



Nº 2607-10/000021-1
GS

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. PLANO DE CARREIRA. QUADRO ÚNICO DE CARGOS. PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RS. ANTEPROJETO DE LEI COMPLEMENTAR.

- PROJETO RESULTANTE DE LONGO, CRITERIOSO, TRANSPARENTE E DEMOCRÁTICO PROCESSO DE ELABORAÇÃO REALIZADO POR COMISSÃO ESPECIALMENTE CONSTITUÍDA PARA A FINALIDADE.

- TRABALHO QUE PERCORREU TODAS AS INSTÂNCIAS FORMAIS, OBTENDO INCLUSIVE APROVAÇÃO UNÂNIME NA COMISSÃO DO COJE.

- PROPOSTA DE EXCELENTE CONCEPÇÃO ESTRUTURAL. PROJETO CUJOS PILARES ESTRUTURANTES MERECEM SER PRESERVADOS.

- INVIABILIDADE DA PROPOSTA ORIGINAL EM FACE DA REPERCUSSÃO FINANCEIRO-ORÇAMENTÁRIA E DOS LIMITES DA LRF.

- APRESENTAÇÃO DE ALTERAÇÕES TÓPICAS QUE VIABILIZAM O PLANO SEM DESNATURÁ-LO.

PLANO APROVADO COM ALTERAÇÕES.

ÓRGÃO	Conselho da Magistratura
PROCESSO	2607-10/000021-1
ORIGEM	PORTO ALEGRE
RELATOR	DES. GUNTHER SPODE, 1º VICE-PRESIDENTE
ASSUNTO	PLANO DE CARREIRA ÚNICO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO.
PARTES	2ª VICE-PRESIDÊNCIA, ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES DO RIO GRANDE DO SUL – AJURIS (ADVS. LETÍCIA GOBBI E JOSILENE DAYANE DE SOUZA), ASSOCIAÇÃO DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA DO RIO GRANDE DO SUL - ABOJERIS, ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO RIO GRANDE DO SUL – ASJ (ADVS. CARLOS FRANKLIN PAIXAO ARAUJO, JOSE VECCHIO FILHO, JOSE RICARDO SUPERTI BRASIL, ELDER CABREIRA, RODRIGO ALBERTO PAULETTI RODRIGUES, ADRIANA SANTOS DE SOUZA SCHERER, NAIANA PACHECO BLEICKER, CARINE



Nº 2607-10/000021-1
GS

	<p>REOLON, STEFAN GUIMARÃES EMERIM, JULIANA FOGLIARINI JARDIM, LEANDRO DE SOUZA RODRIGUES, NAYNA RODRIGUES SESSIN, FERNANDO MARCZALEK REOLON E ROGER AMORIM BARUFI), SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO RIO GRANDE DO SUL – SINDJUS (ADVS. PAULO CEZAR LAUXEN, JORGE AIRTON BRANDÃO YOUNG, ARTHUR ORLANDO DIAS FILHO, JEVERTON ALEX DE OLIVEIRA LIMA, ANA CRISTINA HEERBACH, BRUNO FREITAS DE ALMEIDA, CLARISSA KOLLET BRENNER, LILIAN DA SILVA RANGEL, RODRIGO SPIGOLON MONTANO, ROSILAINE FLORES PINTO, ALINY MARIN, CAROLINE DE CASSIA CADORA, VIVIAN WICKERT CAMARGO, JAQUELINE MATIAZZO DE CARVALHO, HELENA MAGALHÃES SILVA, ÁLVARO ANDRADE DA SILVA BORGES MOREIRA, FRANCISCO ALF DE CARVALHO E SILVA, MARJORIE KAEFER, MÁRCIA DIEFENBACH, CARINE FICAGNA, MARJUSA BALESTRIN FERREIRA REIS, JULIANA SALES SILVA, ALICE DE OLIVEIRA, RITA ROSELI SKALSKI BRAUN, CÁSSIA TEIXEIRA CARVALHO, ANDRÉ SOUZA DA SILVEIRA, MAGIELE PRADO, DIEGO EMANUEL MACEDO E HUMBERTO GOULART CHAVES VIEIRA)</p>
--	--

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

Acordam os Magistrados integrantes do Conselho da Magistratura do Tribunal de Justiça do Estado, à unanimidade, em aprovar a proposta do Relator.

Proferiram sustentação oral, pelo SINDJUS, Dr. Bruno Freitas de Almeida e, pela ASJ, Dr. José Vecchio Filho.

Participaram do julgamento, além do signatário, os eminentes Magistrados **MARCELO BANDEIRA PEREIRA (PRESIDENTE), ANDRÉ LUIZ**



Nº 2607-10/000021-1

GS

**PLANELLA VILLARINHO, ORLANDO HEEMANN JÚNIOR E ANGELO
MARANINCHI GIANNAKOS.**

Porto Alegre, 28 de janeiro de 2014.

**DES. GUNTHER SPODE, 1º VICE-PRESIDENTE,
Relator.**

RELATÓRIO

DES. GUNTHER SPODE (RELATOR)

A história revela que estamos diante da terceira tentativa de se criar um Plano de Carreira para os servidores. Merece registro também o fato de que apenas nesta última oportunidade o projeto chegou a receber uma concepção havida como pronta e acabada, do ponto de vista da Administração.

A leitura deste volumoso expediente de plano põe em evidência que a elaboração e a proposição de um plano de carreira único para os servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul se trata de tarefa árdua, complexa e muito delicada do ponto de vista técnico e da política institucional.

Assim, já em 11-02-2010, a Eg. Presidência (Desembargador Léo Lima) editou o Ato nº 10/2010-P, pelo qual delegou à 2º Vice-Presidência a coordenação dos trabalhos de elaboração do plano de carreira único (Vol.1, fl.03).

Seguiu-se a edição da Portaria nº 01/2010, da Secretaria das Comissões, datada de 16-03-2010 e firmada pelo então 2º Vice-Presidente, Desembargador Voltaire de Lima Moraes, na qual foram designados os integrantes da Comissão de Elaboração do Plano de Carreira Único dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul: o Desembargador Eduardo Uhlein, o então Juiz de Direito, hoje Desembargador, Dilso Domingos Pereira, o então Juiz-Assessor da Presidência, hoje Desembargador, Antônio Vinicius Amaro da Silveira, como Secretário-Geral, o Juiz-Corregedor Dr. Roberto José Ludwig e a Assessora da Presidência Nina Púperi, como secretária-executiva. (Vol.1, fl. 4).

Abriu-se, então, espaço e prazo para a oferta de sugestões através de formulário na intranet, as quais foram enumeradas (mais de 750), impressas, entranhadas nos autos, agrupadas por temas e sumariadas pela Comissão (Vol.1, fl. 37 a v. 2, fl. 476).



Nº 2607-10/000021-1
GS

Consta ainda do expediente que, além da oitiva dos interessados, pessoalmente ou através de entidades representativas, a Comissão realizou diligências em diversos setores do tribunal e dos serviços de 1º Grau, assim como em outros órgãos públicos.

Conforme se extrai do minucioso registro existente nos autos, o conjunto das atividades de elaboração do anteprojeto comporta divisão em duas fases.

A primeira compreende o período de 29-04-2010 (v.2, fl. 505) a 20-12-2010, no qual, além das diligências noticiadas no relato da Comissão, realizaram-se dezenas de reuniões, mais precisamente 59, todas estenotipadas; encerrou-se com a entrega à Administração da primeira versão do texto (Vol. 4, fls. 101/1036).

A segunda etapa, que se estendeu de 21-12-2010 a 24-05-2011, pode ser caracterizada como fase de debate e revisão, uma vez que iniciou com a submissão do esboço inicial à crítica pública e democrática de todos os potenciais interessados, ou seja, administração, magistrados e servidores. Nela foram oportunizadas novas sugestões e manifestações críticas, por escrito, em prazo de mais de 30 dias (fl. 1041).

Nessa fase, a Comissão foi prestigiada com o aporte de mais de 270 colaborações escritas através da intranet, as quais foram juntadas ao expediente e compiladas por integrantes da Comissão (conforme Vol. 5, fls. 1142 e seguintes). As manifestações não provieram apenas de servidores e suas representações associativas, mas também de magistrados de 1º e 2º Graus, tanto isoladamente como através da associação (AJURIS), bem como de inativos de diferentes cargos, e mesmo da cúpula da administração do Tribunal de Justiça Militar (fls. 1230 e seguintes).

Consoante os registros constantes dos autos e os que vieram a se tornar públicos e notórios no âmbito deste Tribunal, a par do exame e da valorização dessas contribuições, a Comissão se dispôs à conversação eletrônica através do equipamento de Ensino à Distância (EAD), para esclarecimento de dúvidas do anteprojeto, ao qual se inscreveram e obtiveram acesso ao material numerosos servidores, a maioria dos quais também participou de interação online (chat).

Conforme se lê em fls. 1362/1448 (Vol. 5), a Comissão também realizou, durante os dias 10 e 11-03-2011, audiências públicas para apresentação de moções, pedidos e críticas por interessados – inclusive da AJURIS, as quais estão documentadas por estenotipia, cumulada com manifestações escritas entranhadas ao expediente.

Seguiu-se novo período de reuniões (aproximadamente 20) de discussão e avaliação das sugestões e críticas, ao fim do qual a Comissão



Nº 2607-10/000021-1

GS

concluiu os trabalhos de revisão, com a entrega na data de 25-05-2011, do texto final do Anteprojeto (fls. 1518/1549), acompanhado de Relatório de Comissão (fls. 1550/1559).

De posse do texto da Comissão, a Egrégia Presidência (Des. Léo Lima) encaminhou os autos à sua Assessoria, que coligiu e examinou novas proposições (fls. 1567/1725), do que resultou o Parecer Conjunto do eminente Juiz-Assessor da Presidência e do Diretor Geral do Tribunal (fls. 1725/1748).

Nesse parecer, foram acolhidas algumas sugestões de alteração do Anteprojeto, as quais a Eg. Presidência houve por bem endossar e mandar incorporar ao texto (fls. 1750/v).

A Comissão do COJE aprovou por unanimidade o Plano de Carreira Único dos Servidores do Poder Judiciário (fls. 1791/1838).

As entidades apresentaram manifestações quanto ao Projeto às fls. 2246/2261 e 2454/2459.

Como havia sido aprovado pela Comissão do COJE e, entendendo haver cumprido todas as etapas formais necessárias, foi o expediente encaminhado ao Órgão Especial.

Já estando distribuído a um Desembargador Relator, perante o Órgão Especial, percebendo-se que não havia o expediente passado pelo COMAG - Conselho da Magistratura foi determinado o seu encaminhamento para este colegiado, conforme consta da fl. 2497.

Ao expediente do plano de cargos e salários foram apensados, já nesta fase os expedientes nº 002-12/000048-9, 0002-12/000049-7, 0139-10/000398-4, 0003-12/000031-2, 0003-13/000005-6 e 0139-12/000303-3.

O expediente nº 002-12/000048-9 foi proposto pelos servidores detentores do cargo de Oficial Superior Judiciário, visando estabelecer a desvinculação do número de cargo por classe; a criação de mais um nível na carreira (classe "S"), com vencimento básico 7,03% superior ao da classe "R"; o estabelecimento de periodicidade das promoções, com permanência em cada classe entre um e dois anos; e aceitação de todos os cursos para promoção à classe "P" e posteriores. (fls. 5/173).

O expediente nº 0002-12/000049-7 foi proposto por Cláudio Almeri Macedo da Silva e demais Guardas de Segurança, visando a reclassificação do cargo de Guarda de Segurança – Classe "F" para a Classe "M", tendo em vista que houve acolhimento do pedido por parte do Diretor Geral, pelo COJE, pelo COMAG e Pleno do Tribunal de Justiça. Pediram que o



Nº 2607-10/000021-1

GS

atual Guarda de Segurança – Classe H – seja enquadrado, em decorrência da reestruturação de cargos, como Técnico Judiciário – Agente de Segurança, na forma do artigo 55, II, e artigo 56, I, II, III e IV do Anteprojeto do Plano de Carreira do Tribunal de Justiça, ou que seja criado quadro especial para o cargo de guarda de segurança, em extinção, com os oito níveis de progressão, partindo do vencimento inicial equivalente à atual classe “M”, ou ainda, que sejam deferidos os pedidos acima para os ocupantes do cargo que ingressaram através dos dois últimos concursos, onde a exigência foi o 2º grau completo (fls. 3/27).

O expediente nº 0139-10/000398-4 foi apresentado pelos Oficiais de Justiça da Infância e da Juventude, representados pela Associação dos Oficiais de Proteção da Infância e da Juventude – ASSOPIJ, no sentido de que *“seja concedido o percentual de 80% de risco de vida para a função dos Oficiais de Justiça do J.I.J., através de alteração de lei, para fazer justiça”*, pretendendo, ainda, que *“o pleito tenha andamento individual sem atrelamento ao Plano de Carreira, pois certamente sucumbirá perante a demanda ali estabelecida e já encaminhada pelo Sindicato e outras Associações Judiciárias”*. Sustentam, para a pretensão: a) a diferença de remuneração entre os Oficiais de Justiça do Juizado da Infância e Juventude e os demais Oficiais de Justiça do 1º grau, porquanto estes últimos recebem, além do auxílio condução e risco de vida, as custas judiciais; b) a ocorrência de altos níveis de estresse em razão do exercício da função, com enfrentamento de menores drogados e armados; c) a ocorrência em outras carreiras no serviço público de gratificações entre 150% e 220%; d) o grau de escolaridade exigido para o cargo, de nível superior e formação jurídica. Pediram a majoração do percentual de risco de vida (fls. 30/35).

Os expedientes nºs 0003-12/000031-2 e 0003-12/000031-2, foram propostos por Mara de Fátima Rodrigues Faturi, auxiliar de enfermagem, juntamente com as demais servidoras, postulando a reclassificação dos cargos de Auxiliar de Enfermagem, Classe “H”, e Auxiliar de Saúde, Classe H, para a Classe “M”.

O expediente nº 0139-12/000303-3, foi proposto por um grupo de Assessores de Juízes de Direito e Pretores do Estado do Rio Grande do Sul e visa elencar as semelhanças de atribuições e diferenças remuneratórias, entre os cargos de Assessor de Juiz de Direito e Pretor e Assessor de Desembargador, buscando a equiparação remuneratória entre ambos.

O presente expediente e seus apensos, por distribuição, foram submetidos à apreciação deste Relator, na condição de 1º Vice-Presidente.

Como não conhecia o plano, cuja amplitude e complexidade são notórias, passei a estudá-lo, valendo-me da colaboração de servidores e de colegas magistrados, modo especial dos integrantes do Conselho de Política Salarial.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Impõe seja relatado que, depois de ter recebido o expediente para apreciação junto ao COMAG, inúmeros foram os contatos que passei a receber, tanto de entidades representativas de servidores, quanto destes individualmente, em grupo e até de magistrados e de sua associação.

Estes muitos contatos de algum modo propiciaram a melhor compreensão do anteprojeto proposto e suas eventuais dificuldades ou deficiências, **mas também ensinaram algumas preocupações da minha parte para as quais não encontrei resposta no volumoso expediente.**

Por esta razão, com a inestimável colaboração do Presidente do CONAD (Conselho de Administração), Des. Aymoré, foi criado dentro daquele Conselho, um Grupo de Trabalho especialmente para efetuar a análise do Plano de Carreira e Quadro Único dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, naqueles pontos em que eu não havia encontrado resposta.

Sob a minha presidência, o Grupo de Trabalho foi integrado ainda pelo Desembargador Aymoré Roque Pottes de Mello, pelo Dr. Alberto Delgado Neto, então Juiz de Direito, hoje Desembargador, Dr. Cláudio Luis Martinewski, Juiz de Direito, todos na condição de integrantes do CONAD. Para o assessoramento da Comissão, foi designada a Sra. Valéria Gamborgi Rodrigues, Oficial Superior que desempenha suas atividades junto à Assessoria de Controle Interno. Contei ainda, durante todos os estudos que fiz, com a inestimável colaboração da servidora Larissa Regina Menegotto.

Este Grupo de Trabalho, além dos estudos e das atividades desenvolvidas individualmente por cada um, realizou dez reuniões plenárias, depois das quais deu por concluído o trabalho a que se propunha.

O ponto de partida e que servirá de base para o nosso exame é o acórdão do Plano com seus anexos que foi submetido e aprovado por unanimidade pela Comissão do COJE.

É o relatório.

VOTOS

DES. GUNTHER SPODE (RELATOR)

Eminentes Conselheiros.

1. Introdução

Como relatado, o expediente versa sobre a implantação do Quadro único de Cargos Efetivos e do Plano de Carreira dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Inicialmente importante referir que de longa data os servidores vêm expondo à Administração o desejo de terem regulamentadas a sua carreira e a vida funcional.

O Tribunal debruçou-se sobre o tema e, dando-se conta que a própria administração pública estava em transformação, passou a ver o Plano de Carreira como catalisador do desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores, criando mecanismos que os estimule a permanecer nos quadros, fazendo carreira dentro do próprio Judiciário estadual. Esta seria a forma de contribuir com a qualificação dos serviços prestados, constituindo-se em decisivo instrumento de gestão da política de pessoal. Além disso, elevaria a qualidade do capital intelectual, dotando a Instituição de quadro mais capacitado para o exercício de suas funções, prestando assim um serviço mais qualificado.

Estaríamos, assim, gerando um círculo virtuoso, onde servidores que buscam o aperfeiçoamento contínuo se beneficiam com o seu crescimento pessoal, beneficiam o cidadão prestando bons serviços e favorecem a instituição (o Judiciário, no caso), nela permanecendo fazendo carreira.

2. Plano de Carreira - Acórdão do COJE, em 22 de novembro de 2011 (fls. 1789/1838)

Passemos ao exame do Plano de Carreira como proposto e aprovado pela Comissão do COJE.

Relembro que o projeto proposto foi aprovado em todas as instâncias, inclusive na Comissão do COJE, tendo sido encaminhado ao Órgão Especial, havendo Relator sorteado conforme já mencionei.

Em outras palavras, somente retornou ao COMAG para cumprir a formalidade do rito de todos expedientes administrativos, mais para cumprir uma formalidade do que para qualquer outra coisa, eis que fora dado como concluído e, por isto, fora encaminhado diretamente ao Órgão Especial.

O Projeto, como bem se pode ver do relatório, resulta de longos estudos e debates. Em mais de uma oportunidade, e em momentos diferentes, os integrantes da então administração (chefias exercidas tanto por servidores, quanto por magistrados), tanto os servidores, quanto os magistrados e suas respectivas entidades representativas foram ouvidos e tiveram oportunidade de apresentar críticas e sugestões.

Assim sendo, ao contrário do que eventualmente tenha sido alegado e insistentemente referido, inclusive nas audiências que as várias



Nº 2607-10/000021-1

GS

entidades representativas, grupos de servidores e até mesmo estes individualmente, tiveram comigo, também diferentemente do que segue sendo alegado e afirmado até mesmo através de publicações, houve muitas oportunidades e intenso diálogo antes do projeto receber a formatação final que restou aprovada pela Comissão do COJE.

Diante destas circunstâncias todas, em que o expediente chegou às minhas mãos, poderia propor que a proposta, assim como posta, fosse simplesmente homologada, eis que já fora submetida a todo tipo de análise e exaustivo debate.

Todavia, como não é do meu feitio propor a outros, ainda mais para um Colegiado como o COMAG, homologar algo que nem eu mesmo conhecia com profundidade, além de ouvir e analisar as críticas me pus a estudar o Plano.

Destas observações, estudo e reflexões, alguns aspectos, desde logo, me chamaram a atenção.

Primeiro - Nenhuma das entidades (ou grupo de servidores) manifesta-se no sentido de aprovar o Plano assim como ele estava. Ou seja, longe de ter obtido consenso, apesar de toda transparência e inúmeras oportunidades oferecidas para opinar.

Segundo - O plano tem excelente concepção estrutural.

Ele tem começo, meio e fim.

Tudo está muito bem concebido e “amarrado”.

A proposta tem estrutura semelhante à da Justiça Federal.

O Plano sugere Quadro Único (não há mais separação entre servidores de 1º e 2º graus) com a evidente e necessária valorização dos servidores de 1º grau.

Entre as vantagens de um quadro único, pode-se destacar a possibilidade de qualquer servidor, no futuro, mesmo que tenha ingressado numa comarca do interior, poder almejar prestar seus serviços no Tribunal em Porto Alegre.

Excelente novidade: - além dos triênios, que são mantidos, está sendo proposta mais uma vantagem financeira cumulativa: a progressão na carreira, com garantia de que, num determinado espaço de tempo, obrigatoriamente, todos os servidores sejam promovidos, podendo almejar chegar ao topo da carreira, quando a remuneração será melhor em razão do



Nº 2607-10/000021-1

GS

estímulo financeiro dos triênios e do acréscimo que vai acumulando em face da progressão na carreira.

