

SINDJUS RS - JULHO/2024

**PROJETO DE REVISÃO GERAL DO PLANO DE CARREIRAS, CARGOS,  
FUNÇÕES E REMUNERAÇÕES**

**RESPONSÁVEL** - *Sindicato dos Servidores da Justiça do RS (SINDJUS/RS)*

**APOIO TÉCNICO** - *Castro Osório Pedrassani & Advogados Associados (COP) e  
Departamento Intersindical de Economia e Estatística (DIEESE)*

**RESUMO:** o presente projeto contém a síntese das propostas elaboradas pelo SINDJUS/RS em conjunto com a categoria representada, decorrente de consultas públicas, reuniões com os diversos cargos e segmentos que compõem a carreira dos servidores e das servidoras da Justiça, ativos e aposentados, assim como amplos estudos realizados no âmbito da direção sindical, cujos encaminhamentos foram deliberados em Congresso Estadual e Assembleia Geral. As propostas estão descritas por eixo e contém, quando necessário, o embasamento jurídico e econômico que sustentam sua viabilidade.

**BASE LEGAL:** LEI Nº 15.737/2021, com alterações da Lei Nº 16.016/2023

**BASE INFRALEGAL:** Resolução Nº 15/2022 – Órgão Especial

**SUMÁRIO:**

1. POLÍTICA REMUNERATÓRIA;
2. FUNÇÕES GRATIFICADAS, GRATIFICAÇÕES, VERBAS INDENIZATÓRIAS E CARGOS EM COMISSÃO;
3. PLANTÃO JURISDICIONAL
4. MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA
5. TRABALHO REMOTO, NOVAS TECNOLOGIAS E DINÂMICA DE TRABALHO
6. SAÚDE DO TRABALHADOR
7. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
8. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO
9. NÍVEL SUPERIOR PARA OS TÉCNICOS DO PODER JUDICIÁRIO
10. OUTRAS ALTERAÇÕES PROPOSTAS

## 1. POLÍTICA REMUNERATÓRIA:

O presente eixo aborda as questões relacionadas à pauta remuneratória da categoria, buscando um maior equilíbrio na divisão das remunerações e mecanismos que garantam a manutenção do poder de compra diante de um cenário inflacionário que historicamente tem corroído o salário do funcionalismo público. Busca também construir 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 aos que já compõem o cargo e aos novos ingressantes.

### A) DA REALIDADE REMUNERATÓRIA DA CATEGORIA:

#### A.1. Das perdas remuneratórias

Nos últimos anos, em especial no último decênio, as servidoras e servidores do Judiciário gaúcho têm sofrido com uma perda remuneratória insustentável, diante da corrosão dos seus vencimentos pela ausência de uma política efetiva de recomposição da inflação. De acordo com o IPCA/IBGE, a inflação acumulada entre novembro de 2014 e junho de 2024 chega a 73,19% e os servidores do judiciário nesse período obtiveram reajuste acumulado de apenas 28,79%<sup>1</sup>.

Servidores da ativa e aposentados já perderam, portanto, quase metade do seu poder aquisitivo, sendo necessário um reajuste para recomposição de perdas de pelo menos 34,48% a contar de julho/2024. Não conceder a inflação fere a previsão constitucional de irredutibilidade salarial, pois negar este repasse possui o mesmo efeito prático da redução. Incluímos, no **Anexo 1**, o cálculo detalhado das perdas.

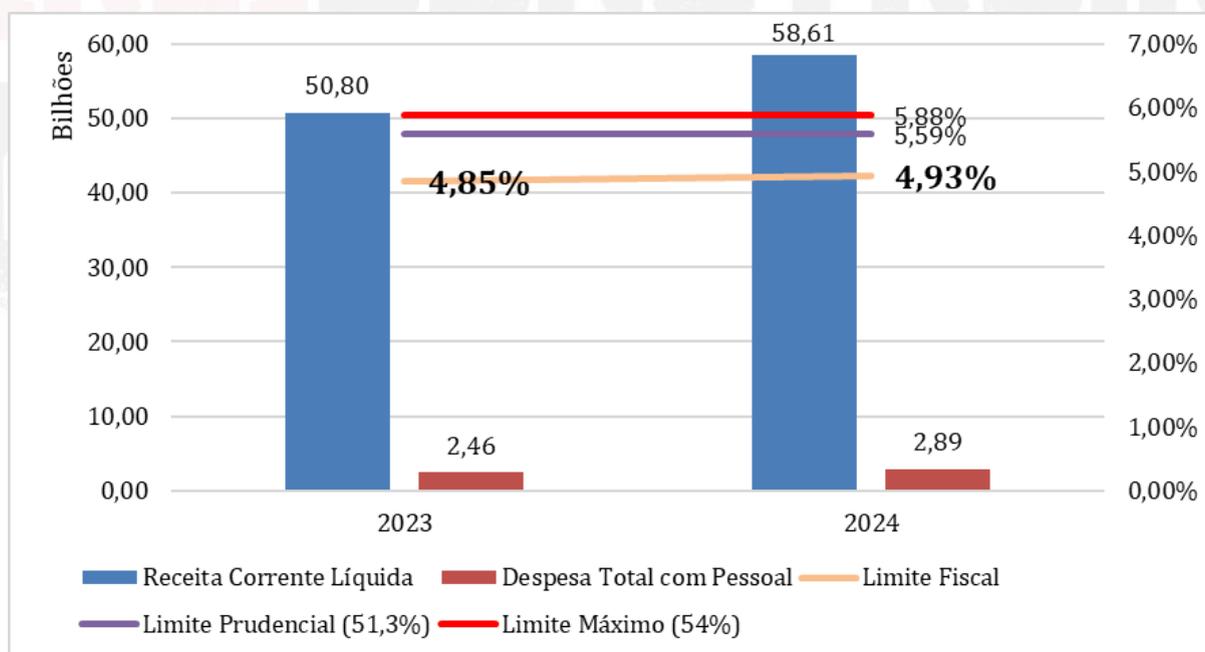
<sup>1</sup> Lei 14.910/2016 concedeu 8,13% a partir de 01/6/2016; Lei 15.837/2022 concedeu revisão geral de 1% a contar de 1/1/2022 e 4,95% a contar de 1/4/2022 e Lei 16.016/2023 concedeu 6% com a revisão da matriz salarial a contar de 1/6/2023 e 6% a contar de 1/1/2024.

## A.2. Limites Fiscais

A partir das informações disponibilizadas pela Secretaria do Tesouro Nacional, tem-se a comparação entre a “Despesa Total com Pessoal” (DTP) e a “Receita Corrente Líquida” (RCL) ajustada, sendo possível analisar os limites fiscais, definidos na Lei de Responsabilidade Fiscal para os entes. O gráfico abaixo compara a DTP com a RCL, destacando o Limite Máximo de comprometimento, de 5,88% da RCL, e o Limite Prudencial de comprometimento, de 5,59% da RCL, para o caso do Tribunal de Justiça. De acordo com o Relatório de Gestão Fiscal, publicado no SICONFI, o indicador da “Despesa Total de Pessoal” em relação à “Receita Corrente Líquida” para o primeiro quadrimestre de 2024, no TJRS, foi de 4,93%, ou seja, situou-se 0,66 pontos percentuais abaixo do limite prudencial e 0,95 pontos percentuais abaixo do limite máximo.

**Gráfico 1 – Comprometimento da RCL com a Despesa Total com Pessoal e limites da LRF**

**Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul - 2023 e 2024 – acumulado em 12 meses até abr.**



Fonte: SICONFI – Relatório de Gestão Fiscal. Elaboração: DIEESE

A partir de dados simulados foi possível constatar que a Administração poderia ter tido seus gastos com pessoal aumentados em até 13,2% no período em análise, o

que representa 382 milhões, sem ferir qualquer legislação. A tabela abaixo demonstra os resultados obtidos segundo as informações disponíveis.

**Tabela 1** - Possibilidade de reajuste linear considerando os limites fiscais da Lei de Responsabilidade Fiscal  
Servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul  
Referência: maio/23 a abril/24

Item	1º Quadrimestre de 2024
Receita Corrente Líquida Ajustada (1)	58.614.842.596,66
Gasto com Pessoal (2)	2.891.607.741,73
% Comprometido	4,9%
Limite Prudencial - 5,59% (95% Limite Máximo)	3.274.225.107,45
Limite Máximo - 5,88%	3.446.552.744,68
Reajuste Possível em relação ao Limite Prudencial	13,2%
Reajuste Possível em relação ao Limite Máximo	19,2%
Aumento Nominal Possível Limite Prudencial	382.617.365,72
Aumento Nominal Possível Limite Máximo	554.945.002,95

Fonte: SICONFI – Relatório de Gestão Fiscal. Elaboração: DIEESE

### A.3. Do comparativo com outros Tribunais Estaduais

Apesar do projeto de recomposição da matriz salarial (12,36%), aprovado no ano de 2023, ter trazido avanços na tabela remuneratória da categoria, ainda é deveras insuficiente considerando o saldo total das perdas supradescrito, que carecem de atenção especial por parte desta douta Comissão de Revisão do Plano de Carreira e da Alta Administração. Ao analisarmos o quadro comparativo entre os Tribunais de Justiça Estaduais do nosso país, vislumbramos que a remuneração dos Técnicos do Poder Judiciário gaúcho figuram na 16ª colocação, enquanto os Analistas, na 9ª colocação, considerando como referência a remuneração de ingresso na carreira:

Vencimentos Básicos					
Nível Médio			Nível Superior		
Posição	Estado	Valor (R\$)	Posição	Estado	Valor (R\$)
1º	Paraná	7.589,55	1º	Amazonas	12.989,75
2º	Tocantins	7.140,42	2º	Tocantins	11.954,45
3º	Amazonas	6.669,09	3º	Maranhão	10.158,31
4º	São Paulo	6.043,54	4º	Roraima	10.099,40
5º	Santa Catarina	5.718,57	5º	Paraná	9.889,82
6º	Rio de Janeiro	5.685,54	6º	Santa Catarina	9.843,92
7º	Roraima	5.302,26	7º	Rio de Janeiro	9.363,84
8º	Pernambuco	5.299,02	8º	Ceará	9.153,01
9º	Espírito Santo	5.110,20	9º	Rio Grande do Sul	8.757,48
10º	Paraíba	4.992,50	10º	São Paulo	8.108,80
11º	Acre	4.874,46	11º	Acre	7.920,99
12º	Maranhão	4.847,79	12º	Piauí	7.842,44
13º	Ceará	4.842,77	13º	Rondônia	7.715,82
14º	Amapá	4.761,10	14º	Mato Grosso do Sul	7.577,55
15º	Goiás	4.680,33	15º	Mato Grosso	7.381,69
16º	Rio Grande do Sul	4.597,66	16º	Espírito Santo	7.365,84
17º	Pará	4.299,56	17º	Pernambuco	6.904,94
18º	Rondônia	4.289,99	18º	Rio Grande do Norte	6.892,98
19º	Rio Grande do Norte	4.127,08	19º	Paraíba	6.512,76
20º	Sergipe	3.962,94	20º	Sergipe	6.503,02
21º	Piauí	3.881,79	21º	Bahia	6.356,29
22º	Bahia	3.874,10	22º	Amapá	6.194,04
23º	Mato Grosso	3.864,77	23º	Alagoas	6.013,38
24º	Minas Gerais	3.814,06	24º	Minas Gerais	5.972,96
25º	Mato Grosso do Sul	3.627,75	25º	Distrito Federal	5.831,16
26º	Distrito Federal	3.554,02	26º	Pará	5.450,63
27º	Alagoas	3.006,69	27º	Goiás	5.200,37

**Tabela 2** - Fonte: Dieese/2023

As referidas colocações no ranking comparativo ficam ainda piores quando são levadas em consideração a remuneração acrescida de gratificações, como Gratificação de Atividade Judiciária, Gratificação de Nível Superior, Adicional de Padrão Judiciária, dentre outras, que elevam a remuneração paradigma nos outros estados. Vejamos:

Vencimentos Básicos e Gratificações					
Nível Médio			Nível Superior		
Posição	Estado	Valor(R\$)	Posição	Estado	Valor(R\$)
1º	Tocantins	9.282,55	1º	Amazonas	15.587,70
2º	Distrito Federal	8.529,65	2º	Tocantins	15.540,79
3º	Amazonas	8.002,91	3º	Distrito Federal	13.994,78
4º	Amapá	7.667,75	4º	Santa Catarina	12.797,10
5º	Paraná	7.589,55	5º	Maranhão	12.189,97
6º	Ceará	6.295,60	6º	Ceará	11.898,91
7º	São Paulo	6.043,54	7º	Roraima	10.099,40
8º	Goiás	5.850,41	8º	Amapá	9.975,50
9º	Maranhão	5.817,35	9º	Paraná	9.889,82
10º	Santa Catarina	5.718,57	10º	Pará	9.811,13
11º	Rio de Janeiro	5.685,54	11º	Rio de Janeiro	9.363,84
12º	Roraima	5.302,26	12º	Rio Grande do Sul	8.757,48
13º	Pernambuco	5.299,02	13º	Rondônia	8.487,40
14º	Espírito Santo	5.110,20	14º	São Paulo	8.108,80
15º	Paraíba	4.992,50	15º	Acre	7.920,99
16º	Acre	4.874,46	16º	Piauí	7.842,44
17º	Rondônia	4.718,99	17º	Mato Grosso do Sul	7.577,55
18º	Rio Grande do Sul	4.597,66	18º	Mato Grosso	7.381,69
19º	Pará	4.299,56	19º	Espírito Santo	7.365,84
20º	Rio Grande do Norte	4.127,08	20º	Pernambuco	6.904,94
21º	Minas Gerais	4.020,85	21º	Rio Grande do Norte	6.892,98
22º	Sergipe	3.962,94	22º	Paraíba	6.512,76
23º	Piauí	3.881,79	23º	Sergipe	6.503,02
24º	Bahia	3.874,10	24º	Goiás	6.500,46
25º	Mato Grosso	3.864,77	25º	Bahia	6.356,29
26º	Mato Grosso do Sul	3.627,75	26º	Minas Gerais	6.179,75
27º	Alagoas	3.006,69	27º	Alagoas	6.013,38

**Tabela 3** - Elaboração: Dieese/2024

Da análise dos argumentos transcorridos supra, inegável a necessidade de atualização condigna da tabela remuneratória de todos os cargos.

## **B) ATUALIZAÇÃO DAS TABELAS REMUNERATÓRIAS:**

### **B.1. Da busca pelo equilíbrio**

Uma das medidas mais reivindicadas pelas servidoras e servidores é a **diminuição das diferenças remuneratórias** entre os cargos que compõem o quadro do TJRS. Atualmente, existe uma significativa disparidade vencimental, tanto no comparativo entre cargos, quanto no percentual de avanço interpadrões considerando o início e o fim das carreiras, sem critérios lineares nas taxas de variação. Para ilustrar, demonstramos abaixo o percentual de avanço em algumas carreiras atualmente:

- a) Agente de Polícia Judicial (A1 a C17) - 90%
- b) Técnico do Poder Judiciário (A1 a C17) - 87%
- c) Analista do Poder Judiciário (A1 a C17) - 87%
- d) Oficial de Justiça Estadual (A1 a C17) - 64%
- e) Auxiliar de Serviços (1 a 8) - 53%
- f) Oficial Ajudante (1 a 8) - 40%.

Ainda, na mesma condição de Técnico, existem duas carreiras distintas, uma atrelada à área jurídico-administrativa (atividade fim do Poder Judiciário) e outra atrelada à TI, sendo que esta contém apenas 15 padrões e a remuneração inicial é 22% superior àquela. Também se enquadram nesta discrepância os cargos de Analista (especialidades diversas) e de Analista de TI. Tais fatos resultam em falta de uniformidade e quebra da isonomia.

As diferenças significativas nas taxas e tempos de aumento podem causar insatisfação entre aqueles que percebem que seus avanços não são proporcionais aos de outros cargos/colegas. A própria gestão de pessoas pode enfrentar

dificuldades, especialmente ao comparar e promover servidores de diferentes cargos, e a transparência parcial pode potencializar todos esses problemas.

Cumprе ressaltar que o propósito que sempre deve permear a (re)construção de uma carreira é o de reduzir as desigualdades e estabelecer perspectivas isonômicas de crescimento, guardadas as devidas especificidades, em busca do equilíbrio e com previsibilidade. Uma carreira única e sólida, respeitando a máxima aristotélica, tratando igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.

