



**Fortalecer o PCCS,
[RE]CONSTRUIR
o futuro** 

EDIÇÃO ESPECIAL

Propostas para:

**Política
Remuneratória**

**Pág
03**

**Melhorias
nos Plantões**

**Pág
07**

**Luta pelos
Aposentados**

**Pág
08**

Reconstruir para avançar

O ano até aqui trouxe muitos desafios para as trabalhadoras e trabalhadores do Judiciário. Entre eles, o destaque é a luta pela Revisão do Plano de Carreira (PCCS), a Lei 15.737/2021, tão necessária para efetivar a valorização de todas e todos. Nesse intuito, na Assembleia Ordinária realizada em abril, a categoria elegeu diversas diretrizes para a reconstrução do PCCS. A palavra reconstruir, aliás, tão repetida neste momento, aponta um novo caminho para nosso futuro.

Enfrentamos uma calamidade climática e estamos atuando pela reconstrução do nosso espaço físico do Sindicato e também de nosso Estado. Centenas de colegas foram afetados, diretamente e indiretamente, nesse período tão duro. Nossa força, mais uma vez, se demonstrou na união do nosso povo e de nós, servidores públicos, cientes de nosso compromisso com este Estado, engajados em frentes de apoio e solidariedade a quem precisou e ainda precisa. **(Re)construir**, portanto, é a palavra do momento.

Assim, entendemos que também é tempo de fortalecermos nosso Plano de Carreira. Com avanços para todos, com um olhar para nossos aposentados e aposentadas, e ajustes na legislação para que, a médio e longo prazo, acabe o injusto abismo salarial.

Um olhar para o futuro, para que a nossa carreira e trajetória no Judiciário seja valorizada. Em que nossa matriz salarial não fique estagnada e tenhamos uma mesa de negociação para avançar todos os anos. Em que as avaliações e desempenho sejam um mecanismo de valorização e pertencimento para avançar na carreira. Que o enquadramento especial por tempo de serviço seja uma realidade a médio e longo prazo e que nossos aposentados e aposentadas possam ter um auxílio social para minimizar suas perdas após tantos ataques aos seus direitos.

Nós, da direção do Sindjus, entendemos que fortalecer o PCCS para **(re)construir** o futuro deve ser um esforço conjunto de todos, que estes pilares estruturantes do plano orientem nossa mobilização coletiva, pois somente unidos na mesma luta conseguiremos avançar.

LUTA SINDICAL: Avanços obtidos através do Plano de Carreira



REVISÃO NA MATRIZ SALARIAL:

Graças à conquista do PCCS, em 2023 garantimos o índice de 12,36%, em duas parcelas, para ativos, aposentado e celetistas. (via Lei nº 16.016/2023)



60% DE PROGRESSÃO:

Apesar da previsão legal de um mínimo de 20% de progressão anual para a categoria (artigo 13, § 1º), em regulamento foi fixado o mínimo de 50%. Mas a nossa mobilização garantiu ainda mais avanços: na última progressão, 60% das pessoas aptas na avaliação de desempenho avançaram na carreira. Seguiremos buscando os 100% de progressão para todos os aptos.



AUXÍLIOS:

Avançamos na equiparação das gratificações e auxílios (como o auxílio-refeição) com o valor da magistratura, reajuste do auxílio-condução dos Oficiais de Justiça e auxílio-creche (artigos 30 e seguintes da Lei 15.737/2021). A lei do PCCS inovou, permitindo a majoração dessas verbas por ato administrativo, ou seja, sem necessidade de legislação aprovada na Assembleia Legislativa.

No dia 1º de agosto deste ano, em mais uma grande vitória do sindicato e da categoria, o Auxílio Alimentação foi majorado de R\$ 1.380,00 para R\$1.960,00.

LUTAR É PRECISO - JORNAL DO SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO RS - GESTÃO 22/25

CONSELHO EDITORIAL:

Marco Aurélio Velleda (Diretor de Imprensa e Divulgação), Juliana Campani (MTB 15.501) e Joice Proença (MTB 16.383)

EXPEDIENTE



Projeto Gráfico e Diagramação:
Grupo REC

Tiragem:
2.500 exemplares

PLANO DE CARREIRA O QUE PRECISA AVANÇAR?

Com muita mobilização na discussão do PCCS, em 2020, asseguramos que a primeira revisão do Plano ocorreria após três anos. Isso permite a proposição de diversos avanços e ajustes necessários na legislação.