O objetivo do plano, valorizando a progressão na carreira, visa a estimular que os servidores ingressem e permaneçam no judiciário estadual por longo tempo.

As chefias e sub-chefias das unidades (inclusive atuais cartórios judiciais) saem do próprio quadro de servidores que passarão a receber FG.

Apesar dos atuais escrivães, oficiais ajudantes, etc., que foram concursados para tal, serem mantidos em seus cargos até sua aposentadoria, no futuro os cargos correspondentes serão exercidos na forma antes referida.

Dentre as vantagens apontadas pela proposta, estão:

- a maior flexibilidade e disponibilidade do quadro;
- o comando político/institucional dos Magistrados;
- a valorização dos servidores de 1º Grau, inclusive os que ocupam cargos em comissão, como, por exemplo, os assessores dos juízes;
- a garantia da progressão na carreira – promoções de tempos em tempos com vantagem pecuniária sem a retirada (que se mantém) dos adicionais por tempo de serviço – triênios.

Na estrutura básica, grosso modo, passariam a existir apenas dois cargos de carreira Analistas e Técnicos com especialidades -> judiciário, administrativo, etc.

Terceiro

Um terceiro aspecto que me chamou a atenção foi a repercussão financeira que o PCS, assim como proposto (havido como finalizado), teria.

Como sói acontecer, o plano sugerido durante sua tramitação foi encaminhado para a aferição de qual seria o seu impacto financeiro.

Desta análise a respeito da repercussão financeira, que seria bastante significativa, chegou-se à conclusão que a implantação do Plano teria de ser realizada com diferimento escalonado para ocorrer em 4 anos.

A estas alturas, com a pretensão de já conhecer razoavelmente a proposta, ciente das premissas e de alguns critérios previstos



Nº 2607-10/000021-1

GS

para o novo Plano (todos eles “puxando” para cima os vencimentos e vantagens que passariam a beneficiar os servidores), passei a me preocupar sobremaneira, eis que numa projeção empírica tudo indicava pudesse a repercussão financeira ser maior do que a estimada.

Explico de onde provinham minhas dúvidas:

1 – além do crescimento vegetativo da folha resultante dos triênios passaríamos a ter mais um fator de incremento: as vantagens decorrentes da progressão obrigatória na carreira a cada dois anos na ordem de 3,45%, cada degrau;

2- o enquadramento dos atuais servidores seria por tempo de serviço (todos com a remuneração fixada num degrau acima do atual);

3 – o enquadramento das chefias todas (inclusive de cartórios);

4 – a criação de “carreirinhas” para os cargos em extinção;

5 – a repercussão dos enquadramentos sobre os proventos dos inativos.

Procurei auxílio de nossos colaboradores que atuam nas áreas financeira e de assessoramento para obter detalhes e me aprofundar no tema.

3. Repercussão financeira do Plano de Carreira do plano aprovado pela Comissão do COJE em 22 de novembro de 2011 (fls. 1789/1838)

À época em que o Plano estava sendo elaborado, a Assessoria de Planejamento realizou cálculos para a implantação do Plano de Carreira dos Servidores (PCS), levando em conta os **cargos providos** com o enquadramento de acordo com o tempo de serviço.

Conforme aquela avaliação, mesmo considerando apenas os cargos providos à época, cerca de 1.800 cargos vagos (o que implicava na redução de aproximadamente 22% dos cargos existentes), haveria um incremento de R\$ 84 milhões para a implantação do Plano, o que representava um acréscimo de cerca de 8% sobre a folha de pagamento dos servidores efetivos.

Por isto, e em função do significativo aumento das Funções Gratificadas (FGs) das chefias de cartório e o aumento da remuneração de Assessor de Juiz de Direito/Pretor, a proposta original



Nº 2607-10/000021-1

GS

teve sua implantação prevista para ser diferida em 4 anos, conforme tabela abaixo:

	Ano I	Ano II	Ano III	Ano IV
Custo PCS original (2011)	54.948.157,00	66.077.185,00	75.043.828,00	84.020.322,00
Custo PCS original atualizado	70.089.894,10	84.285.682,21	95.723.209,74	107.173.302,85

Por ocasião do estudo de possíveis alterações que pudessem viabilizar o PCS, estes cálculos foram refeitos para a totalidade dos cargos criados (cenário 'full'), com atualização dos valores das tabelas de acordo com as reposições salariais concedidas no período.

Conforme este novo cálculo, o custo total do PCS, ficaria em torno de R\$ 144 milhões por ano, com um acréscimo em média de R\$ 15 milhões / ano em função das progressões, conforme quadro abaixo:

Base folha atual - outubro /2013 (sem DEA)			
	R\$ 148.366.764	R\$ 2.065.034.062	
ACRÉSCIMO:	Custo Anual	Folha Futura	% relação folha atual
Custo Total Implantação	R\$ 144.513.751	R\$ 2.209.547.812	7,00%
Estimado Plano 2016*	R\$ 12.085.844	R\$ 2.221.633.657	7,58%
Estimado Plano 2017*	R\$ 12.294.325	R\$ 2.233.927.982	8,18%
Estimado Plano 2018*	R\$ 12.609.511	R\$ 2.246.537.493	8,79%
Estimado Plano 2019*	R\$ 12.827.025	R\$ 2.259.364.518	9,41%
Estimado Plano 2020*	R\$ 13.200.715	R\$ 2.272.565.233	10,05%
Estimado Plano 2021*	R\$ 13.428.427	R\$ 2.285.993.660	10,70%
Estimado Plano 2022*	R\$ 13.817.796	R\$ 2.299.811.456	11,37%
Estimado Plano 2023*	R\$ 14.056.153	R\$ 2.313.867.608	12,05%
Estimado Plano 2024*	R\$ 14.461.838	R\$ 2.328.329.446	12,75%
Estimado Plano 2025*	R\$ 14.711.304	R\$ 2.343.040.750	13,46%
Estimado Plano 2026*	R\$ 15.133.970	R\$ 2.358.174.720	14,20%
Estimado Plano 2027*	R\$ 15.395.031	R\$ 2.373.569.751	14,94%
Estimado Plano 2028*	R\$ 15.835.369	R\$ 2.389.405.120	15,71%
Estimado Plano 2029*	R\$ 16.108.529	R\$ 2.405.513.649	16,49%
Estimado Plano 2030*	R\$ 16.567.256	R\$ 2.422.080.904	17,29%
Estimado Plano 2031*	R\$ 16.853.041	R\$ 2.438.933.945	18,11%
Estimado Plano 2032*	R\$ 17.330.904	R\$ 2.456.264.849	18,95%
Estimado Plano 2033*	R\$ 17.629.862	R\$ 2.473.894.711	19,80%
Estimado Plano 2034*	R\$ 18.127.637	R\$ 2.492.022.348	20,68%
Estimado Plano 2035*	R\$ 18.440.339	R\$ 2.510.462.687	21,57%
Acrésc Anual, em média	R\$ 15.045.744	R\$ 2.356.269.724	14,10%

Somente com o enquadramento dos cargos, seriam gastos R\$ 40 milhões por ano; mais cerca de R\$ 11 milhões para dar paridade aos inativos.

Com relação à Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), o índice ultrapassaria o limite prudencial de 5,59%, estabelecido pelo art. 22, parágrafo único da LRF; quase atingindo o limite legal - 5,88%, conforme art. 20, II, b da



Nº 2607-10/000021-1

GS

referida lei. Nestas condições, do ponto de vista da LRF não existiria a menor viabilidade para a implementação do Plano tal como previsto originalmente.

Com relação ao orçamento referente ao Grupo I - Despesas com pessoal e encargos sociais, desde o início dos estudos do PCS, toda a dotação orçamentária disponível tem sido executada, conforme demonstrado abaixo:



Nestas condições, não havia espaço para mais esta despesa, tampouco estimativa de crescimento de receita na proporção necessária, o que inviabilizaria o Plano também sob o aspecto orçamentário e financeiro.

Outra questão essencial e, em relação à qual, porque não solicitado à época, não foi calculada a repercussão financeira estimativa do crescimento da folha, com a implantação no Plano, ao longo dos anos, especialmente porque, pela proposta, estamos agregando mais um fator de crescimento vegetativo da folha – a vantagem pecuniária decorrente da obrigatória progressão na carreira em face do puro e simples passar dos anos.

Adianto que a minha preocupação (e que não existira anteriormente) era saber se, mantidos os índices de reajuste e do crescimento orçamentário nos níveis dos últimos anos, depois de 10, 15 ou 20 anos, teríamos condições de pagar a folha? E, caso positiva a resposta, se a despesa com pessoal ficaria dentro do limite da Lei de Responsabilidade



Nº 2607-10/000021-1

GS

Fiscal. São questões fundamentais e de absoluta responsabilidade, das quais não posso me afastar.

Ora, segundo os cálculos de repercussão apresentados, observados os fatores de crescimento vegetativo da folha – triênios e progressão obrigatória na carreira – chegaríamos ao final de 20 anos com a necessidade de “crescer” 21,57% na folha.

Alerto que “crescer” não é o mesmo que “reajustar” – nos cálculos, o reajuste estaria absorvido e resolvido pelo crescimento em idêntico percentual dos recursos orçamentários.

Em outras palavras, além do custo de implantação do novo Plano (que pode ser diferido no tempo em 4 ou mais anos), teríamos, a partir do 1º ano seguinte à sua implantação, um custo anual de 15 milhões em média (12 milhões no 1º ano) que se acresceria à FOLHA.

Conclusão: - Mesmo considerando o fato de que, desde a conclusão dos trabalhos do PCS até hoje tenham ocorrido pelo menos duas etapas (anos) de reajustes, ainda assim os valores estimados à época que davam pela viabilidade financeira do Plano estavam incompletos.

Por que incompletos?

1º- Porque o cenário calculado foi apenas em relação aos cargos providos (e havia + ou - 1800 cargos vagos na época).

2º Porque não foi feita, na época, uma projeção do crescimento da folha ao longo do tempo resultante dos triênios, mais a progressão na carreira como concebidos no plano proposto.

Segundo os dados levantados pela assessoria de planejamento (quadro acima) o crescimento necessário sem criar 1 cargo novo sequer seria na ordem de 21,57%.

Não é necessário dizer que este crescimento é simplesmente impossível concretizar – o crescimento de orçamento em pessoal tem sido em percentual idêntico ao da inflação ou, quando muito, um pouquinho acima, mas jamais com ganho significativo (até porque a arrecadação de nosso estado não vem apresentando crescimento real, pelo menos significativo).

No que respeita aos limites da L.R.F. também teríamos problema, pois ultrapassaríamos o limite prudencial de 5,59%, praticamente atingindo o limite legal de 5,88%, conforme gráfico produzido pela Assessoria de Planejamento e que incluo no voto mais adiante.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Destaco que, acima do limite prudencial – 5,59%, passa a ser vedada a concessão de qualquer vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração; não podem ser criados cargos ou funções, não pode haver alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa, não pode ser provido qualquer cargo público, nem pode ser admitido ou contratado pessoal a qualquer título, nem contratar ou pagar hora extra. (artigo 22, § único da Lei Complementar nº 101/2000).

Nestas circunstâncias, não existiria a menor viabilidade, do ponto de vista da LRF, a implementação do Plano tal como previsto originalmente.

Sob o aspecto financeiro orçamentário, também não havia viabilidade à época, frente a estas condições e critérios.

Diante deste funesto quadro, qual a alternativa?

- a mais simples – propor a rejeição do Plano, eis ser absolutamente inviável do ponto de vista financeiro-orçamentário e da LRF.

(vejam no que teria resultado, tivesse eu simplesmente proposto a homologação do plano, em face do fato de que o PCS estava obtendo aprovação unânime nas demais esferas formais do PJRS. Dentro de poucos anos não haveria como mantê-lo de pé, sem contar que impediria toda e qualquer iniciativa em termos de criação de cargos, impediria o provimento de qualquer dos cargos vagos e, por evidente, impediria, qualquer aumento nos vencimentos).

- preferi o caminho mais árduo, porém consciente da minha responsabilidade com o futuro da instituição. Não pensando em dois, quatro ou cinco anos, mas em daqui há 10, 15, 20 ou mais anos.

Sei que tudo, ou quase tudo que estou colocando, não é simpático. Certamente vai impactar, mas é necessário se tenha presente a realidade que antes descrevi. Pretendesse eu granjear a simpatia de todos, acolheria o plano como sugerido, acrescentando-lhe ainda pequenos ajustes postulados pelas diversas entidades e grupos de servidores, todas elas, contudo, agravando ainda mais o quadro de inviabilidade financeiro-orçamentária que lhes expus.

Por mais penoso que seja, até por lealdade aos nossos exemplares servidores e por absoluta responsabilidade com a instituição (e a garantia de sua preservação) não posso esconder a verdade, remetendo para o futuro (quando eu e boa parte de todos nós já não mais estivermos na ativa) a inevitável implosão.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Ninguém pode fazer idéia o quanto me tem angustiado (o quanto me tem feito, de fato, sofrer) esta situação, eis que, apesar das muitas inconformidades quanto ao plano, senti que existe expectativa positiva dos servidores em relação ao mesmo.

- Quem sabe agora, depois de ter aberto para todos estes dados, em relação aos quais eu procurava encontrar uma revisão que me mostrasse estarem errados, para poder acolher o plano e até melhorá-lo;

- Quem sabe agora vocês (especialmente os servidores) entendam porque me demorei em estudos e análises – esta foi, e ainda é, minha maior angústia e a pior tarefa que tive de enfrentar durante a gestão que se encaminha para seu final.

Por quê? Porque diz respeito ao que o Judiciário do RS tem de mais precioso: - o seu quadro de pessoal (servidores e magistrados).

Este foi o drama que vivi e ainda vivo. De todas as tarefas que desempenhei na Administração (alguma delas exigindo muito esforço, desgaste, dedicação, mas também prazer pelo resultado), esta, infelizmente, em nada me agradou (ao contrário), exatamente pelas razões que já referi e que indicam a inviabilidade do plano assim como até então posto.

O que fazer então?

Diante deste dilema, que procurei dividir com os demais integrantes da administração, encontrei da parte deles, modo especial de alguns, não só o consolo em face da aflição que vivo há quase dois anos, mas também algumas observações e colaborações interessantes. Estas, somadas às reflexões que venho fazendo durante este largo tempo, quem sabe poderiam indicar o caminho correto.

Rejeitar o plano? Voltar tudo à estaca zero, como ocorrera nas vezes anteriores?

Com todos que tenho procurado conversar, debater, receber críticas e/ou sugestões, como dos integrantes do Conselho de Política Salarial e do CONAD recebo a mesma impressão que eu tive do plano proposto:

O plano é bom, fruto de longo e penoso amadurecimento.

Como já referi anteriormente: - O plano tem excelente concepção estrutural. - Ele tem começo, meio e fim. - Tudo está muito bem concebido e “amarrado”.

Merece, portanto, ser salvo, desde que se possa manter seus pilares e estrutura básica.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Nesta tarefa de encontrar um caminho para salvá-lo, significando isto, torná-lo viável do ponto de vista financeiro orçamentário e da LRF é que nos debruçamos nos últimos meses, realizando mais de uma dezena de reuniões de trabalho.

Em função disso, foram propostas algumas modificações com a finalidade de viabilizar a implantação do Plano as quais tem um impacto econômico financeiro expressivamente menor e que, **nas condições atuais**, caberiam no orçamento e na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Destaco que minha preocupação principal (ao propor alterações) foi no sentido de preservar os pilares estruturais e toda filosofia em face da qual o Plano de Carreira foi concebido. Por exemplo, estabelecendo um quadro único de servidores para o Poder Judiciário, buscando, conseqüentemente, um crescimento da produtividade, bem como possibilitando à Administração o redesenho, de forma gradual, da estrutura organizacional. Enfim, quanto mais simples for a estrutura administrativa, com oportunidade de identificação de habilidades e lideranças, maiores e melhores serão os resultados que a Instituição alcançará. Por outro lado, o Plano de Carreira mantém o critério de respeito aos direitos dos servidores, como, por exemplo, o da irredutibilidade de vencimentos.

Um ponto fundamental da estrutura do Plano ora proposto é o sistema de progressão na Carreira Única. Este sistema, pressuposto para a evolução funcional na carreira, está alicerçado na aferição de desempenho por meio da qual, diante dos critérios de avaliação definidos no projeto, será anualmente verificado o rendimento, o comprometimento e a produtividade de cada servidor. A implantação desse sistema de avaliação de desempenho será precedida de treinamento dos servidores e magistrados responsáveis por sua execução e sua realização concorrerá para identificação das necessidades de capacitação e elaboração de programas e políticas de recursos humanos do Poder Judiciário.

O Projeto visa a reduzir as diferenças entre o 1º e o 2º graus, sugerindo a criação de funções gratificadas de Chefe e Subchefe de Cartório, para todas as Comarcas do Estado do Rio Grande do Sul, sendo uma forma de valorizar o perfil de liderança e organização próprio do servidor.

Foram criadas, funções gratificadas à Direção do Foro, para todas as Comarcas de entrância inicial, e da entrância intermediária, e da entrância final, tendo em vista o processo de reestruturação dos setores administrativos na Capital.

Tendo o Plano se voltado para o aperfeiçoamento propõe a instituição de Gratificação Especial de Instrutoria para aquele servidor que, sem



Nº 2607-10/000021-1

GS

prejuízo das atribuições de seu cargo, desempenhar atividade extra de treinamento, na condição de instrutor de cursos de formação ou atualização.

O plano tem por objetivo assegurar a impessoalidade, estabelecendo regras com clareza, referente a movimentação territorial de servidores. Por isso, propõe-se a criação de uma Comissão Permanente de Movimentação e Gestão de Pessoal e que centralizará as informações necessárias à avaliação dos pedidos formulados pelos servidores.

Cabe destacar, que os cargos que não foram enquadrados no novo Plano, em razão dos respectivos requisitos de ingresso, foram colocados em extinção, porém com todos os seus direitos funcionais preservados.

Na análise realizada estive atento a diversas preocupações, destacando-se o desejo de finalizar uma proposta de Plano de Carreira factível à luz da Lei de Responsabilidade Fiscal. Importante destacar que, não houvesse limitação financeira e orçamentária, naturalmente seria mais simples resolver as questões do Plano de Carreira, mas a realidade e a Lei de Responsabilidade Fiscal impuseram levar em consideração o impacto financeiro que qualquer decisão tomada por este Relator geraria na folha de pagamento do Poder Judiciário. Por isto, imprescindível a realização de projeção voltada ao futuro, para se saber o que está sendo acrescido.

A proposta deste Relator, revisando o plano original, sem descaracterizá-lo, decorre da mais absoluta necessidade de alguns ajustes para que possa ser levado a termo um Plano de Carreira viável para todo o tribunal, ou melhor, para todo o Poder Judiciário do Estado.

4. Mudanças Procedidas no texto do Anteprojeto do Plano de Carreira

Ainda que grande parte do corpo do texto proposto tenha sido preservado, alguns dispositivos foram objeto de revisão.

4.1. Conteúdo das Alterações

4.1.1. Alteração do § 1º do art. 10, ficando a redação assim:

Art. 10. A progressão é a elevação de um padrão para o seguinte dentro da mesma classe, e está condicionada à aprovação na avaliação de desempenho funcional.

§1º O sistema de progressão será anual e beneficiará, no mínimo 1/3 dos servidores de cada padrão, por cargo, área e especialidade, que obtiverem, com base na



Nº 2607-10/000021-1
GS

avaliação de desempenho, conceito **PLENAMENTE SATISFATÓRIO**, observada a ordem decrescente de pontuação, e consideradas as limitações da Lei Orçamentária e de Responsabilidade Fiscal.

Proponho a inclusão do § 2º e a renumeração dos demais:

§ 2º - O sistema de progressão referido no parágrafo anterior será diferenciado de acordo com o tempo de serviço no cargo, conforme tabela do Anexo VIII, passando a beneficiar no mínimo a metade dos servidores a partir da Classe B, padrão 7.

Com isto se pretende estimular a permanência do servidor dentro do Judiciário estadual, eis suas vantagens passarão a ser obtidas em velocidade maior depois de já contar com alguns anos de serviço na Instituição.

4.1.2. Alteração do art. 20, ficando a redação assim:

Art. 20. O Conselho da Magistratura expedirá, no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias a contar da publicação desta Lei, resolução instituindo órgão colegiado e sua composição, sob a forma de Comissão, assegurada a participação efetiva de servidores **e juizes**, à qual competirá, com o auxílio dos serviços administrativos vinculados à Presidência e à Corregedoria-Geral da Justiça: ...

