

CITOTE

Propriedade do Sindicato dos Funcionários Judiciais > Rua João da Silva 24 A - 1900 -271 LISBOA > Tel. 213 514 170
citote@sfl.pt > Director: António Marçal > Distribuição Gratuita > Registo N.º 118 614 > Empresa Jornalística N.º 218 613

Será a "Incerteza" a única "Certeza"
nos tempos que correm?



Inquérito Nacional às Condições de Vida
e de Trabalho dos Funcionários Judiciais



Novos Líderes

Conseguiremos renascer?



A antiguidade, atualidade e modernidade!

Fatalidade Contingencial



A Formação Profissional - Cursos de Formação
ou Concursos de Formação



A Atitude é uma postura pessoal e intransmissível!





Será a "Incerteza" a única "Certeza" nos tempos que correm?

por António Margal

É já um lugar-comum dizer-se que vivemos tempos incertos, em que após uma pandemia nos deparamos com uma situação de guerra, em que a crise económica associada acarreta sempre maiores sacrifícios para os mais desfavorecidos e aqui teremos de incluir uma vastidão de trabalhadores cujos salários não acompanham, muito longe disso, a subida do custo de vida.

Os funcionários judiciais sabem-no, e sentem no dia a dia esta realidade geral, à qual se tem de aduzir a incerteza do futuro profissional, tantas são as diatribes de quem nos governa.

Mas se é inquestionável que vivemos um momento - longo em demasia - de crise, recheado de tantas incertezas, a percepção piora pelo facto de termos baixas perspectivas de solução.

Neste cenário singular assume (ainda maior) preponderância o papel dos sindicatos, que devem liderar a dinâmica dos trabalhadores na busca de soluções, aproveitando a singularidade para dar(mos) o salto que há muito se impõe.

No nosso campo profissional, há que saber aproveitar as mudanças para restaurar confiança e promover a função, quer em termos de conteúdos funcionais quer em termos de massa salarial.

Não podemos ter receio de afirmar que os funcionários judiciais são mal pagos, face ao que lhes é exigido, e que essa injustiça na retribuição assume laivos de "escravidão"¹ nos

lugares de ingresso, onde a tutela teima em perpetuar um grande número de oficiais de justiça.

Uma das ferramentas que temos é o se convencionou designar por "Percepção aos Cenários", o que mais não é do que conseguir olhar par além do que é o "campo de visão tradicional".

O envelhecimento da carreira é um problema e simultaneamente uma oportunidade para a "desconstrução desse olhar", assim o Ministério da Justiça queiram realmente "VER" e agir em conformidade.

A criação de um regime transitório de aposentaçãõ permitirá é uma das perspetivas a considerar na definição de um modelo de OJ adaptado às novas exigências que a sociedade coloca à Justiça. Aplicar o conceito win-win ao novo estatuto será adotar uma lógica de valorização e de fortalecimento e, por essa via, prestar um melhor serviço aos cidadãos, acautelando os direitos e expectativas dos trabalhadores. Por paradoxo que pareça, permitirá pagar melhor aos trabalhadores e, simultâneo, diminuir o montante da rubrica para salários que hoje está inscrita no orçamento da Justiça.

Assim a Ministra "veja" e o Governos "aja".

Por nós, estamos disponíveis!

¹ - A escravidão nos dias de hoje inclui: trabalho forçado, condições degradantes, falta de retribuição adequada, altas jornadas e agressões psicológicas

... as instituições judiciárias devem primar pelo aperfeiçoamento progressivo e sistemático das condições de trabalho para favorecer a sua missão de "servir a causa pública..."



Inquérito Nacional às Condições de Vida e de Trabalho dos Funcionários Judiciais

por Alexandra Lopes

Falar de Justiça é falar das pessoas que lhe dão suporte, os funcionários judiciais, elementos essenciais para a concretização desse pilar central da nossa democracia.

Se na “Casa da Justiça” e no trabalho que desenvolvem os funcionários judiciais não estão a ser asseguradas as suas necessidades materiais, proporcionando o seu crescimento profissional, contribuindo, igualmente, para o seu bem-estar social, promovendo a sua saúde e realização pessoal, só podemos concluir que o diagnóstico é grave e que temos de fazer qualquer coisa.

O projeto lançado de Análise das Condições de Vida e de Trabalho dos Funcionários Judiciais tem como principal objetivo perceber a gravidade da "maleita" e tratá-la da melhor forma possível, reabilitando os seus profissionais e o sistema judicial na sua globalidade.

