

Estudos comprovam viabilidade do PL 6.613/2009

É hora de pavimentar, com todas as condições,
a vitória da categoria judiciária!

Páginas 8 a 15

Leia Mais

Jurídico Itinerante inicia suas atividades em Niterói

Página 3

Chefes de cartórios se reúnem com corregedor do TRE

Página 4

Março, mês de intensa mobilização

Páginas 6 e 7

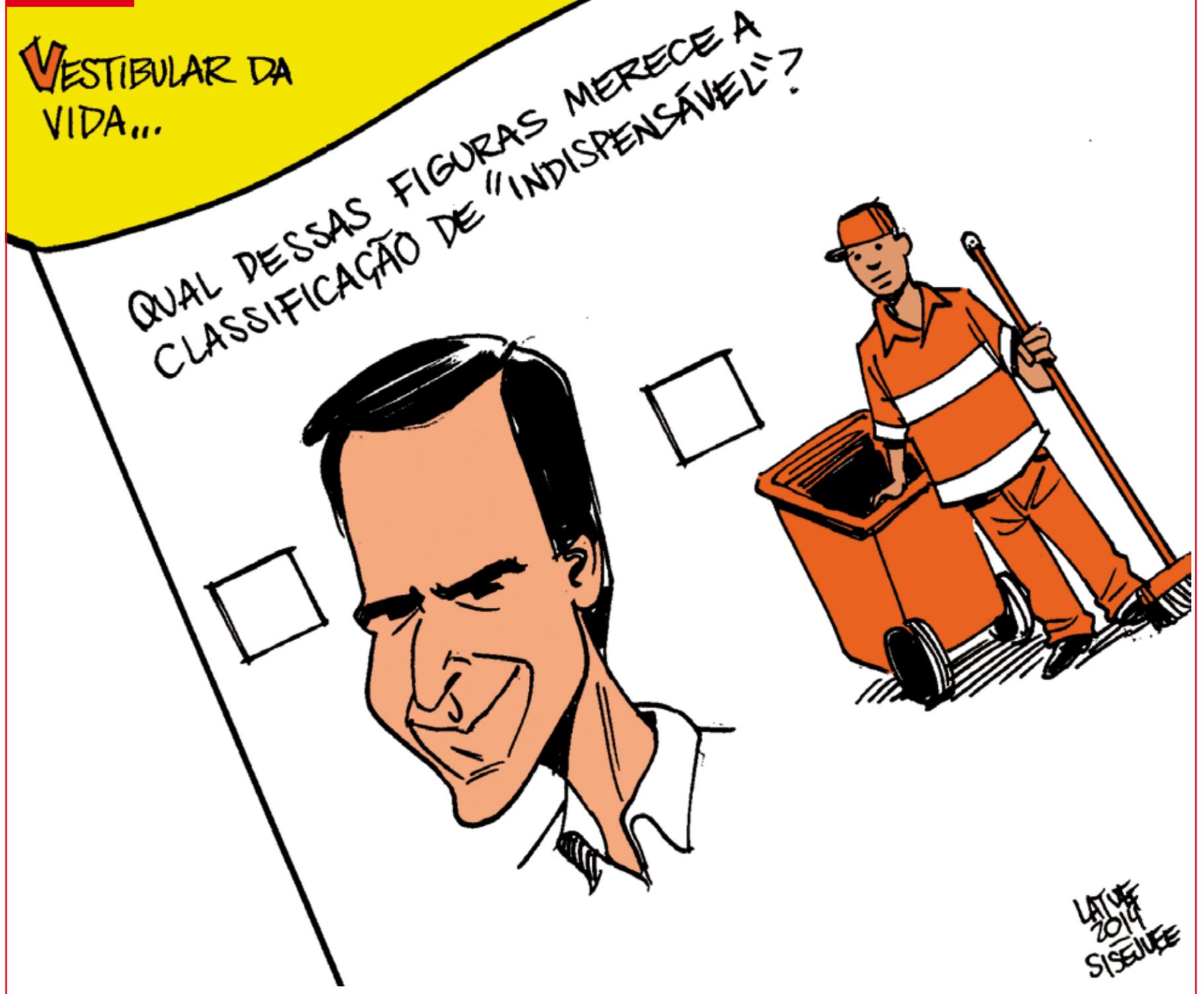
Carreira Judiciária: entre a fragmentação e a valorização da categoria

Páginas 16 a 18

As mulheres não têm o que celebrar, têm muito a comemorar

Página 20

LATUFF



Comprovantes de gastos com saúde para fins de IRPF já estão disponíveis

Já estão disponíveis os links para acesso aos comprovantes de gastos com saúde de 2013 para fins de declaração do Imposto de Renda de Pessoa Física (IRPF). Este ano será necessário acessar dois links: o primeiro se refere aos meses de janeiro a maio de 2013 que foram pagos a Unimed-Rio e o segundo, referente aos meses de junho

a dezembro de 2013, pagos à Qualicorp, atual administradora do plano de saúde do sindicato.

Para ter acesso ao documento, basta digitar o CPF, ou número do cartão da Unimed, e a data de nascimento do titular do convênio ou do agregado e imprimir o comprovante detalhado. Lá, é possível ter os valores pagos das

mensalidades do convênio do plano de saúde. É uma planilha com todos os gastos mensais, juntamente com o número de registro da Unimed e da Qualicorp, na Agência Nacional de Saúde (ANS).

Para o Demonstrativo de Janeiro à Maio de 2013 (Unisisejufe) é preciso ir até o link <http://www.unisisejufe.com.br/ir2013> e para o De-

monstrativo Junho à Dezembro de 2013 (Qualicorp), ir ao link http://www.accessclub.com.br/novoaccess/default_demonstrativo.asp. O documento conterà os valores gastos com o plano de saúde do titular, dependentes e agregados.

Os dependentes maiores de idade que não estejam com os CPF cadastrados, os valores

estarão no CPF do titular. Para alteração, ou havendo divergência de valores no documento, entre em contato com a Qualicorp pelo telefone (21) 4004-4400 (Opção Falar com o Atendente); ou pelo e-mail contato@sisejufe.org.br ou, ainda, pelo telefone (21) 2215-2443 Ramal 202, e falar com Simone Borges.

Contraponto

SISEJUFEE: Filiado à FENAJUFE e à CUT
SEDE: Av. Presidente Vargas 509/11º andar
 Centro – Rio de Janeiro – RJ – CEP 20071-003
TEL./FAX: (21) 2215-2443
PORTAL: <http://sisejufe.org.br>
ENDEREÇO: imprensa@sisejufe.org.br

DIRETORIA: Ademir Augustinho Gregolin, Adriano Nunes dos Santos, Angelo Canzi Neto, Carlos Henrique Ramos da Silva, Dulavim de Oliveira Lima Junior, Edson Mouta Vasconcellos, Flávio Braga Prieto da Silva, Francisco Costa de Souza, Francisco de Assis Moura de Andrade, Helena Guimarães Cruz, Joel Lima de Farias, Lucilene Lima Araújo de Jesus, Marcos André Leite Pereira, Mariana Ornelas de Araújo Goes Liria, Mario César Pacheco Dias Gonçalves, Marli Ferreira Gomes, Marzia Andrea Bandeira Maranhão, Moisés Santos Leite, Nilton Alves Pinheiro, Nilton Vieira Reis, Olker Guimarães Pestana, Pedro Paulo Gasse Leal, Renato Gonçalves da Silva, Ricardo de Azevedo Soares, Roberto Antônio da Motta, Roberto Ponciano Gomes de Souza Júnior, Ronaldo Almeida das Virgens, Sidnei Barbosa Seixas, Solange de Oliveira Skinner, Valter Nogueira Alves, Willians Faustino de Alvarenga. **ASSESSORIA POLÍTICA:** Vera Miranda.

EDIÇÃO: Fortunato Mauro – **REDAÇÃO:** Fortunato Mauro (MTb 20732) – Max Leone (MTb RJ/19002/JP) – Bruno Franco (MTb 66.119)
DIAGRAMAÇÃO: Deisedóris de Carvalho – **ILUSTRAÇÃO:** Latuff – **CONSELHO EDITORIAL:** Roberto Ponciano, Max Leone, Fortunato Mauro, Valter Nogueira Alves, Ricardo de Azevedo Soares, Flávio Prieto, Pedro Paulo Leal e Vera Miranda.

As matérias assinadas são de responsabilidade exclusiva dos autores. As cartas de leitor estão sujeitas a edição por questões de espaço. Demais colaborações devem ser enviadas em até 2 mil caracteres e a publicação está sujeita a aprovação do Conselho Editorial. Todos os textos podem ser reproduzidos desde que citada a fonte.



Impresso
em Papel
Reciclado.
7,5 mil
exemplares.

ROTAPLAN
GRÁFICA E EDITORA LTDA

Jurídico Itinerante inicia suas atividades em Niterói

Categoria Sisejufe, por seu Departamento Jurídico, chega mais perto do sindicalizado



Bruno Franco*

Desde fevereiro, o Departamento Jurídico do Sisejufe está ainda mais perto dos sindicalizados e da categoria. A Assessoria Jurídica do Sisejufe visitou e continuará visitando os foros da capital e do interior para levar informações aos filiados sobre as ações coletivas, responder dúvidas e pedidos de esclarecimento dos servidores.

Dia 26/02, o “Jurídico Itinerante” visitou Niterói, onde realizou duas reuniões com os servidores para falar sobre as ações do Jurídico do Sisejufe. As reuniões foram realizadas uma em cada prédio da Justiça Federal em Niterói.

Os servidores foram convocados pela diretora e coordenadora de Saúde do Sisejufe, Helena

Cruz, em ambos os prédios da JF em Niterói: na rua Coronel Gomes Machado e na rua Luiz Leopoldo Fernandes Pinheiro.

A advogada Aracéli Rodrigues explicou aos servidores que o novo site do sindicato conta com um formulário jurídico em que o sindicalizado pode fazer suas consultas com praticidade. Caso a questão seja complexa e demande maior troca de informações, a secretaria do Departamento Jurídico entra em contato com o servidor e agenda uma reunião.

Com a presença do sindicato mais próxima aos servidores, não faltaram interessados em dirimir dúvidas a respeito de ações diversas, como o pagamento do retroativo do reenquadramento (a Justiça Federal não o efetuou, ao contrário do TRT1 e do TRE). O Conselho da Justiça Federal (CJF) ainda aguarda a liberação de recursos para efetuar a e a incorporação de quintos, decorrente do exercício de funções comissionadas, que

aguarda o julgamento de recurso extraordinário.

Agenda intensa

O Jurídico Itinerante tem quatro atividades agendadas para o mês de março. No dia 10, a assessoria jurídica do Sisejufe visitou os servidores da Justiça Federal em Petrópolis, para levar informes das ações coletivas,

responder dúvidas e pedidos de esclarecimento dos servidores do órgão.

No dia 17, será a vez do TRT1, na rua do Lavradio, e a visita tem duração prevista das 9h às 12h. No dia 28, o Jurídico Itinerante estará em Teresópolis. A programação inclui a Subseção da Justiça Federal, o TRT, e os cartórios da Justiça

Eleitoral. A visita ao foro do TRT começará às 10h; na JF a reunião será das 13h30 às 15h; e nos cartórios eleitorais, das 15h30 às 17h.

Em 31/03, assessoria jurídica do Sisejufe estará no Fórum da Justiça Federal, na Avenida Venezuela, das 13h às 17h.

* Da Redação.

Foto: Bruno Franco



Aracéli Rodrigues orienta os servidores quanto aos procedimentos para demandar tarefas ao Departamento Jurídico

Ampliada Fenajufe discute calendário da Campanha Salarial

Será realizada, no dia 20 de março, mais uma Reunião Ampliada da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União (Fenajufe). Os 11 delegados eleitos na assembleia realizada no dia 12/3, representarão a categoria no Rio de Janeiro neste encontro que discutirá e deliberará o calendário de atividades da Campanha Salarial 2014 com os servidores públicos federais (SPF), bem como a negociação de uma pauta específica, a mobilização dos servidores e o indicativo de greve.

Na véspera, será realizado o Dia Nacional de Paralisação, que contará com atos nos estados e com a Marcha à Brasília, da qual fará parte a delegação do Sisejufe.

Março é o mês decisivo para os servidores públicos, a campanha salarial de 2014, lançada no mês de janeiro pelos servidores públicos federais, saiu da fase de mobilização e diversas categorias anunciaram greve a partir da segunda quinzena de março.

O Fórum dos Servidores Públicos Federais busca a construção da unidade chamando as diversas categorias para a defla-

ção de uma greve unificada que possa firmar uma correlação de forças capaz de derrotar a intransigência do governo Dilma,

O governo foge das suas obrigações e conta com as bênçãos do Poder Judiciário que não julga a omissão do Executivo

que insiste não negociar com os servidores públicos uma política salarial concreta que recupere as perdas inflacionárias e produza ganhos reais de fato. Os servidores federais vivenciam os efeitos de uma política de gestão orçamentária que vem diminuindo, ano após ano, o gasto com a folha de pessoal para patamares muito abaixo do que permite a própria Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). É contraditório que um governo que se define como desenvolvimentista, tenha a oferecer para os servidores apenas a sua política fiscalista, que pouco ou nada investe em quem faz a máquina estatal funcionar.

A data base, um direito de todo trabalhador, continua sendo um sonho a se realizar para o SPF. O governo foge das suas obrigações e conta com as bênçãos do Poder Judiciário que não julga a omissão do Executivo. Pode-se dizer que no que diz respeito ao quadro de servidores, o Poder Judiciário também não tem sido um patrão cômico de seus deveres, o que leva os servidores a uma luta muito maior, pois, para enfrentar o governo Dilma, também há que se enfrentar o Poder Judiciário.

Da Redação.

Chefes de cartórios se reúnem com corregedor do TRE

Categoria Problemas de infraestruturas e necessidades das ZE marcaram a pauta da reunião

Bruno Franco*

Uma comissão formada por chefes de cartórios, acompanhada pelo diretor-presidente do Sisejufe, Válter Nogueira Alves, se reuniu com o corregedor do Tribunal Regional Eleitoral (TRE) no Rio de Janeiro, juiz Alexandre de Carvalho Mesquita, na última quinta-feira, 20 de fevereiro. Na pauta em que constavam itens diversos, como problemas de infraestrutura e uma sindicância aberta contra agentes de segurança, a maior parte das demandas eram referentes às necessidades das zonas eleitorais em função das eleições em outubro.

Preocupações acerca da mobilidade urbana e da insegurança pública foram frequentes. Tereza Ribeiro, chefe de Cartório da 185ª Zona Eleitoral (Praça Seca), destacou que há pouco policiamento para o quantitativo de urnas. Os servidores observaram que da mesma forma que há o convênio com a Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ), acordos similares poderiam ser feitos com a Guarda Municipal e com Corpo de Bombeiros. O corregedor respondeu que levaria o caso à Assessoria de Segurança (Assegur), mas ressaltou ser favorável a que os juízes pleiteiem os convênios, conforme suas necessidades, pois eles sabem com quais especificidades locais eles lidam.

Os servidores reclamaram que é difícil arrumar locais adequados para instalar zonas eleitorais, (ZE), pois o Tribunal não faz obras e é complicado achar imóveis adequados às necessidades sem precisar de obras de readaptação.

A inadequação da infraestrutura de muitas ZE e a necessidade de (e a dificuldade em) realizar obras foram queixas comuns a muitos dos presentes à reunião. O corregedor foi informado acerca da infestação de baratas (já noticiada pelo site

do Sisejufe) no edifício da rua Sacadura Cabral, no qual, até janeiro desse ano, funcionava a Central de Atendimento ao Eleitor (CAE). Os demais servidores se solidarizaram com a situação relata por uma colega e relataram que muitas vezes eles têm de “chegar junto” e custear, com o próprio dinheiro, materiais (areia, cimento, tinta) para obras emergenciais.

Isonomia injusta

Eduardo Ramos, chefe de cartório da 211ª ZE, ponderou que algumas das regras editadas pelo Tribunal, com o intuito de garantir a isonomia, acabam sendo injustas devido às desigualdades existentes entre as ZE. “O TRE lota três ou quatro funcionários por ZE da Zona Sul. Normalmente, preciso de seis ônibus para distribuir as urnas. Tenho recebido somente quatro. Como tenho 30 locais para entregar as urnas, preciso de quatro técnicos. Mas, cada ZE somente tem direito a dois. Oficialmente, a Rocinha tem 75 mil eleitores, mas o universo de nosso atendimento é de 125 mil, pois há na comunidade cerca de 50 mil eleitores da Região Nordeste que não transferiram seus títulos e que procuram os serviços da ZE”, explicou Ramos.

O corregedor mostrou-se compreensivo com as reivindicações feitas pelos servidores e pelo sindicato e disse que a intenção da nova gestão do Tribunal seria utilizar os recursos alocados para a construção da nova sede para atender o pleito e construir novas instalações para as ZE, seguindo o exitoso modelo do TRE no estado do Paraná, que constrói suas zonas eleitorais, ao custo de R\$ 400 mil cada. “As obras da nova sede do TRE-RJ consumiram 13 milhões de reais. Se depender de mim, a obra não segue. Por mim, usaríamos os 50 milhões em caixa para aplicar o projeto



Servidores reclamam das dificuldades de locais adequados para as zonas eleitorais

do TRE-PR”, enfatizou Mesquita, que pretende deixar um plano de obras alinhado, para 2015, com verbas do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e não de emendas parlamentares.

Além disso, o juiz Alexandre Mesquita informou que há um projeto de zoneamento de todas as ZE do país e que o mesmo está com a ministra Luciana Lóssio, do TSE, mas, que, infelizmente, não poderá ser feito já em 2014.