4.1.3. Alteração do art. 44, ficando a redação assim:

Art. 44. Ficam criadas as funções gratificadas de Chefia de Cartório e de Subchefia de Cartório, destinadas aos encarregados da gestão dos cartórios judicial, cível, criminal, de distribuição, de contadoria e de distribuição-contadoria, a serem atribuídas **por indicação do Juiz de Direito titular da Vara ou Juizado, ouvido o Juiz Diretor do Foro**, dentre os servidores efetivos, independentemente de lotação, que demonstrarem eficiência na avaliação de desempenho e aproveitamento em curso de capacitação e liderança.

4.1.4. Alteração do art. 48, ficando a redação assim:

Art. 48. **Ficam criadas as seguintes funções gratificadas para a Direção da Capital:**

a) 01 (uma) FG de Coordenador da Central Jurisdicional, padrão FGPJ- 10;



Nº 2607-10/000021-1
GS

- b) 01 (uma) FG de Coordenador de Serviço de Plantão, padrão PGPJ-10;**
 - c) 01 (uma) FG de Coordenador da Distribuição Cível, padrão PGPJ-10;**
 - d) 01 (uma) FG de Coordenador da Distribuição Criminal, padrão PGPJ-10;**
 - e) 01 (uma) FG Coordenador da Distribuição dos Juizados Especiais, padrão PGPJ-10;**
 - f) 01 (uma) FG Coordenador do Depósito Criminal Judicial, padrão PGPJ-10;**
 - g) 04 (quatro) FG Coordenador da Contadoria, padrão PGPJ-10;**
 - h) 01 (uma) FG Coordenador da Central Atendimento Psicossocial Multidisciplinar, padrão PGPJ-10;**
 - i) 01 (uma) FG Chefe do Núcleo de Planejamento, padrão PGPJ-09;**
 - j) 01 (uma) FG Coordenador do Setor de Saneamento, padrão PGPJ – 09**
 - k) 01 (uma) FG Chefe do CAHDOCC, padrão PGPJ-05;**
 - l) 01 (uma) FG Chefe de Setor de Pessoal, padrão PGPJ-05;**
 - m) 01 (uma) FG Chefe de Setor de Correspondência, padrão PGPJ-04;**
 - n) 01 (uma) FG Chefe de Manutenção, padrão PGPJ-04;**
 - o) 01 (uma) FG Chefe do Setor de Folha de Pagamento, padrão PGPJ-04;**
 - p) 01 (uma) FG Chefe de Setor de Estágios, padrão PGPJ-03;**
 - q) 01 (uma) FG Chefe do Setor de Localização Processual, padrão PGPJ-03;**
 - r) 01 (uma) FG Porteiro de Auditórios, padrão PGPJ-01;**
- Parágrafo Único – Ficam extintas as FGs de Chefe do Setor de Precatórios e Alvarás, e de Arquivista Judicial, ambas FG-PJ-B.**

4.1.5. Alteração do artigo 50, ficando a redação assim:

Art. 50 – Os cargos em comissão e funções gratificadas dos Quadros de Pessoal do 1º grau e dos Serviços Auxiliares do Tribunal de Justiça, quando da vacância, ficam transformados da seguinte forma:

- I - 01 (uma) FG de Secretário da Direção do Foro de Porto Alegre, FG-PJ-D, em Gestor da Direção do Foro, código 2.1.13;**
- II – 01 (uma) FG de Chefe da Central de Estenotipia, FG-PJ-C, em Chefe da Degravação e Estenotipia, código 2.1.10;**



Nº 2607-10/000021-1
GS

III- 01 (uma) FG de Chefe da Central de Mandados da Capital, FG-PJ-C, em **Chefe da Central de Mandados da Capital, código 2.1.10;**

IV - 01 FG de Chefe de Gabinete, FG-PJ-B, em **Coordenador da Central Administrativa, padrão FGPJ-10;**

V – 01 FG de Chefe do Setor de Pessoal, FG-PJ-B, em **Coordenador do Controle de Pessoal, padrão PGPJ-10;**

VI - 01 (uma) FG de Subchefe da Central de Mandados da Capital, FG-PJ-A, em **Subchefe da Central de Mandados da Capital, código 2.1.08;**

VII – 01 FG de Chefe de Centrais de Informações, FG-PJ-C, em **Chefe da Central de Informações e Atendimento, padrão PGPJ-03;**

VIII – 37 (trinta e sete) FGs de Secretário de Câmara, código 2.1.11 e 37 (trinta e sete) FGs de Secretário Substituto de Câmara, código 2.1.10, respectivamente, em funções gratificadas de Chefe de Secretaria de Câmara/Grupo, código 2.1.14 e Subchefe de Câmara/Grupo, código 2.1.11.

4.1.6. Alteração dos incisos I e II do artigo 55, ficando a redação assim:

I – São transformados no cargo de Analista Judiciário os cargos providos e vagos de:

- a) Administrador, classe R;
- b) Administrador de Banco de Dados, classe R;
- c) Analista de Sistemas, classes P, Q e R;
- d) Analista de Suporte, classes P, Q e R;
- e) Arquiteto, classe R;
- f) Arquivista, classe P;
- g) Bibliotecário Pesquisador Judiciário, classe R;
- h) Enfermeiro Judiciário, classe R;
- i) Historiógrafo, classe P;
- j) Psicólogo Judiciário, classe R;
- k) Psicólogo Judiciário, padrão PJ-J;
- l) Taquígrafo Forense, classes P, Q e R;
- m) Técnico Judiciário, classe R.

II – São transformados no cargo de Técnico Judiciário os cargos providos e vagos de:

- a) Auxiliar de Enfermagem, classe H;
- b) Desenhista, classe M;
- c) Oficial de Recepção, classe G;
- d) Oficial Escrevente, padrão PJ-G;
- e) Operador de Microinformática, classe F;
- f) Programador, classes M, N e O;
- g) Técnico em Eletrônica, classes M, N e O;
- h) Técnico em Informática, classes M, N e O.



Nº 2607-10/000021-1
GS

4.1.7. Alteração do artigo 56, ficando a redação assim disposta:

Artigo 56. Os servidores enquadrados nos cargos de Analista Judiciário ou Técnico Judiciário, conforme Anexo V, **serão enquadrados no nível salarial imediatamente superior ao atual**, apurado na data da publicação desta Lei, observados os termos do Anexo I.

Parágrafo Único – Os ocupantes dos cargos de Analista Judiciário e Técnico Judiciário, criados pelas Leis nº 13.807/2011 e 14.263/2013, serão enquadrados na Classe A, Padrão 03 da tabela do Anexo I.

4.1.8. Alteração do artigo 57, ficando a redação assim:

Art. 57. O enquadramento dos servidores cujos cargos, por previsão legal, fazem jus à gratificação de nível superior – de 40%, será feito pelo valor do vencimento básico, acrescido desta gratificação, progredindo a partir de então na mesma forma dos demais.

Parágrafo Único – Os servidores cuja remuneração, calculada na forma do caput, atingir valor maior que o padrão A-15, ficam enquadrados neste padrão, assegurada a irredutibilidade de vencimentos.

4.1.9. Alteração do artigo 59, ficando a redação assim:

Art. 59. Ficam extintos os cargos atualmente vagos ou a medida que vagarem, a seguir relacionados:

I - nos Serviços Auxiliares da Justiça de 1º Grau:

- a) Assistente Social Judiciário, padrão PJ-J;
- b) Auxiliar de Serviços Gerais, padrão PJ-B;
- c) Contador Judiciário, padrão PJ-J;**
- d) Comissário de Vigilância, PJ-F;
- e) Distribuidor, padrão PJ-J;**
- f) Distribuidor Contador, padrão PJ-J;**

4.1.10. Alteração do inciso I, do § 1º do artigo 59, ficando a redação assim disposta:

§ 1º O quantitativo dos cargos acima especificados, após a extinção, fica transferido para:

I – **Analista Judiciário: os do inciso I do caput, alíneas “a”, “c”, “e”, “f”, “g”, “i”, “l”, e “m” e, do inciso II do caput, os das alíneas “a”, “g”, “i”, “j”, “k” e “m”;**



Nº 2607-10/000021-1
GS

4.1.11. Altera o art. 63, ficando a redação assim exposta:

Art. 63. O desenvolvimento na carreira dos ocupantes dos cargos de Oficial Superior Judiciário, Oficial de Transporte, Auxiliar de comunicações e Auxiliar de Secretaria dos Serviços Auxiliares do Tribunal de Justiça dar-se-á exclusivamente de acordo com o disposto na Lei nº 11.291, de 23 de dezembro de 1998.

4.1.12. Exclusão do art. 64.

A proposta de exclusão do artigo 64 é conseqüência das alterações sugeridas, eis que este dispositivo regularia a situação do chamado “quadro especial” (artigo 63) que, pela nova formatação sugerida, não mais existirá.

4.1.13. Alteração do artigo 71 e seus incisos I, II, III, IV, ficando a redação assim disposta:

Art. 71. Os valores das funções gratificadas de Chefe de Cartório e de Subchefe de Cartório, e da diferença entre o atual valor do cargo em comissão de Assessor de Juiz/Pretor e aquele estabelecido no Anexo IV desta Lei Complementar, serão implementados de forma gradual e sucessiva, não cumulativa, observada a seguinte razão:

I – 20% (vinte por cento), a partir da data de vigência desta lei e até o décimo segundo mês seguinte;

II – 40% (quarenta por cento), a partir do primeiro dia do décimo terceiro mês seguinte ao da vigência desta lei e até o vigésimo quarto mês seguinte;

III – 60% (sessenta por cento), a partir do primeiro dia do vigésimo quinto mês seguinte ao da vigência desta lei e até o trigésimo sexto mês seguinte;

IV - 80% (oitenta por cento), a partir do primeiro dia do trigésimo sétimo mês seguinte ao da vigência desta lei e até o quadragésimo oitavo mês seguinte;

V – integralmente, a partir do primeiro dia do quadragésimo oitavo mês seguinte ao da vigência desta Lei Complementar.

4.2. Análise das alterações propostas pelo Relator perante o COMAG:

Segue a análise comparativa e individualizada das alterações:



Nº 2607-10/000021-1
GS

4.2.1 Nova redação do § 1º do art. 10:

Para viabilizar o plano proponho o seguinte:

Art. 10. A progressão é a elevação de um padrão para o seguinte dentro da mesma classe, e está condicionada à aprovação na avaliação de desempenho funcional.

§1º O sistema de progressão será anual e beneficiará, no mínimo, 1/3 dos servidores de cada padrão, por cargo, área e especialidade, que obtiverem, com base na avaliação de desempenho, conceito **PLENAMENTE SATISFATÓRIO**, observada a ordem decrescente de pontuação, e consideradas as limitações da Lei Orçamentária e de Responsabilidade Fiscal.

§ 2º - O sistema de progressão referido no parágrafo anterior será diferenciado de acordo com o tempo de serviço no cargo, conforme tabela do anexo VIII, passando a beneficiar, no mínimo, a metade dos servidores a partir da classe B, padrão 7.

§ 3º Em caso de empate, será utilizado como critério de desempate a antiguidade no padrão da classe, respeitados o cargo, a área e a especialidade.

§ 4º Em sendo necessário, as vagas existentes para complementar percentual mínimo em cada padrão serão preenchidas pelos que obtiverem conceito **SATISFATÓRIO**, obedecendo ao critério de desempate estabelecido no § 3º deste artigo.

§ 5º É vedada a progressão durante o estágio probatório.

A alteração proposta encontra justificativa na limitação financeira e orçamentária. Houve necessidade de estabelecer uma margem de segurança fixando-se parâmetro mínimo de progressão anual na carreira, frente ao impacto na folha de pagamento do Poder Judiciário, e os limites estabelecidos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Há cálculo que **estima a possibilidade** de que a progressão na carreira possa ocorrer de dois em dois anos, desde que o crescimento orçamentário e as despesas com pagamento de pessoal e encargos não sofra alterações significativas nos próximos anos.

A fixação do índice 1/3, portanto, é piso mínimo garantido, mas a intenção permanece sendo a de propiciar a progressão em períodos de tempo menor, observadas as limitações de ordem financeiro-orçamentárias e da LRF.



Nº 2607-10/000021-1
GS

4.2.2 Nova redação art. 20:

Sugiro nova redação ao artigo 20, cujo teor seria o seguinte:

Art. 20. O Conselho da Magistratura expedirá, no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias a contar da publicação desta Lei, resolução instituindo órgão colegiado e sua composição, sob a forma de Comissão, assegurada a participação efetiva de servidores e **juizes**, à qual competirá, com o auxílio dos serviços administrativos vinculados à Presidência e à Corregedoria-Geral da Justiça.

A justificativa apresentada para a revisão é para a inclusão dos magistrados na Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal, na medida em que a Comissão trata de organismo que irá coordenar o mapa de distribuição de pessoas no território, levando em conta critérios técnicos de interesse público no fornecimento do serviço de jurisdição. Logo, a preponderância no processo de informação ao COMAG deve partir dos gestores das unidades (juizes) com a participação dos servidores.

4.2.3 Nova redação do art. 44:

O plano traz em sua concepção original a proposta de atribuir ao juiz responsável pelo cartório a função de escolher, dentro do contingente de servidores do cartório, aqueles que ocuparão os cargos de chefia e subchefia. É indiscutível que a chefia exercida de forma adequada, repercute sensivelmente no funcionamento da unidade e no bom andamento do serviço. Assim, necessário que a indicação do Chefe de Cartório seja feita pelo juiz de direito, ouvido o Juiz Diretor do Foro. A redação proposta pelo relator é a seguinte:

Art. 44. Ficam criadas as funções gratificadas de Chefia de Cartório e de Subchefia de Cartório, destinadas aos encarregados da gestão dos cartórios judicial, cível, criminal, de distribuição, de contadoria e de distribuição-contadoria, a serem atribuídas **por indicação do Juiz de Direito titular da Vara ou Juizado, ouvido o Juiz Diretor do Foro**, dentre os servidores efetivos, independentemente de lotação, que demonstrarem eficiência na avaliação de desempenho e aproveitamento em curso de capacitação e liderança.

4.2.4 Nova redação do art. 48:

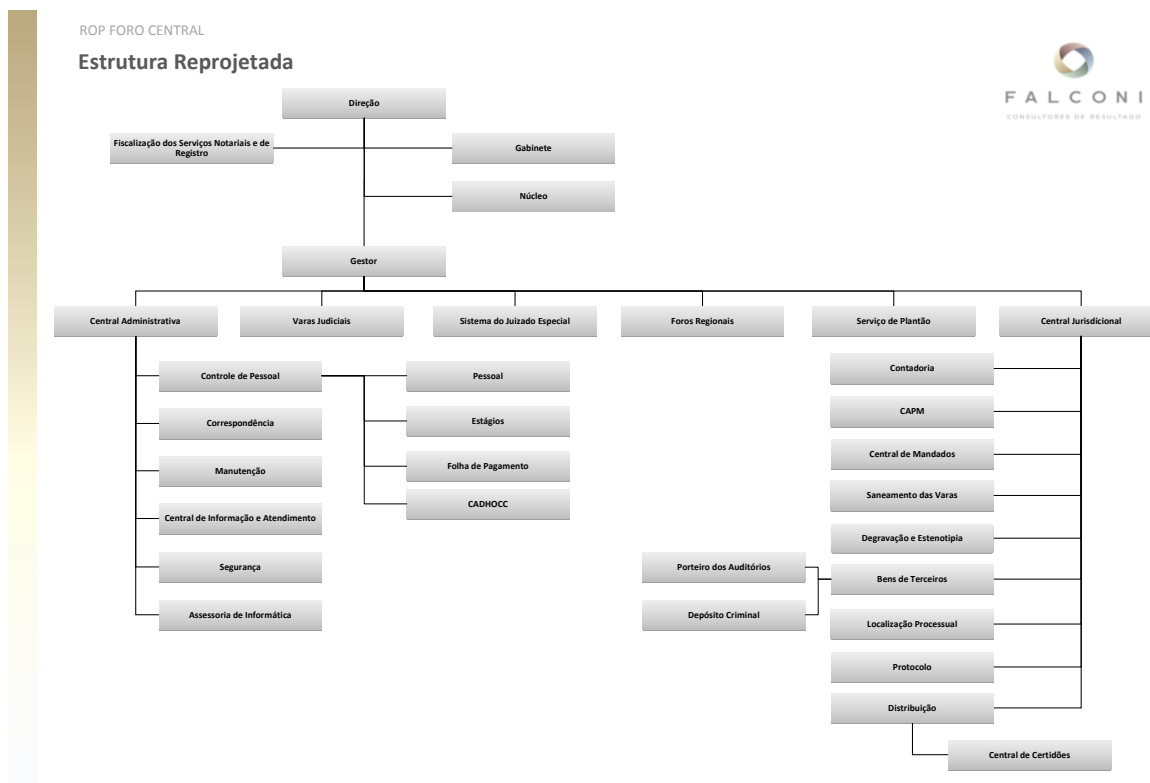
Considerando a estrutura reprojeta da Direção do Foro, modo especial do Foro Central de Porto Alegre, conforme organograma abaixo, necessária a criação de funções gratificadas para



Nº 2607-10/000021-1

GS

regularizar a remuneração dos cargos de chefia que, em verdade, de fato já existem.



A revisão proposta pelo Relator é a seguinte:

Art. 48. Ficam criadas as seguintes funções gratificadas para a Direção da Capital:

- a) 01 (uma) FG de Coordenador da Central Jurisdicional, padrão FGPJ- 10;**
- b) 01 (uma) FG de Coordenador de Serviço de Plantão, padrão PGPJ-10;**
- c) 01 (uma) FG de Coordenador da Distribuição Cível, padrão PGPJ-10;**
- d) 01 (uma) FG de Coordenador da Distribuição Criminal, padrão PGPJ-10;**
- e) 01 (uma) FG de Coordenador da Distribuição dos Juizados Especiais, padrão PGPJ-10;**
- f) 01 (uma) FG de Coordenador do Depósito Criminal Judicial, padrão PGPJ-10;**
- g) 04 (quatro) FG de Coordenador da Contadoria, padrão PGPJ-10;**
- h) 01 (uma) FG de Coordenador da Central Atendimento Psicossocial Multidisciplinar, padrão PGPJ-10;**
- i) 01 (uma) FG de Chefe do Núcleo de Planejamento, padrão PGPJ-09;**



Nº 2607-10/000021-1
GS

- j) 01 (uma) FG de Coordenador do Setor de Saneamento, padrão PGPJ – 09*
 - k) 01 (uma) FG de Chefe do CAHDOCC, padrão PGPJ-05;*
 - l) 01 (uma) FG de Chefe de Setor de Pessoal, padrão PGPJ-05;*
 - m) 01 (uma) FG de Chefe de Setor de Correspondência, padrão PGPJ-04;*
 - n) 01 (uma) FG de Chefe de Manutenção, padrão PGPJ-04;*
 - o) 01 (uma) FG de Chefe do Setor de Folha de Pagamento, padrão PGPJ-04;*
 - p) 01 (uma) FG de Chefe de Setor de Estágios, padrão PGPJ-03;*
 - q) 01 (uma) FG de Chefe do Setor de Localização Processual, padrão PGPJ-03;*
 - r) 01 (uma) FG de Porteiro de Auditórios, padrão PGPJ-01;*
- Parágrafo Único – Ficam extintas as FGs de Chefe do Setor de Precatórios e Alvarás, e de Arquivista Judicial, ambas FG-PJ-B.**

4.2.5 Nova redação do art. 50.

Diante da reestruturação da Direção do Foro houve uma adequação das funções gratificadas.

A revisão proposta pelo Relator é a seguinte:

Art. 50 – Os cargos em comissão e funções gratificadas dos Quadros de Pessoal do 1º grau e dos Serviços Auxiliares do Tribunal de Justiça, quando da vacância, ficam transformados:

I - 01 (uma) FG de Secretário da Direção do Foro de Porto Alegre, FG-PJ-D, **em Gestor da Direção do Foro, código 2.1.13;**

II – 01 (uma) FG de Chefe da Central de Estenotipia, FG-PJ- C, **em Chefe da Degração e Estenotipia, código 2.1.10;**

III- 01 (uma) FG de Chefe da Central de Mandados da Capital, FG-PJ-C, **em Chefe da Central de Mandados da Capital, código 2.1.10;**

IV - 01 (uma) FG de Chefe de Gabinete, FG-PJ-B, **em Coordenador da Central Administrativa, padrão FGPJ-10;**

V – 01 (uma) FG de Chefe do Setor de Pessoal, FG-PJ-B, **em Coordenador do Controle de Pessoal, padrão PGPJ-10;**



Nº 2607-10/000021-1
GS

VI - 01 (uma) FG de Subchefe da Central de Mandados da Capital, FG-PJ-A, em **Subchefe da Central de Mandados da Capital, código 2.1.08;**

VII – 01 (uma) FG de Chefe de Centrais de Informações, FG-PJ-C, em **Chefe da Central de Informações e Atendimento, padrão PGPJ-03;**

VIII – 37 (trinta e sete) FGs.de Chefe de Secretário de Câmara, código 2.1.11 e 37 (trinta e sete) FGs de Secretário Substituto de Câmara, código 2.1.10, respectivamente, em funções gratificadas de Chefe de Secretaria de Câmara/Grupo, código 2.1.14 e Subchefe de Câmara/Grupo, código 2.1.11.

