

PROJETO “CARAVANAS SINDSEMP-BA”
SINDICATO DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA
BAHIA (SINDSEMP-BA)

O MINISTÉRIO PÚBLICO QUE TEMOS E O MINISTÉRIO PÚBLICO QUE
QUEREMOS: UMA REFLEXÃO SOBRE A REALIDADE DOS SERVIDORES
DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA BAHIA

Salvador-BA

2026

1. INTRODUÇÃO

O Projeto “Caravanas SINDSEMP-BA” surge da necessidade da entidade estar mais próxima dos servidores do Ministério Público do Estado da Bahia (MPBA) que estão distantes da capital e, consequentemente, da Administração Superior, com o objetivo principal de ouvi-los nas demandas do dia a dia, bem como averiguar as condições de trabalho vivenciadas e que muitas vezes não têm suas soluções priorizadas.

Nessa edição executada pela Gestão 2023-2026 do SINDSEMP-BA, durante o período de março de 2024 a novembro de 2025, foram visitadas as 28 Promotorias Regionais atuais e a então Promotoria Regional de Ibotirama (atualmente, não mais regional, está vinculada à PRJ de Bom Jesus da Lapa), além de 36 promotorias vinculadas, distribuídas nas regiões Sudoeste, Oeste, Sul, Nordeste, Metropolitana, Centro-Oeste, Vale do São Francisco e Extremo Sul, totalizando 65 promotorias. Foram 384 servidores visitados presencialmente, somando-se 37 participações virtuais durante as reuniões.

Apesar desse documento ter nascido da compilação dos assuntos de maior destaque nos relatórios deste Projeto Caravanas (seja pela frequência, seja pela gravidade do tema), não podemos nos omitir sobre todas as realidades conhecidas por nossa gestão acerca dos servidores na Capital. Assim, as informações colhidas nas visitas setoriais nas sedes do MPBA em Salvador foram somadas às informações obtidas durante o projeto. Não citaremos os locais onde as demandas elencadas foram identificadas, pois as informações detalhadas estão contidas nos oito relatórios entregues ao longo da gestão 2023-2026, após cada roteiro executado.

2. TEMAS DESTACADOS

2.1. INFRAESTRUTURA

2.1.1. INADEQUAÇÃO PARA ATENDIMENTO AO PÚBLICO

Algumas promotorias não possuem local adequado para atendimento ao público, o que deixa o cidadão desconfortável, especialmente para temas sensíveis (vítimas de violência e pessoas com transtorno mental). Em algumas não há espaço reservado, em outras a sala fica colada com a recepção e dá para ouvir o que é conversado (inclusive já teve um incidente em que o denunciante foi ouvido pelo denunciado). Além disso, há promotorias em que não existe divisória e mais de um atendimento ocorre simultaneamente; além de promotoria que funciona numa casa de dois andares e os idosos, atualmente, são atendidos no primeiro andar, sendo obrigados a subir uma escada onde pode ocorrer acidentes.

Sugestões apresentadas anteriormente: algumas funcionam em sede própria, sendo possível fazer reforma. Em outras, a solução pode ser dada por uma reorganização na distribuição das salas. No entanto, os servidores sinalizaram dificuldade de aceitação dos membros. Exemplo: como a presença dos promotores não é diária, é possível converter a sala onde funciona uma promotoria em sala de atendimento e outra sala passaria a funcionar como duas promotorias.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: os servidores se sentem impotentes diante dessas situações. Ficam compadecidos perante a vulnerabilidade da população atendida, mas, além de não possuírem autonomia para a resolução das situações mais fáceis de serem resolvidas, não possuem coragem de expor suas opiniões/sugestões diante do clima de insegurança institucionalmente estabelecido entre membros e servidores.

2.1.2. CONDIÇÕES PRECÁRIAS

Visitamos promotorias com condições muito ruins: infiltração, goteiras, necessidade urgente de manutenção, além de ausência de segurança.

Outra situação verificada se refere às sedes recém-inauguradas: apesar de novas (dois anos), já apresentando problemas estruturais ou mesmo passando por reformas em função de problemas como infiltração, torneira quebrada, vaso sanitário quebrado, goteiras, etc.

Sugestão apresentada anteriormente: Analisar a sistemática atual de fiscalização das obras para levantar pontos de aprimoramento nos fluxos de controle e no suporte técnico aos fiscais de contrato.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: os servidores que trabalham nas promotorias com condições precárias se sentem negligenciados pela Administração Superior. Já os servidores que atuam nas promotorias recém-inauguradas, sentem um misto de impotência (como integrante da instituição) e de lesão (uma vez que se trata de dinheiro público).

2.1.3. EQUIPAMENTOS

Muitas promotorias não possuem telefone fixo nem móvel, pois, via de regra, o telefone móvel é vinculado a um promotor e não à promotoria, e o telefone fixo funciona de forma intermitente ou mesmo não funciona. Em muitos locais a internet é bem precária – não há replicador de sinal. A internet oscila muito, chegando a ter dias em que não há sinal de internet por todo o expediente. Os computadores estão sendo trocados por notebooks com versões antigas (modelos inferiores que inviabilizam a atualização dos sistemas a longo prazo). Outra queixa é a demora da devolução de equipamentos enviados para manutenção (meses) e, às vezes, o equipamento não volta e não é substituído.

Sugestão: fazer um levantamento das promotorias que estão com problemas de infraestrutura (via googleforms): sem telefone, sem internet/internet intermitente, problemas com computador, problemas com impressora, etc. para, a partir daí, buscar soluções concretas e efetivas. Sobre os telefones, reavaliar se não seria mais interessante manter os telefones vinculados às promotorias, o que, inclusive, beneficiaria os promotores quando trocassem de comarca – não estariam vinculados a contatos da comarca anterior.

Um outro ponto recorrente é que, com a impossibilidade de servidores que trabalham nos fóruns poderem conectar à internet da promotoria, eles são obrigados a utilizar sua internet particular para atividades que exigem o uso da câmera, como participação em reuniões, cursos, etc., quando não possuem webcam.

Sugestão apresentada anteriormente: se, por uma questão de segurança, os servidores que trabalham em fóruns realmente não podem conectar seus aparelhos à internet institucional, tal

como acontece nas sedes e regionais, deve haver prioridade no fornecimento de webcams para tais promotorias.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: mais uma vez o sentimento é de negligenciamento. Além disso, uma sensação de descaso e indiferença, não só com os servidores, mas com a própria população atendida, uma vez que, se não há telefone na promotoria, internet ruim, computadores e impressoras que não funcionam, o primeiro a ser impactado é o cidadão, com a impossibilidade de ser atendido adequadamente.

2.1.4. CRIAÇÃO DA SEDE PRÓPRIA E UNIFICAÇÃO DAS PROMOTORIAS DE JUSTIÇA

Além da inadequação dos imóveis alugados onde muitas promotorias funcionam, nas cidades em que as promotorias são separadas (p.ex. Base Ambiental, Promotoria Crime e Promotoria Cível), além de confundir os cidadãos, gera altos gastos com aluguel e exigem maior número de servidores para administrar.

Sugestão apresentada anteriormente: essas decisões devem estar além de divergências entre membros. Em algumas localidades, a solução é viável, mas não executada por resistência de alguns membros, gerando prejuízos à Administração.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: a Administração Superior está mais preocupada em agradar os membros do que priorizar eficiência na utilização de recursos públicos.

