



Belo Horizonte, 23 de janeiro de 2008.
Of. SINJUS-MG/Serjusmig 001/2008

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Em atenção ao ofício 465/GAPRE/2007, os Sindicatos da Justiça da Segunda e de Primeira Instâncias, SINJUS-MG e SERJUSMIG, vêm apresentar a V.Ex^a. uma análise dos principais itens propostos pela EJEJ para alterações no Plano de Carreiras dos servidores. Tal análise visa a atender solicitação contida no ofício 433/GAPRE/2007, de 6/11/2007, para que seja apresentada por essas entidades uma **"proposta de aperfeiçoamento do atual sistema de carreiras dos servidores do TJMG."**

Sem dúvida, aperfeiçoar o Sistema de Carreiras é um dos maiores desafios com os quais as administrações se defrontam. Não é simples encontrar equilíbrio em um tema que envolve tantas variáveis e implicações, sobretudo no TJMG, que possui, sem considerar os aposentados, mais de 14 mil servidores na 1ª e 2ª Instâncias. Para manter mão-de-obra qualificada, é preciso conciliar os interesses dos servidores, oferecendo-lhes melhores perspectivas de carreiras e condições de trabalho, com reais possibilidades da melhoria dos serviços prestados à população. E tudo isso tem de levar em conta as limitações e contingências orçamentárias.

O Plano de Carreiras é o principal instrumento de gestão de recursos humanos em qualquer organização, pública ou privada. Sua existência viabiliza o processo de tomada de decisões em relação às pessoas que integram a força de trabalho, observados os preceitos constitucionais e sua base de princípios e diretrizes que lhe dão lógica e sustentação. Registre-se que o atual sistema de carreiras do TJMG, por suas qualidades, apresenta-se como modelo para diversas instituições públicas e tem sua concepção inspirada em modernas técnicas de administração pública. Mas isso não quer dizer que ele não necessite de aprimoramentos.

Exm^o. Senhor
Desembargador Orlando Adão Carvalho
DD. Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais

*Recebido em
23.1.08
Geatuz - TJ-42
Mauricio
JP*



Desde a criação do Plano, em 1992, tem-se buscado o seu constante aprimoramento. Em 2005, pelas portarias 1687/2005 e 1707/2005, foi nomeada a Comissão de Revisão do Plano de Carreiras. A comissão foi composta por 8 (oito) servidores: 2(dois) da EJEF, 2 (duas) servidoras da DEARHU, 1(uma) servidora do extinto Tribunal de alçada, 1(uma) servidora do Tribunal de Justiça Militar e 2 (duas) servidoras representantes dos sindicatos, SINJUS-MG E SERJUSMIG.

Os membros da comissão possuem experiência em administração e gestão de recursos humanos e alguns são técnicos que trabalham há anos com a matéria. Por meio da Portaria nº 2008/2007, de 9/3/2007, V.Ex^a. fixou prazo de 60 dias para a conclusão dos trabalhos da comissão. Assim, o trabalho foi entregue em 8/5/2007, mas, surpreendentemente, foi desconsiderado na atual proposta, apesar de a comissão contar com dois servidores da EJEF, e um deles ser o presidente da comissão.

Para a construção de um Sistema de Carreiras é fundamental que se estabeleça a sua base filosófica, ou seja, os princípios e objetivos que irão formatar a sua concepção. Historicamente, após criteriosa avaliação, entendeu-se que no contexto do TJMG seria importante a consideração dos objetivos abaixo, como forma de conferir a modernidade necessária à condução das carreiras, a saber:

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| ✓ Desenvolvimento na carreira | ✓ Incentivo à qualificação |
| ✓ Igualdade de oportunidades | ✓ Capacitação profissional |
| ✓ Melhoria de vencimentos | ✓ Valorização do esforço pessoal |

Com o devido respeito, entendemos que a proposta da EJEF, ao contrariar muitos dos princípios citados, não só deixa de aperfeiçoar o sistema de carreiras, como pode trazer enormes prejuízos ao Tribunal de Justiça, principalmente se levarmos em conta sua missão de servir à sociedade. É que a proposta em análise foge completamente da lógica hoje empregada na maioria das instituições públicas para onde se tem dado a evasão dos servidores do Tribunal de Justiça

Diante da análise que ora se apresenta, **solicitamos o arquivamento do projeto de alteração proposto pela EJEF e a efetivação da proposta de revisão do Plano de Carreiras apresentada pela comissão legalmente constituída para este fim, pelas portarias 1687/2005 e**

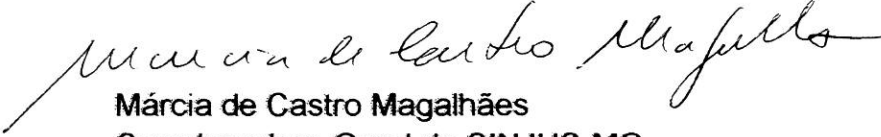
perdona
JP



1707/2005, cujos trabalhos foram concluídos em 7/5/2007, atendendo à determinação da portaria de nº 2008/2007, assinada por esta presidência.

