

PCS DO TJRS

Aposta na Divisão da Categoria



A categoria aposta na União!

O Melhor Judiciário do País?

Já faz alguns anos que o Judiciário gaúcho vem conquistando o posto de "judiciário mais eficiente", ou o chamado "melhor do país". Não discordamos dessa afirmação. Entretanto, ela é fruto do esforço dos servidores concursados que "dão o sangue" para que a sociedade gaúcha receba a contrapartida de um serviço de qualidade, que busque minimizar os imensos prejuízos da lentidão na tramitação de processos, quando, principalmente, a população mais carente necessita de respostas urgentes aos seus anseios.

Nesse contexto, um plano de carreira dos servidores da justiça gaúcha - os únicos do país que ainda não têm tal benesse - significaria um avanço para milhares de trabalhadores que efetivamente fazem girar a máquina jurisdicional. Contudo, o plano como posto e suas alterações não apresentam praticamente nenhum avanço para os servidores, muito pelo contrário.

No tocante a sua concepção jurídica, foram desconsiderados no texto princípios basilares de direito administrativo tais como a desconcentração e a descentralização da administração pública e o princípio geral do órgão e sua autonomia, que vige desde a edição do Decreto-Lei nº 200/1967, o qual fora acolhido pela CF/88.

O plano traz em seu conteúdo a ideia de que o concurso público não é a melhor ferramenta para a escolha de servidor e chefia. Causa estranheza que na vigência do estado democrático de direito uma classe hierarquicamente superior e com interesse na subserviência da classe inferior formule um plano de cargos e salários impedindo a participação efetiva dos servidores na sua concepção, elaboração e desenvolvimento, tirando-lhes totalmente sua autonomia, a qual passará a ser exercida exclusivamente pela magistratura, em evidente antidemocrático e inconstitucional interesse corporativo.

O objetivo precípua do plano proposto é a concentração absoluta de mando na mão da magistratura, que será extremamente prejudicial a toda sociedade e especialmente aos servidores que prestam serviços ao judiciário e aos jurisdicionados.

Os servidores e a sociedade precisam estar atentos a esta tentativa de dano à sociedade e a categoria que se tenta implantar pelo PCS. No aspecto político e administrativo do plano, sua única finalidade é terminar com a

possibilidade de os servidores se oporem aos interesses da magistratura. Pelo PCS qualquer oposição ou contrariedade à magistratura será imediata e violentamente punida, seja com perda salarial (FGs) ou com deslocamento do servidor para setores de punição, ou até com a remoção de imediato (remoção de ofício).

O plano como proposto não só desvaloriza o servidor como implanta um sistema antidemocrático e concentrador, que em poucos anos fará o salários dos servidores minguarem violentamente, eliminando qualquer possibilidade dos servidores reivindicarem seus direitos ou ganhos salariais, pois os que se opuserem à política a ser implantada poderão sofrer com isso, como acima referido.

Escrivães (e todos PJs), Oficiais Ajudantes e Oficiais de Justiça não terão mais nenhuma garantia de permanência nem de chefias quanto de inamovibilidade, pois facilmente o juiz poderá tirar a chefia ou até colocar o servidor em disponibilidade, afora a remoção de ofício, pois o PCS refere claramente que serão garantidos os direitos adquiridos até a entrada em vigor do plano. Após, tudo é incerto.

Em face desse cenário de desvalorização do servidor e busca de aumento de concentração de poder na mão da magistratura, elaboramos a presente cartilha, tanto para alertar aos colegas sobre os aspectos negativos do plano, além de danos na conquista futura de avanços, bem como para alertar à sociedade sobre o que está em jogo: as vidas profissionais e pessoais de milhares de servidores, tanto ativos quanto inativos, e aos próprios cidadãos gaúchos sobre o descumprimento de princípios constitucionais tão caros à democracia e ao estado democrático de direito.

Você sabia?

- Que o PCS foi feito basicamente pelos magistrados, sem participação dos servidores, ou seja, um plano feito pela categoria dos magistrados para a categoria dos servidores?

- Que o Plano de Cargos e Salários deve ser um meio de valorização profissional dos servidores concursados, e não uma forma de reduzir despesas em cima desses servidores. Esta versão do Plano prioriza a concentração de poder na mão dos juízes e a ordenação de despesas para privilegiar os salários mais altos, pagos por exemplo aos cargos comissionados sem concurso do segundo grau da justiça;

- Temos um quadro de servidores defasado, com cerca de 1.700 cargos vagos atualmente e um aumento assustador do volume de processos. O resultado disso é o crescimento do número de casos de Assédio Moral no trabalho e doenças laborais.

