

PLANO DE CARREIRA NO JUDICIÁRIO FEDERAL

Por Paulo Roberto Koinski - Justiça Federal

Definição de Metas

Estamos propondo uma nova fase na vida funcional dos servidores do Judiciário Federal com a discussão e posterior aprovação do Plano de Carreira do Judiciário Federal, visando o real desenvolvimento do trabalhador e a melhoria da prestação jurisdicional.

Para conquistarmos legitimidade nesta fase precisamos ouvir a sociedade e sentir o que a sociedade ganha com isso, pois só assim teremos argumentos para, num primeiro momento, convencer a cúpula do Judiciário a propor a lei do Plano de Carreira e, posteriormente, os parlamentares que discutirão e aprovarão a referida Lei.

A carreira precisa ser exaustivamente discutida junto à categoria, inicialmente nos locais de trabalho e depois em congressos regionais.

Só conquistamos os três PCSs porque tínhamos argumentos colhidos junto à base da categoria e, quando questionados, respondemos à altura, inclusive com mobilizações, pois sabíamos o que queríamos.

As discussões dos três PCSs foram iniciadas visando Planos de Carreira, porém, face a atropelos de tramitação, optamos por tabelões salariais, resolvendo a parte salarial, mas postergando a maioria das questões relativas à carreira, mesmo vencendo alguns pontos de carreira como a manutenção da paridade ativo/inativo; os adicionais de qualificação; a proporção das FCs para os servidores do quadro e um certo freio nas terceirizações. Porém precisamos aprimorar estes itens e avançar rumo à tão sonhada carreira do Judiciário que queremos.

A seguir apresento um trabalho que tem por base pesquisa em jornais e sites que tratam de plano de carreira. Para uma melhor apresentação do conteúdo dividi o texto em 8 tópicos que parecem mais recorrentes nas fontes consultadas e em contatos preliminares com a categoria.

1- Função Comissionada e CJ

A discussão sobre funções comissionadas encontra resistências junto à própria categoria dos servidores do Judiciário, fruto da velha concepção de que “a FC é do juiz e ele a dá para quem quiser”. Porém não podemos ignorar que 43% dos servidores do Judiciário Federal ocupam FC ou CJ.

A nosso favor temos os próprios argumentos da administração gerencial apontados como guia mestra da Reforma do Estado, voltada para a obtenção de resultados, pois esta linha de pensamento defende a eficácia, ponto máximo da competência para o preenchimento de qualquer cargo.

Já o critério de nomeações atual é passível de muitas falhas e pode levar à condução de indivíduos com pouco conhecimento da história e da cultura da organização, sem o preparo técnico necessário, premiando a ascensão por critérios políticos e simpatias pessoais em detrimento da capacidade técnica ou administrativa objetivada pela organização.

Outro ponto positivo na adoção de critérios objetivos para o preenchimento das FCS é que estes permitem 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.

É preciso lutar para que a totalidade das FCs e CJs sejam exclusivas de servidores do Judiciário Federal e que os cargos hoje ocupados por cedidos e requisitados sejam, na íntegra, de servidores concursados do Judiciário Federal.

Devemos ter critérios claros de ocupação destas FCs e CJs.

Como elas devem ser ocupadas? Devem ser usados critérios como antigüidade e merecimento? Os cargos de chefia devem ou não ser providos por concurso público interno? Estas são questões a serem esmiuçadas para se tornarem lei via Plano de Carreira.

2- Paridade entre ativos e inativos

Estamos discutindo um direito que parece ser abstrato para os novos trabalhadores, pois não pensam em aposentar-se tão cedo. É bom lembrar que muitos aposentados alcançaram esta condição via acidentes e aquela idéia de envelhecer para se aposentar tem ficado cada vez mais distante, pois os novos tempos têm elevado a idade de aposentadoria, colocando a aposentadoria por morbidez como mais provável a cada dia.

Nos três Planos de Cargos e Salários anteriores conseguimos manter a paridade ativo-inativo, apesar das investidas dos representantes do poder executivo no sentido de quebrar a paridade.

