

Categoria aprovou luta por um plano de carreira dos servidores

Está “correndo” o país manifesto em defesa da proposta de Plano de Carreira, Cargos e Salários elaborado pela categoria e cujo conteúdo final foi aprovado na plenária nacional realizada em Manaus, em junho.

Assinam o documento, além do Movimento Luta Fenajufe, 11 sindicatos estaduais do Judiciário Federal. São eles: Sintrajud/SP, Sinjutra/PR, Sindjufe/MS, Sindjus/AL, Sindsetima/CE, Sinje/CE, Sintrajufe/CE, Sintrajufe/MA, Sintrajufe/PI, Sindjufe/MT e Sitraemg/MG.

O manifesto faz duras críticas ao modo antidemocrático como o setor majoritário na federação vem agindo. Também defende antecipar a reunião ampliada marcada para agosto. O objetivo é permitir que a categoria decida já os próximos passos dessa luta.

Movimento Luta Fenajufe e 11 sindicatos do Judiciário Federal contestam decisão isolada de dois dirigentes da federação que abandonaram proposta dos trabalhadores



Servidores na 15ª Plenária Nacional da Fenajufe, que aprovou texto final da proposta da categoria

MANIFESTO EM DEFESA DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS

Pelo respeito às decisões dos servidores

Propostas dos tribunais e da Comissão Interdisciplinar são armadilhas contra os servidores; antecipar a reunião ampliada nacional para que a categoria decida o que fazer!

A luta pela aprovação do Plano de Carreira, Cargos e Salários faz parte da história da organização sindical dos trabalhadores do Judiciário Federal e do MPU. O tema ganhou mais peso em 2007, no congresso da categoria, em Gramado, quando decidimos preparar, de forma democrática, uma proposta de plano de carreira com a participação dos servidores.

Após muito debate nos estados, dezenas de reuniões e seminários, as bases da proposta foram aprovadas no encontro nacional de novembro de 2008. Estavam já definidos os eixos a serem defendidos pelos representantes dos servidores na Comissão Interdisciplinar, instância criada para tratar do tema e composta por representantes dos conselhos de justiça, tribunais superiores e da federação da categoria, a Fenajufe. Tal comissão, até então, era a instância legalmente constituída para discutir com os nossos representantes e apresentar uma minuta de projeto de lei a ser apreciada pelos tribunais superiores.

Formou-se, ainda, um Grupo de Trabalho na Federação para se debruçar sobre o assunto e sistematizar as ideias que nasciam dos debates nos estados. Esse GT apresentou a proposta final de plano de carreira para ser apreciada pelos servidores, proposta essa aprovada, com poucas alterações, por

cerca de 200 representantes de todos os sindicatos na plenária nacional de Manaus, em junho deste ano.

Dois propostas que não atendem aos servidores

Todo esse esforço foi ignorado pelos dois dirigentes sindicais indicados para representar os servidores na Comissão Interdisciplinar e defender a proposta da categoria— Ramiro Lopez, pela Fenajufe, e Roberto Policarpo, também diretor da federação, mas indicado pelo Sindjus-DF. É o que nos revela a recente decisão unânime desta comissão em favor de uma proposta que abandona o plano de carreira e em nada se assemelha à defendida pelos servidores. Com essa postura, aqueles que deveriam representar a categoria na Comissão Interdisciplinar não estariam dando legitimidade a essa malfadada proposta, elaborada e acatada ao arpejo das manifestações da categoria?

Ao final dos trabalhos da Comissão Interdisciplinar, duas propostas foram apresentadas: uma da própria comissão; outra dos diretores-gerais dos tribunais superiores. Aliás, não visualizamos explicação convincente para que diretores-gerais apresentem proposta à parte, pois estes estão inseridos na estrutura dos próprios tribunais superiores, os quais tinham representantes na Comissão Interdisciplinar.

Já o plano de carreira aprovado pelos servidores em seus fóruns, nem sequer foi defendido. Os dirigentes sindicais que deveriam representar os trabalhadores e defendê-los limitaram-se a apoiar a proposta dos representantes dos tribunais na Comissão Interdisciplinar.

