

## Proposta dos tribunais traz armadilhas para servidores

Projeto de revisão do PCS dos tribunais amplia peso das gratificações, quebra paridade e isonomia, exclui parte da categoria e aponta para avaliação que pode levar à demissão

É preciso construir a mobilização para mudar a proposta de revisão salarial dos tribunais superiores. O projeto recém-divulgado não contempla nem as reivindicações da categoria aprovadas na plenária nacional estatutária da federação (Fenajufe), em junho, em Manaus, nem a resolução da reunião ampliada de agosto, em Brasília.



Servidores durante a reunião ampliada de agosto

A proposta dos tribunais está cheia de armadilhas. Divide os servidores. Exclui parcela da categoria. Inverte a composição salarial, dando peso excessivo às gratificações. Ataca a isonomia e a paridade entre ativos e aposentados. Abre caminho para a avaliação de desempenho, que pode levar a demissões.

Não diz explicitamente que haverá avaliação de desempenho, mas o projeto concentra o reajuste nas gratificações, e cria a GPT (Gratificação de Gestão de Processos de Trabalho), cujo nome sugere possível cumprimento de metas. Além disso, parte dos recursos orçamentários para proposta é usada para criar

prêmio variável por produtividade. São passos para que seja imposta a avaliação de desempenho, que já causa problemas em outros setores do funcionalismo e dá margem a reduções salariais, à exclusão de aposentados e a remunerações diferenciadas para cargos e funções iguais. Pode, ainda, ser usada para demissões, como prevê projeto de lei prestes a ser votado.

O Movimento Luta Fenajufe propõe a defesa de uma tabela com base nas resoluções dos fóruns da categoria, proposta que já existe e na qual o vencimento básico é valorizado, não há discriminação de setores da categoria (como a proposta dos tribunais

para os agentes de segurança), a isonomia e a paridade são defendidas e as avaliações de desempenho, que fomentam o assédio moral, rechaçadas.

A proposta dos tribunais (íntegra na pág. 2) não foi enviada ao Congresso (o que, segundo a federação, poderá ocorrer com o apensamento ao PL 319/2007). É possível mudá-la.

O setor majoritário na Fenajufe, ligado à CUT e ao governo, tenta fazer um acerto com as direções dos tribunais desrespeitando as decisões e reivindicações aprovadas pela categoria. Sem mobilização, sem ouvir os servidores, passando por cima dos fóruns democráticos da categoria, tratem a história de luta e democracia da federação.

Mas nada está garantido, nada está definido. É preciso construir nas mobilizações a resposta a este tipo de dirigente sindical, que parece ter mudado de lado, e às direções dos tribunais. Unir a categoria para fazer as mudanças necessárias no projeto e aprová-lo no Congresso Nacional.

### EDITORIAL

#### Ampliar a luta e respeitar a categoria

Sindicatos e servidores de todo país levaram dois anos debatendo e construindo a proposta de plano de carreira da categoria. No entanto, os representantes dos servidores na Comissão Interdisciplinar do STF que tratava do tema, Ramiro (Fenajufe) e Policarpo (SindjusDF), decidiram, em poucos minutos numa reunião, abandonar a proposta de carreira em favor de uma outra somente de revisão do PCS.

Para ratificar a manobra, atropelando a decisão soberana da plenária estatutária de junho, em Manaus, de lutar pelo plano de carreira, o setor majoritário da Fenajufe, ligado à CUT e ao governo Lula, usou a reunião ampliada de agosto último. Agora, o mesmo setor tentar impor que a reunião ampliada de 12 de setembro seja apenas consultiva. Não querem que os servidores decidam nada.

É lamentável que façam isso com a história de luta e democracia da federação. Não aceitaremos! Vamos unir forças para lutar por uma proposta de revisão do PCS favorável à categoria. E para exigir respeito às decisões dos servidores.