Respeitosamente,


Sandra Margareth de Souza
Presidente do SERJUSMG


Márcia de Castro Magalhães
Coordenadora-Geral do SINJUS-MG

Plano de Fundamentos	
Exposição de Motivos apresentada pela EJEJ	Comentários/observações/sugestões da Comissão do Plano de Carreiras e dos Sindicatos da 1ª e 2ª Instâncias
<u>DA EVASÃO</u> É preciso conter a alta evasão de funcionários do TJMG, que deixam o órgão em busca de melhores condições de trabalho, sobretudo em início de carreira.	✓ O motivo é justíssimo, uma vez que a evasão traz grandes prejuízos ao Tribunal. Entretanto, o problema se deve aos baixos vencimentos iniciais, incompatíveis com os de órgãos assemelhados. Basta ver a tabela comparativa que ora anexamos. ✓ Deve-se buscar salários compatíveis com o mercado, visando atrair e manter mão-de-obra qualificada. Faz-se necessária uma revisão na base salarial, ainda que escalonada em vários anos, para se estabelecer um piso semelhante ao de outros órgãos. Isso foi feito na Justiça Federal, na Prefeitura de BH e em alguns setores do executivo estadual.
<u>DA EXTENSÃO DO PLANO PARA 30 ANOS</u> Estender as progressões e promoções durante os trinta anos da carreira para que um maior número de servidores possa chegar ao fim da carreira. O Objetivo é evitar que o servidor chegue ao fim da carreira muito antes dos 30 anos de carreira e se acomode por isso.	✓ Altera a estrutura do plano, propondo um avanço maior nos primeiros cinco anos de carreira. Isso provocaria uma estagnação na fase intermediária e final desta. A carreira ficaria mais longa, mas os valores dos padrões não aumentariam. ✓ A medida não resolveria o problema da evasão dos novatos e ampliaria a evasão dos que estão no meio e no fim da carreira. É que os cinco padrões a mais de vencimento em cinco anos (17%), conforme proposto, seriam insuficientes para conter a evasão. Para se ter uma idéia o MPE está reajustando os vencimentos dos servidores novatos em 17%.(ver anexo). ✓ Assim, com a proposta, a base salarial nos primeiros anos continuaria incompatível com a de órgãos assemelhados e a perspectiva iria piorar, já que para chegar ao patamar salarial de fim de carreira, alcançável hoje com 23 anos, seriam necessários 30 ou mais anos. Registre-se que os planos de carreiras dos órgãos para onde se dá a evasão são melhores ou iguais ao atual plano do TJMG. ✓ Hoje, um servidor de nível médio de escolaridade, por exemplo, atinge o fim da carreira (PJ 77) em, no mínimo, 23 anos de serviço. Isso se obtiver todas

maria

	as progressões e promoções horizontais e vertical no período. Pela proposta da EJEf, o mesmo servidor em fim de carreira só poderia alcançar o PJ 63, e não o 77, padrão final da carreira hoje. Isso seria contrário ao previsto no anexo I da Lei 16645, de 5/1/2007. ✓ Como a proposta não amplia o número de vagas para a promoção vertical nem estipulou sua periodicidade, o servidor pode ficar estagnado na carreira por tempo indeterminado, podendo até mesmo aposentar-se sem alcançar sequer a classe subsequente, mesmo estando apto para tal. Assim, a tendência é a elevação do número dos servidores que não chegam ao fim de suas carreiras, ou seja, o contrário do pretendido pela proposta.
<u>DA DISCREPÂNCIA SALARIAL</u> Segundo a EJEf, existe gritante discrepância salarial entre os servidores. Há os que ganham pouco e os que recebem altos salários.	✓ Para corrigir possíveis discrepâncias salariais, seriam necessários reajustes diferenciados, oferecendo-se um maior percentual para os que ganham menos, ou estabelecendo-se um piso salarial compatível com o que instituições similares oferecem para funções com o mesmo grau de escolaridade e complexidade das atribuições do TJMG. Não havendo um reajuste linear, espera-se ser possível corrigir distorções sem ultrapassar os limites orçamentários. ✓ A diferença salarial se dá em razão do fator tempo, já que os servidores mais antigos possuem vantagens como, por exemplo, adicionais por tempo de serviço ou apostilamento, que foram extintos para quem ingressar após 15/07/2003, pela EC57/03. ✓ Logo, não se pode atribuir tais diferenças salariais ao Plano de Carreiras, já que, cumpridos os requisitos e levando-se em conta o fator tempo, o plano oferece a todos as mesmas oportunidades.
<u>DA ELIMINAÇÃO DA PÓS-GRADUAÇÃO</u> Eliminar a exigência de pós-graduação para o ingresso na	Essa proposta fere pelo menos quatro princípios, presentes na maioria dos planos de carreiras da administração pública: ✓ Igualdade de oportunidades ✓ Incentivo à qualificação ✓ Capacitação profissional ✓ Valorização do esforço pessoal

maria

Classe B (art. 15 da Res. 367/2001).