Destacamos alguns dos eixos prioritários da atuação do Sindicato neste momento:

POLÍTICA REMUNERATÓRIA:

Este ponto trata da pauta remuneratória da categoria, buscando um maior equilíbrio na divisão das remunerações e mecanismos que garantam salários justos e dignos, a manutenção do poder de compra diante de um cenário inflacionário e proteção para evitar novos períodos de congelamento salarial. Desta forma, além de valorizar o trabalho dos servidores e servidoras, também construímos uma carreira atraente, para evitar a constante fuga de talentos para outros órgãos e para a iniciativa privada, garantindo segurança e melhores perspectivas de futuro

REVISÃO ANUAL DA MATRIZ SALARIAL: Implementação do **mês de maio como referência anual** para que ocorram os debates entre o Sindicato e a Administração do TJRS para encaminhamento de projeto de lei de revisão da matriz salarial, visando melhorias constantes na tabela remuneratória e para evitar novas perdas salariais.

PROGRESSÕES: Por meio da extinção das classes (B e C), queremos reestruturar a carreira em uma única classe, apenas com PROGRESSÕES, utilizando critérios de **merecimento e antiguidade** para a progressão. Com isso, valorizamos não apenas o desempenho mas, também, o tempo de exercício do cargo no quadro do TJRS. Tal iniciativa acabará com o sistema piramidal de avanço na carreira e os entraves impostos pela limitação de quantitativo específico de cargos em cada classe, o que acaba por engessar a movimentação vertical. Também é

necessário ampliar o quantitativo de padrões, atualmente fixado em 17, para no mínimo 21.

Garantir um critério de antiguidade na progressão é uma questão de justiça, estabelecendo um critério objetivo que não engesse a carreira e impedindo abismos salariais dentro do mesmo cargo.

PROGRESSÃO ESPECIAL POR TEMPO DE SERVIÇO: Criação de um mecanismo de progressão especial que possibilite avanço significativo na carreira considerando o tempo de serviço prestado no Poder Judiciário, nos moldes da progressão especial do Art. 76 da Lei 15.737/21, que busca a equiparação remuneratória de servidores enquadrados em padrões diferentes na carreira, em razão das entrâncias. Nesses termos, para cada cinco anos de efetivo exercício, o servidor fará jus ao avanço de padrões a mais.

QUEREMOS UMA COMISSÃO PERMANENTE!

Defendemos a criação de uma Comissão Paritária Permanente, com participação direta do Sindicato da categoria, com reuniões periódicas, para tratar de temas relacionados ao Plano e demais direitos que impactam a vida funcional dos servidores, conforme assegura a Convenção 151, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa prática já ocorre no âmbito do da Justiça estadual de Santa Catarina.

MEDIDAS CONCRETAS PARA A VALORIZAÇÃO

ATUALIZAÇÃO DAS TABELAS REMUNERATÓRIAS: É através da readequação das tabelas remuneratórias que conseguimos avançar na diminuição das diferenças entre cargos de atividades semelhantes e com a melhoria do percentual de avanço entre padrões para fins de progressão, ampliando a média interpadrão e elevando o percentual entre o início e o fim da

carreira, buscando 100% de avanço entre o padrão de ingresso e o final.

Buscamos a **valorização efetiva para servidores de todos os cargos**, para nivelar de maneira mais justa o padrão remuneratório. Levaremos a preocupação de contemplar todos os cargos na mesa de negociação com a Administração do TJRS.



CRIAÇÃO DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO

Buscar a valorização da qualificação acadêmica e profissional da categoria, mediante o estabelecimento de avanços remuneratórios compatíveis com o nível de esforço, tempo e recursos despendidos para a obtenção da titulação. Para tanto, o Sindjus propõe os seguintes percentuais, a incidirem sobre a remuneração do servidor, não cumulativos:

I - 10% para curso de graduação (cargos de nível médio);

II - 15% para curso de pós-graduação lato sensu;

III - 20% para curso de pós-graduação stricto sensu mestrado;

IV - 30% para curso de pós-graduação stricto sensu doutorado.

Sabemos que estes percentuais serão incorporados aos básicos dos trabalhadores, consequentemente levados para sua aposentadoria. Neste sentido, buscamos um equilíbrio na tabela dos cargos, e dentro da viabilidade financeira apresentada no momento da entrega da proposta. Mas seguimos, na mesa de construção do novo plano de carreira, por melhorias nessas tabelas remuneratórias.

CRIAÇÃO DO AUXÍLIO-CONDUÇÃO DAS ASSISTENTES SOCIAIS: Atendendo a um pleito antigo do cargo e amplamente discutido junto ao grupo de trabalho das assistentes sociais do Sindjus - **GTASS**, propomos a criação do auxílio-condução que seja estendido aos Analistas do Poder Judiciário - Área de Apoio Especializado - Serviço Social, no valor do que percebem os Oficiais de Justiça do 2º grau. Isso não impede que a medida possa ser estendida também a outros cargos semelhantes que tenham que desempenhar funções externas com veículo próprio.