4.2.6 Nova redação dos incisos I e II do art. 55:

A revisão proposta foi em função da retirada de alguns cargos que seriam enquadrados e que agora se sugere sejam extintos. Com a finalidade de preservar os atuais chefes de cartórios, na titularidade das unidades, até sua aposentadoria. A redação proposta pelo Relator é a seguinte:

Art. 55. O enquadramento dos atuais servidores nos cargos da carreira única desta Lei, far-se-á nos termos especificados neste artigo.

I – São transformados no cargo de Analista Judiciário os cargos providos e vagos de: a) Administrador, classe R; b) Administrador de Banco de Dados, classe R; c) Analista de Sistemas, classes P, Q e R; d) Analista de Suporte, classes P, Q e R; e) Arquiteto, classe R; f) Arquivista, classe P; g) Bibliotecário Pesquisador Judiciário, classe R; h) Enfermeiro Judiciário, classe R; i) Historiógrafo, classe P; j) Psicólogo Judiciário, classe R; k) Psicólogo Judiciário, padrão PJ-J; l) Taquígrafo Forense, classes P, Q e R; m) Técnico Judiciário, classe R.

II – São transformados no cargo de Técnico Judiciário os cargos providos e vagos de: a) Auxiliar de Enfermagem, classe H; b) Desenhista, classe M; c) Oficial de Recepção, classe G; d) Oficial Escrevente, padrão PJ-G; e) Operador de Microinformática, classe F; f) Programador, classes M, N e O; g) Técnico em Eletrônica, classes M, N e O; h) Técnico em Informática, classes M, N e O.

4.2.7 Nova redação ao art. 56:

O custo gerado pelo enquadramento dos servidores segundo os critérios postos no plano original gerariam um impacto financeiro muito alto, além de ultrapassar os limites estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal. A redação proposta pelo Relator é a seguinte:



Nº 2607-10/000021-1
GS

Art. 56 - Os servidores enquadrados nos cargos de Analista Judiciário ou Técnico Judiciário, conforme Anexo V, **serão enquadrados no nível salarial imediatamente superior ao atual**, apurado na data da publicação desta Lei, observados os termos do Anexo I.

Parágrafo Único – Os ocupantes dos cargos de Analista Judiciário e Técnico Judiciário, criados pelas Leis nº 13.807/2011 e 14.263/2013, serão enquadrados na Classe A, Padrão 3, da tabela do Anexo I.

4.2.8. Nova redação ao art. 57:

Em razão da alteração dos critérios de enquadramento, não há mais a necessidade de manutenção da Parcela Individual Complementar – PIC. Ocorre que, para os cargos em que há previsão legal para o pagamento da gratificação de nível superior – de 40%, o enquadramento pelo vencimento básico levaria a distorções que obrigariam ao estabelecimento de uma parcela individual complementar, que passaria a integrar a remuneração do servidor para todos os efeitos, exceto cálculos de vantagens por tempo de serviço e gratificações de função.

A alteração proposta foi justamente para evitar o estabelecimento desta PIC.

A redação proposta pelo Relator é a seguinte:

Art. 57. O enquadramento dos servidores cujos cargos, por previsão legal, fazem jus à gratificação de nível superior – de 40%, será feito pelo valor do vencimento básico, acrescido desta gratificação, progredindo a partir de então na mesma forma dos demais.

Parágrafo Único – Os servidores cuja remuneração, calculada na forma do caput, atingir valor maior que o padrão A-15, ficam enquadrados neste padrão, assegurada a irredutibilidade de vencimentos.

4.2.9. Nova redação ao art. 59:

Como houve uma preocupação em preservar as atuais chefias de cartórios até a sua aposentadoria, iniciando as novas diretrizes estabelecidas pelo Plano de Carreira, somente após a vacância dos cargos que estiverem sendo exercidos, sendo necessária a extinção à medida que vagarem. A redação proposta pelo Relator é a seguinte:

Art. 59. Ficam extintos os cargos atualmente vagos ou a medida que vagarem, após esgotadas as



Nº 2607-10/000021-1
GS

promoções às classes do cargo e os níveis instituídos no artigo 63, quando aplicáveis, a seguir relacionados:

I - nos Serviços Auxiliares da Justiça de 1º Grau:
a) Assistente Social Judiciário, padrão PJ-J; b) Auxiliar de Serviços Gerais, padrão PJ-B; **c) Contador Judiciário, padrão PJ-J;** d) Comissário de Vigilância, PJ-F; **e) Distribuidor, padrão PJ-J; f) Distribuidor Contador, padrão PJ-J; g) Escrivão, padrão PJ-J;** h) Guarda de Segurança, padrão PJ-B; i) Médico Psiquiatra Judiciário, padrão PJ-J; j) Oficial Ajudante, padrão PJ-I; k) Oficial de Arquivo, padrão PJ-H; l) Oficial de Justiça, padrão PJ-H; m) Oficial de Justiça da Infância e da Juventude, padrão PJ-H; n) Oficial de Transporte, PJ-C.

4.2.10. Nova redação ao inciso I, do § 1º do art. 59:

A alteração proposta foi em razão da adequação do estabelecido no artigo 59. A redação proposta pelo Relator é a seguinte:

§ 1º O quantitativo dos cargos acima especificados, após a extinção, fica transferido para:

I – **Analista Judiciário: os do inciso I do caput, alíneas, “a”, “c”, “e”, “f”, “g”, “i”, “l”, e “m” e, do inciso II do caput, os das alíneas “a”, “g”, “i”, “j”, “k” e “m”;**

4.2.11. Nova redação do art. 63:

Aos servidores dos quadros em extinção são garantidos todos os direitos previstos na legislação que regulava suas atividades até esta data.

A proposta é no sentido de retirar os cargos em extinção da progressão, porque tem regulamentação própria e em função da limitação orçamentária e financeira.

A redação proposta pelo Relator é a seguinte:

Art. 63. O desenvolvimento na carreira dos ocupantes do cargo de Oficial Superior Judiciário, Oficial de Transporte, Auxiliar de Comunicações e Auxiliar de Secretaria dos Serviços Auxiliares do Tribunal de Justiça dar-se-á exclusivamente de acordo com o disposto no artigo 2º da Lei nº 11.291, de 23 de dezembro de 1998.

4.2.12. Exclusão do art. 64

A proposta de exclusão do artigo 64 é conseqüência das alterações sugeridas, eis que este dispositivo regularia a situação do chamado



Nº 2607-10/000021-1

GS

“quadro especial” (artigo 63) que, pela nova formatação sugerida, não mais existirá.

Aos servidores dos quadros em extinção são garantidos todos os direitos previstos na legislação que regulava suas atividades até esta data.

A proposta aqui é no sentido de retirar os cargos em extinção da progressão, porque tem regulamentação própria, e em função da limitação orçamentária e financeira.

4.2.13. Nova redação ao art. 71 e seus incisos I, II, III, IV:

Art. 71. Os valores das funções gratificadas de Chefe de Cartório e de Subchefe de Cartório, e da diferença entre o atual valor do cargo em comissão de Assessor de Juiz/Pretor e aquele estabelecido no Anexo IV desta Lei Complementar, serão implementados de forma gradual e sucessiva, não cumulativa, observada a seguinte razão:

I – 20% (vinte por cento), a partir da data de vigência desta lei e até o décimo segundo mês seguinte;

II – 40% (quarenta por cento), a partir do primeiro dia do décimo terceiro mês seguinte ao da vigência desta lei e até o vigésimo quarto mês seguinte;

III – 60% (sessenta por cento), a partir do primeiro dia do vigésimo quinto mês seguinte ao da vigência desta lei e até o trigésimo sexto mês seguinte;

IV - 80% (oitenta por cento), a partir do primeiro dia do trigésimo sétimo mês seguinte ao da vigência desta lei e até o quadragésimo oitavo mês seguinte;

V – integralmente, a partir do primeiro dia do quadragésimo oitavo mês seguinte ao da vigência desta Lei Complementar.

A revisão apresentada visa a dar um vencimento um pouco melhor aos assessores de juízes de 1º grau, que passará a ser de R\$ 6.024,76, com o aumento gradual até que seja atingido este valor.

O tema posto foi detidamente analisado inclusive pelo Grupo de Trabalho que auxiliou este relator. Chegamos à conclusão de que, em função da quantidade de cargos de Assessor de Juiz de Direito e de Pretor, não seria possível diminuir mais a diferença remuneratória existente para com os cargos de segundo grau, como era desejo meu. Mesmo reconhecendo que a diferença ainda é muito grande, os estudos e simulações realizados pelo Grupo de Trabalho, concluiu que não há como contornar o problema neste momento em função da necessidade de compatibilização entre orçamento e



Nº 2607-10/000021-1

GS

despesa, bem como em face das limitações impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

A partir do próximo item serão analisados os expedientes acerca de proposições de servidores ainda não decididas e que se referem a cargos e situações pontuais junto ao Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul.

5. Expedientes apresentados pelos Servidores e ainda pendentes de decisão

5.1. Expediente nº 0002-12/000048-9 – Oficial Superior Judiciário

Os servidores detentores do cargo de Oficial Superior Judiciário visam estabelecer a desvinculação do número de cargo por classe; a criação de mais um nível na carreira (classe “S”), com vencimento básico 7,03% superior ao da classe “R”; o estabelecimento de periodicidade das promoções, com permanência em cada classe entre um e dois anos; e aceitação de todos os cursos para promoção à classe “P” e posteriores.

O Quadro de Pessoal dos Servidores Auxiliares do Tribunal de Justiça conta com 396 cargos de Oficial Superior Judiciário, classe “M” a “R”, estando atualmente 377 providos e 19 vagos (na classe “M”).

No Projeto do Plano de Carreira, o Oficial Superior Judiciário, integra o artigo 60¹, que relaciona os cargos a serem extintos, mas ficam excluídos da carreira destinada aos servidores do Quadro Especial, seguindo a promoção de acordo com o disposto no artigo 2º da Lei nº 11.291/1998 (artigo 63, § 2º e § 3º, do Anteprojeto do Plano de Carreira)².

A proposta inicial do grupo é a desvinculação do número de cargos por classe, com o objetivo de que as promoções não ficassem dependentes de aposentarias, exonerações ou falecimento.

Atualmente, a Lei estabelece a seguinte quantidade de cargos por classe:

¹ **Art. 60 Projeto do Plano de Carreira.** Os atuais titulares dos cargos referido no artigo anterior passam a compor Quadro Especial, mantidas as investiduras, a forma de remuneração e as vantagens pecuniárias previstas em lei, assegurada a irredutibilidade remuneratória.

² **Art. 63, § 3º, Projeto do Plano de Carreira.** O desenvolvimento na carreira dos ocupantes do cargo de Oficial Superior Judiciário dar-se-á exclusivamente de acordo com o disposto no artigo 2º da Lei n. 11.291, de 23 de dezembro de 1998.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Quantidade Criados	Cargos na Carreira	Classe
23	Oficial Superior Judiciário	R
24	Oficial Superior Judiciário	Q
30	Oficial Superior Judiciário	P
49	Oficial Superior Judiciário	O
68	Oficial Superior Judiciário	N
116	Oficial Superior Judiciário	M

Na espécie, verificado que se trata de um cargo em extinção e que já existem critérios estabelecidos para a promoção dos servidores, não seria razoável a alteração pretendida. Além do mais a retirada do limitador de promoção por classe esbarra na limitação orçamentária.

O segundo ponto é o estabelecimento de periodicidade das promoções, com permanência em cada classe entre um e dois anos.

O cargo de Oficial Superior Judiciário é um cargo em extinção pelo Projeto do Plano de Carreira, tendo já estabelecidos os critérios para desenvolvimento na carreira de acordo com a Lei nº 11.291, de 23 de janeiro de 1998.

Assim, inexistindo motivação plausível para alteração da progressão já estabelecida e tratando-se de cargo em extinção, o voto é para afastar a pretensão referida e manter as promoções de acordo com o estabelecido na Lei nº 11.291/98.

Quanto à terceira proposta (criação de mais um nível na carreira “classe S”, com vencimento básico 7,03% superior ao da classe “R”), o voto é para o não acolhimento, na medida em que a mesma esbarra na limitação orçamentária do Poder Judiciário.

A quarta proposta é a aceitação de todos os cursos para promoção à classe “P”.

A promoção de Oficial Superior Judiciário da classe “O” para “P”, bem como para classe “Q”, foram suspensas por três anos (2006 a 2009), em função da ADIN 70002787471.



Nº 2607-10/000021-1
GS

O artigo 2º, § 2º, da Lei nº 11.291/1998³ estabelece especificadamente para a carreira dos Oficiais Superiores Judiciários, referente à possibilidade de promoção da letra “O” para a “P”, somente para candidatos que comprovarem formação superior completa em instituição de ensino oficial, nas áreas de Direito, Economia, Contábeis, Administração, Informática, Engenharia e Arquitetura, Estatística, Comunicação Social, Biblioteconomia, Letras, Psicologia, Sociologia, Pedagogia e Geologia.

Como a formação superior completa deve ter relação com a área de interesse do Poder Judiciário, o voto é para a não aceitação de todos os cursos para promoção da letra “O” para a “P”, conforme referido no artigo 2º, § 2º, da Lei nº 11.291/1998.

Por fim, os servidores apresentaram três propostas que esbarram na limitação orçamentária e na Lei de Responsabilidade Fiscal, devido à repercussão financeira, como se verifica no parecer apresentado pela Assessoria de Planejamento:

“Proposta A – Extinção das classes “M” e “N”, com redistribuição dos servidores nas demais classes de acordo com a antiguidade na carreira (tabela de enquadramento com intervalo de 4 anos entre as letras.

O custo para o enquadramento nos termos solicitados, seria de R\$ 1.206.790,80/mês para os cargos providos (60,3% de acréscimo sobre a folha atual do cargo), levando em conta somente o básico; e de R\$ 1.699.705,35, mensais se levarmos em consideração básico e vantagens, o que representaria um acréscimo de 84,9% na folha de pagamento dos Oficiais Superiores Judiciário.

Proposta B – Manutenção das classes “M” e “N”, com redistribuição dos servidores nas classes de acordo com a antiguidade na carreira (tarefa de enquadramento com intervalo de 3 anos entre as letras).

O custo para a carreira (somente salário básico) nos termos solicitados, seria de R\$ 878.970,55/mês, o que representaria um acréscimo de 43,9% sobre a folha atual do cargo. Levando em consideração também as vantagens, a repercussão será de R\$ 1.237.986,69 mensais, com acréscimo de 61,8%.

Proposta C – Manutenção das classes “M” e “N”, com promoção de 50% do contingente de cada classe por ano.

O Custo mensal para a promoção de 50% do quadro apto a ser promovido, nos termos acima, levando em conta somente o básico, seria de R\$ 1.381.476,97, o que representa um acréscimo de 74,9% na folha atual do cargo, quando todos os

³ Art. 2, § 2º, Projeto do Plano de Carreira. Na carreira de Oficial Superior Judiciário, para promoção de Classe “O” para “P”, somente poderão ser promovidos candidatos que comprovarem formação superior completa, em instituição de ensino oficial, conforme estabelecido no item “instrução” das “especificações de classe” do cargo.



Nº 2607-10/000021-1
GS

servidores estiverem na letra “S”. Se considerarmos também as vantagens, o reflexo seria de R\$ 1.945.742,21 (elevando a folha de pagamento em 105,49%.” (fl. 175, verso)”

Assim, o voto é pelo não acolhimento da pretensão acima.

Diante disso, voto pelo desacolhimento das pretensões postas neste expediente.

5.2. Expediente nº 0139-10/000398-4 – Oficiais de Justiça da Infância e da Juventude

Oficiais de Justiça do Juizado da Infância e Juventude postulam o aumento de percentual de risco de vida de 35% para 80%.

A Lei nº 8.255, de 2 de dezembro de 1986, no artigo 1º, estabelece em 35% a gratificação do risco de vida a que fazem jus os servidores do Poder Judiciário.

No Projeto do Plano de Carreira, a gratificação de risco de vida é contemplada no artigo 35, sendo mantido o percentual de 35%, conforme redação que segue:

“Artigo 35. Os servidores que exerçam suas atribuições com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida fazem jus a uma gratificação sobre o vencimento do respectivo cargo, nos termos da lei. § 1º A concessão da gratificação de que trata o caput depende de comprovação por laudo oficial expedido pelo Poder Judiciário Estadual. § 2º O direito à gratificação prevista neste artigo cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão. § 3º Aplica-se aos cargos de Analistas Judiciários, área judiciária – especialidade Oficial de Justiça, e de Técnico Judiciário, área administrativa – especialidade Segurança, a gratificação de risco de vida, prevista na Lei nº 8.255, de 02 de dezembro de 1986, a ser calculada nos termos do art. 23 da Lei nº 7.155 de 19 de agosto de 1978”.

Tendo em vista a decisão já proferida anteriormente (fl. 25, verso), não existe razão fática ou jurídica para alterar o entendimento assentado. Até porque, o Projeto do Plano de Carreira Único, tem como objetivo primar por um tratamento de igualdade entre todos os que compõem os quadros funcionais do Poder Judiciário Estadual. O Plano procura possibilitar que todos concorram em iguais condições à promoção e à progressão funcional, com base no princípio da isonomia, visando, também, a um tratamento igualitário para todos que possuam o mesmo cargo e/ou



Nº 2607-10/000021-1

GS

desempenhem as mesmas atividades. Nesse sentido, não seria indicado atender o pleito de uma categoria, já que foge da estrutura do plano de carreira.

Assim, o voto é pelo indeferimento da pretensão exposta.

5.3. Expediente nº 0002-12/000049-7 – Guardas de Segurança

Os Guardas de Segurança postulam a reclassificação do cargo de Guarda de Segurança, da classe “H” para a classe “M”.

O Quadro de Pessoal dos Serviços Auxiliares do Tribunal de Justiça conta com 179 cargos de Guarda de Segurança, classe “H”, estando atualmente 129 providos e 50 vagos.

Em 2005, foi alterada a Lei nº 11.291/1998, com a publicação da Lei nº 12.363/2005, mudando a exigência da escolaridade de 1º para 2º grau.

A Lei nº 13.464/2010, reclassificou a classe do cargo, de “F” para “H” – dois níveis acima, em função da alteração do requisito de escolaridade exigido para investidura do cargo.

No Anteprojeto do Plano de Carreira, o Guarda de Segurança, classe “H”, relaciona os cargos a serem extintos, conforme se verifica do artigo 59, II, “h”⁴.

A pretensão posta foi analisada pelo Grupo de Trabalho do Plano de Carreira, que opinou pelo indeferimento do pleito, em função da escolaridade exigida pela lei quando do ingresso na Carreira. O requisito de escolaridade, exigido pelos editais publicados em 1995 e 1997, foi o de ensino médio completo, embora a lei ainda exigisse 2º grau incompleto para investidura no cargo (Lei nº 11.291/98 - Anexo II) (fl. 30, verso).

A meu pedido foi ainda levantado o custo que significaria o enquadramento de todos os cargos na Letra “M” (ativos e inativos), representando o significativo acréscimo de 31% na folha de pagamento do cargo. Contabilizadas as vantagens, o custo mensal seria de R\$ 304.942,11, com aumento de 43% sobre a folha atual do cargo, conforme se verifica do parecer de fl. 46 do expediente em epígrafe.

O Projeto do Plano de Carreira Único ora em exame tem como objetivo primar por um tratamento de igualdade entre todos os que compõem os quadros funcionais do Poder Judiciário Estadual, o que foge da estrutura do

⁴ Artigo 59, II. – Ficam extintos os cargos atualmente vagos ou à medida que vagarem, após esgotadas as promoções às classes do cargo e os níveis instituídos no artigo 63, quando aplicáveis, a seguir relacionados. II. Nos serviços Auxiliares do Tribunal de Justiça. H. Guarda de Segurança, classe H.



Nº 2607-10/000021-1

GS

plano de carreira. Até porque, cinco servidores (que não possuem o 2º grau completo) teriam de ser excluídos da reclassificação pretendida, quando não era esta a escolaridade exigida pela Lei quando do ingresso da Carreira não era o 2º grau completo.

