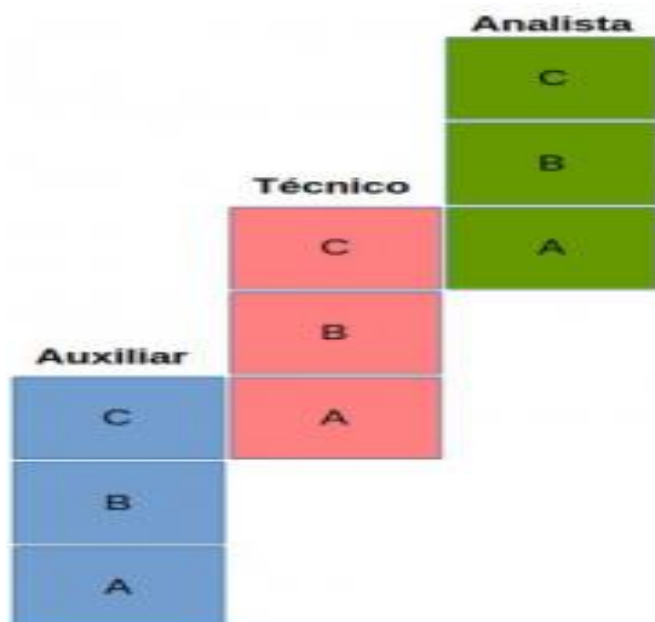


SOBREPOSIÇÃO REMUNERATÓRIA - RETIRADA/RETORNO



Por Júlio César de Oliveira Brito, Técnico Judiciário, servidor do TRE-MG, Bacharel em Direito, pós-graduado em Direito Público, Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Diretor de Base e integrante do Núcleo dos Técnicos Judiciários do Sitrasmg. Ex-Coordenador-Geral da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe). Integrante dos coletivos Técnicos em Ação (TeA), Movimento pela União dos Técnicos do PJU e MPU (Munitec) NS Livre e Técnicos Agueridos.

* COMO ERA A SOBREPOSIÇÃO REMUNERATÓRIA PARCIAL NOS MOLDES DA LEI 9.421/96 (PCS I)



Uma das formas de dividir os servidores é ampliar a divisão e os abismos remuneratórios no interior da categoria.

De 1996 a 2002, a remuneração referente ao último nível do Auxiliar equivalia ao valor referente ao quinto nível do Técnico e a remuneração referente ao último nível do Técnico equivalia à quantia prevista para o quinto nível do Analista. Era a sobreposição remuneratória parcial, também conhecida como superposição parcial de padrões de vencimentos.

(Art. 2º da Lei nº 9.421, de 1996)
TABELA DE VENCIMENTOS DAS CARREIRAS JUDICIÁRIAS (**)

ANALISTA JUDICIÁRIO		
CLASSE	PADRÃO	VENCIMENTO
C	35	616,97
	34	586,12
	33	556,92
	32	528,97
B	31	502,53
	30	477,40
	29	453,53
	28	430,85
A	27	409,31
	26	388,84
	25	369,40
	24	350,93
C	23	333,39
	22	316,72
	21	300,88
	20	285,84
B	19	271,54
	18	257,97
	17	245,07
	16	232,82
A	15	221,18
	14	210,12
	13	199,61
	12	189,63
C	11	180,15
	10	171,14
	9	162,58
	8	154,45
B	7	146,73
	6	139,40
	5	132,43
	4	125,80
A	3	119,51
	2	113,54
	1	107,86

*VALORES RELATIVOS A AGOSTO DE 1995

- **Justificação contida no PL 1.059/1995 (que gerou a Lei 9.421/96 - PCS I) para a existência da sobreposição remuneratória, coerente com os modernos ensinamentos dos estudiosos de carreiras dos servidores públicos:**

“Essa superposição parcial de padrões de vencimentos confere maior consistência às Carreiras e encontra respaldo na literatura especializada, bem como nos modelos praticados por modernas instituições que atribuem a mesma importância, tanto à maior experiência acumulada ao longo do tempo em determinado cargo, como à maior soma de conhecimentos exigidos para ingresso no cargo imediatamente superior, obtendo-se com essa medida a profissionalização em cada carreira”.

