



PODER JUDICIÁRIO  
DO ESTADO DE MATO GROSSO

Ofício nº 01/2016.

Cuiabá, 22 de março de 2016.

A sua Excelência o Senhor  
Desembargador JUVENAL PEREIRA DA SILVA  
Digníssimo Coordenador do Comitê Unificado de Priorização da Primeira Instância  
Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso

Assunto: Apresentação das Sugestões dos Servidores de 1º Grau bem como de seus representantes sindicais SINJUSMAT e SINDOJUS.

Excelentíssimo Senhor Desembargador Coordenador do Comitê Unificado de Priorização da 1ª Instância.

Na condição de representante eleita pelos servidores para representá-los neste digno Comitê e, em consonância, com os representantes Sindicais também presentes e atentos aos anseios dos Servidores, entendeu-se por bem elencar todas as sugestões apresentadas, sem, no entanto, eleger prioridades, deixando ao alvedrio da Alta Corte a seleção dos pontos que poderão ser atendidos de forma imediata e os demais de forma escalonada, conforme o Planejamento Estratégico e necessidades advindas.

Dentre as sugestões apresentadas muitas já encontram guarida no Planejamento Estratégico Participativo 2015-2020, e Macrodesafios do Poder Judiciário, com base na Res. Nº. 198 de 2014-CNJ, o que certamente facilitará sua implantação, tendo em vista que já houve previsão orçamentária para muitas medidas. Como elencado no Planejamento Estratégico Participativo 2015-2020, para valorizar, motivar e comprometer Servidores é preciso uma Gestão de Pessoas focada na prática de políticas voltadas para:

- Atrair e reter Servidores no quadro do Judiciário;
- Melhoria da remuneração e benefícios dos Servidores;
- Melhoria da Qualidade de Vida dos Servidores;
- Melhoria do Clima Organizacional (relações e condições de trabalho);

Assim, passamos a enumerar as sugestões apresentadas pelos Servidores, separadamente daquelas apresentadas pelas entidades Sindicais, muito embora a maioria delas se repetem, justamente por já terem sido requeridas por seus representantes.

## Sugestões dos Servidores ao Comitê Unificado

1º- Elaboração de estudo de viabilidade da transformação de cargos vagos de Técnico Judiciário e Auxiliares Judiciários em Analista Judiciário.

**Justificativa:** Hoje, um grande número de Técnicos e Auxiliares Judiciários já apresenta formação em Nível Superior nas áreas exigidas pelo SDCR, além do fato de que, entre estes cargos, não há distinção de funções dentro das Unidades Judiciárias do Poder Judiciário;

2º - **Auxiliares Judiciários:** Alteração do SDCR com a inserção de artigo que possibilite a transformação do cargo de Auxiliar Judiciário em Técnico Judiciário, pois segundo estes, exercem as mesmas funções. Por exemplo: atendimento ao público, registro, autuação e juntada, expedição de documentos, ou seja as mesmas funções exigidas para os Técnicos e Analistas judiciais, porém com remuneração diferenciada. “Melhor dizendo, mão de obra barata”;

**Justificativa:** A Lei atual causa prejuízos financeiros aos Auxiliares, posto que estes prestam serviços que exigem nível médio e superior e percebem de acordo com o nível fundamental.

3º - **Transparência e desburocratização** das solicitações dos Servidores com relação ao usufruto de compensatórias. (Ex.: o Servidor está batendo todas as metas e necessita de uma compensatória e não consegue usufruí-la, por indeferimento do Juiz;

**Sugestão:** Revisão da Portaria n. 382/2014, com diminuição do prazo de 05 (cinco) dias úteis para solicitação no Sistema;

4º - **Tornar o concurso de Remoção e Movimentação Interna uma rotina do Tribunal de Justiça.** Esta é uma forma de melhorar o nível de satisfação do Servidor em geral, como por exemplo: Se o Servidor não está feliz trabalhando em um lugar, porque não autorizar sua movimentação?

