUAIS

CARGO	Valor	Criados	Providos
Diretor-Geral	13.855,93	1	1
Diretor de Secretaria	9.699,14	2	2
Chefe de Gabinete do Procurador-Geral de Justiça	8.019,41	1	1
Chefe de Gabinete do Corregedor-Geral do MP	8.019,41	1	1
Assessor do Procurador-Geral de Justiça	8.019,41	13	13
Assessor Procurador de Justiça APJ	8.019,41	62	61
Coordenador	8.019,41	11	11
Assessor-Chefe Controle Interno e Auditoria	8.019,41	1	1
Assessor-Chefe Assessoria Técnica	8.019,41	1	1
Assessor Técnico I	5.567,32	1	1
Assessor Técnico II	4.175,48	4	4
Chefe de Cerimonial	4.175,48	1	1
Chefe de Secretaria	4.175,48	26	26
Assessores de Promotor de Justiça	2.922,84	116	110
Chefe de Seção	2.922,84	5	5
Assessor Técnico III	2.855,96	39	39
Assessor Técnico IV	2.484,41	10	10
Chefe de Gabinete de Procurador de Justiça	2.462,11	35	31
Assessor Técnico V	2.427,44	35	33
TOTAL		365	352

CARGOS COMISSIONADOS A SEREM CRIADOS

CARGO	Valor	Criados	Providos
Coordenador de Transporte	8.019,41	01	
Assessor-Chefe de Planejamento	8.019,41	1	
Presidente da CPL - NOVO	8.019,41	01	
Pregoeiro-NOVO	4.175,48	03	
Assessores de Promotor de Justiça – NOVO	2.922,84	157	
Chefe de Seção/CPL - NOVO	2.922,84	03	
TOTAL			

Também poderia se criar Funções Gratificadas destinadas as servidores que hoje já exercem uma assessoria ao trabalho dos promotores, retirando-os do desvio de suas funções de origem. Enquanto em estados como Pernambuco, fixou-se o mínimo de 60% dos cargos comissionados a serem ocupados por servidores efetivos, no MPE do Maranhão, excluiu-se do cálculo para a garantia constitucional, todos os cargos comissionados indicados por Promotores e Procuradores.

Comissão para apurar denúncias de assédio moral

Ocorrência de assédio é um fato em qualquer Instituição, publico ou privada. Diante dessa constatação, torna-se necessário mecanismos de inibição e reparação de tal



prática. O maior obstáculo para se coibir o assédio moral, dado o temor das vítimas, é a revelação desta prática, por isso a proposta de uma comissão, com servidores e membros, para receber denúncias, que apure e indique providências. A comissão seria paritária, sendo seus membros eleitos diretamente por seus pares.

Criar uma Comissão de Prevenção de Acidentes

No cotidiano das atividades dos servidores, sejam elas no interior das instalações do MP, ou nas chamadas atividades externas, ocorrem acidentes por isso a criação de uma CIPA no MPMA.

Alterar os critérios de avaliação de desempenho e a Composição da Comissão de Avaliação

Não existem critérios claros e objetivos de avaliação de desempenho, assim como não há uma participação paritária dos servidores na comissão de avaliação de desempenho. Hoje são 04 membros indicados pela Administração e 01 pelos servidores.

Alterar a composição da Comissão de Avaliação, sendo composta paritariamente, com servidores indicados pela Administração e pelas entidades representativas, com envio à Administração Superior de lista de candidatos para designação.

Criar o concurso de remoção

A ausência de critérios de remoção levou à propalação da chamada “permuta casada” entre servidores. O concurso de remoção é uma realidade em vários outros órgãos, sendo ausente no MPMA. Propõe-se instituir o concurso de remoção, com critérios objetivos e isonômicos, com destaque para o critério de antiguidade.

Assegurar o uso da palavra no Colégio de Procuradores

No CNMP foi assegurado o uso da palavra durante as sessões que tratam dos interesses da categoria. Do mesmo modo, deve-se alterar o Regimento do Colégio do MPE/MA para que esse direito se efetive.

Atenciosamente,

São Luis, 02 de julho de 2012

Diretoria do SINDSEMP-MA