Para tanto, impõem-se a adoção de novas políticas, dentre as quais:

- i) a melhoria do valor de avanço entre padrões para fins de progressão;
- ii) a ampliação da média interpadrão, elevando o percentual entre o início e o fim da carreira buscando 100%;
- iii) a equiparação remuneratória entre os cargos de mesma escolaridade/requisitos de ingresso;
- iv) a redução das diferenças remuneratórias entre cargos de requisitos de ingresso e naturezas distintas, buscando a maior **aproximação** possível.

Sendo assim, é fundamental uma nova revisão da matriz remuneratória, **em especial, dos cargos com menores remunerações**, diminuindo a diferença entre os cargos de Técnico, Oficial de Justiça e Agente de Polícia do Analista, e aproximando os Auxiliares de Serviço dos Técnicos e os Oficiais Ajudantes e Comissários de Vigilância dos Analistas.

## **B.2. Novas tabelas remuneratórias**

Diante do exposto, o Sindjus apresenta a proposta de atualização das tabelas remuneratórias. A metodologia utilizada buscou equilibrar os vencimentos por meio da implementação de um realinhamento da matriz não linear, mas garantindo

avanços reais aproximados e compatíveis mediante o reenquadramento nos novos padrões. Foram adotadas as seguintes premissas:

- a) Tornar referência entre as tabelas e ampliar a carreira do Analista;
- b) Unificar e padronizar as diversas tabelas para cargos de naturezas/remunerações semelhantes ((Técnico Judiciário/Administrativo/TI + Agentes de Polícia Judicial); (Analista Judiciário/Administrativo/TI) e Auxiliares (todos));
- c) Redução das diferenças remuneratórias entre os cargos de nível médio e superior;
- d) Garantir maiores percentuais de progressão no início da carreira, quando a remuneração é mais baixa;
- e) Aplicar um valor linear nos avanços interpadrões, assegurando previsibilidade e uniformidade;
- f) Promover o reenquadramento nos mesmos padrões com os novos valores (Ex: A6 -A6), garantindo incremento remuneratório imediato;
- g) Ampliar o número de padrões no quadro geral de 17 para 21 e no quadro especial de 8 para 12;
- h) Garantir a extensão do reenquadramento às aposentadas e aposentados.

Apresentamos, então, as novas tabelas propostas, no **Anexo 2**. Já o **Anexo 3** apresenta as simulações de impacto nas tabelas salariais para cada um dos quatro cargos que mais concentram vínculos. A partir dessas simulações é possível afirmar que **há viabilidade econômica para implementação das tabelas propostas pelo Sindicato**, uma vez que o espaço fiscal é de cerca de 382 milhões e o incremento necessário para implementação das tabelas propostas (simuladas) é de aproximadamente 283 milhões, sobrando margem necessária para a implementação de outras importantes vantagens, como o Adicional de Qualificação e a progressão de 100% da categoria anualmente. Ainda nesse aspecto, cumpre lembrar que rubricas de caráter indenizatório não impactam nos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.

**Tabela 4** - Resultado de impacto agregado para os 4 cargos selecionados<sup>2</sup> com implementação da Nova matriz salarial

TJRS, nova matriz salarial | simulações

Variável de impacto	Total Vencimento básico atual (R\$)	Total Vencimento básico proposto (R\$)	Var. %	Incremento mensal (R\$)	Incremento anual (R\$)
Folha	65.119.623,94	78.816.315,00	21%	13.696.691,06	178.056.983,78
Vantagens pessoais	17.996.458,16	21.749.677,93	21%	3.753.219,77	48.791.857,07
Previdência <sup>3</sup>	20.737.462,48	25.091.215,24	21%	4.353.752,75	56.598.785,79
<b>TOTAL</b>	<b>103.853.544,58</b>	<b>125.657.208,17</b>	<b>21%</b>	<b>21.803.663,59</b>	<b>283.447.626,64</b>

Fonte: Portal de Transparência do TJRS. Jun/2024

Elaboração: Dieese

É possível notar, conforme a Tabela 4, que o incremento na despesa de pessoal com a adoção das novas tabelas salariais equivale a 21%, ainda abaixo das perdas acumuladas dessa categoria (34,48%). Na análise individual (Anexo 3) também é possível notar que em nenhum dos cargos há a integralização dessas perdas, sendo para os **técnicos incremento de 28,2%, analistas 12,8%, oficiais de justiça 19,5% e para os agentes de polícia 32,7%**.

<sup>2</sup> Técnicos, Analistas, Oficiais de justiça e Agentes de Polícia.

<sup>3</sup> para simulação da cota patronal da previdência foi utilizado o percentual de 24,95% conforme DRAA 2023

Apesar de os percentuais parecerem muito distantes, no reenquadramento e implementação de fato da nova matriz, os valores reais de majoração na remuneração se aproximam, trazendo equilíbrio e transparência na divisão dos recursos existentes. Ainda, as diferenças mais imediatas se diluem ao longo do avanço na carreira, trazendo boas perspectivas de crescimento e previsibilidade a todas e todos.

Cumpramos salientar a responsabilidade que detemos ao analisar todas as reivindicações da categoria e fazê-las caber em uma proposta possível de implementação, considerando a disponibilidade econômica e os limites impostos pela legislação pertinente. Realizamos diversas simulações de tabelas, mas muitas extrapolavam o limite prudencial e até o limite máximo da Lei de Responsabilidade Fiscal. O que propomos é viável e justo!

Para alcançar, por exemplo, o percentual almejado de 65% da remuneração do Analista para o cargo de Técnico, ainda que na tabela ora proposta o percentual seja de 60%, com a implementação do Adicional de Qualificação (item D abaixo) fixado em 10% para graduação, o valor ultrapassa os 65%. Considerando que atualmente 80% dos Técnicos detêm ensino superior (o que chegará a 90% considerando o superior incompleto, em andamento), teremos, ainda que por uma via composta, a redução da desigualdade remuneratória atualmente latente.

O **salário-mínimo necessário** calculado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em junho/2024, é de **R\$ 6.995,44**, ou seja, muitos servidores, mesmo com a implantação da nova matriz salarial, ainda estarão recebendo remuneração mensal inferior ao somatório das despesas básicas conforme estabelecido pelo artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, mas muitos já alcançarão ou superarão esse montante.

### **C) REVISÃO ANUAL DA MATRIZ SALARIAL E DAS VERBAS DE CARÁTER INDENIZATÓRIO**

### C.1. Mês de referência:

Implementação de um mês de referência para que ocorram anualmente os debates entre o sindicato e a Administração para encaminhamento da revisão necessária no valor das parcelas de caráter indenizatório, cujo reajustamento depende de ato da Presidência, assim como de projeto de lei de revisão da matriz salarial, visando melhorias constantes na tabela remuneratória para evitar novas perdas salariais e para agregar valor às carreiras. Sugere-se o mês de maio de cada ano.

O estabelecimento de um mês de referência é importante para a negociação, que não é estritamente salarial, trata-se de uma iniciativa que visa garantir o direito dos servidores de discutir suas condições de trabalho, valorização e a eficiência do serviço público. Entre as ações no espectro de boas práticas para tal definição estão: composição da mesa (representantes do TJ e dos servidores), funcionamento da mesa (periodicidade, forma de convocação), pautas de negociação (que sejam definidas com antecedência mínima de número de dias a ser definido), tomada de decisões (quando não houver consenso entre as partes, prever formas de desdobramento com mediação), registro de atas, publicidade e transparência, vigência e revisão (dos acordos firmados).

No **Anexo 4** trazemos elementos teóricos para elucidar o tema e a Proposta de Diretrizes sobre Negociação Coletiva e Organização Sindical no setor público<sup>4</sup> - elaborada pelas centrais sindicais no anexo 1 do referido artigo.

**Tabela 5**

Elementos a serem ponderados	Indicativo: <i>maio</i>
------------------------------	-------------------------

<sup>4</sup> <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/347/33> | Anexo 1

Mobilizações (definições de pauta)	Assembleias devem ocorrer em março, abril
Outras Categorias do território para somar nas mobilizações, unificações de pautas	avaliar
Outros TJs que já possuam mês definido para negociação	avaliar
Informações consolidadas Lei de Responsabilidade Fiscal	O primeiro quadrimestre do ano é divulgado até 31/5
Salário-mínimo e Piso Regional*	Divulgações realizadas em jan e fev
Incidência sobre a elaboração do orçamento	o executivo tem até 15/9 para encaminhar à ALRS a Lei de Orçamento
Existência e participação de servidores em regime CLT	correção no RGPS ocorre em janeiro
Progressões salariais e promoções TJ/RS	são previstas para ocorrer em maio
Verbas indenizatórias TJ/RS	são atualizadas em janeiro
Eleições no TJ/RS	ocorrem em fevereiro

Portanto, é fundamental que se garanta à representação classista e, em consequência, a toda a categoria representada, o direito à negociação coletiva permanente sobre suas pautas reivindicatórias. Discorreremos mais sobre o tema no item 8.

#### **D) REESTRUTURAÇÃO DAS PROGRESSÕES:**

O ponto central de um plano de carreira consiste no sistema de avanços remuneratórios ao longo do tempo de exercício no cargo, sem óbices e com previsibilidade. Para tanto, propomos as seguintes alterações para aprimorar o plano existente:

#### **D.1. Extinção das classes:**

É necessário reestruturar a carreira em uma **CLASSE ÚNICA**, com apenas **PROGRESSÕES**. 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.

#### **D.2. Valorizar mérito e tempo de serviço:**

Adotar critérios de **merecimento** e **antiguidade** para a progressão, valorizando não só o desempenho, mas também o tempo de exercício do cargo no quadro funcional do TJRS. Garantir um critério de antiguidade na progressão é medida que se impõe por justiça, para ter um critério objetivo que não permita o engessamento na carreira e que se criem abismos salariais dentro do mesmo cargo, estabelecendo também o critério de antiguidade para progressão dos servidores que compõem o Quadro Especial;

#### **D.3. Ampliação do quantitativo de padrões:**

Atualmente, os padrões são fixados, em sua maioria, em 17 (A1-C17). Entendemos que os padrões devam ser alterados para no mínimo 21 (ver item B.2 acima), tendo em vista que a maior parte da categoria está se aproximando da metade da tabela, alguns inclusive atingindo o terço final, ainda com grande tempo de trabalho até a aposentadoria. A partir dos dados disponibilizados pelo TJ, e tendo como referência os quatro cargos com maior concentração de servidores foi possível observar que **[Anexo 5]**:

- Cerca de 60% dos Técnicos do PJ estão entre os níveis A6 e A8;
- 73% dos Analistas ativos do PJ não alcançaram o padrão 9 da Classe A. Entre os inativos 52% estão enquadrados no B13 e 34% no B11.
- Mais de 50% dos Oficiais de Justiça estão entre o A7 e A9.
- Os Agentes de Polícia Judicial ativos e inativos estão 100% concentrados na classe B, padrões 9, 10 e 11.

#### **D.4. Progressão Especial por Tempo de Serviço:**

Criação de um mecanismo de progressão especial que possibilite avanços 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 5 anos de efetivo exercício, o servidor fará jus ao avanço de 1 padrão a mais, limitado a 6 padrões no total. Exemplo: Técnico Judiciário A6, com 15 anos de Judiciário - na próxima progressão a que fizer jus, irá progredir, ao invés de 1, 3 padrões na carreira, avançando para A9.

#### **D.5) Resolução do problema da equiparação de entrâncias:**

Quando do desenvolvimento e aprovação do plano original, a Lei Complementar 173/20 impôs severos óbices ao avanço sobre pontos fundamentais para o equilíbrio das remunerações. Dentre eles, a equiparação pela entrância final. Apesar de ter se conquistado um avanço significativo à época, com o advento da Progressão Especial (Art. 76), impõe-se, por JUSTIÇA, o reenquadramento dos servidores que já estavam na ativa no ano da implementação do plano, no padrão correspondente ao valor da entrância final (Exemplo: Técnico Judiciário A6).

#### **D.6) 100% nas progressões:**

Alteração do §1º do Art 13 da Lei 15.737/21 para garantia de **100% de progressão** para 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%, o que era o percentual original do projeto que foi submetido à apreciação do parlamento. Essa medida é fundamental para que sejam efetivamente valorizados todos os servidores que cumpriram os requisitos básicos e foram considerados aptos à progressão, pondo fim à injustiça de estabelecer uma dinâmica de competitividade entre os servidores e a reiterada frustração de não avanço na carreira, o que pode trazer inúmeros prejuízos individuais e coletivos a médio e longo prazo.

#### **D.7) Direito à Progressão em Estágio Probatório:**

Revogação do §2º, artigo 13, da Lei nº 15.737/2021, para garantir que os servidores em estágio probatório tenham direito à progressão. A possibilidade de progressão funcional ao servidor público em estágio probatório não encontra óbice pela Constituição Federal, Constituição Estadual ou pela legislação vigente. Portanto, a implementação um mecanismo de desenvolvimento na carreira igualmente aos novos ingressantes se constituiria em um avanço importante no Tribunal de Justiça do RS. Os servidores que ingressam no quadro necessitam de um instrumento avaliativo concomitante, e distinto na sua aplicabilidade, ao do estágio probatório, que visa à obtenção da estabilidade no cargo.

Em face dos últimos anos, em que se verifica uma estagnação salarial pela não recomposição dos vencimentos através da revisão geral, a progressão funcional passou a ser uma possibilidade real e concreta de acréscimo remuneratório que o servidor ou a servidora agrega ao seu vencimento básico. Durante três anos, o servidor em estágio probatório se vê ausente desse acréscimo financeiro pelo seu

desempenho individual, o que vai de encontro aos preceitos da eficiência e da valorização funcional que se deseja para o quadro.

#### **D.8) Progressão Extraordinária para Escrivães, Contadores e Distribuidores**

**Contadores:** propomos a criação de uma tabela de Progressão Extraordinária para os servidores e servidoras que optaram anteriormente pela não transformação em Analistas, nos mesmos moldes previstos no artigo 76, da Lei 15.737/2021, oportunizando assim que eventuais ocupantes dos cargos de Escrivães, Contadores, Distribuidores-Contadores e Médicos possam usufruir de uma tabela de progressão funcional semelhante à prevista para os cargos de Oficial Ajudante e Auxiliar de Serviços Gerais, a exemplo da constante do Anexo XIII, da Lei nº 15.737/2021.

#### **E) CRIAÇÃO DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO:**

##### **E.1) Valorização da qualificação acadêmica e capacitação da categoria:**

É fundamental que o esforço, tempo e recursos despendidos para a obtenção da titulação e capacitação profissional se traduzam em avanços remuneratórios, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, títulos, diplomas ou certificados de cursos de pós graduação, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse dos órgãos do Poder Judiciário.

Para tanto, se faz necessária tanto, a implementação do Adicional de Qualificação, a incidir sobre a remuneração do servidor, não cumulativos, nos seguintes percentuais: 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.

Traçamos um comparativo com as Leis 14.688/15, que institui o plano de cargos, carreiras e vencimentos da Assembleia Legislativa do Estado do RS (ALRS)

e 1.374/23, que a alterou, na qual foram fixados percentuais semelhantes que incidem sobre a remuneração básica dos servidores.

A partir dos dados fornecidos pela DIGEP, foi possível verificar que 62,2% dos servidores relacionados possuem ensino superior completo, 15,4% especialização, 2,1% mestrado e 0,3% doutorado.

Adotando o valor de referência – Padrão A1 do técnico do poder judiciário os adicionais, conforme percentuais sugeridos, seriam correspondentes a:

- Graduação (10%) = R\$ 459,77
- Pós-graduação (15%) = R\$ 689,65
- Mestrado (20%) = R\$ 919,53
- Doutorado (30%) = R\$ 1.379,30

O impacto mensal está indicado na Tabela a seguir:

**Tabela 6** - Distribuição dos servidores segundo grau de escolaridade e estimativa de impacto mensal de pagamento de um Adicional de qualificação

Nível de escolaridade	N. de vínculos	Dist.(%) dos vínculos	Investimento (R\$)
5ª a 8ª Série	1	0,01	-
Ensino Fundamental	3	0,04	-
Ens Médio Téc Comp	23	0,34	-

Ensino Médio Inc	2	0,03	-
Ensino Médio	937	13,71	-
Educ Superior Inc	374	5,47	-
Educação Superior	4266	62,44	1.961.361,76
Especialização	1057	15,47	728.958,99
Mestrado	145	2,12	133.332,14
Doutorado	24	0,35	33.103,15
<b>Total mês</b>	<b>6.832</b>	<b>100,00</b>	<b>2.856.756,04</b>
+Encargos			712.760,63
<b>Total mês</b>			<b>3.569.516,67</b>
<b>Total ano</b>			<b>42.834.200,08</b>

Fonte: Planilha encaminhada pelo TJ ao Sindjus e Tabela salarial do Portal de transparência. Elaboração: Dieese

Nota: os valores estão estimados segundo percentuais de: 10%, 15%, 20% e 30% indexados ao salário básico do técnico do poder judiciário.