- A categoria deliberou por diversas vezes em assembleia geral em não aceitar o PCS proposto, pois ele fere preceitos básicos de direito administrativo e, ainda, produz danos à sociedade como um todo e à própria categoria dos servidores da justiça.

VEJA ALGUNS PONTOS PREJUDICIAIS DO PLANO REJEITADO PELA NOSSA CATEGORIA

1 - Extinção de Cargos

Oficiais de Justiça, Oficiais Ajudantes, Assistentes Sociais e Auxiliares de Serviços Gerais, entre outros, estão fora do plano, não se propiciando a esses trabalhadores a oportunidade de usufruírem dos eventuais benefícios que o PCS traria.

Entendemos que qualquer plano apresentado deve primar pela inclusão de todos os cargos, com transformação e não extinção. Estes servidores desempenham função social de suma importância, sendo injusta e desprestigiada a sua retirada do Plano. Isso implica em precarização do serviço público, não podendo o administrador incorrer em tal erro. A sociedade é contrária à terceirização de serviços estratégicos na administração pública.

2 - Ausência de Adicional de Qualificação por Estudo

Não há no PCS previsão de adicional de qualificação por cursos, graduação, pós e outros, visando antes de tudo, ao crescimento profissional do servidor, como nos planos de carreira dos servidores federais.

Em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, títulos, diplomas ou certificados de cursos de pós-graduação, em áreas de interesse dos órgãos do Poder Judiciário, é necessário implementar esse adicional, que antes de tudo visa à valorização profissional e pessoal do servidor e do serviço público. Sem a implantação do adicional de qualificação por estudo, resta falaciosa qualquer menção à valorização do servidor.

3 - Sistema de Progressão na Carreira Prejudicial ao Servidor

O PCS prevê a progressão anual de apenas 1/3 dos servidores, que deverão obter conceito PLENAMENTE SATISFATÓRIO (90% de aprovação) para

avançar na carreira. E, ainda, o servidor somente poderá progredir se houver vaga, devendo ser observados os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Em um plano de verdade, a progressão deve beneficiar no mínimo 50% dos servidores. E que os conceitos para progressão devem ser claros e objetivos, pois, da forma como posto, os servidores deverão obter sempre conceitos altíssimos e subjetivos. Em qualquer plano de carreira do RS, a progressão deve observar obrigatoriamente o previsto na Lei Complementar 10.098/94, que estabelece como obrigatória a progressão por antiguidade e merecimento (art. 5º).

4 - Não Inclusão do 2º Grau no Plano de Carreira

Não estão incluídos no plano os servidores do segundo grau, tais como. Oficiais Superiores Judiciários, Oficiais de Transporte, Auxiliar de comunicação e Auxiliares Judiciários.

O PCS ora apresentado e feito pela magistratura aos servidores, desatende orientação do CNJ, que exige sejam unificadas as carreiras do 1º e 2º graus.

5 - Fim das Chamadas "Carreirinhas" para os Cargos em Extinção

No texto anterior, constava no artigo 63 a chamada "carreirinha" de oito níveis para os cargos em extinção, que foi suprimida na votação do COMAG.

Um plano de carreira que busque a valorização dos servidores deve principalmente valorizar os quadros existentes. Estes são servidores que deram suas vidas ao judiciário gaúcho e são os que fazem o judiciário gaúcho receber diversos prêmios por produção e qualidade.

E não havendo valorização ou respeito aos cargos hoje existentes, pretendendo simplesmente extingui-los e/ou os colocando-os no ostracismo, como se pode acreditar quando dizem que se pretende valorizar no futuro os servidores se há uma evidente desvalorização dos cargos e funções atuais?

E muito mais ainda se torna incrédula a afirmação quando se percebe notoriamente que o PCS irá tornar os futuros cargos e funções mais e mais submissos ao juiz hierarca.

Pela valorização dos servidores com a inclusão de todos em um plano de carreira abrangente!

6 - Definição de Critérios para o Cargo de Chefia e Sub-Chefia

Pelo texto apresentado, a definição das chefias para os técnicos e analistas

fica a cargo única e exclusivamente do magistrado titular da Vara, ouvido o juiz diretor do foro competente.

A participação democrática e constitucional de todos na instituição judiciária é premissa da qual a categoria não abre mão.

Os cargos de chefia devem ser requisitos de concurso. A função de chefia deve pertencer ao órgão (cartório) e, portanto, não pode ser função posta à disposição do hierarca, notoriamente se o hierarca pertence a outra categoria e tem interesse na submissão da categoria na qual designaria as chefias.

