

Redução da Jornada de Trabalho

Quem sabe faz 6 horas, não espera acontecer!

Há tempos que se sabe: com o progresso científico e tecnológico, que fez avançar a eficiência das máquinas, em 6 horas o ser humano pode muito bem desenvolver todas as tarefas ligadas ao seu trabalho e melhor viver sua vida no restante do tempo. Não há necessidade de se trabalhar mais do que isto. Há quem diga que, com essa jornada, o trabalho vai ficar acumulado – hoje, na maioria dos cartórios do Brasil há pilhas de processos. Há também quem diga que, com 6 horas, a Justiça vai parar. Quem pensa assim, no entanto, não considera que o servidor é humano, e não uma máquina que pode funcionar ininterruptamente. Já está cientificamente comprovado que quanto maior a jornada, menor a atenção do trabalhador no serviço. E conforme a jornada vai avançando, a fadiga e o tédio tomam conta do trabalhador e ele rende cada vez menos. Além disso, o número de intervalos para um café, ir ao banheiro ou para um simples bate-papo com um colega, vão se tornando maiores – e isto não é natural. O ser humano não consegue ficar mais do que uma hora ininterruptamente numa tarefa sem que tenha sua atenção desviada. Em resumo, em 6 horas acaba se trabalhando o mesmo do que em 8.

A idéia de se reduzir a jornada de serviço é antiga. No início das lutas dos trabalhadores, a jornada era



de 16, 14 horas. Foi gradativamente sendo reduzida, primeiro para 12, depois para 10, 8 horas... Nos países mais avançados já está em 7 ou 6 horas diárias. E com muitas vantagens. Aumenta a produtividade, diminui a insatisfação, diminuem os casos de doenças ocupacionais (LER/Dort), diminui o estresse e com isto uma série de doenças ligadas ao estresse como as cardiopatias. Pode-se dizer que a redução da jornada não tem contra-indicação.

Produtividade, luta sindical e cidadania

Em 6 horas se faz a mesma quantidade de trabalho do que em 8. É uma jornada mais produtiva. Como há menos intervalos, as pessoas trabalham a mesma quantidade de tempo, com mais aproveitamento. Só que ficam menos tempo presas ao local de trabalho. Podemos tomar como exemplo o caso de uma servidora pública que é mãe e que, além de se dividir entre a repartição e os cuidados com a casa e com os filhos, ainda faz uma pós-graduação. Obviamente, vai faltar tempo para essa trabalhadora se dedicar à família e à sua qualificação. Com a redução da jornada, uma servidora, com essas características, teria mais tempo, ao menos, para dormir.

Os tribunais e a população ganhariam também, além do aumento da produtividade, servidores mais especializados e capacitados, melhores trabalhadores, com mais cultura e qualificação. Além disso, as 6 horas podem levar ao turno duplo de atendimento com mais justiça para a população. Muitas pessoas se surpreendem ao ver sindicatos de servidores do Judiciário Federal lutando para que se qualifique o atendimento ao cidadão, em ações que transcendem a luta corporativa e se filiam à causa maior da luta por um serviço público de qualidade. Mas é essa a lógica que norteia os sindicatos ligados à CUT: a

SISEJUFE

Filiado à Fenajufe e à CUT

SEDE: Avenida Presidente Vargas 509, 11º andar – Centro – Rio de Janeiro – RJ – CEP 20071-003

TEL./FAX: (21) 2215-2443 – PORTAL: sisejufe.org.br – ENDEREÇO ELETRÔNICO: imprensa@sisejufe.org.br

DIRETORIA: DIRETORIA: Angelo Canzi Neto, Dulavim de Oliveira Lima Júnior, Gilbert de Azevedo Silva, João Ronaldo Mac-Cormick da Costa, João Souza da Cunha, José Fonseca dos Santos, Leonardo Mendes Peres, Lucilene Lima Araújo de Jesus, Luiz Carlos Oliveira de Carvalho, Marcelo Costa Neres, Marcio Loureiro Cotta, Marcos André Leite Pereira, Maria Cristina de Paiva Ribeiro, Mariana Ornelas de Araújo Goes Liria, Moisés Santos Leite, Nilton Alves Pinheiro, Og Carramilho Barbosa, Otton Cid da Conceição, Renato Gonçalves da Silva, Ricardo de Azevedo Soares, Roberto Ponciano Gomes de Souza Júnior, Valter Nogueira Alves, Vera Lúcia Pinheiro dos Santos e Williams Faustino de Alvarenga. **ASSESSORIA POLÍTICA:** Márcia Bauer. – **FIQUE POR DENTRO – EDIÇÃO:** Henri Figueiredo (MTB 3953/RS) **DIAGRAMAÇÃO:** Miguel Papi – **CONSELHO EDITORIAL** – Roberto Ponciano, João Mac-Cormick, Henri Figueiredo, Max Leone, Márcia Bauer, Valter Nogueira Alves, Nilton Pinheiro – **IMPRESSÃO:** DGD Artes Gráficas – (8 mil exemplares)

Matérias assinadas são de responsabilidade dos autores. Todos os textos podem ser reproduzidos desde que citada a fonte.



Impresso em
Papéis Reciclados

melhoria das condições de vida dos brasileiros vai construir uma sociedade mais justa para todos.

Perda do auxílio-alimentação e redução salarial: riscos reais ou lenda urbana?

Nenhum sindicato, cujos dirigentes se encontrem em sã consciência, mobilizaria uma luta que acarretasse perda de direitos. Não há relação jurídica entre jornada e auxílio-alimentação, há somente entre jornada e horário de almoço. O auxílio-alimentação é para comprarmos alimentos, e não há nenhuma relação entre sua existência, e seu valor, com a jornada de trabalho. Por isso, o recebemos mesmo nas férias. Já uma “possível” redução de salário é mero boato. Na verdade, a redução da jornada aumenta os salários. Exemplificando: imaginemos que um servidor ganhe R\$ 48 por dia. Se ele trabalha 8 horas, seu salário por hora é de R\$ 6. Se ele trabalha 6 horas, seu salário é de R\$ 8. Um aumento na hora trabalhada de cerca de 33%! Redução da jornada também significa, portanto, aumento de salário!

Menos doenças laborais: porque a vida é uma só

A redução da jornada também ajuda no orçamento dos tribunais. Com menos carga horária, como já dissemos, há uma redução expressiva das doenças laborais. Com isto, há menos servidores em licença, e se gasta menos com saúde e assistência médica. Além de evitar o acúmulo de trabalho que terá de ser feito pelos demais servidores de cada cartório ou vara.