* **RETIRADA DA SOBREPOSIÇÃO (Lei 10.475/2002)**

Sem qualquer debate ou participação da base da categoria, a sobreposição remuneratória parcial no Poder Judiciário da União, prevista na Lei 9.421/96 (PCS I), foi extinta pela Lei 10.475/02 (PCS II).

- **Justificação frágil, contida no PL 5.314/2001 (que se transformou na Lei 10.475/2002 – PCS II), para a retirada da sobreposição remuneratória:**

“O artigo 3º em conjugação com o Anexo I, reestrutura as carreiras judiciárias, de modo a acabar com a superposição atualmente verificada entre a classe final de uma carreira e a classe inicial das subseqüentes, e, com o Anexo III, estabelece a correlação entre a situação anterior e a nova, para o enquadramento dos servidores. Tal superposição foi eliminada, em razão da dificuldade de crescimento profissional do servidor que, ao alcançar o final de sua carreira, sente-se desmotivado a evoluir para a subseqüente, mediante concurso público, devido à redução salarial de cinco padrões e do interstício de cinco anos necessário para atingir o nível salarial do cargo inferior”.

- **Como ocorreu a retirada da sobreposição remuneratória**

Segundo informações constantes no Arquivo “Resoluções da X Plenária da Fenajufe” (disponível em: <http://www.fenajufe.org.br/xplenaria/plenaria10.htm>), o início das ações para retirada da sobreposição remuneratória prevista na Lei 9.421/1996 começou com:

“...a criação do **Grupo de Trabalho de Estudos Salariais**, no ano 2000, todas instaladas elevadas a cabo dentro do Supremo Tribunal Federal a partir de iniciativa da nossa Federação.

...

Criação do Grupo de Trabalho de Estudos Salariais no STF

O Grupo de Estudos Salariais foi criado a partir da deflagração da Campanha Salarial do ano 2000, quando a direção da Fenajufe buscou abrir um canal de negociação junto à presidência do Supremo Tribunal Federal.

Depois de reunir-se com o ministro Celso de Mello, então presidente do STF, foi encaminhado o ofício da Fenajufe n.º 17/2000, que cobrava a formalização de uma mesa de negociações. **A resposta do STF foi favorável, tendo o Diretor Geral, Geraldo Lana, no dia 13 de junho de 2000, baixado a Portaria n.º 91/2000, constituindo o Grupo de Trabalho de Estudos Salariais, composto de cinco membros, sendo: dois representantes daquele órgão (Rubens Dusi e Cícera Fernanda), quatro membros da executiva da Fenajufe (Adilson, Caio, Démerson e Marcos Valério) e seu assessor econômico (Washington Lima). (grifei)**

...

Enquanto o Grupo de Trabalho de Estudos Salariais avançava nas discussões, o STF veio a constituir um outro grupo de trabalho que, inicialmente, foi composto apenas por técnicos de recursos humanos de todos os tribunais superiores, para discutir a unificação de procedimentos e buscar soluções comuns aos problemas enfrentados.

Como não poderia deixar de ser, o principal problema enfrentado por todos os tribunais era a profundidade da defasagem salarial dos servidores. Assim, este novo grupo passou a tratar basicamente desta questão, no que concorria também com o grupo anteriormente criado, que continuava a funcionar entre o STF e a Fenajufe.

Só em fins de dezembro de 2000 viria a ocorrer a unificação dos dois grupos de trabalho que, além dos demais tribunais superiores e TJ/DF, passou a contar, além da Fenajufe, também com o Sindjus/DF.

A negociação que garantiu a reestruturação do antigo Plano de Cargos e Salários

Este novo grupo de trabalho passou a tratar especificamente da reestruturação do Plano de Cargos e Salários, criado pela lei 9421/96. Para tanto foi utilizado, como parâmetro inicial, o estudo elaborado pela Fenajufe, denominado Estudo da Situação Salarial dos Servidores do Judiciário Federal, que fazia um diagnóstico profundo da questão salarial da categoria e concluía sinalizando a necessidade da valorização do cargo efetivo.