Trata-se de parcela de caráter permanente vinculada ao grau de instrução do servidor, portanto, não se confunde com função gratificada, verba transitória ou parcela de natureza *pro labore faciendo*. Tendo em vista que os diplomas de graduação e pós-graduação já foram utilizados por milhares de servidores para fins de progressão e promoção, é fundamental que no texto legal conste a não vedação à concessão do adicional/progressão caso tenha sido utilizado em momento anterior.

## 2. FUNÇÕES GRATIFICADAS, GRATIFICAÇÕES, VERBAS INDENIZATÓRIAS E CARGOS EM COMISSÃO

O presente eixo aborda necessidades de adequações nos valores das Funções Gratificadas, criação de novas Gratificações e redistribuição dos Cargos em Comissão.

**Tabela 7** - Distribuição (%) da folha de pagamento segundo rubricas

Tribunal de justiça do RS, cargos selecionados, jun./2024

Cargo	Vencimen to básico (1)	Vantage ns Pessoai s (2)	Subsídio, CC e FG (3)	Gratificaç ões (4)	Indenizaç ões (5)	Total
Técnico do Poder Judiciário-Administ.-Judiciária	62,20	26,88	- 0,04	2,60	8,36	100,00
Oficial de Justiça Estadual	56,74	26,89	-	1,12	15,25	100,00
Analista do Poder Judiciário	66,00	28,96	- 0,01	1,04	4,01	100,00
Agente de Polícia Judicial	55,57	30,93	-	6,94	6,56	100,00

Fonte: Portal de Transparência do TJRS

- 1 - Remuneração do cargo efetivo - Vencimento básico e Gratificações inerentes ao cargo.
- 2 - Funções/Gratificações incorporadas, Avanços, Adicionais por tempo de serviço e Abono de Permanência.
- 3 - Subsídio, Função Gratificada e Cargo em Comissão.
- 4 - Gratificações de qualquer natureza.
- 5 - Abono família, Auxílio-refeição/alimentação, Auxílio-condução, Auxílio-transporte, Auxílio-creche

Elaboração: Dieese

### **A) GRATIFICAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL:**

Propomos a redistribuição dos valores despendidos com o pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional (artigo 38-A, da Lei nº 15.737/2021, introduzido pela Lei nº 16.016/2023) passando a compor o vencimento básico de ativos e aposentados. Desde o primeiro projeto de realinhamento da matriz, esta entidade defendeu a garantia de melhorias no básico dos servidores, em detrimento de outro tipo de verba.

Em que pese possa ser tratada como uma gratificação destinada a premiar o servidor pelo desempenho do TJRS nas avaliações anuais do CNJ, fica claro que além de estar descolada de qualquer contribuição individual para a obtenção da premiação - visto que a concessão é indistinta a todos os servidores de todos os cargos - os critérios de concessão da premiação transcendem os limites da atuação dos servidores, de modo que a obtenção da premiação pode ou não ser conquistada por critérios alheios ao desempenho dos servidores. O caráter remuneratório é, por sua vez, indiscutível, ainda que transvestido de premiação. Nem se diga que é transitório, visto que a obtenção de premiação pelo TJRS não tem se revelado uma variável ao longo do tempo.

Como cediço, o percentual dessa gratificação varia conforme a premiação concedida pelo Prêmio CNJ de Qualidade. Com o prêmio do selo Prata atribuído ao Tribunal de Justiça do RS no ano de 2023, os servidores e

as servidoras em atividade, independentemente do cargo, classe e nível ocupado, vêm recebendo mensalmente R\$ 229,88 a título de GDI (5% sobre o vencimento básico do Técnico Judiciário A1). Acreditamos que os recursos utilizados para sua implementação possam ser melhor distribuídos para a reestruturação das tabelas remuneratórias dos servidores ativos e aposentados.

## **B) EQUIPARAÇÃO E CRIAÇÃO 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); e 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 no exercício das 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.

A Lei 16.016/23 já trouxe avanços significativos com a equiparação das FGS de Gestor Judiciário, criação de novas funções e majoração da FG de Secretário, mas ainda remanesce pendente essa equalização com o nivelamento dos valores e garantia de percepção da remuneração adequada para as funções de alta complexidade e responsabilidade.

## **C) CARGOS COMISSIONADOS:**

Para garantir a valorização dos servidores que ingressaram no quadro por meio do concurso público, é necessário 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).

A questão do percentual de destinação da ocupação de cargos em comissão por servidores efetivos tem sido objeto de interpretação do STF sob a luz do princípio da proporcionalidade, assim como da imposição constitucional da realização de concurso público. Desse modo, a destinação de percentual aquém de 50%, tem sido interpretada como conflitante com as disposições constitucionais. Nesse sentido, o julgado em sede de ADI nº 5.559/PB, de relatoria do Min. Ricardo Lewandowski:

Ementa:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 3º DA LEI 10.678/2016, DO ESTADO DA PARAÍBA, QUE DÁ NOVA REDAÇÃO AO § 1º DO ART. 5º DA LEI ESTADUAL 10.432/2015. EXCLUSÃO DA RESERVA PARA SERVIDORES EFETIVOS DE 50% DOS CARGOS DE ASSESSOR III E IV DE PROCURADOR DE JUSTIÇA; E ASSESSOR V DE PROMOTOR DE JUSTIÇA. QUEDA PARA CERCA DE 15% DO TOTAL DOS CARGOS COMISSIONADOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA. AUSÊNCIA DE PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. BURLA AO PRINCÍPIO DO CONCURSO PÚBLICO. MORALIDADE E IMPESSOALIDADE. ART. 37, CAPUT, II E V, DA CF. MODULAÇÃO DOS EFEITOS. ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADA PROCEDENTE. I - A exigência de concurso público para a investidura em cargos e empregos públicos, em todos os níveis político-administrativos da Federação, configura imperativo constitucional, que somente pode ser excepcionado em situações especialíssimas, apontadas no próprio Texto Magno, a exemplo do que ocorre com as contratações temporárias a que se refere o art. 37, IX, assim como com os cargos comissionados, nos termos do art. 37, V, ambos da Constituição Federal. Precedentes. II - A Lei 10.432/2015, que instituiu o plano de cargos, carreiras e remuneração do quadro de serviços auxiliares do Ministério Público da Paraíba, levando a efeito o comando constante da segunda parte do inciso V, do art. 37 da CF, reservava, em sua redação original, 50% do total de cargos em comissão aos servidores de carreira, percentual a ser atingido paulatinamente, até o ano de 2024. III – No entanto, o art. 3º da Lei 10.678/2016 excluiu da reserva de 50% os cargos de

Assessor III e IV de Procurador de Justiça e Assessor V de Promotor de Justiça, os quais, no universo de 397, totalizam 277 cargos. IV - Pela redação original da Lei 10.432/2015, 198 cargos comissionados teriam que ser preenchidos, até o ano de 2024, por servidores de carreira. Com a alteração promovida pela lei questionada, o número foi reduzido drasticamente para apenas 60, de modo que a reserva de cargos comissionados a serem ocupados por servidores de carreira caiu de 50% para pouco mais de 15%. V – Apesar de o inciso V do art. 37 da CF não estabelecer o patamar mínimo, o percentual de 15% do total de cargos em comissão reservado aos servidores de carreira não atende ao comando do art. 37, V, da Constituição Federal. VI - O dispositivo atacado, a pretexto de levar a efeito um rearranjo nos cargos comissionados reservados aos servidores públicos efetivos, na verdade operou sério desequilíbrio entre estes últimos e aqueles que não têm vínculo com a Administração Pública, em inequívoca burla à exigência constitucional de concurso público, que objetiva, em essência, dar concreção aos princípios abrigados no caput do art. 37 da Lei Maior, em especial aos da moralidade e da impessoalidade. VII - O art. 3º da Lei estadual 10.678/2016 não pode fazer tábula rasa do art. 37, V, da Carta Magna, de maneira a reduzir o seu alcance, já que, nos termos da tese fixada no Tema 1.010 da Repercussão Geral, “o número de cargos comissionados criados deve guardar proporcionalidade com a necessidade que eles visam suprir e com o número de servidores ocupantes de cargos efetivos no ente federativo que os criar”, respeitando, assim, o princípio da proporcionalidade e razoabilidade para definir o quantitativo, a fim de extrair do dispositivo constitucional a máxima efetividade na realização de sua finalidade. VIII - Considerando a segurança jurídica e o excepcional interesse social envolvidos na questão, entendo ser cabível a limitação dos efeitos da inconstitucionalidade, a fim de que esta decisão tenha eficácia após doze meses da publicação do acórdão do presente julgamento. IX - Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente para declarar a inconstitucionalidade do art. 3º da Lei 10.678/2016, do Estado da Paraíba.

#### **D) EFETIVA ATUALIZAÇÃO ANUAL DE PARCELAS DE CARÁTER INDENIZATÓRIO:**

Solicitamos que seja reformulado o texto legal para que conste a exigência de **reajuste anual** das parcelas reajustáveis por ato administrativo - auxílio-condução, auxílio-refeição, auxílio creche e gratificações (artigos 30 e ss.).

#### **D.1) Da garantia legal:**

As parcelas fixadas nos artigos 34, 35, 36 e 37 da Lei Estadual nº 15.737/21, passaram a depender de Ato da Presidência do TJRS, observados os limites orçamentários, como instrumento de maior agilidade e flexibilidade no mecanismo de recomposição dos respectivos valores. Contudo, durante períodos consideráveis, verificamos que algumas dessas verbas não receberam reajuste anualmente. De fato, tratando-se de parcelas consideradas de caráter indenizatório, a defasagem do valor em face da ausência de reajuste anual, traduz-se em omissão contrária ao texto constitucional, repassando ao servidor o ônus do serviço público e, assim, violando o princípio da moralidade.

Em que pese o espírito de fixação da norma fosse a permanente recomposição do poder econômico - observados os limites orçamentários - o que se dá na prática é o congelamento de parcelas através de uma interpretação que privilegia o silêncio da lei (ao não dizer que ocorrerá o reajuste anual) e não sua finalidade.

#### **D.2) Auxílio Refeição**

*Valor vigente atual - R\$ 1.380,89*

Quando comparamos o valor praticado no TJRS com outros Tribunais Estaduais, figuramos nas últimas colocações, atualmente, em 23°. Podemos verificar na tabela a seguir que mais da metade dos Tribunais do país pagam valores aproximados a R\$ 2.000,00 (dois mil reais). Vejamos:

**Tabela 8** - Auxílio alimentação pago pelos demais Tribunais aos seus servidores

Posição	Estado	Valores (R\$)
1º	Pará	3.000,00
2º	Amazonas	2.426,42
3º	Santa Catarina	2.317,12
4º	Rondônia	2.300,00
5º	Piauí	2.153,67
6º	Tocantins	2.122,00
7º	Goiás	2.051,21
8º	Amapá	2.000,00
9º	Ceará	2.000,00
10º	Mato Grosso do Sul	2.000,00
11º	Paraíba	2.000,00
12º	Minas Gerais	1.978,00
13º	Paraná	1.960,26
14º	Bahia	1.900,00
15º	Mato Grosso	1.900,00
16º	Roraima	1.852,40
17º	Maranhão	1.750,00
18º	Rio de Janeiro	1.700,00
19º	Rio Grande do Norte	1.700,00
20º	Espírito Santo	1.633,50
21º	São Paulo	1.430,00
22º	Distrito Federal	1.393,10
23º	Rio Grande do Sul	1.380,89
24º	Sergipe	1.351,50
25º	Pernambuco	1.197,60
26º	Alagoas	1.032,00
27º	Acre	800,00

Fonte: Leis de cada um dos tribunais

Nota: Dados de jul/2024.

Elaboração: Dieese

Portanto, é fundamental uma majoração significativa do Auxílio Alimentação, tendo em vista que o RS, em especial a comarca de Porto Alegre, figuram há décadas entre as cestas básicas mais caras do país.

Propomos a majoração para o valor de R\$ 2.250,00.

#### **D.2) Auxílio Creche**

*Valor vigente atual para turno integral - R\$ 898,27*

De acordo com pesquisa publicada pelo IEPE/UFRGS o valor médio da mensalidade da creche em turno integral, em junho de 2024, na Região metropolitana de Porto Alegre é de R\$ 1.575,30, ou seja, em relação ao valor pago pelo tribunal seria necessário um reajuste de 75,4% (acréscimo de R\$ 677,03) nessa rubrica.

O legislativo gaúcho, por exemplo, concede o mesmo benefício no valor de R\$ 1.044,24. E concede também um auxílio educação especial para os servidores cujos filhos ou dependentes sejam portadores de deficiência física ou mental, no valor de R\$ 2.088,48. Entre outros Tribunais, temos o exemplo do Distrito Federal que concede o valor mensal de R\$ 1.178,82 e Minas Gerais no valor de R\$ 1.146,58.

Propomos a majoração para o valor de R\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais).

#### **E) CRIAÇÃO DO AUXÍLIO-CONDUÇÃO DAS ASSISTENTES SOCIAIS:**

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

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

*Art. 98. Será concedida indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção, para execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, conforme previsto em regulamento.*

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

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

Com base em recente pesquisa realizada pela categoria, uma comissão instituída entre o coletivo de trabalhadoras com o auxílio do Sindjus, realizou pesquisa qualitativa e quantitativa, visando conhecer a realidade nas diferentes

comarcas, identificando similitudes e particularidades. O resumo da pesquisa consta do **Anexo 6**.

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

#### **F) 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Considerando a concessão de um benefício similar (R\$ 875,75) aos 3.900 aposentados, o aporte anual que o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul precisaria fazer é de cerca de R\$ 40,98 milhões/ano. A concessão de parcela de caráter indenizatório, além de estar fora dos limites fiscais relacionados à despesa de pessoal, não encontra vedação quanto à sua instituição na CE/89.

#### **G) GRATIFICAÇÃO PARA SERVIDORES LOTADOS NO 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.

Por estarem estes servidores no mesmo ambiente laboral, bem como, tendo contato com encarcerados (muitas vezes contaminados) e realizando plantões juntamente com os servidores da SUSEPE, há de ser vinculada aos vencimentos destes colaboradores uma gratificação nos moldes do de risco de vida, embasada na equiparação aos servidores SUSEPE, que a recebem com a justificativa proveniente da Lei 13.259/09, artigos 24, caput e parágrafo único, ANEXO II – I, II e III (referem-se às atribuições dos cargos de agente penitenciário administrativo, agente penitenciário e técnico superior penitenciário, que equiparam-se ao trabalho dos servidores do NUGESP).

Tendo em vista já ter sido negado pela Administração o requerimento formulado anteriormente pelo Sindjus de Adicional de Risco de Vida/Periculosidade, a opção remanescente para trazer justiça aos servidores lotados nesse local singular é 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.

### **G.1) Da inclusão de artigo na Lei 15.737/21**

O Sindjus propõe a inclusão do Art. 38-G na Lei 15.737/21 com a seguinte redação:

*Art. 38-D. Aos servidores que estejam lotados no Núcleo de Gestão Estratégica do Sistema Prisional, cumulativamente com a percepção de função gratificada ou quaisquer gratificações, é devida a Gratificação de Exercício de Atividade Especial no NUGESP (GEAN).*

§ 1.º A gratificação prevista no “caput” deste artigo corresponderá ao valor pago à função gratificada no padrão PJ-07, constante no Anexo VII desta Lei.

### 3. PLANTÃO JURISDICIONAL

O plantão Jurisdicional é um tema com inúmeros desdobramentos, não somente de ordem remuneratória, mas também, de saúde física e mental.

#### A) Necessidade de alterações legais:

Para dirimir dúvidas que possam pairar sobre a natureza da Gratificação Especial por Atividade Desenvolvida em Regime de Plantão, o Sindjus pugna por alteração no texto ora vigente da Lei nº 14.974/2017 para assegurar que a referida verba é para remunerar 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 a 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.

De fato, convém referir que por mandamento constitucional – Art. 7º, inc. XIII c/c art. 39, § 3º da CF/88, assim como art. 29, inc. VI da CE/89 – a jornada normal do servidor público estadual é de 8 (oito horas) diárias e 40 (quarenta) semanais e, no âmbito do Poder Judiciário, consoante Resolução CNJ nº 88, de 08 de setembro de 2009, e 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 12h00 às 19h00.

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.

Como consequência, o servidor público estadual somente pode trabalhar 10 (dez) horas diárias, ou 50 (cinquenta) horas semanais, o que não é observado, em especial, no serviço de plantão do Poder Judiciário.

