



Ofício Conjunto nº 01/2025

Porto Alegre, 10 de janeiro de 2025.

Aos Exmos. Srs. Desembargadores

Alberto Delgado Neto

Presidente do Egrégio Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul

Sérgio Miguel Achutti Blattes

2º Vice-Presidente do TJRS

Antonio Vinicius Amaro da Silveira

Coordenador do Grupo de Trabalho de Revisão do Plano de Carreira

Avenida Borges de Medeiros, n. 1565

Porto Alegre/RS

CEP 90110-906

**Assunto: REVISÃO DO PLANO DE
CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS DOS
SERVIDORES E DAS SERVIDORAS DO
TJRS**

Excelentíssimos Senhores Desembargadores:

O SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO RIO GRANDE DO SUL (SINDJUS/RS), inscrito no CNPJ sob nº 92.516.558/0001-42, com sede na Rua Quatro Jacós, nº 26, bairro Menino Deus, em Porto Alegre/RS, CEP 90150-010, a **ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO RS (ASJ)**, inscrita no CNPJ sob o nº 95.614.087/0001-01, com sede na Rua Vigário José Inácio, n 630/502, bairro Centro, em Porto Alegre/RS, CEP: 90.020-110, a



ASSOCIAÇÃO DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA DO RS (ABOJERIS), CNPJ 74.702.721/0001-80, com sede na Rua André Belo, 603, bairro Menino Deus, em Porto Alegre/RS, CEP 90.110-020, a **ASSOCIAÇÃO DOS TÉCNICOS DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (ATECJUD)**, inscrita no CNPJ sob o nº 47.235.085/0001-50, com sede Rua Carlos Trein Filho, 293, bairro Goiás, Santa Cruz do Sul - RS, a **ASSOCIAÇÃO DOS POLICIAIS JUDICIAIS DO PODER JUDICIÁRIO DO RIO GRANDE DO SUL (APOLJUD/RS)**, inscrita no CNPJ sob o nº 28.842.188/0001-34, com sede à Rua Fábio de Barros nº 319, Bairro Nonoai, Porto Alegre/RS, a **ASSOCIAÇÃO DOS OFICIAIS AJUDANTES E DEMAIS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO RS (AFOJUD/RS)**, inscrita no CNPJ sob o nº 42.735.321/0001-84, com sede na Rua João Carlos Brenner, 128, bairro Hidráulica, Santana do Livramento, vem, por seus representantes infra assinados,

CONSIDERANDO que no dia 15 de julho de 2024 foi realizada a primeira reunião do Grupo de Trabalho de Revisão do Plano de Carreira, sendo apresentadas diretrizes que norteariam os trabalhos e uma agenda de debates e tramitação dos expedientes pertinentes no âmbito administrativo do TJRS;

CONSIDERANDO que, após a apresentação de todas as sugestões e reivindicações por parte dos servidores e das entidades representativas da categoria, no mês de outubro foi realizada nova reunião com uma série significativa de avanços para alterações da legislação do plano de carreira, oriundas em sua maioria das propostas do sindicato e demais entidades, bem como, foram apresentadas informações sobre as tratativas entre os Poderes e órgãos como o MP, DPE e TCE para o estabelecimento de um índice linear de reajuste no vencimentos dos servidores, que culminou no projeto que reajusta em 5,35% a matriz salarial da Lei nº 15.737/2021, apartado da revisão do plano de carreira;

CONSIDERANDO que em dezembro as entidades foram surpreendidas de forma negativa em reunião do Grupo de Trabalho, onde a nova apresentação suprimiu alguns dos pontos mais elementares no processo de revisão do plano de carreira, como a progressão extra, o adicional de qualificação e o

reenquadramento justo nas novas tabelas, bem como confirmou a intenção de extinção de cerca de 1.200 cargos vagos de servidores e a criação de centenas de CCs de Assessor de Juiz de 1º grau, desviando o foco de priorização da valorização do quadro efetivo.

CONSIDERANDO o cronograma de reuniões que ocorrerão nos dias 27 de janeiro e 03 de fevereiro e a data limite aprazada em 10 de janeiro de 2025 para a apresentação das propostas das entidades, a fim de dar continuidade à negociação entabulada com o grupo de trabalho previsto para esse fim, vêm apresentar as reivindicações para alterações na minuta do anteprojeto de lei de revisão da Lei nº 15.737/2021, remetido às entidades dos servidores em 05 de dezembro de 2024, nos seguintes termos a seguir explanados e detalhados.

I - DA ANÁLISE DA CONJUNTURA ECONÔMICA E POLÍTICA

A defasagem salarial que afeta os servidores do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS) representa um problema de significativa relevância, com impactos diretos na eficiência e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Conforme os dados do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) apurados pelo IBGE, a inflação acumulada entre novembro de 2014 e novembro de 2024 alcançou 76,24%. No mesmo período, os servidores do Poder Judiciário obtiveram um reajuste salarial acumulado de apenas 28,79%¹. Para que os vencimentos em dezembro de 2024 recuperassem o poder de compra equivalente ao de novembro de 2014, seria necessário um reajuste de 36,84% sobre os salários de novembro de 2024. Contudo, o reajuste aprovado pela Assembleia Legislativa do Estado foi de apenas 5,35%, com vigência a partir de fevereiro de 2025 e sem aplicação retroativa. Essa perda substancial do poder aquisitivo não apenas compromete o consumo das famílias, mas também afeta negativamente a motivação dos servidores.

Por outro lado, a arrecadação de impostos estaduais demonstra um cenário favorável. Dados da Secretaria da Fazenda do Rio Grande do Sul indicam que, em 2024, o ICMS cresceu 13,4%, o IPVA aumentou 7,2% e o ITCD registrou alta de 15,7%. Esses tributos de arrecadação própria apresentaram um crescimento conjunto de 12,9% nos últimos 12 meses, superando significativamente a inflação projetada para o ano (IPCA de 4,88%).

Embora os dados consolidados das contas públicas de 2024 ainda não tenham sido divulgados, há evidências de crescimento real das receitas, mesmo diante das adversidades enfrentadas pelo estado. Além disso, medidas como a suspensão do pagamento da dívida com a União e intervenções diretas – incluindo programas de transferência de renda, auxílios emergenciais e investimentos em infraestrutura – contribuíram para mitigar os impactos das tragédias climáticas e estimular a economia local. O Plano Rio Grande, em curso, utiliza recursos provenientes da dívida para impulsionar a infraestrutura, aumentar a produtividade e, conseqüentemente, deve ampliar a arrecadação estadual.

Dados recentes divulgados pelo Departamento de Economia e Estatística (DEE), vinculado à Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão (SPGG), apontam que o Produto Interno Bruto (PIB) do estado cresceu 5,2% nos três primeiros trimestres de 2024 em relação ao mesmo período de 2023, superando o crescimento nacional de 3,3%. No acumulado dos últimos quatro trimestres, o crescimento no Rio Grande do Sul foi de 3,7%, comparado a 3,1% no Brasil.

A Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) permite ajustes salariais desde que os limites legais sejam respeitados. Estudos realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) indicam que, com base nas informações consolidadas até o 2º quadrimestre de 2024, havia espaço para um aumento de R\$ 253 milhões/ano nas despesas com pessoal, mantendo-se abaixo do limite prudencial. Com a previsão de crescimento da receita e o impacto do reajuste de 5,35%, estima-se que o espaço fiscal para novos ajustes permaneça em torno de R\$ 240 milhões/ano.

Adicionalmente, comparações salariais demonstram que os servidores do TJRS recebem remunerações inferiores às praticadas em estados vizinhos, como Santa Catarina e Paraná, o que compromete a competitividade do judiciário gaúcho na retenção de talentos.

Melhorias salariais também são estratégicas para fortalecer o diálogo entre a administração e os servidores, promovendo a estabilidade institucional. Tais medidas estão alinhadas aos princípios de justiça, na medida em que buscam recompor perdas inflacionárias e redistribuir renda.

Um ponto de atenção já destacado pela administração do Tribunal refere-se à adesão do estado ao Programa de Pleno Pagamento de Dívidas dos Estados (Propag). De acordo com o Dieese, o aditivo contratual do Propag limitará o crescimento das despesas à variação do IPCA acrescida de um percentual entre 0% e 70% do crescimento real da receita primária. Conforme a legislação, os critérios para o cálculo do IPCA, das receitas e despesas, bem como o período de apuração, serão definidos pela União, o que impossibilita uma mensuração precisa do impacto neste momento. Contudo, simulações com base em estimativas para 2024 sugerem que esse limite permitiria um crescimento de despesas superior ao incremento de despesa de pessoal orçado na Lei Orçamentária Anual (LOA) de 2025 para o TJRS, indicando que o Propag não deverá impor restrições significativas às melhorias esperadas pelos servidores.

A valorização salarial dos servidores do TJRS é fundamental para fortalecer as instituições democráticas, uma vez que servidores bem remunerados são indispensáveis para garantir agilidade e qualidade no atendimento à população. Os dados apresentados demonstram que a melhoria na matriz salarial não apenas é viável do ponto de vista econômico, como também é indispensável para assegurar a eficiência do serviço público e contribuir para o desenvolvimento do estado.

II - DA NECESSIDADE DE MELHORIAS NAS TABELAS REMUNERATÓRIAS E NO REENQUADRAMENTO

A minuta do anteprojeto de lei que apresenta as novas tabelas salariais evidencia um retrocesso significativo em relação às tratativas anteriores e às expectativas dos trabalhadores. A seguir, para demonstrar isso, a título ilustrativo, selecionamos os quatro cargos que concentram o maior número de vínculos nos quais foram avaliados os impactos individuais, assim como o impacto global financeiro para o Tribunal com as mudanças.

Destaca-se a presença de importantes injustiças, como a exclusão dos trabalhadores enquadrados na classe/padrão A1 de qualquer melhoria salarial. Esses servidores, que possuem as menores remunerações, representam uma parcela significativa dos vínculos ativos: aproximadamente 900 Técnicos Judiciários, 740 Analistas Judiciário e 328 Oficiais de Justiça Estaduais.

Ademais, a proposta agrupa servidores atualmente distribuídos em diferentes níveis e padrões em um único nível/padrão, o que, aliado a reajustes reduzidos, resulta em praticamente nenhuma melhoria financeira imediata. Por exemplo:

- **Técnicos Judiciário atualmente no padrão A3: cerca de 845 pessoas receberiam um reajuste de apenas 0,2%, o que equivale a um ganho mensal de R\$ 8,44;**
- **Técnicos Judiciários no padrão A8: cerca de 374 pessoas teriam um reajuste de 0,74%, resultando em um aumento mensal de R\$ 39,31.**
- **Analista do Poder Judiciário no Padrão B11: cerca de 307 pessoas receberiam um reajuste de apenas 0,36%, o que equivale a um ganho mensal de R\$ 44,73;**
- **Agente de Polícia Judicial no Padrão B9: cerca de 90 pessoas receberiam um reajuste de apenas 0,25%, resultando em um aumento mensal de R\$ 14,62;**
- **Oficial de Justiça Estadual no Padrão A4: cerca de 484 pessoas receberiam um reajuste de apenas 0,95%, o que equivale a um ganho mensal de R\$ 78,50.**

Situação semelhante é observada nos demais cargos, e em outros padrões dos mesmos cargos, consolidando um quadro de descontentamento entre os servidores.

Para mitigar essas injustiças, sugere-se elevar o básico do nível A1 das tabelas salariais, aliado à adoção de um critério de reajuste mínimo. Por exemplo, garantir que todos os servidores recebam ao menos 1% de reajuste no reequadramento, mantendo a proposta de aumento escalonado entre os padrões/classes, idêntica a proposta já apresentada pela Administração. Essa solução oferece um caminho equilibrado para avanço sem comprometer significativamente o impacto financeiro. A seguir alguns exercícios para ilustrar os resultados.

