Porto Alegre, 28 de outubro de 2026 Ofício n° 27/2026

Ao Exmo. Sr. Dr. Des. Presidente Eduardo Uhlein.

Objeto: Revisão Proposta Plano de Carreira.

A ASSOCIAÇÃO DOS OFICIAIS DE JUSTIÇA DO RIO GRANDE DO SUL – ABOJERIS, vem, respeitosamente, à presença de V. Exa., por seus representantes infra assinados, apresentar as sugestões para revisão da proposta apresentada pela Administração para alterações no Plano de Carreira dos servidores do Poder Judiciário, nos termos que seguem:

É medida necessária e sempre bem-vinda a iniciativa do Tribunal de Justiça em apresentar propostas de melhoria para o Plano de Carreia dos seus servidores. Da mesma forma, confiamos que com a atual gestão seja reestabelecido o processo de construção coletiva adotado quando do desenvolvimento do anteprojeto de lei que viria a ser convertido na Lei Estadual n° 15.737/2021.

O avanço obtido com a implantação do Plano de Carreira, demonstrou que o exercício de escuta e diálogo, promovido via comissão e entidades representativas, é o melhor caminho para a implantação de medidas que atendam simultaneamente aos anseios da categoria e às necessidades da Administração Pública.

Imbuídos desse espírito, entendemos que a proposta apresentada no que tange à revisão da matriz salarial comporta melhor reflexão, não se mostrando a mais justa e adequada ao atendimento da categoria. A seguir apresentamos nossas razões e submetemos à apreciação propostas alternativas de revisão da matriz salarial, as quais dialogam com as preocupações externadas.

A proposta estabelece índices diversos de revisão da matriz, a depender do cargo, utilizando-se para tanto de uma classificação estabelecida a partir da remuneração permanente, de modo que os cargos que tenham média da remuneração permanente menor, sejam contemplados com índice de reajustamento superior.

Inicialmente, é importante requerer o acesso das entidades à integralidade da proposta, com os dados e cálculos que geraram a média remuneratória, para que tenhamos os elementos necessários à análise da integralidade da proposta apresentada.

Ainda assim, como primeiro aspecto a ser revisto, trataremos da metodologia baseada em média da remuneração.

I. DA INADEQUAÇÃO DO USO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA

Aparentemente, no intuito de atender à base denominada "*Quem ganha menos, recebe mais*" para a construção da proposta apresentada, foi escolhido o critério de aferição da remuneração global para o cargo, contemplando parcelas pagas com habitualidade – avanços, adicional por tempo de serviço, GDI, dentre outras – em conjunto com o vencimento básico do cargo, procedendo-se a uma classificação do cargo pior ao mais bem remunerado.

A partir de tal metodologia, passa-se à distribuição dos índices de valorização destinando maior variação aos que teriam uma média menor.

Ocorre que a própria obtenção da média remuneratória proporciona indevida diferenciação dentro do quadro de servidores e atribui a um grupo expressivo, o "peso remuneratório" das vantagens temporais já inexistentes e que jamais serão adquiridas.

Em apertada síntese: incluir um novo servidor, padrão A1, A2 ou A3, em um grupo, cuja média remuneratória é impactada substancialmente por aquisição de vantagens temporais de longa data, é excluir da valorização quem não é equiparável.

Por força do advento da Emenda Constitucional n° 78/2020, há mais de 6 (seis) anos os novos servidores não só deixam de adquirir 3% (três por cento) a cada 3 anos de serviço público, como deixam de obter aos 15 anos (ou 25) um expressivo acréscimo de 15% ou 25%, acumulado com os avanços e demais vantagens.

As vantagens temporais são verbas de caráter personalíssimo, **inclusive, já extintas**, que não podem ser utilizadas de forma coletiva, como se todos os Oficiais de Justiça Estaduais tivessem direito. Sob esse viés, **não estão em patamar de equivalência** um Oficial de Justiça Estadual que ingressou em 2022, recebendo o padrão A1, e um Oficial de Justiça Estadual, transformado por força da Lei Estadual n° 15.737/2021, com 28 anos de serviço público. O segundo, além de ser contemplado com a regra transitória dos avanços de 5% (cinco por cento), deteria à época 45% (quarenta e cinco por cento) de avanços e 25% (vinte e cinco por cento) de adicional por tempo de serviço, isso sem contabilizar reflexos decorrentes de metodologia de preservação do cálculo das parcelas "Avanço EC/19" e "Adicional EC/19".