De facto, o trabalho desempenha um papel fundamental na vida do indivíduo, pois é o local onde passa mais horas úteis do seu dia.

Neste sentido, o trabalhador ao sentir-se bem na sua profissão, ao possuir um local de trabalho seguro e agradável, e ao estar rodeado de pessoas que lhe dão apoio, sente satisfação com o seu trabalho e melhora a sua qualidade de vida.

Ao longo dos últimos tempos, os funcionários judiciais têm sido desafiados, na sequência da introdução das novas tecnologias e nas formas de organização do seu trabalho. Assim sendo, a rotina do trabalho mudou e as exigências socioeconómicas aumentaram exponencialmente, o que favorece a exposição destes trabalhadores a cargas de trabalho exaustivas e a

dispor de menos tempo para o lazer e o convívio familiar, tornando-o vulnerável ao sofrimento e à doença.

Como pano de fundo e principal finalidade, o inquérito pretende a avaliação das condições trabalho e de vida dos funcionários judiciais sendo que abrange diversas componentes que vão permitir a discussão dos constrangimentos do trabalho e da saúde destes profissionais enfatizando, eventualmente, o ponto de vista dos trabalhadores inquiridos através da declaração na primeira pessoa dos riscos ocupacionais a que estão expostos e o impacto destes na sua saúde.

Esta pesquisa permitirá desenvolver várias reflexões sobre o papel dos funcionários de justiça e o seu eventual desgaste profissional, sendo possível aferir se o desgaste provocado pelo trabalho dos Funcionários Judiciais é determinado, em boa parte, pelas condições em que o seu trabalho é realizado?

A saúde e o trabalho, como valores humanos, devem estar associados sendo que as instituições judiciárias devem primar pelo aperfeiçoamento progressivo e sistemático das condições de trabalho para favorecer a sua missão de "servir a causa pública".

Os problemas indicados neste estudo podem ser um acontecimento presente na vida destes profissionais e, conseqüentemente, um problema coletivo que, caso confirme os nossos piores receios, deverá ser encaminhado para o Ministério da Justiça, com o intuito de influenciar e que possam futuramente intervir com estratégias de promoção da saúde e mudanças nas condições de trabalho destes profissionais.

... Uma boa liderança mede-se não pelo controlo, mas pela influência.



Novos Líderes

por Fernando Bicho

Chegado a líder de uma equipa de trabalho, vi como é necessário zelar sobretudo pelo bem-estar das pessoas para que os objectivos se atinjam naturalmente. A posição de líder, que antes se alcançava pela antiguidade e mérito, proliferou agora em cargos de nomeação numa nova estrutura de vantagens nem sempre claras. Os líderes de hoje não são naturalmente líderes. Criou-se um paradoxo de sobrevivência no cargo que afasta os líderes do que deveria ser o primado da sua função: o bem-estar dos funcionários com vista ao bom funcionamento e à excelência da instituição.

O líder tem que transmitir aos funcionários que umas decisões são mais úteis do que outras para todos, indivíduos e organização. A mudança de comportamento tem que começar nas atitudes numa liderança aglutinadora e não demonstrativa do poder. Se tratar bem os outros é dar-lhes o que pensamos ser melhor para eles, então trataremos todos por igual; mas se por outro lado tratar bem os outros é dar o que cada um avalia de bom para si, então tratemos cada um de forma diferente. A liderança só se verifica num ambiente relacional de empatia. Não existe, acontece naturalmente. Um líder só é líder se for reconhecido e respeitado como tal. A eficiência na liderança depende da humildade. É preciso aceitar as limitações de cada um, nossa e dos outros para haver uma liderança sem arrogância, alicerçada na simplicidade e virada para as pessoas. Nenhum treinador ganha um jogo se os jogadores não quiserem.

As novas lideranças devem assumir atitudes mais nobres do que o olhar dos próprios pés e mostrarem uma abrangência além da simples estatística. Devem centrar-se na conjugação entre a realização pessoal dos elementos da equipa e o objectivo comum de todos. A nefasta competição com os colegas, que muitos líderes fomentam e que criam presunçosos sub-tiranetes, choca com o fim comum do organismo onde trabalhamos e no próprio desempenho da equipa. Este é proporcional ao nível de motivação. Só a responsabilidade, a organização, a colaboração, a abertura à mudança positiva, a humildade, levam ao prazer no trabalho e aos bons resultados.