É um desrespeito à categoria e seus fóruns de debate e decisão. É, ainda, uma capitulação à tentativa do governo e dos dirigentes dos tribunais de substituir em nossos contracheques o vencimento-base por gratificações.

Defender mais gratificações está na contramão das nossas deliberações

Em ambas as propostas a disposição de aumentar o valor dos nossos contracheques com mais gratificações é uma armadilha perigosa que pode nos custar muito caro adiante. A remuneração passaria a ser majoritariamente, dois terços dela, composta por gratificações, seguindo uma política adotada pelo governo FHC, mantida e ampliada no governo Lula e que objetiva achatá-lo no vencimento-base nos contracheques dos servidores. Não podemos nos iludir simploriamente com tabelas recheadas de meros penduricalhos que não levaremos para a aposentadoria e que podem ser retirados sob os mais diversos e escusos argumentos. Raciocinar nesses termos é nos iludirmos com o “canto da sereia”.

Sabemos quanta diferença há entre gratificação e vencimento-base. Aliás, se não houvesse seria inexplicável o que leva o governo a brigar tanto para impor essa inversão em diversos setores do funcionalismo. O vencimento-base é a parcela segura do salário, garantida constitucionalmente, e que é incorporada às aposentadorias. As gratificações, muitas vezes retiradas dos aposentados, estão sempre sob a ameaça de serem congeladas, reduzidas ou simplesmente extintas. No caso da proposta dos diretores-gerais, isso está explícito com todas as letras, já que a ideia é impor uma gratificação variável, cujo valor dependerá de uma subjetiva avaliação de desempenho.

O que não consta ali, de modo algum, é como será essa avaliação, quem serão nossos juizes ou algozes. Mas isso nem precisa constar: sabemos a que servem esses modelos de avaliação de desempenho e de gestão de recursos humanos, nascidos sob a lógica do mercado e do lucro. Não é difícil imaginar o quanto aumentariam os casos de assédio moral com tal modelo em vigor. Como esse desempenho será aferido? Como impedir que a posição subjetiva do chefe prevaleça? Qual a verdadeira intenção de proposta dessa natureza?

Continua na página 2

Será que vamos trabalhar até o esgotamento de nossas energias para a manutenção do patamar remuneratório? Ou será que a aposentadoria vai se tornar um instituto em extinção?

Além disso, abre-se caminho para o início de uma política de demissões no Judiciário por insuficiência de desempenho. A punição está prevista em emenda constitucional aprovada pelo governo Fernando Henrique e cuja regulamentação, que tramita no Congresso, está pronta para ser votada. Tal emenda prevê a demissão de servidores em casos de duas avaliações insuficientes consecutivas ou três intercaladas, ao longo de cinco anos.

É contra esses modelos de gratificação e avaliação, que reduzem salários e deixam o servidor refém de chefias e administrações, que os trabalhadores do INSS fizeram uma greve em junho e julho.

Antecipar a Reunião Ampliada. Uma necessidade urgente.

É preciso deixar claro, entretanto, que a proposta da Comissão Interdisciplinar, fechada entre quatro paredes e aprovada pelos representantes dos tribunais e supostos representantes da categoria na Comissão Interdisciplinar, também reduz drasticamente nosso vencimento-base, impondo as inseguras e perigosas gratificações. É, no mínimo, um passo na direção de uma remuneração variável, que pode ser reduzida a qualquer momento. Os dois projetos apresentam, ainda, outras armadilhas, dentre as quais a possibilidade de enormes perdas para os aposentados. Será que o conceito de serviço público está sendo privatizado por alguns dos nossos? Será que atitudes dessa magnitude, oriundas de integrantes da categoria, não destrói a nossa dignidade? Defender simplesmente uma tabela não foi deliberação da categoria.

Não precisávamos dessas propostas. Nós, servidores do Judiciário Federal, já temos a nossa, amparada no conceito de serviço público, e não privado, que defende a paridade entre ativos e aposentados, valorizando a carreira e o salário-base, combatendo a terceirização e a precarização do trabalho. Tabela por tabela, a construída coletivamente pela categoria é sem sombra de dúvida melhor.