Ser incluído no grupo de média, profundamente impactado por uma situação já incompatível com sua realidade, **é restringir-lhe os efeitos da valorização, em absoluto descompasso com as premissas da proposta**. O servidor perde no índice, e perde na perspectiva de crescimento, em um cargo que não tem mais, por exemplo, as vantagens temporais.

Ao contrário de atender à valorização justa dos servidores e, em especial, **criar carreiras atrativas para os que ingressaram recentemente**,

estende como ônus as vantagens existentes para um grupo de inativos e ativos já com longo tempo de casa.

Mas o prejudicado, não é apenas o jovem servidor. Aquele que contribuiu por décadas com o Poder Judiciário, e agora teve obstado o crescimento periódico da remuneração com as modificações da EC n° 78/2020, ao se aproximar da inativação, passa a ter menor valorização e, assim, impactar negativamente na formação do seu benefício de aposentadoria. Além das reduções esperadas, com contribuição previdenciária sobre os proventos, perda de vantagens vinculadas ao exercício e parcelas de caráter indenizatório, como auxílio-saúde, a projeção de crescimento do benefício fica retida, impactando em efeito cascata o valor inicial da prestação previdenciária.

Essas considerações já seriam suficientes para retratar que **o modelo adotado não atende propriamente às bases apresentadas pela Administração** sob as quais estaria fundada a proposta de revisão da matriz. Contudo, merece ser ainda referido, que a própria composição da remuneração utilizada é controversa.

Por outro lado, novamente fugindo ao conceito do qual partiu a Administração, verificou-se que na média do Oficial de Justiça Estadual estaria **incluído o valor do Auxílio-Condução**, parcela que estranhamente foi considerada para cálculo de "média remuneratória", mas permanece, por convicção da Administração, **sendo desconsiderada para reflexos em licença-prêmio, férias, e demais rubricas**, sob a justificativa de deter natureza indenizatória. O auxílio-condução é parcela integralmente indenizatória das despesas de locomoção (transporte) dos Oficiais de Justiça Estaduais no cumprimento de sua função jurisdicional. Ou seja, são verbas pagas como indenização de despesas inerentes à entrega da função pública, não compondo ganhos de natureza remuneratória ao servidor, nos mesmos moldes das diárias por exemplo. Ainda, não é pago de forma ininterrupta, não sendo devido em férias, licenças e afastamentos, nem mesmo incidindo Imposto de Renda e nem possuindo reflexos previdenciários.

Ora, se a intenção da administração é que o auxílio-condução possua natureza remuneratória, todos os demais reflexos deverão incidir sobre ele, inclusive para o cálculo do auxílio-saúde e demais vantagens mencionadas, o que não ocorre.

Outro ponto que merece destaque na construção da média pela remuneração, é sua divisão entre os servidores ativos, desconsiderando a existência de cargos vagos, cuja vacância se dá exclusivamente por liberalidade e conveniência da administração, o que provoca, ainda, distorção nas médias remuneratórias. Se os cargos estivessem providos, considerando-se o provimento no A1, as médias remuneratórias seriam ainda menores, o que não ocorre por culpa e responsabilidade do servidor efetivo. Ao contrário, os Oficiais de Justiça se veem obrigados a suprir a falta de provimento dos cargos vagos.

Esses são exemplos, que uma vez mais demonstram que **a "média remuneratória" não é um conceito seguro** para classificar o conjunto de servidores do Poder Judiciário, com toda a riqueza de peculiaridades de cada

cargo, sequer justo para definir a distribuição de índices de reajustamento entre os cargos.

II. DA NECESSIDADE DE VALORIZAÇÃO DE TODO O QUADRO E DO RISCO DO ACHATAMENTO DOS PADRÕES MAIS ELEVADOS COM PREJUÍZOS SISTÊMICOS

Tendo em conta que a classificação adotada pela média promove distorções e prejudica o desenvolvimento na carreira dos novos servidores, assim como daqueles que estão próximos à inativação, é relevante ter-se em mente que a revisão da matriz salarial é medida que deve ser destinada à readequação em favor de todo o quadro.