Por isso o concurso público é a ferramenta constitucional para a melhor e mais qualificada seleção de pessoal, e entender de forma diversa é desprestigiar e ferir de morte a Constituição Federal no que ela de mais sagrado estabeleceu para o serviço público, que é a garantia de autonomia e independência ao servidor público (estabilidade na função para obedecer à lei).

Quando muito, caso se entenda que a função de chefia não deve ser atribuição estabelecida em concurso público (o que se reitera: implica na precarização do serviço público que o sujeita ao interesse do hierarca e não da lei), a categoria somente pode aceitar que os critérios para a função de chefia sejam objetivos, primando obrigatoriamente como regra principal a qualificação técnica (estudo), em segundo o tempo de serviço/função e finalmente a escolha da própria categoria, não de outra categoria (os juízes).

O PCS proposto pela magistratura pretende basicamente sanar as divergências havidas entre chefes de cartórios e magistrados. Mas muitas dessas divergências são oriundas da noção equivocada dos magistrados de suas atribuições, e pelo falso senso de poder absoluto acabam desprestigiar completamente a função e competência dos escrivães e demais chefes de órgãos públicos (cartórios).

7 - Dimensionamento Quantitativo e Qualitativo Adequado dos Recursos Humanos

Não consta do plano previsão de que haverá distribuição racional dos recursos humanos no primeiro grau da justiça, eis que a maior carência de servidores, historicamente, é do primeiro grau, onde temos cerca de 1.700 cargos vagos atualmente, em detrimento ao acréscimo constante de cargos apenas no segundo grau, e a grande maioria sem concurso (Ccs)

É necessário que em plano de carreira haja previsão expressa de que os recursos humanos serão distribuídos de modo racional nos serviços da justiça (o que já estabelecido como diretriz aos tribunais brasileiros pelo CNJ), para que não aumente ainda mais o desequilíbrio na distribuição de recursos humanos nos serviços.

8 - Remoção de Ofício

Pelo previsto no artigo 19 e incisos do anteprojeto, o servidor poderá ser removido contra a sua vontade da sua unidade de lotação.

A remoção de ofício é ato ilegal, arbitrário e que implica em desvalorização e desconsideração do servidor, devendo ser retirado de qualquer plano de carreira que venha a ser realizado.

Antes de se pensar em impingir ao servidor tal ato brutal e ilegal, deve a boa administração pública criar sistema de trabalho com grupos que aceitem tal deslocamento de forma temporária e gratificada, até que se provejam os cargos necessários no local em que exigido o trabalho destes grupo temporários e especiais.

Para isso, há mecanismos fáceis de serem implantados, e que não ferem nenhum direito, como o concurso local e outros de fácil e barata implantação. É isso é feito de certa forma já no caso dos projetos de reforço cartorário.

A remoção de ofício é punição velada e inaceitável, e sequer há previsão dela na Lei Complementar 10.098/94, com que vedada em âmbito estadual.

9 - Tempo para Atingir o Topo da Carreira nos Casos de Analista e Técnico

Pelo texto apresentado, as carreiras criadas somente atingirão o topo num prazo de quarenta (40) anos.

E se observa que para atingir o topo no prazo de 40 anos o servidor deverá ter todas as avaliações neste período de plenamente satisfatório (90% de aprovação).

Perdendo uma progressão, o prazo para chegar no topo demorará mais do que os quarenta (40) anos.

Classe/ Padrão	Anos
Estágio	3
A1	6
A2	9
A3	12
A4	15
A5	18
B6	21
B7	24
B8	26
B9	28
B10	30
C11	32
C12	34
C13	36
C14	38
C15	40

10 - Aumento do Salário dos CC's

Os assessores de juízes e pretores, e a Ajuris, requereram alterações no plano dos servidores, obtendo um acréscimo imediato e gradativo dos valores de seus vencimentos na ordem de R\$ 1.992,79 a R\$ 2.644,40.

Causa estranheza que no plano de carreira de servidores públicos, seja contemplada proposta dos cargos em comissão, posto que a Constituição

Estadual do RS, no artigo 32, § 1º, e a Lei Complementar 10.098/94, em seu artigo 4º, § 1º, proíbem os cargos em comissão de terem plano de carreira, posto que são regidos pela CLT. Esse assunto não poderia ser incluído ou ser enfrentado em uma discussão sobre plano de carreira. Mas estranhamente foi incluído e nele se baseou o acréscimo dos vencimentos dos CCs para reduzir custos em cima dos servidores.