5º - **Implementação dos direitos advindos do SDCR –**

a) Aplicação das progressões vertical (avaliação) e horizontal como forma de valorização do servidor.

**SERVIDOR:** “Garantia de direitos dos servidores – uma das coisas mais angustiantes é o desrespeito aos nossos direitos. Nós, servidores lutamos para ter direito e, em alguns casos conseguimos adquiri-los. Mas, nada disso importa porque o TJ simplesmente não respeita esses nossos direitos conquistados. Simplesmente somos ignorados.” ;

b) Enquadramento – previsão legal no art. 63 da Lei 8.814 de 2008, corrigindo as distorções, embora o enquadramento tenha sido realizado, até a presente data existem divergências, tais como, servidores que entraram no mesmo dia tem o mesmo tempo de serviço porém estão em nível diverso, outro, na ficha funcional o nível constante é um e no holerite é outro menor, provocando perda salarial;

c) Aplicação da revisão da tabela com reajustes, conforme o art. 68 da Lei 8.814 de 2008, a Lei entrou em vigência desde janeiro de 2008, entretanto, até a presente data, não houve a devida efetivação;

**SERVIDOR:** “Sendo assim, querem que produzimos mais e com eficiência, mais em contra partida o TJ/MT não cumpre o que determina a Lei, ou seja, o que está contido no SDCR”;

6º - **Aumento salarial aos Servidores,** tendo em vista que é o menor salário do Brasil. O Tribunal de Justiça de Mato Grosso no Planejamento Estratégico Participativo -2015-2020, item 2.4, traz como forma de atração e retenção de servidores e valorização da carreira, há previsão de aumento real nas tabelas salariais de 5% ao ano, totalizando 30% no decorrer de seis anos;

**SERVIDOR:** "Receber o menor salário do Brasil não nos motiva a trabalhar melhor e nem mesmo a continuar neste Órgão."

**7º - Diminuição do número de Estagiários:** O Tribunal de Justiça precisa rever sua posição com relação a contratação de estagiários, pois apesar de serem eficientes, os mesmos têm o seu contrato rescindido em, no máximo, dois anos, tornando a rotatividade de estagiários nas Secretarias muito grande, e a todo momento, há pessoas sendo treinadas, ficando difícil o andamento dos serviços;

**Segunda Sugestão no caso dos Estagiários:** Prorrogação do tempo de contrato dos estagiários para 3 anos, tendo em vista que os Estagiários, a partir do 4º semestre, já podem participar do processo seletivo.

**SERVIDOR:** "Se aumentarmos 1 ano o contrato (contrato atual de 2 anos) poderíamos aproveitar mais o Estagiário que já foi treinado para auxiliar na secretaria em que é lotado. Já que provavelmente nunca teremos a quantidade de servidor que é necessária para as secretarias, pelo menos tenhamos os estagiários já treinados por um período maior".

**8º- Aumento do número de Servidores efetivos:** São necessários mais servidores efetivos nas Secretarias, pois a demanda de serviço é muito grande. Hoje, por exemplo, 50% dos funcionários das Secretarias são Estagiários, que apesar de serem eficientes, não possuem o comprometimento dos servidores efetivos, como por exemplo: Cumprimento de Metas;

**9º - Criação do cargo de Técnico de Informática para todas as Comarcas do Estado.** Podendo ser, num primeiro momento, contratados através de Empresa Terceirizada, até a realização do Concurso Público. Planejamento Estratégico Participativo item 2.4 (pag. 28);

**10º - Revisão ou alteração das Tabelas Salariais constantes do SDCR – Sistema de Desenvolvimento de Carreiras e Remuneração.**