O escalonamento de índices, distribuído entre cargos, expõe algumas inconsistências:

- Adota um paradigma remuneratório interno, fixando o insuficiente como meta e olvidando da realidade nacional;

- passa a definir um **subteto**, a partir do qual o crescimento remuneratório de um determinado cargo começa a se inferir ao crescimento dos demais cargos. Como consequência, no extremo igualam-se todos os vencimentos ou se criam faixas remuneratórias estanques, **achatadas pelo maior cargo subvalorizado**;

- distancia-se a política de pessoal do conceito constitucional – art. 39, § 1º da CF/88 – segundo o qual a remuneração é fixada a partir das peculiaridades do cargo. É necessário que o reajustamento dos padrões remuneratórios dos cargos, conservem a aplicação dessa disposição o que se dá, na prática, pelo não achatamento decorrente da subvalorização.

A apresentação da proposta, bem revela a preocupação que as entidades têm com o paradigma remuneratório: **os padrões básicos dos servidores gaúchos encontram-se bastante aquém, dos padrões de diversos outros Tribunais de Justiça do país**.

Não se ignora que a proposta tem por escopo demonstrar outros impactos financeiros complementares (ou reflexos) ao vencimento básico, a revelar ao final um ganho financeiro global aos servidores. Entretanto, quando se fala em valorização da matriz, partindo-se do comparativo com a carreira dos servidores do Poder Judiciário de outros estados da federação, leva-se em conta o montante justo à contraprestar a atividade básica do cargo, incorporando-se como um direito adquirido remuneratório (no mínimo tutelado pelo princípio da irredutibilidade) e que será invariavelmente base de fixação dos proventos de inatividade. Tem-se, portanto, segurança jurídica na intangibilidade do valor, perspectiva de reflexo futuro, e reconhecimento do valor intrínseco às atividades desempenhadas na normalidade do cargo.

Na atualidade, o Oficial de Justiça Estadual, padrão A1, parte de R$ 7.982,58 e, ao final da carreira – portanto após milhares de horas de formação adquiridas, quase duas décadas de avaliações positivas – poderia alcançar R$ 17.529,42, **sendo que em ambos os montantes, está absorvido um adicional que vinha sendo pago até 2021, o de risco de vida**.

Se tomarmos apenas alguns **Tribunais de mesmo porte ou porte similares** do país, teremos que o Rio Grande do Sul é o último colocado no padrão inicial:

- TJRS: R$ 7.982,58 (básico com risco de vida incluso)
- TJBA: R$ 6.943,74[1] + risco de vida de 30% (GAE[2]) = R$ 9.026,86
- TJPR: R$ 9.032,64 (básico com risco de vida incluso)[3]
- TJSC: R$ 10.844,35 + risco de vida de 5,81% = R$ 11.474,41[4]
- TJSP: R$ 11.402,02 (básico com risco de vida incluso)[5]

O descompasso entre o vencimento básico do cargo entre os demais estados da federação, permite a melhor compreensão quanto à adequada valorização dos servidores gaúchos e revela a competitividade e perspectiva de retenção de talentos.

Em se tratando de atividade peculiar ao Poder Judiciário – ainda que existam atividades de parcial semelhança no âmbito do Ministério Público e Tribunal de Contas – o parâmetro de comparação deve vir dos demais Tribunais de Justiça.

Nesse sentido, **a métrica das médias remuneratórias deixa de lado o cargo a nível nacional** e se volta para a política de pessoal já implementada, dando por atendida a necessidade de maior valorização dos servidores que ficam no topo do critério empregado na proposta apresentada.

E isso tem uma consequência nefasta: o pouco conquistado por parte da categoria, gradualmente torna-se a meta geral, restringindo o crescimento de todos por mecânicas como a proposta de distribuição desequilibrada de índices de revisão da matriz salarial.

De fato, a destinação de índices mais elevados aos cargos de menor remuneração – o que de fato na proposta sequer se concretiza em absoluto, a exemplo do índice destinado aos Auxiliares – **a médio prazo promove o achatamento da matriz**.