O limite de jornada é questão de saúde, não podendo ser tratado apenas sob o prisma financeiro – na constante tensão entre os limites orçamentários e a necessidade de justa contraprestação do servidor – e do interesse público na prestação do serviço. A título de comparação, visto que necessária, a CLT traz expressamente o período de descanso mínimo entre jornadas – art. 382 – sem prejuízo dos limites no estabelecimento de jornadas extraordinárias – art. 61, § 2º – aplicáveis mesmo às hipóteses de sobreaviso.

Em que pese ausente disposição nas respectivas resoluções, que vise assegurar os limites estabelecidos na legislação, não se pode olvidar que os limites decorrem de lei e da Constituição Federal, impondo-se a observância desses limites, o que se aplica ao trabalho presencial ou telepresencial.

Assim, sugere-se a seguinte redação promovendo a alteração da Lei Estadual nº 14.974/2017::

Art. 1º Fica criada, nos quadros de pessoal dos Serviços Auxiliares da Justiça de 1.º Grau, a gratificação especial por plantão de sobreaviso.

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

§ 2º Em caso de efetivo atendimento, as horas laboradas, ou respectivas frações, serão contabilizadas para fins do art. 33; 34; 110; 112 e 113 da Lei Complementar nº 10.098/94, sem prejuízo da gratificação de que trata o caput.

§ 3º Havendo efetivo atendimento, o servidor fará jus ao intervalo de 11 (onze) horas entre o final do último atendimento efetivo e o início do desempenho de suas atividades relacionadas à jornada normal.

§ 4º Caso a observância ao § 3º importe em início de jornada após o horário de início do expediente normal, ou ultrapasse o horário de término do expediente normal, não será exigido do servidor a prestação do serviço no respectivo período, não havendo prejuízo à remuneração, tampouco à efetividade.

§ 5º O disposto no § 4º não exime o servidor da permanência em sobreaviso para o período fora do expediente normal, observado o limite máximo de jornada, na forma do art. 33 da Lei Complementar nº 10.098/94.

#### **B) 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, que deverá ser majorado para, no mínimo, R\$ 1.000,00 (mil reais);

## **4. MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA**

### **A) BANCO DE PERMUTAS:**

Implementação do banco permanente de permutas, garantindo 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) ALTERAÇÃO NO TEXTO LEGAL SOBRE REMOÇÕES:**

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. Foram cometidas inúmeras injustiças com servidores mais antigos nos últimos anos mediante o ingresso de novos servidores em comarcas desejadas por servidores com muitos anos de Poder Judiciário, sem que fosse oportunizada a estes a possibilidade.

**C) AUTORIZAÇÃO PARA LABORAR 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 a da sua lotação originária (conforme a CGJ tem autorizado de forma precária atualmente), 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 mudanças na vida pessoal decorrentes da mudança.

**D) CONCORRÊNCIA NA REMOÇÃO:**

Incluir no texto legal previsão para que os Escrivães, Contadores, Distribuidores Contadores, Oficiais Ajudantes e Auxiliares de Serviços Gerais possam concorrer para remoção nos mesmos editais dos cargos de Analista do Poder Judiciário e Técnico do Poder Judiciário, respectivamente, desvinculando-os das limitações das entrâncias.

## 5. TRABALHO REMOTO, NOVAS TECNOLOGIAS E DINÂMICA DE TRABALHO

### A) TELETRABALHO:

Estabelecer na lei a autorização para o trabalho remoto e diretrizes mínimas, assegurando direitos básicos ao trabalhador em teletrabalho, sem acréscimo de meta em relação aos servidores que atuam presencialmente. O servidor que exerce sua atividade em teletrabalho **deve possuir os mesmos direitos do servidor em trabalho presencial.**

Entretanto, normalmente é o servidor em trabalho remoto que arca com as despesas de implementação do teletrabalho como internet e equipamentos como computador, impressora e insumos de escritório. Faz-se necessário que seja estabelecido em lei que ao servidor em trabalho remoto não seja efetuado acréscimo de meta/produtividade, fundamentalmente pela questão do aumento do absenteísmo provocado pelas novas tecnologias e dinâmica do trabalho (ver item 6).

Da mesma forma, a cessão pela Administração ao servidor ou à servidora de equipamentos de informática, como computador e impressora, bem como cadeiras, mesas e cuidados ergonômicos, deve ter previsão legal.

### B) MULTICONS, CCALCS e NOVOS SETORES:

Uma nova dinâmica de trabalho surgiu no âmbito dos serviços da Justiça nos últimos anos. A virtualização de todo acervo processual do Judiciário foi acelerada pela crise pandêmica. A tragédia climática e ambiental no RS no último período precipitou a migração do sistema eproc, nossa principal plataforma jurisdicional, para a *Nuvem*. A UNICAA - Unidade de Cumprimento, Atendimento e Apoio, sistema que está promovendo toda essa mudança, é integrada pelas Central de Atendimento ao Público (CAP e CAP Total), Multicom (Cumprimentos e Triagem), Centrais de Cálculos e Custas (CCALC) e de Precatórios (CPREC) e pela Unidade

Remota de Cumprimento e Apoio (Gabinete e URCAJUD) se constituindo em um avanço nos serviços da Justiça e na otimização de rotinas.

Porém, a implementação das metas diárias, como se verifica atualmente nessas unidades (mínimo de cem minutos por semana na Multicom e cinquenta contas de custas e vinte cálculos semanais na CCALC), tem gerado um efeito adverso na saúde da categoria e na qualidade do trabalho com repercussão para as Varas, partes e advogados.

Não há atualmente limites para as metas, e a competição entre os servidores para a obtenção de ganhos financeiros extras nesses setores causa enorme preocupação. Nas CCALCs, os servidores ainda absorvem o atendimento do balcão virtual e presencial, a validação de advogados no eproc, o malote digital, o atendimento do email setorial e a emissão dos antecedentes do JIJ. Há uma evidente sobrecarga de trabalho, fazendo com que a jornada das 12h às 19h seja extrapolada.

É preciso que na legislação sejam abordadas essas questões, garantindo àqueles que laborem nesses setores premissas básicas que deverão depois ser aprofundadas em regulamento, destacando-se limitadores de metas (piso e teto de metas), bem como o direito à desconexão dos servidores para que os gestores respeitem os horários da jornada de trabalho.

## **6. SAÚDE DO TRABALHADOR**

**A)** 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.

Embora a adoção de medidas destinadas à redução dos riscos inerentes ao trabalho seja uma garantia assegurada aos servidores públicos, na esteira do art. 7º, inc. XXII c/c art. 39, § 3º da CF/88, havendo ampla disciplina através das

Normas Regulamentadoras do MTE (a exemplo, NR-5; NR-7; ...), não é verificado na prática a implantação de medidas efetivas à preservação da saúde dos servidores. Como passo inicial, sugere-se a criação de Comissão de Saúde, com assento do Sindicato, a fim de que seja estabelecido ambiente de debate e encaminhamento de medidas a serem observadas em favor da classe.

## 7. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

### A) NOVOS CRITÉRIOS:

Elaboração de novos critérios para avaliação de desempenho para fins de progressão na carreira, estabelecendo a avaliação 360°, a ampliação de critérios objetivos em detrimento de subjetivos, a garantia de reuniões para feedbacks trimestrais, assim como a necessidade de o gestor esclarecer sua motivação sobre cada ponto avaliado no momento da atribuição da nota, possibilitando ao avaliado o devido contraditório quando da apresentação de recursos.

### B) RECURSOS:

É necessário garantir efetivamente a ampla defesa e o contraditório, mediante a indicação da **motivação** do avaliador quando da fixação de pontuação inferior à máxima. Com isso, reduz-se o risco de avaliações excessivamente subjetivas ou de caráter pessoal, com desvio de finalidade. Oportuniza-se, ainda, a apresentação de recurso efetivo contra a atribuição da nota, caso inexistentes as razões. Além disso, a ampliação do prazo para apresentação dos recursos da avaliação de desempenho, sem limitação de caracteres ou de laudas, é uma premissa fundamental para assegurar a defesa plena.

### C) CAPACITAÇÃO:

Inserir nas premissas da Avaliação de Desempenho a garantia aos trabalhadores que, dentro do turno único de 7 horas, um período mínimo diário seja reservado para cursos de formação, tendo em vista que a capacitação é uma exigência para a progressão na carreira, e que isso deve ser considerado também parte do trabalho e da jornada/meta.

## 8. NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO

*Também discorreremos sobre esse tema no item 1, C, C.1.*

**A)** Pugnamos pela inclusão no texto legal a previsão de 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 impactem a vida funcional dos servidores (Convenção nº 151, da OIT).

Em que pese existam esferas específicas de participação das entidades representativas de servidores, onde sejam apresentadas sugestões e reivindicações, carece de específica previsão legislativa a atuação em negociação de condições de trabalho, na forma estabelecida pela Convenção nº 151 da OIT, em especial em seu art. 7º assim redigido:

*PARTE IV - PROCEDIMENTOS PARA FIXAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE  
TRABALHO*

*Artigo 7*

*Devem ser tomadas, quando necessário, medidas adequadas às condições nacionais para encorajar e promover o desenvolvimento e **utilização plenos de mecanismos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da Administração Pública ou de qualquer outro meio que permita aos representantes***

*dos trabalhadores da Administração Pública participarem na fixação das referidas condições.*

Oportuno referir que a Convenção nº 151, foi objeto de aprovação, sem ressalvas, pelo Decreto Legislativo nº 206/2010, destacando-se o art. 2º onde há inequívoca remissão à aplicabilidade aos servidores públicos detentores de cargo de provimento efetivo:

*Art. 2º No caso brasileiro:*

*I - a expressão "pessoas empregadas pelas autoridades públicas", constante do item 1 do artigo 1 da Convenção nº 151, de 1978, **abrange tanto os empregados públicos, ingressos na Administração Pública, mediante concurso público, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto os servidores públicos, no plano federal, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os servidores públicos, nos âmbitos estadual e municipal, regidos pela legislação específica de cada um desses entes federativos;***

Ademais, a referida convenção foi objeto de promulgação, nos termos do Decreto nº 7.944, de 6 de março de 2013. Pende, portanto, para efetiva concretização do direito referido, da positivação no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul e, por força da autonomia normativa estabelecida no art. 95 da CE/89.

Oportuno referir que há perfeita compatibilidade da pretensão com o julgado no âmbito da ADI nº 492-1/DF, na qual foi declarada a inconstitucionalidade da alínea "e" do art. 240 da Lei Federal nº 8.112/90. Com efeito, os limites da negociação coletiva devem ser observados, adotando-se a edição de ato normativo próprio conforme o objeto negociado demande reserva de lei, a exemplo do disposto no art. 37, inc. X, da CF/88.

Para tanto, sugere-se a seguinte redação:

*Art. xx. É admitida a realização de negociação coletiva entre o Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul e o sindicato representante da categoria dos servidores.*

*§ 1º A negociação deverá ser instaurada, anualmente, até 90 dias da data limite para envio à Assembleia Legislativa da Proposta Orçamentária do Poder Judiciário para o próximo exercício.*

*§ 2º O envio da proposta orçamentária levará em conta o acordo celebrado entre o sindicato e a Presidência do Tribunal de Justiça.*

*§ 3º A minuta de acordo será reproduzida em Ato da Presidência e produzirá seus efeitos a partir do primeiro dia útil do exercício seguinte, ressalvado acordo que implique em majoração da remuneração, cuja eficácia estará definida no Projeto de Lei a ser enviado à Assembleia Legislativa.*

Inúmeros são os exemplos de composição de mesas de negociação no serviço público, como podemos observar o que está sendo realizado pelo Ministério da Gestão e Inovação do Governo Federal, que estabeleceu uma Mesa Nacional de Negociação<sup>5</sup> com as Centrais Sindicais e mesas específicas com as inúmeras categorias que compõem o serviço público federal, para debates relacionados à pauta salarial e demais assuntos de interesse das categorias.

Um pouco mais próximo aos nossos rincões, no Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, a Alta Administração e a Direção Sindical local estabeleceram uma Mesa de Negociação Paritária<sup>6</sup>, com reuniões mensais para debates e encaminhamentos sobre as necessidades das servidoras e servidores, que já se desdobrou em inúmeros avanços que mudarão a vida de milhares de pessoas.

<sup>5</sup>

<https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/governo-e-sindicatos-assinam-regras-da-mesa-de-negociacao-permanente-com-servidores>

<sup>6</sup>

<https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/mesa-de-negociacao-paritaria-entre-tj-e-sinjus-comeca-a-tratar-avancos-para-servidores>

Esta não é uma questão de análise do ordenamento jurídico, mas sim, de vontade política e apreço à democracia interna.

## **9. NÍVEL SUPERIOR PARA OS TÉCNICOS DO PODER JUDICIÁRIO**

### **A) Alteração da escolaridade:**

A modernização do Poder Judiciário, que tem impactado na prestação do serviço público através da virtualização e maior celeridade de tramitação, tem exigido maior conhecimento de todos os servidores. Essa realidade não é diferente relativamente aos 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, da mesma forma, identificou-se a necessidade de exigência de nível superior para o desempenho do cargo, na forma do art. 4º da Lei Federal nº 14.456, de 21 de setembro de 2022. Trata-se de fórmula bastante semelhante à adotada no art. 5º, § 4º da Lei Estadual nº 15.737/21, relativamente ao cargo de Oficial de Justiça Estadual.

Ademais, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, por unanimidade, manter a exigência de ensino superior para a carreira de Técnico Judiciário do Poder Judiciário da União. A decisão foi tomada em 1º de março deste ano, durante um julgamento virtual. Na ocasião, o STF julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7338, que pedia a suspensão da Lei Federal nº 14.456/2022, que previa a alteração do critério de escolaridade do cargo de Técnico Judiciário.

Sendo assim, pugnamos pela alteração do requisito de ingresso para o cargo a partir do próximo concurso público a ser realizado, passando a contar com a exigência de ensino superior completo em qualquer área de formação.

## **10. OUTRAS ALTERAÇÕES PROPOSTAS:**

### **A) ALTERAÇÃO DE ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE ANALISTA JUDICIÁRIO:**

Os cargos transformados em Analistas Judiciários na Lei nº 15.737/2021, o Escrivão, transformado em Analista Judiciário - Área Judiciária, e o Distribuidor-Contador, Contador e Distribuidor, no cargo de Analista Judiciário - Área Administrativa, necessitam de alteração na descrição das suas atribuições. Anteriormente, o curso de Direito era pré-requisito para a ocupação do cargo de Escrivão. Já para o cargo de Contador e Distribuidor-Contador, o curso de Direito, Administração, Economia e Ciências Contábeis eram pré-requisitos.

Nesses três anos de vigência do plano de carreira, verificamos dificuldades no exercício de funções gratificadas exclusivas aos Analistas - Área Judiciária em detrimento aos da Área Administrativa, que, em sua maioria, são bacharéis em Direito. Desse modo, é imperiosa a alteração na atribuição do cargo, passando o mesmo a ser denominado Analista Judiciário - Área Judiciária/Administrativa, sem quaisquer restrições quanto à ocupação de funções gratificadas específicas, remoções para os mesmos cargos e demais aspectos a serem considerados no âmbito legal e administrativo.

**B) REVISÃO PERIÓDICA DO PLANO:** nova previsão de revisão geral do plano de carreira a cada três anos, mediante a criação de Comissão específica com a presença da representação sindical da categoria dos servidores da justiça, nos moldes do Art. 73 da Lei 15.737/21.

**C) PEDAGOGOS JUDICIÁRIOS:** reenquadramento remuneratório dos cargos de Pedagogo Judiciário, PJ - I, Psicólogo Judiciário, PJ - I e Psicólogo Judiciário PJ-R, que não absorveram a remuneração correspondente de 40% de gratificação de nível superior quando da sua transformação em Analista Judiciário - Psicologia e Analista Judiciário - Pedagogia (artigo 46, XIII, XIV e XV, da Lei nº 15.737/2021).

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

**E) OFICIAIS DE TRANSPORTE:** transformação dos cargos de Oficiais de Transporte, Classe G, H e I, no cargo de Agente de Polícia Judicial, ou, alternativamente, a possibilidade de transformação dos cargos de Oficiais de Transportes no cargo de Técnico Judiciário - Área de Apoio Especializado “transporte” (artigo 7º, III, da Lei nº 15.737/2021). Há precedentes quanto à transformação do cargo de Oficial de Transporte em Agente de Polícia Judicial no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios em recente decisão que autorizou o enquadramento de 10 Agentes de Transporte no cargo de Técnico Judiciário – Área Administrativa – Especialidade Agente de Polícia Judicial (SEI 0027675/2023 do TJDF).<sup>7</sup>

**F) CELETISTAS:** extensão de quaisquer índices ofertados na matriz salarial dos estatutários, mesmos percentuais e valores, aos trabalhadores e às trabalhadoras celetistas do quadro.