**1º SERVIDOR:** "Atualmente o Servidor chega ao último nível, passa por uma avaliação de desempenho, alcança a média prevista pelo Comitê Gestor, entretanto, não eleva nível, primeiro porque não existe tabela extra, segundo, porque no SDCR não há previsão de pelo menos receber a porcentagem prevista na progressão vertical, pois o mesmo alcançou a média da avaliação e não progredirá, isso é desmotivante, pois o servidor que completar o tempo de serviço não terá progressões;

**2º SERVIDOR:** Agora eu pergunto: Qual a motivação? Qual o interesse em produzir? Para quem funciona a prestação jurisdicional? Somos máquinas? Robôs? O Tribunal já analisou quantos servidores sofrem de depressão, uso de álcool, entorpecentes, estão afastados por motivos depressivos. Faz-me lembrar do filme Tempos Modernos que passa uma mensagem social, onde as pessoas são vistas pela produção dos serviços, sem o devido respeito dos seus direitos;

**1ª SUGESTÃO:** Criação de Tabela extra para servidores no último nível ou a inclusão de artigo no SDCR que permita a aplicação do percentual equivalente ao aplicado na Progressão Vertical;

**2ª SUGESTÃO:** Acrescentar mais níveis para todos os cargos; Esta medida permitiria que os servidores progredissem até o momento de sua aposentadoria, o que não ocorre atualmente, porque a tabela apresenta apenas XI níveis.

**11º - Fim do interstício na Progressão Horizontal;** Atualmente o servidor deve permanecer um prazo de 5 (cinco) anos na mesma classe, para então, progredir pelo diploma apresentado;

**12º - Correção da diferença de porcentagem aplicada na tabela das funções de Analista Judiciário em relação aos demais cargos de nível médio e fundamental.** As tabelas salariais apresentam percentuais menores para as progressões dos cargos de nível médio e

fundamental em relação aos Analistas Judiciários (nível superior), que recebem um percentual maior. Considerando, inclusive que os Técnicos Judiciários desempenham as mesmas tarefas que aos Analistas Judiciários;

**13º - Igualdade na remuneração do Gestor Judiciário e Substituto.** Trata-se da desigualdade de valores da FC (função comissionada) do Gestor Judiciário Analista e do Gestor Judiciário Substituto Técnico. Não há razão para tal diferença, visto que ambos desempenham a mesma função e com as mesmas responsabilidades.

**14º - Aplicação da Progressão horizontal aos profissionais Assistentes Sociais e Psicólogos,** que, embora a nomenclatura do cargo, com o advento da Lei 8.814 de 2008, tenha passado para Analista Judiciário, permanecem desempenhando sua função de origem.

**O que ocorreu:** Nas Comarcas onde haviam profissionais concursados na área, estes permaneceram desempenhando a função, enquanto que, nas Comarcas onde o cargo estava vago passaram a ser supridos pelos atuais CREDENCIADOS.

No entanto, quando estes profissionais apresentaram seus títulos em sua área o Departamento que fez a análise entendeu não se tratar de curso correlato à função, pois entendeu que estes profissionais passaram a desempenhar função de Analista Judiciário. **Resultado:** seus cursos foram indeferidos e suas progressões até hoje não foram implantadas, gerando inúmeros processos administrativos que tramitam pelos Departamentos de RH e Conselho da Magistratura.

**SUGESTÃO:** Avocar estes processos e decidir de forma igual, o mais breve possível, pois se trata de valores que compõe o salário e, ainda, existem alguns desses profissionais se preparando para a aposentadoria;

**15º - Sugestões dos Agentes da Infância e Juventude:**

- a). Implantação de adicional de periculosidade de 35% do subsídio percebido, pelo servidor;
- b). Elevação da verba indenizatória por atividade externa para 100% do valor pago ao Oficial de Justiça;

**16º - Auxílio Saúde:** Aceitar, dentre os planos de saúde, aquele que você paga quando usa. Porque, segundo os servidores, a partir de certa idade o plano de saúde se torna muito caro, e, mesmo com o auxílio do TJ, se torna inviável seu pagamento mensal, posto que compromete significativamente o orçamento familiar.