2.2. GESTÃO DE PESSOAS

2.2.1. ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO MINISTERIAL (TAM)

Um dos temas mais recorrentes e mais preocupantes tratados durante as oito caravanas foi o desvio nas atribuições dos TAM. Especialmente nas promotorias vinculadas, embora nas regionais isso também ocorra, é comum que servidores desenvolvam atividades que não fazem parte de suas atribuições (p.ex.: promoção de arquivamento, manifestações extrajudiciais, inspeções sozinhos, incineração de drogas). Isso acontece por uma omissão da instituição e pela cultura do medo que se instaurou, em que os servidores que trabalham sozinhos nas promotorias se submetem a todas as exigências dos promotores com os quais trabalham, especialmente os novos servidores, pois se sentem obrigados/coagidos a isso. Outra sinalização recebida foi de que atribuições de assessores estão sendo repassadas para os TAMs, para que os assessores realizem as atribuições dos promotores.

Sugestão apresentada anteriormente: a instituição precisa envidar esforços para deixar claro quais as atribuições de cada cargo e fazer valer essa definição como regra a ser cumprida por todos os integrantes desse *Parquet*.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: a Administração Superior não tem interesse em resolver esse problema, vez que, ao institucionalizar e cobrar o cumprimento rigoroso das atribuições irá provocar descontentamento entre alguns membros. Sendo assim, mantém o *status quo* com “a corda arrebentando no lado mais fraco”.

2.2.2. MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL, READAPTAÇÃO E EXONERAÇÃO

Por ocasião de mudança de setor/movimentação funcional, não existe fluxo comum ou procedimento operacional padrão (POP) – uma vez que o servidor está à disposição da administração e passará pela movimentação funcional, não acontece:

1. Entrevista para saber quais suas atividades/atribuições e tarefas no setor de origem, qual seu perfil ou quais suas habilidades e conhecimentos, quais cursos básicos concluiu, ou quais cursos específicos foram concluídos;
2. A CPDP desconhece os currículos dos servidores, uma vez que as qualificações são submetidas ao CEAF (e sem fluxo, não há check-list que faça com que esses dois órgãos se comuniquem);
3. Não existe um perfil desenhado ou preenchido de sistemas de acesso aos quais o servidor faz uso, exemplo, ao ser transferido/movimentado, o perfil no SEI deixa de contemplar a mesa de trabalho daquele órgão inicial (anterior), até que migre para o novo setor/órgão, o mesmo acontece para os outros acessos como ao sistema IDEA, que também “guarda” o local da mesa de trabalho da lotação.
4. Em relação ao registro de ponto, que fica hospedado no sistema webponto, o servidor não sabe com quem ou a quem reportar;
5. Não é oferecida carta de apresentação com data, horário e nome do novo gestor e o endereço para apresentação formal aos colegas servidores. Apenas o chefe/superior imediato recebe o e-mail da CPDP;
6. Independente de tratar-se de ocasião de adaptação/readaptação/remoção, cabe ao servidor, sem participação da CPDP, se apresentar às pessoas do novo ambiente de trabalho e descobrir se há posto de trabalho (mesa e cadeira) para que a atividade se desenvolva, e mais que isso, se há estação de trabalho (computador ou notebook), telefone, filtro de linha, estabilizador, tomada, etc. Exemplo clássico: como o Idea, fica sem perfil, e o SEI também, nem há como fazer movimentação de inventário, com o setor de bens permanentes.

Outro aspecto importante é o fato de que, quando o servidor é colocado à disposição da SGA/DGP/CPDP, sem que esse saiba, tramita um SEI de transferência de setor, ao qual o servidor não tem vistas, nem é copiado/enviado processo SEI para seu conhecimento.

Ainda sobre remoção, servidores solicitam que na política de remoção seja incluída a informação sobre o local da vaga disponível (setor), pois só é disponibilizada a informação sobre a cidade de lotação (nesse caso, especialmente, Salvador).

Não há um plano de readaptação. Servidores que se afastaram por motivo de saúde ou por outras razões, ao retornar, não passam por um processo de readaptação, com vistas a sua reinserção de forma paulatina e com aumento gradativo de metas.

Embora os cargos comissionados sejam de livre nomeação e exoneração, é humano adotar a prática de avisar previamente aos comissionados que serão exonerados. Os servidores exonerados sem ciência prévia, a depender do tempo de serviço, passam por um difícil processo pós-desligamento que pode culminar em depressão. Existem servidores que dedicaram boa parte de suas vidas ao trabalho no MPBA, e deveriam ser dispensados de forma digna pelo

trabalho prestado à sociedade, incluindo uma preparação psicológica para que esse servidor receba a notícia da exoneração de forma mais leve e compreensiva.

Sugestão: os fluxos relativos à remoção/readaptação/exoneração precisam ser elaborados/revisitados com urgência.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: sensação de indiferença. Remoção, readaptação e exoneração são temas muito sensíveis e que têm sido tratados com descaso pela Administração Superior há anos. Trata-se de vidas e não de máquinas que são mudadas de lugar ou descartadas quando não têm mais serventia. O MPBA precisa olhar com mais humanidade para seus servidores.

2.2.3. WEBPONTO

Outro assunto recorrente são os atos recentes que alteraram algumas regras em relação à jornada e regime de trabalho. A restrição nas opções de justificativa do webponto, a morosidade no fluxo de pedidos de teletrabalho e condição especial de trabalho, são alguns exemplos.

Sobre o webponto, aspectos pontuados relevantes foram: não contabilização quando o servidor adentra o horário de almoço fazendo atendimento; necessidade de uma maior tolerância na chegada em razão da lentidão do sistema ou do próprio equipamento. **Sugestão:** que o sistema permita a sinalização de casos como esse (atendimento que se estende ao horário do almoço), fazendo a compensação no saldo ao final do mês. Que seja considerada a possibilidade de retorno à tolerância de 20 minutos na chegada dos servidores, uma vez que a lentidão inicial do sistema é recorrente, especialmente nas promotorias iniciais.

Foi destacado a dificuldade, já sinalizada em outras promotorias, em relação à assinatura do ponto pelo superior. Muitos servidores se sentem constrangidos em ficar cobrando que o promotor assine. Outra questão, relativa ao mesmo tema, diz respeito à solicitação, no SEI, de períodos passados: a tramitação demora bastante e o tempo de liberação para ajustes é muito curto. **Sugestão:** a Administração Superior deve definir regras acerca da anuência/ciência de documentos por superiores imediatos e fazer com que essas regras sejam conhecidas e cumpridas. Sobre o processo no SEI, verificar a possibilidade de dilação do prazo para correções.

2.2.4. TELETRABALHO

Sobre o **Teletrabalho**, sua execução tem sido marcada por grande insatisfação e insegurança jurídica entre os servidores. A categoria relatou severas dificuldades devido à excessiva demora e à disparidade de critérios no deferimento dos pedidos que, quando questionados, recebem da Administração a justificativa genérica de que se trata de um ato discricionário, esquivando-se de uma motivação transparente. Soma-se a isso a postura da gestão em tentar impor restrições generalizadas, tomando como parâmetro a minoria que descumpra as regras para penalizar injustamente os servidores que exercem o regime com estrita regularidade e excelência.

Esse cenário de incertezas agravou-se consideravelmente a partir de dezembro de 2025, com a criação de um Grupo de Trabalho (GT) responsável pela elaboração da nova minuta do Ato do Teletrabalho, período no qual a concessão de novos pedidos foi integralmente suspensa. Ocorre

que, passados quase um ano sem a publicação da nova norma ou qualquer perspectiva concreta, os servidores encontram-se reféns de especulações de que o regime sofrerá reformulações severas e rígidas. O aspecto mais latente dessa transição é a aparente indiferença da Administração quanto aos expressivos índices de produtividade já alcançados, demonstrando que o redesenho do instituto ignora os resultados práticos em prol de um controle punitivo.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: os servidores têm a sensação de que estão sendo tratados como profissionais que não têm compromisso com sua missão no serviço público. Sabemos que existem casos que ensejam investigação, avaliação, punição – mas esses não são a maioria. Com essas ações, a Administração está tratando os desiguais de forma igual, gerando um sentimento de injustiça e insatisfação. A legislação prevê punições e essas devem ocorrer de acordo com a comprovação de condutas que as justifiquem. Utilizar o enrijecimento de regras para o todo, com o intuito de sanar o desvio de alguns é promover injustiça dentro da instituição que tem como missão precípua assegurar a cidadania plena. Trazendo para o cotidiano institucional a garantia dos direitos, assim como dos deveres, viabiliza a construção de um ambiente saudável, prazeroso e inspirador para atuação, o que inevitavelmente reverbera nos resultados entregues à sociedade.