A jornada de 6 horas vai fazer com que os servidores tenham mais qualidade de vida. Quem quiser se especializar, em cursos de pós-graduação, por exemplo, vai se especializar. Se não quiser, vai poder dedicar mais tempo à família, descansar,

ler, dançar, brincar, namorar, ir ao cinema, teatro, museu, espetáculos musicais. A jornada de 6 horas diárias é uma conquista humanista que resgata o direito de viver bem. Salário é importante, mas não pode transformar os trabalhadores em escravos modernos, bem remunerados, que não têm tempo sequer para respirar ou se deter por minutos admirando o luar. As necessidades de estudo para garantir empregos com salário digno, somadas à própria jornada de 8 horas, nos levaram a uma vida em que, como diz uma canção, dormimos pra trabalhar, acordamos pra trabalhar, vivemos pra trabalhar, num ciclo vicioso. As 6 horas de jornada significam um rompimento desse ciclo e nos levam a refletir sobre a nossa vida.

Não somos máquinas, homens é o que somos – disse Chaplin na primeira metade do século XX. Lutar pelas 6 horas é o papel de cada cida-

dã e cidadão trabalhador que queira construir um mundo mais justo para os filhos, um mundo melhor de se viver. E podemos lembrar Vinícius, em “Samba da bênção” :

*“A vida é pra valer
E não se engane não, tem uma só
Duas mesmo que é bom
Ninguém vai me dizer que tem
Sem provar muito bem provado
Com certidão passada em cartório do céu
E assinado embaixo: Deus
E com firma reconhecida!
A vida não é brincadeira, amigo
A vida é arte do encontro.”*

E, com licença poética, podemos completar que um bom encontro pode começar com cada servidor e servidora do Judiciário Federal procurando e se filiando ao seu sindicato. Porque, como diz nossa palavra de ordem: quem sabe faz 6 horas, não espera acontecer!

Redução da jornada passa pela construção de um novo internacionalismo

“O mundo do trabalho tem uma grande luta na história a favor da redução da jornada. Já tivemos 12, 11, 10 horas de trabalho. A capacidade produtiva das tecnologias de hoje, viabilizaria a redução para 4 horas. Se o nível de produtividade hoje é tão bom, por que empacou? Poderíamos construir uma economia próspera com uma carga de horário de trabalho reduzida, valorizando a quantidade de horas que o trabalhador emprega no serviço. Isso deve ser feito em escala global, não dá para ser realizado em um só país. A França se arriscou a uma redução de 2 horas semanais, não deu muito resultado. Quase desmoralizou a luta pela redução de jornada. Deveria ter sido uma redução substancial, e bem organizada internacionalmente. Deveria haver uma retomada do internacionalismo. Nosso país vive um momento propício para reorganizar a classe trabalhadora, a terceira fase da construção de um projeto nacional. Deve-se dedicar um esforço especial para a produção de debates, produzir unidades de luta, pensamentos capazes de unificar e aproveitar esse momento político para projetar 10 anos à frente e termos a construção de uma nação efetivamente democrática e participativa, onde a classe trabalhadora tenha um papel decisivo na tomada de decisões.”

Ex-senador **Roberto Saturnino Braga**, presidente do Instituto Solidariedade Brasil, durante o debate “As transformações no mundo do trabalho hoje e os desafios do movimento socialista”, em 1º de junho de 2007, na sede do Sisejufe, no Rio de Janeiro.

6 horas: o “ovo de Colombo” do Judiciário Federal

A implantação de uma jornada de 6 horas de trabalho não beneficiaria apenas os servidores do Judiciário Federal. Ela seria positiva para a sociedade e os cidadãos como um todo. A opinião é do sociólogo Carlos Alberto Colombo, autor da pesquisa Aumento da Jornada de Trabalho, Qualidade de Vida e Produtividade na Justiça do Trabalho da 4ª Região. O trabalho serviu de base para que a direção do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul (Sintrajufe-RS) negociasse a volta das 6 horas para os servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) a partir de 2002. Em entrevista à *Idéias em Revista*, Colombo afirma que as próprias estatísticas oficiais mostram que aumentar as horas de trabalho nas repartições afeta negativamente a produtividade do

trabalho e a qualidade de vida dos servidores. Para ele, é importante lembrar que o servidor é antes de tudo um cidadão. E quando o direito à saúde é comprometido ou no momento em que a Justiça não funciona adequadamente, a pessoa também perde como cidadão e como servidor. O sociólogo defende a tese de que somente com diálogo democrático e negociação coletiva haverá avanços, como aconteceu no Rio Grande do Sul, para um acordo sobre a implementação das 6 horas.

(Idéias em Revista nº 19)

Idéias em Revista – Existem outras experiências bem sucedidas de redução da jornada de trabalho?

Carlos Alberto Colombo – Diversos órgãos públicos e empresas privadas já perceberam os ganhos de produtividade associados à redução da jornada de

trabalho, à melhoria da qualidade de vida e da satisfação no trabalho. Muitos já adotam jornada de 6 horas e investem na democratização das relações de trabalho e no desenvolvimento dos trabalhadores, dentre outros aspectos.

Idéias em Revista – E qual seria a experiência mais representativa?

Carlos Alberto Colombo – O exemplo mais ilustrativo para a reflexão que estamos desenvolvendo é o do próprio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Em 2003, após a divulgação dos resultados da pesquisa que eu mencionava, a Administração do TRT e o Sindicato dos servidores estabeleceram um acordo que resultou na redução da jornada de 40 para 35 horas semanais, com garantia de 1 hora de intervalo para o almoço. Na prática, resultou no retorno à carga horária de 30 horas semanais.



Carta aberta aos magistrados do Judiciário Federal

Senhor juiz,

Nosso pleito, dos servidores do Judiciário Federal no Rio de Janeiro, pela redução da jornada de trabalho para 6 horas diárias (30 horas semanais) atingiu um ponto crucial com a retirada do tema da pauta da reunião do Pleno do TRF, a partir de solicitação da Associação dos Juizes Federais, seção Rio de Janeiro. A ação da Ajufe-RJ, no nosso entender, está equivocada e não corresponde a história da entidade, que sempre cerrou fileiras conosco na luta por um Judiciário mais eficiente. Gostaríamos de lembrar, nesse momento, a trajetória de solidariedade do Sisejufe à Ajufe, como na questão da súmula vinculante, pela ampliação do número de varas federais, contra o foro privilegiado e contra o nepotismo. Diante desse quadro, o sindicato considera que é preciso esclarecer sobre as vantagens e os benefícios de uma jornada de trabalho menor e lembrar os precedentes de redução de jornada no Judiciário da União.