Sindicância contra os agentes de segurança

O diretor-presidente do Sisejufe, Válter Nogueira Alves, aproveitou a ocasião para debater com o corregedor a sindicância aberta pelo coronel José de Oliveira Penteado, assessor de Segurança do TRE-RJ, contra 11 dos 14 agentes de Segurança da sede - com base em suposto descumprimento de horários -, e pediu garantias que os servidores não sejam “punidos geograficamente”, sendo lotados longe da capital quando contestarem orientações impostas unilateralmente.

De acordo com Moisés Leite, diretor do Sisejufe, do Núcleo de Agentes de Segurança (NAS), também presente à reunião, a atitude do coronel Penteado (não apenas em relação à sindicância, mas pelo somatório de exigências feitas desde sua posse) parece uma estratégia

para desmontar a equipe de Segurança. “Somos 14 agentes. Temos uma função precípua de defesa judiciária que as outras forças, sem desmerecê-las, não têm. Parece que há o intuito de desmerecer a guarda judiciária”, protestou o diretor.

O juiz Alexandre Mesquita afirmou que daria andamento célere à sindicância, sobre a qual é o responsável, e que será justo na avaliação da mesma. Mas, no que tange à lotação dos agentes de Segurança, o corregedor informou que isso compete à Assegur e à Presidência, e que não pode intervir na competência alheia.

Empresa prestadora de serviços atrasa salários

Outro problema - e este é recorrente e afeta todo o interior do estado - trata da prestação de serviços de limpeza. Os trabalhadores estão há dois meses, em todo o Sul Fluminense, sem receber e a empresa responsável, Ranael Serviços Ltda, presta tais serviços em grande parte do estado, exceto pelo Grande Rio.

Alguns trabalhadores buscaram outros empregos e aqueles que ainda vão ao trabalho dependem da generosidade dos servidores que custeiam, por conta própria, o transporte desses funcionários terceirizados. O atraso nos salários e a dependência da ajuda de terceiros ferem a dignidade desses trabalhadores e a prestação

jurisdicional também fica comprometida, pois os servidores avaliam, com razão, que não existe viabilidade de trabalho sem serviço de limpeza.

Esse problema é recorrente no TRE-RJ. Já não é a primeira empresa que vence a licitação e não cumpre o contrato. Na gestão anterior do Tribunal, houve ZE que ficou cinco meses sem contrato com uma empresa prestadora de serviço de limpeza e teve de recorrer à Prefeitura de sua cidade. Em alguns casos, os servidores se cotizavam para pagar diaristas que fizessem faxina semanalmente.

Um servidor entrevistado pelo *Contraponto* avaliou que o problema reproduz o adágio “o barato que sai caro”, pois a licitação visa o menor preço, e não a qualidade do serviço. Algumas zonas eleitorais encaminharam ofícios e e-mails à sede do TRE, sem, contudo, obter respostas conclusivas.

De acordo com a Secretaria de Administração do TRE-RJ, em virtude dos descumprimentos contratuais por parte da contratada Ranael Serviços Ltda, a empresa já foi penalizada com a aplicação de multa e foi instaurado procedimento para apuração de responsabilidade. Caso o processo resulte em rescisão contratual, será aberta nova licitação.

*Da Redação.

Diretoria do Sisejufe realiza planejamento estratégico para 2014

Direção Dias 15 e 16 de fevereiro a Diretoria do Sisejufe realizou seu planejamento para 2014

O planejamento é realizado sempre no mês de fevereiro para fazer balanço sobre as ações executadas e metas alcançadas durante o ano de 2013, metas, essas, que por sua vez, foram traçadas no planejamento do ano anterior. O procedimento também constrói os objetivos e metas para o ano corrente, e a Diretoria do Sisejufe construiu o planejamento de 2014 focado nas ações da Campanha Salarial sem se descuidar das diversas áreas de atuação do sindicato.

A Campanha Salarial 2014 é o centro da atuação do Sisejufe, principalmente no primeiro semestre, construindo a luta pela reposição das perdas salariais com a mobilização da categoria e realizando estudos acerca da viabilidade orçamentária de implantação do PL 6.613/2009, no sentido de também instrumentalizar a luta no Congresso Nacional e do Supremo Tribunal Federal (STF). É preciso construir mais essa etapa na história da categoria, derrotando a intransigência do governo federal e a indiferença do presidente do STF para com as necessidades dos servidores.

Outra ação importante para a categoria é a ampliação da oferta de cursos de qualificação. Dessa vez, além de cursos de capacitação para obtenção do Adicional de Qualificação (AQ) por ações de treinamento, o Sisejufe disponibilizará aos filiados seis pós-graduações nas áreas de interesse dos servidores do Poder Judiciário. Os cursos de qualificação para obtenção de AQ foi uma linha de atuação proposta em 2013 que se consolidou rapidamente com uma alta adesão da categoria. Em 2014 haverá a ampliação da atuação e do atendimento aos servidores que desejam fazer pós-graduação e, consequentemente, aumentar o percentual do AQ. Os certificados dos cursos on-line são aceitos nas



Fotos: Anderson Paixão

Por dois dias a Direção do Sisejufe se debruçou, a partir de uma avaliação positiva de suas ações em 2013, sobre a continuidade de sua política no sindicato...

justiças e possuem autenticação digital que comprova a veracidade do mesmo.

No Departamento Jurídico do sindicato, mudanças no formato de acesso permitem que o servidor tire suas dúvidas por e-mail, através do “Fale com o Jurídico” no site do Sisejufe. As dúvidas sobre ações coletivas e também sobre questões individuais são respondidas pela assessoria jurídica em, no máximo, três dias, sendo que, atualmente, o retorno do Jurídico ao filiado tem sido em torno de 24h. Nos casos mais complexos e/ou de maior gravidade, é realizado agendamento de atendimento com os advogados.

Para os servidores do interior, o Jurídico agora ficará mais perto com a implantação do “Jurídico Itinerante”, que levará informações aos servidores, principalmente aos lotados no interior que não podem vir até a capital para reuniões com os advogados. Essa é uma das ações que já estão funcionando com visitas da assessoria jurídica aos foros do interior.

Na Saúde, as ações realizadas ano passado com as visitas dos profissionais de saúde aos foros do interior e da capital para realização de atividades de

combate ao estresse mental, assim como problemas articulares e osteomusculares, causados pela sobrecarga e condições de trabalho não compatíveis com os processos e tecnologias utilizados, tais como a implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJE) nas justiças. Em 2014, o sindicato protocolou pedido de implantação da jornada de 6 horas diárias com base na similaridade dos trabalhadores da Justiça Federal com os trabalhadores de entrada de dados, em função da virtualização no processo de trabalho. A luta, para garantir a implantação da jornada de 6 horas, justificada pela implantação do processo eletrônico, está sustentada pela pesquisa de saúde realizada pelo Sisejufe em 2012 e, também, pelos dados dessa mesma pesquisa realizada em outros estados brasileiros.

Intensificar o combate ao assédio moral também faz parte do plano de ação, com lançamento de cartilha acerca do grave problema, durante seminário a ser realizado no mês de maio, em parceria com o Departamento Jurídico.

As ações de Cultura e Lazer também foram pensadas. Neste ano o Sisejufe completa 25 anos



... que sempre buscou o melhor para a categoria Judiciária

e a comemoração será feita, ao longo do ano, desde o lançamento de selo comemorativo até a festa de comemoração dos 25 anos de luta. E, por falar em festa, teremos além da dos 25 anos, a tradicional Festa de Junina também se mantém no calendário.

A Sede Campestre foi aprovada pela categoria e tem sido plenamente utilizada pelos filiados que desejam passar finais de semana ou feriados curtindo o conforto e a tranquilidade ofertadas na Sede. Em função da alta demanda por vagas, a Direção do Sisejufe estará entregando, ainda no primeiro semestre do ano, mais 12 suítes. Além da Sede Campestre, também

foram firmados convênio com a colônia de férias do Sindiquinze, em Caraguatubá (SP), mais conhecida como Caraguá, que é a porta de entrada do litoral Norte de São Paulo. A colônia de férias é um espaço de lazer e descontração para todos os associados e convidados, com 12 apartamentos com capacidade para seis pessoas cada. Também está em curso o fechamento de diversas parcerias com outros sindicatos e associações que possuem sedes campestres ou de praia e colônia de férias em outros estados para que os filiados ao Sisejufe tenham opções de estadia e lazer também quando desejarem sair do estado do Rio.

Março, mês de in

Campanha Salarial 2014

O mês será marcado por mobilização e atos promovidos por servidores

Categoria e sindicato intensificam Campanha Salarial 2014 no estado do Rio de Janeiro, unindo forças com os demais servidores públicos federais. Março será de mobilização e de atividades da Direção do Sisejufe e dos servidores do Judiciário Federal do Rio. O mês marcará a intensificação da Campanha Salarial 2014 da categoria na retomada pela aprovação do PL 6.613/2009 e a continuidade da construção da Carreira



Categoria conseguirá impor derrota à política salarial do governo na medida em que estiver mobilizada e com firme propositos

Max Leone*

Quatro grandes atos foram marcados para os dias 12, 13, 26 e 27 de março no Rio, em frente às sedes da Justiça Federal da avenida Rio Branco; da avenida Almirante Barroso; no Tribunal Regional Eleitoral (TRE), na avenida Presidente Wilson; e no Tribunal Regional do Trabalho (TRT1), na rua do Lavradio, respectivamente. No dia 19, está previsto o Dia Nacional de Paralisação e a Marcha à Brasília.

A Diretoria do sindicato propõe, na Campanha, desvincular a discussão da tabela salarial do Plano de Carreira - que deve ser formulado ainda este ano pelos GT-Carreira locais e GT-Carreira Nacional da Fena-jufe - e organizar a retomada da luta pela aprovação do PL 6.613/2009. Na avaliação da Direção do Sisejufe, assim, a categoria pode construir a luta da Campanha Salarial de 2014 com base em proposta que já cumpriu parte das etapas que são necessárias para

sua tramitação e aprovação no Congresso Nacional.

No dia 12 de março, além de ato na Justiça Federal da avenida Rio Branco, a categoria fará assembleia no mesmo local para eleger os delegados para uma nova Reunião Ampliada da Fena-jufe, a ser realizada em Brasília, dia 26 de março, e a delegação que vai participar da Marcha à Brasília, em conjunto com as demais servidores públicos federais.

No dia 26, os servidores do Judiciário Federal no Rio estão convocados para participar, além do ato no TRE, às 13h, de assembleia de prestação de contas do sindicato, às 19h, no auditório da sede do Sisejufe.

A Direção do sindicato não está se descuidando dos preparativos da Campanha e dos grandes atos que vai promover em março. Desde o começo de fevereiro, diretores e ativistas têm feito trabalho de visitação aos locais de trabalho. Foram feitas discussões e informes a respeito da Campanha que foram, até aqui, repassados para os servidores.

Demais categorias do serviço público federal

Reunidas no começo de fevereiro, as entidades que compõem o Fórum Nacional em Defesa dos Servidores e Serviços Públicos discutiram quais devem ser as próximas ações para que os funcionários federais cobrem os avanços nos processos de negociação que seguem estagnados. Os representantes das entidades concordaram em apontar mais uma atividade que será promovida no dia 19 de março em Brasília e nos demais estados.

De acordo com as deliberações, entre os dias 11 e 14 do próximo mês serão feitas em todo o Brasil reuniões dos fóruns estaduais para que os servidores discutam as melhores formas de pressionar o governo para que suas demandas urgentes ganhem atenção do Palácio do Planalto.

Em conjunto, as entidades representativas do funcionalismo público federal, entre elas o Sisejufe, avaliam que é preciso ter em mente que é importante manter a mobilização para for-

talear a unidade nos locais de trabalho. Para a Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal (Condsef), o governo já deu indícios de que o cenário de 2014 não será diferente dos anos anteriores e traz o velho discurso de arrocho, apesar do anúncio de arrecadação recorde de impostos que atingiu a cifra histórica de R\$ 123 bilhões em 2013.

Avaliação é pautada pela necessidade da luta

Segundo as entidades de servidores públicos federais, marcado pela Copa do Mundo e pelas eleições presidenciais em outubro, 2014 é um ano que deve mobilizar e unificar novamente servidores em torno de sua pauta emergencial de reivindicações, avaliando que a pressão será o diferencial para que a categoria consiga os avanços esperados no atendimento de suas principais demandas.

Frente aos sucessivos recortes de arrecadação, no entendimento das entidades representativas, fica cada vez mais difícil para o governo sustentar

o discurso de que a crise impõe restrições e impede melhorias importantes e urgentes no setor público. Os servidores não podem aceitar argumentos que se mostram falaciosos enquanto que acordos firmados, ainda em 2012, seguem pendentes esperando atendimento. O setor público necessita de revitalização e investimentos urgentes e é isso que o funcionalismo, em geral, cobra.

Unidas em campanha salarial, as categorias do serviço federal não descartam a necessidade de promover uma greve geral como precisou ocorrer em 2012. O cenário atual da Administração Pública preocupa. Sem investimentos o quadro pode se agravar em muito pouco tempo ao ponto de haver colapsos no atendimento à população.

Além de negar atendimento de demandas pendentes, o governo também vem anunciando que pretende interromper a realização de concursos públicos. Essa decisão é algo considerado extremamente grave já que o setor público tem a necessidade urgente de reforço em

tenha mobilização

do Judiciário Federal do Rio de Janeiro



Foto: Acervo Sisejufe

, nacionalmente, de vitória

dezenas de setores essenciais ao atendimento à população. A contratação de novos servidores concursados é fundamental, no entanto a reestruturação de carreiras se faz essencial, até mesmo para que seja evitada a alta rotatividade. É considerável o percentual de servidores que deixam cargos públicos ou

por um concurso que assegure melhor tabela salarial ou mesmo pela iniciativa privada.

Dados do próprio governo demonstram, também, que nos próximos cinco anos cerca de 100 mil servidores devem preencher condições necessárias para solicitar sua aposentadoria. Em um uni-

verso de servidores ativos já em número insuficiente para o atendimento à população, esta é uma lacuna que precisa ser imediatamente sanada pelo governo. Cabe ao Estado investir de forma adequada no setor público, pois é dele a responsabilidade de devolver, em serviços de qualidade, os impostos pagos pela população que seguem criando recordes de arrecadação.

Em busca de ações práticas - o discurso do governo para o setor público não pode continuar sendo o de arrocho - as categorias do serviço público federal, entre elas a do Judiciário Federal, devem exigir que esse cenário mude, além de pressionar para que sejam adotadas medidas imediatas em melhorias para os servidores e serviços públicos.

Por acreditar ser possível reverter tal quadro com mobilização e unidade, os servidores precisam continuar reforçando a luta juntamente com as entidades que compõem o fórum nacional e defenderem a universalização dos serviços públicos de qualidade.

Fasubra valoriza cumprimento de pauta específica

Em 13 de fevereiro, representantes do Fórum das Entidades Nacionais dos Servidores Públicos Federais se reuniram com o presidente da Câmara dos Deputados, Henrique Eduardo Alves (PMDB/RN) para discutir a pauta de reivindicações do funcionalismo que foi protocolada na Presidência da Casa no lançamento da Campanha Salarial 2014, dia 22 de janeiro. Os sindicalistas cobraram do presidente da Câmara Federal a abertura de espaços políticos para que as reivindicações possam ser atendidas pelo governo, já que todos os canais estão fechados no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). A pasta é a interlocutora do governo nas negociações com o funcionalismo.

O deputado Henrique Eduardo Alves respondeu se comprometendo em agendar audiência pública após o Carnaval para a discussão a pauta dos servidores públicos federais, convidando a ministra Miriam Belchior, do MPOG. Além disso, o presidente da Câmara

atendeu à solicitação da banca sindical de que as reuniões entre o Fórum e a Presidência da Câmara fossem feitas mensalmente para que pudesse haver monitoramento e discussões dos projetos que são a favor e dos que são contra o funcionalismo, que tramitam na Casa. A representação da Federação de Sindicatos de Trabalhadores em Educação das Universidades Brasileiras (Fasubra-Sindical), por exemplo, aproveitou para informar que está com greve marcada para dia 17 de março e que um dos motivos é a falta de um canal de negociação com o MPOG, que não tem sequer atendido questões que são fruto do Acordo da Greve de 2012 e que já foram debatidas exaustivamente durante todo o ano de 2013. Em resposta, o deputado afirmou que vai tentar marcar uma reunião com a federação nas próximas semanas e repassou os contatos de seus assessores.

*Da Redação, com informações da Condsef e da Fasubra-Sindical.



Foto: Max Leone

Estudos comprovam viabi

Campanha Salarial 2014 Derrotar a intransigência do Executivo, a indiferença do Judiciário e arrancar

Os servidores federais vivenciam os efeitos de uma política de gestão orçamentária que vem diminuindo, ano após ano, o gasto com a folha de pessoal para patamares muito abaixo do que permite a própria Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). É contraditório que um governo que se define como desenvolvimentista, tenha a oferecer para os servidores apenas a sua política fiscalista, que pouco ou nada investe em quem faz a máquina estatal funcionar.

A direção do Sisejufe contra-

tou o economista Washington Lima para realizar os estudos sobre o PL.6613 e comprovar que o custo orçamentário da implantação não chega sequer a arranhar os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, a desculpa mais utilizada pelo governo para não aprovar projetos de reposição salarial para as categorias, em especial para a categoria judiciária. O resultado dos estudos orçamentários impede que o governo perpetue a mentira do aumento dos gastos. Enquanto o Poder Judiciário Federal - PJF e o Tribunal de Justiça

do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) estão autorizado a gastar anualmente com pessoal 6,275% da Receita Corrente Líquida (RCL), a implantação do PL 6.613/2009 consumiria

para início da implantação, em 2015, 2,98%. Considerando o aumento proposto o valor de comprometimento seria de apenas 3,0%, ou seja, menos da metade do limite. Em 2016

de 3,17%, em 2017 de 3,29%, e, em 2018 de 3,13%. Os 56% de reposição da categoria, custam menos da metade do limite dos gastos pela Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF - (Tabela 1).