Diante da situação configurada, faz-se necessário definir já o que defenderemos frente às propostas dos tribunais. Mas isso deve ser decidido, com urgência e democracia, pela categoria.

Os representantes da Fenajufe na comissão votaram na reunião da diretoria da federação contra a antecipação da ampliada. Será que o debate incomoda, desagradou ou é inconveniente no momento? Defendemos antecipar a reunião ampliada nacional da federação de agosto para julho, para que os servidores de todos os estados e sindicatos decidam soberana e democraticamente o que e como fazer.

Assinam esse manifesto:

Sindjufe/MS, Sindjufe/MT, Sindjus/AL, Sindsetima/CE, Sinje/CE, Sinjutra/PR, Sintrajud/SP, Sintrajufe/MA, Sintrajufe/PI, Sintrajufe/CE, Sitraemg/MG.

Proposta dos servidores é que valoriza carreira e salário

Aprovada na plenária da Fenajufe, proposta é a única que valoriza o servidor e o cidadão

Servidores reafirmaram em todo país a defesa do projeto de Plano de Carreira, Cargos e Salários aprovado pela categoria e criticaram as duas propostas recém-apresentadas pelos tribunais superiores – a dos diretores-gerais e a da Comissão Interdisciplinar.

As principais críticas aos projetos dos tribunais é que eles priorizam gratificações em detrimento do vencimento-base e abandonam as propostas do plano de carreira.

Os sindicatos criticam os representantes dos servidores na Comissão Interdisciplinar, Roberto Policarpo (Sindjus/DF) e Ramiro Lopez (Fenajufe). Ambos concordaram com o projeto dos tribunais e con-



Servidores do Luta Fenajufe no 6º Congresso Nacional defendendo o plano de carreira

Cronologia da luta pelo plano de carreira



ABRIL 2007

Representantes da categoria em todos os estados e sindicatos filiados à federação nacional (Fenajufe) aprovam, durante o congresso de Gramado (RS), iniciar uma grande campanha para elaborar e defender uma proposta de plano de carreira, cargos e salários dos servidores. A decisão resgata antiga luta e debate iniciados antes mesmo do primeiro PCS, que foi aprovado em 1996.

ABRIL DE 2007 A MARÇO 2008

Servidores realizam debates, reuniões, seminários nos estados para tratar do tema e ajudar a elaborar a proposta.



MARÇO DE 2008

Na plenária nacional da Fenajufe, em Recife, os trabalhadores aprovam diretrizes básicas da proposta ainda em elaboração.

MARÇO DE 2008

A plenária em Recife aprova ainda criar o Grupo de Trabalho da federação para sistematizar as propostas elaboradas nos estados.



OUTUBRO DE 2008

O Diário Oficial publica em 20 de outubro a criação da Comissão Interdisciplinar para tratar do plano de carreira. Composta por representantes dos tribunais superiores, dos conselhos e dos servidores (escolhidos pela Fenajufe, sendo que um representante do Sindjus-DF se incorporou à comissão), teve a 1ª reunião em 3 de novembro/2008.

NOVEMBRO 2008

Reunião ampliada nacional da categoria, em Brasília, afunila as discussões dos estados e aprova a base da proposta, a ser levada para apreciação dos servidores nas assembleias estaduais.



ABRIL DE 2009

O Grupo de Trabalho da federação finaliza a sistematização do projeto, que é formalmente entregue à Comissão Interdisciplinar.

5 A 7 DE JUNHO DE 2009

Cerca de 200 servidores, representando os sindicatos filiados, reunidos na plenária da Fenajufe em Manaus, ratificam a forma final da proposta e aprovam um calendário de mobilizações em defesa do projeto, que inclui um dia nacional de paralisações em 14 de agosto.



30 DE JUNHO DE 2009

A Comissão Interdisciplinar encerra os trabalhos. No dia seguinte, a Fenajufe divulga as propostas dos diretores-gerais dos tribunais e a da Comissão Interdisciplinar, esta definida por consenso, ambas bem distantes dos debates da categoria. Os representantes dos servidores na comissão abandonaram a proposta da categoria.