ITENS	Situação Atual	Proposta dos DG's SG's dos Tribunais Superiores	O que precisa mudar para Melhorar
<b>Remuneração da Carreira Efetiva</b>	Composta de vencimento básico e GAJ de 50%.	Composta de GAJ de 100% do vencimento básico do servidor e GPT – Gratificação de Gestão de Processos de Trabalho de 35% do vencimento básico do servidor. Aumento na Carreira Efetiva é de 80,17%.	Incidir o aumento de 80,17%, proposto pelos tribunais, proporcionalmente no Vencimento Básico - VB e GAJ, pois a criação de mais uma gratificação (GPT) pode representar uma redução salarial futura.
<b>Vencimento Básico</b>	Representa dois terços da remuneração.	Passa de 66,66% para 42,55% do total da remuneração, alterando a situação atual onde dois terços da remuneração é composta pelo vencimento básico.	O vencimento básico tem que ficar na mesma proporção que é hoje de 66,67% do total da remuneração, trazendo mais garantias no total da remuneração, pois é sobre ele que incide várias parcelas salariais – ATS, GAE, GAS, AQ.
<b>Avaliação de Desempenho</b>	Não existe.	A proposta da criação da GPT pode ser utilizada como Gratificação de Desempenho, ligada ao cumprimento de metas inatingíveis	Incorporar o valor da GPT –(35% do VB) no total da remuneração.
<b>GAE</b>	35% do vencimento básico.	Mantém a GAE em 35% do venc. básico do servidor	–
<b>GAS</b>	35% do vencimento básico.	Mantém a GAS em 35% do vencimento básico do servidor, porém tira da remuneração do agente de segurança os 35% do vencimento básico da GPT.	Manter a GAS em 35% do vencimento básico, garantindo também a extensão do aumento do percentual da GPT aos agentes de segurança.
<b>Prêmio por Produtividade</b>	Não existe.	Até 1 salário por ano “em face dos resultados alcançados”.	Excluir o caráter de prêmio, incorporar na remuneração, pois ele vai obrigar a um aumento ainda maior do ritmo de trabalho, que favorece o assédio moral e quebra a paridade entre ativos e aposentados.
<b>Paridade Ativos e Inativos</b>	Existe para os atuais aposentados e pensionistas e para os servidores que ingressaram até 1998.	Quebra da paridade quando altera o artigo 28 para a seguinte redação: “observada a legislação previdenciária”, ou seja, atinge a todos servidores, inclusive os atuais aposentados e o que ingressaram até 1998 e vão se aposentar.	Garantir a paridade entre ativos e aposentados, para todos os servidores.

# Defender tabela salarial que, com orçamento igual, impeça “política de gratificações”

Estudo mostra que gratificações levaram à quebra da paridade e isonomia e ao aumento do assédio moral; propomos, com orçamento igual ao divulgado pelos tribunais, tabela salarial que valorize vencimento básico e defenda isonomia e paridade

Em todos os segmentos do funcionalismo público federal onde a paridade entre ativos e aposentados foi quebrada havia gratificação por desempenho. O dado consta de levantamento feito pelo Departamento de Economia do Sintrajud, o sindicato de São Paulo. “As duas únicas em que se manteve a equidade da remuneração entre ativos e inativos foram as que não tinham a GD (Gratificação de Desempenho). A GD é um instrumento para a quebra de paridade”, afirma texto conclusivo do estudo.

No Judiciário, a ausência até aqui de gratificações variáveis de desempenho e o item da Lei do PCS que ressalva a extensão de todos os benefícios aos aposentados são fatores que se chocam com a política de governo Lula, iniciada por FHC, de quebrar a paridade e a isonomia.

A política de gratificações sujeitas a avaliações subjetivas tem dois objetivos centrais: aumentar a produtividade, com mais exploração do trabalhador, e controlar o servidor com a ameaça de redução salarial e demissão.

Em fevereiro de 2009, o Conselho Nacional de Justiça promoveu um encontro no qual definiu dez metas para o Judiciário cumprir até o fim do ano. Dentre elas, “identificar os processos judiciais mais antigos e



adotar medidas concretas para o julgamento de todos os distribuídos até 31/12/2005 (em 1º, 2º grau ou tribunais superiores)”. Em agosto, o mesmo CNJ soltou a Resolução Conjunta 01, que dispõe sobre medidas para o cumprimento das metas. Entre elas está “a edição de regras que reconheçam e incentivem a atuação dos magistrados ou servidores, com vista ao cumprimento da referida meta, em regime de esforço concentrado ou de prestação de serviço em caráter excepcional, para fins de promoção ou ascensão na carreira.”

É aí que entram as gratificações e avaliações de desempenho, com metas inatingíveis com a atual estrutura do Judiciário.



## Avaliação pode levar à demissão

Gratificação de desempenho significa que haverá remunerações diferenciadas, uns ganhando mais outros menos, na mesma carreira, classe e padrão.

E quem decide isso, de modo geral onde foi adotada, são as chefias imediatas e a administração, o que facilita o assédio moral contra o servidor.

Na Previdência Social, por exemplo, é o chefe imediato que avalia o servidor. Metas estabelecidas pelo presidente do INSS definem a avaliação institucional. Dessa equação, avaliação individual e institucional, sairá o valor da gratificação variável que já corresponde a quase 70% da remuneração destes servidores. Daí também podem sair demissões, após duas avaliações ne-

gativas consecutivas ou três intercaladas, como prevê projeto de lei que regulamenta a demissão por insuficiência de desempenho, pronto para ser votado no plenário da Câmara dos Deputados.