Tabela 1

Ano	Receita	Desp Pess PJF	Custo do Aumento	TOTAL	%
	Corrente Líquida		Proposto		RCL
2014	718.497.240.964,4	21.225.764.419,0	-	21.225.764.419,0	2,95%
2015	786.847.610.830,1	22.711.567.928,3	770.323.657,8	23.481.891.586,2	2,98%
2016	861.700.125.442,5	23.392.914.966,2	3.276.623.862,0	26.669.538.828,1	3,09%
2017	943.673.331.363,7	24.094.702.415,2	5.782.924.066,1	29.877.626.481,3	3,17%
2018	1.033.444.617.255,7	24.817.543.487,6	7.518.900.612,4	32.336.444.100,0	3,13%

Tabela 2

	PADRAO	SITUAÇÃO EM JAN/15			PL 6613-09 COM GAJ 90%			AUMENTO	
		VB	GAJ	TOTAL	VB	GAJ	TOTAL	em R\$	em %
A	13	6.957,41	6.261,67	13.219,08	10.883,07	9.794,76	20.677,83	7.458,75	56,42%
	12	6.754,77	6.079,29	12.834,06	10.529,70	9.476,73	20.006,43	7.172,37	55,89%
	11	6.558,03	5.902,22	12.460,25	10.187,80	9.169,02	19.356,82	6.896,57	55,35%
	10	6.367,02	5.730,31	12.097,33	9.857,00	8.871,30	18.728,30	6.630,97	54,81%
	9	6.181,57	5.563,41	11.744,98	9.536,95	8.583,26	18.120,21	6.375,22	54,28%
	8	5.848,22	5.263,40	11.111,62	9.227,28	8.304,55	17.531,83	6.420,21	57,78%
	7	5.677,88	5.110,10	10.787,98	8.927,67	8.034,90	16.962,57	6.174,59	57,24%
	6	5.512,51	4.961,26	10.473,77	8.637,79	7.774,01	16.411,80	5.938,04	56,69%
	5	5.351,95	4.816,75	10.168,70	8.357,32	7.521,59	15.878,91	5.710,20	56,15%
	4	5.196,07	4.676,46	9.872,53	8.085,96	7.277,36	15.363,32	5.490,80	55,62%
	3	4.915,86	4.424,28	9.340,14	7.823,41	7.041,07	14.864,48	5.524,34	59,15%
	2	4.772,68	4.295,41	9.068,10	7.569,38	6.812,44	14.381,82	5.313,72	58,60%
	1	4.633,67	4.170,31	8.803,98	7.323,60	6.591,24	13.914,84	5.110,86	58,05%
T	13	4.240,47	3.816,42	8.056,89	6.633,12	5.969,81	12.602,93	4.546,04	56,42%
	12	4.116,96	3.705,26	7.822,22	6.405,67	5.765,10	12.170,77	4.348,55	55,59%
	11	3.997,05	3.597,34	7.594,39	6.186,02	5.567,42	11.753,44	4.159,05	54,76%
	10	3.880,63	3.492,57	7.373,19	5.973,90	5.376,51	11.350,41	3.977,22	53,94%
	9	3.767,60	3.390,84	7.158,44	5.769,06	5.192,15	10.961,21	3.802,77	53,12%
	8	3.564,43	3.207,98	6.772,41	5.571,24	5.014,12	10.585,36	3.812,94	56,30%
	7	3.460,61	3.114,55	6.575,16	5.380,20	4.842,18	10.222,38	3.647,22	55,47%
	6	3.359,82	3.023,83	6.383,65	5.195,72	4.676,15	9.871,87	3.488,22	54,64%
	5	3.261,96	2.935,76	6.197,72	5.017,55	4.515,80	9.533,35	3.335,63	53,82%
	4	3.166,95	2.850,25	6.017,20	4.845,50	4.360,95	9.206,45	3.189,25	53,00%
	3	2.996,17	2.696,55	5.692,72	4.679,35	4.211,42	8.890,77	3.198,05	56,18%
	2	2.908,90	2.618,01	5.526,91	4.518,90	4.067,01	8.585,91	3.059,00	55,35%
	1	2.824,17	2.541,76	5.365,93	4.363,94	3.927,55	8.291,49	2.925,56	54,52%
A	13	2.511,37	2.260,24	4.771,61	3.928,39	3.535,55	7.463,94	2.692,33	56,42%
	12	2.403,23	2.162,90	4.566,13	3.793,69	3.414,32	7.208,01	2.641,88	57,86%
	11	2.299,74	2.069,77	4.369,50	3.663,60	3.297,24	6.960,84	2.591,34	59,31%
	10	2.200,71	1.980,64	4.181,34	3.537,98	3.184,18	6.722,16	2.540,82	60,77%
	9	2.105,94	1.895,35	4.001,29	3.416,66	3.074,99	6.491,65	2.490,37	62,24%
	8	1.992,37	1.793,14	3.785,51	3.299,50	2.969,55	6.269,05	2.483,54	65,61%
	7	1.906,58	1.715,92	3.622,50	3.186,36	2.867,72	6.054,08	2.431,58	67,12%
	6	1.824,48	1.642,03	3.466,51	3.077,10	2.769,39	5.846,49	2.379,98	68,66%
	5	1.745,91	1.571,32	3.317,23	2.971,59	2.674,43	5.646,02	2.328,79	70,20%
	4	1.670,73	1.503,66	3.174,38	2.869,69	2.582,72	5.452,41	2.278,03	71,76%
	3	1.580,63	1.422,57	3.003,20	2.771,29	2.494,16	5.265,45	2.262,25	75,33%
	2	1.512,57	1.361,31	2.873,88	2.676,27	2.408,64	5.084,91	2.211,04	76,94%
	1	1.447,43	1.302,69	2.750,12	2.584,50	2.326,05	4.910,55	2.160,43	78,56%

A categoria Judiciária não tem mais tempo a perder. É hora de enfrentar, novamente, a apatia do Poder Judiciário e a intransigência do governo federal para arrancar o que é seu por direito. A mobilização precisa alcançar a unidade necessária para arrancarmos nossas perdas. Para isso, a categoria deve se incorporar aos atos de mobilização da Campanha Salarial 2014 e atender ao chamado nacional de greve que será definido pela Ampliada da Fenajufe do dia 20 de março. É chegado o tempo de construir uma luta robusta que consiga emparedar o governo e o Poder Judiciário ainda no primeiro semestre, já que para fins de uma negociação com impacto, junho é o nosso limite.

Nosso prazo é curto e para arrancar a reposição de nossas perdas inflacionárias de 2006 até os dias atuais, a proposta tem que estar ao nosso alcance. Cada categoria de servidores públicos federais, tem a forma de reposição de perdas bem definida, algumas buscam reestruturações nas suas carreiras, outras cumprimentos de acordo, outras a renegociação de acordos feitos, todas tem uma pauta negocial definida e focada nas suas mesas setoriais. A luta unificada dos SPF fortalece a correlação de forças contra o governo e elementos da pauta geral como data-base, fim da taxaço dos aposentados,

entre outros. A Fenajufe aprovou a luta pela reposição das perdas mas não definiu qual o principal instrumento a ser utilizado nesta luta. A pauta específica pede uma mesa de negociação e esperamos que na Ampliada do dia 20 de março a federação também saiba o que vai colocar na mesa para negociar. Não basta apenas dizer que precisamos repor um percentual de perdas inflacionárias, precisamos dizer como e de que forma isso pode ser feito. Assim, economizamos tempo e podemos negociar sobre elementos concretos enquanto a categoria tem todo o fôlego para manter a retaguarda.

PL 6.613/2009: quanto vale a nossa luta?

O Sisejufe continua defendendo a utilização do PL 6.613/2009 como alternativa para uma negociação mais rápida na Campanha Salarial 2014, acreditando que é possível construir uma política de reposição de perdas que suspenda a desvalorização salarial da categoria até que a aprovação da Carreira Judiciária consolide elementos de valorização dos cargos e salários dos servidores do Judiciário Federal. É nesta luta que, deseja a Direção do Sisejufe, que toda a categoria Judiciária do Rio de Janeiro esteja unida e convencida da possibilidade de arrancar a vitória. Sabe-se o preço dessa luta e se quer que

todos possam visualizar o que pode significar a aprovação do PL 6.613/2009 na vida de cada trabalhador do Judiciário Federal, seja ativo ou aposentado, e, para isso, foram feitos estudos acerca dos impactos da aprovação com o economista Washington Lima, especialista em Orçamento e conhecedor profundo das nego-

ciações com o Poder Judiciário Federal. É hora de construir a luta pelo PL 6.613/2009 e arrancar a valorização salarial há muito merecida pela categoria.

E como fica o servidor quando for aprovado o PL 6.613/2009 com a GAJ de 90%

A direção do Sisejufe pro-

pôs ao economista Washington Lima que fizesse estudos de uma proposta substitutiva ao PL 6.613/2009 que mantivesse seu vencimento básico (VB) e também a GAJ em 90% (patamar em que a GAJ estará após o pagamento da última parcela da reposição de 15,8% aprovada em 2012). O resul-

Atualização do PL 6.613/2009

Impulsionar a recuperação salarial da categoria judiciária em uma estrondosa e vigorosa Campanha Salarial

O estudo apresentou uma proposta que recupera os salários dos servidores em 56,42%, para analista judiciário C 13, passando a sua remuneração da carreira efetiva (VB mais GAJ), de R\$ 13.219,08, prevista para 2015, para R\$ 20.677,83. O mesmo percentual de aumento para o técnico judiciário C 13, cuja remuneração, em 2015, passará de R\$ 8.056,89 para R\$ 12.602,93, com essa proposta. Aplicados os percentuais, respectivamente para os analistas e técnicos, no primeiro padrão da tabela, ou seja, A 1, haverá aumento de 58,05% e de 54,52% (Tabela 2).

Será nos mesmos percentuais que os descritos acima, o aumento para o VB e, como esse é utilizado como base para o cálculo das gratificações de Atividade Externa (GAE) e de Atividade de Segurança (GAS) e dos adicionais de Qualificação (AQ) e por Tempo de serviço (ATS), a proporção de aumento dessas parcelas reflexas, acompanham esses percentuais (Tabelas 3. 3.1 e 3.2).

Tabela 3

	PADRAO	SITUAÇÃO EM JAN/15		PL 6613-09 COM GAJ 90%		AUMENTO	
		VB	GAE/GAS	VB	GAE/GAS	em R\$	em %
ANALISTA	C 13	6.957,41	2.435,09	10.883,07	3.809,07	1.373,98	56,42%
	C 12	6.754,77	2.364,17	10.529,70	3.685,40	1.321,23	55,89%
	C 11	6.558,03	2.295,31	10.187,80	3.565,73	1.270,42	55,35%
	C 10	6.367,02	2.228,46	9.857,00	3.449,95	1.221,49	54,81%
	C 9	6.181,57	2.163,55	9.536,95	3.337,93	1.174,38	54,28%
	C 8	5.848,22	2.046,88	9.227,28	3.229,55	1.182,67	57,78%
	C 7	5.677,88	1.987,26	8.927,67	3.124,68	1.137,43	57,24%
	C 6	5.512,51	1.929,38	8.637,79	3.023,23	1.093,85	56,69%
	C 5	5.351,95	1.873,18	8.357,32	2.925,06	1.051,88	56,15%
	C 4	5.196,07	1.818,62	8.085,96	2.830,09	1.011,46	55,62%
	C 3	4.915,86	1.720,55	7.823,41	2.738,19	1.017,64	59,15%
	C 2	4.772,68	1.670,44	7.569,38	2.649,28	978,84	58,60%
	C 1	4.633,67	1.621,79	7.323,60	2.563,26	941,47	58,05%
TÉCNICO	C 13	4.240,47	1.484,16	6.633,12	2.321,59	837,43	56,42%
	C 12	4.116,96	1.440,94	6.405,67	2.241,98	801,05	55,59%
	C 11	3.997,05	1.398,97	6.186,02	2.165,11	766,14	54,76%
	C 10	3.880,63	1.358,22	5.973,90	2.090,87	732,65	53,94%
	C 9	3.767,60	1.318,66	5.769,06	2.019,17	700,51	53,12%
	C 8	3.564,43	1.247,55	5.571,24	1.949,93	702,38	56,30%
	C 7	3.460,61	1.211,21	5.380,20	1.883,07	671,86	55,47%
	C 6	3.359,82	1.175,94	5.195,72	1.818,50	642,57	54,64%
	C 5	3.261,96	1.141,68	5.017,55	1.756,14	614,46	53,82%
	C 4	3.166,95	1.108,43	4.845,50	1.695,93	587,49	53,00%
	C 3	2.996,17	1.048,66	4.679,35	1.637,77	589,11	56,18%
	C 2	2.908,90	1.018,11	4.518,90	1.581,62	563,50	55,35%
	C 1	2.824,17	988,46	4.363,94	1.527,38	538,92	54,52%

Tabela 3.2

	CI	PADRAO	SITUAÇÃO EM JAN/15		PL 6613-09 COM GAJ 90%		Aumento	
			VB	I ATS	VB	I ATS	em R\$	em %
ANALISTA	C	13	6.957,41	69,57	10.883,07	108,83	39,26	56,42%
	C	12	6.754,77	67,55	10.529,70	105,30	37,75	55,89%
	C	11	6.558,03	65,58	10.187,80	101,88	36,30	55,35%
	B	10	6.367,02	63,67	9.857,00	98,57	34,90	54,81%
	B	9	6.181,57	61,82	9.536,95	95,37	33,55	54,28%
	B	8	5.848,22	58,48	9.227,28	92,27	33,79	57,78%
	B	7	5.677,88	56,78	8.927,67	89,28	32,50	57,24%
	B	6	5.512,51	55,13	8.637,79	86,38	31,25	56,69%
	B	5	5.351,95	53,52	8.357,32	83,57	30,05	56,15%
	B	4	5.196,07	51,96	8.085,96	80,86	28,90	55,62%
	B	3	4.915,86	49,16	7.823,41	78,23	29,08	59,15%
	B	2	4.772,68	47,73	7.569,38	75,69	27,97	58,60%
	B	1	4.633,67	46,34	7.323,60	73,24	26,90	58,05%
TÉCNICO	C	13	4.240,47	42,40	6.633,12	66,33	23,93	56,42%
	C	12	4.116,96	41,17	6.405,67	64,06	22,89	55,59%
	C	11	3.997,05	39,97	6.186,02	61,86	21,89	54,76%
	B	10	3.880,63	38,81	5.973,90	59,74	20,93	53,94%
	B	9	3.767,60	37,68	5.769,06	57,69	20,01	53,12%
	B	8	3.564,43	35,64	5.571,24	55,71	20,07	56,30%
	B	7	3.460,61	34,61	5.380,20	53,80	19,20	55,47%
	B	6	3.359,82	33,60	5.195,72	51,96	18,36	54,64%
	B	5	3.261,96	32,62	5.017,55	50,18	17,56	53,82%
	B	4	3.166,95	31,67	4.845,50	48,46	16,79	53,00%
	B	3	2.996,17	29,96	4.679,35	46,79	16,83	56,18%
	B	2	2.908,90	29,09	4.518,90	45,19	16,10	55,35%
	B	1	2.824,17	28,24	4.363,94	43,64	15,40	54,52%
ANALISTA	C	13	2.511,37	25,11	3.928,39	39,28	14,17	56,42%
	C	12	2.403,23	24,03	3.793,69	37,94	13,90	57,86%
	C	11	2.299,74	23,00	3.663,60	36,64	13,64	59,31%
	B	10	2.200,71	22,01	3.537,98	35,38	13,37	60,77%
	B	9	2.105,94	21,06	3.416,66	34,17	13,11	62,24%
	B	8	1.992,37	19,92	3.299,50	33,00	13,07	65,61%
	B	7	1.906,58	19,07	3.186,36	31,86	12,80	67,12%
	B	6	1.824,48	18,24	3.077,10	30,77	12,53	68,66%
	B	5	1.745,91	17,46	2.971,59	29,72	12,26	70,20%
	B	4	1.670,73	16,71	2.869,69	28,70	11,99	71,76%
	B	3	1.580,63	15,81	2.771,29	27,71	11,91	75,33%
	B	2	1.512,57	15,13	2.676,27	26,76	11,64	76,94%
	B	1	1.447,43	14,47	2.584,50	25,85	11,37	78,56%