O verdadeiro chefe não tem como objectivo mostrar serviço aos seus superiores mas estabelecer um relacionamento com os subalternos que evidencie a sua essência de líder. A diferença não está no mandar, mas na forma como se manda. Uma boa liderança mede-se não pelo controlo, mas pela influência. A qualidade de um líder, é pois fruto do seu carácter e é preciso mudar estas mentalidades emergentes para que os tribunais sejam locais de trabalho aprazíveis. A mudança é decorrente da própria dinâmica da organização e haver bons líderes é fundamental. É preciso que os líderes trabalhem com boa consciência na tolerância, na concessão, e não por interesses pessoais de comodidade. Aproveitando Miguel Romão, ex-Director Geral da Política de Justiça, um líder exemplo de integridade de carácter e abnegação, “na liderança, é preciso coragem de mudar e de ser mais justo”.
Coragem.

... A eficiência na liderança depende da humildade. É preciso aceitar as limitações de cada um, nossa e dos outros para haver uma liderança sem arrogância, alicerçada na simplicidade...

Conseguiremos renascer?

por Ana Sousa

Os primeiros registos sobre os Oficiais de Justiça em Portugal remontam ao reinado de D. Afonso II, século XIII. Mas nessa altura eram conhecidos como Meirinhos. Claro que sendo outros os tempos, a forma da execução das tarefas era um pouco dispare, no sentido de ser alguém que percorria todas as regiões a pé ou cavalo, ou seja, estávamos perante uma justiça que se deslocava, não era estática. Já as funções eram bastante parecidas desde o cumprimento de diligências criminais, prisões, bem como diligências cíveis, penhoras, entre outras.

Apesar de ser uma profissão que muitos ainda desconhecem, é uma profissão que faz parte da história do mundo judicial há largas centenas de anos, outros países dispõem de profissionais similares.

Os Oficiais de Justiça, como são conhecidos hoje em dia, surgiram no pós 25 de abril de 1974, numa tentativa de conciliar duas posições primordiais: dar continuidade à operacionalidade da justiça e criar harmonia com a nova era democrática que se pretendia implementar após uma dura ditadura.

Na evolução do sistema judiciário podem-se distinguir três períodos distintos.

O primeiro entre 1974 a 1984, passagem para um estado democrático, e é nesta fase que surge a primeira forma de estatuto dos funcionários de justiça, através do DL. 450/78 de 30 de dezembro, que mais tarde sofre várias alterações.

O segundo compreendido entre 1985 a 1995, década em que governou o PSD e em que os tribunais mantiveram as suas dimensões mas a procura da justiça aumentou, ficando assim numa situação de desenquadramento estrutural.

O terceiro e último período balizou-se entre 1996 e a atualidade, relacionado com o excedente de procura face à oferta, tentando colmatar as falhas com a disponibilização de mais funcionários, infraestruturas e ainda uma otimização do sistema informático.

Hoje estamos no século XXI e as necessidades são exatamente as mesmas, com uma agravante, de que caminhamos para a extinção desta carreira.

Para além dos parcos concursos de ingresso de oficiais de justiça, temos os colegas que migram para outros serviços, na procura de melhores condições, de estímulo, de reconhecimento, características que se desvaneceram nos últimos anos.

Esta carreira já foi das mais aliciantes da função pública e atualmente constatamos que há muito gente que não aceita a colocação, na primeira pessoa afirmo, eu conheço duas pessoas que foram contactadas várias vezes pela DGAJ e sempre se negaram a aceitar a colocação! E sabem porquê? Porque a colocação era em Lisboa, a ganhar o vencimento de eventual acarretando os gastos que bem conhecemos. Em tom de ironia e na ótica da Carochinha urge perguntar “quem

quer aceitar a colocaçãozinha em Lisboa que é tão boa e formosa”?! Pois parece que são poucos os que querem aceitar a colocação e são bastantes os que se têm “divorciado” dela.

O objetivo do Governo está traçado, extinguir Oficiais de Justiça! E o nosso?