Por fim, tratando-se de um cargo em extinção não há progressão na carreira, permanecendo os servidores com todas as vantagens atualmente previstas.

Assim, não seria indicado o enquadramento, pois embora haja alegação de que as atribuições do cargo novo e antigo sejam as mesmas, a escolaridade é diferente.

O voto é para o não acolhimento da pretensão acima exposta.

5.4. ThemisAdmin: 0003-13/000005-6 e 0003-12/000031-2 – Auxiliar de Enfermagem e Auxiliar de Saúde.

As servidoras postulam a reclassificação dos cargos de Auxiliar de Enfermagem e de Auxiliar de Saúde, atualmente qualificados na Classe “H”, para a classe “M”.

A proposição em tela a (reclassificação dos cargos de Auxiliar de Enfermagem e Auxiliar de Saúde) já foi submetida à apreciação da Administração deste Tribunal de Justiça, autuada sob o número 0139-10/000318-6, assim redigida a ementa:

SERVIDOR. PEDIDO DE RECLASSIFICAÇÃO DE CARGOS. AUXILIAR DE SAÚDE E ENFERMAGEM. DEPENDE A CRIAÇÃO DE CARGOS. AUXILIAR DE SAÚDE E ENFERMAGEM. DEPENDE A CRIAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES PÚBLICAS. DE EDIÇÃO DE LEI, CONFORME ESTABELECIDO NO ARTIGO 93, INCISO III, DA CONSTITUIÇÃO ESTADUAL, BEM COMO AS PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO NOS SERVIÇOS AUXILIARES DEVEM SER SUBMETIDAS AO TRIBUNAL PLENO, NOS TERMOS DO ARTIGO 42, INCISO XXII, DO RITJRS. NO ENTANTO, ANTE O PRIORIZADO PROJETO NESTA ADMINISTRAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA ÚNICO, OPINAMOS PELA CONVENIÊNCIA DA REMESSA DO EXPEDIENTE PARA ANÁLISE CONJUNTA PELA DOUTA COMISSÃO CONSTITUÍDA, APENSANDO-SE O PRESENTE AOS AUTOS DO THEMISADMIN N. 2607-10/000021-1.

A Comissão do Plano de Carreira resolveu transformar os cargos atuais de Auxiliar de Enfermagem, classe “H”, e de Auxiliar de Saúde,



Nº 2607-10/000021-1

GS

classe “H”, no cargo de Técnico Judiciário, conforme se verifica no artigo 55 do Projeto do Plano de Carreira.⁵

O Plano procura possibilitar que todos concorram em iguais condições à promoção e à progressão funcional, com base no princípio da isonomia, visando, também, a um tratamento igualitário para todos que possuem o mesmo cargo e/ou desempenhem as mesmas atividades. Nesse sentido, não seria indicado atender o pleito de uma categoria, já que foge da estrutura do plano de carreira.

Até porque, o custo médico mensal é de R\$ 31.190,21, que resulta em uma despesa estimada para um exercício de R\$ 374.282,81. Sob o aspecto financeiro, a elevação pretendida, tende a ultrapassar bastante o limite de alerta de 5,29%, estabelecido no art. 59, § 1º, II, da LC 101/2000, se aproximando do limite prudencial – 5,59% (art. 22, parágrafo único da LC 101/2000), no 1º quadrimestre de 2016 (fl. 17).

Assim, o voto é para desacolher o pedido de reclassificação dos cargos de Auxiliar de Enfermagem, classe “H”, e Auxiliar de Saúde, classe “H”, para a classe “M”, em consonância com as deliberações alcançadas no Projeto de Plano de Carreira Único, acerca do enquadramento dos quadros funcionais dos cargos em questão.

5.5. Expediente nº 0139-12/000303-3 – Assessores de Juízes de Direito e Pretores

Os Assessores de Juízes e Pretores postulam a revisão do Projeto do Plano de Carreira para que haja equiparação salarial entre os cargos de 1º e 2º graus, ainda que a longo prazo ou em não sendo aceita a equiparação, que sejam os requerentes remunerados na mesma proporção – entre eles e os assessores de 2º grau – existente entre juízes e desembargadores e que seja encaminhado pela Administração do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul Projeto de Lei Autônomo prevendo a diminuição de vencimento entre os assessores das duas diferentes instâncias.

O Projeto de Plano de Carreira propõe que o salário de Assessor de Juiz/Pretor, passe a ser de R\$ 6.768,69, com o aumento gradual até que seja atingido tal valor, nos seguintes termos:

20%	Em 01 ano
40%	Em 02 anos
60%	Em 03 anos
80%	Em 4 anos
100%	Em 5 anos

⁵ “Artigo 60. O enquadramento dos atuais servidores nos cargos da carreira única desta Lei, far-se-á nos termos especificados neste artigo. II- São transformados no cargo de Técnico Judiciário os cargos providos e vagos de: a) Auxiliar de Enfermagem, classe H; b) Auxiliar de Saúde, classe H.”



Nº 2607-10/000021-1
GS

A tabela abaixo demonstra como ficará o vencimento com o aumento gradual estabelecido no Projeto de Plano de Carreira.

	Assessores	Vencimento Atual	Vencimento Projeto Plano de Carreira	Diferença
Inicial	133	4.142,29	6.786,69	2.644,40
Intermediária	356	4.452,05	6.786,69	2.334,64
Final	234	4.793,90	6.786,69	1.992,79

FG/CC		Qtd	Ano 0	Ano1	Ano 2	Ano 3	Ano 4
			20%	40%	60%	80%	100%
Assessor de Juiz - vcto total	Ini	133	4.667,57	5.192,85	5.718,13	6.243,41	6.768,69
	Inter	356	4.915,38	5.378,71	5.842,03	6.305,36	6.768,69
	Final	234	5.188,86	5.583,82	5.978,77	6.373,73	6.768,69

* Até completar o 5º ano (final da diluição do impacto), o Assessor de Juiz (CC) terá sua remuneração diferenciada por entrância.

O tema posto foi analisado e chegou à conclusão de que, em função do grande número de cargos de Assessor de Juiz de Direito e de Pretor, não seria possível diminuir mais a diferença com os cargos de segundo grau. A comissão reconheceu que a diferença é muito grande, mas não há como sanar o problema neste momento em função da necessidade compatibilização entre orçamento e despesa, bem como limitações da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Assim, o voto é para o parcial acolhimento da pretensão exposta.

6. Plano de Carreira – Proposições Entidades de Classe

Intimadas as entidades de classe deste Poder Judiciário acerca do acórdão prolatado pela Comissão do COJE, foram apresentadas proposições acerca do anteprojeto de lei complementar.

Nesse passo, a seguir serão enfrentadas as matérias postas, na ordem exposta no expediente.



Nº 2607-10/000021-1
GS

6.1. Sindicato dos Servidores da Justiça do Rio Grande do Sul – SINDJUS/RS (fls. 349/361)

a) Proposta: Artigo 10⁶- No texto do anteprojeto contempla no artigo 10 a promoção por antiguidade, contudo, é assegurada a progressão pelo mesmo critério, o que viria a ocorrer somente por merecimento.

Resposta: A presente proposta já foi analisada no parecer exarado às fls. 1726/1727: “A idéia de um Plano de Carreira para os servidores do judiciário está fortemente calcada no aspecto do mérito. Ou seja, se preocupou a Comissão em elaborar um sistema de evolução funcional essencialmente fundado na filosofia de mérito, de forma a minimizar a antiga estrutura em que o servidor eram concedidas vantagens tão só pelo decurso do tempo. Sendo assim, os níveis de progressão são alcançados por meio da avaliação de desempenho, ou seja, merecimento. Os níveis de promoção são alcançados alternativamente por merecimento e antiguidade, conforme disposto no §1º do artigo 11 do anteprojeto⁷, de forma a cumprir o determinado no § 3º do artigo 31 da Constituição Estadual. Empreendida análise nos planos de carreira da esfera federal e dos outros estados, verificamos que a evolução funcional se dá exclusivamente por merecimento, já que não existe na Constituição Federal, bem como nas respectivas constituições estaduais a obrigatoriedade da promoção por antiguidade. Essa é questão conceitual e rege toda a estrutura ideológica do anteprojeto do plano de carreira”.

Assim, o voto é para manter os níveis de promoção que são alcançados alternativamente por merecimento e antiguidade, conforme artigo 11, § 3º, do Projeto do Plano de Carreira.

b) Proposta: Artigo 15⁸ - Alterar os percentuais de plenamente satisfatório para patamares mais acessíveis.

Resposta: Os patamares de avaliação estabelecidos com o plano de carreira estão corretos, na medida em que o Projeto do Plano de Carreira visa privilegiar a capacidade e o esforço profissional do servidor.

O voto é para manter os percentuais de plenamente satisfatório, já estabelecido no Projeto de Plano de Carreira.

⁶ **Art. 10 do Plano de Carreira**: A progressão é a elevação de um padrão para o seguinte dentro da mesma classe, e está condicionada à aprovação na avaliação de desempenho funcional. [...]

⁷ **Art. 11 Projeto do Plano de Carreira**: A promoção é a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte. [...] § 3º - A antiguidade será aferida pelo tempo de efetivo exercício na classe, observados o cargo, a área e a especialidade.

⁸ **Art. 15 Projeto do Plano de Carreira**: Da avaliação de desempenho resultarão os seguintes conceitos: I- PLENAMENTE SATISFATÓRIO, quando atribuídos 90% (noventa por cento ou mais da pontuação máxima admitida; II- SATISFATÓRIO, quando atribuídos 70% (setenta por cento) ou mais da pontuação máxima admitida; III- POUCO SATISFATÓRIO, quando atribuídos entre 69% (sessenta e nove por cento) e 51% (cinquenta e um por cento) da pontuação máxima admitida; IV- INSATISFATÓRIO, quando atribuídos igual ou menos de 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima admitida. Parágrafo Único. Os conceitos PLENAMENTE SATISFATÓRIO e SATISFATÓRIO possibilitam a progressão, conforme artigo 10 desta Lei; os conceitos INSATISFATÓRIO e, na reiteração, o POUCO SATISFATÓRIO determinam o encaminhamento do servidor a programa de recapacitação e treinamento.



Nº 2607-10/000021-1
GS

c) Proposta: Disponibilizar treinamento prévio e adequado dos servidores antes que seja dado início aos procedimentos de avaliação. Alterar a forma de avaliação, sendo permitido que todos os servidores que compõem o cartório ou setor de trabalho avaliem o candidato à progressão.

Resposta: A proposta já foi analisada pela Comissão à fl. 1553, verso: “Ponto fundamental da estrutura do Plano ora proposto é o sistema de progressão na Carreira Única, alicerçado em avaliação de desempenho, por meio do qual, será anualmente verificado o rendimento, o comprometimento e a produtividade de cada servidor, sendo esse sistema pressuposto para a evolução funcional da carreira. A implantação desse sistema de avaliação de desempenho será procedida de treinamento dos servidores e magistrados responsáveis por sua execução e sua realização concorrerá para identificação das necessidades de capacitação e elaboração de programa e políticas de recursos humanos do Poder Judiciário”.

O voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira, de que a avaliação caberá somente aos servidores e magistrados responsáveis pela execução do trabalho, já que são os gestores do ambiente.

d) Proposta: Artigo 19⁹ – Remoção de ofício constante no artigo 19, VI, do anteprojeto, entende ser necessário, pelo menos, a anuência do servidor a ser removido.

Resposta: A proposta já foi analisada à fls. 1740, verso: “Implica a remoção em aspecto de conveniência e oportunidade, tanto para a Administração, quanto para os servidores, ressaltando-se que serão concedidas todas as garantias ao servidor (somente em caso de extraordinária necessidade e esgotados os meios voluntários de movimentação), razão pela qual deve ser mantida a redação do PCS”.

O voto é no sentido de manter o estabelecido no artigo 19, VI, do Projeto do Plano de Carreira, conforme referido acima.

e) Proposta: Artigo 20¹⁰ – Postula a representação dos servidores seja realizada mediante eleição entre seus pares, sendo a listagem apresentada ao Tribunal de Justiça.

⁹ **Art. 19 Projeto do Plano de Carreira.** Ao servidor integrante do Quadro Único de servidores do Poder Judiciário Estadual será permitida a movimentação, na mesma área, ou entre áreas diversas, desde que respeitadas as especificações de cada cargo e especialidade, a critério da Administração, para ocupação de vagas, na própria unidade em que estiver lotado, ou entre as diversas unidades do Estado, consoante as seguintes modalidades [...]. VI – remoção de ofício, a ser realizada em caso de extraordinária necessidade do serviço, devidamente justificada pela Administração, após esgotados os meios voluntários de movimentação, observada a ordem crescente de antiguidade no cargo e demais critérios objetivos previstos em regulamento; [...]

¹⁰ **Art. 20 Projeto do Plano de Carreira:** O Conselho da Magistratura expedirá, no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias a contar da publicação desta Lei, resolução instituindo órgão colegiado e sua composição, sob a forma de Comissão, assegurada participação efetiva de servidores, à qual competirá, com o auxílio dos serviços administrativos vinculados à Presidência e à Corregedoria-Geral da Justiça: [...]



Nº 2607-10/000021-1
GS

Resposta: A inclusão do servidor visa atribuir-lhe caráter mais democrático. Evidentemente, que caberá ao Conselho da Magistratura estabelecer critérios à escolha do servidor, bem como dosar as formas e limites da participação de acordo com os princípios regentes do direito administrativo.

O voto é para afastar a pretensão exposta.

f) Proposta: Artigo 25¹¹ – Todas as atribuições das funções gratificadas, bem como de todos os cargos afetos ao presente anteprojeto devem estar expressos na norma não sendo possível o acréscimo de atribuições em normas administrativas de qualquer espécie, sob pena de malferir o artigo 37, II, da Constituição Federal, bem como o artigo 19, I, da Constituição Estadual.

Resposta: O voto é para não acolhimento da proposta apresentada, na medida em que não guarda técnica a inserção de artigo de lei dizendo o que não se pode fazer por ser inconstitucional. Os cargos tem suas atribuições previstas em lei e as funções gratificadas, quando criadas, e só podem ser criadas por lei, tem a previsão da sua finalidade. Se o princípio do plano é ampliar o espaço de gestão do administrador, guardando segurança ao servidor, não é do interesse público, embora seja corporativo (corpo de servidores), restringir a ação do administrador além do que a lei e a constituição restringem.

g) Proposta: Artigo 27¹² – Contempla-se que a Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal, como estaria em constante análise da estrutura de pessoal e logística do Poder Judiciário é que passaria a deter maior acúmulo de conhecimento para apontar as Comarcas que podem ser qualificadas como de difícil provimento.

Resposta: O Conselho da Magistratura é o órgão disciplinador máximo da 1º instância e de planejamento da organização administrativa judiciária em 1º e 2º instâncias, não sendo competência da Comissão de Movimentação e Gestão, criada pelo anteprojeto, estabelecer critérios para a classificação de uma comarca como sendo de difícil provimento.

Assim, o voto é para afastar a pretensão e manter o estabelecido no art. 27 do Projeto do Plano de Carreira, tendo em vista que a matéria posta é de competência do Conselho da Magistratura.

¹¹ **Art. 25 Projeto do Plano de Carreira.** As especificações das funções gratificadas, contendo as respectivas atribuições, escolaridades e denominações específicas, além das que forem estipuladas em regulamento próprio, são as constantes do Anexo III desta Lei.

¹² **Art. 27 Projeto do Plano de Carreira.** Aos servidores em comarcas de difícil provimento poderá ser atribuída uma gratificação de até 20% (vinte por cento) do vencimento básico, a critério do Conselho da Magistratura, fixada em tabela organizada anualmente.



Nº 2607-10/000021-1
GS

h) Proposta: Artigo 44¹³ – Não foi esclarecido de forma expressa como o Tribunal de Justiça procederá em relação aos critérios para o preenchimento das funções de chefia e subchefia de cartório, bem como não é promovido o deslinde quanto à permanência dos servidores detentores dos cargos de escrivão e oficial ajudante, ou na hipótese de remoção.

Resposta: Os critérios para preenchimento das funções de chefia e subchefia de cartório, destinadas aos encarregados da gestão dos cartórios judiciais, são os que demonstrarem eficiência na avaliação de desempenho e aproveitamento em cursos de capacitação e liderança. O escrivão e oficial ajudante permaneceram no cargo até sua extinção. Após, a vacância serão transferidos para Analista Judiciário. Quanto a segunda parte permanecem as regras atuais para efeito de lotação e remoção, possibilitando-se apenas a movimentação de chefias sem prejuízo dos vencimentos/remuneração.

i) Proposta: Artigo 54¹⁴ – A disposição do parágrafo segundo do artigo 54 restringe direito que sempre foi assegurado aos servidores do Poder Judiciário que vierem a exercer a substituição de chefia e subchefia de cartório/câmara, na medida em que o respectivo adicional somente seria devido em períodos superiores a 30 dias.

Resposta: : A criação do plano de carreira decorreu de estudo aprofundado pela Comissão, não parece prudente alterar sem que haja uma justificativa que dê fundamentos a alteração proposta.

O voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

j) Proposta: Artigo 56¹⁵ – O enquadramento pelo efetivo tempo de serviço, o que é apresentado como contraponto a este dispositivo, postulando ainda a negociação acerca das tabelas de vencimentos.

Resposta: Tanto o enquadramento, quanto a tabela de remuneração foram estabelecidas estritamente dentro das possibilidades

¹³ **Art. 44 Projeto do Plano de Carreira.** Ficam criadas as funções gratificadas de Chefia de Cartório e de Subchefia de Cartório, destinadas aos encarregados da gestão dos cartórios judicial, cível, criminal, de distribuição, de contadoria e de distribuição-contadoria, a serem atribuídas por indicação do Juiz Diretor do Foro, ouvido o Juiz de Direito titular da Vara ou Juizado, dentre os servidores efetivos, independentemente de lotação, que demonstrarem eficiência na avaliação de desempenho e aproveitamento em cursos de capacitação e liderança. [...]

¹⁴ **Art. 54 Projeto do Plano de Carreira.** Os servidores investidos em cargos em comissão ou funções gratificadas terão substitutos, durante seus afastamentos ou impedimentos eventuais, previamente designados pela autoridade competente, nos termos do regulamento. § 1º O substituto fará jus ao vencimento do cargo ou função na proporção dos dias de efetiva substituição iguais ou superiores a 10 (dez) dias consecutivos. § 2º O pagamento das substituições das funções gratificadas de Chefe e Subchefe de Secretaria de Câmara e de Chefe e Subchefe de Cartório somente ocorrerá quando o afastamento dos respectivos titulares for superior a 30 (trinta) dias. § 3º No caso das funções do parágrafo anterior, havendo o afastamento simultâneo dos titulares da mesma unidade judiciária, somente será paga a gratificação de substituição em relação à função de chefia. § 4º Em nenhum caso o substituto perceberá mais de duas gratificações de substituição.



Nº 2607-10/000021-1

GS

financeiras e orçamentárias existentes no momento da ultimação do anteprojeto do plano de carreira. Se posteriormente majoração ocorrer no orçamento disponível para tal fim, por evidente que alteração poderá ser promovida nos valores constantes na tabela de remuneração. Preocupou-se em elaborar um projeto de plano de carreira factível, viável sob todos os pontos de vista. Quanto ao enquadramento, inúmeros estudos foram solicitados tanto ao Departamento de Recursos Humanos para se avaliar o tempo de serviço das diversas categorias de servidores, quanto à Assessoria de Planejamento para, de posse das possibilidades financeiras reais, pudesse deliberar quanto à melhor forma de posicionar os atuais servidores. Reitera-se que todas as deliberações de ordem remuneratória foram calcadas em infundáveis estudos e análises promovidas justamente com setores específicos deste Tribunal, e que a preocupação sempre foi no sentido de proporcionar a todos a melhor situação possível. Sendo assim, os servidores **serão enquadrados no nível salarial imediatamente superior ao atual**, ficando eventual alteração nos valores da tabela de remuneração condicionada ao orçamento da época.

O voto é para o referido pelo Relator no item 4.2.7.

k) Proposta: Artigo 57¹⁶ – Insurge-se contra a Instituição da Parcela Individual Complementar – PIC, criada no artigo 57 do anteprojeto, alegando não se vislumbrar na disposição legal a certeza de que a referida parcela garantirá em definitivo a irredutibilidade de vencimentos, por se constituir vantagem de caráter individual, sendo que o atual entendimento não admite a incorporação das verbas que não apresentem caráter geral. Sendo assim, se manifesta contrariamente à instituição do PIC.