**17º - Alteração da Lei de forma a permitir** que as perdas inflacionárias sejam implementadas ainda no mês de janeiro de cada ano, ou, ao menos, com efeitos retroativos ao mês de janeiro, possibilitando que o servidor mantenha seu poder de compra.

### **Sugestões dos Servidores à Corregedoria Geral de Justiça:**

**1º - Maior autonomia dos Gestores,** inclusive para assinar documentos, **como por exemplo:** Edital onde o Juiz poderia criar uma pasta dele na rede interna da Comarca, o servidor deixaria lá, o Juiz assinaria e deixaria numa sub-pasta lá mesmo e a expedição no mesmo dia publicaria no DJE e imprimiria o DJE no dia seguinte e colocaria no salão de entrada, só nesse procedimento pulou umas 3 a 4 fases, e por aí vai;

**2º - Metas de trabalho claras e premiação,** valorização daqueles que conseguirem alcançar a meta no final de cada ano. (premiação em espécie); Já previsto no Planejamento Estratégico Participativo 2015-2020 – item 2.4.;

**3º - Ao serem criadas novas normas para atender às Secretarias Judiciais e demais Setores seria importante ouvir os Servidores que serão atingidos pelas regras criadas, de forma que sejam mais eficazes. Por exemplo: Implantar novo método de expedição de documentos que, certamente,, foi criado por pessoas que não trabalham com expedição.”;**

**1ª SUGESTÃO:** “Que os servidores tenham um canal para sugerir o que sentem falta em procedimentos, por exemplo a Justiça do Trabalho tem um sistema que conta o prazo, isto seria muito prático e útil, quando eu dou um prazo já lanço os elementos deste prazo, exemplo: advogado faz carga para apresentar alegações finais no prazo de 10 dias, quais elementos deste prazo, data da carga (automatizado pelo sistema) motivo da carga (ALEGAÇÕES FINAIS), prazo ( 10 dias) o prazo vencendo, independente da devolução dos autos é gerada uma certidão, que só será cancelada se comprovado que não foi juntada petição, havendo chegada certidão, quem fizer a juntada da manifestação cancela a certidão.

**2ª SUGESTÃO:** Hoje quando em um processo criminal é recebida a denúncia por força do CNGC, temos que expedir dois ofícios de igual teor um para delegacia que originou os autos, e outro para o cadastros nacional, este procedimento poderia ser padronizado, onde todas as informações fossem tiradas, automaticamente, do sistema até porque quando do arquivamento deveremos novamente mandar estes dois ofícios para os mesmos órgãos informando o resultado da ação.

**4º - Criar um método mais célere de Comunicação Interna,** a fim de melhorar o atendimento e a satisfação do Servidor: Ex.:“O Sistema CIA, por exemplo, é um enigma.”;

**5º - Digitalização gradual dos processos físicos que não fazem parte do PJE;**

**6º - Fornecer a assinatura digital aos Oficiais de Justiça** para que possam incluir suas certidões nos processos virtuais;

**7º - Sugestões dos Agentes da Infância e Juventude:**

- a). Extinção da fiscalização noturna;
- b). Cumprimento de mandado extraído, somente dos feitos infracionais;
- c). Fiscalização do cumprimento das medidas socioeducativas;
- d). Participação da realização das audiências admonitórias de adolescentes em conflito com a Lei;
- e). Que o registro de ponto dos Agentes seja igualado ao ponto dos Oficiais de Justiça;
- f). Que as normas de atribuição dos Agentes sejam padronizadas em todas as Comarcas do Estado;
- g). Que as horas excedentes sejam pagas em dobro ou convertidas em compensatória tanto nos dias úteis, finais de semana e feriados.
- h). Que caso as fiscalizações não sejam extintas, que sejam feitas sempre por dois ou mais Agentes da Infância;