Para além das consequências práticas, agrega-se um aspecto jurídico que se não é de imediato afrontado, com o tempo ocorrerá. Isso porque, o art. 39, § 1º da CF/88, tem previsão de bastante clareza sobre a definição dos componentes remuneratórios dos cargos públicos:

---

[1] https://www.tjba.jus.br/transparencia/wp-content/uploads/2026/05/REMUNERACAO-CARGOS-EFETIVOS-05.2026.pdf

[2] https://www.sinpojud.org.br/UserFiles/File/Legislacao/Lei%2011170-2008PCS.pdf

[3] https://publico.bi.tjpr.jus.br/extensions/resolucao-102-2009-cnj/anexo03.html?_gl=1*yj8og2*_ga*NjczOTEyODMuMTc5MjcwMTgwMg..*_ga_3436Q8QMWW*czE3OTI3MDE4MDIkbzEkZzEkdDE3OTI3MDIwOTUkajU3JGwwJGgw

[4] https://www.tjsc.jus.br/documents/d/servidor/tabela_reposicao_maio_2026-pdf

[5] https://www.tjsp.jus.br/Download/Portal/CanaisComunicacao/Transparencia/ResCNJ102_Default/Anexo03a/rescnj215anexo03a202604.pdf

> Art. 39 [...]
>
> § 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:
>
> I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;
>
> II - os requisitos para a investidura;
>
> III - as peculiaridades dos cargos.

O dispositivo constitucional determina que tanto na fixação legal dos padrões de vencimento (o que inclui não só o básico, como os níveis subsequentes), como na dos demais componentes remuneratórios, as características do cargo devem ser sopesadas, no que se incluem escolaridade, complexidade, responsabilidades, peculiaridades das atribuições. No caso dos Oficiais de Justiça Estaduais, **o risco de vida é corresponde a 35% do vencimento básico**, o que está sendo desconsiderado na comparação pela média remuneratória, consoante à sua **natureza e peculiaridades do cargo, cujas atividades são externas e diferentes das exercidas por outros cargos**.

Assim, o comando perderia totalmente sua eficácia, se a sua exigibilidade estivesse condicionada à fixação original, sem que alcance eficácia sobre todas as modificações, dentre as quais, as decorrentes de reajustes na matriz salarial.

Se, por um lado, o comando do art. 37, inc. X da CF/88, assegura que a revisão geral anual – cuja aptidão é a de recomposição inflacionária – seja linear, as demais revisões não fundadas apenas na recomposição inflacionária, devem observância ao § 1º do art. 39.

Ademais, os ajustes remuneratórios também se alicerçam na evolução do cargo: o tempo traz maior complexidade, responsabilidade, exigências e atualizações ao servidor, para fins de sua adequação à realidade que não existia quando do ingresso no concurso.

Disso resulta, portanto, que é **inafastável a observância às características e peculiaridades dos cargos quando da revisão da matriz salarial**, a fim de que sejam preservadas as distinções naturais e que justificaram o especial dimensionamento, **afastando-se o paradigma interno e o risco de achatamento**, quando o parâmetro de controle é justamente a atividade remunerada nos demais Tribunais do país, o que torna a proposta apresentada questionável em relação à sua constitucionalidade.

III. DA PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DE CRITÉRIO DE REVISÃO DA MATRIZ SALARIAL

Pressuposto fundamental para uma apresentação de proposta sólida, que permite a construção colaborativa e o diálogo transparente, é a

disponibilização de dados concretos da proposta, como impactos financeiros e quantitativos de cargos atingidos.

Entretanto, não podemos deixar de apresentar sugestão que certamente pode ser adequada na presença de demais elementos objetivos.

De início, destacamos que não se vislumbra qualquer preceito constante da Constituição Federal que trate a respeito de regras e princípios relativos à revisão de matriz salarial em plano de carreira, ressalvado o disposto no art. 39, § 1º, já transcrito.

Nesse sentido, tratando-se de ato normativo primário, que não desafia disposição expressa na Constituição Federal, **não há óbice para que a matriz seja revista utilizando-se um único índice de forma linear**.

Com efeito, a opção por um índice único não transmuta a revisão da matriz em hipótese de revisão geral anual de que trata o art. 37, inc. X da CF/88, já que se encontra dentro da competência normativa do Poder Judiciário em relação ao plano de carreira de seus servidores.