Proposta original do Anteprojeto – Técnicos do Poder Judiciário:

Impacto anual estimado (incluindo encargos) com o incremento proposto = 11,6 milhões

Tabela Vigente			Reequadramento					
Padrão/Classe	Básico (RS)	Variação (RS)	Novo padrão	Novo Básico (RS)	Reajuste (%) no básico c enquadramento	Reajuste (RS) no básico c enquadramento	Ganho anual aproximado	N. de Vínculos
A1	4.597,66		A1	4.597,66	0,0%	-	-	899
A2	4.744,80	147,14	A2	4.905,24	3,4%	160,44	2.646,36	1
A3	4.896,80	152,00	A2	4.905,24	0,2%	8,44	139,21	845
A4	5.068,20	171,40	A3	5.233,40	3,3%	165,20	2.724,87	10
A5	5.245,60	177,40	A4	5.583,52	6,4%	337,92	5.573,79	24
A6	5.445,08	199,48	A4	5.583,52	2,5%	138,44	2.283,48	1.833
A7	5.676,50	231,42	A5	5.957,06	4,9%	280,56	4.627,67	988
A8	5.917,75	241,25	A5	5.957,06	0,7%	39,31	648,39	374
A9	6.169,26	251,51	A6	6.355,58	3,0%	186,32	3.073,24	17
A10	6.431,45	262,19	A7	6.780,77	5,4%	349,32	5.761,82	-
B11	6.704,78	273,33	A7	6.780,77	1,1%	75,99	1.253,41	-
B12	6.989,75	284,97	A8	7.232,37	3,5%	242,62	4.001,87	-
B13	7.286,81	297,06	A9	7.716,22	5,9%	429,41	7.082,86	-
B14	7.596,50	309,69	A9	7.716,22	1,6%	119,72	1.974,71	-
B15	7.919,34	322,84			-100,0%			-
B16	8.255,92	336,58			-100,0%			-
C17	8.606,79	350,87	A10	8.232,43	-4,3%			-
			A11	8.783,18			-	-
			A12	9.370,78			-	-
			A13	9.997,68			-	-
			A14	10.666,53			-	-
			A15	11.384,72			-	-
	87,2%			147,6%				4.991

Sugestão de melhoria – Técnicos do Poder Judiciário:

Impacto anual estimado (incluindo encargos) com o incremento proposto = 23,7 milhões

Tabela Vigente			Reenquadramento						
Padrão/Classe	Básico (RS)	Varição (RS)	Novo padrão	Novo Básico (RS)	Reajuste (%) no básico c enquadramento	Reajuste (R\$) no básico c enquadramento	Ganho anual aproximado	N. de Vínculos	
A1	4.597,66		A1	R\$ 4.700,00	2,2%	102,34	1.688,04	899	
A2	4.744,80	147,14	A2	R\$ 5.014,90	5,7%	270,10	4.455,14	1	
A3	4.896,80	152,00	A2	R\$ 5.014,90	2,4%	118,10	1.947,99	845	
A4	5.068,20	171,40	A3	R\$ 5.350,90	5,9%	282,70	4.682,94	10	
A5	5.245,60	177,40	A4	R\$ 5.709,41	8,8%	463,81	7.650,24	24	
A6	5.445,08	199,48	A4	R\$ 5.709,41	4,9%	264,33	4.359,94	1.833	
A7	5.676,50	231,42	A5	R\$ 6.091,94	7,3%	415,44	6.852,41	988	
A8	5.917,75	241,25	A5	R\$ 6.091,94	2,9%	174,19	2.873,14	374	
A9	6.169,26	251,51	A6	R\$ 6.500,10	5,4%	330,84	5.456,99	17	
A10	6.431,45	262,19	A7	R\$ 6.935,61	7,8%	504,16	8.315,74	-	
B11	6.704,78	273,33	A7	R\$ 6.935,61	3,4%	230,83	3.807,33	-	
B12	6.989,75	284,97	A8	R\$ 7.400,29	5,9%	410,54	6.771,63	-	
B13	7.286,81	297,06	A9	R\$ 7.896,11	8,4%	609,30	10.050,04	-	
B14	7.596,50	309,69	A9	R\$ 7.896,11	3,9%	299,61	4.941,89	-	
B15	7.919,34	322,84			-100,0%			-	
B16	8.255,92	336,58			-100,0%			-	
C17	8.606,79	350,87	A10	R\$ 8.425,15	-2,1%			-	
			A11	R\$ 8.989,63				-	
			A12	R\$ 9.591,94				-	
			A13	R\$ 10.234,60				-	
			A14	R\$ 10.920,32				-	
			A15	R\$ 11.651,98				-	
	87,2%			147,9%				4.991	

Proposta original do Anteprojeto – Analistas do Poder Judiciário:

Impacto anual estimado (incluindo encargos) com o incremento proposto = 8 milhões

Tabela Vigente			Reenquadramento						
Padrão/ Classe	Básico (RS)	Varição (RS)	Novo padrão	Novo Básico (RS)	Reajuste (%) no básico c enquadramento	Reajuste (R\$) no básico c enquadramento	Ganho anual aproximado	Vínculos	
A1	8.757,48		A1	8.757,48	0,0%	-	-	744	
A2	9.059,63	302,15	A2	9.201,00	1,6%	141,37	2.370,04	15	
A3	9.372,19	312,56	A3	9.668,00	3,2%	295,81	4.959,20	17	
A4	9.695,52	323,33	A4	10.158,17	4,8%	462,65	7.756,23	12	
A5	10.029,99	334,47	A4	10.158,17	1,3%	128,18	2.148,91	10	
A6	10.381,04	351,05	A5	10.673,19	2,8%	292,15	4.897,84	25	
A7	10.744,38	363,34	A6	11.214,32	4,4%	469,94	7.878,45	37	
A8	11.120,43	376,05	A6	11.214,32	0,8%	93,89	1.574,05	21	
B9	11.525,39	404,96	A7	11.782,88	2,2%	257,49	4.316,77	104	
B10	11.928,78	403,39	A8	12.380,27	3,8%	451,49	7.569,14	-	
B11	12.335,54	406,76	A8	12.380,27	0,4%	44,73	749,89	307	
B12	12.767,29	431,75	A9	13.007,95	1,9%	240,66	4.034,62	3	
B13	13.188,58	421,29	A10	13.667,46	3,6%	478,88	8.028,33	494	
B14	13.920,54	731,96	A11	14.360,40	3,2%	439,86	7.374,16	107	
B15	14.693,13	772,59	A12	15088,47	2,7%	395,34	6.627,80	43	
B16	15.523,30	830,17	A13	15853,46	2,1%	330,16	5.535,07	-	
C17	16.400,37	877,07	A14	16.657,23	1,6%	256,86	4.306,21	-	
			A15	17.514,96				-	
	87,3%			100,0%				1.939	

Sugestão de melhoria – Analistas do Poder Judiciário:

Impacto anual estimado (incluindo encargos) com o incremento proposto = 13,3 milhões

Tabela Vigente			Reenquadramento					
Padrão/ Classe	Básico (R\$)	Variação (R\$)	Novo padrão	Novo Básico (R\$)	Reajuste (%) no básico c enquadramento	Reajuste (R\$) no básico c enquadramento	Ganho anual aproximado	Vínculos
A1	8.757,48		A1	R\$ 8.845,00	1,0%	87,52	1.467,26	744
A2	9.059,63	302,15	A2	R\$ 9.296,10	2,6%	236,47	3.964,29	15
A3	9.372,19	312,56	A3	R\$ 9.770,20	4,2%	398,01	6.672,49	17
A4	9.695,52	323,33	A4	R\$ 10.268,48	5,9%	572,96	9.605,49	12
A5	10.029,99	334,47	A4	R\$ 10.268,48	2,4%	238,49	3.998,17	10
A6	10.381,04	351,05	A5	R\$ 10.792,17	4,0%	411,13	6.892,48	25
A7	10.744,38	363,34	A6	R\$ 11.342,57	5,6%	598,19	10.028,51	37
A8	11.120,43	376,05	A6	R\$ 11.342,57	2,0%	222,14	3.724,11	21
B9	11.525,39	404,96	A7	R\$ 11.921,04	3,4%	395,65	6.632,99	104
B10	11.928,78	403,39	A8	R\$ 12.529,01	5,0%	600,23	10.062,78	-
B11	12.335,54	406,76	A8	R\$ 12.529,01	1,6%	193,47	3.243,53	307
B12	12.767,29	431,75	A9	R\$ 13.167,99	3,1%	400,70	6.717,69	3
B13	13.188,58	421,29	A10	R\$ 13.839,56	4,9%	650,98	10.913,55	494
B14	13.920,54	731,96	A11	R\$ 14.545,38	4,5%	624,84	10.475,28	107
B15	14.693,13	772,59	A12	R\$ 15.287,19	4,0%	594,06	9.959,33	43
B16	15.523,30	830,17	A13	R\$ 16.066,84	3,5%	543,54	9.112,32	-
C17	16.400,37	877,07	A14	R\$ 16.886,25	3,0%	485,88	8.145,64	-
			A15	R\$ 17.747,45			-	-
87,3%				100,6%				1.939

Proposta original do Anteprojeto – Oficial de Justiça:

Impacto anual estimado (incluindo encargos) com o incremento proposto = 5,5 milhões

Tabela Vigente			Reenquadramento						
Padrão/ Classe	Básico (R\$)	Variação (R\$)	Variação (%)	Novo padrão	Novo Básico (R\$)	Reajuste (%) no básico c enquadramento	Reajuste (R\$) no básico c enquadramento	Ganho anual aproximado	Vínculos
A1	7.577,20			A1	7.577,20	0,0%	-	-	328
A2	7.804,56	227,36	3,0%	A2	7.961,36	2,0%	156,80	2.586,53	-
A3	8.038,69	234,13	3,0%	A3	8.365,01	4,1%	326,32	5.382,88	-
A4	8.286,51	247,82	3,1%	A3	8.365,01	0,9%	78,50	1.294,91	484
A5	8.535,10	248,59	3,0%	A4	8.789,11	3,0%	254,01	4.190,07	-
A6	8.791,16	256,06	3,0%	A5	9.234,72	5,0%	443,56	7.316,83	-
A7	9.068,04	276,88	3,1%	A5	9.234,72	1,8%	166,68	2.749,50	722
A8	9.385,42	317,38	3,5%	A6	9.702,92	3,4%	317,50	5.237,38	232
A9	9.713,90	328,48	3,5%	A7	10.194,86	5,0%	480,96	7.933,77	68
A10	10.075,56	361,66	3,7%	A7	10.194,86	1,2%	119,30	1.967,94	16
B11	10.377,83	302,27	3,0%	A8	10.711,74	3,2%	333,91	5.508,08	4
B12	10.689,16	311,33	3,0%	A8	10.711,74	0,2%	22,58	372,47	6
B13	11.009,83	320,67	3,0%	A9	11.254,82	2,2%	244,99	4.041,28	-
B14	11.340,13	330,30	3,0%	A10	11.825,44	4,3%	485,31	8.005,53	-
B15	11.680,33	340,20	3,0%	A10	11.825,44	1,2%	145,11	2.393,69	-
B16	12.030,74	350,41	3,0%	A11	12.424,99	3,3%	394,25	6.503,43	-
C17	12.424,40	393,66	3,3%	A11	12.424,99	0,0%	0,59	9,73	-
				A12	13.054,94			-	-
				A13	13.716,82			-	-
				A14	14.412,27			-	-
				A15	15.154,40			-	-
64,0%					100,0%				1.860

Sugestão de melhoria na proposta – Oficial de Justiça

Impacto anual estimado (incluindo encargos) com o incremento proposto = 20,2 milhões

Tabela Vigente				Reenquadramento					
Padrão/ Classe	Básico (R\$)	Variação (R\$)	Variação (%)	Novo padrão	Novo Básico (R\$)	Reajuste (%) no básico c enquadramento	Reajuste (R\$) no básico c enquadramento	Ganho anual aproximado	Vínculos
A1	7.577,20			A1	R\$ 7.650,00	1,0%	72,80	1.200,89	328
A2	7.804,56	227,36	3,0%	A2	R\$ 8.121,82	4,1%	317,26	5.233,45	-
A3	8.038,69	234,13	3,0%	A3	R\$ 8.622,74	7,3%	584,05	9.634,36	-
A4	8.286,51	247,82	3,1%	A3	R\$ 8.622,74	4,1%	336,23	5.546,40	484
A5	8.535,10	248,59	3,0%	A4	R\$ 9.154,56	7,3%	619,46	10.218,41	-
A6	8.791,16	256,06	3,0%	A5	R\$ 9.719,18	10,6%	928,02	15.308,27	-
A7	9.068,04	276,88	3,1%	A5	R\$ 9.719,18	7,2%	651,14	10.740,94	722
A8	9.385,42	317,38	3,5%	A6	R\$ 10.318,62	9,9%	933,20	15.393,71	232
A9	9.713,90	328,48	3,5%	A7	R\$ 10.955,03	12,8%	1.241,13	20.473,25	68
A10	10.075,56	361,66	3,7%	A7	R\$ 10.955,03	8,7%	879,47	14.507,42	16
B11	10.377,83	302,27	3,0%	A8	R\$ 11.630,69	12,1%	1.252,86	20.666,78	4
B12	10.689,16	311,33	3,0%	A8	R\$ 11.630,69	8,8%	941,53	15.531,18	6
B13	11.009,83	320,67	3,0%	A9	R\$ 12.348,02	12,2%	1.338,19	22.074,43	-
B14	11.340,13	330,30	3,0%	A10	R\$ 13.109,60	15,6%	1.769,47	29.188,64	-
B15	11.680,33	340,20	3,0%	A10	R\$ 13.109,60	12,2%	1.429,27	23.576,81	-
B16	12.030,74	350,41	3,0%	A11	R\$ 13.918,15	15,7%	1.887,41	31.134,11	-
C17	12.424,40	393,66	3,3%	A11	R\$ 13.918,15	12,0%	1.493,75	24.640,41	-
				A12	R\$ 14.776,56			-	-
				A13	R\$ 15.687,92			-	-
				A14	R\$ 16.655,49			-	-
				A15	R\$ 17.682,73			-	-
64,0%				131,1%					1.860