Não cumprir nada da meta institucional pode levar o servidor da Previdência a ter uma redução, retroativa a seis meses, de até 50% do contracheque. Já os aposentados não padecem dessa incerteza, pois a redução está pré-definida: eles têm direito a apenas 50% do valor da gratificação por desempenho.

Não bastasse isso, a avaliação foi adotada com o aumento da jornada de trabalho de 6 para 8 horas diárias. “A pressão nas gerências do INSS hoje está muito forte, somos cobrados todo dia por produtividade

e quem não ‘corresponde’ passa a ser discriminado”, afirma uma veterana servidora do órgão, que prefere não se identificar. Em julho, os servidores do INSS fizeram uma greve, apesar da repressão, pela incorporação da gratificação, numa difícil luta que, garantem, vai continuar.

No Judiciário e no MPU é preciso cortar o mal pela raiz: dizer não à proposta dos tribunais, baseada em gratificações, e lutar por mudanças que valorizem o vencimento básico, a paridade e a isonomia. A categoria já tem uma proposta de tabela, aprovada na plenária nacional estatutária e na reunião ampliada de agosto. Com os mesmos recursos orçamentários previstos no projeto dos tribunais, pode-se inverter as prioridades e valorizar o vencimento básico.



*Servidores que participam do Movimento Luta Fenajufe durante a reunião ampliada de agosto: defesa da proposta debatida e aprovada pela categoria*

**10 de setembro, todos os atos em defesa da proposta dos servidores!**

## Minuta de PL proposta pelos diretores gerais e secretários gerais dos tribunais superiores

LEI Nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Altera dispositivos da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, Plano de Carreira dos Servidores do Poder Judiciário da União e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O § 1º do art. 4º e os arts. 11, 13, 18 e 28 da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º .....

§ 1º Aos ocupantes do cargo de Analista Judiciário – área judiciária cujas atribuições estejam relacionadas com a execução de mandados e atos processuais de natureza externa, na forma estabelecida pela legislação processual civil, penal, trabalhista e demais leis especiais, é conferida a denominação de Oficial de Justiça Avaliador Federal.

Art. 11. A remuneração dos cargos de provimento efetivo da Carreira dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário é composta pelo Vencimento Básico do cargo, pela Gratificação de Atividade Judiciária – GAJ e pela Gratificação de Gestão de Processos de Trabalho – GPT, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

Art. 13. A Gratificação de Atividade Judiciária – GAJ será calculada mediante aplicação do percentual de 100% (cem por cento) sobre o vencimento básico do servidor.

Art. 28. O disposto nesta Lei aplica-se aos aposentados e pensionistas, observada a legislação previdenciária.”

Art. 2º Fica acrescido à Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, o art. 13-A, com a seguinte redação:

“Art. 13-A. É devida a Gratificação de Gestão de

Processos de Trabalho – GPT, mediante aplicação do percentual de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o vencimento básico do servidor.

Parágrafo único. A gratificação de que trata este artigo é incompatível com aquela prevista no artigo 17.

Art. 3º A remuneração dos servidores integrantes dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário da União são reajustadas em 15% (quinze por cento).

Art. 4º O enquadramento previsto no art. 15 da Lei nº 8.460, de 1992, estende-se aos servidores dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário da União que ocupavam as classes “A” e “B” da Categoria de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos, com efeitos financeiros a contar da data de publicação desta Lei, convalidando-se os atos administrativos com este teor, observados os enquadramentos previstos no art. 4º e no Anexo III da Lei nº 9.421, de 24 de dezembro de 1996, no art. 3º e no Ane-

xo II da Lei nº 10.475, de 27 de junho de 2002, e no art. 19 e no Anexo V da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006.

Art. 5º As carteiras de identidade funcional emitidas pelos órgãos do Poder Judiciário da União tem fé pública em todo o território nacional.

Art. 6º Os órgãos do Poder Judiciário da União poderão instituir prêmio de produtividade no valor máximo de uma remuneração, em face dos resultados alcançados no cumprimento das metas institucionais, conforme critérios a serem estabelecidos em regulamento.

Art. 7º As despesas resultantes da execução desta Lei correm à conta das dotações consignadas aos Órgãos do Poder Judiciário no Orçamento Geral da União.

Art. 8º Fica revogado o § 3º do art.17 Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006.

Art. 9º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.