Tabela 3.1

Car	CI	PADRAO	SITUAÇÃO EM JANEIRO DE 2015						PL 6613-09 COM GAJ DE 90%						Aumento em %		
			VB	Doutor	Mestre	Espec.	Ac. Tr. 1%	Ac. Tr. 2%	Ac. Tr. 3%	VB	Doutor	Mestre	Espec.	Ac. Tr. 1%		Ac. Tr. 2%	Ac. Tr. 3%
ANALISTA	C	13	6.957,41	869,68	695,74	521,81	69,57	139,15	208,72	10.883,07	1.360,38	1.088,31	816,23	108,83	217,66	326,49	56,42%
	C	12	6.754,77	844,35	675,48	506,61	67,55	135,10	202,64	10.529,70	1.316,21	1.052,97	789,73	105,30	210,59	315,89	55,89%
	C	11	6.558,03	819,75	655,80	491,85	65,58	131,16	196,74	10.187,80	1.273,48	1.018,78	764,09	101,88	203,76	305,63	55,35%
	B	10	6.367,02	795,88	636,70	477,53	63,67	127,34	191,01	9.857,00	1.232,13	985,70	739,28	98,57	197,14	295,71	54,81%
	B	9	6.181,57	772,70	618,16	463,62	61,82	123,63	185,45	9.536,95	1.192,12	953,70	715,27	95,37	190,74	286,11	54,28%
	B	8	5.848,22	731,03	584,82	438,62	58,48	116,96	175,45	9.227,28	1.153,41	922,73	692,05	92,27	184,55	276,82	57,78%
	B	7	5.677,88	709,74	567,79	425,84	56,78	113,56	170,34	8.927,67	1.115,96	892,77	669,58	89,28	178,55	267,83	57,24%
	B	6	5.512,51	689,06	551,25	413,44	55,13	110,25	165,38	8.637,79	1.079,72	863,78	647,83	86,38	172,76	259,13	56,69%
	B	5	5.351,95	668,99	535,19	401,40	53,52	107,04	160,56	8.357,32	1.044,67	835,73	626,80	83,57	167,15	250,72	56,15%
	B	4	5.196,07	649,51	519,61	389,71	51,96	103,92	155,88	8.085,96	1.010,75	808,60	606,45	80,86	161,72	242,58	55,62%
	B	3	4.915,86	614,48	491,59	368,69	49,16	98,32	147,48	7.823,41	977,93	782,34	586,76	78,23	156,47	234,70	59,15%
	B	2	4.772,68	596,59	477,27	357,95	47,73	95,45	143,18	7.569,38	946,17	756,94	567,70	75,69	151,39	227,08	58,60%
	B	1	4.633,67	579,21	463,37	347,53	46,34	92,67	139,01	7.323,60	915,45	732,36	549,27	73,24	146,47	219,71	58,05%
TÉCNICO	C	13	4.240,47	530,06	424,05	318,04	42,40	84,81	127,21	6.633,12	829,14	663,31	497,48	66,33	132,66	198,99	56,42%
	C	12	4.116,96	514,62	411,70	308,77	41,17	82,34	123,51	6.405,67	800,71	640,57	480,43	64,06	128,11	192,17	55,59%
	C	11	3.997,05	499,63	399,70	299,78	39,97	79,94	119,91	6.186,02	773,25	618,60	463,95	61,86	123,72	185,58	54,76%
	B	10	3.880,63	485,08	388,06	291,05	38,81	77,61	116,42	5.973,90	746,74	597,39	448,04	59,74	119,48	179,22	53,94%
	B	9	3.767,60	470,95	376,76	282,57	37,68	75,35	113,03	5.769,06	721,13	576,91	432,68	57,69	115,38	173,07	53,12%
	B	8	3.564,43	445,55	356,44	267,33	35,64	71,29	106,93	5.571,24	696,41	557,12	417,84	55,71	111,42	167,14	56,30%
	B	7	3.460,61	432,58	346,06	259,55	34,61	69,21	103,82	5.380,20	672,53	538,02	403,52	53,80	107,60	161,41	55,47%
	B	6	3.359,82	419,98	335,98	251,99	33,60	67,20	100,79	5.195,72	649,47	519,57	389,68	51,96	103,91	155,87	54,64%
	B	5	3.261,96	407,74	326,20	244,65	32,62	65,24	97,86	5.017,55	627,19	501,76	376,32	50,18	100,35	150,53	53,82%
	B	4	3.166,95	395,87	316,69	237,52	31,67	63,34	95,01	4.845,50	605,69	484,55	363,41	48,46	96,91	145,37	53,00%
	B	3	2.996,17	374,52	299,62	224,71	29,96	59,92	89,88	4.679,35	584,92	467,94	350,95	46,79	93,59	140,38	56,18%
	B	2	2.908,90	363,61	290,89	218,17	29,09	58,18	87,27	4.518,90	564,86	451,89	338,92	45,19	90,38	135,57	55,35%
	B	1	2.824,17	353,02	282,42	211,81	28,24	56,48	84,73	4.363,94	545,49	436,39	327,30	43,64	87,28	130,92	54,52%
ANALISTA	C	13	2.511,37	313,92	251,14	188,35	25,11	50,23	75,34	3.928,39	491,05	392,84	294,63	39,28	78,57	117,85	56,42%
	C	12	2.403,23	300,40	240,32	180,24	24,03	48,06	72,10	3.793,69	474,21	379,37	284,53	37,94	75,87	113,81	57,86%
	C	11	2.299,74	287,47	229,97	172,48	23,00	45,99	68,99	3.663,60	457,95	366,36	274,77	36,64	73,27	109,91	59,31%
	B	10	2.200,71	275,09	220,07	165,05	22,01	44,01	66,02	3.537,98	442,25	353,80	265,35	35,38	70,76	106,14	60,77%
	B	9	2.105,94	263,													

Campanha Salarial 2014

Estudos comprovam viabilidade do PL 6.613/2009

PL 6.613/2009: uma proposta possível e factível

Sabemos das dificuldades de uma negociação para arrancar de uma vez só um valor alto no orçamento do Poder Judiciário. Além das dificuldades impostas pelo Executivo para evitar a recuperação salarial dos servidores e, conseqüentemente, motivar outras categorias para exigir do governo o mesmo tratamento, as dificuldades dentro do próprio Poder Judiciário existem e são

muitas. Concorremos com os juizes na priorização da luta por recursos para a folha salarial e, também, com as outras opções que o Poder Judiciário faz na aplicação de sua receita orçamentária, tais como o abusivo uso de CJ (cargos em comissão) e FC (funções comissionadas), a quantidade de cargos de livre nomeação com ocupação de pessoas que não são do quadro de servidores, a opção pela terceirização em áreas estraté-

gicas. Esses e outros elementos compõem uma equação cujo resultado é sempre a menor disponibilidade orçamentária para reajuste e valorização do quadro de pessoal do Judiciário Federal.

Com base nessas dificuldades, também solicitamos que o economista Washington Lima fizesse os estudos para a integralização da proposta no salário dos servidores em 5 parcelas com o primeiro pagamento em junho de 2015 e o ultimo em junho de

2017, de forma que pudéssemos avaliar como impactaria a reposição salarial parcelada ao longo de 3 anos, fato que tem ocorrido com nossas negociações salariais ao longo dos PCS aprovados.

O parcelamento produz uma diminuição no impacto orçamentário que a aprovação da proposta produz, e que pode facilitar o processo negocial. O resultado do estudo produz efeitos que elevam os salários do padrão C13 da tabela salarial de janeiro 2015

em 11,28% no mês de junho de 2015, depois em 22,57% em janeiro de 2016, passando para 33,85% em junho de 2016, atualizando para 45,14% em janeiro de 2017, e chegando, finalmente, a uma recomposição de 56,42% em junho de 2017. Os percentuais de reposição para os outros padrões da tabela salarial situam-se muito próximos dos valores definidos acima, sejam para mais ou para menos, conforme tabela abaixo (Tabela 4).

Tabela 4

	PADRAO	JAN/15	PL 6613 COM GAJ 90%		Diferença	1a.Parcela		2a.Parcela		3a.Parcela		4a.Parcela		5a.Parcela	
		TOTAL	TOTAL	jun/15	Aumento	jan/16	Aumento	jun/16	Aumento	jan/17	Aumento	jun/17	Aumento		
ANALISTA JUIZ	13	13.219,08	20.677,83	7.458,75	1.491,75	11,28%	2.983,50	22,57%	4.475,25	33,85%	5.967,00	45,14%	7.458,75	56,42%	
	12	12.834,06	20.006,43	7.172,37	1.434,47	11,18%	2.868,95	22,35%	4.303,42	33,53%	5.737,90	44,71%	7.172,37	55,89%	
	11	12.460,25	19.356,82	6.896,57	1.379,31	11,07%	2.758,63	22,14%	4.137,94	33,21%	5.517,26	44,28%	6.896,57	55,35%	
	10	12.097,33	18.728,30	6.630,97	1.326,19	10,96%	2.652,39	21,93%	3.978,58	32,89%	5.304,78	43,85%	6.630,97	54,81%	
	9	11.744,98	18.120,21	6.375,22	1.275,04	10,86%	2.550,09	21,71%	3.825,13	32,57%	5.100,18	43,42%	6.375,22	54,28%	
	8	11.111,62	17.531,83	6.420,21	1.284,04	11,56%	2.568,09	23,11%	3.852,13	34,67%	5.136,17	46,22%	6.420,21	57,78%	
	7	10.787,98	16.962,57	6.174,59	1.234,92	11,45%	2.469,84	22,89%	3.704,76	34,34%	4.939,68	45,79%	6.174,59	57,24%	
	6	10.473,77	16.411,80	5.938,04	1.187,61	11,34%	2.375,21	22,68%	3.562,82	34,02%	4.750,43	45,36%	5.938,04	56,69%	
	5	10.168,70	15.878,91	5.710,20	1.142,04	11,23%	2.284,08	22,46%	3.426,12	33,69%	4.568,16	44,92%	5.710,20	56,15%	
	4	9.872,53	15.363,32	5.490,80	1.098,16	11,12%	2.196,32	22,25%	3.294,48	33,37%	4.392,64	44,49%	5.490,80	55,62%	
	3	9.340,14	14.864,48	5.524,34	1.104,87	11,83%	2.209,74	23,66%	3.314,60	35,49%	4.419,47	47,32%	5.524,34	59,15%	
	2	9.068,10	14.381,82	5.313,72	1.062,74	11,72%	2.125,49	23,44%	3.188,23	35,16%	4.250,98	46,88%	5.313,72	58,60%	
	1	8.803,98	13.914,84	5.110,86	1.022,17	11,61%	2.044,34	23,22%	3.066,52	34,83%	4.088,69	46,44%	5.110,86	58,05%	
TÉCNICO	13	8.056,89	12.602,93	4.546,04	909,21	11,28%	1.818,42	22,57%	2.727,62	33,85%	3.636,83	45,14%	4.546,04	56,42%	
	12	7.822,22	12.170,77	4.348,55	869,71	11,12%	1.739,42	22,24%	2.609,13	33,36%	3.478,84	44,47%	4.348,55	55,59%	
	11	7.594,39	11.753,44	4.159,05	831,81	10,95%	1.663,62	21,91%	2.495,43	32,86%	3.327,24	43,81%	4.159,05	54,76%	
	10	7.373,19	11.350,41	3.977,22	795,44	10,79%	1.590,89	21,58%	2.386,33	32,36%	3.181,77	43,15%	3.977,22	53,94%	
	9	7.158,44	10.961,21	3.802,77	760,55	10,62%	1.521,11	21,25%	2.281,66	31,87%	3.042,22	42,50%	3.802,77	53,12%	
	8	6.772,41	10.585,36	3.812,94	762,59	11,26%	1.525,18	22,52%	2.287,77	33,78%	3.050,35	45,04%	3.812,94	56,30%	
	7	6.575,16	10.222,38	3.647,22	729,44	11,09%	1.458,89	22,19%	2.188,33	33,28%	2.917,78	44,38%	3.647,22	55,47%	
	6	6.383,65	9.871,87	3.488,22	697,64	10,93%	1.395,29	21,86%	2.092,93	32,79%	2.790,58	43,71%	3.488,22	54,64%	
	5	6.197,72	9.533,35	3.335,63	667,13	10,76%	1.334,25	21,53%	2.001,38	32,29%	2.668,50	43,06%	3.335,63	53,82%	
	4	6.017,20	9.206,45	3.189,25	637,85	10,60%	1.275,70	21,20%	1.913,55	31,80%	2.551,40	42,40%	3.189,25	53,00%	
	3	5.692,72	8.890,77	3.198,05	639,61	11,24%	1.279,22	22,47%	1.918,83	33,71%	2.558,44	44,94%	3.198,05	56,18%	
	2	5.526,91	8.585,91	3.059,00	611,80	11,07%	1.223,60	22,14%	1.835,40	33,21%	2.447,20	44,28%	3.059,00	55,35%	
	1	5.365,93	8.291,49	2.925,56	585,11	10,90%	1.170,22	21,81%	1.755,33	32,71%	2.340,44	43,62%	2.925,56	54,52%	
ANALISTA JUIZ	13	4.771,61	7.463,94	2.692,33	538,47	11,28%	1.076,93	22,57%	1.615,40	33,85%	2.153,87	45,14%	2.692,33	56,42%	
	12	4.566,13	7.208,01	2.641,88	528,38	11,57%	1.056,75	23,14%	1.585,13	34,71%	2.113,50	46,29%	2.641,88	57,86%	
	11	4.369,50	6.960,84	2.591,34	518,27	11,86%	1.036,53	23,72%	1.554,80	35,58%	2.073,07	47,44%	2.591,34	59,31%	
	10	4.181,34	6.722,16	2.540,82	508,16	12,15%	1.016,33	24,31%	1.524,49	36,46%	2.032,65	48,61%	2.540,82	60,77%	
	9	4.001,29	6.491,65	2.490,37	498,07	12,45%	996,15	24,90%	1.494,22	37,34%	1.992,29	49,79%	2.490,37	62,24%	
	8	3.785,51	6.269,05	2.483,54	496,71	13,12%	993,42	26,24%	1.490,12	39,36%	1.986,83	52,49%	2.483,54	65,61%	
	7	3.622,50	6.054,08	2.431,58	486,32	13,42%	972,63	26,85%	1.458,95	40,27%	1.945,27	53,70%	2.431,58	67,12%	
	6	3.466,51	5.846,49	2.379,98	476,00	13,73%	951,99	27,46%	1.427,99	41,19%	1.903,99	54,93%	2.379,98	68,66%	
	5	3.317,23	5.646,02	2.328,79	465,76	14,04%	931,52	28,08%	1.397,27	42,12%	1.863,03	56,16%	2.328,79	70,20%	
	4	3.174,38	5.452,41	2.278,03	455,61	14,35%	911,21	28,71%	1.366,82	43,06%	1.822,42	57,41%	2.278,03	71,76%	
	3	3.003,20	5.265,45	2.262,25	452,45	15,07%	904,90	30,13%	1.357,35	45,20%	1.809,80	60,26%	2.262,25	75,33%	
	2	2.873,88	5.084,91	2.211,04	442,21	15,39%	884,41	30,77%	1.326,62	46,16%	1.768,83	61,55%	2.211,04	76,94%	
	1	2.750,12	4.910,55	2.160,43	432,09	15,71%	864,17	31,42%	1.296,26	47,13%	1.728,34	62,85%	2.160,43	78,56%	

Os outros elementos que compõem a remuneração, tais como GAS e GAE, AQ, e TS, também seguem a mesma lógica de parcelamento, cujo impacto podem ser vistos nas tabelas que apresentamos a seguir (Tabelas 5, 5.1 e 5.2):

Tabela 5

	PAD	jan/15	1a. Parcela				2a. Parcela				3a. Parcela				4a. Parcela				5a. Parcela			
		GAE/GAS	GAE/GAS	Aumento	em %	GAE/GAS	Aumento	em %	GAE/GAS	Aumento	em %	GAE/GAS	Aumento	em %	GAE/GAS	Aumento	em %	GAE/GAS	Aumento	em %		
ANALISTA JUIZ	13	2.435,09	2.709,89	274,80	11,28%	2.984,69	549,59	22,57%	3.259,48	824,39	33,85%	3.534,28	1.099,18	45,14%	3.809,07	1.373,98	56,42%					
	12	2.364,17	2.628,41	264,25	11,18%	2.892,66	528,49	22,35%	3.156,90	792,74	33,53%	3.421,15	1.056,98	44,71%	3.685,40	1.321,23	55,89%					
	11	2.295,31	2.549,39	254,08	11,07%	2.803,48	508,17	22,14%	3.057,56	762,25	33,21%	3.311,65	1.016,34	44,28%	3.565,73	1.270,42	55,35%					
	10	2.228,46	2.472,75	244,30	10,96%	2.717,05	488,60	21,93%	2.961,35	732,90	32,89%	3.205,65	977,20	43,85%	3.449,95	1.221,49	54,81%					
	9	2.163,55	2.398,43	234,88	10,86%	2.633,30	469,75	21,71%	2.868,18	704,63	32,57%	3.103,06	939,51	43,42%	3.337,93	1.174,38	54,28%					
	8	2.046,88	2.283,41	236,53	11,56%	2.519,95	473,07	23,11%	2.756,48	709,60	34,67%	2.993,01	946,14	46,22%	3.229,55	1.182,67	57,78%					
	7	1.987,26	2.214,74	227,49	11,45%	2.442,23	454,97	22,89%	2.669,71	682,46	34,34%	2.897,20	909,94	45,79%	3.124,68	1.137,43	57,24%					
	6	1.929,38	2.148,15	218,77	11,34%	2.366,92	437,54	22,68%	2.585,69	656,31	34,02%	2.804,46	875,08	45,36%	3.023,23	1.093,85	56,69%					
	5	1.873,18	2.083,56	210,38	11,23%	2.293,93	420,75	22,46%	2.504,31	631,13	33,69%	2.714,69	841,50	44,92%	2.925,06	1.051,88	56,15%					
	4	1.818,62	2.020,92	202,29	11,12%	2.223,21	404,58	22,25%	2.425,50	606,88	33,37%	2.627,79	809,17	44,49%	2.830,09	1.011,46	55,62%					
	3	1.720,55	1.924,08	203,53	11,83%	2.127,61	407,06	23,66%	2.331,14	610,58	35,49%	2.534,67	814,11	47,32%	2.738,19	1.017,64	59,15%					
	2	1.670,44	1.866,21	195,77	11,72%	2.061,98	391,54	23,44%	2.257,75	587,31	35,16%	2.453,51	783,08	46,88%	2.649,28	978,84	58,60%					
	1	1.621,79	1.810,08	188,29	11,61%	1.998,38	376,59	23,22%	2.186,67	564,88	34,83%	2.374,97	753,18	46,44%	2.563,26	941,47	58,05%					
TÉCNICO	13	1.484,16	1.651,65	167,49	11,28%	1.819,13	334,97	22,57%	1.986,62	502,46	33,85%	2.154,11	669,94	45,14%	2.321,59	837,43	56,42%					
	12	1.440,94	1.601,15	160,21	11,12%	1.761,36	320,42	22,24%	1.921,56	480,63	33,36%	2.081,77	640,84	44,77%	2.241,98	801,05	55,59%					
	11	1.398,97	1.552,19	153,23	10,95%	1.705,42	306,46	21,91%	1.858,65	459,68	32,86%	2.011,88	612,91	43,81%	2.165,11	766,14	54,76%					
	10	1.358,22	1.504,75	146,53	10,79%	1.651,28	293,06	21,58%	1.797,81	439,59	32,36%	1.944,34	586,12	43,15%	2.090,87	732,65	53,94%					
	9	1.318,66	1.458,76	140,10	10,62%	1.598,86	280,20	21,25%	1.738,97	420,31	31,87%	1.879,07	560,41	42,50%	2.019,17	700,51	53,12%					
	8	1.247,55	1.388,03	140,48	11,26%	1.528,50	280,95	22,52%	1.668,98	421,43	33,78%	1.809,46	561,91	45,04%	1.949,93	702,38	56,30%					
	7	1.211,21	1.345,58	134,37	11,09%	1.479,96	268,74	22,19%	1.614,33	403,11	33,28%	1.748,70	537,49	44,38%	1.883,07	671,86	55,47%					
	6	1.175,94	1.304,45	128,51	10,93%	1.432,96	257,03	21,86%	1.561,48	385,54	32,79%	1.689,99	514,05	43,71%	1.818,50	642,57	54,64%					
	5	1.141,68	1.264,58																			