Proposta original do Anteprojeto – Agente de Polícia:

Impacto anual estimado (incluindo encargos) com o incremento proposto = 362 mil

Tabela Vigente		Reenquadramento					
Padrão/ Classe	Básico (R\$)	Novo padrão	Novo Básico (R\$)	Reajuste (%) no básico c enquadramento	Reajuste (R\$) no básico c enquadramento	Ganho anual aproximado	Vínculos
A1	4.442,83	A1	4.597,66	3,5%	154,83	2.635,35	-
A2	4.598,34	A2	4.905,24	6,7%	306,90	5.223,71	-
A3	4.759,28	A2	4.905,24	3,1%	145,96	2.484,37	-
A4	4.925,86	A3	5.233,40	6,2%	307,54	5.234,61	-
A5	5.098,26	A3	5.233,40	2,7%	135,14	2.300,20	-
A6	5.276,70	A4	5.583,52	5,8%	306,82	5.222,35	-
A7	5.461,38	A4	5.583,52	2,2%	122,14	2.078,93	-
A8	5.652,53	A5	5.957,06	5,4%	304,53	5.183,37	-
B9	5.942,44	A5	5.957,06	0,2%	14,62	248,85	89
B10	6.209,85	A6	6.355,58	2,3%	145,73	2.480,46	50
B11	6.489,29	A7	6.780,77	4,5%	291,48	4.961,25	29
B12	6.781,31	A8	7.232,37	6,7%	451,06	7.677,45	-
B13	7.086,48	A8	7.232,37	2,1%	145,89	2.483,18	-
B14	7.405,36	A9	7.716,22	4,2%	310,86	5.291,12	-
B15	7.738,61	A10	8.232,43	6,4%	493,82	8.405,26	-
B16	8.086,84	A10	8.232,43	1,8%	145,59	2.478,07	-
C17	8.450,75	A11	8.783,18	3,9%	332,43	5.658,26	-
		A12	9.370,78			-	-
		A13	9.997,68			-	-
		A14	10.666,53			-	-
		A15	11.384,72			-	-
90,2%		147,6%					168

Sugestão de melhoria – Agente de Polícia

Impacto anual estimado (incluindo encargos) com o incremento proposto = 857 mil

Tabela Vigente		Reenquadramento					
Padrão/ Classe	Básico (R\$)	Novo padrão	Novo Básico (R\$)	Reajuste (%) no básico c enquadramento	Reajuste (R\$) no básico c enquadramento	Ganho anual aproximado	Vínculos
A1	4.442,83	A1	R\$ 4.700,00	5,8%	257,17	4.377,26	-
A2	4.598,34	A2	R\$ 5.014,43	9,0%	416,09	7.082,23	-
A3	4.759,28	A2	R\$ 5.014,43	5,4%	255,15	4.342,88	-
A4	4.925,86	A3	R\$ 5.349,90	8,6%	424,04	7.217,46	-
A5	5.098,26	A3	R\$ 5.349,90	4,9%	251,64	4.283,06	-
A6	5.276,70	A4	R\$ 5.707,80	8,2%	431,10	7.337,77	-
A7	5.461,38	A4	R\$ 5.707,80	4,5%	246,42	4.194,35	-
A8	5.652,53	A5	R\$ 6.089,66	7,7%	437,13	7.440,27	-
B9	5.942,44	A5	R\$ 6.089,66	2,5%	147,22	2.505,74	89
B10	6.209,85	A6	R\$ 6.497,05	4,6%	287,20	4.888,46	50
B11	6.489,29	A7	R\$ 6.931,71	6,8%	442,42	7.530,32	29
B12	6.781,31	A8	R\$ 7.395,44	9,1%	614,13	10.453,00	-
B13	7.086,48	A8	R\$ 7.395,44	4,4%	308,96	5.258,73	-
B14	7.405,36	A9	R\$ 7.890,19	6,5%	484,83	8.252,28	-
B15	7.738,61	A10	R\$ 8.418,05	8,8%	679,44	11.564,61	-
B16	8.086,84	A10	R\$ 8.418,05	4,1%	331,21	5.637,42	-
C17	8.450,75	A11	R\$ 8.981,21	6,3%	530,46	9.028,96	-
		A12	R\$ 9.582,06			-	-
		A13	R\$ 10.223,10				-
		A14	R\$ 10.907,02				-
		A15	R\$ 11.636,70				-
90,2%		147,6%					168

III - MESMA ESCOLARIDADE COM O MESMO VALOR DE VENCIMENTO NO ÚLTIMO PADRÃO - OFICIAIS DE JUSTIÇA E OUTROS CARGOS

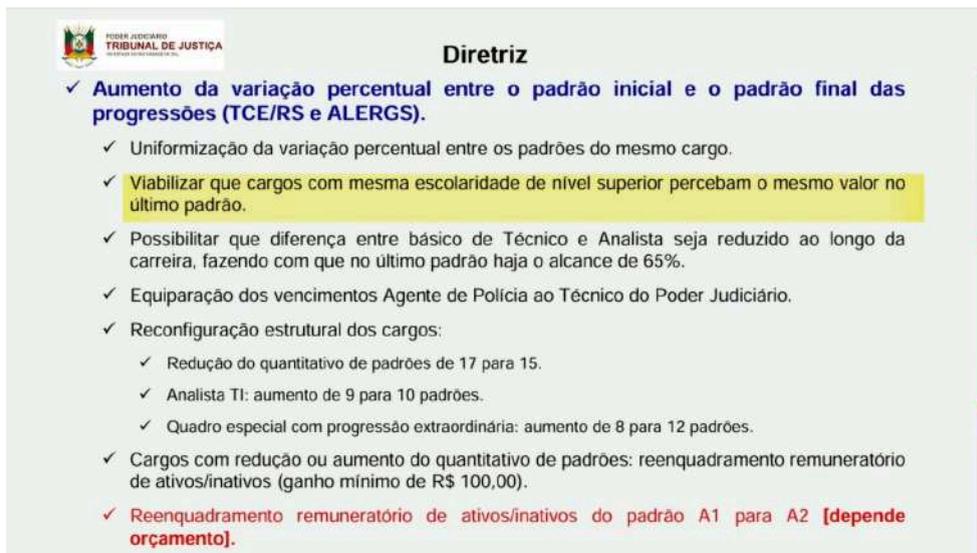
Seguindo-se ao raciocínio do item anterior, uma outra consideração importante diz respeito aos cargos de mesma escolaridade de nível superior com o mesmo valor de vencimento no último padrão, dialogando também com a defesa do nível superior para o Técnico Judiciário, pauta da categoria.

Essa proposta, por exemplo, é muito cara aos colegas Oficiais de Justiça, pois corrige uma distorção já criada na Lei 15.737/2021, ou seja, cargos de mesma escolaridade com remuneração distintas, além de níveis de progressão inferiores aos demais cargos. Ocorreu uma significativa perda nesse aspecto considerando a questão da repercussão dos aumentos remuneratórios para os cargos de nível superior em cotejo com o cargo de Oficial de Justiça Estadual.

Nesse sentido, a proposta dos Oficiais de Justiça desde a construção do PCCS é a de equiparação gradual dos vencimentos do cargo cujo nível de

escolaridade é superior. Comparando-se a proposta apresentada de progressão nas tabelas de outros cargos, busca-se a equiparação remuneratória gradual no decorrer do tempo, a fim de respeitar os limites orçamentários e fiscais impostos pela LRF, LDO, RRF, entre outros.

Assim como defendemos que se construa imediatamente um planejamento para que a remuneração do cargo de Técnico Judiciário chegue a, no mínimo, 65% do cargo de Analista Judiciário em todos os padrões da carreira nos próximos anos, faz-se mister que os Oficiais de Justiça tenham um vencimento compatível, por hora, ao final da carreira com o vencimento atribuído ao cargo de Analista Judiciário, paradigma *in casu* na nas diretrizes apresentadas pela Administração em 18 de outubro de 2024, como se verifica abaixo.



Diretriz

- ✓ **Aumento da variação percentual entre o padrão inicial e o padrão final das progressões (TCE/RS e ALERGS).**
 - ✓ Uniformização da variação percentual entre os padrões do mesmo cargo.
 - ✓ Viabilizar que cargos com mesma escolaridade de nível superior percebam o mesmo valor no último padrão.
 - ✓ Possibilitar que diferença entre básico de Técnico e Analista seja reduzido ao longo da carreira, fazendo com que no último padrão haja o alcance de 65%.
 - ✓ Equiparação dos vencimentos Agente de Polícia ao Técnico do Poder Judiciário.
 - ✓ Reconfiguração estrutural dos cargos:
 - ✓ Redução do quantitativo de padrões de 17 para 15.
 - ✓ Analista TI: aumento de 9 para 10 padrões.
 - ✓ Quadro especial com progressão extraordinária: aumento de 8 para 12 padrões.
 - ✓ Cargos com redução ou aumento do quantitativo de padrões: reenquadramento remuneratório de ativos/inativos (ganho mínimo de R\$ 100,00).
 - ✓ Reenquadramento remuneratório de ativos/inativos do padrão A1 para A2 [depende orçamento].

Ainda sobre o cargo de Oficial de Justiça Estadual, importante destacar que a gratificação do “risco de vida” foi **incorporada** ao vencimento básico, não havendo aumento remuneratório na ocasião. Significa dizer que o básico dos OJE não é “puro”. O “risco de vida” dos OJE representa 35% do seu vencimento básico.

Fazendo o cotejo da remuneração final de alguns cargos na proposta de anteprojeto apresentada pelo TJRS em relação a suas escolaridades,

comparando-se o básico final do Oficial de Justiça, cargo de escolaridade de nível superior, verifica-se que é 13,48% menor que o básico do cargo de Analista e 6% abaixo do básico do Oficial Ajudante.

Desconsiderando-se a gratificação de risco de vida absorvida pelo vencimento básico, o vencimento básico final do cargo de Oficial de Justiça sofre ainda maior redução, 43,76% menor que do cargo de mesma escolaridade, e 13,48% menor que o cargo de nível médio.

Para a fixação dos padrões atuais de vencimentos do cargo de Oficial de Justiça Estadual foi necessário contabilizar a remuneração equivalente ao risco de vida, conforme art. 40 da Lei Estadual nº 15.737/21. Dessa forma, o acréscimo pretendido não se mostra de fato substancial, em que pese fosse justo com o cargo, o qual, hoje exige nível de escolaridade superior. Ou seja, o pedido de equivalência aos cargos de nível superior se dá com a absorção do risco de vida ao vencimento, sendo que nos demais entes federados ainda é parcela autônoma paga de forma complementar aos Oficiais de Justiça.

Conforme a Resolução nº 600/2024 do Conselho Nacional de Justiça, fica “determinado aos tribunais e conselhos que editem ou adequem seus atos regulamentares para contemplar, entre as atribuições dos oficiais de justiça, as atividades de inteligência processual para localização de pessoas, bens e constatação de fatos relevantes ao esclarecimento da causa ou ao cumprimento das determinações judiciais”. Tal determinação permite aos Oficiais de Justiça “o acesso direto aos sistemas eletrônicos de pesquisa e constrição disponíveis ao Poder Judiciário, mediante login e senha próprios, para o cumprimento de mandados, inclusive o acesso ao sistema Sisbajud, para fins de inclusão de ordens de bloqueio de valores, o que se recomenda seja feito diretamente após decorrido o prazo de citação ou intimação sem pagamento ou indicação de bens pelo executado”.

Assim, como cargo de nível superior e com atribuições da mais alta complexidade, cabe ao Tribunal de Justiça valorizar os Oficiais de Justiça Estaduais

de acordo com sua especialização e responsabilidade, retomando a tabela apresentada na proposta de outubro/2024, que previa a progressão de 131,1%.

IV - NÍVEL SUPERIOR PARA O TÉCNICO JUDICIÁRIO

Cargo com o maior número de servidores hoje no Poder Judiciário, o pleito do nível superior para os detentores do cargo de Técnico Judiciário é imperioso na atual conjuntura, a saber pelos conhecimentos técnicos que notadamente esses servidores e essas servidoras possuem, a grande maioria deles com graduação e muitos com pós-graduações.