2.2.5. JORNADA DE TRABALHO – SERVIDORES FÓRUM

Os servidores lotados em promotorias que funcionam nos fóruns, em alguns casos, são obrigados a deixarem o local de trabalho às 14h. Com isso, ficam “devendo” duas horas ao MPBA que devem ser cumpridas por teletrabalho. No entanto, os servidores não podem ser obrigados a providenciar computador e internet para trabalharem de casa, quando a situação é imposta pela instituição.

Sugestão apresentada anteriormente: Fazer levantamento para compreender a realidade desses servidores e apresentar as alternativas concretas para cumprimento da jornada integral.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: os servidores lotados em promotorias que funcionam nos fóruns não deram causa à jornada diária de 6h. A instituição precisa dar as ferramentas para o cumprimento de carga horária de 8h.

2.2.6. LICENÇA-CAPACITAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DE HORÁRIO PARA PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*

Houve sugestão da busca institucional pela implantação da licença-capacitação nos mesmos moldes da implantação na esfera federal – em substituição à licença-prêmio, onde o servidor, a cada 5 anos, teria direito a 3 meses para capacitação.

Além disso, considerando a importância profissional que programas de mestrado e doutorado trazem para as carreiras com especialidade exigida neste *Parquet*, e ainda, considerando que, em média, a duração desses programas é de 24 meses e 48 meses (para mestrado e doutorado, respectivamente), é fundamental que a Administração considere a possibilidade de regulamentar horário especial para os servidores que estão matriculados nesses programas, com regras bem definidas e considerando, especialmente, a relação do programa com as atividades desempenhadas pelo servidor.

Sugestão apresentada anteriormente: verificar essas possibilidades, seguindo os mesmos moldes que têm sido utilizados na esfera federal, e com regramento claro sobre a necessidade de estar estritamente relacionada à realização de cursos/atividades de capacitação relativos às atividades desempenhadas no MPBA.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: o MPBA só tem a ganhar com servidores melhor capacitados. Especialmente no que tange aos cargos com especialidade, um maior aprimoramento técnico só traz ganhos para a instituição, trazendo a possibilidade de colocar o MPBA em posição de vanguarda em diversos temas de destaque nacional.

2.2.7. EXECUÇÃO DE MANDADOS E ADICIONAL DE PENOSIDADE

Os servidores desenvolvem a atividade sem ter havido qualquer treinamento ou a devida orientação. O servidor usa carro próprio e muitas vezes se desloca para locais muito distantes. Não tem colete à prova de bala para situações de risco (EPI), apesar da existência de riscos relacionados a esse trabalho – servidores já receberam ameaças.

Sugestão apresentada anteriormente: que a Administração desenvolva um informativo sobre as regras que devem ser observadas para a realização desse serviço. Verificar a possibilidade de implantação de auxílio combustível para os casos de uso de carro próprio por parte do servidor.

Outro aspecto trazido desse tema é o valor da gratificação definido pelo novo PCCS. Muito servidores reclamam que passaram a ganhar menos do que percebiam anteriormente, ficando o valor injusto perante os riscos inerentes à atividade.

Sugestão: reavaliar o valor e considerar a possibilidade de aumento.

Na regional de Barreiras, especificamente, o tema “adicional de penosidade” foi abordado em razão da fala do PGJ, quando de sua visita ao local, que prometeu solicitar atenção da assessoria jurídica.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: mais um tema que traz sensação de total descaso pela Administração Superior. É sabido que os servidores enfrentam situações de risco, muitas vezes não possuem as condições necessárias para desempenho da função ofertadas pelo MPBA, mas, como muitos servidores, apesar da ausência de condições, realizam o trabalho pelo compromisso assumido, a Administração não se mobiliza para sanar as deficiências.

2.2.8. DIÁRIAS

O fato do pagamento de diária depender de um deslocamento superior a 50 Km impacta o apoio entre as vinculadas ou regional/vinculada – ex. se Teofilândia necessitar do apoio de Serrinha, sem um apoio pecuniário fica difícil a habilitação de servidores para tal.

Sugestão apresentada anteriormente: revisão do ato normativo sobre diárias, incluindo a possibilidade de pagamento de diária baseado em tempo dispendido na atividade em situações em que o deslocamento para outro município seja inferior a 50 Km.

Outro ponto sobre regras para pagamento de diária, também a respeito de deslocamento, é a questão de que, durante a solicitação, não pode colocar o distrito e sim a cidade. Assim, nas

situações em que a sede da cidade está a menos de 50 km, mas o distrito objeto do deslocamento se encontra em uma distância muito maior (ex. sede de São Desidério está a 27 km de Barreiras, porém o distrito Roda Velha está a 138 km), não se paga a diária.

Sugestão apresentada anteriormente: abrir campo no E-dia para preenchimento manual de distrito e inserir o BDV para comprovação.

Assunto muito cobrado entre os servidores é a diminuição da diferença entre as diárias de servidores e membros, uma vez que o objetivo é o mesmo: cobrir gastos com hospedagem e alimentação durante viagens a trabalho. Todos estão submetidos à mesma situação: estão fora do conforto dos seus lares e sem acesso à alimentação de costume.

Sugestão: tomando-se como base a unificação dos valores e da regulamentação para o pagamento para membros (intermunicipal e interestadual), as diárias dos servidores deveriam ser unificadas, o que resolveria, em parte, a diferença entre os valores.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: sentimento de injustiça e humilhação, especialmente nas viagens em que membros e servidores estão juntos e necessitam se hospedar nos mesmos locais. Não há justificativa para tamanha diferença entre os valores.

2.3. GESTÃO DE PROCESSOS

2.3.1. PADRONIZAÇÃO DAS ATIVIDADES NA ROTINA DE TRABALHO

Foi exposta a necessidade de um manual com padronização de rotina de trabalho para a instituição, envolvendo desde padronização de registros de atividades – especialmente em relação a ligações, atendimentos, anexação de documentos –, até a padronização de documentos institucionais. Além de tornar o monitoramento da produtividade mais eficiente, isso evitaria a necessidade de servidores se “adaptarem” ao estilo de cada promotor que eles trabalham.

Outro assunto ligado à rotina é a necessidade urgente da criação/estudos de variáveis, índice de controle ou algum instrumento para medição da capacidade laboral diária salutar para o servidor. Sabemos que há um aplicativo em aprimoramento para medir a produção/atividade, mas aqui se trata de algo para além disso. Estabelecer limites salutareis, dentro de uma produção sem excessos, é fundamental para se evitar adoecimento por sobrecarga de trabalho.

Por fim, ainda sobre rotina, há necessidade da Corregedoria Geral fiscalizar os trabalhos desenvolvidos pelos promotores, visto que ainda existem muitos membros que não seguem/obedecem as diretrizes/normas do órgão, chegando ao ponto de ainda existir no MPBA promotores que preferem trabalhar com processos físicos.

Sugestão apresentada anteriormente: elaboração de um manual institucional com modelos de documentos e orientações acerca do registro de atividades a serem seguidos por todos os integrantes.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: aqui se encaixa muito bem a máxima: “Existem vários MPBAs dentro do MPBA”. A ausência de modelos e padrões definidos leva a divergência nas condutas e desgastes dos servidores a cada mudança de promotor, uma vez que cada um quer

desenvolver documentos e executar procedimentos à sua maneira. A ausência da cobrança de respeito às regras institucionais por parte da Administração Superior em relação aos membros também é outro problema que reflete diretamente no resultado do trabalho que é devolvido para a sociedade.