100% NAS PROGRESSÕES: Defendemos alteração do texto legal para garantia de 100% de progressão a todos os servidores e servidoras que atingirem o índice avaliativo **SATISFATÓRIO**. Atualmente, a regra legal traz o mínimo de 20% e o Regulamento amplia para 50%, que era o percentual original do projeto que foi submetido à apreciação do Parlamento. Nossa proposição tem viabilidade financeira, tendo em vista o avanço nesta pauta na última progressão de 60%; estudos do próprio TJ mostram que garantir os 100% de progressão é viável no orçamento do Tribunal.

DIREITO À PROGRESSÃO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Queremos alteração do texto legal para garantir que os servidores em estágio probatório tenham direito a progressão. A possibilidade de servidores em estágio probatório avançarem nos 3 anos de avaliação não encontra impedimento nas Constituições Federal e Estadual ou na legislação vigente. Portanto, a implementação de mecanismo de desenvolvimento na carreira igualmente para novos ingressantes representará um avanço no Tribunal de Justiça do RS e garantirá a valorização desses colegas.

Este é uma tema sem impacto financeiro algum para o Tribunal, mas de relevância enorme para a categoria, pois as servidoras e servidores muitas vezes assumem o cargo em uma comarca distante de suas famílias. Com um plano de carreira único sem entrâncias, a possibilidade de atender a estes pontos depende apenas de vontade política da Administração. Assim, apresentamos algumas propostas:

A) Banco permanente de permutas para garantir aos servidores a possibilidade de movimentação a qualquer tempo, sem prejuízo de nenhuma das partes interessadas, mediante o estabelecimento de um novo sistema que operacionalize as movimentações diretas e cruzadas dentro de uma periodicidade trimestral;

B) Reformular a redação do artigo 22, I, da Lei nº 15.737/2021, assegurando que haja obrigatoriamente edital de remoção ofertando todas as vagas disponíveis dos cargos anteriormente à convocação de novos servidores, priorizando os servidores que já compõem o quadro.

C) AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHAR EM COMARCA DIVERSA DA LOTAÇÃO: Incluir o inciso VII no Art. 22 da Lei 15.737/21, possibilitando a autorização para que o servidor atue presencialmente em comarca diversa à da sua lotação originária (atualmente, a CGJ tem autorizado de forma precária), estabelecendo garantias para o servidor deslocado, como um período mínimo de 3 meses para o retorno à sua lotação original, quando necessário, visando garantir as condições necessárias às adaptações na vida pessoal decorrentes da mudança.

NÍVEL SUPERIOR PARA OS TÉCNICOS DO PODER JUDICIÁRIO

ALTERAÇÃO DA ESCOLARIDADE: A modernização do Poder Judiciário, que impacta na prestação do serviço público através da virtualização e maior celeridade de tramitação, tem aumentado a exigência técnica para todos os servidores. Essa realidade atinge também os Técnicos do Poder Judiciário, cujas atividades têm gradualmente migrado do cartório para o gabinete, alterando-se o paradigma até então exigido para a instrução e eficiente prestação do serviço público à sociedade. Essa transição foi verificada no Poder Judiciário da União e, dessa forma, identificou-se a necessidade de exigência de nível superior para o desempenho do cargo. Nessa medida, o sindicato defende a alteração do requisito de ingresso para o cargo de Técnico Judiciário a partir do próximo concurso público, com a exigência de ensino superior completo em qualquer área de formação.

EQUIPARAÇÃO DE FGS: Propomos a equiparação do valor das funções gratificadas de Secretário Executivo do Cejusc (FG PJ-11) e de Secretário de Juiz (FG PJ-8) com o valor da FG de Assessor-Coordenador Judiciário I (FG PJ-12 = R\$ 3.245,15). Também defendemos a criação de novas Funções Gratificadas de Assessor Coordenador I para as atividades inerentes à gestão administrativa dos foros das comarcas de entrância inicial e dos Foros Regionais de Porto Alegre (FG PJ-12 = R\$ 3.245,15).

Os servidores que atuam nas funções de gestão e assessoramento, tanto

dos CEJUSCS quanto das Direções de Foro, independentemente da entrância ou em foros regionais, detém níveis de responsabilidade e exigências idênticas aos demais que já fazem jus à percepção das Funções ora existentes. No entendimento do Sindjus, não há justificativa para a manutenção desse desequilíbrio remuneratório para funções da mesma complexidade.