É fato que na atual realidade dos serviços da Justiça, diante da automação, informatização e virtualização dos feitos, pouco resta das atividades típicas e originárias de um servidor de nível médio. Contudo, isso em absoluto significa dizer que esse servidor e essa servidora restam obsoletos, tal assertiva além de equivocada é ofensiva a um quadro deveras qualificado que é dos principais responsáveis pelas premiações do Judiciário gaúcho em nível nacional.

Com o advento do Processo Eletrônico, das Multicons, URCA's e outras inovações no dia a dia do nosso trabalho, os Técnicos Judiciários lidam com o processo judicial e outras atividades de nível superior. Aliás, não é de hoje que as atividades que esses servidores executam correspondem às atividades inerentes aos cargos de nível superior, a exemplo do cargo de Oficial Escrevente que desempenhava atividades do Oficial Ajudante, nível incompleto, e do Distribuidor Contador e Escrivão.

Essa questão tomou maior relevo com as recentes alterações nas atribuições dos cargos decorrentes da Lei nº 15.737/2021, em que os Técnicos Judiciários realizam atividade de na elaboração de relatórios, de minutas de despacho e decisões, atividades típicas de formação de nível superior, no caso, em Direito, como já dito no próprio PJE todas as atividades de alta complexidade que o Analista Judiciário, cargo de nível superior executa, o Técnico Judiciário realiza.

Portanto, faz-se mister que seja implementada a correta escolaridade do cargo de Técnico Judiciário de modo a tornar de direito o que já é de fato, tomando-se por analogia um princípio do Direito do Trabalho, o da Primazia da Realidade sobre a Forma (Princípio do Contrato Realidade), segundo o qual se deve pesquisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica, ou seja, o contrato (concurso) tinha como requisito de escolaridade o nível médio.

Todavia, a modificação do grau de escolaridade para a investidura nos cargos de Técnico Judiciário além de não ter nenhum óbice legal, pelo contrário, com precedentes dentro do próprio Poder Judiciário, fará com que o Estado cumpra efetivamente o disposto no art. 37, inciso II da Constituição da República e princípios basilares do direito administrativo, dentre eles a legalidade, a moralidade e a eficiência, servindo de alicerce para uma maior sensação de pertencimento e regozijo dentro da instituição, com evidente melhoria na prestação dos serviços à sociedade.

Apesar de o tema ser objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade proposta pela Procuradoria-Geral da República (PGR), no dia 8 de janeiro acabou de ser publicado o Edital nº 1/2025 do Ministério Público da União, que tornou pública a realização de Concurso Público para os cargos de Analista e Técnico do MPU, ambos com exigência de nível superior, o que demonstra a tendência de que o tema avance em todas as carreiras jurídicas do serviço público nacional.

Por fim, impende salientar que várias carreiras públicas já se modernizaram passando a exigir nível superior a cargos que antes exigiam nível médio, exemplo maior é o caso do Oficial de Justiça Estadual do TJRS, assim como carreiras organizadas em nível superior dos Poderes Executivo e Legislativo que antigamente exigiam nível intermediário, a exemplo da Receita Federal do Brasil (Técnico da Receita Federal do Brasil), Polícia Rodoviária Federal, Polícia Federal (Agente, Escrivão e Papiloscopista), Brigada Militar do RS (Soldado), Corpo de Bombeiros

Militar do RS, Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul (Investigador e Escrivão) dentre vários outros órgãos estaduais e municipais.

V - DA EXTINÇÃO DE CARGOS E CRIAÇÃO DE CARGOS COMISSIONADOS

A defesa do concurso de acesso público, democrático e universal é um dos elementos basilares da administração pública ao qual devemos nos ater, visando à garantia da efetividade na prestação dos serviços públicos, um dos princípios constitucionais insculpidos no *caput* do artigo 37, X, da Constituição Federal.

O concurso público é importante porque garante a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos, sem discriminação; assegura que a seleção de servidores seja feita de forma justa e transparente; promove a efetividade da administração pública; seleciona profissionais capacitados para cada cargo e oferece estabilidade aos aprovados. Por fim, o processo do concurso é um reflexo de transparência no serviço público, evitando o nepotismo e favorecimentos desleais. Com isso, contribui diretamente para uma administração mais justa e eficiente para a população.

Portanto, o concurso público é uma maneira democrática e justa de contratação na administração pública, sendo essencial para a garantia de um serviço de qualidade à população.

Dada a situação hoje dos serviços da Justiça, acreditamos que a nossa necessidade prioritária é de ampliação e valorização do quadro funcional, a fim de solucionar as dificuldades atuais da alta carga de trabalho em diversas comarcas do Rio Grande do Sul onde faltam servidores.

Em nosso entendimento, quem mais perderá com essa medida que pode vir a ser implementada de criação de mais cargos comissionados será a sociedade gaúcha.

O Grupo de Estudos da Revisão do Plano de Carreira apresentou minuta do anteprojeto de lei às entidades dos servidores há cerca de um mês, na qual no artigo 7º, inciso III, consta a seguinte redação em vermelho, o que restaria ainda em análise por parte da Administração:

Art. 7º (...)

III - os quantitativos de cargos vagos, nas classes B e C, dos cargos de Analista do Poder Judiciário, de Técnico do Poder Judiciário e de Oficial de Justiça são extintos.

Atualmente, o número de cargos a que refere o inciso transcrito pode ser observado da seguinte tabela:



Cargo	Classes	Vagos / Livres
Técnico do Poder Judiciário	B	591
Técnico do Poder Judiciário	C	66
	TOTAL	657
Analista do Poder Judiciário	B	127
Analista do Poder Judiciário	C	45
	TOTAL	172
Oficial de Justiça Estadual	B	285
Oficial de Justiça Estadual	C	31
	TOTAL	316
Analista de Tecnologia da Informação	B	3
Analista de Tecnologia da Informação	C	5
	TOTAL	8
Técnico de Tecnologia da Informação	B	9
Técnico de Tecnologia da Informação	C	4
	TOTAL	13
Agente de Polícia Judicial	B	16
Agente de Polícia Judicial	C	6
	TOTAL	22
	GERAL	1.188

Inicialmente, cumpre destacar que as entidades dos servidores somente obtiveram acesso à íntegra da minuta, que deveria ter sido votada já no final do ano

passado no Órgão Especial do TJ, no dia 05/12/2024, às 18h22. Ou seja, sem tempo hábil para debater o que fora apresentado e deveria ser ultimado.

Na reunião com as entidades dos servidores no dia 04 de dezembro de 2024 fora referido pelo eminente Coordenador do Grupo de Trabalho da Revisão do PCCS que a Administração tenciona criar o segundo cargo de Assessor de Juiz de Direito do primeiro grau (PJ-12).

Atualmente, temos 795 juízes no primeiro grau de jurisdição em todo o Estado. A se concretizar a iniciativa de criação do segundo cargo em tela, seriam 795 novos assessores de juízes na sua totalidade em todas as comarcas, com alto impacto fiscal e orçamentário que necessariamente afetariam as demandas em negociação com os servidores e as servidoras através das suas entidades.

Cumprir destacar que o percentual atual de servidores efetivos que hoje ocupam os cargos comissionados no âmbito do TJRS é de apenas 22,87%, o que, embora atenda ao mínimo preconizado pela legislação atual, não observa o entendimento atual do Eg. STF¹, sendo imperiosa a alteração da legislação para que sejam asseguradas no mínimo 50% aos servidores efetivos nessa ocupação.

A extinção de cargos vagos dos serviços da Justiça para a criação de cargos comissionados é algo absolutamente inaceitável em nosso entendimento, gerando grande preocupação quanto à previsão de novos concursos, inclusive em andamento, em especial nos cargos de Analista Judiciário e Técnico Judiciário, já autorizados pela administração conforme informação obtida através dos autos do expediente SEI nº 8.2019.0010/000194-9, via **Comitê Gestor Regional de Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição e do Comitê Orçamentário de Primeiro Grau**, a qual transcreve-se:

¹ Vide Tema 1010/RG; ADI n. 5.559/PB e ADI n. 6.369/MA. A esse respeito, trecho do voto-condutor da lavra do Min. Edson Fachin, nos autos da ADI n. 6.369/MA: "Observa-se que, com edição da Lei nº 8.824/2008, a reserva legal de 50% de cargos em comissão aos servidores de carreira limitou-se, na prática, a apenas 20% dos cargos comissionados existentes no Ministério Público do Estado do Maranhão. Dessa forma, a reserva de cargos em comissão aos servidores não incide sobre a maioria dos cargos comissionados daquele órgão, o que evidencia burla ao regime que a Constituição reserva aos cargos providos em comissão. É certo que não há quantitativo ou percentual definido na própria Constituição ou sequer na legislação federal acerca da proporção constitucional dos cargos em comissão. Os parâmetros jurisprudenciais servem de orientação".

*“O Serviço de Seleção do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas esclareceu sobre o item 1.4, informando os concursos aprovados para abertura pelo colendo Conselho da Magistratura em 2024, **que estão em trâmites para atendimento**, porém sem previsão de data de abertura (7313691):*

- *Analista do Poder Judiciário - Área Administrativa;*
- *Analista do Poder Judiciário - Área Judiciária;*
- *Técnico do Poder Judiciário - Área Administrativo-Judiciária.*

Logicamente, que não haverá a extinção de todos os cargos vagos de Técnico Judiciário, Analista Judiciário e Oficial de Justiça Estadual, posto também que na minuta do anteprojeto de lei apresentado há previsão de criação de 226 cargos de Analista Judiciário Classe A1, com o que não há contrariedade, pois são cargos que deverão ser providos através de concurso público.

Porém, a extinção de montante tão elevado dos demais cargos vagos, Técnico e Oficial de Justiça, sobretudo, é motivo de enorme preocupação, o que vai ao encontro da precarização dos serviços públicos contra a qual lutamos. As comarcas e as unidades dos serviços da Justiça carecem hoje de mais servidores, não de menos mão-de-obra, e de servidores concursados com direitos ampliados, não suprimidos em consonância com o desejo da dos defensores do estado mínimo marginalizado e fragilizado em seus serviços públicos mais elementares em que avançam a terceirização e a “estagiarização”.

Outro viés do problema que advém do déficit de trabalhadores e de trabalhadoras é o crescente adoecimento laboral do quadro, resultante das novas rotinas e da velocidade com que os processos tramitam na era da digitalização. Cada vez mais se concretiza algo que de forma empírica verificamos: a lógica do avanço tecnológico com seus claros reflexos na diminuição de mão-de-obra em igual medida gera o aumento da precarização laboral. Muitos processos e rotinas produtivas mudam e se tornam obsoletos por certo. O papel e o carimbo deixaram de existir. Mas na medida que se prescinde cada vez mais do trabalho humano,

diminuindo-se o quantitativo de trabalhadores e de trabalhadoras surgem os problemas da servidão digital da classe trabalhadora.

Os trabalhadores e as trabalhadoras já não possuem praticamente direito ao descanso, ao intervalo intrajornada ou à desconexão, assoberbados pelas metas crescentes e pela velocidade da informação. A precarização dos serviços para a classe trabalhadora não pode ficar em segundo plano, pois como asseverou em diversas ocasiões o próprio Presidente do TJRS, Desembargador Alberto Delgado Neto, o Judiciário é feito por pessoas e para as pessoas, incluídas portanto, as pessoas que se dedicam à esta instituição secular são dignas de valorização.

Sendo essencialmente pessoas que compõem o nosso quadro, como elas se sentiriam melhores? Sendo servidores e servidoras concursados ou como um trabalhador demissível *ad nutum*, com vinculação precária à instituição? Qual é a maior sensação de pertencimento que se poderia ter? O Poder Judiciário não é uma empresa é a regra deve ser a de que em se tratando de serviço público, devemos ter o maior número possível de servidores públicos concursados com carreiras definidas em lei, com estabilidade e direitos plenamente assegurados.

Precisamos valorizar o concurso público, com a participação e a fiscalização de toda a sociedade - transparência é a palavra que vem associada -, com servidores qualificados, treinados e comprometidos com a qualidade do serviço prestado à sociedade. Dessa forma o Tribunal de Justiça (TJRS) cumprirá a sua missão institucional, que é a de garantir direitos, resolver conflitos e promover a paz social.

Portanto, defendemos que os cargos vagos nas classes B e C do quadro sejam transformados em novos cargos de classe A, para imediato provimento por meio dos novos concursos a serem realizados ou dos concursos atualmente vigentes (como é o caso do cargo de Oficial de Justiça).

IV - PROPOSTAS EFETIVAS DE ALTERAÇÕES NO TEXTO DO ANTEPROJETO DE LEI

Os itens a seguir têm por objetivo destacar as alterações propostas pelo TJRS que necessitam modificação, sendo adotada a seguinte metodologia: indicação da proposta original, indicação de texto substitutivo e justificativa. As disposições que não foram referidas não revelaram a princípio necessidade de intervenção. Por outro lado, são indicadas ao longo dos itens propostas de inclusão, com a respectiva justificativa.