Resposta: A parcela individual complementar não mais existirá na nova formatação do Plano de Carreira.

l) Proposta: Artigo 65¹⁷ – Postula a elaboração de anteprojeto de lei que contemple a implantação de PCS aos servidores regidos pela CLT, sendo aproveitado o acúmulo gerado a partir do documento entregue por esta entidade, onde é apresentada a minuta de anteprojeto de lei sobre a matéria.

Resposta: Nada impede que se deliberado pela Administração deste Tribunal, seja elaborado um plano de cargos e salários, observadas as especificidades, inerentes ao vínculo contratual de trabalho.

¹⁶ **Art. 57** O enquadramento dos servidores cujos cargos, por previsão legal, fazem jus à gratificação de nível superior – de 40%, será feito pelo valor do vencimento básico, acrescido desta gratificação, progredindo a partir de então na mesma forma dos demais.

Parágrafo Único – Os servidores cuja remuneração, calculada na forma do caput, atingir valor maior que o padrão A-15, ficam enquadrados neste padrão, assegurada a irredutibilidade de vencimentos.

¹⁷ **Art. 65 Projeto do Plano de Carreira.** Esta Lei se aplica aos servidores transpostos ao regime estatutário e aos empregados celetistas.



Nº 2607-10/000021-1
GS

m) Proposta: Artigo 71¹⁸ – O artigo faz remissão ao Anexo IV no que se refere aos valores atribuídos para remuneração para a função de assessoramento de juiz. Observa-se uma grande desproporcionalidade entre os valores atribuídos para remuneração dos cargos em comissionamento em relação à função gratificada destinada aos servidores detentores de cargo efetivo.

Resposta: Além de não haver dedução técnica de chegada aos valores fixados pela comissão o questionamento/proposta também não trás elementos objetivos, ou dados objetivos. O critério meramente subjetivo “grande desproporcionalidade”, impossibilita ou dificulta o enfrentamento para o fim proposto.

Assim, o voto é para manter o estabelecido no artigo 71 do Projeto do Plano de Carreira.

n) Proposta: Artigo 76¹⁹: Não foi elucidado pela comissão se haverá e como seria efetuado o enquadramento dos servidores aposentados. Também não foi discorrido sobre a garantia da paridade dos proventos.

Resposta: Os inativos também serão enquadrados e a eles ficará assegurada a irredutibilidade remuneratória, de acordo com o artigo 76 do Projeto do Plano de Carreira.

Assim, o voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

o) Proposta: O anteprojeto de Lei deve necessariamente conter o quantitativo de cargos em comissão disponíveis, em número e proporção menor que a quantidade de servidores para o cargo correlato.

Resposta: O voto é para o não acolhimento da pretensão, já que não há porque restringir o espaço da Administração. E no caso dos cargos de confiança, com o advento do processo virtual a Administração não tem elementos ainda para mensurar seu quantitativo e sua proporção. E para fins de resultado, a vinculação com os demais servidores não guarda nenhum fundamento técnico. Não demonstrando interesse público para a restrição.

p) Proposta: O pleito de introdução de dispositivo que contemple a implementação de data-base aos servidores do Poder Judiciário.

Resposta: A data base já foi fixada, restando inócua qualquer discussão a respeito.

¹⁸ **Art. 71 Projeto Plano de Carreira.** Os valores das funções gratificadas de Chefe de Cartório e de |Subchefe de Cartório, e o da diferença entre o atual valor do cargo em comissão de Assessor de Juiz/Pretor e aquele estabelecido no Anexo IV desta Lei Complementar, serão implementados de forma gradual e sucessiva, não cumulativa, observada a seguinte razão: [...]

¹⁹ **Art. 76 Projeto do Plano de Carreira.** O disposto nesta Lei aplica-se aos aposentados pensionistas, no que couber.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Assim, o voto é para afastar a pretensão exposta.

q) Proposta: O pedido de perdas históricas.

Resposta: O Projeto do Plano de Carreira foi elaborado justamente para organizar os cargos em carreira, com as implicações decorrentes, e não versar sobre perdas remuneratórias, que devem ser objeto de postulação em instrumento diverso.

O voto é no sentido de afastamento da pretensão exposta.

r) Proposta: Levantamento Impacto Financeiro.

Resposta: Foi feita repercussão financeira de todo o Projeto do Plano de Carreira e sempre se considerou a possibilidade orçamentária nas decisões, conforme já referido à fl. 1744.

s) Proposta: Adicional de Qualificação.

O voto é para o afastamento da pretensão, tendo em vista a impossibilidade de inclusão no Projeto do Plano de Carreira, eis alteraria sua estrutura e também frente às limitações de ordem financeiro-orçamentária.

t) Proposta: Prazo para Revisão – Pede o acréscimo de dispositivo que preveja a revisão geral do PCS a cada três anos.

Resposta: A proposta apresentada de inclusão de dispositivo que preveja a revisão geral a cada três anos merece ser acolhida, na medida em que a mesma visa garantir que, periodicamente, sejam procedidos os ajustes necessários.

O voto é para a inclusão do prazo para revisão no Projeto do Plano de Carreira.

“Artigo X: Fica estabelecida a revisão do Plano de Carreira, a cada três anos”.

6.2. Associação dos Oficiais de Justiça do Rio Grande do Sul – ABOJERIS.

a) Proposta: Ausência de participação dos servidores na elaboração do Projeto de Plano de Carreira.

Resposta: Conforme já abordei anteriormente, quando da elaboração do Plano de Carreira adotou-se uma postura democrática,



Nº 2607-10/000021-1

GS

realizando audiências públicas, recebendo sugestões por meio eletrônico e reunião com a participação das entidades de classe, nas quais as partes interessadas na matéria puderam participar e manifestar seus posicionamentos.

O voto é no sentido de afastamento da pretensão exposta.

b) Proposta: Remoção de ofício, mesmo que servidores públicos não gozem expressamente a garantia da inamovibilidade, está subjetivamente incrustada no do serviço público, de modo a permitir aos agentes o livre exercício de suas atividades, sem receio de serem punidos com remoções ou transferências involuntárias.

Resposta: A remoção estabelecida no Projeto do Plano de Carreira tem por finalidade proporcionar uma maior mobilidade no quadro de pessoal, consideradas as aptidões dos servidores e a conveniência da administração²⁰.

O parecer exarado à fl. 1727, verso, referiu que: “A finalidade da elaboração de um plano de carreira para os servidores do Judiciário é justamente prever na lei situações específicas e exclusivas do Judiciário. A Lei Complementar n. 10.098/94, Estatuto dos Servidores Público Civil do Estado, legislação geral para os servidores públicos do Estado, tem sido usada para

²⁰ **Artigo 19 PCS**: Ao servidor integrante do Quadro Único de servidores do Poder Judiciário Estadual será permitida a movimentação, na mesma área, ou entre áreas diversas, desde que respeitadas as especificações de cada cargo, a critério da Administração, para ocupação de vagas, na própria unidade em que estiver lotado, ou entre as diversas unidades do Estado, consoante as seguintes modalidades: I -concurso de remoção para cargos do 1º e do 2º grau, a ser realizado no mínimo anualmente, entre os servidores do Poder Judiciário Estadual ou previamente a concurso público, observado o número de vagas abertas, descrito em regulamento, a contar da vigência desta Lei; II -banco de permutas, em qualquer período do ano, entre servidores efetivos do Poder Judiciário Estadual, nos termos do regulamento, a contar da vigência desta Lei; III -remoção para acompanhamento, a ser concedida a quem comprove a condição de cônjuge ou companheiro de outro servidor público estadual, 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 nomeado por autoridade superior para o exercício de função de chefia, direção ou assessoramento em unidade de outra sede; VI -remoção de ofício, a ser realizada em caso de extraordinária necessidade do serviço, devidamente justificada pela Administração, após esgotados os meios voluntários de movimentação, observados os critérios previstos em regulamento; VII -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 3 (três) anos na unidade e na área nas quais foi lotado originariamente ou para as quais tenha sido movimentado posteriormente, por meio de mudança de área, remoção, permuta ou relotação. § 2º Ressalvadas as situações de fato consolidadas e a conveniência da administração, a cessação da causa das remoções referidas nos incisos III e IV importa o retorno do servidor à unidade de origem. § 3º A movimentação de servidores será precedida de exame quanto à preservação da capacidade funcional das unidades envolvidas e da manifestação das respectivas chefias. § 4º A nomeação de servidor para o exercício de função gratificada em unidade ou sede diversa daquela a que vinculado pressupõe a obtenção de conceito pelo menos satisfatório nas duas últimas avaliações de desempenho, além de consulta prévia à respectiva chefia e deliberação da Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal. § 5º A movimentação voluntária do servidor não acarretará ônus à Administração, ainda que coincidente com o seu interesse. § 6º Em caso de movimentação no exclusivo interesse da Administração, assistirá ao servidor o direito à ajuda de custo, nos termos e condições previstos na Lei Complementar nº 10.098, de 3 de fevereiro de 1994. § 7º No concurso de servidores interessados na movimentação, prevalecerão, alternadamente, a antiguidade na carreira e o merecimento, este apurado segundo o sistema de avaliação de desempenho, e com base nas anotações em ficha funcional; em caso de empate no merecimento, observar-se-ão, sucessivamente, os critérios da antiguidade na mesma unidade, na mesma área, na carreira e, por último, a idade. § 8º Entende-se por mesma sede, no 1º Grau, o território da comarca e, no 2º Grau, os Serviços Auxiliares do Tribunal de Justiça.



Nº 2607-10/000021-1

GS

regrar as situações envolvendo os servidores de 2º grau, enquanto não houver regramento específico. Por evidente que o regramento específico poderá prever e regulamentar de forma particularizada as situações que só ocorrem nas atividades desenvolvidas pelo Judiciário. Sendo assim, descabido se afigura o pedido de regência do procedimento da remoção pela Lei Complementar n. 10.098/1994”.

O ponto fundamental da estrutura do Plano proposto é o “*sistema de progressão na Carreira Única, alicerçado em avaliação de desempenho, por meio do qual, diante dos critérios de avaliação definidos no projeto, será anualmente verificado os rendimentos, o comprometimento e a produtividade de cada servidor, sendo esse sistema pressuposto para a evolução funcional na carreira. No mesmo sentido da proposta de reduzir as diferenças entre o 1º e 2 graus, sugerindo criação de funções gratificadas de Chefe e Subchefe de Cartório, o que representa uma forma de valorizar o perfil de liderança e organização próprio do servidor e que é indispensável para a gestão dos trabalhos de uma unidade jurisdicional*” (fl. 1553, verso).

Assim, inexistindo fundamento para alteração, o voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

c) Proposta: O trabalho teve início a partir de um texto pré-existente, elaborado na época da Administração presidida pelo saudoso Desembargador Oswaldo Stefanello. Poderia ter evoluído no sentido de conhecimento mais detalhado de outros planos de carreira, mais atuais, a exemplo do adotado no Estado do Tocantins.

Resposta: A opção de iniciar os estudos a partir do material elaborado pela Comissão anteriormente instituída na Gestão Administrativa biênio 2008/2009, não representa nenhum prejuízo na elaboração do Projeto, que ao final restou bastante alterado, procurando aproveitar todos os recursos nele empregados, tanto conhecimento técnico-jurídico, quanto o humano.

O voto é no sentido de afastamento da pretensão exposta.

d) Proposta: A Associação sustenta a necessidade de criação/manutenção do cargo autônomo de Oficial de Justiça, tendo em vista a peculiaridades do cargo.

Resposta: O Plano de Cargos e Salários cria uma especialidade para os oficiais de justiça (Analista Judiciário – especialidade Oficial de Justiça). Já os atuais cargos no quadro funcional do Poder Judiciário, serão extintos, em função da escolaridade exigida pelo atual cargo, terceiro grau completo.

Assim, o Plano de Cargos e Salários criou um cargo autônomo em função das peculiaridades do cargo.



Nº 2607-10/000021-1
GS

e) Proposta: Trabalho igual deve ter o mesmo salário – sendo justo enquadrar o cargo atual nos mesmos parâmetros salariais do novo cargo.

Resposta: A proposta já foi analisada à fl. 1738 e deve ser mantida: “*Esbarrou a Comissão do Plano de Carreira, no concernente aos Oficiais de Justiça e Oficiais de Justiça da Infância e da Juventude, no quesito escolaridade. Enquanto que aos próximos integrantes do cargo exigido será o curso superior, aos atuais, exigia o concurso prestado nível de escolaridade de 2º grau. Daí a razão de comporem o quadro em extinção, permanecendo com as vantagens atuais da carreira.*”

Os cargos que não foram enquadrados no novo Plano, em razão dos respectivos requisitos (escolaridade) de ingresso, foram colocados em extinção, passando a compor o quadro em extinção, porém com todos os seus direitos funcionais preservados, inclusive no que se refere à forma de remuneração, promoções e vantagens pessoais.

O voto é no sentido de afastamento da pretensão exposta.

6.3. Oficiais de Justiça “classe O” - Tribunal de Justiça

a) Proposta: Enquadramento dos Oficiais de Justiça no cargo de Analista Judiciário, especialidade Oficial de Justiça, a fim de não ferir a isonomia entre os atuais e futuros servidores, bem como atribuir a mesma base de cálculo e percentuais a todos os titulares de cargos similares.

Resposta: A proposta apresentada já foi analisada, bem como na impugnação apresentada pela ABOJERIS: “*Esbarrou a Comissão do Plano de Carreira, no concernente aos Oficiais de Justiça e Oficiais de Justiça da Infância e da Juventude, no quesito escolaridade. Enquanto que aos próximos integrantes do cargo exigido será o curso superior, aos atuais, exigia o concurso prestado nível de escolaridade de 2º grau. Daí a razão de comporem o quadro em extinção. Os cargos que não foram enquadrados no novo Plano, em razão dos respectivos requisitos (escolaridade) de ingresso, foram colocados em extinção, passando a compor o quadro em extinção, porém com todos os seus direitos funcionais preservados, inclusive no que se refere à forma de remuneração e vantagens pessoais.*”

Assim, o voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

b) Proposta: Aos titulares do cargo de Oficial de Justiça, padrão PJ-H e Oficial de Justiça da Infância e da Juventude, padrão PJ-H, dos serviços auxiliares da Justiça de 1º Grau, de Oficial de Justiça, classe “o”, dos serviços auxiliares do Tribunal de Justiça, e de analista judiciário –



Nº 2607-10/000021-1

GS

especialidade Oficial de Justiça, fica assegurado o direito à percepção da gratificação de auxílio-condução, nos percentuais estabelecidos na Lei nº 7.305, de 06 de dezembro de 1979, com as alterações trazidas pelas Leis nº 8.766 de 21 de dezembro de 1988, Lei nº 10.972, de 29 de julho de 1991 e Lei nº 11.873, de 20 de dezembro de 2002.

Resposta: O Plano de Cargos e Salários assegurou todas as garantias funcionais, inclusive a forma de remuneração e vantagens pessoais.

Assim, permanece a remuneração de auxílio condução aos oficiais de justiça pertencentes ao quadro em extinção. O voto é no sentido de afastamento da pretensão exposta.

c) Proposta: Artigo 60²¹ – Os atuais titulares dos cargos referidos no artigo anterior passam a compor Quadro Especial, mantidas a investidura, a forma de remuneração e as vantagens pecuniárias previstas em Lei, assegurada a irredutibilidade remuneratória, bem como o reajustes legais concedidos aos demais servidores.

Resposta: Desnecessária a inclusão “assegurado o reajuste legais concedidos aos demais servidores”, já que o plano de carreira preserva todos os direitos/ vantagens do cargo.

O voto é no sentido de afastamento da pretensão e manutenção do estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

d) Proposta: Artigo 63²² – Fica instituída a progressão aos servidores integrantes do Quadro Especial, condicionada à avaliação de desempenho funcional prevista no capítulo IV desta Lei, que se desenvolverá em 8 (oito) níveis consecutivos e cumulativos de acréscimo de 3,45% (três vírgula quarenta e cinco por cento) cada, incidente sobre o vencimento básico do cargo percebido à data da progressão, independentemente da entrância de lotação do servidor.

Resposta: Tratando-se de cargo em extinção, permanece todas as vantagens/remuneração do cargo. Só serão transferidos para o plano de cargos e salários a medida que vagar.

²¹ **Art. 60 Projeto do Plano de Carreira.** Os atuais titulares Dops cargos referidos no artigo anterior passam a compor o Quadro Especial, mantidas a investidura, a forma de remuneração e as vantagens pecuniárias previstas em lei, assegurada a irredutibilidade remuneratória.

²² **Art. 63 Projeto do Plano de Carreira.** Fica instituída a progressão aos servidores integrantes do Quadro Especial, condicionada à avaliação de desempenho funcional prevista no Capítulo IV desta Lei, que se desenvolverá em 8 (oito) níveis consecutivos e cumulativos de acréscimo de 3% (três por cento) cada, incidente sobre o vencimento básico do cargo percebido à data da progressão, independentemente da entrância de lotação do servidor.



Nº 2607-10/000021-1
GS

e) Proposta: Artigo 63²³ - Os servidores dos demais cargos em extinção, para a progressão prevista no caput, serão posicionados de acordo com o tempo de serviço, nas seguintes moldes: I) até 04 anos: nível 1; II) mais de 04 anos até 8 anos: nível 2; III) mais de 8 anos até 12 anos: nível 3; IV) mais de 12 anos até 16 anos: nível 4; V) mais de 16 anos até 20 anos: nível 5; VI) mais de 20 anos até 24 anos: nível 6; VII) mais de 24 anos até 28 anos: nível 7; VIII) mais de 28 anos: nível 8.

Resposta: Os cargos em extinção não serão posicionados/enquadrados no Plano de Cargos e Salários, na medida em que permanecem com suas vantagens/remuneração previstas no seu cargo. O enquadramento previsto no Plano é somente para os cargos que permanecem na estrutura do Poder Judiciário.

O voto é no sentido de afastamento da pretensão exposta.

6.4. Associação dos Contadores, Escrivães e Distribuidores da Justiça do Rio Grande do Sul – ACEDIJUS (fls. 318/326)

a) Proposta: Artigo 4²⁴ – Os servidores que ocupam atualmente cargos abrangidos pela norma, não teriam a segurança da manutenção da sua vinculação com a comarca para a qual prestam concurso público.

Resposta: O quadro único foi idealizado justamente para que haja uma movimentação mais apropriada e produtiva, a manutenção da vinculação é contrária a toda a idéia do Plano.

Assim, o voto é no sentido de afastamento da pretensão exposta.

b) Proposta: Artigo 19, V, VI e VII,²⁵ do anteprojeto. A critério exclusivo da autoridade superior, juiz Diretor do Foro, o servidor poderá ser removido para outra unidade. Isto propicia eventual assédio moral, tendo em

²³ **Art. 63 Projeto do Plano de Carreira.** Fica instituída a progressão aos servidores integrantes do Quadro Especial, condicionada à avaliação de desempenho funcional prevista no Capítulo IV desta Lei, que se desenvolverá em 8 (oito) níveis consecutivos e cumulativos de acréscimo de 3% (três por cento) cada, incidente sobre o vencimento básico do cargo percebido à data da progressão, independentemente da entrância de lotação do servidor. [...] § 4

²⁴ **Art. 4 Projeto do Plano de Carreira.** Os cargos do Quadro Único, incluindo os atualmente existentes e transformados por esta Lei (art. 55), não estão vinculados às entrâncias, comarcas e graus de jurisdição das unidades judiciárias administrativas e serão distribuídos pela Administração conforme necessidade de serviço.

²⁵ **Art. 19 Projeto do Plano de Carreira.** Ao servidor integrante do Quadro Único de servidores do Poder Judiciário Estadual será permitida a movimentação, na mesma área, ou entre áreas diversas, desde que respeitadas as especificações de cada cargo e unidade em que estiver lotado, ou entre as diversas unidades do Estado, consoante as seguintes modalidades: [...] V- remoção para exercício de função gratificada, a ser concedida a quem tenha sido nomeado por autoridade superior para o exercício de função de chefia, direção ou assessoramento em unidade de outra sede; VI – remoção de ofício, a ser realizada em caso de extraordinária necessidade do serviço, devidamente justificada pela Administração, após esgotados os meios voluntários de movimentação, observada a ordem crescente de antiguidade no cargo e demais critérios objetivos previstos em regulamento; VII – relocação na mesma sede e no mesmo grau de jurisdição, a critério da Administração.