JULHO DE 2009

O Luta Fenajufe e os sindicatos de São Paulo (Sintrajud/SP), Paraná (Sinjutra/PR), Minas Gerais (Sitraemg/MG), Mato Grosso (Sindjufe/MT), Mato Grosso do Sul (Sindjufe/MS), Alagoas (Sindjus/AL), Piauí (Sintrajufe/PI), Ceará (Sinje, Sintrajufe e Sindsetima) e Maranhão (Sintrajufe/MA) lançam manifesto contestando a posição do setor majoritário da federação e defendendo a proposta dos servidores.



Servidores com o Luta Fenajufe em evento

Só a proposta aprovada defende paridade e

A proposta de Plano de Carreira, Cargos e Salários defendida pela categoria pode significar avanço sem precedentes na valorização profissional do trabalhador do Judiciário.

Além de prever o crescimento efetivo do servidor na carreira, defende a paridade e a isonomia entre ativos e aposentados e combate os desvios de função, o assédio moral e o nepotismo.

É a única que prioriza o vencimento-base – valorizado em média em

'Gratificação' deixada

Nas duas propostas saídas dos tribunais em Brasília – a das direções-gerais e a da Comissão Interdisciplinar – as gratificações tomam de assalto o contracheque dos servidores. O salário-base recua dos atuais 66,67% da remuneração para, respectivamente, 34,6% e 35,99%.

O problema é que, como alertam servidores e especialistas na área, estará se abrindo mão da fatia mais segura do contracheque, o salário-base, pela mais insegura, as gratificações.

O economista Washington Lima, que assessora estudos sobre carreira e planos de cargos, alerta para o perigo de inverter a composição salarial. "Os aumentos na remuneração não precisariam ser dessa forma, nos dois

e a única lário

tráter público do Judiciário



gresso:



ento no Rio

selhos superiores na Comissão e não defenderam a proposta da categoria.

Os tribunais fazem eco com a política do governo de concentrar a remuneração em gratificações. Na proposta dos diretores-gerais, é criada gratificação por produtividade, variável e vinculada à avaliação de desempenho.

Pode levar à demissão em caso de avaliações negativas. “Está de acordo com o projeto neoliberal do governo, que quer uma política que permita reduzir salários e demitir por insuficiência de desempenho”, diz Ana Luiza Figueiredo, da coordenação do Luta Fenajufe.

“O que está acontecendo em Brasília é muito grave e temos que nos reunir o mais rápido possível para ampliar a mobilização e resgatar o Plano de Carreira aprovado pelos servidores, essas propostas são um retrocesso”, defende Démerson Dias, que integra o Grupo de Trabalho da federação que ajudou a elaborar a proposta dos servidores.

EDITORIAL

O Judiciário que queremos

Os dois projetos forjados entre quatro paredes em Brasília vão na contra-mão de tudo o que os servidores do Judiciário e MPU discutiram até aqui na construção do plano de carreiras, cargos e salários.

Não aceitaremos tabelas salariais em propostas cheias de armadilhas. A categoria tem o seu projeto de carreira, que também é de salários, aprovado democraticamente, e ele vai muito além disso.

Queremos mais. Queremos ter o direito ao trabalho digno, sem assédio moral, com qualidade de atendimento, com mais democracia nas relações de trabalho.

Queremos ter o direito à aposentadoria, sem discriminações.

Queremos um Judiciário no qual predomine a preocupação com a justiça social. Bem diferente da rápida e eficaz justiça do atual presidente do Supremo, Gilmar Mendes, que liberta em tempo recorde banqueiros corruptos e já condenados, enquanto mantém na cadeia os “ladrões” de shampu e de potes de manteiga.

Queremos o Judiciário sem nepotismo, sem atos secretos, sem atos arbitrários.

O plano de carreira elaborado pela categoria pode não nos garantir tudo isso, mas é um passo dado com dignidade nessa direção.