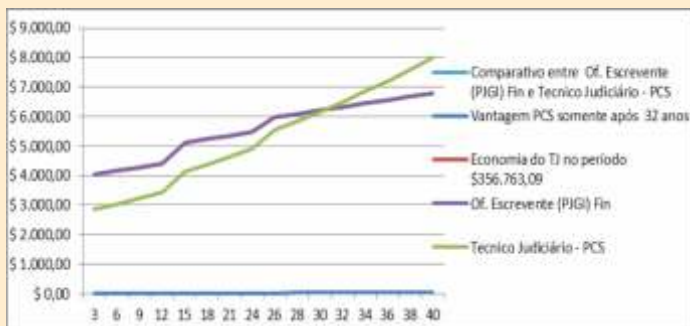
Em cinco anos um CC receberá R\$ 6.786,99 mensais, sem necessidade de concurso público. Ou seja, o plano desvaloriza os servidores efetivos em vários pontos, e valoriza os cargos em comissão de livre nomeação e exoneração. Outro erro do plano diz respeito ao impacto orçamentário desta implantação. O voto proferido no COMAG declara que o valor anual do PCS provocaria um acréscimo de R\$ 11 milhões na folha, dizendo que esse acréscimo seria para os Estatutários.

Porém, não é isso que se depreende da análise do impacto, como se pode ver no gráfico abaixo:

Custo da implantação dos salários dos Assessores de Juiz: Estes gastos são os previstos no Voto acolhido do COMAG					TOTAL DE GASTO ANUAL, NOS CINCO ANOS, PARA IMPLANTAÇÃO DOS NOVOS SALÁRIOS DOS Assessores de Juiz		
Entrância	Qta Cargos	Voto Atual	Voto Proj.	Diferença	Vitr ao ano	Acum. do ano Anterior	Total no ano
Inicial	133	4.142,29	6.786,69	2.644,40	1 ano	4.396.633,63	4.396.633,63
Intermediária	356	4.452,05	6.786,69	2.334,64	2 ano	4.396.633,63	8.793.267,27
Final	234	4.793,90	6.786,69	1.992,79	3 ano	4.396.633,63	13.189.900,90
Despesas mensais por assessor					4 ano	4.396.633,63	17.586.534,53
1 ano	2 ano	3 ano	4 ano	5 ano	5 ano	4.396.633,63	21.983.168,17
528,88	528,88	528,88	528,88	528,88	O total de gastos em cinco anos para somente implantar o AUMENTO SALARIAL dos CCs importará em		
466,93	466,93	466,93	466,93	466,93	65.949.504,50		
388,56	388,56	388,56	388,56	388,56	Ou seja, uma média anual de:		
Despesas anual por assessor (diferença)					13.189.900,90		
Por ano					Há um erro de cálculo no voto adotado pelo COMAG, pois diz que o valor de acréscimo anual para implantação do PCS é de R\$ 11 milhões. Porém só para os Assessores de Juiz será gasto R\$ 65.949.504,50 nos cinco anos, ou seja, uma média anual de gasto de R\$ 13.189.900,90.		
7.049,97							
6.224,15							
5.312,78							
					Total de gasto só com assessores no PCS		
Dif. anual p/ n. de assessores					POR ANO		
133		937.646,06			4.396.633,63		
356		2.215.797,49					
234		1.243.190,08					

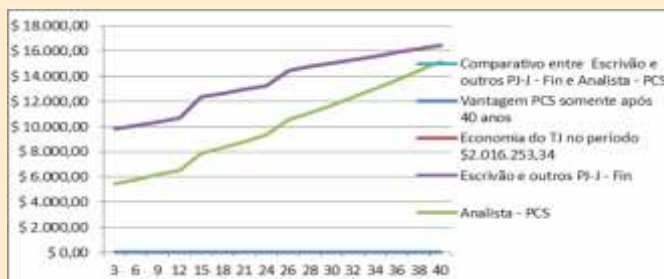
Ou seja, constata-se que se gastará a mais, em cinco anos, o valor de R\$ 65.949.504,50 somente com aumento dos salários dos CCs, o que importa um acréscimo anual na folha de R\$ 13.189.900,90, na média dos cinco anos. Para serem gastos apenas onze milhões, terão que reduzir custo com outra fonte, e será com os servidores efetivos, como demonstramos a seguir.

Comparação entre Técnico Judiciário e Oficial Escrevente (PGJI-fin)



Vê-se no exemplo acima que o um técnico judiciário, em comparação com um oficial escrevente(PJGI fin), terá alguma vantagem após 32 anos, e somente se receber todas as promoções possíveis no período. Neste tempo o TJ terá economizado R\$ 356.763,09 somente para um técnico judiciário.