Item 1

Redação Proposta pelo TJRS

Art. 1º A Lei nº 15.737, de 30 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações: [...]

“Art. 6º Ficam criados por esta Lei e organizados, em carreira, no Poder Judiciário, os seguintes cargos de provimento efetivo organizados em classe única, estruturada em padrões:

- I - Analista do Poder Judiciário, classe A;*
- II - Técnico do Poder Judiciário, classe A;*
- III - Oficial de Justiça Estadual, classe A;*
- IV - Analista de Tecnologia da Informação, classe A;*
- V - Técnico de Tecnologia da Informação, classe A; e*
- VI - Procurador do Tribunal de Justiça, classe A.” (NR)*

Proposta de Alteração

Art. 1º A Lei nº 15.737, de 30 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações: [...]

“Art. 6º Ficam criados por esta Lei e organizados, em carreira, no Poder Judiciário, os seguintes cargos de provimento efetivo organizados em classe única, estruturada em padrões:

I - Analista do Poder Judiciário;

II - Técnico do Poder Judiciário;

III - Oficial de Justiça Estadual;

IV - Analista de Tecnologia da Informação;

V - Técnico de Tecnologia da Informação; e

VI - Procurador do Tribunal de Justiça.” (NR)

Justificativa

Com o fim das classes, não haveria razão no estabelecimento de uma “Classe A”.

Item 2

Redação Proposta pelo TJRS

Art. 1º A Lei nº 15.737, de 30 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações: [...]

“Art. 12. O desenvolvimento na carreira dar-se-á mediante progressão.

§ 1º Os padrões representam o estágio em cada degrau da carreira, atingidos por meio de progressão.

§ 2º O processo de progressão ocorrerá no mês de maio de cada ano e produzirá efeitos a contar da respectiva publicação no Diário da Justiça.

§ 3º Em caso de empate, será utilizado como critério de desempate, sucessivamente, a antiguidade no exercício do cargo, o tempo de serviço no Poder Judiciário do Rio Grande do Sul, e, por último, a idade do servidor.” (NR)

Proposta de Alteração

Art. 1º A Lei nº 15.737, de 30 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações: [...]

“Art. 12. O desenvolvimento na carreira dar-se-á mediante progressão.

§ 1º Os padrões representam o estágio em cada degrau da carreira, atingidos por meio de progressão.

§ 2º O processo de progressão ocorrerá no mês de maio de cada ano e produzirá efeitos a contar da respectiva publicação no Diário da Justiça.

§ 3º Em caso de empate, será utilizado como critério de desempate, sucessivamente, a antiguidade no padrão, no exercício do cargo, o tempo de serviço no Poder Judiciário do Rio Grande do Sul, e, por último, a idade do servidor.” (NR)

Justificativa

Foi excluída a antiguidade no “padrão da classe” como critério de desempate inicial. Contudo, embora não existam mais classes, a permanência no padrão por mais tempo deve balizar inicialmente o critério de desempate, sob pena de permitir que alguém com menos tempo no padrão obtenha mais rapidamente nova progressão em detrimento de colega mais antigo, com mesma avaliação. Não se olvida, que o tempo no padrão tem efeitos específicos na proposta da

administração, contudo, entendemos que a manutenção do tempo no padrão como critério de desempate ainda deva coexistir.

Item 3

Redação Proposta pelo TJRS

Art. 13. A progressão é a elevação de um padrão para o seguinte, e está condicionada à aprovação na avaliação de desempenho funcional.

§ 1º O processo de progressão será anual e atingirá, no mínimo, 20% (vinte por cento) dos servidores de cada padrão, a partir do resultado do processo de avaliação de desempenho funcional, observada a ordem decrescente de pontuação, e consideradas as limitações da Lei Orçamentária Anual, da Lei de Diretrizes Orçamentárias Anual e da Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 2º É permitida a progressão durante o estágio probatório.

Proposta de Alteração

Art. 13. A progressão é a elevação de um padrão para o seguinte, e está condicionada à aprovação na avaliação de desempenho funcional.

§ 1º O processo de progressão será anual e atingirá, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos servidores de cada padrão, a partir do resultado do processo de avaliação de desempenho funcional, observada a ordem decrescente de pontuação, e consideradas as limitações da Lei Orçamentária Anual, da Lei de Diretrizes Orçamentárias Anual e da Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 2º É permitida a progressão durante o estágio probatório.

Justificativa

Trata-se de reparação histórica com os servidores do judiciário gaúcho e suas entidades representativas o restabelecimento do percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento) para progressão no texto legal, pois por manobra legislativa deveras injusta, que interferiu na autonomia do Poder Judiciário em estabelecer os critérios para o plano de carreira dos seus servidores, reduziu o quantitativo para 20% em plenário. Ainda que presente na regulamentação o percentual de 50%, é imperioso que seja fixado na legislação ordinária.

Item 4

Redação Proposta pelo TJRS

Art. 1º A Lei nº 15.737, de 30 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações: [...]

“Art. 16. O processo de avaliação de desempenho funcional observará, de acordo com o regulamento, as seguintes fases sequenciais:

I - avaliação do desempenho individual, de caráter eliminatório;

II - avaliação do desenvolvimento individual e da atuação institucional, de caráter eliminatório e classificatório;

III - mensuração do tempo no padrão, de caráter classificatório.

§ 1º O processo de avaliação de desempenho funcional observará critérios que serão aplicados e ponderados em conformidade com a natureza do cargo exercido, a área e a especialidade, de acordo com o regulamento.

§ 2º A fase de avaliação do desempenho individual poderá contemplar outras avaliações além da realizada pelo chefe imediato ou a quem estiver administrativamente subordinado o servidor.

§ 3º Na fase de avaliação do desenvolvimento individual e da atuação institucional, o regulamento definirá a atribuição de pontuações para:

I - Participação e conclusão, com aproveitamento, em atividades de formação, capacitação, treinamento, aperfeiçoamento ou similares;

II - Participação, sem avaliação, em atividades de formação, capacitação, treinamento, aperfeiçoamento ou similares, com valoração inferior em relação às atividades referidas no inciso I deste artigo;

III - Participação efetiva, mediante designação formal, em atividades de relevância institucional definidas em regulamento.” (NR)

Proposta de Alteração

Art. 1º A Lei nº 15.737, de 30 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações: [...]

“Art. 16. O processo de avaliação de desempenho funcional observará, de acordo com o regulamento, as seguintes fases sequenciais:

I - avaliação do desempenho individual, de caráter eliminatório;

II - avaliação do desenvolvimento individual e da atuação institucional, de caráter eliminatório e classificatório;

III - mensuração do tempo no padrão, de caráter classificatório.

§ 1º O processo de avaliação de desempenho funcional observará critérios que serão aplicados e ponderados em conformidade com a natureza do cargo exercido, a área e a especialidade, de acordo com o regulamento.

§ 2º A fase de avaliação do desempenho individual poderá contemplar outras avaliações além da realizada pelo chefe imediato ou a quem estiver administrativamente subordinado o servidor, nos termos do Regulamento.

§ 3º Na fase de avaliação do desenvolvimento individual e da atuação institucional, o regulamento definirá a atribuição de pontuações para:

I - Participação e conclusão, com aproveitamento, em atividades de formação, capacitação, treinamento, aperfeiçoamento ou similares;

II - Participação, sem avaliação, em atividades de formação, capacitação, treinamento, aperfeiçoamento ou similares, com valoração inferior em relação às atividades referidas no inciso I deste artigo;

III - Participação efetiva, mediante designação formal, em atividades de relevância institucional definidas em regulamento.” (NR)

§ 4º. Os afastamentos fundados nas hipóteses de que trata o art. 64 da Lei Complementar nº 10.098, de 03 de fevereiro de 1994, não prejudicarão a avaliação de desempenho funcional para os fins do processo de progressão.

Justificativa

A inclusão da expressão “nos termos do Regulamento”, no § 2º, traz maior previsibilidade, além de isonomia decorrente da prévia fixação, quanto ao critério que será adotado para validação de “outras avaliações além da realizada pelo chefe”. Por outro lado, a inclusão do § 4º se faz necessária, no intuito de preservar os servidores que, por força dos afastamentos descritos no art. 64 da Lei Complementar nº 10.098/94, embora sejam considerados períodos de efetivo exercício, não é assegurada a progressão.

Item 5

Proposta de inclusão

Art. 1º A Lei nº 15.737, de 30 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações: [...]

“Art. 24.

§ 4º - Os cargos em comissão serão preenchidos por servidores de carreira no percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento) do universo dos cargos criados.

.....” (NR)

Justificativa

Atualmente, a Lei Estadual nº 15.737/21 estabelece como 20% (vinte por cento) o percentual mínimo de cargos em comissão que devem ser preenchidos por servidores detentores de cargo de provimento efetivo. Ocorre que o tema vem sendo enfrentado reiteradamente pelo Supremo Tribunal Federal, a partir do julgado em sede de Repercussão Geral, no Tema 1010.

De fato, quando do julgamento nos autos do RE nº 1.041.210/SP, sob relatoria do Min. Dias Toffoli, sob a luz do disposto no art. 37, inc. II e V da CF/88, dentre outros aspectos, restou fixado que “o número de cargos comissionados criados deve guardar proporcionalidade com a necessidade que eles visam suprir e com o número de servidores ocupantes de cargos efetivos no ente federativo que os criar”. Seguindo esse entendimento, nos autos da ADI nº 5.559/PB, foi julgada inconstitucional a Lei Estadual nº 10.678/2016, que importou na redução de 50% (cinquenta por cento), para 15% (quinze por cento), o total de cargos em comissão destinados a servidores efetivos, destacando-se o item V da ementa: “V – Apesar de o inciso V do art. 37 da CF não estabelecer o patamar mínimo, o percentual de 15% do total de cargos em comissão reservado aos servidores de carreira não atende ao comando do art. 37, V, da Constituição Federal.”.

Ademais, o Ministro Edson Fachin, no voto-condutor nos autos da ADI n° 6.369/MA, reconheceu a inconstitucionalidade da destinação de apenas 20% (vinte por cento) dos cargos comissionados, nos seguintes termos: *“Observa-se que, com edição da Lei n° 8.824/2008, a reserva legal de 50% de cargos em comissão aos servidores de carreira limitou-se, na prática, a apenas 20% dos cargos comissionados existentes no Ministério Público do Estado do Maranhão. Dessa forma, a reserva de cargos em comissão aos servidores não incide sobre a maioria dos cargos comissionados daquele órgão, o que evidencia burla ao regime que a Constituição reserva aos cargos providos em comissão. É certo que não há quantitativo ou percentual definido na própria Constituição ou sequer na legislação federal acerca da proporção constitucional dos cargos em comissão. Os parâmetros jurisprudenciais servem de orientação.”*

Diante disso, e pelo fato de que a proposta do Tribunal de Justiça propõe a ampliação do número de cargos em comissão, mister seja levado em conta o percentual de destinações de cargos aos servidores efetivos, em conformidade com a interpretação mais recentes do Eg. STF, que indica a inconstitucionalidade do disposto no art. 24, § 4° da Lei Estadual n° 15.737/21 e art. 10, § 4° da Lei Estadual n° 11.291, de 23 de dezembro de 1998.

Item 6

Redação Proposta pelo TJRS

Art. 1° A Lei n° 15.737, de 30 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações: [...]

“Art. 61. Para os cargos de Oficial de Justiça Estadual e de Analista do Poder Judiciário – Áreas de Apoio Especializado de Serviço Social e de Psicologia, nos casos de afastamento dos seus titulares por período igual ou superior a 10 (dez)

dias, ou havendo necessidade de serviço, na proporção dos cargos vagos existentes, por proposta da Comissão de Movimentação, poderá ser designado substituto, dentre os ocupantes dos respectivos cargos, ao qual será pago o valor, proporcionalmente aos dias de efetiva substituição, de 1/3 (um terço) do vencimento básico do substituído.” (NR)

Proposta de Alteração

Art. 1º A Lei nº 15.737, de 30 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações: [...]

“Art. 61. Para os cargos de Oficial de Justiça Estadual e de Analista do Poder Judiciário – Áreas de Apoio Especializado de Serviço Social e de Psicologia, nos casos de afastamento dos seus titulares por período igual ou superior a 10 (dez) dias, ou havendo necessidade de serviço, na proporção dos cargos vagos existentes, poderá ser designado substituto, dentre os ocupantes dos respectivos cargos, ao qual será pago o valor, proporcionalmente aos dias de efetiva substituição, de 1/3 (um terço) do vencimento básico do substituído.