3- Ascensão Funcional

O tema mais polêmico junto à categoria tem sido a ascensão funcional. Para iniciarmos a discussão estou anexando matéria da FASUBRA, que considero muito rica em dados e argumentos.

“APRESENTAÇÃO

A FASUBRA Sindical, no intuito de contribuir com a discussão sobre o instituto da Ascensão Funcional e as alterações propostas no inciso II do artigo 37 da Constituição Federal (PEC nº 257/95, apensadas: PEC's 456/97; 248/00 e 206/03), apresenta suas argumentações em defesa do instituto da ascensão funcional e da carreira do servidor público, previsto constitucionalmente (art. 39 da Constituição Federal)

A redação do inciso II do Artigo 37 da Constituição Federal, trata da forma de provimento de cargos públicos, instituindo que “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação previa em concurso público...” (Inciso II com redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 04/06/1998). Deste texto, surge à interpretação do Supremo Tribunal Federal, quanto à inconstitucionalidade de todas as formas de Provimento Derivado de cargos públicos.

Esta interpretação, porém, tem demonstrado na prática a impossibilidade de se estabelecer à administração racional dos quadros de pessoal, no Estado Brasileiro. Dificuldade essa que tem refletido, na forma como o Estado cumpre seu papel junto à população.

Outro fato que a FASUBRA quer demonstrar é a incongruência entre este inciso do artigo 37 e o artigo 39, da Carta Magna, que trata do desenvolvimento dos servidores públicos em suas carreiras.

INTRODUÇÃO

O Estado Brasileiro, em seu nascedouro, estabeleceu-se como um Estado Prátrimonialista, onde o interesse das elites prevalecia sobre o da maioria da população. Este modelo de Estado, em todas as esferas, poderes e escalões, sempre pautou as indicações para o preenchimento dos cargos públicos.

A primeira tentativa de se efetivar um corpo para o Estado, através da organização de seus agentes, os servidores públicos, em outro modelo que não o prátrimonialista, só vai acontecer com a promulgação da Constituição de 1937, que fixa “a primeira investidura nos cargos de carreira far-se-á mediante concurso de provas ou de títulos”; (CF 1937, art 156, alínea b)”.

A Carta de 1946 manteve o que já havia sido fixado pela anterior, em seu artigo 186 diz que “A primeira investidura em cargo de carreira e em outros que a lei determinar efetuar-se-á mediante concurso, precedendo inspeção de saúde.”.

A Lei 1.711/52, Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, veio dar organicidade ao que fixava a Constituição da época, de forma a ser a primeira tentativa para se definir qual modelo de função pública deveria organizar o Estado Brasileiro.

A Constituição seguinte, de 1967, período do governo militar, também vai preceituar que “A nomeação para cargo público exige aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos” no parágrafo 1º do art. 95. Isto, porém, não se consolida na manutenção do modelo de função pública iniciado na década anterior. Durante o governo militar, houve a desconstituição da Lei 1.711/52, através de uma série de atos, sobre o que não será possível discorrer neste documento. Essa mudança de rumos, aliada ao projeto expansionista dos militares, não só empurrou o Estado à precarização das relações de

trabalho com os seus agentes, os servidores públicos – as contratações passaram a ser pelo regime Geral/Celetista, como provocou um retrocesso na forma de captação de quadros para o serviço público. Neste período, os Concursos Públicos representavam a forma de ingresso minoritária, a tônica era o ingresso por indicação pelos mais variados tipos de clientelismo, sem nenhuma forma de planejamento que atendesse aos projetos institucionais e a necessidade pública. Os princípios da impessoalidade, igualdade e equidade eram afrontados.

A Assembléia Constituinte de 1988 limitou o retrocesso prátrimonialista dos militares, estancando as irregularidades de ingresso, ao adotar no inciso II do artigo 37 o ingresso no Cargo por Concurso Público e instituindo o Regime Jurídico Único – RJU - e a Carreira, dando base também para a redefinição do modelo de função pública que o Estado Brasileiro deveria seguir.