Desde 2004, a jornada de trabalho dos servidores do Superior Tribunal de Justiça (Resolução nº 19/2004) e do Conselho da Justiça Federal é de 6 horas diárias e 30 horas semanais. Essa carga horária se revelou mais adequada, aumentando comprovadamente a qualificação e eficiência dos serviços prestados, em atendimento aos princípios que regem a Administração Pública e dentro dos limites estabelecidos pela Lei nº 8.112/90. No âmbito do STJ e do CJF, todos os indicadores de produtividade melhoraram após a adoção daquela jornada de trabalho, que se revela triplamente benéfica, pois: a) beneficia o servidor, que tem mais qualidade de vida e mais tempo para a qualificação pessoal e o convívio com a família, reduzindo-se as doenças relacionadas ao trabalho; b) beneficia o usuário do serviço público, já que há acréscimo de eficiência no desempenho do servidor; c) beneficia o órgão público, melhorando os seus indicadores de produtividade e eficiência. Por outro lado, a adoção da jornada de 6 horas diárias também é meio hábil para permitir o atendimento ao público, que em muitos tribunais deve ser de 8 horas diárias.

Ora, ao se estabelecer que o atendimento ao público deverá ocorrer durante 8 horas diárias, este tratamento é melhor compatibilizado com a fixação da jornada dos servidores em 6 horas diárias do que com a manutenção de uma jornada de 8 horas diárias, já que nesta última hipótese o intervalo intra-jornada é obrigatório, o que não ocorre na jornada de 6 horas diárias, que pode ser cumprida de forma ininterrupta. Vale lembrar que a definição da jornada de trabalho dos servidores, conforme prevê o artigo 19 da Lei nº 8.112/90, integra a autonomia administrativa dos tribunais, resguardada pelo artigo 96, I, "b", da Constituição da República.

Em relação aos princípios que regem a Administração Pública, vale observar que todos são atendidos na fixação da jornada em 6 horas diárias, com destaque para o Princípio da Eficiência. Importa dizer que a autoridade administrativa deve estar atenta à superação de conceitos burocráticos ou formais em benefício da eficiência. Deve-se ter em conta que, com a informatização de todos os setores da Administração, hoje o servidor produz duas ou três vezes mais do que o fazia há alguns anos atrás, mas essa tecnologia tem um preço que é o estresse, a depressão e as doenças profissionais que se contrapõem à eficiência. A redução da jornada devolve o equilíbrio necessário para que o tra-

A jornada reduzida e contínua tem o mérito de fazer confluir os interesses, tanto dos trabalhadores, como da própria Administração. No caso dos servidores, pelo tempo livre de que poderão usufruir, utilizando-o para sua capacitação e crescimento profissionais, lazer, cultura, e convívio familiar. No caso da Administração, porque contará com servidores mais produtivos, mais saudáveis (mental e fisicamente), com maior capacidade de concentração no cumprimento de suas funções e mais eficiência. Não cabe desejar o ingresso do Poder Judiciário em novos tempos, com nova concepção de carreira e adicionais de qualificação, caso a mentalidade gestora permaneça no passado e na idéia de que produtividade, necessariamente, está vinculada a um excesso de horas de trabalho, em prejuízo do crescimento de cada servidor.

balho não cause o desgaste que prejudica o atendimento ao usuário do serviço público.

O desenvolvimento tecnológico acelerou os serviços prestados ao cidadão, democratizando o acesso ao aparato estatal. O uso da informática como ferramenta de produtividade passou a exigir maior qualificação do servidor. Resta agora, o Estado olhar para seu servidor em face desse novo tempo, criando alternativas capazes de, preservando o humano, melhorar cada vez mais a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Por tudo isso, achamos apropriado nos dirigir a cada magistrado do Judiciário Federal no estado do Rio de Janeiro para expor a necessidade desse importante avanço. O sindicato também disponibiliza na página na internet (<http://sisejufe.org.br>) três textos que, juntos, formam um amplo panorama da campanha pela redução da jornada de trabalho sem redução de salários. O primeiro texto foi produzido pelo sindicato para o 1º Encontro Nacional da Fenajufe sobre Jornada de 6 horas, que aconteceu em julho de 2008 na sede do Sisejufe. O segundo texto foi produzido pelo Departamento Jurídico do Sisejufe, em forma de memorial, e já foi distribuído aos desembargadores do TRF. O terceiro documento foi produzido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e lista argumentos para a redução da carga de trabalho.

A luta pela redução da jornada permeia todas as categorias de trabalhadores do Brasil. Por isso, acreditamos que o Judiciário da União precisa, mais uma vez, estar à frente dessa importante conquista dos servidores públicos que vai se refletir em melhores serviços à população. Contamos com o seu importante apoio.

Servidores e servidoras da Justiça Federal e do TRF

Plano de Carreira

Um instrumento coletivo de valorização

Quando promovemos o Seminário sobre Plano de Carreira e Gestão Democrática de Pessoa, Milton Canuto, secretário de Legislação da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e membro da Executiva Nacional da CUT, apresentou os conceitos de uma nova concepção de carreira. Segundo ele, na versão popular, a carreira é vista como a trajetória profissional de uma pessoa, com a possibilidade de ocorrer sucessos e fracassos. Já no campo legal, Canuto afirma que a carreira deve ser determinada por lei. No caso dos servidores públicos, é o Artigo 39 da Constituição Federal de 1988 que estabelece as regras para a carreira.

O caput do Artigo 39 da Constituição define que a União, os estados,

o Distrito Federal e os municípios devem instituir um conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrados pelos respectivos poderes. Para Canuto, isso permitirá que o servidor progrida, por meio de movimentos entre padrões de vencimentos e classes. E vai além: a carreira é um instrumento coletivo de valorização profissional que repercute na qualidade da prestação do serviço em médio e longo prazos.

O especialista lembra que o Parágrafo 1º do Artigo 39 determina que a fixação por padrões de vencimentos e dos demais componentes do sistema remuneratório deverá observar a natureza, o grau de responsabilidade e complexidade dos cargos competentes de cada carreira, os re-



Canuto: carreira é trajetória

quisitos para investidura e as peculiaridades dos cargos.

“Quando se fala em carreira, estamos falando de **mérito**, **cargos** e **classes**”, explica Milton Canuto.

Sobre **méritos**, Canuto refere-se ao ingresso no serviço público por meio de concurso público. Assim, o candidato faz jus à estabilidade prevista no Regime Jurídico Único (RJU), promoções, especialização e progressão – tudo mediante seu desempenho. É uma forma de acabar com o nepotismo.