Parágrafo único. Em se tratando de Oficial de Justiça Estadual, o valor relativo ao exercício da substituição será acrescido do valor integral do auxílio-condução.” (NR)

Justificativa

A redação da proposta apresentada pelo Tribunal de Justiça, intencionalmente ou não, acaba por revogar os parágrafos do art. 61, trazendo o efetivo prejuízo do não pagamento de auxílio-condução adicional aos Oficiais de Justiça Estaduais que estejam em substituição. Por isso, sugere-se a criação de um parágrafo único, recuperando a garantia até então vigente. Outrossim, a redação

proposta remete a concessão da substituição à “proposta da Comissão de Movimentação”, cuja competência foi esvaziada nesta mesma proposição, visto que decidirá apenas sobre “movimentação de servidores”. Por essa razão, embora sejamos contrários ao esvaziamento das competências da Comissão de Movimentação, caso mantido o entendimento da administração, sugerimos a supressão da competência indicada na versão apresentada pelo Tribunal.

Item 7

Redação Proposta pelo TJRS

Art. 1º A Lei nº 15.737, de 30 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações: [...]

“Art. 60-B. Fica estabelecido o mês de maio de cada ano como o período em que haverá o recebimento pelo Tribunal de Justiça, nos termos do regulamento, das demandas dos servidores que tenham impacto financeiro-orçamentário.

Parágrafo único. As demandas dos servidores apreciadas serão aquelas encaminhadas pelas entidades representativas dos servidores, nos termos do regulamento.” (NR)

Proposta de Alteração

Art. 1º A Lei nº 15.737, de 30 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações: [...]

“Art. 60-B. Fica estabelecido o mês de maio de cada ano como o período em que haverá o recebimento pelo Tribunal de Justiça, nos termos do

regulamento, das demandas dos servidores que tenham impacto financeiro-orçamentário.

§ 1º. As demandas dos servidores apreciadas serão aquelas que forem acolhidas através da mesa de negociação, que se reunirá a partir do mês de março, nos termos do regulamento.

§ 2º. A mesa de negociação será composta pelas entidades representativas dos servidores e por comissão indicada pela administração, facultada a participação de assessorias técnicas.” (NR)

Justificativa

O crescente diálogo da administração com as representações dos servidores proporciona o amadurecimento e a evolução das propostas. Através da criação de um rito específico, balizado na mesa de negociações, os temas sensíveis já serão tratados previamente com a administração, reduzindo o tempo de análise e processamento junto à Administração do Tribunal de Justiça para efetiva implementação das demandas acolhidas.

Item 8

Redação Proposta pelo TJRS

Art. 7º Aos cargos vagos no Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, aplicam-se as seguintes disposições:

I - os quantitativos de cargos vagos, nas Classes B e C, do cargo de Agente de Polícia Judicial são alocados no padrão 1 da Classe A do respectivo cargo;

II - os quantitativos de cargos vagos, nas Classes B e C, dos cargos de Analista de Tecnologia da Informação e de Técnico de Tecnologia da Informação são alocados, respectivamente, no padrão 1 da Classe A de cada cargo;

III - os quantitativos de cargos vagos, nas Classes B e C, dos cargos de Analista do Poder Judiciário, de Técnico do Poder Judiciário e de Oficial de Justiça Estadual são extintos.

Proposta de Alteração

Art. 7º Aos cargos vagos no Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, aplicam-se as seguintes disposições:

I - os quantitativos de cargos vagos, nas Classes B e C, do cargo de Agente de Polícia Judicial são alocados no padrão 1 da Classe Única do respectivo cargo;

II - os quantitativos de cargos vagos, nas Classes B e C, dos cargos de Analista de Tecnologia da Informação e de Técnico de Tecnologia da Informação são alocados, respectivamente, no padrão 1 da Classe Única de cada cargo;

III - os quantitativos de cargos vagos, nas Classes B e C, dos cargos de Analista do Poder Judiciário, de Técnico do Poder Judiciário e de Oficial de Justiça Estadual são alocados no padrão 1 da Classe Única do respectivo cargo.

Justificativa

Consoante se extrai do Anexo III, da Lei nº 15.737/21, o inciso III estaria por extinguir 175 (cento e setenta e cinco) cargos vagos de Analista; 316 (trezentos e dezesseis) cargos de Oficial de Justiça; e 657 (seiscentos e cinquenta e sete) cargos de técnico². É uma extinção em massa de cargos vagos de Técnicos do Poder Judiciário e Oficiais de Justiça, o que não se justifica frente ao crescente índice de litigância no estado e da correspondente demanda de trabalho.

Item 9

Redação Proposta pelo TJRS

Art. 15. O art. 5º da Lei nº 14.974, de 2 de janeiro de 2017, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 5º O regulamento disporá sobre a folga dos servidores do Poder Judiciário que atuarem em regime de Plantão.

Parágrafo único. A opção pela dispensa de dia de trabalho implica renúncia ao recebimento da gratificação de que trata esta Lei.” (NR)

Proposta de Alteração

Art. 15. A Lei nº 14.974, de 2 de janeiro de 2017, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º.....

² Dados de comparativo entre cargos previstos nas respectivas classes B e C, conforme Anexo III da Lei 15.737/21 e dados obtidos na Transparência do TJRS, relativamente aos cargos com classes

B ocupadas.

.....

§ 1º. A gratificação prevista no "caput" deste artigo será devida ao servidor designado pela Direção do Foro para, fora do horário normal de expediente, permanecer à disposição para exercer atividades em auxílio ao magistrado de plantão.

§ 2º. O pagamento da gratificação não obsta o pagamento do adicional noturno, assim como das diferenças devidas pelas horas extras efetivamente laboradas.

§ 3º. O servidor terá assegurado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre o encerramento da última atividade realizada para atender ao plantão e o início da atividade em horário normal de expediente no dia subsequente.

§ 4º. O Poder Judiciário adotará medidas para impedir o excesso de horas trabalhadas aos servidores que intercalem plantão e atividade em horário de expediente em período superior a 2 (dois) dias.

“Art. 5º O regulamento disporá sobre a folga dos servidores do Poder Judiciário que atuarem em regime de Plantão.

Parágrafo único. A opção pela concessão de folgas não implica renúncia ao recebimento da gratificação de que trata esta Lei.” (NR)

Justificativa

Embora a redação proposta dialogue com a proposta de alteração da Lei Estadual nº 15.737/21, pela inclusão do art. 60-A, permanecem ausentes garantias contra a realização de jornadas intermináveis de trabalho, com servidores intercalando período de plantão noturno com expediente normal diurno em vários dias da semana. Para além da questão remuneratória, os limites da jornada se inserem no campo da proteção à saúde do trabalhador, assim como da redução dos riscos de acidentes. Não se trata de inovação, se observado que há um limite constitucional (e na própria Lei Complementar nº 10.098/94) à jornada dos

servidores que não vem sendo observado, sob justificativa de contraprestação de uma gratificação ínfima quando comparada à carga de trabalho e desgaste físico e emocional atreladas ao exercício de trabalho ininterrupto no plantão.

Item 10

Redação Proposta pelo TJRS

Art. 20. O Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, por seu Órgão Especial, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a partir da vigência desta Lei, revisará os regulamentos para adaptá-los às modificações trazidas por esta Lei.

Parágrafo único. Grupo de trabalho será constituído para analisar os regulamentos existentes e elaborar proposta de atualização de normativos, nos termos do “caput” deste artigo.

Proposta de Alteração

Art. 20. O Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, por seu Órgão Especial, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a partir da vigência desta Lei, revisará os regulamentos para adaptá-los às modificações trazidas por esta Lei.

§ 1º. Grupo de trabalho será constituído para analisar os regulamentos existentes e elaborar proposta de atualização de normativos, nos termos do “caput” deste artigo.

§ 2º. O grupo de trabalho de que trata o § 1º realizará reuniões com as entidades representativas dos servidores para tratar da proposta de regulamentação.

Justificativa

Considerando que a própria elaboração do anteprojeto de lei é objeto de diálogo e construção entre administração e entidades representativas dos servidores, não haveria razão da exclusão da interlocução para o detalhamento, especialmente se considerado que muitos itens da proposta serão remetidos para regulamento.

Item 11

Redação Proposta pelo TJRS

Art. 22. Em até três anos, a partir do início da vigência desta Lei, haverá a revisão geral do Plano de Carreiras, Cargos, Funções e Remunerações, observadas as disponibilidades orçamentárias.

Proposta de Alteração

Art. 22. A cada três anos, a partir do início da vigência desta Lei, haverá a revisão geral do Plano de Carreiras, Cargos, Funções e Remunerações, observadas as disponibilidades orçamentárias.

Justificativa

Inclui a previsão de revisões periódicas, como de fato vem ocorrendo.

Item 12

Proposta de alteração do disposto no parágrafo único dos artigos 34, 35 e 37 da Lei nº 15.737/2021, quanto às verbas indenizatórias devidas:

Art 34 (...):

Parágrafo único. Parágrafo único. No mês de janeiro de cada ano, serão reajustados os valores a que se refere o “caput” por ato do Presidente do Tribunal de Justiça, conforme as disponibilidades orçamentárias e o disposto na Lei de Diretrizes Orçamentárias anual.

Art. 35. (...)

Parágrafo único. No mês de janeiro de cada ano, serão reajustados os valores a que se refere o “caput” por ato do Presidente do Tribunal de Justiça, conforme as disponibilidades orçamentárias e o disposto na Lei de Diretrizes Orçamentárias anual.

Art. 36 (...):

Parágrafo único. No mês de janeiro de cada ano, serão reajustados os valores a que se refere o “caput” por ato do Presidente do Tribunal de Justiça, conforme as disponibilidades orçamentárias e o disposto na Lei de Diretrizes Orçamentárias anual.

Art. 37 (...).

Parágrafo único. No mês de janeiro de cada ano, serão reajustados os valores a que se refere o “caput” por ato do Presidente do Tribunal de Justiça, conforme as disponibilidades orçamentárias e o disposto na Lei de Diretrizes Orçamentárias anual.

Justificativa

A alteração pretendida trata das verbas indenizatórias previstas na Lei nº 15.737/2021 de gratificação especial por atividade desenvolvida no plantão (art. 34), auxílio-condução (art.35), auxílio-creche (art.36), e auxílio-refeição (art. 37). A intenção é corrigir o texto original que menciona que “a partir de 01º de janeiro de 2022 os reajustamentos dos valores concernentes tais verbas serão determinadas por ato do Presidente do Tribunal de Justiça, consoante disponibilidade orçamentária”. O objetivo é dar periodicidade aos reajustes necessários para que o valor dessas verbas não permaneça estagnado em face dos efeitos da inflação que corroi o poder de compra dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Item 13

Proposta de alteração do disposto no art. 17 da Lei nº 15.737/2021, quanto ao percentual de requisito para o conceito HABILITADO:

“Art. 17. Da avaliação do desempenho individual resultarão os seguintes conceitos:

I - HABILITADO, quando atribuídos 70% (setenta por cento) ou mais da pontuação máxima admitida;

II - NÃO HABILITADO, quando atribuído menos de 70% (setenta por cento) da pontuação máxima admitida;

§ 1º O conceito HABILITADO possibilita ao servidor participar das fases subsequentes do processo de avaliação de desempenho funcional, nos termos do regulamento.

§ 2º O regulamento definirá as situações em que a reiteração da obtenção do conceito de NÃO HABILITADO determinará o encaminhamento do servidor a programa de capacitação e treinamento.” (NR)

Justificativa

A avaliação de desempenho individual realizada pelo gestor é meramente subjetiva. Embora essa avaliação apenas habilite o servidor para as etapas seguintes do processo avaliatório, ela possui caráter eliminatório. Por esse motivo, atribuir 70% para a habilitação às próximas etapas permitirá uma margem maior ao gestor para que faça uma avaliação e análise mais criteriosa do desempenho do servidor, tornando o processo avaliatório mais justo e real frente ao desempenho do avaliado.

Item 14

Proposta de alteração do disposto no art. 22 da Lei nº 15.737/2021, quanto às remoções:

Art. 22. Ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, excetuados aqueles do Quadro Especial (art. 56), será permitida a movimentação, consoante as seguintes modalidades:

I - concurso de remoção para 1º e 2º Graus, a ser realizado sempre previamente ao aproveitamento inicial de candidatos aprovados em concurso público, observado o número de vagas abertas, descrito em regulamento;

II - banco de permutas, em qualquer período do ano, entre servidores efetivos, nos termos do regulamento;

III - remoção para acompanhamento, a ser concedida a quem comprove a condição de cônjuge ou companheiro de outro servidor público, que tenha sido removido de sua sede;

IV - remoção por motivo de saúde, a ser concedida quando comprovada, por laudo médico oficial, a necessidade de tratamento prolongado próprio ou do cônjuge, companheiro ou dependente, observados os requisitos da inexistência de tratamento adequado na origem e da comprovação da sua disponibilidade na sede requerida;

V - remoção para exercício de função gratificada, a ser concedida a quem tenha sido designado por autoridade superior para o exercício de função de chefia, direção ou assessoramento em unidade de outra sede; e

VI - relotação na mesma sede e no mesmo grau de jurisdição, a critério da Administração.