2.3.2. BUROCRACIA DOS PROCESSOS

A necessidade da ciência do promotor para todos os procedimentos traz um certo desconforto aos servidores, em razão de prazos exigidos, o que, muitas vezes, obriga o servidor a ficar cobrando do promotor a ciência necessária.

Sugestão apresentada anteriormente: alguns processos podem ser conduzidos pela própria DGP – como por exemplo, a questão de atestados médicos – tratando-se de documento oficial, não faz sentido haver a necessidade de ciência por parte da chefia imediata. Banco de horas e folgas é outro tema que cabe à DGP gerenciar.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: sentimento de total desconforto e insegurança psicológica. O servidor se sente inseguro para usufruir dos seus próprios direitos. É inconcebível, por exemplo, que o servidor trabalhe aos fins de semana e lhe sejam negadas folgas com justificativas da chefia imediata de que ele já recebeu diária.

2.3.3. GESTÃO DE CONTRATOS E SERVIÇOS

Servidores de promotorias vinculadas destacaram que as responsabilidades inerentes à gestão (vigilância/copa; mensageiro motorizado; solicitação de material; gestão de obras no imóvel) extrapolam as atribuições dos TAMs, impactando as atividades do dia a dia.

Sugestão apresentada anteriormente: se o objetivo é delegar a gestão de contratos relacionados às Promotorias vinculadas para os servidores lotados nessas promotorias, o correto seria a atribuição de uma função específica para um dos servidores, para que haja contrapartida relativa às responsabilidades assumidas.

Apesar de promotoria intermediária ter direito à vigilância terceirizada e serviço de limpeza, verificamos promotoria em que o serviço é realizado por uma servidora da prefeitura que não tem termo de cessão formal (além da limpeza, encontra-se na mesma situação a recepcionista – em relação a essa situação, a Administração está ciente e tem procedimento SEI nº 19.09.0880.0036056/2025-79 em andamento).

Sugestão apresentada anteriormente: que o MPBA reveja as situações em que não há termo formal de cessão, inclusive situações com estagiários.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: sensação de invisibilidade perante à instituição. Os servidores das promotorias vinculadas são os que mais sofrem com a ausência da Administração Superior, e acabam por se “acostumar” a darem soluções ao que deve ser solucionado por outras instâncias, para garantir que o trabalho possa ser executado em condições mínimas.

2.3.4. SECRETARIAS PROCESSUAIS ADMINISTRATIVAS

A implantação das Secretarias Processuais Administrativas (SPA) trouxe a possibilidade de desvencilhamento do trabalho do servidor de um promotor específico e facilitação do fluxo de trabalho, uma vez que as demandas podem ser distribuídas de forma equitativa e as ausências temporárias de servidores podem ser absorvidas sem grandes impactos pelos demais colegas. Entretanto, o que se tem observado após meses de funcionamento das SPA é que a Administração Superior passou a utilizar da estrutura das mesmas para não realizar a reposição de servidores quando da ocorrência de remoção, exoneração ou licença para tratamento de saúde prolongada. O que se apresentou como uma solução para melhorias, especialmente pelo equilíbrio na distribuição de demandas, tornou-se símbolo de quadros de exaustão e ansiedade causados pela grande demanda de serviço, potencializado pelo reduzido quadro de servidores em efetivo exercício.

Ainda nesse mesmo tema, não se pode ignorar o alto número de despachos a serem cumpridos (chegam até 30 processos por dia) devido ao desequilíbrio entre a “equipe jurídica” (promotor, assessor, estagiário de pós-graduação, estagiário de graduação produzindo ao mesmo tempo) e a quantidade de TAM que irá receber esses despachos. O acúmulo de trabalho leva muitas vezes os servidores a trabalharem fora do expediente por conta das demandas relacionadas à população vulnerável.

Sugestão: é premente um redimensionamento entre o número de TAM e o número de promotorias que compõem cada SPA, considerando, especialmente, que as demandas não são formuladas apenas pelo promotor, e sim por uma equipe que trabalha com ele. Além disso, é necessário, nesse redimensionamento, considerar que em cada SPA há um servidor a menos, porque o supervisor não entra no cumprimento das demandas da secretaria. Aqui, a ferramenta sugerida para aferição da capacidade diária laboral de um servidor seria fundamental na avaliação da necessidade de reposição de servidores para uma determinada SPA (considerando o número de procedimentos existentes nas unidades).

Outro aspecto importante muito pontuado é a ausência de padronização no funcionamento das SPAs. Não houve, por parte da Coordenação de Gestão Estratégica (CGE), orientações acerca de prazos e definição de urgências. A Resolução nº 11/2022 não regulamenta o prazo para cumprimentos de despachos. Os servidores pontuaram ainda falhas no sistema e cumprimento de ritos. A falta de padronização também traz consigo a possibilidade de manutenção da cultura do servidor ligado ao promotor de justiça, refletida na falta de equidade nas distribuições dos trabalhos da secretaria processual. Isso exige a necessidade de um maior monitoramento na distribuição das demandas nas secretarias, a fim de que um servidor não fique mais sobrecarregado que outro.

Sugestão apresentada anteriormente: observar a necessidade de padronização de fluxos e prazos entre as secretarias, especialmente porque prazos bem definidos evitam a pressão psicológica gerada pela cobrança. A PJR de Irecê, por exemplo, desenvolveu sistema próprio de distribuição, além de ter definido as urgências (que devem ser cumpridas até 24h). A iniciativa desta promotoria deve ser conhecida e avaliada, pois, pela eficiência em que a SPA vem apresentando (chegaram a zerar a mesa de trabalho) pode ser um modelo a ser replicado e, possivelmente, institucionalizado. Vale a pena uma reunião da Administração Superior com representantes das primeiras SPAs implantadas para que os pontos críticos já identificados

sejam apresentados, junto com sugestão de soluções, a fim de aperfeiçoamento do sistema e mitigação dos impactos negativos na saúde dos servidores – pelo tempo de funcionamento nesse modelo, existe expertise suficiente dos servidores dessas regionais para sinalizar as lacunas e melhorias a serem implementadas no sistema das SPAs.

Também merece destaque a necessidade de designação de um servidor para trabalhar na triagem dos atendimentos. Em algumas SPAs, essa função tem sido desempenhada pelas recepcionistas terceirizadas, que não têm formação nem treinamento adequados, o que tem precarizado a qualidade do serviço e trazido muito desconforto. Nessas unidades, é comum que, com a chegada de um cidadão para ser atendido, a recepcionista precise chamar um servidor de alguma promotoria ou da SPA para fazer o atendimento, e este, por sua vez, deixa o seu posto descoberto. O serviço de atendimento exige atribuições que são exclusivas de servidor efetivo.

Por fim, sobre as SPAs, outro aspecto muito abordado diz respeito à implantação: tanto no sentido da dificuldade de implantação nas regionais como no sentido da impossibilidade atual de implantação em comarcas onde há duas promotorias. Em relação à dificuldade de implantação, o principal ponto apresentado pelos servidores das regionais é a resistência dos membros a essa mudança. Já sobre a implantação em comarcas, a informação oficial é de que só é possível implantar com, no mínimo, 4 servidores.