**8º - Em face do número reduzido de Servidores em todas as comarcas/Secretarias/Varas do Estado, bem como, da alta rotatividade dos estagiários e a crescente demanda de processos, gerando grande estoque na expedição, conferência e triagem dos feitos. Que seja editado provimento para que o Juiz inclua nas decisões a seguinte expressão “a cópia da presente servirá de mandado/ofício/precatória”, conforme procedimento já há muito tempo adotado pela Justiça Federal.**

**9º - Que as Precatórias expedidas dentro do Estado sejam protocoladas pelo Apolo Virtual.**

**10º - Que os plantões de finais de semana na primeira entrância sejam cobertos pelo Gestor Judiciário, Gestor Geral, Gestor Administrativo e Analista.**

11º - Desenvolvimento de ferramenta no Sistema Apolo identificando as iniciais urgentes para o Distribuidor.

## Sugestões do SINJUSMAT e SINDOJUS

1º - **Aplicação do SDCR** – Sistema de Desenvolvimento de Carreiras e Remuneração dos Servidores, lei 8.814/2008.

- Art. 25. O sistema de desenvolvimento funcional objetiva estimular e recompensar a capacitação e o bom desempenho do servidor, contribuindo para a execução satisfatória e de qualidade do serviço judiciário.

- Art. 27. A progressão por níveis (progressão vertical) levará em conta critérios de desempenho devidamente avaliados anualmente, devendo respeitar o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício no nível anterior.

Garantir os direitos dos servidores é sinônimo demotivação e satisfação, sentimentos positivos que geram produção, resultados eficientes, foco nas metas estabelecidas e satisfação da sociedade.

Atualmente, segundo a lei 8.814/2008, os servidores fazem jus a duas progressões verticais. A 1ª aguarda implementação desde 2010. A 2ª aguarda implementação desde 2013. E mais, a 3ª progressão vertical já se consolidará no mês de outubro deste ano de 2016. Ou seja, todas as expectativas dos servidores relacionadas a carreira foram frustradas, causando a insatisfação, a desmotivação, gerando o descrédito da Administração do Tribunal de Justiça.

2º - **Melhoria da tabela salarial, com aumento real de 5% ao ano, totalizando 30%.** O Planejamento Estratégico Participativo -2015-2020, em seu item 2.4, apresentou como forma de atração e retenção de servidores, redução do absenteísmo e valorização da carreira, vários itens, dentre eles o aumento real nas tabelas salariais de 5% ao ano, totalizando 30% no decorrer dos seis anos.

Este foi o diagnóstico apresentado no Planejamento Estratégico, ou seja, é a situação fática existente, agora, para reverter esta situação é necessária a coragem da administração para implementando desta melhoria salarial, mesmo diante das adversidades porventura encontradas.

Como podemos constatar a desvalorização da carreira é uma das causas do absenteísmo e da evasão da mão de obra especializada que utiliza o cargo apenas como trampolim para alcançar algo melhor.

3º - **Revisão do SDCR como determina a Lei 8.814/2008** – Sistema de Desenvolvimento de Careira e Remuneração

Art. 68 da Lei 8.814/2008 – O Sistema de Desenvolvimento de Carreiras e Remuneração (SDCR) deverá sofrer, *obrigatoriamente*, revisões periódicas de 02 (dois) em 02 (dois) anos e *reajuste de tabelas salariais anualmente*. Grifo nosso.