Além do diagnóstico da situação salarial dos servidores usamos, ao longo das muitas reuniões da Comissão, alguns parâmetros que nortearam a nossa intervenção enquanto representantes dos interesses da categoria. Dentre eles cabe ressaltar a valorização do cargo efetivo, a simplificação e garantia na nova composição da remuneração:

Valorização do cargo efetivo e incorporação da GAJ, APJ e parcela dos 11,98% na parcela de vencimentos

O primeiro dos parâmetros considerados foi a prioridade na valorização do cargo efetivo, visando corrigir as distorções da tabela salarial, ocorridas com a super valorização das FC – (Funções Comissionadas), em consequência da implantação do PCS anterior. Para tanto, usamos como paradigma a tabela salarial que o TCU tinha encaminhado ao Congresso Nacional, na proporção de 93% do seu valor.

Também propusemos o estabelecimento de parcela única de remuneração, acabando com os chamados “penduricalhos” (GAJ e APJ), pois com o advento da Emenda Constitucional 19/1998, só a parcela de vencimentos passava a gozar do princípio de irredutibilidade salarial.

Inicialmente a remuneração tinha ficado em forma de parcela única, sendo alterada no ano seguinte, por conta do lapso de tempo, quando foi acrescentada a parcela de GAJ de 50%. Ao final, depois que a proposta de anteprojeto de lei passou pelo crivo dos Diretores Gerais dos tribunais superiores, a GAJ foi reduzida para 30%.

Mantivemos a estrutura de quinze padrões em cada carreira, divididos em três classes (A, B, C), acabando com a chamada superposição existente entre o último padrão da carreira imediatamente anterior e seguinte(?). A diferença de um padrão para o outro foi alterada de 5,26% para 3,47875%. (grifei)

...

Todas estas mudanças foram tratadas no âmbito da Comissão e colocadas a termo no Processo Administrativo do STF, o que ensejou a elaboração do anteprojeto que redundou na lei 10.475.

Pela amplitude e importância deste trabalho de autoria de membros de nosso movimento, que foi utilizado na íntegra pela comissão, fundamentando o anteprojeto, que se tornou a lei 10.475, passamos a reproduzi-lo a seguir, na forma que ficou redigido no Processo Administrativo n.º 319.059/2000, do STF:

“SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL
DG - SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS
Processo n.º 312.059/2000

...

c.1) Na reestrutura das Carreiras Judiciárias - Anexo I, eliminou-se a superposição existente entre a classe final de uma carreira e a classe inicial da carreira seguinte, pois essa desestimulava o crescimento profissional. Quando o servidor alcançava o final de sua carreira, sentia-se desmotivado a galgar, por intermédio de Concurso Público, a evolução profissional para outra carreira no Poder Judiciário, por quantoteria uma redução salarial equivalente a cinco padrões, levando cinco anos para se posicionar no mesmo patamar salarial em que se encontrava.

Considerando que as tarefas são enriquecidas constantemente devido à inovação tecnológica e a experiência adquirida pelo servidor ao longo dos anos, não seria justo que ao crescer profissionalmente na Carreira Judiciária, não tivesse o acompanhamento de implemento da contraprestação pecuniária; ao invés, teria sim, a redução salarial.

O Anexo III – art. 3º - foi elaborado de forma a preservar as classes de cada carreira e a mesma quantidade de padrões, eliminando-se somente a superposição, observando a correlação entre a situação existente e a nova situação. (grifei)

c.2) A alteração da tabela de vencimentos – art. 4º (Anexo II) – teve por finalidade assegurar a equidade dos vencimentos dos cargos integrantes do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário, em função da complexidade e responsabilidade de suas atribuições, haja vista que a demanda por serviços judiciários tem crescido tanto na complexidade, quanto na quantidade, exigindo dos servidores das Carreiras Judiciárias um constante aperfeiçoamento e desenvolvimento com o objetivo de oferecer um serviço de alta qualidade ao cidadão. Frise-se que essa alteração na tabela de vencimentos atende ao anseio da categoria de ver o cargo efetivo valorizado.