CARGOS COMISSIONADOS: Estabelecer o percentual mínimo de 50% para ocupação dos CCs por servidores efetivos. Atualmente, o percentual é de 20% (art. 24, § 4º, da lei 15.737/2021).

GRATIFICAÇÃO PARA O NUGESP: O NUGESP foi criado através do Decreto nº 56.587, de 11 de julho de 2022, no âmbito da Superintendência dos Serviços Penitenciários – SUSEPE, com o propósito de realizar a identificação, registros, documentação, classificação, triagem e audiência de custódia, encaminhamentos e aplicação de medidas alternativas à prisão.

Pela complexidade das atividades desenvolvidas por esses servidores e por realizarem plantões juntamente com os servidores da SUSEPE, entendemos ser adequada a vinculação aos vencimentos de gratificação semelhante à do risco de vida, embasada na equiparação aos servidores da SUSEPE. Assim, defendemos a

criação da Gratificação de Exercício de Atividade Especial desenvolvida no Núcleo de Gestão Estratégica do Sistema Prisional (NUGESP), no valor correspondente à Função Gratificada PJ-7.



PLANTÃO JURISDICIONAL

Para dirimir dúvidas sobre a natureza da Gratificação Especial por Atividade Desenvolvida em Regime de Plantão, o Sindjus propõe alteração no texto da Lei nº 14.974/2017 para assegurar que a verba remunere o período de sobreaviso, ou seja, o período em que o servidor permanece - como regra uma semana - com restrição à sua vida particular pois pode, a qualquer momento, ser demandado.

Além disso, embora os limites da jornada estejam claros na CE/89 e Lei Complementar nº 10.098/94, é comum o desrespeito a esses limites, como

se a mera percepção da gratificação de que trata a Lei Estadual nº 14.974/2017 autorizasse o trabalho em jornadas excedentes ao limite de 25% de horas extraordinárias sobre a carga normal.

MAJORAÇÃO DO VALOR DA GRATIFICAÇÃO: Tendo em vista que o período de sobreaviso/trabalho representa o total de 168 horas ininterruptas, o Sindjus entende que o valor correspondente à gratificação é insuficiente para remunerar a semana à disposição do Poder Judiciário, e que este deverá ser majorado para, no mínimo, R\$ 1.000,00 (mil reais).

De acordo com a Ordem de Serviço nº 006/2021-P do TJRS, foi implementado, desde 16 de dezembro de 2021, o turno único de 7 horas ininterruptas de trabalho, das 12h às 19h.

Além disso, o regime jurídico único do Estado do Rio Grande do Sul fixa um limite legal para a jornada extraordinária, qual seja, 25% (vinte e cinco por cento) da carga horária diária, ou seja, apenas 2 (duas) horas extraordinárias, conforme art. 33, § 2º da Lei Complementar nº 10.098/94.

Fortalecer o PCCS,

[RE]CONSTRUIR

o futuro



SINDJUS RS

CRIAÇÃO DO AUXÍLIO SOCIAL PARA OS APOSENTADOS

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

A proposta é adequada à realidade do estado, pois, embora exista a massiva filiação ao IPE-Saúde, é comum a ausência de cobertura de procedimentos, exames e medicação ou, quando muito, autorizado o ressarcimento parcial equivalente à insuficiente Tabela de Reembolso do IPE-Saúde. Não bastasse isso, ainda recentemente, no Rio



Grande do Sul diversos hospitais recusaram-se ao atendimento dos usuários do plano face às divergências financeiras.

Assim, propomos a fixação de um percentual correspondente a 10% do nível A1 do Analista do Poder Judiciário aos mais de 3900 aposentados. A concessão de parcela de caráter indenizatório, além de estar fora dos limites fiscais relacionados à despesa de pessoal, não encontra vedação quanto à sua instituição na CE/89.

SAÚDE DO TRABALHADOR

Criação da Comissão de Saúde, com participação do sindicato da categoria, Departamento Médico Judiciário (DMJ), Direção de Gestão de Pessoas (DIGEP) e Corregedoria Geral de Justiça (CGJ), para debater a prevenção e o enfrentamento de problemas de saúde física e mental que têm acometido servidores e magistrados.

O texto da proposta na íntegra e suas tabelas você pode encontrar no QRcode ao lado, além de outros temas que não constam nesta publicação especial.



FILIE-SE

Abra a câmera do celular e leia o QRcode --->



NÓS SOMOS A
LUTA
NÓS SOMOS O
SINDJUS