Sugestão apresentada anteriormente: que a CGE acelere a implantação da SPA nas regionais onde ainda não houve implantação, uma vez que isso é um modelo institucional. Além disso, que essa Coordenação considere uma flexibilização na implantação de SPA nas comarcas com duas promotorias nos casos em que o número de servidores é inferior a 4. Algumas nessas condições já funcionam informalmente como SPA e tem dado certo.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: a postura da Administração Superior perante os aspectos relativos a esse tema é de indiferença e subestimação em relação à realidade vivenciada pelos servidores, tanto nas situações de SPA implantadas funcionando com número reduzido de servidores tanto nas situações de regionais que necessitam da implantação para equilibrar a sobrecarga de alguns servidores perante os demais (nesse aspecto, existem vários SEIs tramitando, sem a celeridade necessária para deferimento). Para os servidores, sem uma ferramenta que estime a capacidade laboral do servidor, a Administração Superior permanecerá se eximindo de repor servidores e de ter uma preocupação real e prática com a saúde mental desses integrantes visto a sobrecarga de trabalho já conhecida. Some-se a isso, mais uma vez, a sensação de invisibilidade diante da necessária aquiescência dos membros, quando se trata de um modelo institucional que já deveria estar funcionando em todas as regionais.

2.3.5. SISTEMAS

Foram sugeridas mudanças urgentes no Sistema IDEA, em relação aos excessos de cliques e etapas repetitivas no processo de juntada de documentos, diante da necessidade de logar repetidas vezes para assinatura de documentos que são juntados, principalmente quando se trata do mesmo procedimento.

Uma preocupação externada de forma reiterada foi dirigida à mensuração da produtividade dos servidores pelo BI, uma vez que o sistema não contabiliza várias atividades desempenhadas,

como: atendimentos telefônicos, acompanhamentos de audiências e digitações de termos, acompanhamento de visitas a instituições, preparação das salas para reuniões e palestras, recepção dos convidados para eventos, tendo sido informado que sugestões dessas contabilizações já foram enviadas para o setor responsável, porém ainda não aplicadas.

É cediço que o tempo despendido no atendimento ao cidadão, em reuniões ou audiências públicas ultrapassa e muito o tempo necessário para a elaboração de 10 ofícios. No parâmetro de produtividade do BI, um servidor que dedicou um turno inteiro de trabalho na realização de uma audiência pública terá contabilizado apenas 1 ato, enquanto que uma certidão de conclusão gera 2 atos no BI.

Sugestão apresentada anteriormente: verificar alternativa de registro de atividades que não são contabilizadas por falha no sistema, e que o setor responsável possa avaliar de forma mais célere as sugestões trazidas pelos usuários dos sistemas.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: considerando que decisões acerca das solicitações de promotorias ou secretarias se baseiam nos dados do BI, o sentimento da categoria é de injustiça, uma vez que é de vasto conhecimento da Administração Superior que os parâmetros utilizados para tomada de decisão não representam de forma real as atividades e produtividade dos servidores.

2.3.6. REVISÃO DE PROMOTORIAS

Algumas promotorias visitadas apresentam alta demanda, seja pela extensão territorial, seja pelo número de municípios atendidos, ou ainda pelo acúmulo de áreas de atuação de uma Promotoria em relação à outra Promotoria da mesma Comarca.

Sugestão apresentada anteriormente: levantamento das localidades que passam por essa situação para avaliação da solução: ou criação de uma outra Promotoria ou redistribuição de atribuições entre as duas existentes (nos casos em que já existem duas promotorias).

Importante ressaltar que existem comarcas onde há duas promotorias, mas apenas um servidor em exercício. Nesses casos, há necessidade de nomeação urgente para essas lotações em vacância.

Sugestão: realizar levantamento das comarcas nessa situação a fim de incluí-las na prioridade das nomeações de novos servidores.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: sentimento de invisibilidade. São situações críticas, de conhecimento da Administração Superior, mas que se arrastam por anos sem solução – por exemplo, em Morro do Chapéu, a 2ª Promotoria foi criada em 2007 e até a nossa visita, em 2025, havia apenas um servidor acumulando ambas, apesar de haver um servidor na regional de Irecê que tinha interesse em ser removido para Morro do Chapéu.

2.3.7. ELEITORAL

O acúmulo das atividades relativas às demandas eleitorais direcionadas aos promotores é um tema citado reiteradamente durante as visitas.

Sugestão: que os servidores interessados (ou convocados formalmente) sejam orientados a trabalhar nessas demandas apenas em horários alternativos à jornada ordinária de trabalho, e que essas horas extras sejam pagas com os recursos oriundos do Tribunal Superior Eleitoral (TSE). Assim, além de ser justo com os servidores, trata-se os recursos do MPBA de maneira justa também: uma vez que não é correto que o pagamento de horas extras saia do orçamento deste *Parquet*, também não é correto que os servidores trabalhem nessa demanda no seu horário ordinário de trabalho, pois são remunerados para se dedicarem às demandas do MPBA.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: a não resolução do tema causa indignação, pois essa situação já foi manifestada por diversos servidores, diversas vezes, inclusive através de requerimento deste Sindicato, o qual foi indeferido, e Administração Superior se coloca inerte na busca de uma resolução. Para os servidores é muito injusto que eles trabalhem e não recebam nada por isso (já que há acúmulo de trabalho e *não substituição* de trabalho), enquanto os promotores são remunerados.

2.3.8. DESENVOLVIMENTO E DIVULGAÇÃO DE PROJETOS

Os sistemas utilizados atualmente no MPBA possibilitam a identificação das demandas de maior recorrência em cada região. Dessa forma, uma atuação preventiva do MPBA é inteiramente factível e necessária. Ao visitarmos a Promotoria de Justiça de Canarana, por exemplo, foi-nos relatado que a demanda de maior recorrência na região é relativa à violência sexual infantil. Ora, estupro de vulnerável é crime hediondo. Assim, é premente que o MPBA tenha uma atuação mais contundente relativa ao tema, incluindo um projeto específico de cunho educativo, uma vez que esse crime envolve diferentes aspectos como cultura arraigada, falta de informação e transtorno mental (nos casos de abusadores que já foram abusados). Não basta estimular a denúncia, tem que mudar a cultura.

Sugestão: considerando a possibilidade de mapeamento de demandas por região, a CGE pode intensificar a atuação de projetos institucionais nas regiões de acordo com suas necessidades, além de desenvolver novos projetos referentes a temas ainda não trabalhados, mas que são recorrentes em determinados locais, a exemplo da violência sexual infantil, citada anteriormente. A divulgação dos projetos entre os servidores também é essencial. A maior parte dos projetos não são conhecidos. Com um mapeamento, as promotorias de regiões vulneráveis poderiam ser envolvidas mais diretamente nesses projetos, contribuindo, ao menos, com a divulgação dos mesmos entre a população.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: existe um sentimento misto de impotência e pesar diante da forma em que a gestão sobre esses assuntos tem sido realizada. É reconhecido que alguns projetos têm grande destaque, porém, muito ainda pode e deve ser feito. A atuação preventiva precisa ser mais contundente, e o servidor pode contribuir de forma mais estratégica, especialmente no fortalecimento da rede municipal, apoiando o promotor na promoção do estreitamento de vínculos institucionais e na articulação de suporte junto aos Centros de Apoio. Nos municípios do interior, a fragilidade da rede municipal é notória, por isso o alto número de procedimentos individuais. Nesse sentido, os projetos podem atuar, inclusive, contribuindo com o fortalecimento da rede municipal e, conseqüentemente, o número de procedimentos de interesses individuais diminuiria – ex. Conselho Tutelar forte, que sabe o que tem que fazer (exerce suas funções realmente enquanto órgão autônomo), busca menos o MP e exige mais

dos órgãos certos o que eles têm que fazer. No fim, a população fica menos vulnerável, melhor assistida.

2.4. CAPACITAÇÃO

Esse é um tema muito sensível e que merece atenção com grande urgência.

2.4.1. NOVOS SERVIDORES – TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS MINISTERIAIS

A precariedade da capacitação dos novos servidores também tem sido citada de forma recorrente. Não é concedido tempo para o treinamento antes do início das atividades, de forma que os servidores são enviados aos seus postos de trabalho sem qualquer treinamento. Além disso, nos casos de promotorias que têm lotação única ou promotorias em que todos os servidores são novos, a situação fica ainda mais complicada pela ausência de um apoio de servidor antigo nesse aprendizado inicial. Assim, cumpre-nos mais uma vez destacar que é urgente que a Administração Superior priorize os processos relativos ao treinamento/capacitação dos servidores que chegam à instituição, enfatizando as demandas mais recorrentes e englobando um período de, ao menos 15 dias, de treinamento prática na Promotoria Regional para aqueles servidores que irão desempenhar suas atividades em promotorias iniciais ou intermediárias.