ções de cada um deles. “São coisas essenciais que não podemos abrir mão”, afirma Inês Leal de Castro, dirigente do sindicato de São Paulo (Sintrajud).
Propostas distintas das saídas da Comissão Interdisciplinar e das direções-gerais. “Os servidores têm que ir a luta pelo seu Plano de Carreira e não ficar esperando pela decisão dos tribunais. A Comissão Interdisciplinar contempla os interesses dos tribunais, não da categoria”, defende Paulo Falcão, do sindicato de Alagoas (Sindjus/AL).

ada na plenária da categoria combate assédio moral e terceirização

101%, aumentaria seu peso no contracheque do servidor. Também incentiva a qualificação profissional com a Escola de Formação e mudanças no Adicional de Qualificação (que passaria para 30%/doutor, 20%/mestre, 2a especialização e 2a graduação/15%, especialização, graduação e ensino médio/10% e treinamento até 10%).

A proposta reserva 100% das funções comissionadas para servidores do quadro e coíbe as terceirizações ao instituir o quarto cargo e definir detalhadamente as atribui-

xa vida e contracheque incertos

últimos PCS foram no sentido contrário do que está sendo proposto”, afirma. “O vencimento-base pode ser 100%, por que não? No PCS-2 chegou perto”, defende.

A vulnerabilidade da composição salarial fica mais explícita na proposta das direções-gerais, que apresenta uma variável gratificação por desempenho. Ela poderá ser reduzida a depender de como os servidores, ou a instituição, forem avaliados. “Os servidores do INSS entraram em greve contra uma gratificação de desempenho”, relata Saulo Arcangeli, diretor da federação e da coordenação do Luta Fenajufe.. Nesta categoria, eventual avaliação negativa pode representar um rombo de até 50% na remuneração.

O mais grave é que os resultados desta avaliação podem ir além da redução salarial, podem resultar na demissão do servidor. Isso já está previsto nos artigos 41 e 247 da Constituição Federal, modificados na reforma administrativa de FHC, que estão sendo regulamentados pelo Projeto de Lei 248/1998.

Este PL passou por todas as comissões e está pronto para ser votado no plenário da Câmara dos Deputados. Prevê a demissão do servidor em caso de duas avaliações insuficientes consecutivas ou três alternadas em cinco anos. No INSS, quem avalia o servidor é o chefe imediato. “É um projeto do governo para demitir servidores públicos”, critica Alexandre Brandi, do sindicato de Minas Gerais (Sitraemg).

Tabela comparativa com relação ao vencimento-base Vencimento Básico - Comparação entre os projetos