A interpretação majoritária do inciso II do art. 37 da Carta de 1988 estabelece a impossibilidade jurídica do desenvolvimento, enrijecendo a gestão pública, com conseqüente perda na qualidade do serviço, porém, no seu artigo 39, apresenta uma dualidade ao estabelecer à possibilidade de desenvolvimento na carreira, com a mudança de um cargo para outro de maior hierarquia.

Soma-se a isso a política de redução do aparelho do Estado, que entra em franca implantação nos Governos Collor e Fernando Henrique Cardoso, culminando com a Reforma Administrativa que desconstitui o segundo Estatuto dos Servidores Públicos (Lei nº 8112/90).

Na década de 1990 e início dos anos 2000, o Governo extinguiu cargos implantando a terceirização no serviço público, abrindo mercado para a iniciativa privada, com aumento do gasto público. Está política aliada à impossibilidade real de carreiras vem estimulando a ocorrência de desvios de função, com exploração dos servidores.

A redução do quadro de pessoal e do aparelho do Estado com o não preenchimento dos cargos vagos, incentivo às demissões, aposentadorias, redução do ritmo das contratações é resultado direto desta política. A política Bresseriana de criação de agências executivas e organizações sociais no lugar de serviços públicos nas áreas sociais, trazendo contratações celetistas, instala uma visão elitista do serviço público – com privilégio a cargos de nível superior (ciclo de gestão) e terceirização das atividades de nível médio e de apóio.

Quanto às carreiras no serviço público, há tratamento diferenciado em relação às carreiras, distanciando-se os vencimentos, com franco estímulo às “carreiras típicas de Estado”, do chamado “núcleo duro”, fiscalização, diplomacia e segurança e causando desestímulo às carreiras das áreas sociais, saúde, educação, meio-ambiente, entre outras. A isonomia de tratamento é cada vez mais ferida. Os planos de Cargos são apenas tabelas salariais, com restrita possibilidade de desenvolvimento.

O MODELO DE FUNÇÃO PÚBLICA COMO ORGANIZADOR DO ESTADO

Por que alterarmos o inciso II do artigo 37 da Constituição Federal

Os Estados modernos têm buscado, ao longo de suas histórias, a melhor forma de definir e organizar a função pública. A função pública, segundo Luiz Alberto dos Santos, é enten-

dida como “o conjunto de servidores que o Estado tem a sua disposição para desincumbir-se das funções e serviços públicos”. Os Estados americano, alemão, francês e inglês têm sido o modelo de estudo para Santos e outros estudiosos.

Nesses estudos, onde destacamos os produzidos por Ramón Parada, podemos verificar que em nenhum país se aplica o modelo aberto ou fechado de carreira em seus princípios puros. Segundo Parada “... a distinção entre Função Pública Aberta e Função Pública Fechada está referida na ausência ou existência de um sistema propriamente dito de função pública que corresponde sempre, para que se possa falar de função pública, ao sistema de corpos hierarquizados ou de carreira...”

Na Constituição Federal de 1988, esta contradição está presente na incongruência citada acima entre o inciso II do artigo 37 e o parágrafo 2º do artigo 39. O primeiro artigo, segundo interpretação majoritária, mas não única, fixa o sistema aberto como modelo de função pública com ingresso sempre via Concurso Público em todos os cargos de menor a maior hierarquia. Porém o segundo, artigo 39, organiza a função pública pelo sistema fechado ou semi-fechado, ao prever cargos organizados em carreira e desenvolvimento nesta, o que exige possibilidade de mudança de cargo de menor hierarquia para outro de maior hierarquia, com, pelo menos, parte das vagas destinadas, portanto para o desenvolvimento na carreira.