... Esta carreira já foi das mais aliciantes da função pública e atualmente constatamos que há muito gente que não aceita a colocação

A antiguidade, atualidade e modernidade!

por Rui Octávio

É, e será sempre, com especial afeição que se escreve neste “Citote”. Sente-se, quiçá equivocadamente, que este histórico espaço opinativo está sempre numa espécie de limbo, tendente ao seu desaparecimento, ou se quiserem de forma mais diplomática, ao seu “esquecimento”. Regulamente-se e dê-se a conhecer a Todos os associados a possibilidade de, neste espaço, exporem as suas razões. Intitula-se a “antiguidade”. Ao invés de outros espaços opinativos, o “Citote” caracteriza-se pela sua peculiar edição, consultável e passível de eventual “contraditório” para com as opiniões aqui plasmadas ao longo dos anos. Ao que interessa, sempre se defendeu que a antiguidade somente deveria ser fator de desempate. Os “superiores” entendimentos, estratégicos e “interessados”, não quiseram acolher tal solução. As interinidades, entre outras figuras estatutárias, prevaleceram durante muito tempo, com todas as (in)consequências a elas inerentes.

No âmbito do movimento de 2018 e nos termos legais/estatutários em vigor desde 1999, mormente quanto à promoção de Secretários de Justiça, colocou-se em causa, por via jurisdicional, a fórmula prevista no art. 41º do EFJ.

Assim e no contexto de ações administrativas, o “jugador”, que em 2005 tinha considerado conformidade legal e constitucional da fórmula, volvidos 15 anos, considera o contrário, sem trânsito em julgado.

Em resumo, o Tribunal Administrativo de Círculo de Lisboa e o Constitucional consideraram, por “entendimentos” de igualdade, que aos Escrivães de Direito e Técnicos Principais licenciados, deveria ser considerada a antiguidade na carreira e não na categoria, como estatutariamente previsto. Todos tinham estudado e “queimado a pestana”, pelo que, **“As opções profissionais e de vida em face do instituído por Estatuto, não eram atendíveis conforme sempre aplicado.”**

Na aludida ação administrativa, em recurso, profere-se decisão - embora se tenha reconhecido posteriormente a necessidade de conhecimento de um recurso que, sem razão, foi considerado intempestivo - de inconstitucionalidade da famigerada fórmula, considerando que, aos Escrivães de Direito e Técnicos Principais não licenciados, deverá ser considerada a totalidade da sua antiguidade, ou seja, que não a da categoria. **“As opções profissionais e de vida em face do instituído por Estatuto, não eram atendíveis conforme sempre aplicado.”**

Conclusão prévia, será que se anda desde 1999 a realizar promoções para Escrivães de Direito/Técnicos de Justiça Principais e Secretários de Justiça de forma ilegal/inconstitucional. Senão vejamos!

Todos, com expectável honestidade intelectual, se lembrarão que, não muito distantes no tempo, quem quisesse ascender rapidamente na carreira, bastaria concorrer nas grandes metrópoles ou no algarve e ilhas. Qualquer Oficial de Justiça, com 4/5/6 anos de Escrivão Auxiliar, por via de **“opções profissionais e de vida em face do instituído por Estatuto”**, conseguia a sua promoção para Adjunto. Bons tempos, diga-se!

Acontece que, muitos Escrivães Auxiliares, por **“opções profissionais e de vida em face do instituído por Estatuto”**, embora a sua antiguidade na carreira fosse maior, não tiveram a possibilidade de se deslocalizarem para os tais sítios de promoção “imediate” para Adjunto.



Decorrentemente, quando houve promoções para Escrivão de Direito/Técnico de Justiça Principal e mediante a utilização da “fórmula”, os Escrivães Adjuntos que tiveram a referida disponibilidade por via de **“opções profissionais e de vida em face do instituído por Estatuto”** e que conseguiram um maior número de anos na categoria por “oportunidade estatutária”, ultrapassaram Outros, cuja antiguidade na carreira era superior mas porque, por “vicissitudes pessoais”, não lhes foi viável “aproveitarem-se” da fórmula onde o tempo de antiguidade na categoria era o elegível. A todas as promoções para cargos de chefia esteve subjacente a fórmula prevista desde 1999. Está tudo em causa e ninguém poderá escamotear as consequências analógicas pelas suas opções e ascensões profissionais por total confiança no plasmado estatutariamente. Compreensivelmente!

Pois e afinal, “todos são visados” por via de uma confiança e segurança jurídica que determinaram **“opções profissionais e de vida em face do instituído por Estatuto”**.