Tabela 5.1

Car	Cl	PADRAO	SITUAÇÃO EM JANEIRO DE 2015						PL 6613-09 COM GAJ DE 90%						Aumento em %			
			VB	Doutor	Mestre	Espec.	Ac. Tr. 1%	Ac. Tr. 2%	Ac. Tr. 3%	VB	Doutor	Mestre	Espec.	Ac. Tr. 1%		Ac. Tr. 2%	Ac. Tr. 3%	
ANALISTA	C	13	6.957,41	869,68	695,74	521,81	69,57	139,15	208,72	10.883,07	1.360,38	1.088,31	816,23	108,83	217,66	326,49	56,42%	
	C	12	6.754,77	844,35	675,48	506,61	67,55	135,10	202,64	10.529,70	1.316,21	1.052,97	789,73	105,30	210,59	315,89	55,89%	
	C	11	6.558,03	819,75	655,80	491,85	65,58	131,16	196,74	10.187,80	1.273,48	1.018,78	764,09	101,88	203,76	305,63	55,35%	
	B	10	6.367,02	795,88	636,70	477,53	63,67	127,34	191,01	9.857,00	1.232,13	985,70	739,28	98,57	197,14	295,71	54,81%	
	B	9	6.181,57	772,70	618,16	463,62	61,82	123,63	185,45	9.536,95	1.192,12	953,70	715,27	95,37	190,74	286,11	54,28%	
	B	8	5.848,22	731,03	584,82	438,62	58,48	116,96	175,45	9.227,28	1.153,41	922,73	692,05	92,27	184,55	276,82	57,78%	
	B	7	5.677,88	709,74	567,79	425,84	56,78	113,56	170,34	8.927,67	1.115,96	892,77	669,58	89,28	178,55	267,83	57,24%	
	B	6	5.512,51	689,06	551,25	413,44	55,13	110,25	165,38	8.637,79	1.079,72	863,78	647,83	86,38	172,76	259,13	56,69%	
	A	5	5.351,95	668,99	535,19	401,40	53,52	107,04	160,56	8.357,32	1.044,67	835,73	626,80	83,57	167,15	250,72	56,15%	
	A	4	5.196,07	649,51	519,61	389,71	51,96	103,92	155,88	8.085,96	1.010,75	808,60	606,45	80,86	161,72	242,58	55,62%	
TÉCNICO	A	3	4.915,86	614,48	491,59	368,69	49,16	98,32	147,48	7.823,41	977,93	782,34	586,76	78,23	156,47	234,70	59,15%	
	A	2	4.772,68	596,59	477,27	357,95	47,73	95,45	143,18	7.569,38	946,17	756,94	567,70	75,69	151,39	227,08	58,60%	
	A	1	4.633,67	579,21	463,37	347,53	46,34	92,67	139,01	7.323,60	915,45	732,36	549,27	73,24	146,47	219,71	58,05%	
	C	13	4.240,47	530,06	424,05	318,04	42,40	84,81	127,21	6.633,12	829,14	663,31	497,48	66,33	132,66	198,99	56,42%	
	C	12	4.116,96	514,62	411,70	308,77	41,17	82,34	123,51	6.405,67	800,71	640,57	480,43	64,06	128,11	192,17	55,59%	
	C	11	3.997,05	499,63	399,70	299,78	39,97	79,94	119,91	6.186,02	773,25	618,60	463,95	61,86	123,72	185,58	54,76%	
	B	10	3.880,63	485,08	388,06	291,05	38,81	77,61	116,42	5.973,90	746,74	597,39	448,04	59,74	119,48	179,22	53,94%	
	B	9	3.767,60	470,95	376,76	282,57	37,68	75,35	113,03	5.769,06	721,13	576,91	432,68	57,69	115,38	173,07	53,12%	
	B	8	3.564,43	445,55	356,44	267,33	35,64	71,29	106,93	5.571,24	696,41	557,12	417,84	55,71	111,42	167,14	56,30%	
	B	7	3.460,61	432,58	346,06	259,55	34,61	69,21	103,82	5.380,20	672,53	538,02	403,52	53,80	107,60	161,41	55,47%	
CATEGORIA	B	6	3.359,82	419,98	335,98	251,99	33,60	67,20	100,79	5.195,72	649,47	519,57	389,68	51,96	103,91	155,87	54,64%	
	A	5	3.261,96	407,74	326,20	244,65	32,62	65,24	97,86	5.017,55	627,19	501,76	376,32	50,18	100,35	150,53	53,82%	
	A	4	3.166,95	395,87	316,69	237,52	31,67	63,34	95,01	4.845,50	605,69	484,55	363,41	48,46	96,91	145,37	53,00%	
	A	3	2.996,17	374,52	299,62	224,71	29,96	59,92	89,88	4.679,35	584,92	467,94	350,95	46,79	93,59	140,38	56,18%	
	A	2	2.908,90	363,61	290,89	218,17	29,09	58,18	87,27	4.518,90	564,86	451,89	338,92	45,19	90,38	135,57	55,35%	
	A	1	2.824,17	353,02	282,42	211,81	28,24	56,48	84,73	4.363,94	545,49	436,39	327,30	43,64	87,28	130,92	54,52%	
	AUXILIAR	C	13	2.511,37	313,92	251,14	188,35	25,11	50,23	75,34	3.928,39	491,05	392,84	294,63	39,28	78,57	117,85	56,42%
		C	12	2.403,23	300,40	240,32	180,24	24,03	48,06	72,10	3.793,69	474,21	379,37	284,53	37,94	75,87	113,81	57,86%
		C	11	2.299,74	287,47	229,97	172,48	23,00	45,99	68,99	3.663,60	457,95	366,36	274,77	36,64	73,27	109,91	59,31%
		B	10	2.200,71	275,09	220,07	165,05	22,01	44,01	66,02	3.537,98	442,25	353,80	265,35	35,38	70,76	106,14	60,77%
B		9	2.105,94	263,24	210,59	157,95	21,06	42,12	63,18	3.416,66	427,08	341,67	256,25	34,17	68,33	102,50	62,24%	
B		8	1.992,37	249,05	199,24	149,43	19,92	39,85	59,77	3.299,50	412,44	329,95	247,46	33,00	65,99	98,99	65,61%	
B		7	1.906,58	238,32	190,66	142,99	19,07	38,13	57,20	3.186,36	398,30	318,64	238,98	31,86	63,73	95,59	67,12%	
B		6	1.824,48	228,06	182,45	136,84	18,24	36,49	54,73	3.077,10	384,64	307,71	230,78	30,77	61,54	92,31	68,66%	
A		5	1.745,91	218,24	174,59	130,94	17,46	34,92	52,38	2.971,59	371,45	297,16	222,87	29,72	59,43	89,15	70,20%	
A		4	1.670,73	208,84	167,07	125,30	16,71	33,41	50,12	2.869,69	358,71	286,97	215,23	28,70	57,39	86,09	71,76%	
AR	A	3	1.580,63	197,58	158,06	118,55	15,81	31,61	47,42	2.771,29	346,41	277,13	207,85	27,71	55,43	83,14	75,33%	
	A	2	1.512,57	189,07	151,26	113,44	15,13	30,25	45,38	2.676,27	334,53	267,63	200,72	26,76	53,53	80,29	76,94%	
	A	1	1.447,43	180,93	144,74	108,56	14,47	28,95	43,42	2.584,50	323,06	258,45	193,84	25,85	51,69	77,54	78,56%	

Tabela 5.2

Car	Cl	PADRAO	SITUAÇÃO EM JAN/15		PL 6613-09 COM GAJ 90%		Aumento		
			VB	1 ATS	VB	1 ATS	em R\$	em %	
ANALISTA	C	13	6.957,41	69,57	7.742,54	77,43	7,85	11,28%	
	C	12	6.754,77	67,55	7.509,75	75,10	7,55	11,18%	
	C	11	6.558,03	65,58	7.283,98	72,84	7,26	11,07%	
	B	10	6.367,02	63,67	7.065,01	70,65	6,98	10,96%	
	B	9	6.181,57	61,82	6.852,64	68,53	6,71	10,86%	
	B	8	5.848,22	58,48	6.524,03	65,24	6,76	11,56%	
	B	7	5.677,88	56,78	6.327,84	63,28	6,50	11,45%	
	B	6	5.512,51	55,13	6.137,56	61,38	6,25	11,34%	
	A	5	5.351,95	53,52	5.953,02	59,53	6,01	11,23%	
	A	4	5.196,07	51,96	5.774,05	57,74	5,78	11,12%	
TÉCNICO	A	3	4.915,86	49,16	5.497,37	54,97	5,82	11,83%	
	A	2	4.772,68	47,73	5.332,02	53,32	5,59	11,72%	
	A	1	4.633,67	46,34	5.171,66	51,72	5,38	11,61%	
	C	13	4.240,47	42,40	4.719,00	47,19	4,79	11,28%	
	C	12	4.116,96	41,17	4.574,70	45,75	4,58	11,12%	
	C	11	3.997,05	39,97	4.434,84	44,35	4,38	10,95%	
	B	10	3.880,63	38,81	4.299,28	42,99	4,19	10,79%	
	B	9	3.767,60	37,68	4.167,89	41,68	4,00	10,62%	
	B	8	3.564,43	35,64	3.965,79	39,66	4,01	11,26%	
	B	7	3.460,61	34,61	3.844,53	38,45	3,84	11,09%	
CATEGORIA	B	6	3.359,82	33,60	3.727,00	37,27	3,67	10,93%	
	A	5	3.261,96	32,62	3.613,08	36,13	3,51	10,76%	
	A	4	3.166,95	31,67	3.502,66	35,03	3,36	10,60%	
	A	3	2.996,17	29,96	3.332,80	33,33	3,37	11,24%	
	A	2	2.908,90	29,09	3.230,90	32,31	3,22	11,07%	
	A	1	2.824,17	28,24	3.132,13	31,32	3,08	10,90%	
	AUXILIAR	C	13	2.511,37	25,11	2.794,78	27,95	2,83	11,28%
		C	12	2.403,23	24,03	2.681,32	26,81	2,78	11,57%
		C	11	2.299,74	23,00	2.572,51	25,73	2,73	11,86%
		B	10	2.200,71	22,01	2.468,16	24,68	2,67	12,15%
B		9	2.105,94	21,06	2.368,08	23,68	2,62	12,45%	
B		8	1.992,37	19,92	2.253,80	22,54	2,61	13,12%	
B		7	1.906,58	19,07	2.162,53	21,63	2,56	13,42%	
B		6	1.824,48	18,24	2.075,00	20,75	2,51	13,73%	
A		5	1.745,91	17,46	1.991,05	19,91	2,45	14,04%	
A		4	1.670,73	16,71	1.910,52	19,11	2,40	14,35%	
AR	A	3	1.580,63	15,81	1.818,76	18,19	2,38	15,07%	
	A	2	1.512,57	15,13	1.745,31	17,45	2,33	15,39%	
	A	1	1.447,43	14,47	1.674,85	16,75	2,27	15,71%	

“É preciso sonhar, mas com a condição de crer em nosso sonho, de observar com atenção a vida real, de confrontar a observação com nosso sonho, de realizar escrupulosamente nossas fantasias. Sonhos... Acredite neles.”

(Vladimir Ilitch Lenin)

QUARTA-FEIRA, 26 DE FEVEREIRO DE 2014 | O DIA | CLASSIFICADOS | 5

SISEJUFÉ

ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA
EDITAL DE CONVOCAÇÃO

O SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – SISEJUFÉ/RJ, em conformidade com o artigo 13 Parágrafo Terceiro, alínea “a” e Parágrafos Quarto e Sexto do Estatuto da entidade, convoca todos os associados das Justiças: Federal, Trabalho, Militar, Eleitoral e Tribunal Regional Federal para a ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA, do próximo dia 26 de março de 2014 às 19 horas em primeira convocação e às 19 horas e 30 minutos, em segunda e última convocação, impreterivelmente, com qualquer quórum, no seguinte local: Auditório do SISEJUFÉ/RJ na Avenida Presidente Vargas, 509 – 11º andar, RJ, para deliberar sobre a seguinte ordem do dia:

“APRECIAR E DECIDIR AS CONTAS DO ANO ANTERIOR (2013) e ORÇAMENTO PARA O ANO DE 2014”

Rio de Janeiro, 26 de fevereiro de 2014.
Valter Nogueira Alves
Diretor Presidente do SISEJUFÉ/RJ

Campanha Salarial 2014

Estudos comprovam viabilidade do PL 6.613/2009

PL 6.613/2009 com opção de parcelamento até 2018: como fica?

Outra opção foi o estudo de parcelamento até 2018, seria uma forma de buscar alternativa negociada para um

cenário de orçamento mais curto. Quanto maior o tempo para parcelamento, menor o impacto orçamentário da implantação da proposta e maior chances de aprovação.

Seguindo a mesma lógica de

trabalho, o economista Washington Lima nos apresentou as seis tabelas de parcelamento que elevam os salários do padrão C13 da tabela salarial de janeiro de 2015 em 9,40% em junho de 2015, subindo para 18,81%

em janeiro de 2016, passando para 28,81% em junho de 2016, atualizando para 37,62% em janeiro de 2017, depois para 47,02% em junho de 2017 e, finalmente, 56,42% em janeiro de 2018. Os valores dos outros

padrões da tabela também se elevam em percentuais muito próximos ao que se estabelece no padrão C13, sejam para mais ou para menos, conforme pode ser observado na tabela abaixo (Tabela 6):