Segundo Ramón Parada, os elementos fundamentais de um sistema de função pública fechado são: o Estatuto, o Corpo e a Carreira. Em especial em se tratando do Corpo, Parada afirma que, “...Significa que o recrutamento é feito para se ingressar não em um posto de trabalho concreto, mas sim em um grupo hierarquizado que tem a seu cargo a responsabilidade do funcionamento de um serviço público, no qual permanece por toda a vida ocupando sucessivamente os postos que esse corpo tem reservados (na estrutura do órgão), **cada vez de maior importância, responsabilidade e remuneração...**”. E ainda, com relação à Carreira, “... **A seleção não é feita para um posto de trabalho, mas para um corpo, e dentro dele tem-se o direito a uma progressão profissional regulamentada, um direito à ascensão, a fazer carreira.** A preparação nesse sistema não é confiada ao sistema geral de educação pública, pois se potencializa com a exigência de conhecimentos especiais, adquiridos antes do ingresso no corpo (oposição) e, depois deste, através de cursos de formação em escolas de funcionários...” (**grifo nosso**).

Ainda segundo Parada, o sistema fechado de carreira, sistema de função pública propriamente dito, parte do princípio de que o serviço público exige uma formação diferenciada e mais completa ou diversa da que proporciona o sistema educativo geral. O espírito de serviço público não se consegue somente pagando ao pessoal igual, ou melhor, que nas empresas privadas ou em relação com uma suposta medição da rentabilidade e produtividade de cada posto de trabalho. Este espírito se consolida criando uma disciplina e uma moral de serviço, que motive para além do sistema retributivo. Isso exige necessariamente um Programa de formação específico para desenvolvimento na Carreira.

Já no sistema aberto o que existe é um inventário muito preciso de POSTOS DE TRABALHO, onde o recrutamento de pessoal é feito à medida em que haja necessidade, a sele-

ção e as nomeações se fazem para um POSTO DE TRABALHO concreto. Aqui a pessoa nomeada não entra em um “corpo”, o vínculo não é necessariamente permanente, estável, nem tem direito de fazer carreira ou a ocupar outros postos de trabalho superiores. Os defensores do Sistema Aberto alegam que embora exija um grande trabalho a classificação de postos, depois a Administração não tem que se preocupar com formação, promoções e as pensões. Assim, é possível a livre dispensa de pessoal quando o posto que ocupa não é necessário, e selecionar de novo quando se criam serviços diferentes. Pressupõe-se que o setor privado conte com empresas eficientes para facilitar o intercâmbio do pessoal com a Administração Pública e que o sistema educativo geral é capaz de proporcionar a capacitação necessária para o exercício da função pública.

Entendemos que a função fechada, não é praticada no Estado Brasileiro, com exceções das carreiras de militares, magistrados, dentre outras.

Se nos debruçarmos sobre os modelos, praticados na Europa Continental, com especial destaque na França, poderemos encontrar soluções que indiquem caminhos para o que queremos para o Estado Brasileiro.

Um modelo de Função Pública que pudéssemos chamar de brasileiro, pode ser construído com o viés Semi Fechado, onde há reserva de parte das vagas para os postos de trabalho de maior nível hierárquico, para efetivação do princípio constitucional da Carreira, garantido o pleno desenvolvimento através dos institutos da Promoção e Ascensão Funcional. Este modelo poderá garantir o princípio da equidade e a oxigenação do Estado, com o ingresso de cidadãos brasileiros via Concurso Público e a racionalização e melhoria dos serviços públicos, com a seleção interna via processo de formação. Dessa forma estaríamos garantindo a carreira e o sistema de corpo do sistema fechado – no qual se ingressa não em um posto de trabalho concreto, mas sim em um grupo hierarquizado que tem a seu cargo a responsabilidade do funcionamento de um serviço público, no qual se permanece por toda a vida ocupando sucessivamente os postos que esse corpo tem reservados (na estrutura do órgão), cada vez de maior importância, responsabilidade e remuneração. Outros princípios que são respeitados com a adoção deste modelo misto são os da impessoalidade e o da moralidade administrativa. Estes princípios não podem ser reduzidos à figura do concurso público como forma de ingresso aos quadros do Estado. O processo de Ascensão ou Promoção Funcional pode e deve ser construído de forma a se garantir que os investimentos que o Estado faz na qualificação de seus agentes se reflitam na melhoria dos serviços prestados por este mesmo Estado. No modelo misto estaremos valorizando a experiência consolidada do trabalho dos servidores e o investimento do Estado na formação específica feita pelas Instituições Públicas e Escolas de Governo. Formação essa indispensável para constituir um Estado garantidor dos serviços públicos essenciais à população.