Atualmente, recebemos diversas reivindicações dos servidores para alteração do SDCR de forma que este alcance seu objetivo maior, qual seja, o reconhecimento e valorização da carreira tornando-a justa e atrativa aos servidores.

a. **Eliminação do interstício de 5 anos para progressão horizontal.**

**Sugestão:** O servidor apresenta o documento hábil e, no mês subsequente, é enquadrado na respectiva classe. Cia: 25396-74.2015.811.0000;

b. **Criação da classe “D” para o cargo de Auxiliar Judiciário**, possibilitando que ele progrida pela sua graduação. Atualmente vários auxiliares judiciários se qualificaram possuindo graduação e pós-graduação. É justo que sejam alcançados

- pela progressão horizontal como forma de valorização de seu esforço e interesse em se qualificar. Cia: 25396-74.2015.811.0000;
- c. **Criação de um artigo no SDCR que possibilite ao servidor efetivo do Poder Judiciário Estadual aproveitar o seu tempo de serviço, prestado na própria instituição**, para fins de progressão vertical. Atualmente, o servidor que se qualifica e presta concurso para outro cargo, na mesma instituição (TJ), não aproveita seu tempo de serviço para fins de progressão, apenas para fins de aposentadoria. Ele reinicia a carreira do zero;
  - d. **Igualar os valores relativos às Funções de Confiança de Gestor Judiciário e Gestor Judiciário Substituto**. Nada justifica a desigualdade de valores, considerando que se trata da mesma função, mesma responsabilidade e mesma carga horária, independentemente da função ser exercida por analista, técnico ou auxiliar judiciário. Cia: 25396-74.2015.811.0000;
  - e. **Alteração das Classes "C" e "D"** possibilitando que três títulos de pós-graduação tenham equivalência com o título de mestrado, ou dois títulos de graduação nas áreas exigidas possam equivaler a um mestrado/doutorado;
  - f. **Alteração das Tabelas Salariais** em tantos níveis quantos forem necessários para que o servidor atinja o final da carreira, posto que atualmente, muitos servidores se encontram estagnados na carreira porque a tabela foi idealizada para servidores que ingressassem no Judiciário a partir da Lei e não para aqueles que já se encontravam na ativa. Com o advento da Lei o servidor foi enquadrado na tabela, podendo já estar no final dela. Atualmente, ele se dedica em suas funções, é, até mesmo, avaliado por elas, mas não pode progredir, nem receber o percentual referente a progressão, por falta de previsão legal. O nível XI é o máximo a ser atingido pelo servidor o que gera um enorme descontentamento e desestímulo para suas tarefas cotidianas;
  - g. **Pagamento das substituições de Gestores**. Atualmente, está autorizado o pagamento de substituição de Gestores apenas em caso de férias e a partir do 10º (décimo) dia. Ocorre que os servidores, além de férias, têm direito a usufruir compensatórias, licenças e até mesmo no caso de atestados médicos. Nestes casos o colega que substitui se obriga a trabalhar 02 (duas) horas a mais diariamente (função de confiança exige cumprimento de 8 (oito) horas diárias), assumir a responsabilidade de uma Secretaria e não recebe nada em troca. Esse fato tem gerado revolta aos servidores, chegando, em casos extremos, a animosidades entre os próprios colegas, por haver a recusa em permanecer na substituição.  
1ª **SUGESTÃO**: que o servidor que substitui possa acumular estes dias até alcançar o 10º quando então receberá por todos os dias em que substituiu, independentemente da substituição que fez, compensatória/férias/atestado médico.  
2ª **SUGESTÃO**: Criar a figura de um substituto automático que receberá um valor fixo no mês de substituição. Ex. O titular da função se ausentou seu titular automaticamente o substitui, sabendo que será remunerado pelo trabalho.
  - h. **Equiparação da diferença de percentuais aplicados aos cargos Auxiliares Judiciários, Técnicos Judiciários, Distribuidores Contadores e Partidores** em relação aos percentuais aplicados à tabela dos Analistas Judiciários;

**4º - Valorização da Carreira por meio das GAJ – Gratificação por Atividade Judiciária.** Seguindo os moldes do Judiciário Federal o servidor entra em atividade com um salário base acrescido da GAJ de 90%, salientando que no Judiciário Federal o servidor leva esta GAJ para a aposentadoria. **SUGESTÃO**: a GAJ pode ser uma saída atrativa ao Poder Judiciário por se tratar de gratificação que pode ser paga com fonte diversa daquela limitada pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