Tabela 6

	JAN/15			PL 6613 C/GAJ 90%	Diferença	1a. Parcela		2a. Parcela		3a. Parcela		4a. Parcela		5a. Parcela		6a. Parcela	
	PAD	GAJ	TOTAL			TOTAL	jun/15	Aumento	jun/16	Aumento	jun/16	Aumento	jan/17	Aumento	jun/17	Aumento	jan/18
A	13	6.261,67	13.219,08	20.677,83	7.458,75	1.243,13	9,40%	2.486,25	18,81%	3.729,38	28,21%	4.972,50	37,62%	6.215,63	47,02%	7.458,75	56,42%
	12	6.079,29	12.834,06	20.006,43	7.172,37	1.195,40	9,31%	2.390,79	18,63%	3.586,19	27,94%	4.781,58	37,26%	5.976,98	46,57%	7.172,37	55,89%
	11	5.902,22	12.460,25	19.356,82	6.896,57	1.149,43	9,22%	2.298,86	18,45%	3.448,29	27,67%	4.597,71	36,90%	5.747,14	46,12%	6.896,57	55,35%
	10	5.730,31	12.097,33	18.728,30	6.630,97	1.105,16	9,14%	2.210,32	18,27%	3.315,49	27,41%	4.420,65	36,54%	5.525,81	45,68%	6.630,97	54,81%
	9	5.563,41	11.744,98	18.120,21	6.375,22	1.062,54	9,05%	2.125,07	18,09%	3.187,61	27,14%	4.250,15	36,19%	5.312,69	45,23%	6.375,22	54,28%
	8	5.263,40	11.111,62	17.531,83	6.420,21	1.070,04	9,63%	2.140,07	19,26%	3.210,11	28,89%	4.280,14	38,52%	5.350,18	48,15%	6.420,21	57,78%
	7	5.110,10	10.787,98	16.962,57	6.174,59	1.029,10	9,54%	2.058,20	19,08%	3.087,30	28,62%	4.116,40	38,16%	5.145,50	47,70%	6.174,59	57,24%
	6	4.961,26	10.473,77	16.411,80	5.938,04	989,67	9,45%	1.979,35	18,90%	2.969,02	28,35%	3.958,69	37,80%	4.948,36	47,25%	5.938,04	56,69%
	5	4.816,75	10.168,70	15.878,91	5.710,20	951,70	9,36%	1.903,40	18,72%	2.855,10	28,08%	3.806,80	37,44%	4.758,50	46,80%	5.710,20	56,15%
	4	4.676,46	9.872,53	15.363,32	5.490,80	915,13	9,27%	1.830,27	18,54%	2.745,40	27,81%	3.660,53	37,08%	4.575,66	46,35%	5.490,80	55,62%
	3	4.424,28	9.340,14	14.864,48	5.524,34	920,72	9,86%	1.841,45	19,72%	2.762,17	29,57%	3.682,89	39,43%	4.603,62	49,29%	5.524,34	59,15%
	2	4.295,41	9.068,10	14.381,82	5.313,72	885,62	9,77%	1.771,24	19,53%	2.656,86	29,30%	3.542,48	39,07%	4.428,10	48,83%	5.313,72	58,60%
	1	4.170,31	8.803,98	13.914,84	5.110,86	851,81	9,68%	1.703,62	19,35%	2.555,43	29,03%	3.407,24	38,70%	4.259,05	48,38%	5.110,86	58,05%
T	13	3.816,42	8.056,89	12.602,93	4.546,04	757,67	9,40%	1.515,35	18,81%	2.273,02	28,21%	3.030,69	37,62%	3.788,37	47,02%	4.546,04	56,42%
	12	3.705,26	7.822,22	12.170,77	4.348,55	724,76	9,27%	1.449,52	18,53%	2.174,28	27,80%	2.899,03	37,06%	3.623,79	46,33%	4.348,55	55,59%
	11	3.597,34	7.594,39	11.753,44	4.159,05	693,17	9,13%	1.386,35	18,25%	2.079,52	27,38%	2.772,70	36,51%	3.465,87	45,64%	4.159,05	54,76%
	10	3.492,57	7.373,19	11.350,41	3.977,22	662,87	8,99%	1.325,74	17,98%	1.988,61	26,97%	2.651,48	35,96%	3.314,35	44,95%	3.977,22	53,94%
	9	3.390,84	7.158,44	10.961,21	3.802,77	633,80	8,85%	1.267,59	17,71%	1.901,39	26,56%	2.535,18	35,42%	3.168,98	44,27%	3.802,77	53,12%
	8	3.207,98	6.772,41	10.585,36	3.812,94	635,49	9,38%	1.270,98	18,77%	1.906,47	28,15%	2.541,96	37,53%	3.177,45	46,92%	3.812,94	56,30%
	7	3.114,55	6.575,16	10.222,38	3.647,22	607,87	9,24%	1.215,74	18,49%	1.823,61	27,73%	2.431,48	36,98%	3.039,35	46,22%	3.647,22	55,47%
	6	3.023,83	6.383,65	9.871,87	3.488,22	581,37	9,11%	1.162,74	18,21%	1.744,11	27,32%	2.325,48	36,43%	2.906,85	45,54%	3.488,22	54,64%
	5	2.935,76	6.197,72	9.533,35	3.335,63	555,94	8,97%	1.111,88	17,94%	1.667,81	26,91%	2.223,75	35,88%	2.779,69	44,85%	3.335,63	53,82%
	4	2.850,25	6.017,20	9.206,45	3.189,25	531,54	8,83%	1.063,08	17,67%	1.594,62	26,50%	2.126,17	35,33%	2.657,71	44,17%	3.189,25	53,00%
	3	2.696,55	5.692,72	8.890,77	3.198,05	533,01	9,36%	1.066,02	18,73%	1.599,02	28,09%	2.132,03	37,45%	2.665,04	46,81%	3.198,05	56,18%
	2	2.618,01	5.526,91	8.585,91	3.059,00	509,83	9,22%	1.019,67	18,45%	1.529,50	27,67%	2.039,33	36,90%	2.549,17	46,12%	3.059,00	55,35%
	1	2.541,76	5.365,93	8.291,49	2.925,56	487,59	9,09%	975,19	18,17%	1.462,78	27,26%	1.950,37	36,35%	2.437,96	45,43%	2.925,56	54,52%
U	13	2.260,24	4.771,61	7.463,94	2.692,33	448,72	9,40%	897,44	18,81%	1.346,17	28,21%	1.794,89	37,62%	2.243,61	47,02%	2.692,33	56,42%
	12	2.162,90	4.566,13	7.208,01	2.641,88	440,31	9,64%	880,63	19,29%	1.320,94	28,93%	1.761,25	38,57%	2.201,57	48,22%	2.641,88	57,86%
	11	2.069,77	4.369,50	6.960,84	2.591,34	431,89	9,88%	863,78	19,77%	1.295,67	29,65%	1.727,56	39,54%	2.159,45	49,42%	2.591,34	59,31%
	10	1.980,64	4.181,34	6.722,16	2.540,82	423,47	10,13%	846,94	20,26%	1.270,41	30,38%	1.693,88	40,51%	2.117,35	50,64%	2.540,82	60,77%
	9	1.895,35	4.001,29	6.491,65	2.490,37	415,06	10,37%	830,12	20,75%	1.245,18	31,12%	1.660,25	41,49%	2.075,31	51,87%	2.490,37	62,24%
	8	1.793,14	3.785,51	6.269,05	2.483,54	413,92	10,93%	827,85	21,87%	1.241,77	32,80%	1.655,69	43,74%	2.069,62	54,67%	2.483,54	65,61%
	7	1.715,92	3.622,50	6.054,08	2.431,58	405,26	11,19%	810,53	22,37%	1.215,79	33,56%	1.621,06	44,75%	2.026,32	55,94%	2.431,58	67,12%
	6	1.642,03	3.466,51	5.846,49	2.379,98	396,66	11,44%	793,33	22,89%	1.189,99	34,33%	1.586,66	45,77%	1.983,32	57,21%	2.379,98	68,66%
	5	1.571,32	3.317,23	5.646,02	2.328,79	388,13	11,70%	776,26	23,40%	1.164,39	35,10%	1.552,53	46,80%	1.940,66	58,50%	2.328,79	70,20%
	4	1.503,66	3.174,38	5.452,41	2.278,03	379,67	11,96%	759,34	23,92%	1.139,01	35,88%	1.518,68	47,84%	1.898,36	59,80%	2.278,03	71,76%
	3	1.422,57	3.003,20	5.265,45	2.262,25	377,04	12,55%	754,08	25,11%	1.131,12	37,66%	1.508,17	50,22%	1.885,21	62,77%	2.262,25	75,33%
	2	1.361,31	2.873,88	5.084,91	2.211,04	368,51	12,82%	737,01	25,65%	1.105,52	38,47%	1.474,02	51,29%	1.842,53	64,11%	2.211,04	76,94%
	1	1.302,69	2.750,12	4.910,55	2.160,43	360,07	13,09%	720,14	26,19%	1.080,21	39,28%	1.440,29	52,37%	1.800,36	65,46%	2.160,43	78,56%

Da mesma forma que ocorre com o parcelamento até junho de 2017, os outros elementos que compõem a remuneração também acompanham a evolução progressiva dos percentuais de recomposição salarial, como observáveis nas tabelas de Tempo Serviço, GAS e GAE, de AQ, compostas para o parcelamento até 2018 do aumento proposto (Tabelas 7, 7.1 e 7.2).

Tabela 7

	jan/15		1a. Parcela			2a. Parcela			3a. Parcela			4a. Parcela			5a. Parcela			6a. Parcela		
	PAD	GAE/GAS	GAE/GAS	Aumento	em %	GAE/GAS	Aumento	em %	GAE/GAS	Aumento	em %	GAE/GAS	Aumento	em %	GAE/GAS	Aumento	em %	GAE/GAS	Aumento	em %
A	13	2.435,09	2.664,09	229,00	9,40%	2.893,09	457,99	18,81%	3.122,08	686,99	28,21%	3.351,08	915,99	37,62%	3.580,08	1.144,98	47,02%	3.809,07	1.373,98	56,42%
	12	2.364,17	2.584,37	220,20	9,31%	2.804,58	440,41	18,63%	3.024,78	660,61	27,94%	3.244,99	880,82	37,26%	3.465,19	1.101,02	46,57%	3.685,40	1.321,23	55,89%
	11	2.295,31	2.507,05	211,74	9,22%	2.718,78	423,47	18,45%	2.930,52	635,21	27,67%	3.142,26	846,95	36,90%	3.353,99	1.058,68	46,12%	3.565,73	1.270,42	55,35%
	10	2.228,46	2.432,04	203,58	9,14%	2.635,62	407,16	18,27%	2.839,20	610,75	27,41%	3.042,79	814,33	36,54%	3.246,37	1.017,91	45,68%	3.449,95	1.221,49	54,81%
	9	2.163,55	2.359,28	195,73	9,05%	2.555,01	391,46	18,09%	2.750,74	587,19	27,14%	2.946,47	782,92	36,19%	3.142,20	978,65	45,23%	3.337,93	1.174,38	54,28%
	8	2.046,88	2.243,99	197,11	9,63%	2.441,10	394,22	19,26%	2.638,21	591,34	28,89%	2.835,32	788,45	38,52%	3.032,44	985,56	48,15%	3.229,55	1.182,67	57,78%
	7	1.987,26	2.176,83	189,57	9,54%	2.366,40	379,14	19,08%	2.555,97	568,71	28,62%	2.745,54	758,28	38,16%	2.935,11	947,85	47,70%	3.124,68	1.137,43	57,24%
	6	1.929,38	2.111,69	182,31	9,45%	2.293,99	364,62	18,90%	2.476,30	546,92	28,35%	2.658,61	729,23	37,80%	2.840,92	911,54	47,25%	3.023,23	1.093,85	56,69%
	5	1.873,18	2.048,50	175,31	9,36%	2.223,81	350,63	18,72%	2.399,12	525,94	28,08%	2.574,44	701,25	37,44%	2.749,75	876,57	46,80%	2.925,06	1.051,88	56,15%
	4	1.818,62	1.987,20	168,58	9,27%	2.155,78	337,15	18,54%	2.324,35	505,73	27,81%	2.492,93	674,31	37,08%	2.661,51	842,89	46,35%	2.830,09	1.011,46	55,62%
	3	1.720,55	1.890,16	169,61	9,86%	2.059,77	339,21	19,72%	2.229,37	508,82	29,57%	2.398,98	678,43	39,43%	2.568,59	848,03	49,29%	2.738,19	1.017,64	59,15%
	2	1.670,44	1.833,58	163,14	9,77%	1.996,72	326,28	19,53%	2.159,86	489,42	29,30%	2.323,00	652,56	39,07%	2.486,14	815,70	48,83%	2.649,28	978,84	58,60%
	1	1.621,79	1.778,70	156,91	9,68%	1.935,61	313,82	19,35%	2.092,52	470,74	29,03%	2.249,44	627,65	38,70%	2.406,35	784,56	48,38%	2.563,26	941,47	58,05%
T	13	1.																		

Tabela 7.1

Car	Cl	SITUAÇÃO EM JANEIRO DE 2015								PL 6613-09 COM GAJ DE 90%						Aumento em %	
		PADRAO	VB	Doutor	Mestre	Espec.	Ac. Tr. 1%	Ac. Tr. 2%	Ac. Tr. 3%	VB	Doutor	Mestre	Espec.	Ac. Tr. 1%	Ac. Tr. 2%		Ac. Tr. 3%
A N A L I S T A	C	13	6.957,41	869,68	695,74	521,81	69,57	139,15	208,72	10.883,07	1.360,38	1.088,31	816,23	108,83	217,66	326,49	56,42%
	C	12	6.754,77	844,35	675,48	506,61	67,55	135,10	202,64	10.529,70	1.316,21	1.052,97	789,73	105,30	210,59	315,89	55,89%
	C	11	6.558,03	819,75	655,80	491,85	65,58	131,16	196,74	10.187,80	1.273,48	1.018,78	764,09	101,88	203,76	305,63	55,35%
	B	10	6.367,02	795,88	636,70	477,53	63,67	127,34	191,01	9.857,00	1.232,13	985,70	739,28	98,57	197,14	295,71	54,81%
	B	9	6.181,57	772,70	618,16	463,62	61,82	123,63	185,45	9.536,95	1.192,12	953,70	715,27	95,37	190,74	286,11	54,28%
	B	8	5.848,22	731,03	584,82	438,62	58,48	116,96	175,45	9.227,28	1.153,41	922,73	692,05	92,27	184,55	276,82	57,78%
	B	7	5.677,88	709,74	567,79	425,84	56,78	113,56	170,34	8.927,67	1.115,96	892,77	669,58	89,28	178,55	267,83	57,24%
	B	6	5.512,51	689,06	551,25	413,44	55,13	110,25	165,38	8.637,79	1.079,72	863,78	647,83	86,38	172,76	259,13	56,69%
	A	5	5.351,95	668,99	535,19	401,40	53,52	107,04	160,56	8.357,32	1.044,67	835,73	626,80	83,57	167,15	250,72	56,15%
	A	4	5.196,07	649,51	519,61	389,71	51,96	103,92	155,88	8.085,96	1.010,75	808,60	606,45	80,86	161,72	242,58	55,62%
	A	3	4.915,86	614,48	491,59	368,69	49,16	98,32	147,48	7.823,41	977,93	782,34	586,76	78,23	156,47	234,70	59,15%
	A	2	4.772,68	596,59	477,27	357,95	47,73	95,45	143,18	7.569,38	946,17	756,94	567,70	75,69	151,39	227,08	58,60%
	A	1	4.633,67	579,21	463,37	347,53	46,34	92,67	139,01	7.323,60	915,45	732,36	549,27	73,24	146,47	219,71	58,05%
T É C N I C O	C	13	4.240,47	530,06	424,05	318,04	42,40	84,81	127,21	6.633,12	829,14	663,31	497,48	66,33	132,66	198,99	56,42%
	C	12	4.116,96	514,62	411,70	308,77	41,17	82,34	123,51	6.405,67	800,71	640,57	480,43	64,06	128,11	192,17	55,59%
	C	11	3.997,05	499,63	399,70	299,78	39,97	79,94	119,91	6.186,02	773,25	618,60	463,95	61,86	123,72	185,58	54,76%
	B	10	3.880,63	485,08	388,06	291,05	38,81	77,61	116,42	5.973,90	746,74	597,39	448,04	59,74	119,48	179,22	53,94%
	B	9	3.767,60	470,95	376,76	282,57	37,68	75,35	113,03	5.769,06	721,13	576,91	432,68	57,69	115,38	173,07	53,12%
	B	8	3.564,43	445,55	356,44	267,33	35,64	71,29	106,93	5.571,24	696,41	557,12	417,84	55,71	111,42	167,14	56,30%
	B	7	3.460,61	432,58	346,06	259,55	34,61	69,21	103,82	5.380,20	672,53	538,02	403,52	53,80	107,60	161,41	55,47%
	B	6	3.359,82	419,98	335,98	251,99	33,60	67,20	100,79	5.195,72	649,47	519,57	389,68	51,96	103,91	155,87	54,64%
	A	5	3.261,96	407,74	326,20	244,65	32,62	65,24	97,86	5.017,55	627,19	501,76	376,32	50,18	100,35	150,53	53,82%
	A	4	3.166,95	395,87	316,69	237,52	31,67	63,34	95,01	4.845,50	605,69	484,55	363,41	48,46	96,91	145,37	53,00%
	A	3	2.996,17	374,52	299,62	224,71	29,96	59,92	89,88	4.679,35	584,92	467,94	350,95	46,79	93,59	140,38	56,18%
	A	2	2.908,90	363,61	290,89	218,17	29,09	58,18	87,27	4.518,90	564,86	451,89	338,92	45,19	90,38	135,57	55,35%
	A	1	2.824,17	353,02	282,42	211,81	28,24	56,48	84,73	4.363,94	545,49	436,39	327,30	43,64	87,28	130,92	54,52%
A U X I L I A R	C	13	2.511,37	313,92	251,14	188,35	25,11	50,23	75,34	3.928,39	491,05	392,84	294,63	39,28	78,57	117,85	56,42%
	C	12	2.403,23	300,40	240,32	180,24	24,03	48,06	72,10	3.793,69	474,21	379,37	284,53	37,94	75,87	113,81	57,86%
	C	11	2.299,74	287,47	229,97	172,48	23,00	45,99	68,99	3.663,60	457,95	366,36	274,77	36,64	73,27	109,91	59,31%
	B	10	2.200,71	275,09	220,07	165,05	22,01	44,01	66,02	3.537,98	442,25	353,80	265,35	35,38	70,76	106,14	60,77%
	B	9	2.105,94	263,24	210,59	157,95	21,06	42,12	63,18	3.416,66	427,08	341,67	256,25	34,17	68,33	102,50	62,24%
	B	8	1.992,37	249,05	199,24	149,43	19,92	39,85	59,77	3.299,50	412,44	329,95	247,46	33,00	65,99	99,99	65,61%
	B	7	1.906,58	238,32	190,66	142,99	19,07	38,13	57,20	3.186,36	398,30	318,64	238,98	31,86	63,73	95,59	67,12%
	B	6	1.824,48	228,06	182,45	136,84	18,24	36,49	54,73	3.077,10	384,64	307,71	230,78	30,77	61,54	92,31	68,66%
	A	5	1.745,91	218,24	174,59	130,94	17,46	34,92	52,38	2.971,59	371,45	297,16	222,87	29,72	59,43	89,15	70,20%
	A	4	1.670,73	208,84	167,07	125,30	16,71	33,41	50,12	2.869,69	358,71	286,97	215,23	28,70	57,39	86,09	71,76%
	A	3	1.580,63	197,58	158,06	118,55	15,81	31,61	47,42	2.771,29	346,41	277,13	207,85	27,71	55,43	83,14	75,33%
	A	2	1.512,57	189,07	151,26	113,44	15,13	30,25	45,38	2.676,27	334,53	267,63	200,72	26,76	53,53	80,29	76,94%
	A	1	1.447,43	180,93	144,74	108,56	14,47	28,95	43,42	2.584,50	323,06	258,45	193,84	25,85	51,69	77,54	78,56%