Talvez, se a antiguidade não constituísse o fator mais atávico e preponderante na promoção dos Oficiais de Justiça,

... o futuro próximo reservar, finalmente, o justo reconhecimento das funções dos Oficiais de Justiça

estivéssemos, com toda a legitimidade, num patamar de meritocracia através da qual os nossos intentos fossem indubitavelmente mais facilmente atingíveis. Ou seja “(...) Preconizo, desde sempre, que o modelo organizacional a implementar na Classe dos Oficiais de Justiça não deva ter uma génese comparável a uma qualquer realidade militar, onde o factor da antiguidade é predominante para ascensão categorial. Concordo que em caso de igualdade, o tempo de serviço deva prevalecer mas constituir cegamente a variável determinante é continuar a apostar num paradigma de desmotivação e desaproveitamento de recursos humanos de qualidade (...)”.

Mas não! Continua-se, com o beneplácito generalizado, a ser cúmplices de “atropelos” legais dentro da própria Classe, que resultam num descrédito e sentimento de subserviência umbiguista, em nada desejável para uma Classe que deverá apresentar-se com seriedade legal. Veja-se o caso dos Administradores Judiciários. Na Lei, que analogamente aos Magistrados, prevê que haja somente uma renovação de comissão de serviço e que estes últimos respeitaram indiscutivelmente, verificou-se uma “perspectiva interpretativa” por parte dos Oficiais de Justiça em exercício funcional em apreço, que ao arrepio do que seria expectável, “manifestaram” a sua total disponibilidade e interesse em se manterem nas respetivas funções.

Será assim tão difícil perceber-se que com estas posturas, só se demonstra um qualquer “preço em saldo”! Onde fica o espírito de missão?! Se a Lei prevê, e se quem nos escolhe a respeita relativamente aos pares, porque será que a “nossa” conduta é diferente?! Será que se assiste a um qualquer sentimento de imprescindibilidade, onde afinal, todos os demais não são tão competentes quanto os que exercem funções?! Ou será aquele, de que chegado ao cimo do “poste” não mais poderá “descer”. Ou seja, “(...) Outro aspecto essencial que se defende para o novo Estatuto deverá ser o cuidado extremo com o texto da Lei, ou seja, cada preceito legal não deverá permitir interpretações diversas que em nada dignificam a Classe, originando divisões desejavelmente evitáveis, mas proporcionando à Tutela, bem como a alguns Órgãos de Gestão uma arbitrariedade gestonária comparável a um “Estado autocrático”(...)”

Quanto ao novo estatuto e porque nada mudou desde a última edição deste “citote”, somente se reitera o que se defende “Apesar do infundado “ruído” acerca da consagração e materialização do grau de complexidade 3, tal alicerce é determinante para o futuro da nossa Classe, embora compreenda alguma reserva por parte dos Colegas mais desejosos de uma merecida aposentação, os quais se sentem plausivelmente revoltados por terem sido enganados pela Administração, a qual convencionou contratualmente uma fórmula para o efeito e que agora se veem completamente

defraudados nas suas expectativas.

Defendo que em sede de negociação estatutária, consigamos nomeadamente obter a equivalência do grau de complexidade 3 pela especificidade das nossas actuais e futuras funções/competências, um plausível regime especial de aposentação, a famigerada integração do suplemento no vencimento por 14 meses e a manutenção de um regime avaliativo de desempenho profissional sustentado nas atribuições do nosso Órgão competente – Conselho dos Oficiais de Justiça.

Não obstante, se não conseguirmos, por ora, uma revisão geral da tabela remuneratória, considero que a opção deva passar, nesta fase, pela reivindicação da valorização remuneratória da categoria base - Escrivães Auxiliares ou com eventual agregação, Adjuntos -, com premente justiça e alcance estratégico. Atribua-se-lhe a remuneração equivalente à de Técnico Superior e, depois, trataremos das restantes categorias.

Incontornavelmente, para que possamos credivelmente defender uma maior dignificação da profissão, teremos de demonstrar efectiva receptividade também a novas competências, mais complexas e, quiçá, aproveitar “as novas realidades laborais” a que temos vindo a ser sujeitos, por via da pandemia, as quais, com alguma argúcia, poderão permitir um exercício de funções à distância, permitindo atenuar as situações de tremenda dificuldade pessoal e familiar que muitos Oficiais de Justiça atravessam.