§ 1º Ressalvado interesse devidamente fundamentado da Administração, o servidor deverá permanecer pelo prazo mínimo de 1 (um) ano na unidade na qual foi lotado originariamente ou para a qual tenha sido movimentado posteriormente por meio de remoção, permuta ou relotação.

§ 2º Os procedimentos de movimentação de servidores serão precedidos de exame quanto à preservação da capacidade funcional das unidades envolvidas e da manifestação das respectivas chefias.

§ 3º A designação de servidor para o exercício de função gratificada em sede diversa daquela a que vinculado pressupõe a obtenção de conceito **HABILITADO nas 2 (duas) últimas avaliações de desempenho, além de consulta prévia à respectiva chefia e deliberação da Comissão de Movimentação.**

§ 4º A movimentação voluntária do servidor não acarretará ônus à Administração, ainda que coincidente com o seu interesse.

§ 5º Nas movimentações previstas nos incisos I e II do “caput” deste artigo, prevalecerão, alternadamente, a antiguidade na carreira e o merecimento, este apurado segundo o processo de avaliação de desempenho funcional, e com base nos assentamentos funcionais; em caso de empate no merecimento, observar-se-ão, sucessivamente, os critérios da antiguidade na mesma sede, na carreira, no Poder Judiciário do Rio Grande do Sul e, por último, a idade.

§ 6º Entende-se por mesma sede, no 1º Grau, o território da comarca e, no 2º Grau, os Serviços Auxiliares do Tribunal de Justiça.

Justificativa

A exclusão do termo “inicial” no inciso I do art. 22 possibilitará ao servidor atual, de acordo com os critérios de antiguidade e merecimento, a remoção prioritária para ocupação dos cargos vagos em relação ao servidor concursado, ingressante no quadro. O tema já foi objeto de discussão com a administração na medida em que a preferência pela ocupação de vagas deve ser sempre do servidor já em efetividade, independente de se tratar da primeira convocação de concursados ou última convocação. Por justiça, deve ser oportunizada a remoção dos atuais servidores para a vaga disponibilizada, antes dessa ser ofertada aos ingressantes por concurso público.

A diminuição para 1 (um) ano para a possibilidade de remoção do servidor possibilita ao servidor remover para perto de seus familiares, respeitando o princípio constitucional de defesa da unidade familiar. Da mesma forma, possibilita ao servidor atual do quadro a remoção prioritária em relação ao ingressante do concurso público.

Item 15

Exclusão do artigo 23, do anteprojeto de lei:

~~**Art. 23. Às disposições contidas nesta Lei, aplicam-se os efeitos do reajuste previsto no Projeto de Lei nº 383/2024, em especial, no tocante ao disposto nos arts, 5º, 10, 17 e 18 desta Lei.**~~

Justificativa

Tendo em vista que o texto do Anteprojeto de Lei da Revisão do Plano de Carreira tramitará na Assembleia Legislativa do Estado do RS após a implementação dos efeitos da Lei 16.254/24, não há justificativa para que haja remissão no corpo da nova legislação ao projeto de lei 383/24, desde que já conste do anteprojeto as novas tabelas já considerando a incidência do percentual de 5,35%.

Item 16

Redação Proposta pelo TJRS

Art. 28. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Proposta de Alteração

Art. 28. Esta lei entra em vigor em 1º de março de 2025.

Justificativa

É de todo conveniente a fixação de data certa, com mês completo, pois existem anexos com novos valores para as carreiras. Assim sendo, além de assegurar pagamento retroativo em razão da tramitação legislativa, evita-se, o que é mais importante, a realização de cálculos de frações de mês no momento da preparação das folhas de pagamento, se a data da vigência for fixada “a partir da publicação”.

Item 17

Redação Proposta pelo TJ

Da Comissão de Movimentação

Art. 23. Fica instituída a Comissão de Movimentação, assegurada a participação efetiva de representantes de servidores e juízes, eleitos diretamente pelas respectivas classes, à qual competirá, com o auxílio dos serviços administrativos vinculados à Presidência e à Corregedoria-Geral da Justiça, decidir sobre a movimentação de servidores.

Parágrafo único. A Comissão de Movimentação terá sua estrutura e seu funcionamento regrados por resolução do Conselho da Magistratura.”

Proposta de Alteração (manutenção do art. 23 original)

Art.23. O Conselho da Magistratura expedirá, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da publicação desta Lei, resolução instituindo a Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal e definindo a sua composição, assegurada a participação efetiva de representantes de servidores e juízes, eleitos diretamente pelas respectivas classes, à qual competirá, com o auxílio dos serviços administrativos vinculados à Presidência e à Corregedoria-Geral da Justiça:

I - planejar, organizar e estabelecer a distribuição equilibrada de cargos e servidores nos serviços judiciários e administrativos, observada a proporcionalidade da lotação entre os órgãos de 1.º e 2.º Graus;

II - decidir sobre a movimentação de cargos e de servidores;

III - propor a criação de novas unidades ou cargos e a abertura de concursos;

IV - coordenar, expedir instruções e decidir, em única instância, impugnações relativas ao processo de avaliação de desempenho;

V - opinar sobre propostas de modificação da classificação das serventias (art. 60);

VI - expedir normas acerca do estágio probatório;

VII - deliberar sobre a efetivação no serviço público; e

VIII - propor criação de novas áreas de atividades, sempre que necessário.

Parágrafo único. Das decisões da Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal, referentes às competências previstas nos incisos II e VII, caberá recurso ao Conselho da Magistratura.

Justificativa

O esvaziamento das competências de Gestão de Pessoas, com supressão da atuação da representação dos servidores revela retrocesso, incompatível com o processo democrático que vem, seja por conquista da categoria, seja pela orientação traçada pelo CNJ, sendo implementado no âmbito da Justiça Gaúcha.

De qualquer sorte, a pura e simples supressão do inciso IV, estabelece lacuna quanto ao processo de avaliação de desempenho.

Item 18

Redação Proposta pelo TJ

“Art. 38-G. Aos titulares dos cargos efetivos de Auxiliar de Serviços Gerais, de Auxiliar de Serviço e de Auxiliar Judiciário, designados por ato administrativo da Presidência do Tribunal de Justiça para o exercício das atividades de triagem, movimentação e formalização de atos processuais e administrativos, vedada a cumulação com função gratificada, é devida a Gratificação de Apoio Processual (GAP), nos termos do regulamento.

§ 1º A gratificação prevista no “caput” deste artigo corresponderá ao valor pago à função gratificada no padrão PJ-06, constante no Anexo VII desta Lei.

§ 2º A gratificação de que trata este artigo não será incorporável aos vencimentos ou aos proventos de inatividade, nem sobre ela incidirão quaisquer vantagens.

§ 3º Para o recebimento da gratificação prevista no “caput” deste artigo, é obrigatório que o servidor tenha concluído o nível médio completo, ou curso equivalente.” (NR)

Proposta de Alteração

“Art. 38-G. Aos titulares dos cargos efetivos de Auxiliar de Serviços Gerais, de Auxiliar de Serviço e de Auxiliar Judiciário, designados por ato administrativo da Presidência do Tribunal de Justiça para o exercício das atividades de triagem, movimentação e formalização de atos processuais e administrativos, é devida a Gratificação de Apoio Processual (GAP), nos termos do regulamento.

§ 1º A gratificação prevista no “caput” deste artigo corresponderá ao valor pago à função gratificada no padrão PJ-06, constante no Anexo VII desta Lei.

§ 2º A gratificação de que trata este artigo não será incorporável aos vencimentos ou aos proventos de inatividade, nem sobre ela incidirão quaisquer vantagens.

§ 3º Para o recebimento da gratificação prevista no “caput” deste artigo, é obrigatório que o servidor tenha concluído o nível médio completo, ou curso equivalente.” (NR)

Justificativa

É proposta a supressão da expressão “*vedada a cumulação com função gratificada,*”, na medida em que estabelece restrição indevida, não prevista seja no texto constitucional ou, ainda, no RJU do Estado do Rio Grande do Sul. De fato, a percepção de gratificação - relacionada à acúmulo de atividade que já é até habitual destes cargos - não é impedimento à percepção de função gratificada cujas atribuições sejam distintas e de concomitância compatíveis. Incompatibilidade existiria se fossem cumuladas duas funções gratificadas distintas, o que não é o caso, havendo outros exemplos dentro do Poder Judiciário Gaúcho cuja percepção de gratificação não obsta o exercício de função gratificada. Por outro lado, a questão é dirimida na possibilidade concreta de execução concomitante das atribuições a que se refere a gratificação e atividades específicas remuneradas por função gratificada. Não havendo compatibilidade, haverá de não ser concedida a contraprestação para desempenho da função adicional, observado o caso concreto.

Item 19

Proposta de Inclusão

Art. xx. Por ato da Presidência do Tribunal, será efetivado o reenquadramento dos servidores, segundo os critérios de tempo efetivo de exercício, observada a irredutibilidade de vencimentos ou de proventos, nos termos deste artigo.

§ 1º. Observado o padrão no qual o servidor está enquadrado por ocasião da entrada em vigor desta lei, bem como as progressões já adquiridas, o reenquadramento avançará o número de padrões conforme o correspondente tempo de efetivo exercício, nos seguintes termos:

I - se possuir 4 anos, será reenquadrado no padrão imediatamente subsequente da tabela de padrões remuneratórios do cargo correspondente;

II - se possuir 6 anos, será reenquadrado 2 padrões acima na tabela de padrões remuneratórios do cargo correspondente;

III - se possuir 8 anos, será reenquadrado 3 padrões acima na tabela de padrões remuneratórios do cargo correspondente;

IV - se possuir 10 anos ou mais, será reenquadrado 4 padrões acima na tabela de padrões remuneratórios do cargo correspondente.

§ 1º - O reenquadramento de que trata este artigo não prejudica, nem substitui, o direito à progressão especial de que trata o art. 76 da Lei 15.737/2021, observando-se, por ocasião da concessão da progressão especial, o acréscimo correspondente ao número de padrões e não ao padrão de enquadramento fixado no referido dispositivo.

§ 2º - O ato de que trata o caput, será publicado em até 180 (cento e oitenta) dias da data da entrada em vigor desta lei.

§ 3º - A implantação do acréscimo poderá ser concedida de forma parcelada ou diferida, observadas as disponibilidades orçamentárias.

Justificativa

A tardia implantação de um plano de carreira aos servidores do Poder Judiciário, impediu que muitos servidores obtivessem efetivo crescimento na carreira. A concessão de reenquadramento atrelado ao tempo de exercício efetivo, oportuniza mínima correção a essa injustiça. Não se trata de inovação no âmbito da administração pública, a exemplo da Lei 15.938/23.

Item 20

Redação proposta pelo TJ

Art. 10. Ficam criadas classes, nas seguintes carreiras regidas pela Lei nº 11.291/1998:

I - Oficial de Transportes, a classe “J”;

II - Oficial Superior Judiciário, as classes “T” e “U”.

§ 1º A nova classe referida no inciso I deste artigo corresponde considerando o disposto na Seção 2 do Anexo VI, da Lei 15.737/2021, ao padrão PJ-E11.

§2º As novas classes referidas no inciso II deste artigo, correspondem, respectivamente, considerando o disposto na Seção 2 do Anexo VI da Lei nº 15.737/2021, aos padrões PJ-E27 e PJ-E28

Proposta de Alteração

Art. 10. Ficam criadas classes, nas seguintes carreiras regidas pela Lei nº 11.291/1998:

I - Oficial de Transportes, as classes “J” e “L”;

II - Oficial Superior Judiciário, as classes “T” e “U”.

§ 1º A nova classe referida no inciso I deste artigo corresponde considerando o disposto na Seção 2 do Anexo VI, da Lei 15.737/2021, ao padrão PJ-E11.

§2º As novas classes referidas no inciso II deste artigo, correspondem, respectivamente, considerando o disposto na Seção 2 do Anexo VI da Lei nº 15.737/2021, aos padrões PJ-E27 e PJ-E28.

(...)

Art. 11. Ficam criados 11 (onze) cargos na carreira de Oficial de Transportes e 21 (vinte e um) cargos na carreira de Oficial Superior Judiciário, assim distribuídos:

Classe	Quantitativo
OFICIAL DE TRANSPORTES	
J	11
OFICIAL SUPERIOR JUDICIÁRIO	
S	7
T	14

Justificativa:

Para fins de isonomia de tratamento entre os dois cargos do artigo em tela, cujas carreiras são regidas pela Lei nº 11.298/1998, faz-se necessária a criação de mais 11 (onze) cargos na letra "J", a criação de mais uma letra, a "L" para o cargo de Oficial de Transportes, por questão de isonomia de modo que os colegas que hoje ocupam esse cargo possam ter perspectiva de desenvolvimento na carreira e sensação de pertencimento à instituição. Considerando o quantitativo de servidores que hoje ocupam esse cargo, 36 ao todo, acreditamos que o impacto da proposta seja muito pequeno, o que possibilitaria perfeitamente o seu deferimento.