Para que houvesse qualquer confusão conceitual, ter-se-ia como indispensável, a existência de inequívoca intenção, constante da Justificativa do ato normativo, de concessão de reajuste inflacionário linear com fundamento na revisão geral anual. Nesse sentido, quando do julgamento da ADI n° 3.538/RS, na qual foi reconhecida a inconstitucionalidade da revisão geral estabelecida através da Lei Estadual n° 12.299, de 27 de junho de 2005, colhe-se do voto-condutor do Min. Gilmar Mendes:

> [...] Após análise acurada dos documentos presentes nos autos, que correspondem ao processo legislativo da lei impugnada, e das manifestações do Advogado-Geral da União e do Procurador-Geral da República, não tenho dúvida de que a Lei n. 12.299, de 27 de junho de 2005, do Estado do Rio Grande do Sul, trata, na verdade, de revisão geral anual da remuneração dos servidores do Poder Judiciário local. A descrição anteriormente realizada do processo legislativo que culminou na edição da Lei n. 12.299/2005 assim o demonstra. E a Justificativa apresentada no Projeto de Lei n. 306/2004 também esclarece esse entendimento:
>
> > "Busca o presente projeto de lei recompor os vencimentos dos servidores do Poder Judiciário Estadual em 3% (três por cento) a partir de março de 2005 e em 5,53% (cinco vírgula cinquenta e três por cento) a partir de agosto de 2005, resultando numa repercussão financeira média anual de 8,69% (oito vírgula sessenta e nove por cento), com o objetivo de recuperar a perda do poder aquisitivo da moeda. De salientar que o mesmo percentual de recomposição está sendo proposto para os vencimentos dos Magistrados, vindo, pois a presente medida ao encontro da norma constitucional prevista no art. 37, inciso X da Constituição Federal".
>
> Como se pode ver, a própria justificativa do projeto de lei baseia-se no art. 37, inciso X, da Constituição. Às fls. 224-225 e 265-266, o Governador do Estado do Rio Grande do Sul junta Relatório de Gestão

> Fiscal do Poder Judiciário estadual, no qual está consignado que as importâncias referentes à Lei Estadual n. 12.299 são relativas à concessão de "revisão anual salarial". Dessa forma, como bem acentuado no parecer do Procurador-Geral da República, "em sendo o escopo da revisão geral anual prevista no inciso X do artigo 37 da Constituição garantir, exatamente, a recomposição do poder aquisitivo da moeda, há que se concluir que assiste razão ao requerente quando este afirma que a Lei Estadual n. 12.299/2005 não provoca simples aumento para os servidores do Poder Judiciário daquele Estado, razão pela qual está caracterizada a alegada violação à norma constitucional que impõe a iniciativa privativa do Chefe do Poder Executivo para desencadear o processo de elaboração da lei" (fl. 265). [...]

Sem que ocorra a reiteração da motivação normativa apontada na Lei Estadual n° 12.299/05, **não se está presente justificativa a restringir a liberdade de proposição de lei com reajuste de matriz salarial** com o índice de aumento escolhido, ainda que de forma linear, pelo Poder Judiciário em favor de seus servidores.

Não havendo, portanto, óbice à adoção de um índice único para aumento da matriz em relação a todos os cargos, entendemos como adequado às finalidades de valorização coletiva o emprego de aumento linear, visto que:

- não ocorrem distorções fundadas na apuração de média calculada sobre a percepção de parcelas já inexistentes ou não recebidas igualmente por todos;
- não há a redistribuição de índices em prejuízo de uma ou mais classes de servidores;
- não proporciona o achatamento na evolução remuneratória de determinadas classes de servidores;
- mantém a coerência proposta pelo art. 39, § 1° da CF/88, entre remuneração e características do cargo (complexidade, escolaridade, peculiaridades da rotina das atribuições);
- distribui os recursos públicos com isonomia;

Em um rápido exercício de impacto financeiro, considerando-se um aumento linear de 10% (dez por cento)[6] é possível constatar que sobre o vencimento básico, importaria um impacto no seguinte grupo de cargos, considerados ativos e inativos:

Cargo	Total Ativos	Impacto Mensal	Total Inativos	Impacto Mensal
Oficiais de Justiça	1094	R$ 1.053.806,81	782	R$ 727.205,85
Analistas	1165	R$ 1.311.771,30	736	R$ 1.010.761,98
Técnicos	3507	R$ 2.131.327,10	1335	R$ 758.293,83

[6] Sem inclusão de custo social ou reflexos em parcelas de caráter indenizatório ou vantagens pessoais.