Rogério Viola Coelho, em seu parecer sobre a carreira dos Técnico-administrativos da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, afirma: “No Estado de Direito, é a carreira dos servidores públicos – estabelecida pelo ordenamento jurídico – que realiza o postulado da isonomia no âmbito das instituições públicas. Ela e somente ela é capaz e realizar o princí-

pio isonômico em sua dupla dimensão: assegura – com previsibilidade, através de normas gerais e abstratas, impessoais, portanto – tratamento igual aos iguais e tratamento diferenciado aos que se tornam, ao longo do tempo, desiguais em mérito profissional. A carreira constitui para os trabalhadores do Estado, uma determinação do princípio da igualdade, que não é senão o postulado básico da Justiça”.

Hoje, seja através das ações de capacitação rotineiras, como cursos e treinamentos, seja através da capacitação pela experiência no exercício da Função Pública, o Estado Brasileiro investe quantias no mínimo razoáveis, na capacitação de seus quadros. O que o Estado ainda não faz é garantir a estes mesmos agentes o cumprimento do dispositivo constitucional instituído pelo parágrafo 2º do artigo 39, de existência de carreiras de verdade e de desenvolvimento nestas.

Por conseqüência, com o modelo existente no Brasil, de carreiras reduzidas a cargos, e progresso dentro destes desvinculado da qualificação e desempenho, onde a ênfase está no caráter individual de serviço e na visão de que cada indivíduo deve fazer sua própria carreira via Concurso Público. Assim, é grande número de servidores em final de carreiras e com formação superior a exigida pelo cargo ocupado, com grande ocorrência de desvios de função e maior desmotivação dos servidores. Esta situação gera um vínculo frágil com sua função de agente público, acomodação no modelo burocrático e redução da qualidade do serviço.

Ao não garantir Carreira, nos moldes aqui conceituados, o Estado brasileiro também não garante os serviços públicos de qualidade que tem o dever de garantir.

O MODELO PROPOSTO PELA FASUBRA

A FASUBRA historicamente propõe que o Estado Brasileiro, democrático e de bem estar, se organize por um modelo que permita a plena gestão de seus quadros. Este modelo baseia-se na existência de carreiras onde as atribuições dos servidores do público, que a integram, sejam as mesmas do órgão onde este esteja alocado onde os servidores desempenham atribuições que podem variar no tempo e na complexidade, segundo a necessidade institucional e pública.

Para atender a estas necessidades a capacitação é proporcionada pelo Estado. Neste tipo de carreira os gestores públicos, seguindo as normas legais e nacionais, possam permanentemente operar adequação dos seus quadros, baseadas no planejamento institucional e na avaliação dos serviços prestados, com participação do público usuário.

O desenvolvimento em nossa proposta de Carreira só pode se dar pelo instituto da progressão. A progressão, para a FASUBRA, se dá em três modalidades: por mérito, por capacitação e a funcional. A duas primeiras com seus nomes já indicam se dão a partir dos resultados obtidos nos programas de avaliação de desempenho ou de capacitação.

A progressão funcional, dentro desta visão, se constitui num processo de formação, onde todos os servidores que possuem os requisitos de ingresso para o cargo/especialidade podem e devem participar, conforme descrito abaixo.

No modelo proposto pela FASUBRA as formas de ingresso e de desenvolvimento na carreira via progressão funcional são capazes de garantir a seriedade e o interesse público, são as seguintes:

1. O ingresso no Plano de Carreira só se dará por concurso público concurso público de provas ou de provas e títulos, os requisitos legais exigidos para cada cargo, para o qual se realiza o concurso. Este concurso poderá ser realizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser Plano de Carreira;

2. A Progressão/Ascensão Funcional é o instituto pelo qual o servidor com mais de 5 (cinco) anos na Carreira e no último Cargo ocupado, dadas as necessidades da Instituição e o cumprimento dos requisitos instituídos em Lei, poderá deslocar-se para outro cargo/especialidade, através de processo de capacitação funcional, como modalidade específica de desenvolvimento na carreira.