	Pad.	Atual	Plen. Fenajufe	aum. %	Comissão	aum. %	DG's	aum. %
A	15	6.957,41	12.967,33	86,38	8.001,02	15,00	6.957,41	0,00
	14	6.754,77	12.573,14	86,14	7.767,98	15,00	6.754,77	0,00
	13	6.558,03	12.190,94	85,89	7.541,73	15,00	6.558,03	0,00
	12	6.367,02	11.112,64	74,53	7.322,07	15,00	6.367,02	0,00
	11	6.181,57	10.774,84	74,31	7.108,80	15,00	6.181,57	0,00
	10	5.848,22	10.447,30	78,64	6.725,45	15,00	5.848,22	0,00
	9	5.677,88	9.523,23	67,72	6.529,57	15,00	5.677,88	0,00
	8	5.512,51	9.233,74	67,51	6.339,38	15,00	5.512,51	0,00
	7	5.351,95	8.953,05	67,29	6.154,74	15,00	5.351,95	0,00
	6	5.196,07	8.161,15	57,06	5.975,48	15,00	5.196,07	0,00
	5	4.915,86	7.913,06	60,97	5.653,24	15,00	4.915,86	0,00
	4	4.772,68	7.672,52	60,76	5.488,59	15,00	4.772,68	0,00
	3	4.633,67	6.993,88	50,94	5.328,72	15,00	4.633,67	0,00
	2	4.498,71	6.781,28	50,74	5.173,52	15,00	4.498,71	0,00
	1	4.367,68	6.575,14	50,54	5.022,83	15,00	4.367,68	0,00
T	15	4.240,47	10.774,84	154,10	4.876,54	15,00	4.240,47	0,00
	14	4.116,96	10.447,31	153,76	4.734,50	15,00	4.116,96	0,00
	13	3.997,05	10.129,73	153,43	4.596,60	15,00	3.997,05	0,00
	12	3.880,63	9.233,75	137,94	4.462,72	15,00	3.880,63	0,00
	11	3.767,60	8.953,06	137,63	4.332,74	15,00	3.767,60	0,00
	10	3.564,43	8.680,90	143,54	4.099,09	15,00	3.564,43	0,00
	9	3.460,61	7.913,07	128,66	3.979,70	15,00	3.460,61	0,00
	8	3.359,82	7.672,53	128,36	3.863,79	15,00	3.359,82	0,00
	7	3.261,96	7.439,30	128,06	3.751,25	15,00	3.261,96	0,00
	6	3.166,95	6.781,29	114,13	3.641,99	15,00	3.166,95	0,00
	5	2.996,17	6.575,15	119,45	3.445,59	15,00	2.996,17	0,00
	4	2.908,90	6.375,27	119,16	3.345,23	15,00	2.908,90	0,00
	3	2.824,17	5.811,38	105,77	3.247,80	15,00	2.824,17	0,00
	2	2.741,92	5.634,72	105,50	3.153,20	15,00	2.741,92	0,00
	1	2.662,06	5.463,44	105,23	3.061,36	15,00	2.662,06	0,00
A	15	2.511,37	5.297,35	110,93	2.888,08	15,00	2.511,37	0,00
	14	2.403,23	5.136,32	113,73	2.763,71	15,00	2.403,23	0,00
	13	2.299,74	4.980,19	116,55	2.644,70	15,00	2.299,74	0,00
	12	2.200,71	4.539,69	106,28	2.530,81	15,00	2.200,71	0,00
	11	2.105,94	4.401,69	109,01	2.421,83	15,00	2.105,94	0,00
	10	1.992,37	4.267,88	114,21	2.291,23	15,00	1.992,37	0,00
	9	1.906,58	3.890,39	104,05	2.192,57	15,00	1.906,58	0,00
	8	1.824,48	3.772,13	106,75	2.098,15	15,00	1.824,48	0,00
	7	1.745,91	3.657,46	109,49	2.007,80	15,00	1.745,91	0,00
	6	1.670,73	3.333,96	99,55	1.921,34	15,00	1.670,73	0,00
	5	1.580,63	3.232,61	104,51	1.817,73	15,00	1.580,63	0,00
	4	1.512,57	3.134,34	107,22	1.739,45	15,00	1.512,57	0,00
	3	1.447,43	2.857,11	97,39	1.664,55	15,00	1.447,43	0,00
	2	1.385,10	2.770,26	100,00	1.592,87	15,00	1.385,10	0,00
	1	1.325,46	2.686,05	102,65	1.524,28	15,00	1.325,46	0,00
A	r23	-	3.890,39	*	-	*	-	*
	r22	-	3.772,13	*	-	*	-	*
	r21	-	3.657,46	*	-	*	-	*
	r20	-	3.546,28	*	-	*	-	*
	r19	-	3.438,48	*	-	*	-	*
	r18	-	3.333,96	*	-	*	-	*
	r17	-	3.232,61	*	-	*	-	*
	r16	-	3.134,35	*	-	*	-	*
	r15	-	3.039,07	*	-	*	-	*
	r14	-	2.946,68	*	-	*	-	*
	r13	-	2.857,11	*	-	*	-	*
	r12	-	2.770,26	*	-	*	-	*
	r11	-	2.686,05	*	-	*	-	*
	r10	-	2.604,40	*	-	*	-	*
	r9	-	2.525,23	*	-	*	-	*
r8	-	2.448,47	*	-	*	-	*	
r7	-	2.374,04	*	-	*	-	*	
r6	-	2.301,87	*	-	*	-	*	
r5	-	2.231,90	*	-	*	-	*	
r4	-	2.164,05	*	-	*	-	*	
r3	-	2.098,27	*	-	*	-	*	
r2	-	2.034,48	*	-	*	-	*	
r1	-	1.972,64	*	-	*	-	*	

Observações: O Cargo de Auxiliar de Apoio é criado na Proposta da Fenajufe, não há na tabela atual os vencimentos para comparações.