Sugestão apresentada anteriormente: realizar treinamento híbrido (presencial/on-line) com foco na rotina que será desempenhada, incluindo especialmente os diferentes tipos de atendimentos e respectivos encaminhamentos, e não focar simplesmente na utilização de sistemas. Para isso, seria interessante haver uma atribuição oficial de tutoria para servidores mais antigos e que tenham uma habilidade didática nas Promotorias Regionais, a fim de que esse período para o novo servidor seja o mais profícuo possível. Além disso, é fundamental a elaboração de um manual oficial de procedimentos para fins de padronização na instituição, além de deixar claro quais são as atribuições do cargo, a fim de se evitar a ocorrência tão comum do desvio de funções. Além de mudanças acerca dos conteúdos e duração do treinamento, incluir um período de transição nos casos em que a Promotoria para a qual o novo servidor foi nomeado possui um servidor lotado e ativo – durante esse período de transição (em que ambos estariam na promotoria) haveria o treinamento do novo servidor pelo antigo servidor (antes desse assumir na nova lotação). Nos casos em que não há servidor lotado na promotoria, o treinamento ocorreria na PJR à qual está vinculada àquela Promotoria de Justiça.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: o treinamento ofertado pela Diretoria de Gestão de Pessoas e CEAF está muito aquém do necessário, especialmente no que se refere ao atendimento ao cidadão e direcionamento de demandas. Isso causa insegurança e ansiedade nos novos servidores, especialmente porque se sentem isolados com uma grande responsabilidade nas mãos, considerando que em muitas promotorias iniciais a ausência dos membros é uma realidade frequente. Durante todo o Projeto, conhecemos apenas um servidor que foi treinado na Regional, antes de assumir seu posto, por alguns dias, e essa experiência, segundo ele, fez grande diferença ao assumir seu posto de trabalho.

2.4.2. NOVOS SERVIDORES – ANALISTAS TÉCNICOS MINISTERIAIS

Ao ingressar no MPBA, o analista, muitas vezes, não recebe capacitação prévia para as demandas específicas de sua área – ao contrário, subte-se que é preparado para lidar com uma vasta gama de demandas, das mais diversas possíveis.

Sugestão apresentada anteriormente: desenvolvimento de um programa de capacitação ministrado pelos próprios colegas que já estão no órgão há mais tempo, semelhante ao item anterior, nesse caso, utilizando a estrutura dos Centros de Apoio da Capital.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: a ausência de capacitação gera ansiedade, especialmente em razão da responsabilidade relativa aos documentos produzidos.

Outro ponto que merece atenção diz respeito ao tempo concedido para o cumprimento de demandas (elaboração de pareceres e relatórios, p.ex.) *versus* a complexidade das atividades. Alguns setores têm enfrentado reiteradamente essa situação, tendo havido oportunidade de acompanhar mais de perto a situação das Centrais de Assessoramento Técnico Interdisciplinar (CATIs) regionais e da Diretoria de Tecnologia e Informação (DTI). A pressão recebida em razão de prazos exíguos tem comprometido a autonomia e função técnica do profissional, dando a impressão de que a quantidade produzida tem maior valor em detrimento da qualidade da produção. Para os servidores que estão em estágio probatório, essa situação impacta de forma mais contundente, uma vez que já existe uma tensão natural por conta do período avaliativo ser decisivo sobre seu futuro profissional. Em razão dessa alta pressão, o número de afastamentos por razão de saúde tem aumentado.

Sugestão: aqui, também, há necessidade premente de uma ferramenta que possa avaliar a capacidade laboral salutar do servidor. Os servidores mais novos tendem a exceder sua capacidade em razão da vulnerabilidade do seu *status* no serviço público.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: indiferença da Administração sobre esse assunto, uma vez que é do conhecimento da gestão os fatos citados.

2.4.3. ATENDIMENTO AO PÚBLICO E CAPACITAÇÃO CONTINUADA

Os cursos de capacitação oferecidos para novos servidores são insuficientes e não os qualificam de forma adequada para prestarem um atendimento eficaz ao cidadão. Agravando a situação, têm-se os atendimentos aos usuários com transtornos mentais e atendimento de vulneráveis (infância e violência doméstica) aos quais os novos servidores são submetidos sem qualquer treinamento.

Sugestão apresentada anteriormente: O treinamento deve focar na rotina de atendimento, trazendo as demandas mais recorrentes e, de preferência, com simulações. Apesar de haver previsão de treinamento do Protocolo Operacional Padrão de atendimento em casos de urgência e emergência em saúde mental, há necessidade de elaboração e treinamento para atendimento de casos recorrentes, com orientações sobre acolhimento e direcionamento, para fins de resguardo da equipe de atendimento. Assuntos sensíveis (transtorno mental e vulneráveis) precisam ser tema de treinamento não apenas para novos servidores, mas todos que lidam com atendimento ao público, pois gera adoecimento emocional/mental.

Além de ter sido pontuada a insuficiência da capacitação para novos servidores, houve destaque para a necessidade de capacitação continuada no que diz respeito às relações interpessoais, com foco no acolhimento de novos servidores (estendendo isso aos membros também).

Sugestão apresentada anteriormente: considerando a necessidade de se rever o programa de capacitação, inicial e continuado, da instituição como um todo, faz-se importante destacar o tema relações interpessoais.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: diante da ausência de treinamento referente a esse aspecto tão primordial da atuação do servidor (atendimento ao público), especialmente para aqueles que atuarão em promotorias iniciais, o servidor se sente desamparado diante do grande desafio inicial. A instituição deveria desenvolver um programa de capacitação continuada para os servidores que atuam no atendimento ao público; além de acompanhamento psicológico para os servidores que lidam com situações sensíveis em seu dia a dia.

2.4.4. DIREITOS E DEVERES

Durante essa gestão, o SINDSEMP-BA pode observar que muitos servidores não dominam aspectos importantes relativos aos direitos e deveres do seu cargo, inclusive ensejando a instauração de sindicâncias e Procedimentos Administrativos Disciplinares (PAD).

Sugestão: que sejam produzidos materiais publicitários, a exemplo de cartilhas e/ou cursos EAD nos quais exista o enfoque sobre o conhecimento de direitos e deveres do servidor público, direitos e deveres no desempenho das atividades no MPBA, e sobre os requisitos observados para instauração de sindicâncias e PAD. Para tanto, pode-se contar com o apoio de servidores analistas, técnicos e motoristas que fizeram essa formação.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: é reconhecida a lacuna de conhecimento acerca do assunto, e muitos servidores recebem a ideia com muito interesse e satisfação.

2.4.5. READAPTAÇÃO

Servidores que retornam à instituição após longo período de afastamento precisam aprender ou reaprender a usar os sistemas e se atualizar sobre os fluxos praticados.

Sugestão apresentada anteriormente: ter um curso disponível de capacitação inicial, tal como se tem para novos servidores.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: a ausência desse cuidado leva o servidor a um sentimento de invisibilidade perante a instituição.

2.4.6. LIDERANÇAS

Apesar de existirem cursos disponíveis para cargos de liderança (membros e servidores em cargos de chefia), é necessário que a Administração Superior, e aqui, mais especificamente, a Procuradoria Geral, envide esforços para que todos sejam devidamente capacitados.

Sugestão: envolvimento direto do Procurador Geral de Justiça na transformação do perfil de liderança da instituição.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: desmotivação. A ausência de uma atuação mais assertiva sobre a necessidade de uma capacitação dos líderes da instituição retira do servidor a esperança de ver o MPBA como um ambiente salutar de trabalho.