**G) NOVA POSSIBILIDADE PARA CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR:** A Lei 15.737/21, em seu artigo 67, estabeleceu a previsão de nova classificação do cargo de Escrivão, Contador e Distribuidor-Contador, todos do padrão PJ-J, em Analista Judiciário, no prazo de 30 dias, a contar da publicação do texto legal. O mesmo ocorreu em relação aos ocupantes dos cargos eventualmente

<sup>7</sup>

<https://agepoljus.org.br/presidente-do-tjdft-determina-enquadramento-de-dez-agentes-de-transporte-c-omo-policiais-judiciais/>

providos de Médico Judiciário, classe R, Médico Psiquiatra Judiciário, padrão PJ-J, Odontólogo Judiciário, classe R, para o cargo de Analista Judiciário - área de apoio especializado, padrão A1 (artigo 66). Faz-se mister que ocorra nova oportunidade de transformação dos cargos, nos mesmos moldes dos artigos supracitados, ou seja, trinta dias da publicação da nova legislação, em caráter irrevogável.

Apresentados nossos estudos e reivindicações, aguardamos com grande expectativa a continuidade das reuniões no âmbito da Comissão de Revisão para que seja possível elucidarmos nossas análises e propostas e, conjuntamente, **FORTALECER O PCCS, [RE]CONSTRUIR O FUTURO!**

Cordiais saudações,

**A Diretoria Executiva**  
**SINDJUS/RS**

**o futuro**



**SINDJUS RS**

**ANEXO 1**

Porto Alegre, agosto de 2024.

No caso dos servidores do judiciário do Rio Grande do Sul, fixamos como marco inicial para o acompanhamento dos salários o poder de compra que vigorava em 01-nov-2014 e comparamos a evolução dos salários com a evolução do IPCA-IBGE.

Para que os salários em 01-jul-24 retornem ao mesmo poder de compra de 01-nov-14 é **necessário um reajuste salarial de 34,48%**.

**Comportamento dos salários no período 1/11/2014 a 30/06/2024**

Mês/Ano	Salário Nominal		IPCA-IBGE		Salário Real	Perda Mensal
	Reajuste	Índice	Mensal	Índice		
nov-14	0,00%	100,00	0,51%	100,51	99,49	-0,51%
dez-14	0,00%	100,00	0,78%	101,29	98,72	-1,28%
jan-15	0,00%	100,00	1,24%	102,55	97,51	-2,49%
fev-15	0,00%	100,00	1,22%	103,80	96,34	-3,66%
mar-15	0,00%	100,00	1,32%	105,17	95,08	-4,92%
abr-15	0,00%	100,00	0,71%	105,92	94,41	-5,59%
mai-15	0,00%	100,00	0,74%	106,70	93,72	-6,28%
jun-15	0,00%	100,00	0,79%	107,54	92,98	-7,02%
jul-15	0,00%	100,00	0,62%	108,21	92,41	-7,59%
ago-15	0,00%	100,00	0,22%	108,45	92,21	-7,79%
set-15	0,00%	100,00	0,54%	109,03	91,71	-8,29%
out-15	0,00%	100,00	0,82%	109,93	90,97	-9,03%
nov-15	0,00%	100,00	1,01%	111,04	90,06	-9,94%
dez-15	0,00%	100,00	0,96%	112,11	89,20	-10,80%
jan-16	0,00%	100,00	1,27%	113,53	88,08	-11,92%
fev-16	0,00%	100,00	0,90%	114,55	87,30	-12,70%
mar-16	0,00%	100,00	0,43%	115,04	86,92	-13,08%
abr-16	0,00%	100,00	0,61%	115,74	86,40	-13,60%
mai-16	0,00%	100,00	0,78%	116,65	85,73	-14,27%
jun-16	8,13%	108,13	0,35%	117,06	92,37	-7,63%
jul-16	0,00%	108,13	0,52%	117,66	91,90	-8,10%
ago-16	0,00%	108,13	0,44%	118,18	91,49	-8,51%
set-16	0,00%	108,13	0,08%	118,28	91,42	-8,58%
out-16	0,00%	108,13	0,26%	118,58	91,18	-8,82%
nov-16	0,00%	108,13	0,18%	118,80	91,02	-8,98%
dez-16	0,00%	108,13	0,30%	119,15	90,75	-9,25%
jan-17	0,00%	108,13	0,38%	119,61	90,40	-9,60%

**DIEESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

fev-17	0,00%	108,13	0,33%	120,00	90,11	-9,89%
mar-17	0,00%	108,13	0,25%	120,30	89,88	-10,12%
abr-17	0,00%	108,13	0,14%	120,47	89,76	-10,24%
mai-17	0,00%	108,13	0,31%	120,84	89,48	-10,52%
jun-17	0,00%	108,13	-0,23%	120,57	89,69	-10,31%
jul-17	0,00%	108,13	0,24%	120,86	89,47	-10,53%
ago-17	0,00%	108,13	0,19%	121,08	89,30	-10,70%
set-17	0,00%	108,13	0,16%	121,28	89,16	-10,84%
out-17	0,00%	108,13	0,42%	121,79	88,79	-11,21%
nov-17	0,00%	108,13	0,28%	122,13	88,54	-11,46%
dez-17	0,00%	108,13	0,44%	122,67	88,15	-11,85%
jan-18	0,00%	108,13	0,29%	123,02	87,89	-12,11%
fev-18	0,00%	108,13	0,32%	123,42	87,61	-12,39%
mar-18	0,00%	108,13	0,09%	123,53	87,54	-12,46%
abr-18	0,00%	108,13	0,22%	123,80	87,34	-12,66%
mai-18	0,00%	108,13	0,40%	124,29	87,00	-13,00%
jun-18	0,00%	108,13	1,26%	125,86	85,91	-14,09%
jul-18	0,00%	108,13	0,33%	126,28	85,63	-14,37%
ago-18	0,00%	108,13	-0,09%	126,16	85,71	-14,29%
set-18	0,00%	108,13	0,48%	126,77	85,30	-14,70%
out-18	0,00%	108,13	0,45%	127,34	84,92	-15,08%
nov-18	0,00%	108,13	-0,21%	127,07	85,09	-14,91%
dez-18	0,00%	108,13	0,15%	127,26	84,97	-15,03%
jan-19	0,00%	108,13	0,32%	127,67	84,70	-15,30%
fev-19	0,00%	108,13	0,43%	128,22	84,33	-15,67%
mar-19	0,00%	108,13	0,75%	129,18	83,71	-16,29%
abr-19	0,00%	108,13	0,57%	129,91	83,23	-16,77%
mai-19	0,00%	108,13	0,13%	130,08	83,12	-16,88%
jun-19	0,00%	108,13	0,01%	130,10	83,12	-16,88%
jul-19	0,00%	108,13	0,19%	130,34	82,96	-17,04%
ago-19	0,00%	108,13	0,11%	130,49	82,87	-17,13%
set-19	0,00%	108,13	-0,04%	130,44	82,90	-17,10%
out-19	0,00%	108,13	0,10%	130,57	82,82	-17,18%
nov-19	0,00%	108,13	0,51%	131,23	82,40	-17,60%
dez-19	0,00%	108,13	1,15%	132,74	81,46	-18,54%
jan-20	0,00%	108,13	0,21%	133,02	81,29	-18,71%
fev-20	0,00%	108,13	0,25%	133,35	81,09	-18,91%
mar-20	0,00%	108,13	0,07%	133,45	81,03	-18,97%
abr-20	0,00%	108,13	-0,31%	133,03	81,28	-18,72%
mai-20	0,00%	108,13	-0,38%	132,53	81,59	-18,41%

**DIEESE – Escritório Regional do Rio Grande do Sul**

www.dieese.org.br | errs@dieese.org.br

**DIEESE**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

jun-20	0,00%	108,13	0,26%	132,87	81,38	-18,62%
jul-20	0,00%	108,13	0,36%	133,35	81,09	-18,91%
ago-20	0,00%	108,13	0,24%	133,67	80,89	-19,11%
set-20	0,00%	108,13	0,64%	134,52	80,38	-19,62%
out-20	0,00%	108,13	0,86%	135,68	79,69	-20,31%
nov-20	0,00%	108,13	0,89%	136,89	78,99	-21,01%
dez-20	0,00%	108,13	1,35%	138,74	77,94	-22,06%
jan-21	0,00%	108,13	0,25%	139,08	77,74	-22,26%
fev-21	0,00%	108,13	0,86%	140,28	77,08	-22,92%
mar-21	0,00%	108,13	0,93%	141,58	76,37	-23,63%
abr-21	0,00%	108,13	0,31%	142,02	76,14	-23,86%
mai-21	0,00%	108,13	0,83%	143,20	75,51	-24,49%
jun-21	0,00%	108,13	0,53%	143,96	75,11	-24,89%
jul-21	0,00%	108,13	0,96%	145,34	74,40	-25,60%
ago-21	0,00%	108,13	0,87%	146,61	73,75	-26,25%
set-21	0,00%	108,13	1,16%	148,31	72,91	-27,09%
out-21	0,00%	108,13	1,25%	150,16	72,01	-27,99%
nov-21	0,00%	108,13	0,95%	151,59	71,33	-28,67%
dez-21	0,00%	108,13	0,73%	152,70	70,81	-29,19%
jan-22	1,00%	109,21	0,54%	153,52	71,14	-28,86%
fev-22	0,00%	109,21	1,01%	155,07	70,43	-29,57%
mar-22	0,00%	109,21	1,62%	157,58	69,30	-30,70%
abr-22	4,95%	114,62	1,06%	159,25	71,97	-28,03%
mai-22	0,00%	114,62	0,47%	160,00	71,64	-28,36%
jun-22	0,00%	114,62	0,67%	161,07	71,16	-28,84%
jul-22	0,00%	114,62	-0,68%	159,98	71,65	-28,35%
ago-22	0,00%	114,62	-0,36%	159,40	71,90	-28,10%
set-22	0,00%	114,62	-0,29%	158,94	72,11	-27,89%
out-22	0,00%	114,62	0,59%	159,88	71,69	-28,31%
nov-22	0,00%	114,62	0,41%	160,53	71,40	-28,60%
dez-22	0,00%	114,62	0,62%	161,53	70,96	-29,04%
jan-23	0,00%	114,62	0,53%	162,39	70,58	-29,42%
fev-23	0,00%	114,62	0,84%	163,75	70,00	-30,00%
mar-23	0,00%	114,62	0,71%	164,91	69,50	-30,50%
abr-23	0,00%	114,62	0,61%	165,92	69,08	-30,92%
mai-23	0,00%	114,62	0,23%	166,30	68,92	-31,08%
jun-23	6,00%	121,50	-0,08%	166,17	73,12	-26,88%
jul-23	0,00%	121,50	0,12%	166,37	73,03	-26,97%
ago-23	0,00%	121,50	0,23%	166,75	72,86	-27,14%
set-23	0,00%	121,50	0,26%	167,18	72,67	-27,33%

DIEESE – Escritório Regional do Rio Grande do Sul

[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br) | [errs@dieese.org.br](mailto:errs@dieese.org.br)

**DIEESE**  
 DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
 ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

out-23	0,00%	121,50	0,24%	167,58	72,50	-27,50%
nov-23	0,00%	121,50	0,28%	168,05	72,30	-27,70%
dez-23	0,00%	121,50	0,56%	168,99	71,89	-28,11%
jan-24	6,00%	128,79	0,42%	169,70	75,89	-24,11%
fev-24	0,00%	128,79	0,83%	171,11	75,26	-24,74%
mar-24	0,00%	128,79	0,16%	171,39	75,14	-24,86%
abr-24	0,00%	128,79	0,38%	172,04	74,86	-25,14%
mai-24	0,00%	128,79	0,46%	172,83	74,52	-25,48%
jun-24	0,00%	128,79	0,21%	173,19	74,36	-25,64%
Reajuste						
Necessário em 1 de julho de 2024		34,48%				

Fonte: Lei 14.910/2016; Lei 15.837/2022; Lei 16.016/2023

Elaboração: Dieese

<b>ANEXO 2 - Novas tabelas remuneratórias</b>								
<b>Técnico do PJ, de TI e Agente de Polícia Jud</b>			<b>Analista Judiciário e de TI</b>			<b>Oficial de Justiça Estadual</b>		
A1	R\$ 5.650,00	R\$ 285,00	A1	R\$ 9.500,00	R\$ 475,00	A1	R\$ 8.500,00	R\$ 425,00
A2	R\$ 5.935,00	R\$ 285,00	A2	R\$ 9.975,00	R\$ 475,00	A2	R\$ 8.925,00	R\$ 425,00
A3	R\$ 6.220,00	R\$ 285,00	A3	R\$ 10.450,00	R\$ 475,00	A3	R\$ 9.350,00	R\$ 425,00
A4	R\$ 6.505,00	R\$ 285,00	A4	R\$ 10.925,00	R\$ 475,00	A4	R\$ 9.775,00	R\$ 425,00
A5	R\$ 6.790,00	R\$ 285,00	A5	R\$ 11.400,00	R\$ 475,00	A5	R\$ 10.200,00	R\$ 425,00
A6	R\$ 7.075,00	R\$ 285,00	A6	R\$ 11.875,00	R\$ 475,00	A6	R\$ 10.625,00	R\$ 425,00
A7	R\$ 7.360,00	R\$ 285,00	A7	R\$ 12.350,00	R\$ 475,00	A7	R\$ 11.050,00	R\$ 425,00
A8	R\$ 7.645,00	R\$ 285,00	A8	R\$ 12.825,00	R\$ 475,00	A8	R\$ 11.475,00	R\$ 425,00
A9	R\$ 7.930,00	R\$ 285,00	A9	R\$ 13.300,00	R\$ 475,00	A9	R\$ 11.900,00	R\$ 425,00
A10	R\$ 8.215,00	R\$ 285,00	A10	R\$ 13.775,00	R\$ 475,00	A10	R\$ 12.325,00	R\$ 425,00
A11	R\$ 8.500,00	R\$ 285,00	A11	R\$ 14.250,00	R\$ 475,00	A11	R\$ 12.750,00	R\$ 425,00
A12	R\$ 8.785,00	R\$ 285,00	A12	R\$ 14.725,00	R\$ 475,00	A12	R\$ 13.175,00	R\$ 425,00
A13	R\$ 9.070,00	R\$ 285,00	A13	R\$ 15.200,00	R\$ 475,00	A13	R\$ 13.600,00	R\$ 425,00
A14	R\$ 9.355,00	R\$ 285,00	A14	R\$ 15.675,00	R\$ 475,00	A14	R\$ 14.025,00	R\$ 425,00
A15	R\$ 9.640,00	R\$ 285,00	A15	R\$ 16.150,00	R\$ 475,00	A15	R\$ 14.450,00	R\$ 425,00
A16	R\$ 9.925,00	R\$ 285,00	A16	R\$ 16.625,00	R\$ 475,00	A16	R\$ 14.875,00	R\$ 425,00
A17	R\$ 10.210,00	R\$ 285,00	A17	R\$ 17.100,00	R\$ 475,00	A17	R\$ 15.300,00	R\$ 425,00
A18	R\$ 10.495,00	R\$ 285,00	A18	R\$ 17.575,00	R\$ 475,00	A18	R\$ 15.725,00	R\$ 425,00
A19	R\$ 10.780,00	R\$ 285,00	A19	R\$ 18.050,00	R\$ 475,00	A19	R\$ 16.150,00	R\$ 425,00
A20	R\$ 11.065,00	R\$ 285,00	A20	R\$ 18.525,00	R\$ 475,00	A20	R\$ 16.575,00	R\$ 425,00
A21	R\$ 11.350,00	R\$ 285,00	A21	R\$ 19.000,00	R\$ 475,00	A21	R\$ 17.000,00	R\$ 425,00
<b>Auxiliares (todos)</b>			<b>Oficiais Ajudantes</b>			<b>Comissário de Vigilância</b>		
1	R\$ 4.500,00	R\$ 250,00	1	R\$ 11.500,00	R\$ 450,00	1	R\$ 10.000,00	R\$ 450,00
2	R\$ 4.750,00	R\$ 250,00	2	R\$ 11.950,00	R\$ 450,00	2	R\$ 10.450,00	R\$ 450,00
3	R\$ 5.000,00	R\$ 250,00	3	R\$ 12.400,00	R\$ 450,00	3	R\$ 10.900,00	R\$ 450,00
4	R\$ 5.250,00	R\$ 250,00	4	R\$ 12.850,00	R\$ 450,00	4	R\$ 11.350,00	R\$ 450,00
5	R\$ 5.500,00	R\$ 250,00	5	R\$ 13.300,00	R\$ 450,00	5	R\$ 11.800,00	R\$ 450,00
6	R\$ 5.750,00	R\$ 250,00	6	R\$ 13.750,00	R\$ 450,00	6	R\$ 12.250,00	R\$ 450,00
7	R\$ 6.000,00	R\$ 250,00	7	R\$ 14.200,00	R\$ 450,00	7	R\$ 12.700,00	R\$ 450,00
8	R\$ 6.250,00	R\$ 250,00	8	R\$ 14.650,00	R\$ 450,00	8	R\$ 13.150,00	R\$ 450,00
9	R\$ 6.500,00	R\$ 250,00	9	R\$ 15.100,00	R\$ 450,00	9	R\$ 13.600,00	R\$ 450,00
10	R\$ 6.750,00	R\$ 250,00	10	R\$ 15.550,00	R\$ 450,00	10	R\$ 14.050,00	R\$ 450,00
11	R\$ 7.000,00	R\$ 250,00	11	R\$ 16.000,00	R\$ 450,00	11	R\$ 14.500,00	R\$ 450,00
12	R\$ 7.250,00	R\$ 250,00	12	R\$ 16.450,00	R\$ 450,00	12	R\$ 14.950,00	R\$ 450,00



TÉCNICOS DO PODER JUDICIÁRIO

Variável de impacto	Total Vencimento básico atual (R\$)	Total Vencimento básico proposto (R\$)	Var.%	Incremento mensal (R\$)	Incremento anual (R\$)
Folha	26.359.743,10	36.944.412,96	40,2%	10.584.669,86	137.600.708,24
Vantagens pessoais	7.085.498,95	9.930.658,20	40,2%	2.845.159,26	36.987.070,37
Previdência	8.344.587,89	11.695.330,26	40,2%	3.350.742,37	43.559.650,76
<b>TOTAL</b>	<b>41.789.829,94</b>	<b>58.570.401,43</b>	<b>40,2%</b>	<b>16.780.571,49</b>	<b>218.147.429,38</b>

Fonte: Portal de Transparência do TJRS. Jun2024

Nota: para simulação da cota patronal da previdência foi utilizado o percentual de 24,95% conforme DRAA 2023.