Nº 2607-10/000021-1

GS

vista que o servidor não necessariamente será consultado para que a remoção seja válida (Inciso V). Conforme critérios subjetivos e exclusivos da administração pública, mediante simples justificativa, sem formalidade alguma, poderá ser removido de ofício, sem previsão de período máximo de tempo, para a unidade diversa (inciso VI). A relocação dar-se-á, possivelmente, sem prévia consulta ou anuência do servidor. Esta associação entende que os servidores já ocupantes de cargos que serão transformado em analista judiciário deverão ser previamente consultados da remoção, que somente poderá ocorrer após sua expressa anuência. (inciso VII)

Resposta: A remoção implica em aspecto de conveniência e oportunidade, tanto para a Administração, quanto para os servidores, ressaltando-se que serão concedidas todas as garantias ao servidor (somente em caso de extraordinária necessidade e esgotados os meios voluntários de movimentação).

Assim, o voto é para manutenção do estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

c) Proposta: Artigo 20²⁶ – Os servidores farão parte da comissão a ser instituída, mas a ACEDIJUS entende que somente as entidades de classe é que tem condições de representar efetivamente o servidor da justiça.

Resposta: Caberá ao Conselho da Magistratura estabelecer o critério para escolha do servidor.

Assim, o voto é para afastar a pretensão exposta.

d) Proposta: Artigo 40²⁷ – Os servidores ocupantes de cargos que serão transformados em analista judiciário, não perceberão abono de permanência, se seguirem na ativa após o preenchimento dos requisitos legais para aposentadoria. O fato de a gratificação deixar de existir para os analistas judiciários, desde que esta regra não valha para os servidores que já ocupam cargos que serão transformados em Analista Judiciário.

Resposta: Primeiro deve-se esclarecer que não se deve confundir *abono* com *gratificação* de permanência.

Quando foi instituído o abono de permanência, a ser concedido obrigatoriamente, foi emitido parecer normativo no processo nº

²⁶ **Art. 20 Projeto do Plano de Carreira.** O Conselho da Magistratura, no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias a contar da publicação desta Lei, resolução instituindo órgão colegiado e sua composição, sob a forma de Comissão, assegurada a participação efetiva de servidores, à qual competirá, com o auxílio dos serviços administrativos vinculados à Presidência e a à Corregedoria-Geral da Justiça. [...]

²⁷ **Art. 40 Projeto do Plano de Carreira.** A gratificação de permanência em serviço, prevista no artigo 114 da Lei Complementar nº 10.098, de 03 de fevereiro de 1994, não se aplica aos servidores do Quadro Único de que trata esta Lei, ressalvadas as situações de incorporação.



Nº 2607-10/000021-1

GS

5024-0300/84-0, definindo-se que pedidos de renovação da gratificação de permanência seriam apreciados caso a caso pela administração, segundo critérios de conveniência e oportunidade, os pedidos de concessão da gratificação de permanência passaram a ser indeferidos. Todos servidores aos quais fora deferida a gratificação passaram a receber o abono de permanência. Quem já tinha incorporado até 2003 continua recebendo e levará a vantagem nos proventos.

A previsão de não percepção da gratificação constante do Artigo 40 não se refere, portanto, apenas aos ocupantes de cargos transformados, mas a todos os servidores, excetuadas aquelas situações em que tenha sido anteriormente deferida e incorporada a gratificação de permanência.

Assim, o voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

e) Proposta: Artigo 44²⁸ – Serão transformados os cargos de escrivão e distribuidor – contador em analista judiciário, cujas funções poderão ser exercidas por qualquer servidor da justiça, independente do nível de escolaridade exigido no concurso público prestado. Ademais, os cargos supracitados passarão a ser ocupados por servidor nomeado sob critério subjetivo do Juízo da Direção do Foro, ouvido o juízo da respectiva Vara, o que fere o princípio da impessoalidade, da legalidade e da transparência.

Resposta: Os cargos de escrivão e distribuidor serão extintos. Permanecendo o servidor com a vantagem do seu cargo, somente após a vacância será transferido para analista judiciário. Enquanto estiver em efetivo exercício permanece com seus direitos.

Após a vacância caberá ao juiz de direito a escolha do chefe do cartório. É absolutamente indispensável que os magistrados possam escolher, dentro do contingente do cartório, os servidores que ocupariam os cargos de chefia e subchefia, posto que constatado pela sistemática atualmente vigente, que nem sempre o servidor efetivo que prestou concurso para aquela atividade apresenta as condições indispensáveis para tanto. É indiscutível que a chefia exercida de forma adequada, repercute sensivelmente no funcionamento do cartório e no bom andamento do serviço. Sendo assim, essa é uma das questões de ordem conceitual e ideológica do anteprojeto do plano de carreira.

Assim, o voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

²⁸ **Art. 44 Projeto do Plano de Carreira.** Ficam criadas as funções gratificadas de Chefia de Cartório e de Subchefia de Cartório, destinadas aos encarregados da gestão dos cartórios judicial, cível, criminal, de distribuição, de contadoria e de distribuição-contadoria, a serem atribuídas por indicação do Juiz Diretor do Foro, ouvido o Juiz de Direito titular da Vara ou Juizado, dentre os servidores efetivos, independentemente de lotação, que demonstrarem eficiência na avaliação de desempenho e aproveitamento em cursos de capacitação e liderança. [...]



Nº 2607-10/000021-1
GS

f) Proposta: Artigo 44 - § 1º²⁹ Os valores atribuídos às funções gratificadas especificadas no caput corresponderão, respectivamente, ao Padrão PJ-11 (R\$ 2.151,08) e PJ-5 (R\$ 802,95); § 2º Fica assegurada a percepção da função gratificada de chefia de cartório aos atuais ocupantes dos cargos especificados nas alíneas H, I, J e L, do inciso I do artigo 55 desta Lei; § 3º a função gratificada de chefia de cartório é privativa do cargo de Analista Judiciário. Excepcionalmente, na falta de Analista Judiciário lotado no cartório, a referida FG poderá ser atribuída na forma do *caput* deste artigo, dentre os técnicos judiciários que comprovem possuir escolaridade de nível superior.

Resposta: Conforme já referido no item 5.5., a questão foi exaustivamente debatida e transformou-se num dos pilares do Projeto do Plano de Carreira. Chegou-se à conclusão que seria absolutamente indispensável que os magistrados pudessem escolher o seu chefe de cartório após a vacância do cargo de escrivão. As funções gratificadas de que trata o artigo 44 do Projeto do Plano de Carreira, somente serão concedidas para servidores que comprovem graduação superior completa em ciência jurídicas e sociais, ciências econômicas, ciências contábeis ou administração, requisito que, em caráter excepcional, somente poderá ser dispensado na serventia do tipo I.

g) Proposta: Artigo 54³⁰ – Sugere-se que o substituto fará jus ao vencimento do cargo ou função na proporção dos dias de efetiva substituição, iguais ou superiores a 10 (dez) dias consecutivos. O § 2º deve ser suprimido: “o pagamento das substituições das funções gratificadas de Chefe e Subchefe de Secretaria de Câmara e de Chefe e Subchefe de Cartório somente ocorrerá quando o afastamento dos respectivos titulares for superior a 30 (trinta) dias”.

²⁹ **Art. 44 Projeto do Plano de Carreira.** Ficam criadas as funções gratificadas de Chefia de Cartório e de Subchefia de Cartório, destinadas aos encarregados da gestão dos cartórios judicial, cível, criminal, de distribuição, de contadoria e de distribuição-contadoria, a serem atribuídas por indicação do Juiz Diretor do Foro, ouvido o Juiz de Direito titular da Vara ou Juizado, dentre os servidores efetivos, independentemente de lotação, que demonstrarem eficiência na avaliação de desempenho e aproveitamento em cursos de capacitação e liderança. § 1º Os valores atribuídos às funções gratificadas especificadas no caput são os constantes do Anexo IV da presente Lei e observarão a classificação da serventia em tipos I, II e III, estabelecida pelo Conselho da Magistratura, segundo a complexidade de seu gerenciamento e volume médio anual de ingresso de novos feitos, conforme estipulado em regulamento. § 2º Anualmente, o Conselho da Magistratura, por proposta da Corregedoria-Geral da Justiça, poderá modificar a classificação das serventias. § 3º As funções gratificadas de que trata o caput deste artigo somente serão concedidas para servidores que comprovem graduação superior completa em Ciências Jurídicas e Sociais, Ciências Econômicas, Ciências Contábeis ou Administração, requisito que, em caráter excepcional, somente poderá ser dispensado nas serventias do tipo I.

³⁰ **Art. 54 Projeto de Plano de Carreira.** Os servidores investidos em cargos em comissão ou funções gratificadas terão substitutos, durante seus afastamentos ou impedimentos eventuais, previamente designados pela autoridade competente, nos termos do regulamento. § 1º O substituto fará jus ao vencimento do cargo ou função na proporção dos dias de efetiva substituição, iguais ou superiores a 10 (dez) dias consecutivos. § 2º O pagamento das substituições das funções gratificadas de Chefe e Subchefe de Secretaria de Câmara e de Chefe e Subchefe de Cartório somente ocorrerá quando o afastamento dos respectivos titulares for superior a 30 (trinta) dias. § 3º No caso das funções do parágrafo anterior, havendo o afastamento simultâneo dos titulares da mesma unidade judiciária, somente se pagará a gratificação de substituição em relação à função de chefia. § 4º Em nenhum caso o substituto perceberá mais de duas gratificações de substituição.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Resposta: A criação do plano de carreira decorreu de estudo aprofundado, não parece prudente alterar sem que haja uma justificativa que dê fundamentos a alteração proposta.

O voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

6.5. Associação dos Servidores da Justiça do Rio Grande do Sul - ASJ (fls. 328/330)

A Associação reiterou os termos dos ofícios números 578, 589, 580/2010-2012-GP, tendo os mesmos sido analisados às fls. 1742/1746.

6.6. Guardas de Segurança (fls. 333/336)

a) Proposta: Artigo 38³¹ – Durante a feitura do Plano de Carreira, novas tarefas envolvendo grande complexidade foram repassadas aos Guardas de Segurança. Sugere a alteração da Função Gratificada FGPJ-5 para FGPJ-11, nos moldes e em sintonia com o que hoje é distribuído ao Segurança lotado no Núcleo de Inteligência (NIJ), tendo em vista que, as funções realizadas possuem grande relevância e identidade de tarefas, ou seja, mesmo com alguma peculiaridades, são consideradas pela Chefia de Segurança como funções estratégicas, dotadas de alta carga de responsabilidade, complexidade e comprometimento.

Resposta: Ciente da responsabilidade do trabalho executado, mas diante da limitação orçamentária para compor todas as funções gratificadas criadas, mantém-se a fixada no projeto (FGPJ-5), no valor de R\$ 802,95.

O voto é para manter o estabelecido no Plano.

6.7. Guardas de Segurança – Classe “H” (Cláudio Almeri Macedo da Silva e outro fls. 338/347)

a) Proposta: Informam que há decisão do CONAD, Tribunal Pleno, e parecer favorável do Diretor Geral para elevação para a classe “M” por ocasião do PCS – houve alteração do nível de escolaridade (CONAD acolheu proposta sem prejuízo do enquadramento quando da reestruturação do quadro de pessoal do 2º Grau – Processo nº 0022-08/000180-8). Alegam descumprimento desta decisão, e que a atribuições e escolaridade do cargo

³¹ **Art. 38 Projeto do Plano de Carreira.** Fica instituída a gratificação de controle da Central de Operações, no valor equivalente à FGPJ-, aos servidores efetivos designados pela Presidência do Tribunal de Justiça, até o limite de 18 (dezoito), para exercer as funções inerentes àquela Central, assim definidas em regulamento.



Nº 2607-10/000021-1

GS

antigo e novo são iguais. Citam exemplo do TCE, que teria feito o reenquadramento. Sugerem que o atual cargo de Guarda de Segurança – Classe H – seja enquadrado, em decorrência da reestruturação de cargos, como Técnico Judiciário – Agentes de Segurança, e a criação quadro especial para o cargo de guarda de segurança, em extinção, com os oito níveis de progressão, partindo do vencimento inicial equivalente à atual classe “M”.

Resposta: Esbarrou-se no concernente ao Guarda de Segurança “Classe H”, no quesito escolaridade. Enquanto que aos próximos integrantes do cargo exigido será de 2º grau, aos atuais, exigia 2º Grau incompleto (Lei nº 11.291/98). Daí a razão de comporem o Quadro Especial (e, extinção). Assim, não há possibilidade de enquadramento, pois embora haja alegação de que as atribuições do cargo novo e antigo sejam as mesmas, a escolaridade é diferente. Por pertinente, reporto-me ainda aos fundamentos postos para a decisão do Expediente nº 0002-12/000049-7 – Guardas de Segurança (item 5.3. – fls. 49 a 51).

6.8. Oficial Superior Judiciário do Tribunal de Justiça (fls. 108/228)

a) Proposta: Sugerem que o total de cargos de Oficial Superior Judiciário (cerca de 390 atualmente) sejam da classe inicial à classe final (desvinculados do número de vagas classe a classe). Com isso, as promoções, para ocorrerem, não ficariam dependentes de aposentadoria, exoneração ou morte de Oficial Superior Judiciário.

Resposta: Analisada no expediente nº 0002-12/000048-9.

b) Proposta: Estabelecer critérios objetivos de periodicidade mínima (1 ano) e máxima (2 anos) para as promoções do Oficial Superior Judiciário, alternando-se a antiguidade na carreira e merecimento.

Resposta: Analisada no expediente nº 0002-12/000048-9

c) Proposta: Promover, inicialmente, após a alteração legislativa, o reenquadramento, classe a classe, dos servidores detentores do cargo de Oficial Superior Judiciário de acordo com a antiguidade na carreira.

Resposta: Analisada no expediente nº 0002-12/000048-9

d) Proposta: Aceitar todos os cursos de nível superior para promoção à “classe P”.

Resposta: Analisada no expediente nº 0002-12/000048-9



Nº 2607-10/000021-1
GS

e) Proposta: Definir que a contar da vigência das alterações da Lei nº 11.292/98, como requerida na proposta Oficial Superior Judiciário, a Administração do Tribunal de Justiça terá 180 dias para efetivar o respectivo enquadramento inicial, dos OSJ, de acordo com a antiguidade na carreira.

Resposta: Analisada no expediente nº 0002-12/000048-9

f) Proposta: Definir que, após esse reenquadramento inicial, decorrido o 1º ano, as promoções serão normalmente retomadas para 50% do contingente total dos OSJ, alterando-se o merecimento e a antiguidade. Da mesma forma, decorrido o 2º ano, as promoções ocorrerão para mais 50% do contingente total de OSJ, alterando-se o merecimento e a antiguidade. As promoções se darão ano a ano para metade dos servidores, configurando-se a periodicidade mínima (1ano) e periodicidade máxima (2 anos) para ascensão dentro da carreira, com alteração da Lei.

Resposta: Analisada no expediente nº 0002-12/000048-9

g) Proposta: Definir o valor da nova classe “s” seja de R\$ 8.526,68, bem como manter o padrão de vencimento básico atual em cada classe do cargo de Oficial Superior Judiciário.

Resposta: Analisada no expediente nº 0002-12/000048-9

h) Proposta: Manutenção da continuidade dos avanços trienais (3% e 5%) e gratificação por tempo de serviço (15% e 25%), bem como os padrões de vencimentos básicos nas classes dos cargos de Oficial Superior Judiciário.

Resposta: Analisada no expediente nº 0002-12/000048-9

6.9. AJURIS – Associação dos Juizes do Rio Grande do

Sul:

a) Proposta: A diferença da remuneração dos assessores de juiz de direito ou de pretor e a dos assessores de desembargador não ultrapasse aquela existente entre os assessorados (Juizes de Direito e Desembargadores).

Resposta: A proposta foi analisada no item 5.5. do presente voto.



Nº 2607-10/000021-1
GS

b) Proposta: Participação de magistrado na Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal (artigo 20 do Anteprojeto)³²

Resposta: A inclusão dos magistrados na Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal deve ser acolhida, na medida em que a Comissão trata de organismo que irá coordenar o mapa de distribuição de pessoas no território, levando em conta critérios técnicos de interesse público no fornecimento do serviço de jurisdição. Logo, a preponderância no processo de informação ao COMAG deve ser pelos gestores das unidades (juízes) com a participação dos servidores.

Assim, o voto é no sentido de incluir magistrados na Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal.

Passando a redação do artigo 20 do Projeto de Plano de Carreira ser a seguinte: “O Conselho da Magistratura expedirá, no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias a contar da publicação desta Lei, resolução instituindo órgão colegiado e sua composição, sob a forma de Comissão, assegurada a participação efetiva de servidores e juízes, à qual competirá, com o auxílio dos serviços administrativos vinculados à Presidência e à Corregedoria-Geral da Justiça. [...]”

c) Proposta: Indicação de Chefia de Cartório. A proposta da AJURIS é de que a indicação seja do juiz de direito, ouvido o juiz diretor do foro. É sabido que algum problema de relacionamento entre os magistrados que jurisdicionam na comarca pode ensejar injunções indesejadas. Exemplifica-se com a hipótese de haver duas varas em uma comarca. Se apenas um dos servidores das duas unidades atender aos requisitos para ser nomeado chefe de cartório, a lei daria margem para que o juiz de direito que exercesse a direção do foro pudesse proceder a arranjo que favoreça sua unidade, relotando o servidor. Além do mais, é o juiz titular da Vara quem tem melhores condições de avaliar o perfil de liderança do servidor que lhe é subordinado. (artigo 44 do Projeto do Plano de Carreira)³³

³² **Art. 20 Projeto do Plano de Carreira.** O Conselho da Magistratura expedirá, no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias a contar da publicação desta Lei, resolução instituindo órgão colegiado e sua composição, sob a forma de Comissão, assegurada a participação efetiva de servidores, à qual competirá, com o auxílio dos serviços administrativos vinculados à Presidência e à Corregedoria-Geral da Justiça: I- planejar e organizar a distribuição equilibrada de cargos servidores nos serviços judiciários e administrativos, observada proporcionalidade da lotação entre os órgãos de 1º e 2º 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- definir os critérios e requisitos para o provimento da função de Chefia de Cartório; VI- estruturar e dirigir o sistema de capacitação e treinamento de servidores; VII- opinar sobre propostas de modificação da classificação das serventias (art. 44, § 2º); VIII- Expedir normas acerca do estágio probatório e deliberar sobre a efetivação no serviço público. Parágrafo Único. Das decisões da Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal, referentes às competências previstas nos incisos II e VII, caberá recursos ao Conselho da Magistratura.

³³ **Art. 44 Projeto do Plano de Carreira.** Ficam criadas as funções gratificadas de Chefia de Cartório e de Subchefia de Cartório, destinadas aos encarregados da gestão dos cartórios judicial, cível, criminal, de distribuição, de contadoria e de distribuição-contadoria, a serem atribuídas por indicação do Juiz Diretor do Foro, ouvido o Juiz de Direito titular da Vara ou Juizado, dentre os servidores efetivos, independentemente de lotação, que demonstrarem eficiência na avaliação de desempenho e aproveitamento em cursos de capacitação e liderança. [...]



Nº 2607-10/000021-1
GS

Resposta: Razão assiste a Associação dos Juízes do Rio Grande do Sul, na medida em que é absolutamente indispensável que os magistrados pudessem escolher, dentro do contingente do cartório, os servidores que ocupariam os cargos de chefia e subchefia. É indiscutível que a chefia exercida de forma adequada, repercute sensivelmente no funcionamento do cartório e no bom andamento do serviço. Assim, necessário que a indicação do Chefe de Cartório seja feita pelo juiz de direito, ouvindo o Juiz Diretor do Foro.

O voto é para que a indicação do Chefe de Cartório seja feita pelo Juiz de Direito, ouvindo o Juiz Diretor do Foro.

Alterando a redação do artigo 44 para: “Ficam criadas as funções gratificadas de Chefia de Cartório e de Subchefia de Cartório, destinadas aos encarregados da gestão dos cartórios judicial, cível, criminal, de distribuição, de contadoria e de distribuição-contadoria, a serem atribuídas por indicação do Juiz de Direito titular da Vara ou Juizado, ouvido o Juiz Diretor do Foro, dentre os servidores efetivos, independentemente de lotação, que demonstrarem eficiência na avaliação de desempenho e aproveitamento em curso de capacitação e liderança.”

6.10. SINDJUS – Sindicato dos Servidores da Justiça do Rio Grande do Sul:

a) Proposta: A proposta em questão não apresenta qualquer esclarecimento que vise sanar ou minimizar o déficit de servidores nos cartórios judiciais de 1º e 2º grau.

Resposta: O Projeto do Plano de Carreira foi elaborado justamente para organizar os cargos e carreiras, com as implicações decorrentes, e não minimizar o déficit de servidores que devem ser objeto de postulação em instrumento diverso.

Assim, o voto é para desacolher a pretensão exposta.

b) Proposta: Existem direitos que foram suprimidos ou mitigados pela redação de diversos dispositivos deste anteprojeto, como o direito de receber o adicional de substituição em caso de chefia de cartório e o “congelamento” dos valores recebidos a título de triênios no cálculo da Parcela Individual Complementar.