Por último e porque suscita preocupação e desapontamento, é assistir à compreensível e legítima debandada de Oficiais de Justiça para outros serviços, nos quais vislumbram novos horizontes profissionais. A razão para Aqueles, ainda muitos, que não o fizeram até à data, prende-se por “impedimentos de mobilidade” ou por simplesmente ainda não ter chegado a oportunidade. E custa ver essas saídas por reconhecer aos que se conhecem excelente capacidade e competência. Aliás, os tais serviços recebem-nos de “braços abertos”!

Contudo e sem certezas para o que aí vem, mas com reiterado otimismo e convicção, transmite-se a plausível possibilidade de o futuro próximo reservar, finalmente, o justo reconhecimento das funções dos Oficiais de Justiça, permitir que as oportunidades de “afirmação” na carreira se baseiem no critério da meritocracia, a remuneração seja condizente com a complexidade e responsabilidade do desempenho e, costuma-se lembrar, num hiato temporal de 4/5 anos assistir-se-á a merecida reforma de cerca de 1/3 dos Oficiais de Justiça e com tudo o que acarretará na ocupação de lugares.

Sabe-se lá! Para quem esperou tantos anos, não valerá a pena aguardar mais um pouco?!

A Classe agradece!

FATALIDADE CONTINGENCIAL

... A Teoria Contingencial é aberta à mudança, flexível, procurando a valorização dos funcionários para se obterem melhores resultados...

por Fernando Bicho

Já não vivemos em épocas de mudança, mas sim a própria mudança. O mundo tornou-se numa mudança perpétua e a uma velocidade de informação e de factos que já não conseguimos acompanhar. As empresas e as organizações fazem parte desta realidade. Não há nada absoluto nas organizações, inclusive nos tribunais. Assim diz a Teoria Contingencial, pensamento com origem nos anos 60 por Lawrence e Lorsh. Esta teoria alinha-se pelo ambiente e pela tecnologia. Os ambientes interno e externo, a cultura, os conflitos, as mudanças e a liderança influenciam e fornecem objetivos aos decisores. A evolução tecnológica origina o grande desenvolvimento que se tem verificado. Realmente os serviços, além do poder quase sobrenatural do Citius, têm vindo a ser dotados pela administração da tecnologia necessária ao bom andamento da organização. Contudo, infelizmente, há uma estagnação paralela, um paradoxo monumental que tem a ver com a liderança que vemos crescer à nossa volta e que o anunciado novo estatuto vem agravar.

A Teoria Contingencial é aberta à mudança, flexível, procurando a valorização dos funcionários para se obterem melhores resultados. Desta valorização das pessoas resulta mais harmonia entre os líderes e as equipas, logo, motivação, melhores resultados, eficiência e produtividade. Contrapõe-se à Teoria Burocrática da Administração, sistema de relações impessoais, de rotina de normas, com uma hierarquia rígida e à Teoria Clássica da Administração baseada numa organização e controle formal e autoritário nada adaptável.

Nos tribunais vemos por um lado a evolução necessária e soluções tecnológicas essenciais para a mudança constante e por outro lado uma administração que esquece o princípio fundamental da boa liderança, que não cria empatia com os funcionários, que não procura soluções que sirvam a organização e também as pessoas. Sim, mostrar aos funcionários o que é bom para eles e para a organização; resolver casos coletivos, mas resolver também casos individuais na mesma perspetiva.

Os movimentos praticamente não existem (quando seria fácil criar um algoritmo informático para um procedimento sempre feito e constantemente atualizado), condenado os



oficiais de justiça a permanecer eternamente longe da família, com as consequências negativas para o trabalho; o anunciado novo estatuto defrauda aqueles sacrificaram a sua comodidade e saúde para subirem na carreira que agora se pretende nivelar por igual; os vencimentos são realmente miseráveis, indignos das tarefas exigidas e da instituição onde trabalhamos, uma vergonha para o Estado. E assistimos a dirigentes mais preocupados em usufruir do prazer do “poder de dizer não”, do prazer de “poder dispor da vida dos outros”. E os requerimentos à administração levam meses a decidir. A estes factos não está dissociada a própria natureza humana. E bate amiúde a frase que ouvimos a despudor: “quando concorreu já sabia para onde vinha”. Não, não sabia. Ninguém sabia.

...bate amiúde a frase que ouvimos a despudor: “quando concorreu já sabia para onde vinha”. Não, não sabia. Ninguém sabia!!!