Tabela 7.2

Car	Cl	1a. Parcela			2a. Parcela			3a. Parcela			4a. Parcela			5a. Parcela			6a. Parcela				
		PAD	ATS	Aumento em %	ATS	Aumento em %	ATS	Aumento em %	ATS	Aumento em %	ATS	Aumento em %	ATS	Aumento em %	ATS	Aumento em %	ATS	Aumento em %			
A N A L I S T A	C	13	69,57	76,12	6,54	9,40%	82,66	13,09	18,81%	89,20	19,63	28,21%	95,75	26,17	37,62%	102,29	32,71	47,02%	108,83	39,26	56,42%
	C	12	67,55	73,84	6,29	9,31%	80,13	12,58	18,63%	86,42	18,87	27,94%	92,71	25,17	37,26%	99,01	31,46	46,57%	105,30	37,75	55,89%
	C	11	65,58	71,63	6,05	9,22%	77,68	12,10	18,45%	83,73	18,15	27,67%	89,78	24,20	36,90%	95,83	30,25	46,12%	101,88	36,30	55,35%
	B	10	63,67	69,49	5,82	9,14%	75,30	11,63	18,27%	81,12	17,45	27,41%	86,94	23,27	36,54%	92,75	29,08	45,68%	98,57	34,90	54,81%
	B	9	61,82	67,41	5,59	9,05%	73,00	11,18	18,09%	78,59	16,78	27,14%	84,18	22,37	36,19%	89,78	27,96	45,23%	95,37	33,55	54,28%
	B	8	58,48	64,11	5,63	9,63%	69,75	11,26	19,26%	75,38	16,90	28,89%	81,01	22,53	38,52%	86,64	28,16	48,15%	92,27	33,79	57,78%
	B	7	56,78	62,20	5,42	9,54%	67,61	10,83	19,08%	73,03	16,25	28,62%	78,44	21,67	38,16%	83,86	27,08	47,70%	89,28	32,50	57,24%
	B	6	55,13	60,33	5,21	9,45%	65,54	10,42	18,90%	70,75	15,63	28,35%	75,96	20,84	37,80%	81,17	26,04	47,25%	86,38	31,25	56,69%
	B	5	53,52	58,53	5,01	9,36%	63,54	10,02	18,72%	68,55	15,03	28,08%	73,56	20,04	37,44%	78,56	25,04	46,80%	83,57	30,05	56,15%
	S	4	51,96	56,78	4,82	9,27%	61,59	9,63	18,54%	66,41	14,45	27,81%	71,23	19,27	37,08%	76,04	24,08	46,35%	80,86	28,90	55,62%
	T	3	49,16	54,00	4,85	9,86%	58,85	9,69	19,72%	63,70	14,54	29,57%	68,54	19,38	39,43%	73,39	24,23	49,29%	78,23	29,08	59,15%
	A	2	47,73	52,39	4,66	9,77%	57,05	9,32	19,53%	61,71	13,98	29,30%	66,37	18,64	39,07%	71,03	23,31	48,83%	75,69	27,97	58,60%
	A	1	46,34	50,82	4,48	9,68%	55,30	8,97	19,35%	59,79	13,45	29,03%	64,27	17,93	38,70%	68,75	22,42	48,38%	73,24	26,90	58,05%
T É C N I C O	C	13	42,40	46,39	3,99	9,40%	50,38	7,98	18,81%	54,37	11,96	28,21%	58,36	15,95	37,62%	62,34	19,94	47,02%	66,33	23,93	56,42%
	C	12	41,17	44,98	3,81	9,27%	48,80	7,63	18,53%	52,61	11,44	27,80%	56,43	15,26	37,06%	60,24	19,07	46,33%	64,06	22,89	55,59%
	C	11	39,97	43,62	3,65	9,13%	47,27	7,30	18,25%	50,92	10,94	27,38%	54,56	14,59	36,51%	58,21	18,24	45,64%	61,86	21,89	54,76%
	B	10	38,81	42,30	3,49	8,99%	45,78	6,98	17,98%	49,27	10,47	26,97%	52,76	13,96	35,96%	56,25	17,44	44,95%	59,74	20,93	53,94%
	B	9	37,68	41,01	3,34	8,85%	44,35	6,67	17,71%	47,68	10,01	26,56%	51,02	13,34	35,42%	54,35	16,68	44,27%	57,69	20,01	53,12%
	B	8	35,64	38,99	3,34	9,38%	42,33	6,69	18,77%	45,68	10,03	28,15%	49,02	13,38	37,53%	52,37	16,72	46,92%	55,71	20,07	56,30%
	B	7	34,61	37,81	3,20	9,24%	41,00	6,40	18,49%	44,20	9,60	27,73%	47,40	12,80	36,98%	50,60	16,00	46,22%	53,80	19,20	55,47%
	B	6	33,60	36,66	3,06	9,11%	39,72	6,12	18,21%	42,78	9,18	27,32%	45,84	12,24	36,43%	48,90	15,30	45,54%	51,96	18,36	54,64%
	C	5	32,62	35,55	2,93	8,97%	38,47	5,85	17,94%	41,40	8,78	26,91%	44,32	11,70	35,88%	47,25	14,63				

Campanha Salarial 2014

Estudos comprovam viabilidade do PL 6.613/2009

Para a verificação do custo de cada parcela, e o enquadramento nos limites da LRF, foram realizados novos cálculos, com os quais se constatou que em uma proposta de parcelamento até junho de 2017, o custo da primeira parcela é de R\$ 1,144 bilhões. Isso representa 4,08% sobre a folha, ou seja, o custo para iniciar a implantação do PL 6.613/2009 com a GAJ de 90%, em 2015, é menor que a aplicação de um aumento de 5% sobre a folha dos servidores do Judiciário. Abatendo-se os 22% do PSS, que foram calculados nos custos de cada parcela para os servidores ativos, mas que têm de ser retirados da base de cálculo do impacto orçamentário para efeitos de LRF, o custo passa para R\$ 924,3 milhões (Tabela 9).

Tabela 9

1a. Parcela de Junho a Dezembro de 2015	
ATIVOS	998.825.326,54
INATIVOS E PENSIONISTAS	145.304.634,69
Total	1.144.129.961,24
TOTAL CUSTO 2015	1.144.129.961,24
Abatimento 22% PSSS - Servidores Ativos	219.741.571,84
BASE CÁLCULO LRF 2015	924.388.389,40

Para o parcelamento até junho de 2018, o custo da primeira parcela é de R\$ 953,4 milhões. Abatendo-se os 22% do PSS, o custo passa para R\$ 770,3 milhões (Tabela 10).

Tabela 10

1a. Parcela de Junho a Dezembro de 2015	
ATIVOS	832.354.438,79
INATIVOS E PENSIONISTAS	121.087.195,58
Total	953.441.634,37
TOTAL CUSTO 2015	953.441.634,37
Abatimento 22% PSSS - Servidores Ativos	183.117.976,53
BASE CÁLCULO LRF 2015	770.323.657,83

Com o parcelamento até 2018, o custo da segunda parcela (janeiro de 2016) será de R\$ 1,195 bilhões. Na terceira parcela (junho de 2016), de R\$ 2,860 bilhões. O custo total em 2016 fica em R\$ 4,055 bilhões. Para efeitos de LRF, o custo será de R\$ 3,276 bilhões (Tabela 12).

Tabela 12

2a. Parcela de Janeiro a Maio de 2016	
ATIVOS	1.043.966.530,75
INATIVOS E PENSIONISTAS	151.358.994,47
Total	1.195.325.525,23

3a. Parcela de Junho a Dezembro de 2016	
ATIVOS	2.497.063.316,36
INATIVOS E PENSIONISTAS	363.261.586,74
Total	2.860.324.903,10
TOTAL CUSTO 2016	4.055.650.428,33
Abatimento 22% PSSS	779.026.566,37
BASE CÁLCULO LRF 2016	3.276.623.861,96

Para o parcelamento até 2018, na quarta parcela (janeiro de 2017), custo bruto de R\$ 2,390 bilhões e, na quinta (junho de 2017), de R\$ 4,767 bilhões. No total, para 2017, de R\$ 7,157 bilhões. E, para base da LRF, em 2017, de R\$ 5,782 bilhões (Tabela 14).

Tabela 14

4a. Parcela de Janeiro a Maio de 2017	
ATIVOS	2.087.933.061,51
INATIVOS E PENSIONISTAS	302.717.988,95
Total	2.390.651.050,46

5a. Parcela de Junho a Dezembro de 2017	
ATIVOS	4.161.772.193,93
INATIVOS E PENSIONISTAS	605.435.977,89
Total	4.767.208.171,83
TOTAL CUSTO 2017	7.157.859.222,28
Abatimento 22% PSSS	1.374.935.156,20
BASE CÁLCULO LRF 2017	5.782.924.066,09

Para a verificação dos limites da LRF foi apurada, primeiramente, as despesas com a folha de pagamento de 2014, atualizados até 31 de janeiro de 2014, e, abatidas as fontes 156 e 169, também conforme a LRF. Para 2015 foi estimado um crescimento de 7%, pois para o ano já está previsto aumento na folha de 5%, e para os anos seguintes de 3%, pois não há, até o momento, nenhuma perspectiva de aumento na mesma. Com relação à projeção de aumento na folha e na Receita Corrente Líquida (RCL), enquanto o Poder Judi-

cário Federal (PJF) e o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT) têm um limite de 6,275% - 6% do PJF e 0,275% da TJDFT, da RCL para gastos de pessoal, em 2015 já considerado o aumento proposto o valor de comprometimento seria de apenas 3,0%, ou seja,

Na segunda parcela (janeiro de 2016), o custo é de R\$ 1,434 bilhões. Na terceira parcela (junho de 2016), é de R\$ 3,432 bilhões. Com isso, o impacto total, em 2016, de R\$ 4,866 bilhões. Para efeitos de LRF, o custo será de R\$ 3,931 bilhões (Tabela 11).

Tabela 11

2a. Parcela de Janeiro a Maio de 2016	
ATIVOS	1.252.759.836,91
INATIVOS E PENSIONISTAS	181.630.793,37
Total	1.434.390.630,27

3a. Parcela de Junho a Dezembro de 2016	
ATIVOS	2.996.475.979,63
INATIVOS E PENSIONISTAS	435.913.904,08
Total	3.432.389.883,72
TOTAL CUSTO 2016	4.866.780.513,99
Abatimento 22% PSSS	934.831.879,64
BASE CÁLCULO LRF 2016	3.931.948.634,35

Na quarta parcela (janeiro de 2017), custo bruto de R\$ 2,868 bilhões e na quinta (junho de 2017) de R\$ 5,720 bilhões. No total, para 2017, de R\$ 8,589 bilhões. Para base da LRF, em 2017, de R\$ 6,939 bilhões (Tabela 13).

Tabela 13

4a. Parcela de Janeiro a Maio de 2017	
ATIVOS	2.505.519.673,81
INATIVOS E PENSIONISTAS	363.261.586,74
Total	2.868.781.260,55

5a. Parcela de Junho a Dezembro de 2017	
ATIVOS	4.994.126.632,72
INATIVOS E PENSIONISTAS	726.523.173,47
Total	5.720.649.806,20
TOTAL CUSTO 2017	8.589.431.066,74
Abatimento 22% PSSS	1.649.922.187,44
BASE CÁLCULO LRF 2017	6.939.508.879,30

E, para 2018, já com a integralidade da proposta, o custo será de R\$ 9,306 bilhões e de R\$ 7,518 como base para a LRF (Tabela 15).

Tabela 15

CUSTO INTEGRAL EM 2018	
ATIVOS	8.126.026.224,98
INATIVOS E PENSIONISTAS	1.180.600.156,89
Total	9.306.626.381,88
TOTAL CUSTO 2018	9.306.626.381,88
Abatimento 22% PSSS - Servidores Ativos	1.787.725.769,50
BASE CÁLCULO LRF 2018	7.518.900.612,38

Tabela 16

Ano	TOTAL	%	Limite	Saldo PJF	Saldo X Desp Pers
2014	21.225.764.419,0	2,95%	45.085.701.870,5	23.859.937.451,5	112,41%
2015	23.481.891.586,2	2,98%	49.374.687.579,6	25.892.795.993,4	114,01%
2016	26.669.538.828,1	3,09%	54.071.682.871,5	27.402.144.043,4	117,14%
2017	29.877.626.481,3	3,17%	59.215.501.543,1	29.337.875.061,8	121,76%
2018	32.336.444.100,0	3,13%	64.848.649.732,8	32.512.205.632,8	131,00%

menos da metade do limite. Em 2016 de 3,17%, em 2017 de 3,29%, e, em 2018 de 3,13% (Tabela 16).

Assim, poder-se-ia aplicar o aumento proposto, e, em 2015 ainda faltariam R\$ 25,7 bilhões para se atingir o limite. Em 2016, mesmo com a elevação na remuneração, haveria uma margem para mais R\$ 26,7 bilhões em gastos de pessoal; em 2017 de R\$ 28,1 bilhões; e, em 2018 de R\$32,5 bilhões (Tabela 17).

Tabela 17

Ano	TOTAL	% RCL	Limite 6,275%	Saldo PJF	Saldo X Desp Pess
2014	21.225.764.419,0	2,95%	45.085.701.870,5	23.859.937.451,5	112,41%
2015	23.635.956.317,7	3,00%	49.374.687.579,6	25.738.731.261,9	113,33%
2016	27.324.863.600,5	3,17%	54.071.682.871,5	26.746.819.271,0	114,34%
2017	31.034.211.294,5	3,29%	59.215.501.543,1	28.181.290.248,6	116,96%
2018	32.336.444.100,0	3,13%	64.848.649.732,8	32.512.205.632,8	131,00%

O saldo do limite da LRF é mais que o dobro da folha atual e projetada (nesse caso sem o aumento), chegando a 131% em 2018.

Ou seja, sem a elevação na remuneração a cada ano o PJF ficará com uma margem ainda maior do que tem atualmente.

Por fim, foi realizada a com-

paração do impacto orçamentário total (sem o abatimento previsto na LRF) em relação ao orçamento estimado de pessoal para os próximos

anos e foi verificado que, na proposta de parcelamento até 2017, teríamos na implantação, em junho de 2015, o aumento no orçamento da

folha salarial em 4,08%. Em 2016, esse aumento seria de 16,84%, em 2017 o impacto passaria a 28,85%, em 2018 para 30,35% (Tabela 18).

Tabela 18

Ano	Valor Estimado Orçamento Pessoal	Custo Aumento	%
Estimativa 2015	28.066.168.760,34	1.144.129.961,24	4,08%
Estimativa 2016	28.908.153.823,15	4.866.780.513,99	16,84%
Estimativa 2017	29.775.398.437,84	8.589.431.066,74	28,85%
Estimativa 2018	30.668.660.390,98	9.306.626.381,88	30,35%
Estimativa 2019	31.588.720.202,71	9.306.626.381,88	29,46%

Tabela 19

Ano	Valor Estimado Orçamento Pessoal	Custo Aumento	%
Estimativa 2015	28.066.168.760,34	953.441.634,37	3,40%
Estimativa 2016	28.908.153.823,15	4.055.650.428,33	14,03%
Estimativa 2017	29.775.398.437,84	7.157.859.222,28	24,04%
Estimativa 2018	30.668.660.390,98	9.306.626.381,88	30,35%
Estimativa 2019	31.588.720.202,71	9.306.626.381,88	29,46%

Com parcelamento até 2018, teríamos com a implantação em junho de 2015, o aumento no orçamento da folha salarial de 3,40%. Em 2016, em 14,03%, em 2017 em 24,04%, em 2018 em 30,35% e em 2019, em 29,46 (Tabela 19).

Aposentados mobilizados para a agenda política

Bruno Franco*

Na primeira reunião do Departamento de Aposentados e Pensionistas (DAP) do Sisejufe, em 2014, a diretora, Lucilene Lima, apresentou aos colegas a agenda política do sindicato para o mês de março. A coordenadora do DAP pediu especial atenção à assembleia que foi realizada no dia 12 de março, em frente à Justiça Federal, na avenida Rio Branco, ao meio-dia. Nessa ocasião, foram eleitos os delegados do Rio de Janeiro que representarão a categoria na próxima Reunião Ampliada da Fenajufe, no dia 20 de março: “Estou passando a agenda para que vejam: o sindicato não para”.

Lucilene garantiu presença em algumas atividades do sindicato,

que não são exclusivas do Departamento que dirige, como a ida à Magé, agendada para o dia 14/3, com visitas às unidades do TRT1, do TRE e da Justiça Federal, bem como o “Jurídico Itinerante”, que será realizado no TRT1, da rua do Lavradio, no dia 17.

A diretora pediu aos aposentados e pensionistas que marquem presença no ato que será realizado dia 19, no TRF2, na Rua do Acre, às 12h. O ato fará parte do Dia Nacional de Mobilização e a dirigente enfatizou que é fundamental que a categoria marque presença para dar força e visibilidade à manifestação.

A assessora política do sindicato, Vera Miranda, também presente à reunião, explicou

que o “Jurídico Itinerante” – iniciado no dia 26/02 em Niterói – visa atender o interior do estado, onde há mais dificuldade no acesso à informação. “Vamos ter atividades em todos os prédios da capital e também teremos atividade intensa no interior. Queremos estar fortemente mobilizados para enfrentar o governo na campanha salarial”, explicou a assessora.