As GAJ – Gratificação por Atividade Judiciária já foram requeridas pelo SINJUSMAT e tramitam nessa Egrégia Corte sob os números:

Cia: 0032210-73.2013.811.0000;

**5º - Valorização do cargo de Distribuidor, Contador e Partidor:** Com a edição da Lei 8.814/2008 (SDCR), houve a unificação do cargo de Distribuidor com o de Contador e Partidor, passando a se chamar Distribuidor, Contador e Partidor, mas isto ocorrendo sem a devida contraprestação pecuniária pela soma de atribuições que passou a ser exigida sobre um único servidor.

**1ª SUGESTÃO:** A criação, ou remanejamento, de uma Função Gratificada (FG) para o Distribuidor concursado ou aquele designado para a função no caso de cargo vago.

**2ª SUGESTÃO:** A criação de uma verba indenizatória pelo acúmulo de funções. Como já requerido - Protocolo nº. 144822/2015- Matéria Administrativa.

**6º - Concurso de remoção** como forma de valorização e incentivo ao servidor. Oportunizar ao servidor o direito de ser removido ou movimentado é uma das formas de dizer "o seu bem estar é importante para nós", e possibilita que este servidor realize suas tarefas com celeridade e dedicação. O contrário também é visto pelos servidores como desrespeito e desestímulo, visto que suas necessidades não são atendidas pelo seu empregador. Como já requerido através do Protocolo nº.24960/2016- Matéria Administrativa;

**7º - Pagamento das verbas devidas aos servidores** – Diante da liberação pelo CNJ, os servidores aguardam a apresentação dos cálculos e o efetivo pagamento das designações.

**8º - Implementação do Auxílio Educação** direcionado ao custeio da educação dos filhos dos Servidores. Protocolizado, através don.156039/2015- Matéria Administrativa.

**9º - Extensão do direito a receber auxílio alimentação** (Lei nº. 10.332/20145) aos servidores aposentados do Poder Judiciário de Mato Grosso (TJ/MT).

**10º - Informatização dos Departamentos de Pagamento e Recursos Humanos** – Todos os dias chegam ao Sinjusmat reclamações quanto a distorções salariais entre Servidores da mesma função, mesmo tempo de serviço e salários diferentes. Sugestão já apresentada à Presidência: Criação de uma comissão na qual deverá figurar um membro do Sinjusmat para buscar solucionar questões pontuais. Atualmente, o Servidor requer providências ao TJ, mas o procedimento se arrasta por anos sem solução dentro destes departamentos, gerando ainda mais frustração ao Servidor;

**11º - Remuneração do chamado sobreaviso:** Como acontece – O servidor da secretaria recebe o telefone celular na segunda-feira às 12:00 (meio dia) e permanece com ele, de sobreaviso, até a próxima segunda-feira (tendo compromisso de comparecer ao Fórum nos sábados e domingos). Caso haja urgências fora do horário de expediente este Servidor irá até o Fórum, protocoliza a petição, autua e dá o próximo andamento (concluso ou ao MP). Neste caso o servidor, durante aquela semana, não pode ausentar-se da Comarca ou participar de um evento mais prolongado, pois ele tem responsabilidades com a Justiça e com o Jurisdicionado.  
**SUGESTÃO:** Pagamento de horas extras ou compensatórias;

**12º - Valorização dos Servidores efetivos:** Atualmente, vários cargos de Gestão do Tribunal de Justiça são entregues a servidores contratados que, quando saírem do Tribunal de Justiça, levarão consigo todo o conhecimento e as etapas já realizadas de seu trabalho.

**13º - Aumento da carga horária de trabalho para 8horas, de forma opcional, e com a respectiva contraprestação salarial de + 33,33%.**



Não se trata aqui de algo impositivo, seria opcional, ou seja, o Servidor poderia escolher se desejaria trabalhar 8h e receber aumento salarial por essa nova carga horária, ou ficaria nas atuais 6hs.