Sob esse enfoque, analisaram-se as carreiras contempladas no Poder Executivo por meio de Medidas Provisórias, principalmente a MP n.º 2.048/2000 (atual 2.136-34/2001), em que esse Poder promove a reestruturação remuneratória de diversas carreiras. Também foi analisado o Projeto de Lei n.º 2.280/99 que trata do plano de carreira do Tribunal de Contas da União. Analisaram-se, também, os valores praticados pelo mercado e a partir daí estabeleceu-se um valor máximo para o último padrão da Carreira de Analista Judiciário.

Assim, o valor estabelecido para Analista Judiciário no final da carreira foi de R\$4.959,69, e a partir desse, foi-se diminuindo 3,47875% de um padrão para outro, tanto dentro da mesma carreira, como do padrão inicial desta carreira, para o padrão final da antecedente, até chegar ao cargo de Auxiliar Judiciário no início de carreira, possibilitando:

- 1) iguais percentuais de aumento nos mesmos padrões de carreiras de Analista Judiciário, Técnico Judiciário e Auxiliar Judiciário;
- 2) percentuais maiores de aumento nos padrões iniciais das Carreiras de Analista Judiciário, Técnico Judiciário e Auxiliar Judiciário, a fim de estimular os atuais servidores, visando a evitar a evasão dos Quadros do Poder Judiciário, sendo um atrativo para aqueles que ingressarão na carreira.

...

Com as considerações ora expostas, encaminhamos a Vossa Senhoria minutos do Anteprojeto de Lei, do Ofício de apresentação endereçada ao Excelentíssimo Presidente da Câmara dos Deputados, e sua respectiva Justificativa, com vistas à apreciação da Administração superior desta Egrégia Corte.

Brasília, 15 de fevereiro de 2001.

Pelo STF
Cícera Fernanda de Araújo Magalhães
Rubens André Gonçalves Dusi
Ana Cláudia Mendonça

Pelo STJ
Edimilson Cavalcante de Oliveira
Sinésio Taumaturgo Matos Filho
Vânia Prisca Dias Santiago Cleto

Pelo STM
Waltônia Souza Linhares Ferro

Pelo TSE
Ana Maria Pereira de Sant'anna
Fábio Lucas Zacarias
Marco André de Oliveira Ávila
Zélia Oliveira de Miranda

Pelo CJF
Antônio Carlos de Sousa Costa

Daniella Maria Freire Meira Pelo TST
Márcia Luísa de Freitas Villas Boas
Daria Joaquina de Souza Gobbo

Pelo TJDF
Arlete Garcia Rodrigues
Danilo Moraes Lacerda

Pela FENAJUFE
Adilson Rodrigues Santos
Marcos Valério Lemos Raposo
Washington Moura Lima

Pelo SINDJUS-DF
Agnaldo Moraes da Silva
Roberto Policarpo Fagundes

Demais Colaboradores:
Pelo STF, Sandra do Couto Moreira, Solange
Ambrozio de Assis, Amanda da Cunha Sampaio,
Cláudia Maria Alves Vasconcellos e Ana Carolina

O referido Anteprojeto de Lei gerou o Projeto de Lei 5.314/2001, que se transformou na Lei 10.475/2002 (PCS II) que acabou com a sobreposição remuneratória parcial entre auxiliares, técnicos e analistas, contribuindo para dividir os servidores, ampliando os abismos remuneratórios no interior da categoria.