2.5. SAÚDE MENTAL

Tema complexo que envolve diferentes aspectos, alguns dos quais já citados anteriormente: necessidade de acompanhamento da saúde mental dos profissionais que lidam no dia a dia com temas mais sensíveis; necessidade de um instrumento que monitore atividades de responsabilidade do promotor que têm prazo e que impactam diretamente na vida do servidor (ex. validação de webponto; ciência de férias e outros benefícios, etc.); ferramenta hoje utilizada para estatística de atendimento de demandas realiza cálculo enviesado por não considerar atividades da rotina que são reiteradamente executadas (p.ex. participação em reuniões, elaboração de atas, atendimento ao público, recepção/resposta a e-mails, atendimento telefônico); pressão relativa ao webponto; capacitação de membros sobre relações interpessoais.

No entanto, o que foi percebido de forma mais latente como impacto na saúde mental dos servidores é a existência de uma cultura organizacional deturpada em relação aos direitos e deveres dos servidores – promotores esperam que servidores façam atividades que não são sua atribuição, atividades essas que muitas vezes são extrapoladas para a esfera pessoal. Há uma cultura do desrespeito de membros em relação aos servidores que, muitas vezes, impossibilita o estabelecimento de um ambiente profissional. Apesar do clima interpessoal ser fundamental na motivação para o trabalho, infelizmente, no MPBA, membros que tratam servidores com respeito e cortesia são exceção.

2.5.1. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral dos membros sobre os servidores foi citado, infelizmente, como ocorrência corriqueira na instituição. Algumas práticas trazidas foram: desrespeito à jornada de trabalho; cooptação de servidores, por membros, para “fiscalizarem” colegas; servidores sendo “utilizados” para levar filho de promotor para escola, levar roupa de promotor para lavar, levar carro de promotor para lavar, etc. O promotor chega na Promotoria de Justiça não como um profissional, mas como uma pessoa a ser “cuidada” pelos servidores e, nesse contexto, são estabelecidas relações completamente pessoais com os servidores, que, diante da hierarquia e da omissão institucional perante esses acontecimentos que se repetem em diversas promotorias, cedem em meio a um sentimento de insegurança. Ouvimos relatos de graves problemas relativos às relações interpessoais entre membros e servidores: abordagens agressivas, vexatórias na presença de outros colegas.

Ainda sobre assédio, foram relatadas algumas situações sofridas pelos servidores, tais como: promotor obrigando servidor a usar o token, coação para atuar em processos elaborando pareceres, analisando processos judiciais, elaborando manifestações, prorrogação de prazos,

utilização de senha particular da promotora em questão – tudo isso sob ameaça de responder a um Procedimento Administrativo Disciplinar e de acabar com a Secretaria Processual implantada na regional. Além disso, em um dos casos que nos foi narrado, a promotora em questão sugeriu que “formalmente” os servidores atuassem em SPA, mas, na prática, mantivessem o antigo modelo de um servidor ligado a um promotor (servidor específico para promotoria).

Sugestão apresentada anteriormente: é premente que a Administração Superior tome medidas institucionais acerca desses acontecimentos. Apesar de que, nos cursos sobre o Idea, o promotor Rui Sanches sempre deixe claro o que é atribuição de promotor e que as mesmas são exclusivas deles, é prática comum verificarmos servidores realizando tarefas que não são de sua responsabilidade, seja por desconhecimento (servidores novos que vão replicando práticas de servidores antigos), seja por coação, muitas vezes através de ameaças veladas. **A elaboração de uma Instrução Normativa acerca das atribuições de membros e servidores se faz premente.**

De tudo o que ouvimos, porém, a situação mais chocante foi um caso que culminou com o pedido de exoneração da servidora. O caso foi relatado no seu pedido de exoneração (SEI 19.09.01224.0006303/2023-81 – não temos acesso). Resumidamente o que nos foi relatado: a servidora estava com seu pai em estado terminal. Solicitou teletrabalho para poder acompanhar de perto essa fase final da vida de seu pai (que morava em outra cidade). O pedido foi negado pelo promotor (chefia imediata). Ela solicitou licença para acompanhar o pai e o mesmo promotor se manifestou contrário, o que impactou o andamento do processo. Por fim, quando a Junta Médica quis marcar teleconsulta para avaliação do caso, o pai da servidora já havia falecido. Todo o ocorrido a levou ao pedido de exoneração, segundo os colegas. Vale ressaltar que outros servidores relataram ter sofrido assédio do mesmo promotor em questão.

Sugestão apresentada anteriormente: MPBA precisa investir e cobrar dos membros capacitação em temas como liderança e relações interpessoais, especialmente no que tange à ética no ambiente de trabalho (destacando a necessidade de impessoalidade nas relações profissionais e respeito aos servidores).

Perspectiva do servidor sobre o assunto: Os servidores sentem um clima de “desmandos”. Nesses casos sempre nos é nítida a desesperança, desmotivação e angústia que essas situações trazem, especialmente pela omissão da instituição. Os servidores encaram o programa “Tranquilamente” como uma hipocrisia diante da realidade vivida pelos servidores no MPBA. A instituição tem conhecimento acerca dos problemas relativos às relações interpessoais, mas não investe em uma mudança na cultura institucional. Os servidores sinalizaram a sensação de que a atividade-meio não é “vista” pelo MPBA – e isso tem trazido consequências negativas, como ausência de sentimento de “pertencimento” à instituição.

2.5.2. AUSÊNCIA DE PROMOTORES

Os prejuízos da ausência dos promotores nas promotorias são vividos pela população de forma direta e indireta. Direta, pois não há o atendimento na frequência demandada, os promotores não se apropriam da realidade vivida nos municípios e isso impacta a qualidade do serviço que é prestado à sociedade. De forma indireta, porque a ausência de um promotor mais atuante

inviabiliza a constituição de uma rede de instituições que podem atuar de forma integrada e diligente, tornando o serviço público mais eficiente e eficaz. Além do impacto negativo em relação à população, a ausência dos membros nas promotorias traz impacto especialmente em relação aos novos servidores, pois não conhecem a instituição e o contato direto com o promotor, considerando procedimentos e a atuação presencial no município, é uma excelente oportunidade de aprendizagem, principalmente quando se espera que os servidores sejam mais proativos. Essa situação se agrava ainda mais em promotorias iniciais que muitas vezes são de responsabilidade de promotores substitutos, uma vez que esses, via de regra, não se fazem presentes. Porém, cumpre-nos ressaltar que o não comparecimento dos promotores às comarcas não é comportamento exclusivo dos promotores substitutos – os promotores titulares também têm atuado dessa forma. Além da escassez de momentos em que os promotores se fazem presentes, há uma lentidão no retorno dos promotores sobre o agendamento para atendimento, e, muitas vezes, esse retorno é ausente. Toda essa situação tem gerado estresse e desgaste mental aos servidores, já que esses ficam totalmente à frente das promotorias, recebendo pressão e assumindo responsabilidades que não são deles, pois há muitos casos em que a população não pode esperar pela disponibilidade do promotor responsável.

Sugestão apresentada anteriormente: que haja minimamente uma escala para atividade presencial dos promotores de justiça, especialmente considerando promotorias com um percentual significativo de novos servidores.

Perspectiva do servidor sobre o assunto: A sensação é de que o MPBA está se distanciando da população. Nas promotorias do interior, com a triste realidade da ausência de promotores e os TAMs realizando atividades para as quais não foram capacitados, o cenário é de exaustão emocional e mental por acúmulo de demandas e pelo impacto causado pela absorção das duras (e muitas vezes cruéis) realidades que chegam às promotorias, pois é o servidor que está na “linha de frente”.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

Durante nossos diálogos com os colegas, lamentavelmente, foi perceptível de forma muito clara o sentimento misto de desrespeito, invisibilidade e desvalorização, nos servidores, relativo à sua relação com a Administração Superior. Alguns fatores contribuem para isso de forma mais contundente, e os elencaremos a seguir.