A capacitação funcional é o procedimento didático-pedagógico desenvolvido periodicamente pela Instituição, objetivando o incremento da qualificação profissional dos servidores e a seleção dentre os servidores que apresentam os requisitos para ocupar novo cargo, daqueles que apresentem o melhor perfil para o exercício do mesmo.

O processo de capacitação funcional terá carga horária de no mínimo 90 horas e no máximo 90 dias e será organizado observando os aspectos teóricos e práticos e necessidade de no mínimo 60% (sessenta por cento) de aproveitamento e posterior classificação dos aprovados pela ordem de pontuação obtida.

As bancas examinadoras do processo de ascensão funcional deverão ser escolhidas de forma a conter profissionais externos à Instituição, pertencentes à mesma área de conhecimento correlata ao cargo objeto da ascensão funcional.

Na avaliação, as bancas examinadoras deverão considerar os resultados das avaliações realizadas ao longo do processo de capacitação funcional.

Entendemos que através desse processo de formação/seleção, estamos tratando de qualificar o processo de desenvolvimento na carreira e o próprio serviço público, respeitando os princípios constitucionais do artigo 5º e garantindo o Instituto da Carreira no Serviço Público que, como afirma Coelho “constitui um instrumento indescartável de gestão da função pública, porquanto é capaz de garantir a motivação para o trabalho e o aperfeiçoamento profissional, promovendo, segundo critérios impessoais e objetivos, o progresso social dos trabalhadores do Estado. A sua instituição corresponde, assim, a um interesse público relevante, na medida em que se destina a produzir uma maior eficiência dos serviços públicos.

Trata-se, ademais, de um imperativo ético-jurídico que decorre de postulados explícitos do ordenamento constitucional, aos quais às autoridades e instituições públicas devem obediência.”

No Judiciário Federal muitos servidores defendem que neste Plano de Carreira seja aprovada a luta pela ascensão funcional, outros defendem que

não. A decisão tem de ser coletiva. Se for decidido pela ascensão, qual o caminho a trilhar? Se a base aprovar que quer lutar por ela, o que faremos? Defendemos uma PEC ou lutaremos por concurso com reserva de vagas? Carreira única, carreira com três cargos e ascensão funcional?

Para evitar o nepotismo e a distorção no concurso interno, propomos uma ascensão funcional restrita aos funcionários concursados, concurso com provas que tenham critérios objetivos, 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 ou empresas ligadas a concursos.

O concurso externo com reserva de vagas pode ser também uma alternativa para a ascensão. 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 vale-tudo na administração.

4- Jornada de trabalho de seis horas diárias

A jornada de trabalho de 6 horas já é realidade em alguns tribunais do Judiciário Federal como é o caso do STJ e do TRE/SC.

Não dá para desvencilhar a discussão sobre carreira da discussão de jornada, pelo contrário, este deve ser o eixo estratégico vital para pensarmos numa carreira com qualidade de vida.

Também não adianta termos critérios para os mais diversos pontos e salários dignos se continuarmos expostos a LER/Dort, estresse e depressão.

Por isto, propomos 6 horas de trabalho com turno duplo de atendimento, É bom lembrar que a jornada oficial de 6 horas diminui o assédio moral, haja vista que os trabalhadores terão uma jornada vital saudável oficializada sem necessitar de favorecimento das chefias para resolver assuntos particulares.

5- Qualificação

A sociedade clama por uma prestação jurisdicional mais eficaz e nós, trabalhadores do Judiciário, temos condições e o dever de mostrar quais critérios podem ser usados nesta busca incessante de melhoria.

Precisamos avançar quanto aos adicionais de qualificação previstos no PCS III.