Elaboração: Dieese

## SIMULAÇÕES

### Anexado a proposta entregue ao TJ | 4 CARGOS

Variável de impacto	Total Vencimento básico atual (R\$)	Total Vencimento básico proposto (R\$)	Var.%	Incremento mensal (R\$)	Incremento anual (R\$)
Folha	65.119.623,94	78.816.315,00	21%	13.696.691,06	178.056.983,78
Vantagens pessoais	17.996.458,16	21.749.677,93	21%	3.753.219,77	48.791.857,07
Previdência	20.737.462,48	25.091.215,24	21%	4.353.752,75	56.598.785,79
<b>TOTAL</b>	<b>103.853.544,58</b>	<b>125.657.208,17</b>	<b>21%</b>	<b>21.803.663,59</b>	<b>283.447.626,64</b>

### Mantendo 3 cargos como anexado à proposta entregue ao TJ, alterando o salário do técnico do PJ para R\$ 6.175,00

Variável de impacto	Total Vencimento básico atual (R\$)	Total Vencimento básico proposto (R\$)	Var.%	Incremento mensal (R\$)	Incremento anual (R\$)
Folha	65.119.623,94	81.957.337,96	26%	16.837.714,02	218.890.282,32
Vantagens pessoais	17.996.458,16	22.593.984,90	26%	4.597.526,75	59.767.847,71
Previdência	20.737.462,48	26.085.555,06	26%	5.348.092,57	69.525.203,44
<b>TOTAL</b>	<b>103.853.544,58</b>	<b>130.636.877,93</b>	<b>26%</b>	<b>26.783.333,34</b>	<b>348.183.333,48</b>

**ANALISTA DO PODER JUDICIÁRIO**

Tabela vigente				Tabela Proposta				Vínculos ativos	Vínculos aposentados	Total	Total Vencimento básico atual (R\$)	Total Vencimento básico proposto (R\$)
Padrão/classe	Valor Básico (R\$) A partir de 01/01/2024	Variação (R\$)	Variação (%)	Padrão	Valor Básico (R\$)	Variação (R\$)	Variação (%)					
A1	8.757,48			A1	9.500,00			744		744	6.515.565,12	7.068.000,00
A2	9.059,63	302,15	3%	A2	9.975,00	475,00	5%	15		15	135.894,45	149.625,00
A3	9.372,19	312,56	3%	A3	10.450,00	475,00	5%	17		17	159.327,23	177.650,00
A4	9.695,52	323,33	3%	A4	10.925,00	475,00	5%	12		12	116.346,24	131.100,00
A5	10.029,99	334,47	3%	A5	11.400,00	475,00	4%	10		10	100.299,90	114.000,00
A6	10.381,04	351,05	4%	A6	11.875,00	475,00	4%	25		25	259.526,00	296.875,00
A7	10.744,38	363,34	4%	A7	12.350,00	475,00	4%	37		37	397.542,06	456.950,00
A8	11.120,43	376,05	3%	A8	12.825,00	475,00	4%	21		21	233.529,03	269.325,00
B9	11.525,39	404,96	4%	A9	13.300,00	475,00	4%	9	95	104	1.198.640,56	1.383.200,00
B10	11.928,78	403,39	4%	A10	13.775,00	475,00	4%			-	-	-
B11	12.335,54	406,76	3%	A11	14.250,00	475,00	3%	56	251	307	3.787.010,78	4.374.750,00
B12	12.767,29	431,75	4%	A12	14.725,00	475,00	3%	3		3	38.301,87	44.175,00
B13	13.188,58	421,29	3%	A13	15.200,00	475,00	3%	115	379	494	6.515.158,52	7.508.800,00
B14	13.920,54	731,96	6%	A14	15.675,00	475,00	3%	103	4	107	1.489.497,78	1.677.225,00
B15	14.693,13	772,59	6%	A15	16.150,00	475,00	3%	42	1	43	631.804,59	694.450,00
B16	15.523,30	830,17	6%	A16	16.625,00	475,00	3%			-	-	-
C17	16.400,37	877,07	6%	A17	17.100,00	475,00	3%			-	-	-
				A18	17.575,00	475,00	3%			-	-	-
				A19	18.050,00	475,00	3%			-	-	-
				A20	18.525,00	475,00	3%			-	-	-
				A21	19.000,00	475,00	3%			-	-	-
<b>Variação (%)</b>	<b>87%</b>				<b>100%</b>			<b>1.209</b>	<b>730</b>	<b>1.939</b>	<b>21.578.444,13</b>	<b>24.346.125,00</b>

ANALISTA DO PODER JUDICIÁRIO

Variável de impacto	Total Vencimento básico atual (R\$)	Total Vencimento básico proposto (R\$)	Var. %	Incremento mensal (R\$)	Incremento anual (R\$)
Básico	21.578.444,13	24.346.125,00	12,8%	2.767.680,87	35.979.851,31
Vantagens pessoais	6.249.117,42	7.050.637,80	12,8%	801.520,38	10.419.764,94
Previdência	6.942.976,61	7.833.492,32	12,8%	890.515,71	11.576.704,25
<b>TOTAL</b>	<b>34.770.538,16</b>	<b>39.230.255,12</b>	<b>12,8%</b>	<b>4.459.716,96</b>	<b>57.976.320,50</b>

Fonte: Portal de Transparência do TJRS. Jun2024

Nota: para simulação da cota patronal da previdência foi utilizado o percentual de 24,95% conforme DRAA 2023.

Elaboração: Dieese



OFICIAL DE JUSTIÇA ESTADUAL

Variável de impacto	Total Vencimento básico atual (R\$)	Total Vencimento básico proposto (R\$)	Var. %	Incremento mensal (R\$)	Incremento anual (R\$)
Folha	16.147.935,20	19.295.850,00	19,5%	3.147.914,80	40.922.892,40
Vantagens pessoais	4.342.179,78	5.188.654,07	19,5%	846.474,29	11.004.165,77
Previdência	5.112.283,69	6.108.883,76	19,5%	996.600,08	12.955.801,01
<b>TOTAL</b>	<b>25.602.398,66</b>	<b>30.593.387,83</b>	<b>19,5%</b>	<b>4.990.989,17</b>	<b>64.882.859,18</b>

Fonte: Portal de Transparência do TJRS. Jun2024

Nota: para simulação da cota patronal da previdência foi utilizado o percentual de 24,95% conforme DRAA 2023.

Elaboração: Dieese



AGENTE DE POLÍCIA JUDICIAL

íavel de impacto	Total Vencimento básico atual (R\$)	Total Vencimento básico proposto (R\$)	Var. %	Incremento mensal (R\$)	Incremento anual (R\$)
Folha	1.033.501,51	1.370.950,00	32,7%	337.448,49	4.386.830,37
Vantagens pessoais	319.662,02	424.034,84	32,7%	104.372,82	1.356.846,63
Previdência	337.614,30	447.848,72	32,7%	110.234,42	1.433.047,41
<b>TOTAL</b>	<b>1.690.777,83</b>	<b>2.242.833,55</b>	<b>32,7%</b>	<b>552.055,72</b>	<b>7.176.724,42</b>

Fonte: Portal de Transparência do TJRS. Jun2024

Nota: para simulação da cota patronal da previdência foi utilizado o percentual de 24,95% conforme DRAA 2023.

Elaboração: Dieese

# NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO: REGULAÇÃO, OPACIDADE E DESAFIOS

Anelise Manganelli<sup>1</sup>  
Tamara Siemann Lopes<sup>2</sup>

**Resumo:** o texto trata das diferenças na negociação entre o setor público e o setor privado. No setor público, a negociação tem influência direta sobre a qualidade do serviço público, ou seja, está intimamente ligada ao interesse social. Embora a Constituição preveja a reposição da inflação sobre os salários anualmente, essa previsão não é cumprida em muitos casos. Isso ocorre devido a vários fatores. O texto apresenta argumentos sobre a importância da negociação, pois apesar da Constituição Federal de 1988 reconhecer o direito à greve e organização sindical dos servidores públicos, não há mecanismos que assegurem a negociação com os sindicatos do setor. Além disso, apresenta elementos que buscam denunciar a opacidade encontrada nas mesas existentes, o rigor excessivo da lei que dita limites de concessão de reajustes, contribuindo para demonstrar o quanto a regulação da negociação é necessária, urgente e desafiadora.

**Palavras-chave:** negociação coletiva do setor público; lei de responsabilidade fiscal; terceirizações; servidores públicos.

## Argumento

As negociações coletivas no setor público são distintas daquelas que ocorrem no setor privado. Tanto a natureza específica dessas negociações quanto os seus desafios são abordados no artigo, que aponta a proposta de regulamentação defendida pelas centrais sindicais ao governo federal como uma oportunidade para que as entidades sindicais aumentem sua influência sobre políticas públicas e o orçamento, o que condiz com a especificidade das relações de trabalho no setor público.

---

1 Economista. Técnica do Escritório Regional do Rio Grande do Sul (ER/RS).

2 Economista. Técnica do Escritório Regional de Santa Catarina (ER/SC).

## Negociação no setor público: diferenças na comparação com o setor privado

Relações de trabalho no setor público têm natureza própria e múltipla, contam com poder político soberano e ao mesmo tempo empregador. Diferentemente da empresa privada, que objetiva o lucro, o setor público visa antes ao bem-estar coletivo, norteador por legislações voltadas para um maior controle social. Os empresários agem livremente segundo suas metas e objetivos, em conformidade com um mínimo legal acertado; já o administrador público só pode agir nos limites autorizados pela lei e é ela que possibilita à população o controle dos atos dos governantes. No setor público, políticas salariais devem respeitar limites de piso e teto; no setor privado, há apenas limites mínimos. A figura 1, abaixo, mostra algumas das principais características da negociação no setor público, comparativamente com a do setor privado.

### Figura 1 – Diferenciais centrais na negociação do Setor Público

Negociações Coletivas	Setor Público	Setor Privado
<b>Data-Base</b>	Nem sempre existe. Quando existe é estabelecido em lei, comumente nos Estatutos dos servidores ou Planos de Carreiras.	Estabelecida em Convenção ou Acordo Coletivo, renovado, em geral, anualmente.
<b>Admissão</b>	Impessoal: via concurso público, concurso seletivo simplificado ou contratos temporários.	Contratação realizada pelos Recursos Humanos das empresas.
<b>Principais atores envolvidos</b>	Governo (federal, estadual, municipal), Poder Legislativo, servidores, representações sindicais dos servidores, sociedade civil.	Empresa, trabalhadores, representações sindicais dos trabalhadores e patronal, justiça do trabalho.
<b>Principais variáveis de influência na negociação</b>	Desempenho da arrecadação, Ciclo orçamentário, Indicadores da Lei de Responsabilidade Fiscal, mobilização dos servidores.	Lucro das empresas, desempenhos setoriais, demais aspectos envolvendo as relações entre capital/trabalho e mobilização dos trabalhadores.

Fonte: adaptado de Situação do Trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos - São Paulo: DIEESE, 2012.

Importa registrar que negociação não implica somente discussão salarial, inclui condições de trabalho, atuação das pessoas na prestação do serviço,

desempenho das funções, qualidade da prestação do serviço, o que, no setor público, está intimamente vinculado ao interesse social.

Na prática, há uma questão pertinente quando se trata de negociação no setor público, que diz respeito à própria definição dos papéis de cada ator na mesa de negociação: quem é o patrão e quem é o empregador? No setor público, a negociação é complexa, uma vez que não se trata apenas de uma estrutura jurídica impessoal e burocrática própria do Estado. Depende de governos de plantão e do poder legislativo, que de acordo com o arranjo político podem alterar ou não os padrões de relações de trabalho.

Além disso, quando se trata de pauta salarial, em geral, o resultado da negociação precisa ser um projeto de lei que respeite os limites estabelecidos na Lei de Responsabilidade Fiscal<sup>3</sup> (LRF) no que tange ao gasto de pessoal.

Dada as especificidades das negociações no setor público citadas até aqui, nota-se que na Constituição Federal (CF) há a previsão de reposição da inflação sobre os salários anualmente, chamada Revisão Geral Anual (CF art. 37, X), transcrita a seguir:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...) X - a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

No entanto, comumente, essa previsão não é cumprida, em decorrência de múltiplos fatores, por exemplo: a) em muitas ocasiões, e por motivações diversas, são firmados parcelamentos de reajustes, em vésperas de eleições, a serem honrados em próximos orçamentos – o que muitas vezes não se concretiza –; b) observa-se que o Judiciário não censura a não reposição da inflação nos salários, seguidamente sob o argumento de que são eles que devem tutelar o orçamento público, uma vez que, nem sempre pode haver aumento da arrecadação na mesma proporção que a inflação; c) boa parte dos gestores públicos eleitos entendem que elevam seu poder “economizando” com salários, podendo reverter a arrecadação para outros fins; d) nessa esteira, o desgaste provocado pela política de arrocho salarial pode ser compensado com propaganda de que o gestor realiza uma administração responsável, utilizando o seguinte raciocínio: com menos “gasto” com servidor, “sobra” mais para saúde e educação; e) se o gestor público busca a reeleição, ele concede reposição da

3 BRASIL. Congresso Nacional. Lei Complementar, n. 101, 4 mai. 2000. LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal, Brasília, maio 2000. 24p.

inflação às vésperas do fim do seu mandato; f) reajustes automáticos podem impactar verdadeiramente no orçamento, transformando-o em finanças caóticas para o ente e, portanto, retirando serviço público da população, principalmente a mais carente.

Diante dos fatores mencionados, é possível concluir que existe relativa complexidade nas relações de trabalho no setor público, afinal de contas, como é possível conciliar todas essas questões e/ou inibir postura não ética? Dificilmente essa pergunta será respondida sem incluir um requisito: **a negociação coletiva.**

Porém, existem argumentos contrários à negociação coletiva no setor público, um exemplo é a Súmula 679 do Superior Tribunal Federal, de 2003, que diz: “A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva”, pois o reajustamento dos servidores é limitado legalmente pela Lei de Responsabilidade Fiscal e Leis e Diretrizes Orçamentárias.