O primeiro deles é a prática de TAMs estarem realizando atividades que estão no rol das atribuições dos membros. Isso pode se dar tanto por uma prática “aprendida”, passada de servidores antigos para novos, porém recepcionada pelos membros, como por coação, com ameaças acerca de concessão de direitos, como férias, por exemplo. Em algumas situações foi dito claramente que os servidores usam senhas dos promotores para movimentar procedimentos no IDEA. No dia a dia, a atuação do TAM até se confunde com a do promotor: realizam atendimentos, oitivas, elaboram peças, minutas etc. E essas práticas vão se perpetuando na instituição, gerando uma sensação de que o servidor que atua corretamente, restringindo suas atividades ao que lhe é atribuição própria do cargo, é quem está errado.

Um outro fator muito importante é a falta de preparo dos membros para gestão. A realidade no MPBA é que, em quase sua totalidade, os membros são chefes em algum nível, ainda que seja de apenas um servidor (nas promotorias iniciais, por exemplo). Dessa forma, o desenvolvimento de habilidades de gestão é imprescindível para a fluidez dos trabalhos. Mas, infelizmente, a realidade da instituição está muito longe disso. Os relatos acerca da inabilidade dos promotores no que diz respeito à liderança estiveram presentes em todas as Caravanas, bem como nas visitas setoriais na Capital. Algumas promotorias, inclusive, apresentam alta rotatividade de servidores em razão das relações interpessoais – em razão do clima institucional ser muito ruim. Essa rotatividade impacta diretamente no desenvolvimento do trabalho, especialmente quando o quadro fica composto apenas por servidores novos na instituição (inexperientes).

E alimentando todo esse cenário está o assédio, seja velado ou não. Esse comportamento, que por vezes parece estar institucionalizado, perpassa pelas mais diversas situações. Recentemente, servidores de alguns setores passaram (e ainda passam) por circunstâncias até humilhantes em função das novas orientações acerca do abono de falta. O que se iniciou como orientação para uma prática mais condizente ao sentido do que está na lei, transformou-se numa oportunidade de constranger, coagir e até mesmo punir os servidores.

Nesse cenário, torna-se compreensível a evasão de servidores para outros órgãos, ainda que para perceber menor remuneração, mas com ganhos em relação à qualidade do ambiente/relação com o trabalho. É comum ex-servidores darem depoimento que, após saírem do MPBA, passaram a ser tratados como servidores de verdade no novo órgão de atuação. É possível perceber o quanto os servidores não se sentem parte da instituição, e sinalizam que cada vez mais a Administração tem se esforçado para instalar um ambiente de tensão, de medo, de insegurança, seja através do rigor nos processos relativos à jornada de trabalho, ao próprio teletrabalho, seja através de manifestações em reuniões, especialmente com os novos servidores.

Mas para mudar essa realidade não precisa de muito. Respeito, reconhecimento, valorização, cuidado, escuta são componentes simples e muito eficazes numa gestão de excelência. Diante de tantos estudos sobre os pilares para uma instituição ser considerada de sucesso, seja ela pública ou privada, não restam dúvidas de que um dos principais (e fundamentais) é **uma equipe valorizada**. Ter servidores motivados, bem treinados e que se sintam parte da instituição só trará mais resultados e mais entrega à sociedade.

Por fim, aproveitamos a oportunidade para fazermos duas sugestões: a implementação do reconhecimento interno de integrantes que desenvolvem atividades (extra atuação no MPBA) afins com as atribuições da instituição; e a implementação de premiação de servidores por iniciativas de impacto positivo (soluções criativas) que possam ser institucionalizadas. O MPBA tem uma equipe muito qualificada, e o reconhecimento disso só tem a trazer mais benefícios para a instituição.

4. CONCLUSÃO

O Projeto “Caravanas SINDSEMP-BA” foi uma excelente oportunidade de conhecermos de perto a realidade dos servidores do interior no que tange às condições de trabalho em todos os seus âmbitos. E, somado às visitas aos colegas nas sedes do MPBA na capital, permitiu-nos constatar que alguns problemas estão generalizados na instituição, como ausência de promotores nas comarcas, a precariedade da capacitação dos novos servidores, a lentidão na solução das demandas de infraestrutura, o desrespeito na relação entre superior imediato e servidor (tanto no trato direto quanto na exigência de realização de atividades que não fazem parte do rol de atribuições do cargo), foco em resultados e pouca preocupação com a qualidade do trabalho e condições de saúde do servidor. E somado a tudo isso está a omissão da instituição frente a esses problemas – uma vez que alguns deles são de conhecimento da Administração Superior deste *Parquet* de longa data.

Reiteramos o nosso posicionamento de que algumas mudanças são prementes e não dependem de grandes investimentos, como a capacitação de novos servidores e de novos membros e gestores. Alguns temas precisam ser revisitados, porém considerando a segurança psicológica do servidor. Cremos piamente que a realidade pode ser mudada e o SINDSEMP-BA permanece à disposição para a construção de um cenário acolhedor e respeitoso para todos – pois esse é o melhor terreno para o soerguimento de um MPBA com mais união e alinhamento entre seus integrantes e, conseqüentemente, mais próximo da sociedade. Continuamos acreditando que servidores respeitados realizam suas atividades com satisfação, e o sentimento de pertencimento à instituição leva, naturalmente, a uma maior qualidade no desempenho de suas funções, pelo comprometimento que a sensação de pertencimento traz.

Confiamos que o desejo dos servidores é “vestir a camisa da instituição” com orgulho. E para isso, como dito anteriormente, não precisamos de muito: respeito, reconhecimento, valorização, cuidado, escuta já são ingredientes suficientes para transformar o Ministério Público do Estado da Bahia em um lugar que realiza sonhos tanto da porta para fora quanto da porta para dentro.

Por fim, encaminhamos a listagem dos relatórios das caravanas realizadas, bem como de reunião com servidores da Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI), com os respectivos números de SEI. Tais documentos, protocolados junto à Corregedoria Administrativa (CA) e à Superintendência de Gestão Administrativa (SGA), fundamentaram a elaboração do presente relatório:

PROCESSO	DESCRIÇÃO
SEI nº 19.09.02347.0009241/2024-96 - SGA SEI nº 19.09.02347.0009242/2024-06 - CA	Relatório da Caravana na região Sudoeste
SEI nº 19.09.02347.0024762/2024-06 – SGA SEI nº 19.09.02347.0024763/2024-13 - CA	Relatório da Caravana na região Oeste

SEI nº 19.09.02347.0033949/2024-04 - SGA SEI nº 19.09.02347.0033944/2024-66 - CA	Relatório da Caravana na região Sul
SEI nº 19.09.02347.0005205/2025-71 – SGA SEI nº 19.09.02347.0005017/2025-16 - CA	Relatório da Caravana na região Nordeste
SEI nº 19.09.02347.0018235/2025-04 – SGA SEI nº 19.09.02347.0018233/2025-87 - CA	Relatório da Caravana na região Metropolitana de Salvador
SEI nº 19.09.02347.0025925/2025-96 - SGA SEI nº 19.09.02347.0025987/2025-45 - CA	Relatório da Caravana na região Centro Norte
SEI nº 19.09.02347.0031764/2025-35 – SGA SEI nº 19.09.02347.0031803/2025-17 - CA	Relatório da Caravana na região do Vale do São Francisco
SEI nº 19.09.02347.0039154/2025-64 – SGA SEI nº 19.09.02347.0039157/2025-85 - CA	Relatório da Caravana na região Extremo Sul
SEI nº 19.09.02347.0024119/2026-64 - SGA	Síntese de reunião com servidores da DTI