Enfatizar o mérito funcional ao pontuar o exercício de cargo em comissão, instrutoria, participação em comissões e os conceitos alcançados pelo servidor na avaliação de desempenho.

Justificativas: **o servidor inicia uma corrida desenfreada em busca de títulos, gasta dinheiro com isso e passa a contribuir menos para instituição em razão do compromisso de responder à exigência que tais cursos requer, o que demanda tempo que poderia estar sendo utilizado no TJ.** A qualidade e aplicabilidade de tais títulos têm sido preteridas em função da quantidade.

Pela proposta, ocupar um cargo em comissão, ainda que por pouco tempo, vale mais do que ter concluído uma graduação, Ter feito uma especialização, um mestrado ou um doutorado.

Assim, **os critérios que dependem somente do esforço do servidor, que podem agregar valor ao trabalho, são relegados a último plano e deixam de ser requisito para ingresso na classe subsequente.**

Exemplos.: Um curso superior, que hoje vale 15 pontos, passaria a valer 3 pontos; uma pós-graduação, que hoje vale 20 pontos, passaria a valer 5 pontos. Por outro lado, 120 dias de exercício de um cargo de gerência corresponderia a uma graduação, que requer anos de investimento pessoal e financeiro.

Essa alteração faz com que o requisito da classe C e B seja o mesmo. Se a escola judicial divulga e incentiva a pós-graduação, como pode agora desvalorizar este instituto?

Hoje, a aplicabilidade desses cursos ao trabalho desenvolvido no judiciário é estudada minuciosamente, com critérios rígidos, e a pontuação se dá de acordo com o seu aproveitamento na área de atuação dos servidores. A proposta atual demonstra desconhecer o texto da resolução 367/2001.

A EJEJ hoje não promove cursos de especialização nem cursos institucionais em quantidade compatível com o número de servidores interessados. Assim, criticar quem busca o conhecimento externo, reconhecendo e validando somente aqueles que freqüentam as atividades chanceladas pela EJEJ, acabaria por empobrecer o debate acadêmico e a inserção de novas idéias, visto que todos só teriam acesso ao ponto de vista da EJEJ.

A pontuação por instrutoria ou por nomeação em comissões de estudo atingiria um reduzidíssimo grupo de servidores, o que inviabilizaria o acesso democrático e universal.

Tendo em vista que os cursos são feitos fora do horário de trabalho do servidor e são custeados integralmente por ele, não se justificam as alegações para propor o fim da pós-graduação como requisito para a classe B.

maria

DO MÉRITO FUNCIONAL

A EJEJ afirma, sem maiores explicações, que o plano atual não valoriza o mérito funcional.

O plano atual valoriza o mérito funcional, pois os critérios estabelecidos observam a igualdade de oportunidades e exigem uma contrapartida em termos de investimento individual na profissionalização. Os mecanismos de avaliação medem o desempenho do servidor, a capacitação individual e a participação na gestão institucional.

Já os critérios definidos pela proposta da EJEJ não são de acesso universal. A hipervalorização do exercício de cargos em comissão desvirtua o aspecto "carreira", visto que não garante acesso a cargos em comissão ou posições de instrutoria. Conclui-se que um servidor efetivo jamais teria condições de concorrer com um servidor efetivo detentor de cargo em comissão.

Se o objetivo da escola é estabelecer uma competição maior entre os servidores para evidenciar aptidões, seria o caso de usar mecanismos como o prêmio por produtividade, que existe em âmbito estadual, mas se encontra pendente de aplicação no TJMG. A remuneração variável poderá ser desenvolvida considerando diferentes fatores avaliativos, eleitos para aferir metas e resultados, de acordo com a realidade de cada situação bem como poderá ser praticada sob diferentes formas de premiação, como: bonificação, gratificação, produtividade, participação nos resultados, entre outros. Esta alternativa pressupõe uma clara definição de metas e indicadores a serem considerados na avaliação e tem como forte fundamentação a possibilidade de reconhecer o mérito pessoal, institucional e da equipe.