São valores que encontram adequação nas balizas fiscais e não se desvinculam demasiadamente do impacto da proposta, especialmente considerados os efeitos médios individuais indicados à fls. 24 da apresentação.

IV. DA OPORTUNIDADE DE CORREÇÕES DA DISTORÇÃO EXISTENTE NOS DIVERSOS PADRÕES DA CARREIRA. NECESSIDADE DE UNIFICAÇÃO DO ÍNDICE CORRESPONDENTE À PROGRESSÃO.

Ao lado da proposta de concessão de um índice linear – admitido ou não o índice proposto – **revela-se oportuna a correção de distorção existente no plano de carreira**, relativamente aos índices decorrentes da obtenção de progressão.

Dentro da progressão prevista para uma mesma carreira, há variação importante entre o valor da progressão, assim como há discrepância entre o valor de progressões – em índice – entre os diversos cargos.

A progressão, como forma de promoção na carreira, é a reclassificação resultante do atendimento dos requisitos lineares exigidos: horas de qualificação e adequado desempenho de suas atribuições.

Não há, de um padrão determinado para outro, diferenciação nos requisitos que justifique conceder 2/3 do índice que é concedido entre dois outros padrões no caso da progressão.

Não se olvida que a distorção foi resultado de processos de adequação, resquícios da implementação de um plano de carreira, com a conversão entre modelo de entrâncias ao lado de um regime excepcional de contenção fiscal. Contudo, **já é hora de pôr termo final e promover os ajustes indispensáveis**.

Para melhor compreensão, tomemos o seguinte exemplo: na atual tabela vigente, **a variação entre um padrão e outro, para o cargo de Oficial de Justiça Estadual, oscila entre 5,07% e 6,457%**. Metade da tabela de progressão, contempla índice inferior, sendo que **os requisitos para progressão não justificam a distinção no valor da promoção**.

Vejamos:

ENQUADRAMENTO	BÁSICO	PADRÕES
A1	R$ 7.982,58	-
A2	R$ 8.387,30	5,07%
A3	R$ 8.812,53	5,07%
A4	R$ 9.259,33	5,07%
A5	R$ 9.728,78	5,07%

A6	R$ 10.222,03	5,07%
A7	R$ 10.740,28	5,07%
A8	R$ 11.284,81	5,07%
A9	R$ 12.018,33	6,50%
A10	R$ 12.799,52	6,50%
A11	R$ 13.631,49	6,50%
A12	R$ 14.517,53	6,50%
A13	R$ 15.461,17	6,50%
A14	R$ 16.466,15	6,50%
A15	R$ 17.529,42	6,46%

Contudo, quando distanciado do cargo de Oficial de Justiça Estadual, a matriz apresenta outras discrepâncias: as progressões de meio de tabela do cargo de Agente de Polícia Judicial (A6 e A7) são de apenas 4,25%, ao passo que quase toda a tabela dos Técnicos do Poder Judiciário tem progressões de 6,69% (A2 ao A14), realidade diversa do Analista de Tecnologia da Informação, que te sua tabela quase integralmente com variações de apenas 4,76%.

A diferenciação na concessão de índices por ocasião da progressão desafia o princípio da isonomia, e carece de justificativa à luz do princípio da proporcionalidade, sendo o atual momento o mais adequado para o ajuste, em razão da baixa densidade de servidores em cada degrau da carreira.

O **ajuste com a elevação dos índices de progressão é a oportunidade para correção da injusta supressão das vantagens temporais que proporcionavam ao servidor crescimento real efetivo na carreira**. Isso porque, com os avanços, tocaria ao servidor um acréscimo de 1% para cada ano de serviço público. Ao lado dos avanços, o adicional por tempo de serviço de 15% e 25%, igualmente, representavam mais um acréscimo de 1% para cada ano de serviço público.

Ainda que as progressões ocorram todos os anos, há limites à obtenção e, portanto, mesmo com o mérito decorrente do atendimento aos requisitos, a progressão na carreira acaba ficando contida.

Propõe-se, assim, a elevação da variação percentual existente entre os padrões, concedendo-se um reajuste de 10% para os padrões A1 a A8, adotando-se um aumento **mínimo** de 8,57% nos padrões A9 a A15, corrigindo-se assim a distorção nas tabelas de progressão da matriz salarial. Tais distorções ocorrem

em todo o quadro, as quais devem ser corrigidas com um índice de matriz linear igualitário em seu topo.