A respeito das **classes**, Canuto diz que devem ser grupos de cargos com idêntica denominação e atribuições. Já os **cargos** – de carreira ou isolados – dependem da estratégia do Estado na criação de carreiras. Tudo isso resulta na valorização dos profissionais, sempre se levando em conta a progressão por titulação e qualificação adquirida durante a carreira.

As **carreiras** são classificadas como **genéricas**, que não se vinculam a um órgão ou uma entidade pública, mas atendem a necessidade de gestão, e as **específicas**, que se caracterizam pelo vínculo a determinado setor.

A estrutura básica das carreiras deve contar com uma denominação dos cargos, ter estabelecido níveis de titulação, prever fatores para promoção entre classes, por meio de avaliação de desempenho, criada pela Emenda Constitucional 19/1998, onde o Inciso III do Parágrafo 1º do Artigo 41 estabelece uma política remuneratória baseada em sistema de méritos, com avaliações desempenho individual e institucional.

O texto-base do Sisejufe para o Plano de Carreira

Que carreira queremos?

Carreira única, com três cargos e ascensão funcional.

Que cargos queremos em nossa carreira e que especialidades?

No Rio desejamos uma carreira única, com três cargos (auxiliar, técnico e analista – além das especialidades, para as quais haverá concurso específico sempre) e ascensão funcional. Pode ser também uma solução o concurso externo com reserva de vagas. Não é justo que um funcionário com vinte anos dedicados à Justiça, com extrema experiência e preparo dentro da instituição, fique com sua ascensão funcional negada, já que sua dedicação exclusiva ao trabalho cria dificuldades e empecilhos para que ele se dedique integralmente ao concurso externo para galgar o cargo superior. Não é democrático tratar os desiguais de forma igual, da mesma maneira não é salutar para administração ter funcionários com extrema experiência e preparo alijados do topo da carreira. Para evitar o nepotismo e a distorção no concurso interno, todavia, queremos uma ascensão funcional restrita aos funcionários concursados do cargo da carreira única, concurso com provas que tenham critérios objetivos e gabarito, e que seja feito por uma entidade/fundação pública independente. Assim, esperamos afastar quaisquer possibilidades de interferência dos órgãos e favorecimento ilícito a qualquer candidato. O concurso externo com reserva de vagas pode ser também uma alternativa para a ascensão na carreira única. Para possibilitar a ascensão funcional teremos que acompanhar com interesse as PECs que tratam do assunto, interferindo, todavia, para que elas não abram as portas para o valeduto na administração, com concur-

sos internos sem critérios, que confundam carreiras de tipo e órgãos diferentes. Defendemos concurso interno somente para carreiras afins.

Jornada de 6 horas = qualidade de vida

Para o Sisejufe é hora de conquistarmos a jornada de 6 horas para todos os funcionários do Judiciário Federal. Não dá para desvencilhar a discussão da carreira da discussão de jornada, pelo contrário, ela deve ser o eixo estratégico vital para pensarmos numa carreira com qualidade de vida. Não é possível discutir um plano de carreira sem levarmos em conta quanto tempo estaremos em nosso trabalho. Também não adianta termos critérios para tudo e salários dignos se nos tornarmos vítimas de LER/Dort, estresse e depressão. Por isto, o sindicato defende 6 horas de trabalho com turno duplo de atendimento, sem redução de salários ou perda do auxílio-alimentação. É bom lembrar que a jornada de 6 horas, oficializada, diminui o assédio moral, haja vista que os trabalhadores terão uma jornada vital saudável sem necessitar de favorecimento das chefias para resolver assuntos particulares.

Quadro e Carreira Única

Defendemos o quadro e carreira única com isonomia total, incluindo aposentados e pensionistas. O Sisejufe defende o quadro único, para que os servidores possam transitar livremente por todos os tribunais do Judiciário Federal. Isso possibilita que vários servidores voltem a seus estados de origem ou possam mudar para entidades da federação que desejarem, passando a integrar a folha de

pagamento do tribunal para o qual forem transferidos. O quadro único também é benéfico à Administração Pública, que poderá dispor de servidores de qualquer parte da federação conforme lhe convenha (vedada a remoção por punição, como já reza nosso atual PCS, com o aperfeiçoamento dos mecanismos que evitem a remoção por punição). Defendemos o quadro único com isonomia total de todos os benefícios, como auxílio-alimentação, auxílio-creche, e política isonômica de FCs por cartórios e varas. A carreira única, com ou sem ascensão funcional, é fundamental, tendo em vista a reforma da previdência que exige vinte anos na carreira para o servidor conseguir aposentadoria integral. Defendemos que o plano de carreira mantenha a isonomia total em todos os seus itens, entre os ativos e os inativos.

Defesa da saúde do trabalhador e luta contra o assédio moral e sexual

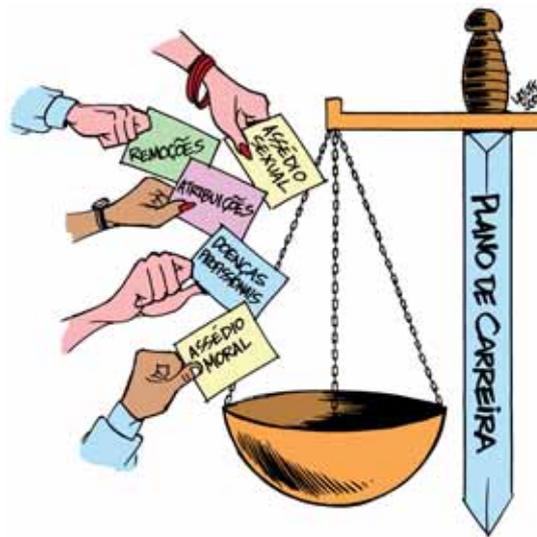
Devemos discutir novas formas de combate ao assédio moral e sexual dentro do Judiciário, ao discutirmos os critérios de ascensão funcional, de maneira que as FCs não sejam usadas como chantagem das chefias para manipular e controlar os servidores. Criar mecanismos para denúncia e prevenção do assédio moral e sexual, como uma ouvidoria dos servidores, com a participação do sindicato e administração, independente da cúpula dos tribunais, para articular a defesa dos servidores contra as várias formas de assédio. Defendemos também a criação de um código de ética e de defesa contra o assédio moral que tenha punições mais fortes para os assediadores e uma defesa mais célere para os assediados.