Esta propositura é meta constante do Planejamento Estratégico do Poder Judiciário (*Gestão de Pessoas/Projeto 2.2*).

No fundo esta é uma questão de vital importância para o Poder, pois vai ao encontro dos anseios da Sociedade e dos Advogados, em razão de uma maior carga horária de atendimento ao Público e conseqüente aumento na produtividade, qualidade e celeridade processual.

#### **14º - Abono por desempenho e prêmio por atingimento de metas:**

Trata do reconhecimento e incentivo aos servidores pelo desempenho e atingimento de metas, com conseqüente contraprestação pecuniária na forma de abono e/ou prêmio, que não se incorpora aos subsídios.

Esta propositura é meta constante do Planejamento Estratégico, onde o SINJUSMAT participou enfaticamente. Trata da área de Gestão de Pessoas visando a criação de mecanismo de reconhecimento e valorização dos servidores, ou seja, melhoria na motivação e comprometimento destes, com conseqüente melhoria da produção.

Esta questão consta do Planejamento Estratégico do Poder Judiciário (*Gestão de Pessoas/Projeto 2.2*).

### **Sugestões do SINJUSMAT e SINDOJUS à Corregedoria Geral da Justiça**

**1º - Padronização do sistema de concessão de compensatórias para os plantões.** Em visita a Comarcas do interior recebemos a reclamação de que não há uma orientação padrão para a concessão de compensatórias. Ex: Na Comarca de Juara a Gestora-Geral não lança os plantões realizados pelo servidor no sistema de ponto e concede compensatória de 1 dia trabalhado para um dia de folga. Na grande maioria das demais Comarcas a prática é de 1 dia trabalhado para 2 (dois) de folga. Em se tratando de final de semana. Ainda há aqueles casos em que, lançadas as compensatórias no sistema de ponto gera a folga em horas e não em dias.

**2º - Capacitação permanente dos Servidores:** Capacitar é essencial ao cumprimento, pelo Poder, de sua Missão e Visão. Assim, propomos a criação de uma Política permanente de capacitação dos Servidores;

**3º - Melhoria da internet nas comarcas de interior:** Antes já era indispensável para todas as Comarcas, mas agora com o cronograma de implantação do PJE, tornou-se indispensável a melhora da internet antes da instalação mencionada, sob pena de se tornar um programa inoperante.

**4º - Modernização dos equipamentos de Informática;**

**5º - Disponibilização de um Sistema de GPS para os Oficiais de Justiça,** possibilitando a localização de fazendas.


**6º - Disciplinar e orientar os Gestores Gerais quanto a utilização dos veículos disponibilizados para as Comarcas,** posto que uma das reivindicações dos Assistentes Sociais, Psicólogos e Agentes da Infância é a impossibilidade do uso do veículo da Comarca pelos profissionais que realizam visitas domiciliares e visitas em abrigos.

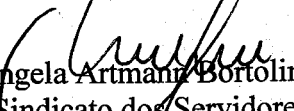
É certo que o caminho é árduo e necessitará de ações possíveis e impossíveis, mas, por certo, trará soluções às questões remuneratórias e de condições de trabalho dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso.


Na oportunidade, reiteramos votos de elevada estima e apreço, tendo a certeza de que Vossa Excelência, focado na realização da Missão e Visão do Poder, tratará das questões aqui levantadas de forma a envidar todos os esforços necessários e possíveis para atender estas proposituras.

Assim, colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais.

Respeitosamente,

  
Gicelda Rosa Fernandes da Silva Spínola  
Servidora indicada por votação direta pelos Servidores do Tribunal de Justiça

  
Elisangela Artmann Bortolini  
Servidora indicada pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário

  
Fabíola de Cássia Siquinelli  
Servidora indicada pelo Sindicato dos Oficiais de Justiça