Ainda cabe questionar a criação da Gratificação por Atribuição para Técnicos Judiciários sem FG, com nível superior, de R$ 1.560,64/mês em detrimento da pauta histórica dos servidores, que é a criação de um ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO no Plano de Carreira, Cargos e Salários, **a todos os servidores do quadro que busquem e possuam qualificação acima daquela exigida no nível de escolaridade do concurso público**.

Ora, tal pauta é histórica, a qual deixou de ser implementada na criação do PCCS durante a vigência da Lei Mansuetto, por congelamento de despesas, e que inicialmente constava na proposta de revisão do Plano de Carreira, sendo abandonada em detrimento da criação de mais de oitocentos cargos comissionados.

É inadmissível e revoltante a criação dessa gratificação, pauta histórica dos servidores, apenas para parcela da categoria. **Todos que buscam qualificação merecem e devem ser valorizados**, afinal, quem ganha é a sociedade e o jurisdicionado com a entrega de serviço qualificado.

Causa estranheza a criação de gratificações direcionadas a apenas um cargo, como se todos os demais não fizessem parte deste mesmo Poder. Esse é o caso também da **Gratificação por Atendimento, para servidores sem FG, de qualquer cargo**. Ora, ninguém atende e orienta mais o jurisdicionado do que o Oficial de Justiça, cujo foco é o atendimento direto ao cidadão, no cumprimento das ordens judiciais, orientando e conduzindo o jurisdicionado na busca de seus direitos, os quais também fazem jus a tal gratificação.

Por fim, cabe referir que a Administração do Tribunal de Justiça do RS, em nota divulgada no último dia 22, declarou que a proposta apresentada é inicial e serve como um **ponto de partida para um debate efetivo**, reforçando a diretriz da Administração de conduzir o tema por meio do **diálogo permanente**, **valorizando todos os cargos**. Ressaltou ainda uma mesa de construção estabelecida para caminharmos juntos em direção ao melhor entendimento. Para que isso efetivamente ocorra, é necessário o diálogo e a escuta proativa dos apontamentos feitos pelas entidades representativas dos servidores.

Nesse interim de construção efetiva de soluções, a ABOJERIS requer:

1) mesa de negociação efetiva para a construção da proposta de alteração da matriz salarial, com a adoção de cálculos que representem a valorização dos cargos com base no previsto no art. 39, §1º da Constituição Federal, **levando em conta a natureza, os requisitos para investidura e as particularidades dos cargos, sob risco de inconstitucionalidade**;

2) a adoção de cálculos tendo por base o **vencimento básico** do cargo e o que o compõe, como o risco de vida, que deve ser considerado pela sua peculiaridade;

3) a adoção de **índice linear de recomposição da matriz salarial de 10% a todo o quadro de servidores**, independentemente do cargo, ou, **alternativamente**, **índices diferenciados dentro dos padrões da matriz salarial de cada cargo**, com a manutenção de índice mínimo e máximo linear dentre todas as carreiras;

4) seja a ABOJERIS e as demais entidades recebidas **individualmente** pela administração para **apresentação de suas propostas** e mesa de construção da proposta final a ser remetida ao CONGEP e demais instâncias internas do TJRS;

5) Criação de Adicional de Qualificação para todos os cargos, de acordo com o nível de escolaridade exigido para ingresso, incluindo-se adicional de gratificação para pós-graduação, mestrado e doutorado aos cargos de nível superior;

6) Inclusão dos Oficiais de Justiça na Gratificação por Atendimento;

7) **Não seja enviada qualquer proposta a apreciação do CONGEP e demais instâncias**, antes de encerradas as negociações com as entidades e finalizada a mesa de negociação.

Diante das considerações acima, a ABOJERIS se coloca inteiramente à disposição para contribuir com a construção da evolução de nosso plano de carreira, atendendo aos anseios da categoria.

gov.br
Documento assinado digitalmente
VALDIR BUEIRA DA SILVA
Data: 27/10/2026 22:16:34-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Valdir Bueira da Silva
Presidente da ABOJERIS

Helena Veiga
Diretora da ABOJERIS