Critérios Objetivos para ocupação de FCs e CJs

Defendemos quem em lugar do critério subjetivo da “competência” para designação dos servidores para ocupação de FCs e CJs **haja critérios objetivos, observada a complexidade do FC ou CJ e a correlação com os cargos efetivos, que premiem os servidores com mais tempo de carreira.** Não há nenhuma razão que faça com que um servidor com meses de Judiciário seja preferido a outro com larga experiência e muito tempo de Justiça nas promoções para Funções Comissionadas e CJs. A prática “discricionária” gerou um quadro de distorções no qual servidores com mais tempo de serviço, experiência e preparo, acabam sendo chefiados por recém-concursados. Defendemos critérios como a existência de um tempo mínimo de Justiça para ocupação de determinadas funções, treinamento adequado e, para determinados cargos, curso superior específico – com um regulamento-geral que afaste o personalismo e o favorecimento. Defendemos também que sejam abertos concursos internos com critérios objetivos, com os servidores habilitados para prover determinada função ou cargo, de maneira a que a função/cargo seja provida pelo habilitado no concurso, agindo a administração assim com transparência e neutralidade (concurso com provas objetivas, gabaritos acessíveis a todos).

Critérios para ocupação de FCs e CJs e lutas contra as requisições e cessões

Lutar para que a totalidade das FCs e CJs sejam de servidores do Judiciário Federal e que os cargos hoje ocupados por cedidos e requisita-



dos sejam na íntegra de servidores concursados do Judiciário Federal.

Isonomia de chefes de cartório, luta específica da Justiça Eleitoral

Lutamos para colocar no bojo do projeto a **determinação da isonomia de chefes de cartório da capital e do interior**, para que eles tenham a mesma remuneração, independentemente da cidade em que trabalhem e da quantidade de procedimentos por cartório.

Produtividade e qualidade? Com que critérios?

Devemos interferir no sistema de avaliação que, da maneira como está, em lugar de sistema de avaliação funcional coletivo nada mais é do que um sistema de avaliação individual competitivo e de assédio moral contra o servidor. Os critérios são subjetivos e têm como objetivo julgar e punir aqueles servidores que não se enquadrem ou que não agradem suas chefias. Ligada à questão da avaliação temos que repensar a questão da “produtividade”. Qual o critério de produtividade para avaliar o trabalho de um servidor do Ju-

diciário. Afinal, nosso trabalho não é um produto manufaturado numa linha de produção, duas sentenças são sempre diferentes. Não pode ser o critério puramente estatístico a determinar a produtividade de um cartório ou de um juízo. Cada vara federal tem uma composição diferente e não há um padrão único que possa ser usado para definir uma delas como o

paradigma. O que tem que ser pesado é a qualidade, o tipo de sentença, mais do que a quantidade delas. A produtividade dentro do Judiciário deve ser humana, observado o grau de satisfação do cidadão com o desempenho da Justiça. Há que se avaliar o papel crítico do servidor do Judiciário na busca de uma Justiça que não seja apenas eficiente e rápida, mas que tenha visão social, seja democrática, com a participação dos sindicatos, acessível e que defenda o direito dos estratos mais pobres da sociedade.

Revisão da tabela salarial

Propomos uma revisão salarial que reponha o percentual perdido nos anos de implementação do PCS e que diminua a distância salarial entre os cargos. Defendemos uma carreira com 10 referências e que na tabela salarial haja sobreposição das referências. Assim, o técnico em fim de carreira terá um salário duas referências acima de um analista em início de carreira. Isso se justifica pelo fato de as atribuições entre os cargos serem muito semelhantes. E também pela valorização de um servidor que já presta serviço a vários anos. No caso da sobreposição, se um técnico fizer concurso para analista, um dispositivo legal impedirá que ele tenha redução salarial.

Sindicato defende, na Fenajufe, carreira com dez níveis

Sisejufe vai promover, em outubro, encontro para encaminhar propostas do Rio

Um Plano de Carreira no Judiciário Federal com uma tabela salarial mais curta, com apenas dez níveis, e distâncias menores entre os cargos de auxiliar, analista e técnico. Essas foram propostas apresentadas e defendidas pelos diretores do Sisejufe Roberto Ponciano e Valter Nogueira Alves, durante a reunião ampliada sobre Plano de Carreira realizada pela Fenajufe, em Brasília, nos dias 30 e 31 de agosto. O projeto do Rio é bem próximo à proposta que os representantes de Brasília fizeram, mas há diferença na nomenclatura e na exigência de escolaridade para os cargos. Já a bancada de São Paulo propôs um projeto com 30 níveis de carreira e com progresso horizontal e vertical, um dos pontos de discordância do encontro. A

reunião ampliada contou com a participação de 97 dirigentes de vários Estados. Foi criado um Grupo de Trabalho Nacional de Carreira e as propostas serão encaminhadas para debate aos sindicatos filiados à Fenajufe.

De acordo com Ponciano, todas as tabelas apresentadas no encontro terminam com o nível final entre R\$ 18 mil e R\$ 19 mil, que é o que ganham hoje as carreiras típicas de Estado como TCU e Controladoria da União. No entanto, enquanto o menor salário na tabela de 30 níveis fica em R\$ 3 mil, uma diferença de R\$ 16 mil, o menor salário na lógica da carreira mais curta fica em R\$ 6 mil.

Os principais dissensos do plano se concentraram em dois pontos. O primeiro fica na tabela salarial, com

o Rio de Janeiro propondo apenas dez níveis por cargo, encurtando as distâncias entre auxiliar, analista e técnico, contra os 30 níveis encaminhados por São Paulo. Os diretores do Sisejufe avaliam que a proposta paulista pode quebrar a paridade, por não haver garantias para a progressão horizontal aos aposentados, e que com uma carreira de 30 níveis, o número de avaliações da administração aumentaria, dando maior poder aos tribunais sobre os servidores. O Rio Grande do Sul não apresentou uma proposta definida, mas defendeu que haja evolução na carreira durante toda a vida funcional.

Entre os pontos de consenso estão a luta para garantir que não haja terceirização nos cargos da carreira; a definição de critérios objetivos e democráticos para as FCs e cargos em comissão; e paridade entre ativos e aposentados.

Na avaliação dos diretores do Sisejufe, a participação do sindicato do Rio na reunião ampliada foi de grande destaque, tendo em vista que as propostas apresentadas foram desenvolvidas em nove encontros preparatórios para o Plano de Carreira. O Sisejufe recebeu convites informais para participar de debates sobre o Plano de Carreira em outros estados e muitos sindicatos levaram propostas do Rio, inclusive com a tabela salarial, para debater com suas bases.

“Os dissensos não são ideológicos, mas vão balizar os debates. Nós, do Rio de Janeiro, defendemos uma carreira mais curta para que se diminuam as diferenças salariais entre auxiliares, analistas e técnicos. Quanto mais curta a carreira, menor o desnível”, afirma Valter Nogueira Alves.