Entre os argumentos favoráveis à negociação dos servidores está a omissão não eloquente ao art. 39 da Constituição Federal, uma vez que lá está previsto que a “União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes”. Outra questão é o próprio direito à greve, que é estendível aos servidores públicos, e a greve seria uma consequência natural de uma negociação frustrada, ou seja, não existindo a negociação, não haveria previsão de greve. Além disso, esse tema desenvolve-se no campo ético, na medida em que haveria um compromisso estabelecendo as bases de negociação entre o sindicato profissional e a entidade/órgão representativo da administração, e o acordo possível deveria transformar-se em lei posteriormente.

No Brasil, o reconhecimento do direito à greve e organização sindical dos servidores públicos foi efetivado na Constituição Federal de 1988. Porém, embora tenham o direito à associação sindical, não há mecanismo que assegure a negociação com os sindicatos do setor, não há direito reconhecido de estabelecer convenções e acordos coletivos, nem de ser parte em dissídio de natureza econômica<sup>4</sup>, e isso, mesmo o Brasil tendo ratificado através de Decreto Legislativo n. 206, em 2010, o previsto na Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata, entre outros temas, do direito à negociação coletiva dos servidores públicos. No conteúdo desta Convenção, que se aplica a todas as pessoas empregadas pelas autoridades públicas (em todos os níveis municipal, estadual e federal), consta que o Brasil irá

encorajar e promover o desenvolvimento e utilização plenos de mecanismos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da Administração Pú-

4 DIEESE. Situação do Trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. São Paulo, 2012.

blica.

Um projeto de lei elaborado em 2015 (PL 3.831/2015) previa normas gerais para negociação coletiva no setor público. Foi aprovado nas duas casas legislativas (Câmara e Senado Federal), mas vetado integralmente pelo presidente da república à época (Michel Temer). O motivo alegado foi de que havia inconstitucionalidade, por extrapolar a competência legislativa de estados, Distrito Federal e municípios, não cabendo à União modificar norma geral sobre negociação coletiva, e, também, porque o regime jurídico de servidor público é matéria de iniciativa privativa do poder executivo. Lembrando que o veto ocorreu mesmo o PL já tendo sido aprovado nas Comissões de Constituição e Justiça das duas casas legislativas, tanto no que se refere à forma quanto ao conteúdo.

No momento atual, as centrais sindicais novamente buscam percorrer o caminho necessário para regulamentar a negociação no setor público. Para isso, apresentaram ao governo federal a Proposta de Diretrizes sobre Negociação Coletiva e Organização Sindical no Serviço Público (anexo 1). Argumenta-se que a inexistência de uma regulação nacional acerca das negociações no setor público leva a conflitos desnecessários, como, por exemplo, à realização de greves como mecanismo de pressão para abertura de negociações. E, mesmo sem previsão legal que pacifique o tema em todas as esferas e níveis de poder, as negociações no setor público vêm ocorrendo.

Além das experiências citadas no anexo 1, como a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS e a Mesa de Negociação Permanente do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), cabe mencionar que muitas categorias possuem previsão de data-base ou mês em que se realizará a revisão geral anual em seus estatutos ou planos de carreira. Ainda que a fixação de uma data em lei contribua do ponto de vista organizativo para a ação sindical, a existência deste tipo de dispositivo legal não garante a negociação. Nesse sentido, a proposta feita pelas centrais sindicais vai além da proposição de data-base, defendendo a regulação de mesas de negociação permanente no âmbito dos poderes da União, nos estados, no DF e nos municípios, além da participação na elaboração de diretrizes orçamentárias, planos plurianuais e na revisão do novo marco fiscal.

## O impacto da Lei de Responsabilidade Fiscais nas negociações do setor público

Como já observado, as peculiaridades do setor público impõem desafios ao processo negocial diferentes daquelas do âmbito privado, dadas as diferenças na estrutura organizacional, no processo de tomada de decisão e nas

fontes de financiamento envolvidas.

A LRF tem incidência direta sobre a negociação salarial dos servidores, já que qualquer aumento de gastos com pessoal deve respeitar os limites estabelecidos pela lei. Essa, estabelece que os gastos com pessoal dos entes federativos não podem ultrapassar 60% da receita corrente líquida (RCL), havendo uma divisão desse limite entre os poderes, conforme a figura 2. Portanto, qualquer negociação salarial com os servidores públicos leva em consideração os limites estabelecidos pela LRF, uma vez que gestores públicos podem ser punidos com sanções previstas na própria lei, como a proibição de contratações, a suspensão de repasses de recursos e até mesmo a perda de mandato em casos de improbidade administrativa.

## Figura 2 – Limite máximo para despesa de pessoal em relação a Receita Corrente Líquida

Ente	Executivo	Legislativo	Judiciário	Ministério Público	Total
União	40,9%	2,5%	6,0%	0,6%	50,0%
Estados/DF	49,0%	3,0%	6,0%	2,0%	60,0%
Municípios	54,0%	6,0%	-	-	60,0%

Fonte: Brasil. Secretaria do Tesouro Nacional. Manual de Demonstrativos Fiscais: aplicado à União e aos Estados, Distrito Federal e Municípios/ Ministério da Economia, Secretaria do Tesouro Nacional. – 13ª ed. – Brasília: Secretaria do Tesouro Nacional, Subsecretaria de Contabilidade Pública, Coordenação-Geral de Normas de Contabilidade Aplicadas à Federação, 2022.

Nessa esteira, registra-se que a LRF está longe de ser uma norma unânime, ela estabelece limites e regras bastante rígidas para os governos, o que pode limitar sua capacidade de investir em áreas prioritárias, como saúde, educação e segurança pública. Em momentos de crise econômica, pode ser necessário que os governos gastem mais do que o permitido pela lei para estimular a economia e proteger os mais vulneráveis – o que não seria possível sem penalidades. Além disso, é uma lei que não leva em conta as diferenças regionais entre os estados e municípios brasileiros, podendo ser prejudicial para estados e municípios mais pobres, que têm menos recursos para investir em áreas prioritárias. Outra questão é que não se observa rigor nas penalidades para governos que violam as regras, podendo ser desacreditada e, por fim, não garante a transparência, muitos entes ainda encontram dificuldades para fornecer informações claras – o que torna opaca a real eficácia da norma.

Essas questões, adicionadas à complexidade e opacidade do orçamento público, somadas às divergências de entendimentos dos órgãos de controle (procuradorias de estados e municípios, tribunais de contas, Ministério Público de Contas e Secretaria do Tesouro Nacional) sobre o que prevê a LRF, e, também, por, às vezes, conflitar com outras legislações – como é o caso da Lei

Nacional do Piso do Magistério<sup>5</sup>, que prevê anualmente o percentual a ser concedido de reajuste salarial para o magistério público, mas que para se cumprir, momentaneamente, pode extrapolar os limites de despesa de pessoal da LRF.

Para demonstrar a rigidez da LRF, nota-se que norma<sup>6</sup> similar para controle de gasto com pessoal, aplicável às entidades sem fins lucrativos com imunidade tributária – enquadramento de muitas instituições de ensino do segmento privado – prevê que a destinação, para despesas com pessoal docente e técnico-administrativo, incluídos os encargos sociais (assim como previsto na LRF), deve ser de pelo menos sessenta por cento da receita das mensalidades escolares provenientes da instituição. Ou seja, na iniciativa privada há norma que indica um mínimo de sessenta por cento para gasto com folha de pagamento, no setor público, a norma determina o máximo de sessenta por cento.

Essa questão torna-se ainda mais perversa em função do presente processo de envelhecimento populacional do país, pois os inativos constituem parte importante no montante de despesas de pessoal contabilizado nos limites da LRF. No segmento privado, inativos, na ocorrência da aposentadoria, deixam de constar da folha de pagamento das instituições. Por parte da sociedade, o envelhecimento populacional também pressiona por maiores gastos em saúde e previdência, ou seja, necessitando mais serviços públicos e de melhor qualidade nessas áreas para atendimento de demandas locais que, por sua vez, tensionam ainda mais a disputa por orçamento público.

Outro ponto de tensão nas negociações do setor público é a terceirização. De acordo com Druck<sup>7</sup>, a terceirização do serviço público no Brasil é um dos mecanismos mais eficientes para o desmonte do conteúdo social do Estado e para sua privatização. A entrega de serviços públicos pelas mais variadas subcontratações de OSs, Oscips, empresas privadas, parcerias, de acordo com Druck, representa o meio principal que as políticas neoliberais encontram para atacar o coração de um Estado social e democrático: os servidores públicos.

A LRF não faz referência a todo tipo de terceirização, mas apenas àquele que se relaciona à substituição de servidor ou de emprego público, ou seja, não são consideradas no escopo das despesas com pessoal terceirizações que se destinem à execução indireta de atividades que sejam assessorias (parágrafo 1º do art.18).

Uma portaria do Ministério da Economia (377/20) estabeleceu rotinas e prazos para adequar operacionalizações no âmbito do Manual de Demonstrativos Fiscais, prevendo que, até o final de 2021, todos os entes estivessem realizando registro das despesas de pessoal incluindo remuneração de pessoas das organizações sociais da sociedade civil que atuam em atividade fim do ente, ou seja, essa prática passou a pressionar ainda mais os limites de gasto

5 Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

6 Instrução Normativa da Secretaria da Receita Federal n. 113, de 21 de setembro de 1998.

7 Apud: NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. de S. (Orgs.). O avesso do trabalho IV: terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. São Paulo: Outras Expressões, 2017.

com pessoal a partir de 2022, em alguns casos ultrapassando os limites legais abruptamente.

Como alguns parlamentares consideraram que a Portaria 377/20 exorbitou a regulamentação da própria LRF, em 2022 foi aprovado o Decreto Legislativo n. 79, sustando os efeitos da Portaria. O fato é que muitos entes, em atendimento à Portaria, incluíram a remuneração de terceirizados, e agora, com o Decreto Legislativo, precisam retirar. Enquanto isso, muitas mesas de negociação estão obstruídas.

Os servidores e suas entidades representativas enfrentam negociações com gestores públicos e precisam se mobilizar em defesa do serviço público, contra sua mercantilização/privatização, ficando reféns de duros limites expressos em lei, de mudanças legais inconsequentes e da falta de transparência, e, isso, mesmo com tantas regulações complexas. Diante de tal realidade, a regulamentação defendida pelas centrais sindicais parece um caminho coerente para que as entidades sindicais aumentem a sua capacidade de influenciar nas políticas públicas e no orçamento público.

## Considerações finais

Mesmo sem contar com uma regulamentação de abrangência nacional, as negociações coletivas são uma realidade no serviço público. Essas negociações se distinguem daquelas que são realizadas no setor privado pelo fato de estarem apoiadas em legislações próprias, geralmente contidas em estatutos de servidores e planos de carreira. No setor público, os trabalhadores representados pelas entidades sindicais são contratados de forma impessoal, por meio de concurso público ou processo seletivo simplificado, além de contratos temporários. Os atores envolvidos fazem parte da esfera pública: são governantes, representantes legislativos, servidores públicos e suas representações sindicais, além da própria sociedade civil.

As negociações no setor público interferem, portanto, no interesse social e seus resultados precisam respeitar o ciclo orçamentário e acabam sendo influenciadas pelo desempenho da arrecadação do ente envolvido. A Lei de Responsabilidade Fiscal estabelece limites de gastos, sendo a legislação que mais impacta nas negociações coletivas. A rigidez com que tal legislação trata os limites de gastos com pessoal contratado diretamente contrasta com a flexibilidade que outras legislações adotam para promover a terceirização de serviços públicos.

Com a Proposta de Diretrizes sobre Negociação Coletiva e Organização Sindical no Serviço Público apresentada pelas centrais sindicais ao governo federal espera-se que a regulamentação possa, enfim, ser instituída, elevando a capacidade negocial das entidades sindicais e a influência sobre as políticas

públicas e o orçamento público, cujas pautas mais sensíveis têm sido a aplicação da Lei do Piso do Magistério e o combate à terceirização dos serviços públicos.

## Referências Bibliográficas

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1998.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 79, de 2022. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 2022, n. 123, p. 2, 1 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 206, de 7 de abr. de 2010**. Ratificou a Convenção 151 da OIT. Brasília: Senado Federal, 2010.

BRASIL. **Lei Complementar, n. 101, 4 mai. 2000**. LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal. Brasília, DF: Congresso Nacional, maio 2000. 24 p.

BRASIL. Ministério da Economia. Portaria nº 377, de 8 de julho de 2020. Estabelece prazos para a definição de rotinas e contas contábeis. Ministério da Economia. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 2020. p. 52, 9 jul. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei 3831**. Normas gerais para a negociação coletiva na administração pública. Brasília: Câmara dos Deputados, 2015.

BRASIL. Secretaria do Tesouro Nacional. **Manual de Demonstrativos Fiscais**: aplicado à União e aos Estados, Distrito Federal e Municípios. Ministério da Economia, Secretaria do Tesouro Nacional. 13ª ed. Brasília: Secretaria do Tesouro Nacional, Subsecretaria de Contabilidade Pública, Coordenação-Geral de Normas de Contabilidade Aplicadas à Federação, 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 679, de 13 de novembro de 2003. **Lex**: jurisprudência do STF e dos tribunais superiores, v. 25, p. 383-384, 2003.

DIEESE. **Situação do Trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE, 2012.

NAVARRO, V. L.; LOURENÇO, E. A. de S. (Orgs.). **O avesso do trabalho IV**: terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. São Paulo: Outras Expressões, 2017.

SILVA, C. S.; GOMES, A. V. M. A. (Orgs.). **Convenção n. 151 da OIT sobre o direito de sindicalização e negociação na administração pública**: desafios na realidade brasileira. São Paulo: LTr, 2017.

SRF. Secretaria da Receita Federal. Instrução Normativa n. 113, de 21 de setembro de 1998. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 1998, p. 29, 24 set. 1998.

### **Proposta de Diretrizes sobre Negociação Coletiva e Organização Sindical no Serviço Público**

Os trabalhadores e as trabalhadoras do serviço público (municipal, estadual, federal, executivo, legislativo e judiciário) no Brasil somam cerca de 11 milhões de pessoas (12,1% da força de trabalho), número insuficiente para garantir a implementação das políticas públicas e o seu acesso pela população, isso sem considerar as concessões públicas e os empregados públicos.

A redução do tamanho efetivo do Estado, após 2016, deu-se por meio de cortes de pessoal, extinções de cargos e suspensão de concursos para novas contratações, privatizações e, principalmente, a vigência da Emenda Constitucional nº 95/16, que reduziu drasticamente o orçamento público. Ano após ano, as condições de trabalho e de salários vêm sendo precarizadas e, cada vez mais, as atividades administrativas e de carreiras vêm perdendo espaço.

Criaram-se lacunas que foram cobertas com o aumento intensivo da terceirização de atividades e variadas formas de precarização dos contratos.

Quem mais perde com isso é o povo mais pobre – dois terços da população – que depende integralmente dos serviços públicos para conseguir uma vida melhor.

#### **Direito de organização sindical e negociação coletiva**

Passados 34 anos da Constituição, o Brasil continua sem uma regulação dos direitos sindicais no serviço público. A Constituição de 1988 garantiu o direito de organização sindical e de greve, mas o direito de negociação coletiva aos trabalhadores e trabalhadoras do serviço público, só foi pautado a partir do envio em 2008 de Mensagem Presidencial, recomendando ao Congresso Nacional a aprovação da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, que trata do direito de organização sindical, negociação coletiva e direito de greve no setor público.

Em 2010, o Decreto Legislativo nº 206 a ratificou. Em 2013, após as Centrais Sindicais pautarem o tema novamente, foi assinado o Decreto nº 7.944/13, que promulgou a Convenção nº 151. Porém, essa história de avanços graduais foi interrompida quando em 2017, o então Presidente Michel Temer vetou integralmente o Projeto de Lei nº 3.831/15, aprovado pelo Congresso Nacional e que estabelecia normas para a negociação coletiva no serviço público da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, e o veto mantido pelo Congresso Nacional.

Ora, a greve decorre de uma tentativa frustrada de negociação coletiva. Ou seja, a greve pressupõe a negociação. No caso, como reconhecer aos

servidores públicos o direito de greve e viabilizar o exercício desse direito sem lhes reconhecer o pleno direito de negociação coletiva?

Portanto, para que esse importante avanço na democratização das relações de trabalho torne-se realidade, ainda é necessária a aprovação de lei que regule a negociação coletiva no serviço público.

A inexistência de uma regulação permanente gera conflitos desnecessários. Muitas vezes, as greves ocorrem como mecanismo de pressão sobre os governos estaduais, municipais e federal para abrir negociações.

Mesmo sem uma regulação nacional, a negociação coletiva vem acontecendo em todas as esferas e poderes fruto de mobilização e pressão das entidades representativas dos servidores.