Elaboração: Economista Washington Luiz Moura Lima

Foto: Erinei Lima/Sitraemg

Posse da nova diretoria do Sitraemg, que defende a proposta de carreira aprovada pelos servidores



Armadilhas contra o servidor

Foto: Hélio Souza/Fenajuf

Luta Fenajufe aponta problemas nas propostas das direções-gerais e da Comissão Interdisciplinar que podem custar caro ao servidor

PARIDADE - As duas propostas mudam o artigo da Lei do PCS relativo à paridade. O texto atual diz assim: o disposto nesta lei aplica-se aos aposentados e pensionistas. Ambas acrescentam: "observadas a legislação previdenciária". Ações pedem a extensão dos direitos do PCS-3 a quem se aposentou por invalidez ou não preencheu os requisitos para aposentadoria integral, o que foi acatado por muitos juízes.

A inclusão dessa ressalva da legislação previdenciária pode inviabilizar isso.

PARIDADE 2 - A proposta das direções-gerais, ao instituir a gratificação por desempenho, pode pôr fim de vez à paridade entre ativos e aposentados.

DISPARIDADE - As duas propostas aumentam a distância entre os salários de técnicos e analistas.

INSEGURANÇA - As duas propostas valorizam demais as gratificações em detrimento do vencimento-base. As gratificações com frequência são alvo de tentativas de redução ou mesmo exclusão da remuneração.

Foto: Wladimir Souza/Sintrajud



AValiação DE DESEMPENHO - A Gratificação de Desempenho criada pela proposta das direções-gerais, além de significar na prática a possibilidade de as remunerações serem reduzidas posteriormente em caso de avaliação negativa, é totalmente aberta quanto aos critérios a serem usados, que ficariam nas mãos das administrações, o que é temeroso.

Servidores no ato em São Paulo, no dia 8 de julho: denúncia dos problemas das propostas



Démerson Dias, que integrou o GT: defesa do plano de carreira

GASE GAE - A proposta das direções-gerais acaba com as gratificações específicas dos agentes e oficiais de justiça.

CARREIRA - As duas propostas abandonam a ideia de construção da carreira e, com isso, propostas como isonomia, paridade, combate ao assédio moral e ao nepotismo, redução das terceirizações etc.

SERVIÇO PÚBLICO - Não há uma preocupação nestas propostas em valorizar o caráter público e democrático do Judiciário.