Estudo Remunerações Plano de Carreira - Proposta do Sisejufe

	Classe	Padrão	VB	GAJ	Remuneração
Analista Judiciário	A	24	R\$ 12.133,33	R\$ 6.066,67	R\$ 18.200,00
Analista Judiciário	A	23	R\$ 11.563,92	R\$ 5.781,96	R\$ 17.345,87
Analista Judiciário	A	22	R\$ 11.021,22	R\$ 5.510,61	R\$ 16.531,83
Analista Judiciário	A	21	R\$ 10.504,00	R\$ 5.252,00	R\$ 15.755,99
Analista Judiciário	B	20	R\$ 10.011,04	R\$ 5.005,52	R\$ 15.016,56
Analista Judiciário	B	19	R\$ 9.541,22	R\$ 4.770,61	R\$ 14.311,84
Analista Judiciário	B	18	R\$ 9.093,46	R\$ 4.546,73	R\$ 13.640,18
Analista Judiciário	C	17	R\$ 8.666,70	R\$ 4.333,35	R\$ 13.000,05
Analista Judiciário	C	16	R\$ 8.259,97	R\$ 4.129,99	R\$ 12.389,96
Analista Judiciário	C	15	R\$ 7.872,33	R\$ 3.936,17	R\$ 11.808,50
Técnico Judiciário	A	17	R\$ 8.666,70	R\$ 4.333,35	R\$ 13.000,05
Técnico Judiciário	A	16	R\$ 8.259,97	R\$ 4.129,99	R\$ 12.389,96
Técnico Judiciário	A	15	R\$ 7.872,33	R\$ 3.936,17	R\$ 11.808,50
Técnico Judiciário	A	14	R\$ 7.502,88	R\$ 3.751,44	R\$ 11.254,32
Técnico Judiciário	B	13	R\$ 7.150,77	R\$ 3.575,39	R\$ 10.726,16
Técnico Judiciário	B	12	R\$ 6.815,19	R\$ 3.407,59	R\$ 10.222,78
Técnico Judiciário	B	11	R\$ 6.495,35	R\$ 3.247,67	R\$ 9.743,02
Técnico Judiciário	C	10	R\$ 6.190,52	R\$ 3.095,26	R\$ 9.285,78
Técnico Judiciário	C	9	R\$ 5.900,00	R\$ 2.950,00	R\$ 8.850,00
Técnico Judiciário	C	8	R\$ 5.623,11	R\$ 2.811,56	R\$ 8.434,67
Auxiliar Judiciário	A	10	R\$ 6.190,52	R\$ 3.095,26	R\$ 9.285,78
Auxiliar Judiciário	A	9	R\$ 5.900,00	R\$ 2.950,00	R\$ 8.850,00
Auxiliar Judiciário	A	8	R\$ 5.623,11	R\$ 2.811,56	R\$ 8.434,67
Auxiliar Judiciário	A	7	R\$ 5.359,22	R\$ 2.679,61	R\$ 8.038,83
Auxiliar Judiciário	B	6	R\$ 5.107,71	R\$ 2.553,86	R\$ 7.661,57
Auxiliar Judiciário	B	5	R\$ 4.868,01	R\$ 2.434,00	R\$ 7.302,01
Auxiliar Judiciário	B	4	R\$ 4.639,55	R\$ 2.319,78	R\$ 6.959,33
Auxiliar Judiciário	C	3	R\$ 4.421,82	R\$ 2.210,91	R\$ 6.632,73
Auxiliar Judiciário	C	2	R\$ 4.214,30	R\$ 2.107,15	R\$ 6.321,45
Auxiliar Judiciário	C	1	R\$ 4.016,53	R\$ 2.008,26	R\$ 6.024,79

Elaboração: Washington Luiz Moura Lima

A maioria das propostas precisa ser melhor debatida

Confira abaixo os pontos consensuais e os polêmicos nas discussões da Fenajufe

Polêmicas na reunião ampliada

1) Definição de critérios objetivos e democráticos para as FCs e Cargos em comissão

1.1 Redução/Extinção

- a) Extinção das FCs de 1 a 4;
- b) Extinção das FCs;
- c) Manutenção apenas das funções FC1, FC2 e FC4 e CJs (Judiciário) e das funções FC1, FC2 e Cc3 a Cc7 (MPU);
- d) Redução dos números de FCs e Cargos em Comissão;
- e) Manter os valores de funções e Cargos em Comissão congelados;
- f) Decréscimo gradativo dos valores de FCs e Cargos em Comissão.

1.2 Critérios de ocupação

- a) Ampliar o percentual de ocupação de FCs e cargos em comissão para servidores efetivos do quadro;
 - b) Existir apenas FCs de cargos de coordenação;
 - c) 100% para servidores efetivos;
 - d) Garantir o máximo de percentual das CJs (Judiciário) e Ccs (MPU) para servidores do quadro (80% mínimo). Critérios: Prova escrita (peso 50%); Tempo de serviço (peso 50%) e Mandato definido (2 anos);
 - e) Ocupação por Gestão por competência (conhecimentos, habilidades e atitudes);
 - f) Ocupação de funções por um processo seletivo simplificado;
 - g) Eleição para cargos de direção e chefias;
 - h) Lista tripla para ocupação de cargo de diretor geral.
- ##### 1.3 Atualização de quintos incorporados.

2) Jornada de Trabalho de 30 horas sem redução de salários e benefícios

- a) Inclusão no Plano de Carreira, ou
- b) Encaminhar a luta separadamente

3) Formação

- a) Criação de uma Escola de Formação no Judiciário Federal e MPU com a

participação de membros e servidores, além de representantes das entidades sindicais para criar políticas de formação para os servidores;

- b) Sistema de formação custeado pela união;
- c) Discutir a reestruturação das escolas existentes;
- d) Trabalhar com a ENAP e outras escolas de governos nacionais e internacionais;
- e) Aumentos dos percentuais de Ações de treinamento (até 9%), graduação (até 10%), especialização (12%), mestrado (20%), doutorado (30%), segunda graduação (+10%).

4) Adicionais, gratificações e licenças

- a) criação do adicional por desempenho periódico a cada 5 anos;
- b) anuênio;
- c) licença-prêmio;
- d) gratificação de atividades cartorárias;
- e) gratificações em cima do maior vencimento do cargo;
- f) mudança para Gratificação Judiciária e Ministerial.

5) Desenvolvimento na carreira

5.1 Ascensão funcional

- a) Critérios para habilitação: antiguidade (5 anos) e formação na classe correspondente; para classificação: prova escrita (90% de peso) e prova de títulos (10%) e para desempate: antiguidade, prova escrita e prova de título;
- b) Ascensão funcional por tempo de serviço;
- c) Concurso externo com reserva de vagas ou concurso interno com prova objetiva.