A Formação Profissional

Cursos de Formação ou Concursos de Formação

...Esta prova de avaliação final não poderia conter temáticas que não fossem ministradas nas ações de formação presenciais.

por Diamantino Pereira, Carlos Caixeiro e João Virgolino

Muito se tem propalado sobre a formação de oficiais de justiça, designadamente **nos cursos e nos concursos** de formação à prova de acesso, bem como em formação permanente.

Ao longo dos últimos anos, estiveram em vigor dois regimes de acesso nas carreiras de oficial de justiça (promoção em lugares de chefia), a saber:

Cursos – Portaria n.º 961/89, de 31 de outubro – **Até ao ano 2000:**

Podiam candidatar-se aos cursos os oficiais de justiça de categoria imediatamente inferior àquela a que pretendiam ascender.

Estes cursos de formação compreendiam: i - Fase de preparação inicial, com distribuição de cadernos temáticos. ii - Fase de atividades teóricas-práticas, designadamente em temáticas, desde as técnicas de chefia, gestão das secretarias, regime jurídico dos funcionários judiciais, Código de Processo Civil, integrando legislação extravagante conexas, Organização Tutelar de Menores, Código de Processo Penal, integrando legislação extravagante conexas, a Prevenção Criminal, Código do Processo de Trabalho, integrando a legislação extravagante, Código das Custas Judiciais (ao tempo em vigor), até à Gestão Orçamental e Contabilidade.

Cada curso era composto preferencialmente por um número até 100 oficiais de justiça, distribuídos em grupos de 14 formandos, realizados em instalações do Centro de Formação, com a duração de cerca de 3 meses, segundo um processo de autoavaliação e avaliação contínua, terminando com uma prova final.

Esta prova de avaliação final não poderia conter temáticas que não fossem ministradas nas ações de formação presenciais.

Concursos – Portaria n.º 174/2000, de 23 março – **A partir do ano de 2000:**

Ao abrigo desta Portaria, presentemente em vigor, podem candidatar-se os oficiais de justiça que sejam possuidores da categoria, tempo de serviço e classificação exigidos para o acesso à categoria a que a prova diga respeito e os oficiais de justiça de categoria a que corresponda escala remuneratória



idêntica à daquele a que a prova diga respeito – art.º 33.º do EFJ;

Estes concursos de formação compreendem uma prova de acesso que é escrita e versa sobre matérias de programa aprovado. Pode ser dividida em fases, de acordo com as matérias constantes do programa, podendo qualquer delas ter caráter eliminatório.

Podem candidatar-se os oficiais de justiça acima referidos e constantes no art.º 33.º do EFJ;

A Formação Profissional

Cursos de Formação ou Concursos de Formação

A formação é descentralizada e pode compreender, isolada ou simultaneamente, a divulgação de textos de apoio ou de outro material relacionado com o programa da prova e ações de informação, colóquios ou sessões de trabalho, a realizar, como atrás foi referido, descentralizadamente, terminando com uma prova final.

Muito embora se mostre em vigor um regime para abertura de concursos de acesso na carreira de Oficiais de Justiça, certo é que não tem acontecido, e os últimos concursos para acesso às categorias de escrivão de direito e de técnico de justiça principal, já distam mais de 6 anos e o de secretários de justiça, há mais de 5 anos, concursos esses já caducados, recorrendo a DGAJ, por sistema, ao regime de substituição por oficiais de justiça da categoria inferior, altamente perturbador para serviços, com chefias pouco preparadas por falta de formação adequada.

Por outro lado, não podemos deixar de apontar, como aspeto crítico, que nas últimas duas provas de acesso às categorias de escrivão de direito e técnico de justiça principal e à categoria de secretário de justiça, não foi ministrada formação adequada, tendo em conta os programas das provas lançados, omitindo-se a preparação dos candidatos em matérias nucleares.

Quanto à formação permanente, aplicada pelo setor de formação da DGAJ, de registar algum descontentamento que tem sido demonstrado por alguns sócios, onde nos referem que a multiplicidade de ações de formação, lançadas muitas delas presencialmente, vão sendo ministradas em pequenos



blocos, de forma pouco direcionada e dispersas, subdividindo as disciplinas, segundo o processo do “pinga pinga” quiçá à medida do formador e não do formando, como p.ex: Processo civil - 9 temas; Processo Penal – 9 temas; Custas processuais – 5 temas; Processo Civil + custas processuais – 1 tema; Processo Administrativo e Fiscal – 7 temas; Cooperação Judiciária Internacional – 1 tema; Áreas não processuais – 5 temas; Áreas diversas – 24 temas, o que totalizam 61 disciplinas de formação, completamente inoportável e pedagogicamente desajustadas a funcionários em exercício de funções, serviços onde são necessários, que mais parece servir fins estatísticos. Com isto se origina, com muita frequência a falta de pessoal nos Juízos, com Unidade Orgânicas completamente desfalcadas.