ITENS	PROPOSTA DOS SERVIDORES/PLENÁRIA DA FENAJUFE	PROPOSTA DOS DIRETORES-GERAIS	PROPOSTA DA COMISSÃO INTERDISCIPLINAR
REMUNERAÇÃO	É composta pelo vencimento básico do cargo e a GAJ (Gratificação de Atividade Judiciária) - (além de GAE, GAS, anuênios, indenizações, quintos etc.)	É composta pelo vencimento básico do cargo, GAJ (Gratificação de Atividade Judiciária) e a Gratificação de Desempenho, mais as vantagens pecuniárias permanentes previstas em lei;	É composta pelo vencimento básico do cargo, pela GAJ (Gratificação de Atividade Judiciária) e pela Gratificação de Representação, mais as vantagens pecuniárias permanentes previstas em lei.
CARGOS	Analista, Oficial de Justiça, Inspetor de Segurança, Agente de Segurança, Assistente Judiciário e Auxiliar de Apoio Judiciário.	Analista, Técnico e Auxiliar;	Analista, Técnico e Auxiliar.
SALÁRIO-BASE	É a única proposta que valoriza o vencimento básico (aumento médio de 101%).	O peso é reduzido em relação às gratificações, passando dos atuais 66,67% para 34,6% da remuneração.	O peso é reduzido em relação às gratificações, passando dos atuais 66,67% para 35,99% da remuneração (e com aumento de 15%).
ÁREAS DE ATIVIDADE	Administrativa, Atividades Básicas, Gestão e de Tecnologia da Informação, Judiciária, Segurança Institucional.	Inalterada (Judiciária, Apoio Especializado, Administrativa)	Inalterada (Judiciária, Apoio Especializado, Administrativa).
ATRIBUIÇÕES DA ÁREA E CARGO	Detalhadas com o objetivo de evitar desvios de função e terceirização.	Inalterado (genérico)	Inalterado (genérico).
AValiação DE DESEMPENHO	Não prevista.	Cria a Gratificação de Desempenho; variável, pode atingir até 80% do valor do vencimento-base, de acordo com o cumprimento de metas institucionais de avaliação a serem estabelecidas – enquanto isso, seria de 50%. Avaliações negativas podem levar à demissão, de acordo com emenda constitucional.	Não prevista.
FCs e CJs	FC1 e CJ's sem alteração de valores. Critérios de ocupação (5 anos+processo seletivo+mandato); Opção pelo cargo com acréscimo de 35%; Exclusivo para servidor do quadro. Extingue parte das FCs e remaneja recursos para o vencimento básico.	Aumento das CJ's (40% para CJ4, 35% p/ CJ3, 30% p/CJ2 e 25% p/CJ1); Opção pelo cargo com acréscimo de 55%; 80% das FC's e 50% das CJ's para o quadro efetivo;	Aumento das CJ's em média de 32,5%; opção pelo cargo com acréscimo de 55%; 80% das FC's e 50% das CJ's para o quadro efetivo.
GAE E GAS	Manutenção com 35% sobre o maior vencimento e garantia de incorporação à aposentadoria e pensão.	Extintas.	Mantém, mas sem GR.
TERCEIRIZAÇÃO	Vedada em todas áreas de atividade, especialidades e atribuições.	Não muda nada.	Não muda nada.
NEPOTISMO	Proíbe o nepotismo, conforme as novas súmulas do CNJ.	Não muda nada.	Não muda nada.
DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA	Progressão vertical (por antiguidade); Progressão horizontal e promoção entre classes do mesmo cargo (por capacitação); Estrutura da carreira com 4 classes, contendo 5 níveis de capacitação e 15 padrões.	Mantém progressão vertical e promoção por antiguidade.	Mantém progressão vertical e promoção por antiguidade.
CONSELHO	Consultivo, normativo e fiscalizador com maioria de representantes dos trabalhadores.	Consultivo composto pelos tribunais (maioria) e representantes das entidades dos servidores.	Consultivo composto pelos tribunais (maioria) e representantes das entidades dos servidores.
ESCOLA DE FORMAÇÃO	Vinculada às diretrizes do Conselho, com dotação específica.	Não contemplada.	Não contemplada.
ADICIONAIS DE QUALIFICAÇÃO (AQ)	Novos percentuais s/maior vencimento: treinamento/10%, Ensino médio/10%, Graduação/10%, 2º grad./15%, mestrado/20%, doutorado/30%.	Inalterado.	Inalterado.
ASSÉDIO MORAL	Veta o assédio de forma detalhada. Ato administrativo que resultar comprovadamente de assédio moral é nulo de pleno direito.	Não contemplado.	Não contemplado.
ADICIONAL DE PENOSIDADE	Adicional para atividades mais sofridas e desgastantes.	Não contemplado.	Não contemplado.
ATIVIDADE DE RISCO E PERIGO	Contemplada para oficiais de justiça, agentes de segurança e transporte.	Não contemplada.	Não contemplada.
LICENÇA MANDATO CLASSISTA	Garante licença para mandato e licença parcial para atividades sindicais.	Não contemplada.	Não contemplada.
PARIDADE ATIVOS APOSENTADOS	Defesa da paridade.	Quebra da paridade (observada legislação previdenciária e GD).	Possível quebra da paridade (observada legislação previdenciária).