5.2 Cargo único;

5.3 Mudança na nomenclatura dos cargos e nos requisitos para ingresso;

5.4 Definição de áreas de atividade;

5.5 Progressão

- a) Progressão vertical (por tempo de serviço) e horizontal (por formação) conjunta (interstício de um ano), sendo

o critério paraprogessão horizontal 45 horas de cursos anuais promovidos pela administração, em caráter obrigatório;

- b) Progressão vertical (por tempo de serviço) e horizontal (por formação) conjunta (interstício de dois anos alternados). Critério para progressão horizontal: 120 horas de cursos anuais promovidos pela administração, em caráter obrigatório;
- c) Tempo de progressão na carreira: 10 anos, 15 anos ou 30 anos.

5.6 Carreira em Y;

5.7 Avaliação de desempenho com critérios objetivos.

6) Remuneração

- a) Padrões: 10, 15, 16 ou 30;
- b) Discussão de subsídio;
- c) Referência financeira: tabelas de outras carreiras;
- d) Intercessão dos cargos.

7) Quadro único para unificação dos direitos

Consensos na reunião ampliada

- 1) Conceituar carreira, cargo e classe na lei;
- 2) Definir as atribuições dos cargos em lei para evitar o desvio de função e a terceirização;
- 3) Garantir que não haja terceirização nos cargos da carreira;
- 4) Definir critérios objetivos e democráticos para as FCs e Cargos em Comissão;
- 5) Estabelecer a paridade entre ativos e aposentados;
- 6) Desvincular cursos em relação aos cargos e FCs para concessão de adicional de qualificação;
- 7) Melhorar a remuneração;
- 8) Criar condições de desenvolvimento na carreira;
- 9) Aumentar os percentuais de adicional de qualificação;
- 10) Carreira única;
- 11) Quadro único para a mobilidade.

Estudo Remunerações Plano de Carreira Comparativo Atual X Propostas

Número de FCs e CJs por Órgão

Até maio de 2002	À Partir de 06/02	STF	STJ	JF	JM	JE	JT	JDFT	Sub Total	J.E. Cargos Isolados	TOTAL
FC 10	CJ-4	2	2	7	1	25	84	3	124	8	132
FC 9	CJ-3	64	126	785	60	120	2.528	264	3.947	7	3.954
FC 8	CJ-2	27	85	368	3	489	673	63	1.708	18	1.726
FC 7	CJ-1	40	83	312	14	54	186	-	689		689
FC 6	FC-06	123	165	161	17	4	52	-	522		522
FC 5	FC-05	5	111	6.759	78	911	5.533	652	14.049		14.049
FC 4	FC-04	54	217	2.655	55	885	5.279	109	9.254		9.254
FC 3	FC-03	40	-	683	31	170	4.653	369	5.946	2.373	8.319
FC 2	FC-02	68	135	1.180	80	208	5.257	176	7.104	2.359	9.463
FC 1	FC-01	32	-	362	16	255	2.210	230	3.105		3.105
TOTAL		455	924	13.272	355	3.121	26.455	1.866	46.448	4.765	51.213

Observações :
Existem 108 cargos sem definição de na JE.
Não há informações dos T.R.E. de DF, GO e RR.

Fonte:
Grupo de Trabalho de Estudos Salariais - Portaria nº 91/2000 - STF
Planilha originalmente elaborada para a FENAJUFE.

Elaboração: Washington Luiz Moura Lima

Estimativa Redução Orçamentária Extinção FC1 a FC4

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO E JDFT	
CUSTO FC/CJ COM VÍNCULO E OPTANTES	R\$ 1.837.046.459,20
CUSTO FC/CJ C/ VÍNCULO E NÃO OPT E S/ VÍNCULO	R\$ 295.045.722,10
TOTAL CUSTO ANUAL FC/CJ	R\$ 2.132.092.181,30
CUSTO ANUAL FC 1 a FC 4	R\$ 786.148.774,58
Percentual Custo FC 1 a 4 sobre o Total	36,87%

TOTAL CUSTO ANUAL PROPOSTA SISEJUFE Carreira Efetiva	R\$ 8.633.119.079,15
CUSTO ANUAL FC 1 a FC 4	R\$ 786.148.774,58
Percentual Custo FC 1 a 4 sobre o Total Custo Anual Proposta Sisejufe	9,11%
CUSTO PROP SISEJUFE CARRREIRA EFETIVA EXTINGUINDO FC 1 a 4	7.846.970.304,57

Observações:
Veja as observações nas planilhas de custo por Órgão, acerca da estimativa de número FC/CJ e por situação de Opção.
Os custos foram calculados com base no valor da remuneração na última parcela do PCS, em dezembro de 2008, por um ano.
Veja metodologia, critérios e observações sobre o cálculo do Total Custo Anual Proposta Sisejufe Carreira Efetiva, nas Planilhas específicas dessas estimativas.

Elaboração: Washington Luiz Moura Lima

Observações:
Situação Atual é o valor quando da aplicação da última parcela do PCS III, em Dezembro de 2008.

Elaboração: Washington Luiz Moura Lima

**Carreira Efetiva Estimativa Impacto Orçamentário Proposta Sisejufe
Resumo Geral**

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO E JDFT	
CUSTO ANUAL ESTIMADO PROPOSTA - ATIVOS	R\$ 6.884.410.466,25
CUSTO ANUAL ESTIMADO PROPOSTA - INATIVOS	R\$ 1.748.708.612,90
TOTAL CUSTO PROPOSTA	R\$ 8.633.119.079,15
CUSTO ATUAL ATIVOS	R\$ 8.704.967.035,83
CUSTO ATUAL INATIVOS	R\$ 1.855.838.747,69
TOTAL CUSTO ATUAL	R\$ 10.560.805.783,52
PERCENTUAL DE IMPACTO ATIVOS	79,09%
PERCENTUAL DE IMPACTO INATIVOS	94,23%
PERCENTUAL DE IMPACTO TOTAL	81,75%

Observações:
Os custos acima foram calculados para a carreira efetiva. Não estão incluídos os custos de anuênios, GAE, GAS e Adicional de Qualificação, dentre outros.
Veja observações nas planilhas de custo por Órgão, acerca da estimativa de número de servidores.
Se for comparado o custo acima com o custo total atual da folha, o percentual de impacto será bem menor, em função de que serão acrescentados os gastos com magistrados, FC/CJ e VPNI, dentre outros.
Custo atual, é o valor relativo a remuneração na última parcela do PCS, em dezembro de 2008, por um ano.