Resposta: Com a organização do quadro Projeto do Plano de Carreira, a substituição tende a desaparecer, pois será criada a FG de chefe e subchefe de cartório. Além disto, a substituição tem caráter temporário, não justificando a alegada manutenção de ganhos. Por outro lado, a preocupação da Comissão em elaborar um sistema de evolução funcional essencialmente



Nº 2607-10/000021-1

GS

fundado na filosofia do mérito, de forma a minimizar a antiga estrutura em que ao servidor eram concedidas vantagens tão só pelo decurso do tempo (triênio). Sendo assim, os níveis de progressão são alcançados por meio da avaliação de desempenho, ou seja, merecimento. Os níveis de promoção são alcançados alternativamente por merecimento e antiguidade, conforme disposto no § 1º do artigo 11 do Projeto do Plano de Carreira³⁴.

Nesta nova formatação, não existirá Parcela Individual Complementar (PIC).

Assim, o voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

c) Proposta: A extinção de cargos de chefia de cartório com o argumento de que nem sempre os servidores concursados seriam eficientes. Ao invés de se impor uma relação mais rigorosa para o provimento destes cargos, a solução proposta é a transformação do cargo de provimento efetivo em função gratificada, sendo que o texto não apresenta critério claro e objetivo para o seu preenchimento.

Resposta: O cargo de escrivão será extinto a medida que vagar. Após, a vacância será transformado em Analista Judiciário, onde o magistrado vai poder escolher, dentro do contingente do cartório, os servidores que ocupariam os cargos de chefia e subchefia, posto que constatado pela sistemática atual vigente, que nem sempre o servidor efetivo que prestou concurso para aquela atividade apresenta as condições indispensáveis para tanto. É indiscutível que a chefia exercida de forma adequada, repercute sensivelmente no funcionamento do cartório e no bom andamento do serviço. Sendo assim, essa é uma das questões de ordem conceitual e ideológica do anteprojeto do plano de carreira.

O voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

d) Proposta: O modelo de avaliação profissional repete o modelo arcaico de simples avaliação da chefia imediata, sem contemplar uma forma de avaliação que submeta o servidor a uma análise que contemple não só as condições oferecidas no ambiente de trabalho, mas também que os próprios servidores possam avaliar seus colegas.

Resposta: Os instrumentos de avaliação de desempenho será estabelecido em regulamento próprio, devendo a discussão ficar para quando da elaboração do citado regulamento. Quanto à composição da Comissão de

³⁴ **Art. 11 Projeto de Plano de Carreira.** A promoção é a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte. § 1º A promoção será alternada, segundo os critérios de merecimento e antiguidade, observado o interstício mínimo de um ano em relação à progressão funcional imediatamente anterior, consideradas as limitações da Lei Orçamentária e de Responsabilidade Fiscal. [...]



Nº 2607-10/000021-1

GS

Movimentação e Gestão de Pessoa, alteração foi promovida na redação do artigo 20³⁵ do Projeto de Plano de Carreira de forma a assegurar a participação efetiva de servidores na referida comissão.

Assim, o voto é para desacolher a pretensão exposta.

e) Proposta: O modelo não visa tentar corrigir algumas distorções históricas, como a ausência de data-base.

Resposta: O Projeto do Plano de Carreira foi elaborado justamente para organizar os cargos em carreira, com as implicações decorrentes, questões como data-base já foi fixada.

O voto é para afastar a pretensão exposta.

f) Proposta: Inexiste esclarecimento sobre os servidores aposentados, assim como nenhuma proposta de gestão e desenvolvimento foi apresentada para os empregados públicos (servidores celetistas).

Resposta: Aos empregados celetistas, nada impede a que, se assim deliberado pela Administração deste Tribunal, seja elaborado um plano de cargos e salários, observadas as especificidades inerentes ao vínculo contratual de trabalho. Os inativos também serão enquadrados e a eles ficará assegurada a irredutibilidade de remuneração.

O voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

6.11. Departamento de Informática (fls. 230/246)

a) Proposta: Artigo 39, § 4º³⁶ - O valor correspondente a 50% da gratificação de que trata o caput é cumulável com a percepção das funções gratificadas de Diretor de Tecnologia de Informação, Diretor de Departamento, Diretor do Departamento de Suporte e Produção, Chefe de Serviço, Chefe de Seção e Chefe de Equipe.

³⁵ **Art. 20 Projeto do Plano de Carreira.** O Conselho da Magistratura expedirá, no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias a contar d da publicação desta Lei, resolução instituindo órgão colegiado e sua composição, sob a forma de Comissão, assegurada a participação efetiva de servidores, à qual competirá, com o auxílio dos serviços administrativos vinculados à Presidência e à Corregedoria-Geral da Justiça. [...]

³⁶ **Art. 39 Projeto do Plano de Carreira.** Fica instituída a Gratificação por Atividade em Tecnologia da Informação e Comunicação, destinada ao servidor efetivo, lotado em Departamento integrante da Direção de Tecnologia da Informação e Comunicação, e que exerça exclusivamente atividades de análise e desenvolvimento de sistemas, programação, treinamento, suporte ou atendimento especializado de sistemas de informação e comunicação. [...] § 4º O valor correspondente a 50% da gratificação de que trata o caput é cumulável com a percepção das funções gratificadas de Diretor de Departamento, Chefe de Serviço e Chefe de Seção.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Resposta: A criação do plano de carreira decorreu de estudo aprofundado pela Comissão, não parece prudente alterar sem que haja uma justificativa que dê fundamentos a alteração proposta.

O voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

b) Proposta: Gratificação de Representação - Como o PL/120 prevê gratificação de representação ao Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação, equiparando-se ao Diretor Administrativo, Financeiro e Judiciário, deve ser incluída, em tal gratificação.

Resposta: O Plano não previu gratificação de representação para Diretores de Departamento. Além do mais, o requerente não apresentou justificativa plausível a inclusão deste cargo na gratificação.

Assim, o voto é para afastar a pretensão exposta, mantendo o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

c) Proposta: Artigo 39, § 3º³⁷ - A fim de prever a possibilidade de percepção da gratificação "GATIC" para quem ficará em "quadro especial" a ser extinto. Como a previsão de percepção da gratificação GATIC contempla todos os servidores lotados no Departamento de Informática, independente do cargo (desde que estejam executando tarefas afeitas a tecnologia da informação e comunicação), outros cargos do quadro geral do Poder Judiciário, não exclusivos do Departamento de Informática, poderão perceber a gratificação. Sendo assim se algum servidor estiver no "quadro extinto" recebendo o adicional de curso superior (40%), o texto deve permitir que ele também receba.

Resposta: A criação do plano de carreira decorreu de estudo aprofundado pela Comissão, não parece prudente alterar sem que haja uma justificativa que dê fundamentos a alteração proposta.

O voto é para manter o estabelecido no Projeto do Plano de Carreira.

7. Repercussão Financeira e de Responsabilidade Fiscal do Modelo Atual

³⁷ **Art. 39 Projeto do Plano de Carreira.** Fica instituída a Gratificação por Atividade em Tecnologia da Informação e Comunicação, destinada ao servidor efetivo, lotado em Departamento integrante da Direção de Tecnologia da Informação e Comunicação, e que exerça exclusivamente atividades de análise e desenvolvimento de sistemas, programação, treinamento, suporte ou atendimento especializado de sistemas de informação e comunicação. [...] § 3º A gratificação de que trata o caput não é cumulável com a percepção de outra gratificação, e não é incorporável aos proventos.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Conforme informação da Assessoria de Planejamento, com os novos critérios de enquadramento e de progressão, o custo total do PCS ficaria em torno de R\$ 73 milhões por ano, com um acréscimo médio anual de R\$ 11 milhões em função do crescimento na carreira, conforme quadro abaixo, que demonstra a evolução da folha dos servidores enquadrados no Plano nos próximos 20 anos:

Base folha atual - outubro /2013 (sem DEA)			
	R\$ 148.366.764	R\$ 2.065.034.062	
ACRÉSCIMO:	Custo Anual	Folha Futura	% relação folha atual
Custo Total Implantação	R\$ 73.098.742	R\$ 2.138.132.803	3,54%
Estimado Plano 2016*	R\$ 9.485.000	R\$ 2.147.617.804	4,00%
Estimado Plano 2017*	R\$ 9.603.563	R\$ 2.157.221.367	4,46%
Estimado Plano 2018*	R\$ 9.803.774	R\$ 2.167.025.140	4,94%
Estimado Plano 2019*	R\$ 9.926.321	R\$ 2.176.951.461	5,42%
Estimado Plano 2020*	R\$ 10.167.804	R\$ 2.187.119.265	5,91%
Estimado Plano 2021*	R\$ 10.294.901	R\$ 2.197.414.166	6,41%
Estimado Plano 2022*	R\$ 10.543.945	R\$ 2.207.958.111	6,92%
Estimado Plano 2023*	R\$ 10.675.744	R\$ 2.218.633.855	7,44%
Estimado Plano 2024*	R\$ 10.932.576	R\$ 2.229.566.431	7,97%
Estimado Plano 2025*	R\$ 11.069.233	R\$ 2.240.635.664	8,50%
Estimado Plano 2026*	R\$ 11.334.088	R\$ 2.251.969.752	9,05%
Estimado Plano 2027*	R\$ 11.475.764	R\$ 2.263.445.516	9,61%
Estimado Plano 2028*	R\$ 11.748.882	R\$ 2.275.194.398	10,18%
Estimado Plano 2029*	R\$ 11.895.743	R\$ 2.287.090.141	10,75%
Estimado Plano 2030*	R\$ 12.177.373	R\$ 2.299.267.514	11,34%
Estimado Plano 2031*	R\$ 12.329.590	R\$ 2.311.597.104	11,94%
Estimado Plano 2032*	R\$ 12.619.987	R\$ 2.324.217.091	12,55%
Estimado Plano 2033*	R\$ 12.777.737	R\$ 2.336.994.827	13,17%
Estimado Plano 2034*	R\$ 13.077.164	R\$ 2.350.071.991	13,80%
Estimado Plano 2035*	R\$ 13.240.628	R\$ 2.363.312.620	14,44%
Acrcsc Anual, em média	R\$ 11.258.991	R\$ 2.249.665.211	8,94%

A despesa com o enquadramento dos atuais servidores, bem como com a paridade para os inativos, seria de R\$ 4 milhões e R\$ 500 mil por ano, respectivamente.

Cabe ressaltar que as despesas mais significativas, quais sejam, a implantação das FGs das chefias de cartório e a melhoria da remuneração de Assessor de Juiz de Direito/Pretor serão diluídas ao longo de 5 anos, para reduzir o impacto sobre a folha de pagamento.

Foram levados em conta para os cálculos: o quadro atual de cargos criados no Poder Judiciário, com vencimento básico, vantagens e despesa patronal. A projeção do comportamento da LRF levou em conta a previsão de reposição salarial de 5% ao ano para os servidores, bem como reajuste anual do subsídio no mesmo percentual.

Neste novo cenário, com a base de cálculo acima explicitada e com previsão de crescimento anual da receita corrente líquida em 5% ao ano mantido o número atual de cargos criados, o índice ultrapassaria o limite de alerta (5,29%), mas ficaria abaixo do limite prudencial (5,59%), a partir do qual iniciam as restrições impostas pela lei.



Nº 2607-10/000021-1
GS

O fato do índice previsto se aproximar perigosamente do limite prudencial já no 3º ano da implementação das progressões exigirá um cuidadoso, detalhado e permanente controle.

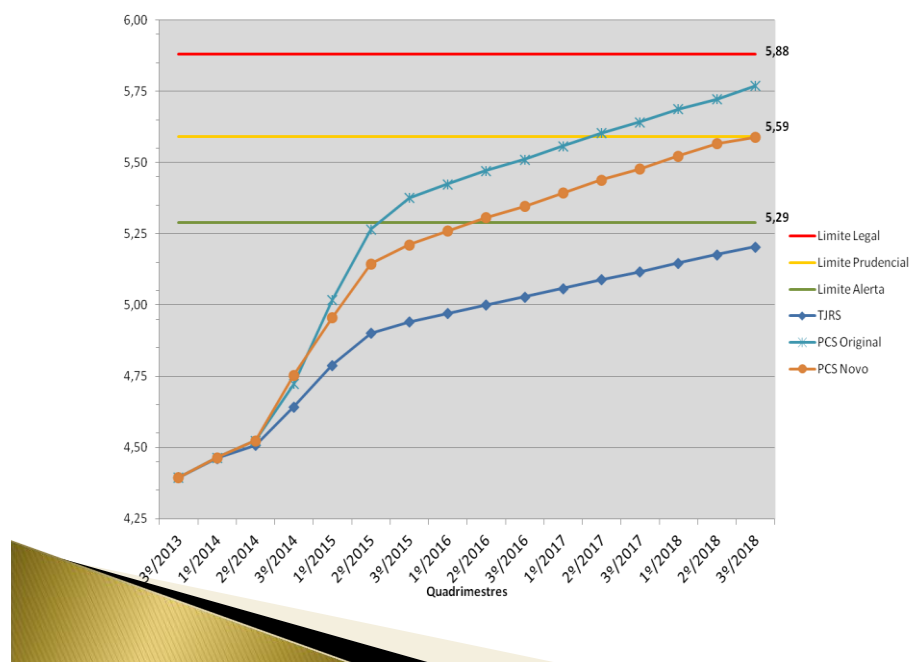
Cabe ressaltar que a Lei de Responsabilidade Fiscal estabelece três patamares de limites para as despesas com pessoal. O primeiro seria o limite de alerta, correspondente a 5,29%, conforme art.59, § 1º, II – a partir do qual há um alerta do Tribunal de Contas do Estado de que a despesa com pessoal ultrapassou 90% do limite máximo estabelecido para o Poder. A este, se seguiria o limite prudencial, estabelecido no parágrafo único do artigo 22 da referida Lei, que corresponde a 5,59%. Atingido este limite, de 95% da despesa total permitida, fica vedada qualquer criação de cargo, emprego ou função; alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa; provimentos de cargos ou contratação de pessoal; concessão de vantagens, aumentos, reajustes ou adequação de remuneração a qualquer título; e pagamento de horas extras. Por fim, o artigo 20, II, "b" estabelece o limite máximo, que é de 6% para o Poder Judiciário – ficando em 5,88% no Estado do Rio Grande do Sul em função da existência da Justiça Militar.

Nestas condições, e no momento atual, existiria viabilidade na LRF, cabendo, todavia, à Administração a necessidade de gerenciar com bastante cautela novas nomeações e, especialmente qualquer pretensão de criação de novos cargos, bem como a concessão de qualquer benefício não previsto no presente Plano.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Índice com relação a LRF



Sob o aspecto orçamentário e financeiro, o orçamento de 2014 foi elaborado com recursos suficientes ao pagamento da folha, no patamar atual, acrescido de margem destinada a nomeações e pagamento de passivos, dentre outros. Embora não contemple recurso específico, desde que haja a necessária compensação, seja pelo diferimento das nomeações ou pela redução de pagamento de passivos, os valores decorrentes da implantação do Plano poderão ser suportados pelas dotações previstas na referida Peça Orçamentária.

Para os orçamentos futuros, caberá à Administração garantir base orçamentária suficiente para suportar as despesas com pessoal, eis que as novas despesas passarão a integrar o novo patamar da folha de pagamento do Poder Judiciário.

No modelo atual, as carreiras existentes no 1º e 2º graus tem baixo impacto, inexistindo para determinados cargos, observando-se um mínimo e controlável crescimento vegetativo da folha. Com o novo modelo, trazendo a ampliação dos benefícios para a carreira, as promoções causarão impacto significativo no crescimento das despesas.

O panorama aqui posto poderá ser alterado tanto pelo comportamento da receita, quanto pelo índice de majoração do subsídio, fatores que independem da atuação do Poder Judiciário Estadual.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Os cálculos foram feitos prevendo o provimento de todos os cargos que passariam a integrar o PCS, e com previsão de longo prazo (20 anos), o que dá certa margem de segurança. Por outro lado, será necessário um maior e mais cuidadoso controle das despesas com pessoal, uma vez que o processo e os efeitos são irreversíveis e determinantes para a Administração do Tribunal de Justiça.

Esta a razão pela qual proponho, seja acrescida ao Plano, deliberação no sentido de criar um setor específico (que poderá funcionar junto a algum dos já existentes). Este novo setor deverá ser devidamente aparelhado para atender não só ao controle a que me referi antes, como também para efetuar com segurança a transição do atual sistema para a carreira que efetivamente passará a existir, regida por um só documento legal e na qual todos os servidores estarão inseridos.

8. Conclusão

No que diz respeito ao quadro de servidores, num dos pilares principais do Plano foram resguardadas as condições atuais daqueles que são os responsáveis por conduzir a administração da jurisdição de 1º grau. Procurou-se assegurar aos ocupantes dos cargos de Escrivão e demais chefias de cartórios, ora em extinção, a manutenção da situação atual, de modo a afastar eventual insegurança decorrente da implantação de um novo plano de carreira, nos moldes ora propostos. Por conseqüência, são colocados em extinção os atuais cargos de Escrivão, Distribuidor, Contador, Distribuidor Contador e Oficial Ajudante na medida da sua vacância, não havendo a migração dos atuais chefes de cartório para o sistema proposto.

Isso produz, s.m.j., além da segurança para os servidores que já estão no quadro com a função de chefia, a sensação de estabilidade que conduz à manutenção do espírito corporativo. Por outro lado, fornece à Administração a possibilidade de transição para o novo sistema, sem risco de solução de continuidade naquilo que atualmente é uma das molas mestras da política da gestão de pessoas, o comprometimento. É sabido que os Escrivães e outras chefias reagiram com vigor contra a possibilidade de afastamento da chefia por livre escolha do magistrado, ainda que mantidas as vantagens. E para que a transição entre os dois modelos tenha a garantia de atendimento de interesse público é fundamental que a transferência do conhecimento adquirido ocorra de forma segura e paulatina.

Em suma, esta é a proposta que viabiliza a aprovação e implantação de um Plano de Cargos e Salários no PJ RS que tenha vida longa.

Como já estaremos acima do limite de alerta (5,29%), próximos do limite prudencial (5,59%), não há espaço para concessões, nem mesmo para a criação de cargos, exceto não se os proveja.



Nº 2607-10/000021-1
GS

Mais, como dito e justificadamente louvado, o Plano por sua concepção estrutural, em que tudo tem uma lógica e uma razão de ser e existir, não há, por isto, espaço para modificações, eis que qualquer mudança pode desarranjar o todo, transformando o Plano que tem começo, meio e fim, em algo que só terá início, mas um fim muito rápido e indesejado.

Por todas estas razões, rejeito todas as postulações incidentes e paralelas, porque, além de significarem ainda maior impacto financeiro, desmantelariam o plano na sua concepção estrutural, inviabilizando-o. Quanto ao mérito, **voto pela aprovação do plano conforme inicialmente proposto com as alterações aqui sugeridas** e que foram postas unicamente com o objetivo de torná-lo viável do ponto de vista financeiro-orçamentário e para que não encontrasse óbice do ponto de vista da LRF.

É o voto.

DES. ANDRÉ LUIZ PLANELLA VILLARINHO – Acompanhamento do Relator.

DES. ORLANDO HEEMANN JÚNIOR – Acompanhamento do voto do em. Relator, apenas com restrição à proposta de “progressão” periódica do servidor, a cada dois anos, sem que essa promoção corresponda a novas funções, ou transferência de setor, de unidade, ou de Comarca. Parece-me que esse sistema de promoção foi adotado na carreira de professor estadual, o que “inchou” o quadro e o tornou inadministrável.

Minha manifestação tem natureza eminentemente de preocupação, é verdade. Porém, em regra, todas as carreiras pressupõem movimentação e prévia existência de vagas na posição superior, o que permite projeções orçamentárias. Do contrário, se a promoção decorrer do mero lapso de tempo, a administração não terá condições de eventualmente suspender a chamada “progressão”, diante de eventuais dificuldades financeiras. A ausência de prévia vaga, em promoção, faria com que, no decorrer do tempo, se perca a previsão orçamentária e desestimula a movimentação.

É o voto.

DES. ANGELO MARANINCHI GIANNAKOS – Acompanhamento do Relator.

DES. MARCELO BANDEIRA PEREIRA, PRESIDENTE – Acompanhamento do Relator.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA



Nº 2607-10/000021-1
GS

DES. MARCELO BANDEIRA PEREIRA (PRESIDENTE) –
PROC. Nº 2607-10/000021-1 – **“APROVARAM A PROPOSTA DO**
RELATOR.”