O Plano de Carreira é a grande oportunidade de discutirmos quais critérios queremos para nossa avaliação, qual o critério de produtividade, pois nosso trabalho não é um produto manufaturado numa linha de produção.

6- Tabela de vencimentos

Hoje temos um Plano de Cargos e Salários que compreende todos os ramos do Judiciário Federal, porém deixa muitas diferenças entre servidores que exercem as mesmas funções, embora o Conselho da Justiça Federal determine as parcelas variáveis para todos os servidores da Justiça Federal no território brasileiro.

Na Justiça do Trabalho e na Justiça Eleitoral cada tribunal usa sua autonomia para determinar valores diferentes quanto a vários benefícios como: horário de trabalho, auxílio alimentação, auxílio creche, FCs e CJs, indenização de transportes, planos de saúde e plano odontológico etc, criando disparidades entre servidores que deveriam ter igualdade de tratamento, inclusive no pagamento de passivos trabalhistas. É no Plano de Carreira que poderemos estipular critérios isonômicos de tratamento neste aspecto.

Quanto aos valores dos vencimentos que hoje recebemos é evidente que quando este projeto de plano de carreira for transformado em Lei nossos vencimentos já estarão defasados, pois a última parcela do PCS III será implementada no final deste ano de 2008, portanto deveremos prever o reajuste dos vencimentos na data da aprovação do Plano de Carreira.

7-Evitar a terceirização de funções

A discussão da carreira tem que levar em conta o conjunto dos cargos evitando a terceirização de alguns setores.

Este tema exige uma definição primordial que é o tamanho de Estado que queremos, se um estado com presença mínima realizando tarefas exclusivíssimas de Estado, privatizando e terceirizando as demais funções chamadas de funções meio, seguindo o modelo neoliberal, ou um Estado forte com presença socialmente mais ampla.

No caso do Judiciário uma interpretação radical da primeira corrente poderia levar à terceirização de serviços de informática, transportes, segurança, execução de mandados e de vários setores administrativos considerados executores da função meio.

Para enriquecer a discussão anexo matéria do Sisejufe/RJ que demonstra que esta preocupação não é abstrata, pois tentativas já estão acontecendo no Judiciário Federal:

Ação do Sisejufe impede que a direção do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ) implemente um processo de terceirização em setores do tribunal.

O Órgão Especial do TRT decidiu, hoje, que a Resolução Administrativa 04/07 da Presidência do tribunal é irregular. A resolução extinguiu especialidades de carreiras nas áreas de segurança, de técnico, operador de computadores, carpintaria e marcenaria, artes gráficas, telecomunicações e eletricidade, mecânica, programador e transporte. O processo do Sindicato 1.163/07 foi votado pelo Órgão Especial, baseado no voto do relator na sessão anterior desembargador Fernando Antônio Zorzenon da Silva, que indicava a revisão total da resolução do TRT, eliminando possibilidade de terceirização prevista pela iniciativa da direção do TRT.

O Artigo 2º da Resolução 04/07 abria espaço para a substituição de atividades previstas para ser exercidas por servidores concursados por empresas contratadas. “As especialidades colocadas em extinção serão objeto de terceirização, mediante a substituição gradativa por empresas contratadas, de modo que, no interesse da Administração, as atividades não sofram descontinuidade”, diz o referido artigo.

Segundo Nilton Alves Pinheiro, diretor do Sisejufe, que acompanhou a sessão do Órgão Especial, houve pedido de vista do processo feito pelo desembargador César Marques. Ele votou pela revisão apenas da parte da resolução que trata da extinção de programadores e de segurança/transporte. A maioria do Órgão Especial acompanhou o voto de Marques.

“Quanto às demais especialidades, continuaremos insistindo na tese da não terceirização/privatização. Esta será sempre uma bandeira do Sindicato”, advertiu Nilton Alves Pinheiro.

O material que elaborei permite uma discussão inicial, porém é interessante visitar os sites dos sindicatos que estão realizando seus seminários (disponível no site da FENAJUFE) o da federação, e de outras federações que já desenvolvem esta discussão.