Elaboração: Washington Luiz Moura Lima

Propostas de Servidores

Diferença salarial

Através dos últimos PC's foi criado uma grande defasagem entre o vencimento do Técnico Judiciário e do Analista Judiciário, mesmo considerando que o referido técnico possui nível superior. Em final de carreira, por exemplo, constata-se uma diferença de mais de R\$ 3 mil, tal fato se torna ainda mais gritante se considerarmos que na grande maioria dos casos, ambos desempenham as mesmas funções. Até entendendo que deva haver uma diferença em relação aos vencimentos destes cargos, porém nada tão acentuado. Já que a ascensão funcional não mais existe, seria interessante diminuirmos esta diferença salarial desde que o Técnico Judiciário possua nível superior, até para estimulá-lo a aperfeiçoar-se. Nada contra os Analistas, que merecem os seus atuais vencimentos, porém, por questão de justiça necessitamos diminuir esta discrepância entre os dois vencimentos.

Roberto Tavares Nunes - TRT

FCs, CJs e anuênios

Retorno da Incorporação de funções comissionadas e cargos em comissão. Os valores são altos e correspondem a cerca de 40% do salário do servidor. A incorporação é uma garantia que o servidor tem contra o assédio moral praticado por autoridades (Na Justiça lidamos com autoridades). No município e Estados o instituto continua. Até a CLT prevê a incorporação após algum tempo de serviço. As funções (FC's) e os cargos (CJ's) obrigam o servidor, em decorrência da natureza das atribuições, a responder com o próprio patrimônio em várias situações. Quando ocupamos chefias, por exemplo, estamos sujeitos a inúmeras formas de retaliação quando contrariamos interesses de autoridades. **Retorno dos anuênios.** Mais uma vez referencio o exemplo da iniciativa privada que os têm. Até na faculdade onde leciono à noite, que não me paga os salários em dia, existe a concessão de anuênios. O direito também foi mantido nos Estados e Municípios. As supressão dos dois direitos foi obra do FHC.

Paulo Faraco - TRT

Adicionais, FCs e CJs

Propostas: Inclusão de artigo no novo projeto de PCS prevendo o adicional por tempo de serviço de 1% (um por cento) por ano de serviço. Inclusão de artigo com nova redação do art. 15 do PCS, incisos I, II e III, para que o adicional de qualificação passe a ter os seguintes percentuais: 7,5%, em se tratando de certificado de especialização; 12% (doze por cento), em se tratando de título de mestre; e 20% (vinte por cento), em se tratando de título de doutor. Inclusão de artigo no novo projeto de PCS prevendo a conversão automática dos quintos incorporados, por parcelas equivalentes, se e quando ocorrer transformação do cargo ou função originária da incorporação e seu respectivo valor. Incluir no novo PCS a redefinição das tabelas dos valores de vencimento (apenas) das classes e padrões dos cargos, partindo-se sempre de uma maior e melhor remuneração para o cargo de Analista Judiciário. Desse modo, os valores dos vencimentos dos Técnicos Judiciários na classe C (final) deverão corresponder aos mesmos valores dos vencimentos da classe A (inicial) dos Analistas Judiciários, e os valores dos vencimentos da classe C (final) dos Auxiliares Judiciários deverão corresponder aos mesmos valores dos vencimentos da classe A (inicial) dos Técnicos Judiciários, sem qualquer alteração nas classes (A, B e C) e padrões (sempre de 1 a 15).

Incluir no novo PCS a redefinição das tabelas dos valores de vencimento (apenas) das classes e padrões dos cargos, partindo-se sempre de uma maior e melhor remuneração para o cargo de Analista Judiciário. Desse modo, os valores dos vencimentos dos Técnicos Judiciários na classe C (final) deverão corresponder aos mesmos valores dos vencimentos da classe A (inicial) dos

Analistas Judiciários, e os valores dos vencimentos da classe C (final) dos Auxiliares Judiciários deverão corresponder aos mesmos valores dos vencimentos da classe A (inicial) dos Técnicos Judiciários, sem qualquer alteração nas classes (A, B e C) e padrões (sempre de 1 a 15).

Inclusão de artigo no novo projeto de PCS determinando ao STF, ao CNJ, ao CJF e ao CSJT promover, efetivamente, a uniformização de critérios e procedimentos, no âmbito de suas competências, valendo-se inclusive da possibilidade de se transformar CJs e FCs, sem aumento de despesas, para que em todos os órgãos do Judiciário possuam os mesmos cargos e funções. Para se dar um pequeno exemplo da ausência de unificação de critérios quanto aos cargos e funções nos Tribunais, um Chefe de Gabinete no TRT do Rio Grande do Sul é enquadrado como CJ-2, ao passo que o mesmo Chefe de Gabinete no TRT do Rio de Janeiro é enquadrado como CJ-1, e assim por diante.

Marcos Lourenço da Silva - Técnico Judiciário - TRT-RJ

Área da Informática JF

Os profissionais de TI do Judiciário Federal solicitam uma gratificação adicional de 35% sobre o vencimento, nos mesmos moldes das gratificações GAS e GAE, concedidas, respectivamente, aos Agentes de Segurança e Oficiais de Justiça. Nos últimos 20 anos, a descrição do cargo de técnico/analista de Informática permanece praticamente inalterada. Dessa forma, concluímos que existem grandes lacunas em relação às atividades realizadas, hoje, pelos técnicos/analistas de Informática e as atividades descritas para o cargo.

*Luiz Eduardo Ferreira Araújo
Sesadi - Justiça Federal*

Acesse a nossa página na internet (sisejufe.org.br), clique em Encontro Estadual sobre Plano de Carreira e conheça na íntegra as propostas enviadas ao Sisejufe, via correio eletrônico, pelos servidores do Judiciário Federal. Envie também a sua proposta e participe do Encontro Estadual, dias 24 e 25 de outubro, na sede do sindicato.

Sindicalizados do Rio decidirão em outubro propostas para a carreira. Participe você também.

O Sisejufe está organizando o Encontro Estadual sobre Plano de Carreira que vai acontecer nos dias 24 e 25 de outubro de 2008, no auditório do sindicato. O evento pretende reunir servidores do Judiciário Federal do interior e da capital e terá caráter deliberativo em relação às propostas para o Plano de Carreira. Este encontro é o fechamento de

um ciclo iniciado de forma pioneira pelo Sisejufe quando, em 2007, promoveu o 1º Seminário sobre Plano de Carreira e Gestão Democrática de Pessoal. As inscrições para o encontro serão abertas em outubro e as informações para garantir vaga estarão disponíveis na página da internet do sindicato.