Item 21

Proposta de Inclusão

Art. 37-A. *Aos servidores aposentados do Poder Judiciário, fica assegurada a percepção do Auxílio Social.*

Parágrafo único. *A fixação do valor e os reajustamentos dos valores a que se refere o “caput” serão determinados por ato do Presidente do Tribunal de Justiça, conforme as disponibilidades orçamentárias e o disposto na Lei de Diretrizes Orçamentárias anual.*

Justificativa

Trata-se de verba indenizatória nos moldes do que existe nos Tribunais Estaduais de Santa Catarina e Mato Grosso do Sul, para mitigar as perdas significativas de recursos com o advento da aposentadoria, tendo em vista o crescente aumento de despesas com medicamentos, médicos particulares e demais serviços necessários para a manutenção da saúde e não cobertos pelo IPE.

No âmbito do TJMS, restou estabelecido que o servidor inativo ou pensionista que esteja filiado ao plano de saúde organizado para a categoria - o que no Rio Grande do Sul equivaleria ao IPE-Saúde - faz jus à concessão da parcela denominada assistência médico-social, conforme art. 169-A, na redação que lhe deu a Lei Estadual nº 5.928, de 2.8.2022:

Art. 169-A. Além da contribuição patronal disposta no art. 169 desta Lei, o servidor inativo ou pensionista receberá, mensalmente, assistência médico-social, de caráter indenizatório, cujo valor será estabelecido e atualizado por ato do Presidente do Tribunal de Justiça.

Parágrafo único. A atualização da assistência médico-social poderá ser realizada quando identificada a defasagem do benefício, observados os indicadores econômicos

oficiais e a disponibilidade orçamentária e financeira, limitando-se ao valor vigente do auxílio alimentação concedido aos servidores em exercício.

Da mesma forma, o Tribunal de Justiça de Santa Catarina, por força da Lei Complementar n° 680/2016, introduziu subsídio com a mesma finalidade:

Art. 1º O Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina poderá conceder subsídio de caráter indenizatório a título de assistência médico-social aos servidores e magistrados inativos de seu corpo funcional mediante regulamento aprovado pelo Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

Art. 2º Fica fixado inicialmente o valor mensal do benefício de assistência médico-social em R\$ 500,00 (quinhentos reais).

A LC n° 680/2016, quando de sua proposição à ALSC, contou com a seguinte justificativa:

[...] A proposta emerge do reconhecimento da necessidade de prestar auxílio financeiro aos inativos do corpo funcional da instituição, que se encontram na maioria das vezes em vulnerável situação de saúde e de amparo social, e que necessitam destinar grande parte de seus proventos ao custeio de remédios, exames clínicos, fisioterapias e tratamentos de saúde em geral.

Salienta-se que os inativos já experimentam, com o implemento da aposentadoria, perda financeira substancial, ante a cessação do pagamento proveniente do auxílio-alimentação e do abono de permanência, o que dificulta sobremaneira o investimento em saúde em fase da vida em que tal medida é indispensável [...]

Trata-se de realidade presente no Poder Judiciário Gaúcho, onde, embora exista a massiva filiação ao IPE-Saúde, é comum a ausência de cobertura de procedimentos, exames e medicação ou, quando muito, autorizado o ressarcimento parcial equivalente à insuficiente Tabela de Reembolso do IPE-Saúde. Não bastasse isso, ainda recentemente, no Rio Grande do Sul diversos hospitais recusaram-se ao atendimento dos usuários do plano face às divergências financeiras.

A inflação de serviços médicos e medicamentos tende a ser maior que o índice geral de inflação. A Variação de Custos Médico-Hospitalares (VCMH), que é o índice que mede a inflação específica do setor de saúde, têm mostrado consistentemente aumentos superiores ao Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). O VCMH registrou uma alta de 12,7% em 12 meses (até set/23), enquanto o IPCA no mesmo período foi de 5,2%. O aumento dos custos com medicamentos e relacionados, especialmente em um cenário de alta do dólar, contribui significativamente para essa disparidade. Portanto, é esperado que a inflação médica continue sendo mais alta do que a inflação geral, onerando justamente aposentados que dependem mais desses produtos e serviços.

Agrava esse cenário, o fato deste público ter passado a contribuir com a previdência que passou a incidir sobre o valor dos proventos de aposentadoria que não excedem o Teto do RGPS.

O exemplo de Santa Catarina - Assistência médico-social: é um benefício concedido aos servidores inativos do Poder Judiciário, de caráter indenizatório, com o objetivo de subsidiar a assistência médico-social. O valor mensal do benefício corresponde a 7,5% do padrão ANS/12-J (último nível da Tabela salarial daquele tribunal) – o benefício hoje corresponde a R\$ 918,37. É concedido de forma automática na folha de pagamento, a partir da aposentadoria.

Considerando a concessão de um benefício similar (propomos 10% do padrão A1 do cargo de Analista do Poder Judiciário) aos 3.900 aposentados, o aporte anual que o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul precisaria fazer é de cerca de R\$ 40,98 milhões/ano. A concessão de parcela de caráter indenizatório, além de estar fora dos limites fiscais relacionados à despesa de pessoal, não encontra vedação quanto à sua instituição na CE/89.

Item 22

Proposta de Inclusão

Art. 35-A. *Aos titulares dos cargos de Analista do Poder Judiciário - Área de Apoio Especializado - Especialidade Serviço Social fica assegurada a percepção de indenização de Auxílio Atividade Externa, para realização de atividades externas concernentes ao cargo.*

§ 1º. *A fixação do valor e os reajustamentos posteriores serão determinados por Ato do Presidente do Tribunal de Justiça, conforme as disponibilidades orçamentárias e o disposto na Lei de Diretrizes Orçamentárias anual.*

§ 2º. *Até o advento do ato de que trata o parágrafo anterior, será adotado como valor 50% (cinquenta por cento) do auxílio-condução de que trata o art. 35 desta Lei.*

Justificativa

Tendo em vista a necessidade de realização de atividades externas para exercício das funções atreladas à profissão de Serviço Social, impõe-se necessária a criação de uma verba indenizatória para garantir a cobertura dos valores despendidos com deslocamento e transporte, por meios próprios ou não, para por fim ao prejuízo remuneratório imposto à categoria, que acaba arcando com recursos próprios para o exercício das suas atividades laborais obrigatórias.

Revela-se necessária a adoção de providências a respeito da implementação de auxílio transporte e apoio do setor de segurança nos casos em que a metodologia de trabalho implique em atendimento externo ao Foro, tais como visita domiciliar e visita institucional, ainda sem regulamentação própria, podendo-se ter como referência o disciplinado no artigo 98, da Lei 10.098/1994, e alterações posteriores, vejamos:

Art. 98. *Será concedida indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção, para execução de*

serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, conforme previsto em regulamento.

O pleito, em especial, dá-se em razão da necessidade do pagamento de auxílio condução e apoio de segurança, uma vez que os servidores no cargo de Analista do Poder Judiciário - Serviço Social do quadro de pessoal do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, empregam recursos próprios para o desempenho de suas funções, tendo em vista a necessidade de realização de alguns procedimentos em locais externos ao Foro, tais como visita domiciliar e visita institucional.

As visitas são instrumentos indispensáveis para o correto desempenho de suas atividades, uma vez que são instrumentos utilizados para apreensão de uma realidade no contexto pessoal e social do indivíduo a ser periciado em processos judiciais de diversas naturezas. Há que se enfatizar que nos processos que tramitam nos Juizados da Infância e da Juventude e Varas de Família o trabalho do serviço social muitas vezes é determinante para a resolução de litígios e de verificação de condições de vida, segurança e maus tratos de indivíduos vulneráveis tais como crianças e idosos.

Com base em recente pesquisa realizada pela categoria, uma comissão instituída entre o coletivo de trabalhadoras com o auxílio do Sindjus, realizou pesquisa qualitativa e quantitativa, visando conhecer a realidade nas diferentes comarcas, identificando similitudes e particularidades. O resumo foi apresentado na proposta original do sindicato.

A proposta é que seja estendido aos Analistas do Poder Judiciário - Área de Apoio Especializado - Serviço Social o auxílio-condução dos Oficiais de Justiça da Segunda Instância (atualmente no valor de R\$ 1.758,76 (mil, setecentos e cinquenta e oito reais e setenta e seis centavos). Considerando as(os) atuais 85 profissionais em atividade, o montante estimado é cerca de R\$ 1,8 milhão/ano. Tratando-se de verba de caráter indenizatório, não encontra óbice em limite fiscal com despesa de pessoal.

Item 23

Proposta de inclusão

Art. 5º Aos servidores do Poder Judiciário fica assegurado o Adicional de Qualificação, parcela de caráter permanente, que será devida conforme a escolaridade:

Escolaridade	Percentual sobre o Vencimento Básico do Padrão A1 do cargo de Analista
Graduação - Tecnólogo	5%
Graduação - Bacharelado/Licenciatura	6%
Especialização	7%
Mestrado	8%
Doutorado	10%

§ 1º Não será devido o Adicional de Qualificação quando o respectivo nível de escolaridade já obtido for requisito para provimento do cargo.

§ 2º - Para efeitos de paridade aos aposentados, cujo termo inicial do benefício seja anterior à entrada em vigor desta lei, será levada em conta exclusivamente a diplomação obtida até a data do pedido de aposentadoria.

Item 24

AGENTES DE POLÍCIA JUDICIAL: ajuste do vencimento básico do cargo conforme decisão unânime proferida no processo administrativo nº 0023-15/000062-5, buscando igualmente a adequação da tabela de níveis do cargo, conferindo isonomia de tratamento com os demais cargos. A majoração da Gratificação de Aperfeiçoamento da Polícia Administrativa de Segurança Institucional (GAPASI), prevista no artigo 38-D, instituída pela Lei nº 16.016/2023, é igualmente importante para o cargo, correspondendo à medida de valorização.

VI - DISPOSIÇÕES FINAIS

Em face do exposto, as entidades signatárias reafirmam a necessidade de que a revisão do plano de carreira tenha como prioridade a garantia da valorização efetiva da categoria, consoante cada um dos itens e capítulos acima dispostos, ratificando-se nossas diretrizes principais:

- a) o estabelecimento de uma nova estrutura remuneratória para TODOS os cargos, em uma única lei, com o reenquadramento justo e que traga avanços remuneratórios imediatos, assim como a perspectiva de avanços a médio e longo prazo, priorizando as menores remunerações, garantindo avanços a partir do nível inicial;
- b) A criação de um Adicional de Qualificação que permita valorizar a formação acadêmica e capacitação técnica da categoria, no mínimo, nos percentuais apresentados na reunião de 18 de outubro de 2024;
- c) A desburocratização da progressão e a garantia de que 100% dos aptos possam avançar na carreira, bem como a criação da progressão extra para valorizar aqueles que há mais tempo dedicam suas vidas ao Judiciário gaúcho e a possibilidade de progressão em estágio probatório, para valorizar também os novos servidores;
- d) A manutenção dos compromissos assumidos pelo Grupo de Trabalho do Plano de Carreira na reunião de 18 de outubro de 2024, sem retrocessos nos avanços que foram apresentados naquela oportunidade;
- e) A criação do Auxílio Social, verba indenizatória para garantir a redução das expressivas perdas pecuniárias com o advento da aposentadoria;
- f) O estabelecimento do requisito de ingresso de Nível Superior para o cargo de Técnico do Poder Judiciário;
- g) A não retirada de direitos;

- h) A não extinção de cargos de qualquer natureza, assim como a não criação de mais CCs em detrimento da nomeação de servidores efetivos, que devem ingressar por meio de concurso público.

Nestes termos, as entidades signatárias esperam deferimento dos pleitos supra e aguardam as próximas reuniões para elucidar as propostas ora apresentadas.

Deixamos nossos mais sinceros votos de estima e consideração.

Documento assinado digitalmente
 OSVALDIR RODRIGUES DA SILVA
Data: 10/01/2025 15:17:04-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Osvaldir Rodrigues da
Silva
SINDJUS/RS**

Documento assinado digitalmente
 PAULO SEBASTIAO GONCALVES OLYMPIO
Data: 10/01/2025 16:01:42-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Paulo Olympio
ASJ**

Documento assinado digitalmente
 VALDIR BUEIRA DA SILVA
Data: 10/01/2025 16:10:14-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**Valdir Bueira
ABOJERIS**

**Patrícia Mosquer Brum
ATECJUD**

**Cláudio Macedo
APOLJUD**

**Nilton dos Santos
AFOJUD**