Para constatar a ênfase do atual plano no aprimoramento profissional é preciso considerar o anexo III da resolução 367/01, que contém as tabelas de valorização dos títulos, que incentivam o servidor a buscar por seus próprios meios e esforços, atividades mais extensas e de maior aplicabilidade às suas tarefas. Além disso, ao regulamentar a promoção por merecimento e as possibilidades de progressão no interior da classe A, o Plano estimula o interesse do ocupante de cargo comissionado pelo bom desempenho de suas funções, ao mesmo tempo em que tira da inércia o servidor apostilado, incentivando-o a continuar participando das tarefas que lhe forem

Man

	designadas pela Administração da Casa. É preciso usar adequadamente os instrumentos de avaliação de recursos humanos atualmente existentes, quais sejam avaliação de desempenho e banco de potenciais. É preciso estabelecer critérios objetivos para valorizar o aprimoramento profissional.
--	--

maria

Especialidade	Remuneração com a nova lei	Benefícios
Oficial do Ministério Público	R\$1746	Vale-refeição e plano de carreiras
Técnico do Ministério Público	R\$2735	Vale-refeição e plano de Carreiras

Vencimentos e Vantagens do Ministério Público do Estado de Minas Gerais

Vencimentos e Vantagens da Assembléia Legislativa de Minas Gerais

Especialidade	Remuneração	Carga horária	Benefícios
Policial Legislativo (masculino e feminino)	Vencimento básico (VL-31) - R\$ 2.111,66 Auxílio Transporte e Alimentação - R\$450,00 Gratificação de exercício de Função Policial - R\$802,43	40 horas semanais com registro mínimo de 6 horas diárias e o restante sujeito a convocação de acordo com a necessidade de serviço. Possibilidade freqüente de plantões noturnos, em finais de semana e feriados	. Assistência Médica Complementar/UNIMED . Assistência Odontológica . Carreira – nos termos de normatização interna
Técnico de Apoio Legislativo, Técnico em Edificações, Técnico em Eletrônica, Técnico em Eletrotécnica, Técnico em Enfermagem, Técnico em Mecânica, Técnico em Telecomunicações e Técnico Gráfico	Vencimento básico (VL-31) - R\$2.111,66 Auxílio Transporte e Alimentação - R\$450,00	40 horas semanais com registro mínimo de 6 horas diárias e o restante sujeito a convocação de acordo com a necessidade do serviço	. Assistência Médica Complementar/UNIMED . Assistência Odontológica . Carreira – nos termos de normatização interna
Procurador	Vencimento básico (VL-44) - R\$3.981,89	40 horas semanais com registro de 4 horas	. Assistência Médica Complementar/UNIMED . Assistência Odontológica

maia

	Auxílio Transporte e Alimentação R\$450,00	diárias para o serviço interno e o restante em atividades externas do foro jurídico e extrajudicial	. Carreira – nos termos de normatização interna
Analista de Projetos Educaçãoais, Analista de Recursos Humanos, Analista de Sistemas (todas as áreas), Arquiteto, Arquivista, Assistente Social, Bibliotecário, Consultor Administrativo, Consultor em Direito (todas as áreas), Consultor em Processo Legislativo, Consultor Legislativo (todas as áreas), Engenheiro Civil, Engenheiro Eletricista, Engenheiro Mecânico, Engenheiro de Telecomunicações, Historiador, Programador Visual (todas as áreas), Psicólogo, Redator- Revisor e Relações Públicas	Vencimento básico (VL-44) R\$ 3.981,89 Auxílio Transporte e Alimentação R\$450,00	40 horas semanais com registro mínimo de 6 horas diárias e o restante sujeito a convocação de acordo com a necessidade do serviço	. Assistência Médica Complementar/UNIMED . Assistência Odontológica . Carreira – nos termos de normatização interna
Jornalista (todas as áreas)	Vencimento básico (VL-44) R\$ 3.981,89 Auxílio Transporte e	30 horas semanais com registro de 6 horas diárias	. Assistência Médica Complementar/UNIMED . Assistência Odontológica . Carreira – nos termos

	Alimentação R\$ 450,00		de normatização interna
Médico, Médico Cardiologista e Médico do Trabalho	Vencimento básico (VL-44) R\$3.981,89 Auxílio Transporte e Alimentação R\$450,00	30 horas semanais com registro mínimo de 4 horas diárias e o restante sujeito a convocação de acordo com a necessidade do serviço	. Assistência Médica Complementar/UNIMED . Assistência Odontológica . Carreira – nos termos de normatização interna
Taquígrafo	Vencimento básico (VL-44) R\$3.981,89 Auxílio Transporte e Alimentação R\$450,00	30 horas semanais com registro mínimo de 4 horas diárias e o restante sujeito a convocação de acordo com a necessidade do serviço	. Assistência Médica Complementar/UNIMED . Assistência Odontológica . Carreira – nos termos de normatização interna