Vera alertou os participantes da reunião acerca da importância da categoria estar especialmente mobilizada em 2014. “Ano que vem encerra a última parcela do acordo (reajuste de 15,8%) e será o primeiro ano de um novo mandato presidencial, o que não costuma ser favorável à negociações”, esclareceu a assessora.



Foto: Bruno Franco

Lucilene mobiliza os aposentados para o engajamento na luta

Também foi debatida a mobilização em âmbito nacional e a posição adotada pela Fenajufe na Reunião Ampliada realizada em 8/02, de se concentrar no Plano de Carreira, como elemento central da negociação salarial. “Como o que vai ser levado à

Brasília é fruto das discussões ocorridas no Grupo de Trabalho (GT) Carreira do Sisejufe, é importante a participação de todos”, concluiu Vera.

*Da Redação.

Carreira Judiciária: e a valorização da ca

Carreira A categoria judiciária federal terá que enfrentar novamente o perigo da fragmentação interna e

Desta vez o perigo vem de cima, ou melhor, dos movimentos de fragmentação estabelecidos nos tribunais superiores na busca por carreiras específicas. Os servidores do Judiciário Federal, que construíram uma trajetória de luta e de conquistas por melhorias nas condições salariais, veem-se diante de iniciativas separatistas de alguns servidores do quadro de pessoal que defendem carreiras específicas e mais valorizadas para os tribunais superiores.

Enquanto nos estados os servidores se mobilizam por uma negociação salarial com o Supremo Tribunal Federal (STF) que traga melhorias para todos, a instalação de um grupo de trabalho no Superior

Tribunal de Justiça (STJ) para elaboração de um projeto de carreira específico para os servidores do seu próprio quadro de pessoal vai de encontro à unidade nacional da categoria e abre as portas para a sua

divisão e, conseqüentemente, a sua pulverização.

A semente dessa divisão, ao velho estilo “farinha pouca meu pirão primeiro”, foi lançada no STF, quando um grupo de servidores protocolou uma proposta

de plano de carreira específico apenas para eles, do STF. Seria um grupo formado apenas pelos 1.119 servidores do Supremo, que assim se descolariam dos 120 mil de todo o Judiciário Federal.

Na exposição de motivos, a defesa de que os servidores dos tribunais superiores precisam ganhar mais do que os dos tribunais regionais em função do local no qual trabalham e do papel que cumprem. A exposição, em um de seus trechos, explicita o pensamento dos 889 servidores que a assinam, quando se lê que “A alta taxa de evasão de servidores do STF para outros órgãos do Poder Judiciário da União decorre justamente do fato de a carreira ser única. O mesmo tratamento

que é dispensado a um servidor da Suprema Corte é o que recebe o servidor lotado em uma vara da Justiça Federal do interior, situação que se mostra notadamente equivocada”. Questionam, também, em outro trecho do documento, que “Se o ápice da carreira de qualquer magistrado é chegar ao Supremo Tribunal Federal, por que não ser este, também, o anseio dos servidores do Poder Judiciário?”. Tais elementos, infelizmente arrematam bem a posição divisionista desses servidores, que ainda apontam que, “Muitos optam por sair de tribunais superiores e do próprio Supremo Tribunal Federal para exercer suas atividades em localidade do interior, já que a remuneração é a mesma

Foto: Acervo Sisejufe



Entre a fragmentação e a categoria

Enquanto busca a construção de um Plano de Carreira para os servidores e servidoras do Judiciário Federal

Somando à proposições de fragmentação, têm-se a proposta de Estatuto dos Servidores do Poder Judiciário, um cheque em branco ao STF e ao CNJ, para que estabeleçam de uma só vez, a reforma administrativa com base nas definições construídas em documento do Banco Mundial



Foto: Fabio Rodrigues Pozzebom/Agência Brasil

e o custo de vida é bem mais baixo”. E, por fim, completam a sua lógica, em mais um trecho: “Imaginemos a total incoerência que seria um ministro do STF perceber a mesma remuneração de um juiz federal”.

Se no STF a proposta ainda não foi em frente, no STJ ela floresce com as bênçãos da instituição, que estabeleceu comissão para apresentação de estudos acerca da criação de uma carreira própria para o seu quadro de pessoal. Conforme o Artigo 3º da Portaria 984 de 18 de dezembro de 2013, “para subsidiar os trabalhos da comissão, o presidente poderá convidar colaboradores eventuais que auxiliarão as atividades de estudos para implementação da carreira própria, bem como para interação com outras autoridades ou instituições acerca dos assuntos objeto desta portaria”.

No TSE, a saída, fácil, é a Grael

Enquanto isso, no Tribunal Superior Eleitoral (TSE), a busca de uma gratificação específica para a Justiça Eleitoral parece ser a solução mais fácil. A justificativa para a Gratificação Eleitoral (Grael), apresentada por Tiago Ramos, analista judiciário do TSE, em artigo publicado pela Fenajufe, é que “A Justiça Eleitoral (JE), porém, além da função executiva atípica dos demais órgãos do Poder Judiciário da União, possui a função de gerir e de executar as eleições - instrumento constitucional pelo qual o povo exerce a democracia e a cidadania. Tão grande é a importância da atividade dos servidores da Justiça Eleitoral que uma falha no cumprimento de seus prazos poderia prejudicar o funcionamento da democracia



Foto: Tomaz Silva/Agência Brasil



e do processo eleitoral pela impossibilidade de prorrogação de datas previstas em lei e na Constituição”. De onde se conclui que a justificativa da Graef é que a Justiça Eleitoral deve ser considerada a mais importante das justiças especializadas.

Somando a essas proposições de fragmentação ainda temos a proposta de Estatuto dos Servidores do Poder Judiciário, um cheque em branco ao STF e, conseqüentemente, ao CNJ, para estabelecerem, em lei, de uma só vez, toda a proposição de reforma administrativa que vem sendo implantada com base nas definições construídas em documento do Banco Mundial. É o Poder Judiciário subordinado aos interesses de grandes

multinacionais, e do Sistema Financeiro, adoecendo seus trabalhadores com suas metas abusivas e falta de infraestrutura adequada para implantação das mudanças tecnológicas.

Proposição do Subsídio enfraquece a categoria

Vimos o que a fragmentação pode fazer contra os servidores quando da proposição do Subsídio, como alternativa ao PL 6.613/09, sem passar pelos foros de discussão da categoria, enfraqueceu o movimento, com sua polarização, e favoreceu ao governo, cuja praxe nos processos negociais é dividir para não pagar. O resultado todos sabemos: aprofundou divergências, estabeleceu uma fratura na categoria e fez germinar as

Todos os elementos que introduzirmos ou modificarmos, na construção da Carreira, produzem efeitos colaterais positivos e negativos que nem sempre estão explícitos para todos no momento da escolha

iniciativas de sua fragmentação por setores que têm optado por “facilitar” o papel do governo na diminuição de investimentos em massa salarial.

É nesse cenário que se estabelece a nossa luta para formular e aprovar uma proposta de Carreira que contemple todos. Na perspectiva da construção de uma legislação que tenha valia para o conjunto dos mais de

120 mil trabalhadores, deve-se evitar tomar, como verdade ou desejo de todos, o que pode ser apenas a compreensão de um segmento ou mesmo de alguns indivíduos. Todos os elementos que introduzirmos ou modificarmos, na construção da Carreira, produzem efeitos colaterais positivos e negativos que nem sempre estão explícitos para todos no momento da escolha.

Em meio ao “fogo amigo” estabelecido na categoria pelos que defendem a unidade pela subordinação e adesão à “soluções econômicas” para negociar a valorização dos salários, a PEC 59/2013, que trata do Estatuto do Servidores do Poder Judiciário, aguarda sua votação no Senado.

Da Redação.



Instalado o GT-Carreira do Sisejufe

Carreira Grupo de Trabalho terá como a tarefa de pautar e levar as discussões da Carreira

Fortunato Mauro*

A Direção do sindicato, dia 19/02, às 19h, instalou o Grupo de Trabalho (GT) de Carreira do Sisejufe, que tem como tarefa pautar e levar, local e nacionalmente, a discussão acerca da Carreira Judiciária. Seis trabalhadores do Judiciário Federal no Rio de Janeiro compareceram à reunião e se dispuseram a integrar o GT que deverá ser ampliado em próximas reuniões.

Na pauta, foram dados informes acerca do andamento da discussão da Carreira; a organização e o funcionamento do GT; a apresentação do projeto de Carreira da Fenajufe de 2009, para o devido nivelamento dos membros do GT- Sisejufe; e os encaminhamentos para reunião do GT-Nacional que foi realizada dia 22/02, em Brasília.

No que diz respeito aos “Elementos de Nivelamento”, Vera Miranda, assessora política do Sisejufe, dissertou, tendo como suporte, slides em Power Point, acerca do por que da Carreira, ou o “que buscava o trabalhador do Judiciário?”, ainda em 2009; dos objetivos da formulação de uma proposta de Carreira para os trabalhadores do Judiciário Federal; das linhas gerais de um anteprojeto de Carreira; das principais ferramentas de construção (apresentando, em 2009, a estrutura dos cargos, com seis macros cargos; a introdução na lei de conceitos estruturantes da Carreira etc), assim como as principais ferramentas apresentadas no anteprojeto.

Vera seguiu apresentando o histórico do processo de construção da carreira, ainda acerca do Nivelamento, agora com os desdobramentos, momento no qual foram encontradas dificuldades em debater com o Supremo Tribunal Federal (STF) proposta aprovada pela categoria, o surgimento do PL 6.613/2009 e a proposta, em 2012, de 15,8%, parcelada em três anos, que veio a ser a proposta encaminhada pelo STF.

Sobre os desafios impostos a categoria na construção ou atualização de um projeto de carreira, Vera Miranda lembrou a necessidade de, além do projeto estratégico, construir o que chamou-se de projeto tático para saber o que é de fato e o que pode avançar em um cenário de ausência de correlação de forças.

Na composição de um cronograma para construção de projeto estratégico devem-se levar em conta os prazos legislativos e orçamentários e saber utilizar as janelas de oportunidades que aparecem no cenário governamental; e, por fim, em “Como seguir?”, levando em consideração a retomada do debate para seguir na construção da carreira, lembrou, Vera, que para não ficar engessada com as divergências internas sobre elementos da Carreira, a categoria deve seguir construindo projeto estratégico a partir das diretrizes apontadas para a negociação que são consensuais enquanto mantém o debate para superação dos pontos divergentes, e que a desmistificação do debate sobre remuneração precisa ser feita a partir de um olhar que garanta a valorização dos servidores novos e antigos,

de forma justa e que preserve direitos. Também argumentou que é preciso discutir novamente as áreas estratégicas para evitar que as instituições continuem operando com a terceirização em larga escala. Mas primeiro é preciso superar as fragmentações por dentro da própria categoria.

Por fim, para subsidiar as discussões vindouras, Vera Miranda apresentou aos presentes o que se poderia chamar de minuta de Plano de Carreira que foi aprovada na Plenária Nacional de Manaus em 2008.

Reunião GT-Nacional: temas para formulação e grupos temáticos

A Fenajufe, por sua vez, realizou a reunião do Grupo de Trabalho Nacional (GTN) em sua sede, em Brasília, no dia 22/02, às 10h. Na reunião o GTN de Carreira da Fenajufe, aprovou a construção de grupos de discussão internos para os diversos elementos de construção da Carreira. Foram eleitos cinco temas estruturantes para a Carreira, sendo que, para alguns, os tópicos para debate e formulação também foram elencados. Os temas aprovados são:

1 - Diagnóstico da Carreira;
2 - Desenvolvimento na Carreira – com os tópicos: acesso na Carreira, ascensão funcional, sobreposição; estágio probatório; remoção; redistribuição; promoção funcional; adicional de qualificação; especialidades-especificidades na Carreira; Estrutura da Carreira: classe, capacitação, modelo remuneratório (vencimento básico, subsídio, gratificação de representação – GR-, gratificação de desempenho – GD -, Carreira em Y, entre outros); cargos efetivos e comissionados; áreas de atividades; atribuições da Carreira; FCs e CJs (quantitativo, valores, critérios de ocupação e outros); Terceirização; e desvio de função;

3 - Saúde do trabalhador e gestão do tempo de trabalho (jornada, carga e condições



Foto: Fortunato Mauro

de trabalho] com os tópicos: assédio moral e sexual, teletrabalho e PJE;

4 - Questões de aposentadoria e pensão com os tópicos: paridade, gratificações na aposentadoria, aposentadoria especial, integralidade, e Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp);

5 - Papel do Estado e democratização do Judiciário e do MPU, com os tópicos: participação da categoria nos conselhos superiores e comissões nos tribunais e liberação para atividades sindicais;

Por fim, ficou marcada para o dia 22 de março uma palestra com Démerson Dias, Vera Miranda e Washington Lima que apresentarão o acúmulo de discussões sobre Plano de Carreira. O regimento interno do GTN também foi debatido e terá sua redação divulgada em breve.

Foram formados quatro grupos, cuja entrada ou saída dos seus integrantes é voluntária e em qualquer tempo. Os participantes do grupo sobre Desenvolvimento de Carreira são:

- Eugênia Lacerda,
- Pedro Aparecido,
- Saulo Arcangeli,
- João Evangelista,
- Cléber,

- Antônio Batista,
- Eleonora,
- Leandro,
- Koinski,
- Iracema,
- Bárbara e
- Francisco Filho.

No grupo sobre Saúde e Gestão estão:

- Pedro Aparecido,
- Eugênia Lacerda,
- Roberto Ponciano,
- Antônio Batista,
- Cléber,
- Francisco Filho,
- José Francisco,
- Koinski e
- Eleonora.

No de Aposentadoria e Pensão o grupo está formado por:

- Iracema,
- João Evangelista,
- Francisco Filho e
- Cléber.

Para discutir o Papel do Estado, o grupo é composto por:

- Adilson Rodrigues,
- José Aristéia,
- Pedro Aparecido,
- Paulo Rios,
- Iracema e
- Paulo Oliveira.



As mulheres não têm o que celebrar, têm muito a comemorar

Terezinha Martins dos Santos Souza*

Oito de março é dia de comemorar (recordar, fazer vir à memória) as lutas das mulheres pelos seus direitos enquanto gênero e enquanto classe trabalhadora. A ideologia burguesa-patriarcal tenta transformar esse dia de luta em dia de celebração (fazer festa), tentando apagar da memória coletiva fatos que todas as pessoas comprometidas com a transformação social devem lembrar.

Assim, as mulheres não têm o que celebrar, têm muito a comemorar. Em primeiro lugar, a escolha do Dia Internacional da Mulher se dá por uma razão trágica, que foi a morte de mais

trabalho, se por um lado as mulheres, nos últimos 50 anos, entraram maciçamente nesse ambiente, e em alguns países chegam a ser 51% da força motriz de suas economias, as condições laborais continuam sendo, ainda, mais difíceis para elas, como os menores salários; as maiores exigências de empregabilidade; a maior possibilidade de sofrimentos e doenças do trabalho, tais como a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) ou o Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (Dort); os assédios moral e sexual; o acréscimo na quantidade de obrigações com a tripla jornada, uma vez que não foram e não são criados os equipamentos sociais necessários (materiais e ideológicos) para que as tarefas

impõem-lhes, além da obrigação de serem boas esposas e donas de casa, lhes é exigido que sejam excelentes profissionais, cultas, conhecedoras das “artes do amor”, independentes, bonitas e sempre bem humoradas.

Como desde o início do patriarcado as mulheres cada vez mais foram e são tomadas como objetos de prazer de homens, vê-se, por exemplo, o aumento desenfreado de propagandas de todos os tipos – que vão da cerveja ao pneu – nas quais a anatomia feminina comparece como modo de convencimento, destinada ao universo de homens-senhores e consumidores. E os novos adjetivos incorporados, via indústria cultural e musical à figura feminina? “Cadela”, “égua”, “cachorra” etc.

E mais, e pior. Se tomarmos como exemplo a vida profissional, intelectual e política, também não se apresentam grandes mudanças. As mulheres continuam sendo minoria em cargos de direção, seja nas empresas, nas universidades, nos partidos políticos de esquerda, centro ou de direita. Se tomarmos os números da vida social, as mulheres continuam sofrendo violência sexual e doméstica, sendo assassinadas, brutalizadas e “trocadas por duas de 20”, em todas as camadas sociais.

Para que esse estado de coisas se modifique, as mulheres e os homens comprometidos com a



Foto: Bruno Franco

construção de um mundo sem qualquer forma de exploração e opressão devem comemorar (lembrar) das lutas travadas, avaliar sua continuidade, pen-

sar novas formas de luta e não cair no engodo da celebração (do festejo), de uma situação que, ao contrário, deveríamos lamentar, e muito.



Foto: Acervo Sisejufe



Foto: Acervo Sisejufe

de uma centena de mulheres, trancafiadas numa fábrica e queimadas pelos patrões, por terem a ousadia de reivindicar diminuição da jornada de trabalho, que era de 14 a 16 horas diárias; em segundo lugar, porque as condições de vida das mulheres, no início do século XXI – apesar do discurso ideológico que canta os avanços das mulheres – se por um lado apresenta mudanças, por outro continua o mesmo, quando não apresenta regressões. E determinadas mudanças, consideradas avançadas, esconde exatamente o seu contrário, tornando difícil a sua identificação e consequente luta pela transformação.

Vejamos alguns aspectos em que “tudo continua como dan-tes” e outros nos quais houve regressão. No mercado de

consideradas como “obrigações da mulher” sejam exercidas, tanto pelo Poder Público como por parceiros (as); incremento das exigências sociais que, agora,



Foto: Marcello Casal Jr/Agência Brasil

* Terezinha Martins dos Santos Souza é professora da Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - Unirio.