* **DEMONSTRATIVOS DAS PERDAS/DIFERENÇAS COM O TÉRMINO DA SOBREPOSIÇÃO REMUNERATÓRIA**

- **Quadro comparativo entre PCS I e PCS II:**

Lei 9.942/1, de 24/12/96 c/c Lei 10.331, de 18/12/01							Lei 10.475/02, de 27/06/02					
Janeiro a maio de 2002 (Art. 4º, § 2º, IV - 100%) + 11,98% + 3,5%							Junho de 2002 a maio 2006 (Art. 13, IV - 100% vencimento/Art. 8º, I - 30% GAJ) sem 1% (como foi publicado)					
Cargo	Classe	Padrão	Vencimento	GAJ	APJ	Total	Cargo	Classe	Padrão	Vencimento	GAJ	Total
Analista Judiciário	C	35	715,06	1.430,12	786,57	2.931,75	Analista Judiciário	C	15	4.959,69	595,16	5.554,85
		34	679,31	1.358,62	747,24	2.785,17			14	4.792,96	575,16	5.368,12
		33	645,35	1.290,70	709,89	2.645,94			13	4.631,83	555,82	5.187,65
		32	613,07	1.226,14	674,38	2.513,59			12	4.476,11	537,13	5.013,24
		31	582,43	1.164,86	640,67	2.387,96			11	4.325,63	519,08	4.844,71
	B	30	553,30	1.106,60	608,63	2.268,53		10	4.180,22	501,63	4.681,85	
		29	525,64	1.051,28	578,20	2.155,12		9	4.039,68	484,76	4.524,44	
		28	499,36	998,72	549,30	2.047,38		8	3.903,88	468,47	4.372,35	
		27	474,39	948,78	521,83	1.945,00		7	3.772,64	452,72	4.225,36	
		26	450,66	901,32	495,73	1.847,71		6	3.645,81	437,50	4.083,31	
	A	26	450,66	901,32	495,73	1.847,71		6	-	-	-	
		25	428,13	856,26	470,94	1.755,33		5	3.523,24	422,79	3.946,03	
		25	428,13	856,26	470,94	1.755,33		5	-	-	-	
		24	406,72	813,44	447,39	1.667,55		4	3.404,80	408,58	3.813,38	
		24	406,72	813,44	447,39	1.667,55		4	-	-	-	
		23	386,40	772,80	425,04	1.584,24		3	3.290,34	394,84	3.685,18	
		23	386,40	772,80	425,04	1.584,24		3	-	-	-	
		22	367,07	734,14	403,78	1.504,99		2	3.179,72	381,57	3.561,29	
		22	367,07	734,14	403,78	1.504,99		2	-	-	-	
		21	348,72	697,44	383,59	1.429,75		1	3.072,83	368,74	3.441,57	
TJ	C	25	428,13	856,26	470,94	1.755,33	TJ	C	15	2.969,52	356,34	3.325,86
		24	406,72	813,44	447,39	1.667,55			14	2.869,70	344,36	3.214,06
		23	386,40	772,80	425,04	1.584,24			13	2.773,22	332,79	3.106,01
		22	367,07	734,14	403,78	1.504,99			12	2.679,99	321,60	3.001,59
		21	348,72	697,44	383,59	1.429,75			11	2.589,90	310,79	2.900,69
		20	331,28	662,56	364,41	1.358,25			10	2.502,83	300,34	2.803,17
		19	314,71	629,42	346,18	1.290,31			9	2.418,69	290,24	2.708,93

- **Diferença remuneratória parcial mensal à época gerada pela implementação do PCS II (considerando somente o vencimento básico e a GAJ)**

PCS I – Lei 9.421/96			PCS II – Lei 10.475/02		
Cargo	Padrão		Padrão		
Analista	A25	1.755,33	A5	3.946,03	124,80%
Técnico	C25	1.755,33	C15	3.325,86	89,47%
Diferença				620,17	35,33%

- **Perda remuneratória parcial mensal em junho de 2018 (considerando somente o vencimento básico e a GAJ)**

Cargo	Padrão	
Analista	A5	13.005,24
Técnico	C13	10.304,34
Perda		2.700,90

*** SOLUÇÃO**

Trabalhar nas campanhas remuneratórias para retornar a superposição parcial de padrões de vencimentos nos moldes da Lei 9.421/96 - PCS I (no mínimo) e diminuir o fosso remuneratório existente entre auxiliares, técnicos e analistas.