... tendo em conta os programas das provas lançados, omitindo-se a preparação dos candidatos em matérias nucleares.

A Atitude é uma postura pessoal e intransmissível!

por Regina Soares

Muito temos andado e parece-nos não vislumbrar o fim da estrada... a chegada ao destino, quanto à nossa carreira. Mas temos-nos uns aos outros, a cada um de nós que realiza a obra a cada dia e que precisa da nossa solidariedade na caminhada.

A maioria não estudou para ter a profissão de Oficial de Justiça. Encetou-a porque foi a escolha que surgiu em determinado momento no mercado de trabalho. E ao contrário do que sucede atualmente, infelizmente, a grande maioria iniciou-a bem cedo, há muitos anos e está cansado. Esta carreira trazia, com o seu vínculo, benefícios que nos faziam entregar de alma e coração, vestir a camisola e dar horas sem fim, pois essa entrega agregava uma compensação muito para além da monetária por parte da entidade empregadora. Isso acabou!

E tem sido numa perspectiva de obter a justiça para a nossa carreira de Oficial de Justiça, em face das alterações sociais, que o SFJ tem trabalhado, ao contrário de muitas vozes, para



atualizar os conteúdos, o preenchimento e crescimento da mesma, alavancando-a e levando todos, os que hoje fazem parte da mesma, para o patamar de cima, muito por força da nossa luta sindical. Mas isso não chega!

Em cada Oficial de Justiça, está uma mulher e um homem, que precisa de ter um propósito, e fazer com que as acções diárias não sejam automáticas, que a sua gestão de atividades dentro da carreira tenha uma forma concreta, uma forma deliberada e consciente, e não uma forma robótica. É necessária, sempre, a motivação interior de cada um de nós. Mas, para isso tem de contribuir o estímulo da entidade patronal. O Estado!

Sabemos que a Administração e a Política têm uma visão utilitarista, querem somente o mundo da praticidade e dos

*“Quanto mais eu ando,
Mais vejo estrada
E se não caminho
Não sou nada”*

Geraldo Vandré

números, esquecendo o lado humano e familiar. E perante esta atitude fria e distante da Administração é obrigatório que elevemos e exercitemos a perspectiva de partilha, o intercambio de conhecimentos e o reforçar de competências por forma a cooperarmos e colaborarmos uns com os outros, tornando a nossa capacidade mais colectiva do que exclusivamente individual.

Andamos todos tão atarefados, cheios de responsabilidades, numa realidade que se tem tornado causa de graves problemas de stress e ansiedade, que nos esquecemos de nós próprios e do colega do lado, da união e cooperação. Aumenta a desunião e o umbiguismo que está a provocar graves problemas de relacionamento entre colegas. A dor de um tem que ser de todos!!!

Temos que estar unidos nesta luta contra os algozes que nos governam, que teimam fingir que não nos veem. Temos que estar solidários, embora saibamos que existirão sempre pessoas que preferem o punho aberto e as palavras de derrota ao braço dado e à palavra amiga.

Bem sei que estamos exaustos, mas o nosso emprego e trabalho não pode ser só fonte de rendimento (embora muito importante), mas sim obra que nos realiza. Tenhamos orgulho em nós próprios, no que fazemos, na nossa carreira/trabalho/propósito, sem deixar que nos deem ordens que nos escravizem, que outros ocupem os nossos lugares, dando as nossas password's, ou ofendendo-nos. Impedindo o legítimo exercício do direito à greve sob ameaça ou coacção. Não pode continuar!

Quem é Oficial de Justiça trata bem o colega e a ele se junta no combate à desvalorização e à injustiça, que muitas vezes é cometida ali na secretária ao lado.

Sejamos em cada dia o sorriso, o ouvido e a mão que segura o outro, amanhã podemos ser nós. “A Vida é muito curta para ser pequena”!!!

Benjamin Disraeli