Como exemplos, a Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS, criada em 1993 por decisão do Conselho Nacional de Saúde, reativada e reestruturada em 2003 pelo governo do Presidente Lula, que foi desativada a partir de 2016 e posteriormente extinta por meio de decreto presidencial em 2019. A Mesa de Negociação Permanente no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) no âmbito da União, que funcionou durante os dois governos do Presidente Lula e da Presidenta Dilma Rousseff, mas que aos poucos foi sendo formalmente extinta ou informalmente desativada, assim como qualquer espaço de negociação e diálogo com a sociedade nesse âmbito.

Frente a esse quadro, nós, Centrais Sindicais, elaboramos este documento que sintetiza nossas principais demandas e propõe diretrizes para subsidiar o debate e a regulação desses direitos.

### **Princípios fundamentais**

- Liberdade e autonomia de organização sindical e de negociação coletiva, respeito ao direito de greve e instrumentos para a solução de conflitos nas relações de trabalho.
- Criação de um espaço permanente de diálogo e negociação entre agentes públicos e representantes sindicais, para a elaboração de um programa específico de promoção dos direitos e do emprego público, assim como estabelecer de forma negociada e permanente os deveres para com a sociedade.
- Regulação da negociação coletiva entre as entidades dos servidores e a Administração Pública, tomando por base propostas anteriormente apresentadas.
- Estabelecimento de medidas imediatas que garantam um processo de transição para que os direitos e benefícios sejam mantidos.
- Regulação de Mesas de Negociação Permanente, a serem instituídas no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

- Inclusão, nos processos de negociação, de todos os trabalhadores e trabalhadoras, concursados, contratados e subcontratados para prestação de serviços, inclusive que esteja em estágio probatório.

- Os organismos públicos contratantes serão responsáveis pelo cumprimento dos direitos, salários e benefícios pela prestadora de serviço aos subcontratados, no descumprimento por parte destas.

- Democratização das relações de trabalho no serviço público: proibição de práticas antissindicais; garantia de acesso dos sindicatos aos locais de trabalho; estabilidade para as e os dirigentes sindicais, garantindo sua liberação quando solicitada pela entidade sindical, inclusive garantindo a liberação sem prejuízo para todos que estiverem nas mesas de negociação, indicado pela entidade; e mecanismos democráticos de financiamento sindical.

- Garantia do direito ao livre exercício de greve das trabalhadoras e trabalhadores no serviço público, em conformidade com os termos constitucionais, assegurando assim um passo importante para efetivação em nosso país do marco regulatório das relações de trabalho no setor público.

### **Orçamento público e os servidores**

- Garantia de transparência às entidades dos servidores/as sobre o orçamento público – previsão de investimentos em áreas específicas e com a folha, para que se estabeleçam os parâmetros para a negociação coletiva.

- Acesso e participação na elaboração e definição das diretrizes orçamentárias da União, Estados e Municípios.

- Participação na elaboração dos planos plurianuais e da revisão do novo marco fiscal.

Diante dessas diretrizes, solicitamos a instalação de uma mesa formal para debater essa agenda, com a participação do Ministério do Planejamento, Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, do Ministério do Trabalho e Emprego e as Centrais Sindicais, com o objetivo de garantir a efetivação de um marco regulatório das relações de trabalho no setor público.

Brasília, 23 de março de 2023.

**ANEXO 5**

Porto Alegre, 01 de agosto de 2024.

**Distribuição (%) dos vínculos na matriz salarial segundo cargos selecionados e situação Tribunal de Justiça/RS, junho/2024**

Ativos

TÉCNICO DO PODER JUDICIÁRIO			
Padrões/Classe	A	B	C
1	21	-	-
2	0	-	-
3	14	-	-
4	0	-	-
5	1	-	-
6	28	-	-
7	26	-	-
8	10	-	-
9	0	-	-
10	-	-	-
11	-	-	-
12	-	-	-
13	-	-	-
14	-	-	-
15	-	-	-
16	-	-	-
17	-	-	-

Ocupadas por ativos      100      -      -      100  
N de vagas      4.235      591      66      4.892

Inativos

TÉCNICO DO PODER JUDICIÁRIO			
Padrões/Classe	A	B	C
1	10	-	-
2	-	-	-
3	27	-	-
4	0	-	-
5	-	-	-
6	61	-	-
7	1	-	-
8	1	-	-
9	-	-	-
10	-	-	-
11	-	-	-
12	-	-	-
13	-	-	-
14	-	-	-
15	-	-	-
16	-	-	-
17	-	-	-

Inativos      100      -      -      100

Fonte: Portal da Transparência TJRS - CNJ - Resolução 102 - ANEXO IV-A

Nota: Número de vagas são as referidas na Lei 15.737/2021

Elaboração: Dieese

Ativos

ANALISTA DO PODER JUDICIÁRIO			
Padrões/Classe	A	B	C
1	62	-	-
2	1	-	-
3	1	-	-
4	1	-	-
5	1	-	-
6	2	-	-
7	3	-	-
8	2	-	-
9	-	1	-
10	-	-	-
11	-	5	-
12	-	0	-
13	-	10	-
14	-	9	-
15	-	3	-
16	-	-	-
17	-	-	-

Ocupadas por ativos      73      27      -      100  
N de vagas      689      453      45      1.187

Inativos

ANALISTA DO PODER JUDICIÁRIO			
Padrões/Classe	A	B	C
1	-	-	-
2	-	-	-
3	-	-	-
4	-	-	-
5	-	-	-
6	-	-	-
7	-	-	-
8	-	-	-
9	-	13	-
10	-	-	-
11	-	34	-
12	-	-	-
13	-	52	-
14	-	1	-
15	-	0	-
16	-	-	-
17	-	-	-

Inativos      -      100      -      100

Fonte: Portal da Transparência TJRS - CNJ - Resolução 102 - ANEXO IV-A

Nota: Número de vagas são as referidas na Lei 15.737/2021

Elaboração: Dieese

Ativos

OFICIAL DE JUSTIÇA ESTADUAL			
Padrões/Classe	A	B	C
1	23,4	-	-
2	-	-	-
3	-	-	-
4	19,3	-	-
5	-	-	-
6	-	-	-
7	28,7	-	-
8	21,1	-	-
9	6,1	-	-
10	0,6	-	-
11	-	0,4	-
12	-	0,5	-
13	-	-	-
14	-	-	-
15	-	-	-
16	-	-	-
17	-	-	-

Ocupadas por ativos      99      1      -      100  
N de vagas      1.119      294      31      1.444

Inativos

OFICIAL DE JUSTIÇA ESTADUAL			
Padrões/Classe	A	B	C
1	10,0	-	-
2	-	-	-
3	-	-	-
4	35,0	-	-
5	-	-	-
6	-	-	-
7	52,2	-	-
8	1,1	-	-
9	0,4	-	-
10	1,2	-	-
11	-	-	-
12	0,1	-	-
13	-	-	-
14	-	-	-
15	-	-	-
16	-	-	-
17	-	-	-

Inativos      100      -      -      100

Fonte: Portal da Transparência TJRS - CNJ - Resolução 102 - ANEXO IV-A

Nota: Número de vagas são as referidas na Lei 15.737/2021

Elaboração: Dieese

Ativos

AGENTE DE POLÍCIA JUDICIAL			
Padrões/Classe	A	B	C
1	-	-	-
2	-	-	-
3	-	-	-
4	-	-	-
5	-	-	-
6	-	-	-
7	-	-	-
8	-	-	-
9	-	25	-
10	-	47	-
11	-	28	-
12	-	-	-
13	-	-	-
14	-	-	-
15	-	-	-
16	-	-	-
17	-	-	-

Ocupadas por ativos      -      100      -      100  
N de vagas      20      119      6      145

Inativos

AGENTE DE POLÍCIA JUDICIAL			
Padrões/Classe	A	B	C
1	-	-	-
2	-	-	-
3	-	-	-
4	-	-	-
5	-	-	-
6	-	-	-
7	-	-	-
8	-	-	-
9	-	97	-
10	-	3	-
11	-	-	-
12	-	-	-
13	-	-	-
14	-	-	-
15	-	-	-
16	-	-	-
17	-	-	-

Inativos      -      100      -      100

Fonte: Portal da Transparência TJRS - CNJ - Resolução 102 - ANEXO IV-A

Nota: Número de vagas são as referidas na Lei 15.737/2021

Elaboração: Dieese

## ANEXO 6

Resumo da pesquisa realizada pelo GTASS (grupo de trabalho de assistentes sociais do Sindjus)

O cargo de assistente social está presente em 50 comarcas, destas ao menos em 38 contam com pelo menos uma assistente social no quadro. Para efeitos da pesquisa, 46 profissionais responderam a pesquisa, distribuídas em 33 comarcas distintas, restando 5 comarcas onde não houve participação de nenhuma assistente social. Sendo assim, 34% das comarcas não têm nenhuma assistente social no quadro ou não responderam à pesquisa e em 66% das comarcas foi possível auferir dados.

Sobre o transporte, destaca-se que 100% das assistentes que responderam à pesquisa referiu ter demandas que necessitam de transporte para atividades externas ao Foro. Os dados coletados são preocupantes, veja-se:

- a) 17,4% responderam que a falta de transporte já comprometeu a realização de atividade;
- b) 63% utilizam seu veículo particularidades;
- c) 13% contratam com dinheiro pessoal motorista para dirigir seu carro;
- d) 13% pagam com dinheiro pessoal táxi ou aplicativo;
- e) 10,9 % realizam deslocamentos a pé;
- f) 6,5% utilizam transporte coletivo municipal com custeio particular;
- g) 2,2% utilizam transporte coletivo intermunicipal com custeio particular;
- h) 41.3% usam carona com veículos oficiais de outras instituições

(pedido de favor pessoal, sem convênio ou acordo formal);

- i) 2,2% utilizam carona com Oficial de Justiça;
- j) 2,2% utilizam carona com Magistrado;
- k) 8,7% utilizam carona com partes em processo judicial ou com Advogados de Partes;
- l) 8,7% utilizam carona com pessoas das suas relações pessoais, parentes ou amigos;
- m) 28,3% não se aplica.

Os dados demonstram que não há isonomia entre as comarcas em relação a questão do transporte oferecido às assistentes sociais.

A pesquisa ofertou ainda a possibilidade de relatos de situações enfrentadas, tais narrativas evidenciam que as servidoras enfrentam os mais variados tipos de situações decorrentes da falta de transporte oficial e segurança para o desempenho de suas funções. Para corroborar, transcreve-se alguns relatos abaixo:

(...)

*- Há significativo comprometimento da verba alimentar da servidora, a fim de custear o combustível para o cumprimento das determinações judiciais.*

*- Uma vez fui abordada por pessoas (acredito que ligadas ao tráfico de drogas) que questionaram por que entrei na rua e, eu me identificando como assistente social do foro, porque não estava com carro identificado.*

*- Faço visitas em assentamentos, os quais chegam a distar 80 km, em estradas de difícil acesso e sem apoio logístico, também na região urbana em locais onde sabidamente existe alto índice de criminalidade também de difícil acesso, em vias sem pavimentação*

*- Atendo três municípios, sendo dois rurais, cujas ruas para acesso são*

*demasiadamente esburacadas, tornando o desgaste relativo à suspensão do veículo recorrente, majorando custos pessoais para o trabalho, dadas as necessidades de ida ao mecânico ou guincho. Noutra ponta, tem-se que o uso do veículo particular em atividades do Fórum, por vezes perigosas pela própria natureza da instituição, confrontativa, expõe lateralmente formas de identificação do servidor em tempos de vida pessoal, facilitando potencial ação de represália, as vezes contra o próprio veículo, fora do horário de expediente, ou ao ver o carro em garagem particular, relacionando-o ao endereço de moradia do trabalhador.*

*- Como não conheço todo o município, que é de grande porte, já passei por algumas situações de risco, mesmo marcando antecipadamente a visita domiciliar com o/a usuário/a. Alguns locais são de difícil acesso e má (ou ausente) infraestrutura, o que, com certeza, prejudica o veículo (próprio). Mas a situação que me trouxe maior risco, foi que ao realizar uma tentativa de visita em bairro de alto padrão, fui buscando a numeração da casa, seguindo a rua, e, de uma quadra para outra, caí em um beco, onde fui recebida por dois homens armados. Poderia ter tentado explicar do que se tratava, mas fiquei muito assustada e acabei dando ré no carro. Penso que minha atitude poderia ter provocado alguma reação deles.*

*- Situação de perseguição por outro motorista, que ao me ver parada em um bairro afastado passou a seguir meu carro pela cidade até que eu parasse e entrasse em local seguro. Deslocamento de mais de 100km entre ida e volta incluindo ""estrada de chão"". Nesses casos devido ao custo e tempo de deslocamento, o estudo social tende a atrasar, visando esperar que outro processo em trajeto próximo chegue para otimizar os recursos. Carro riscado por unhas de cachorros, ao me aproximar das residências para pedir informações. Pneu furado devido às condições (ou falta de) da estrada. Dificuldade para estacionar necessitando pagar estacionamento rotativo ou estacionar em local para veículos oficiais, mesmo sem identificação. Entre outras.*

- Apesar da oferta de transporte pelo TJ nesta comarca, também utilizo meu carro particular sempre que necessário, visando a celeridade do cumprimento da avaliação. Questões de segurança, como visita em regiões de risco e de difícil acesso, desgaste veicular, entre outros, sempre estão presentes.

- Já sofri, ao circular com carro sem identificação institucional em território violento, abordagem por pessoa armada determinando a saída do local. Já perdi \$800,00 em um dia de visita domiciliar por ter acessado área rural de difícil acesso e rebentou um pneu.

- Situação de risco: morador com arma em punho próximo do local da visita, tráfico de drogas ocorre do na rua onde estava ocorrendo a visita.

- Visita em bairro marcado por violência e tráfico de drogas, onde os motoristas de aplicativo se recusam a circular. Já fiquei exposta na rua, tentando um carro via APP para voltar para casa.

- Acompanhamentos de Adoção sempre demandam visitas que fazemos usando recursos pessoais. Da mesma forma, para participação em reuniões e audiências concentradas nos abrigos.

- É comum o deslocamento para regiões conhecidas pelo risco relacionado ao tráfico de drogas.

- Em uma visita domiciliar, em que eu estava acompanhada pelo motorista do TJ, fomos barrados por um morador local, que nos mostrou uma arma pedindo para que não entrássemos no território.

- Já ocorreu atraso na entrega do laudo social em virtude da indisponibilidade de carro e motorista do TJ para entrevistas domiciliares.

- Acidente com veículo pessoal com danos materiais, ingresso em moradia com ponto de consumo de substâncias psicoativas, ameaça de violência física durante uma visita domiciliar, problemas no veículo em visita domiciliar na zona rural e sem sinal de celular. Esclarecendo que esses fatos ocorreram ao longo do exercício profissional e em comarcas

*distintas.*

*- diversas vezes já aconteceu de eu ter que esperar ter dinheiro sobrando para colocar gasolina, o que acaba gerando prejuízo no prazo de entrega do laudo. Uma vez o motor do meu carro fundiu e tive um gasto de +- 20.000,00 chegando numa cidade do interior (eu sabia que estava com um alerta no carro, mas a visita estava agendada, o prazo já estava bem estourado, e eu não teria outra forma de ir até lá. A comarca onde atuo é composta de 8 municípios, com grande extensão de zona rural, e muitas vezes tive que me deslocar até esses locais sozinha, em lugares nos quais eu não tinha o mínimo conhecimento. Atualmente só faço visitas em lugares próximos da comarca, mas entendo que a situação prejudica avaliação social como um todo. Apesar de eu já ter exposto essa situação a autoridade superior os despachos seguem vindo com determinação de "estudo social na residência...". Avalio que a visita domiciliar é de grande importância, porém, da forma precarizada que está sendo realizada não tem a mínima condição pois o servidor acaba tendo que se responsabilizar por todo o gasto, o que é extremamente injusto (...)*

Estes são alguns dos relatos coletados na pesquisa, para elucidar a necessidade de regulamentação da disponibilização de transporte oficial e segurança para que as assistentes sociais realizem as visitas domiciliares e institucionais.

Na maioria dos relatos, se verifica que não houve ressarcimento dos gastos com manutenção dos veículos particulares, valores pagos a aplicativos de transporte, tão pouco ressarcimento do valor do combustível investido nos trajetos, muitas vezes em zonas rurais das comarcas.

Ressalta-se que o auxílio condução é uma compensação destinada aos servidores que utilizam seus próprios veículos para cumprir suas atividades profissionais, como no caso dos Oficiais de Justiça, que recebem o auxílio em caráter indenizatório visando ressarcir as despesas com combustível e manutenção dos veículos particulares utilizados no desempenho de suas funções.