Comparação entre Analista Judiciário e Escrivão (PJJ-fin)



Vê-se no exemplo acima que um analista judiciário, em comparação com um escrivão (PJJ fin), nunca terá vantagem. E nesses quarenta anos o TJ terá economizado R\$ 2.016.253,34 somente para um analista. Fazendo-se um cálculo médio anual de todas as entrâncias (inicial, intermediária e final), considerando ainda o número de cargos providos de Oficial Escrevente (3.525) e de Escrivães e outros (731), apura-se que no tempo médio de 32 anos o TJ pretende economizar, em cima dos servidores estatutários, com redução salarial, a importância de R\$ 28.057,00 por servidor/ano, em média, nesses cargos analisados.

Portanto, após a implantação do PCS os únicos beneficiados serão os CCs. E para implantar seu aumento salarial propõe o TJ que haja uma redução dos vencimentos dos servidores estatutários, conforme demonstrado matematicamente.

11 - Participação das Entidades dos Servidores na Comissão de Movimentação e de Gestão de Pessoal

As entidades de servidores, o Sindicato e as Associações não obtiveram resposta afirmativa quanto à possibilidade de sua participação nessa comissão. Contudo, a Ajuris obteve parecer favorável para participar da dita comissão, o que nos parece estranho em se tratando de um plano dos servidores, feito para os servidores.

A democracia é preceito básico da administração pública. Os servidores devem participar em qualquer comissão ou iniciativa que diga respeito aos servidores, de forma paritária (Res. 151 da OIT). Portanto, os servidores devem obrigatoriamente ser incluídos nas comissões de movimentação e gestão de pessoal, de forma paritária, de qualquer plano que se venha a ter.

12 - Pagamento de Substituição de Chefia Apenas em Períodos Superiores a 30 dias

Pela nova redação apresentada, os valores a serem pagos ao substituto se darão apenas em períodos superiores a 30 dias.

O aumento do período para pagamento de substituição de 10 para 30 dias implica em evidente retrocesso social. A categoria, com base no princípio constitucional da proibição do retrocesso social, não aceita qualquer tentativa de redução de seu já reduzido direito. A substituição deve ser percebida em qualquer período de dias, e essa é a proposta da categoria, sob pena de enriquecimento ilícito da administração.

13 - Pagamento das Perdas Salariais Históricas

O atual texto do PCS ignora as perdas salariais acumuladas da categoria.

Um plano de carreira que valorize o servidor obrigatoriamente deve resgatar essa mazela histórica das perdas salariais, que hoje beiram a 50%. O ganho real deve ser implementado no plano de carreira, com objetivo de recuperar essa defasagem que empobrece e adoce a categoria.

14 - Cargos Extintos Ficam sem Garantia de Direitos Adquiridos

Está incerto no PCS que aos servidores dos quadros em extinção são garantidos todos os direitos previstos na legislação que regulava suas atividades. Até estada data, ou seja, data da implantação do Plano.

A valorização dos servidores implica na valorização dos quadros atuais. Quem não valoriza o que hoje tem, muito menos valorizará o que no futuro terá. Portanto, qualquer PC deve prever forma de manutenção dos benefícios dos cargos hoje existentes, buscando evitar perdas e injustiças.

O PCS oferecido não traz nenhuma garantia, ensejando a possibilidade dos atuais cargos sofrerem danos e perdas significativos se não integrarem o PC a ser formulado.

15 - Consta do PCS Aprovado no COMAG que a Revisão do Plano se Dará a Cada Três Anos.

A revisão de eventual plano deverá ser anual, considerando-se que os problemas e eventuais omissões deverão ser sanados em menor espaço de tempo, evitando-se, com isto, maiores prejuízos aos servidores.

16 - Não definição no PCS de como ficarão os Cargos Vagos até a Implantação do Plano.

A política de movimentação de pessoal deve primar pela publicidade e igualdade de condições. Função pública criada não pode ser de propriedade de nenhum hierarca ou autoridade pública, que decide se abre ou não a função para remoção ou provimento. Vaga a função pública, a abertura da vacância deve ser automática e independente de qualquer desejo do hierarca. Desta forma, tanto no PC que se venha a formular, essa previsão deve ser expressa. Bem como as vagas atualmente existentes devem ser abertas para remoção independente de querer ou não do juiz/hierarca.

17 - Licença-Prêmio para os Cargos Extintos

Como ficarão as Licenças-Prêmios após a implementação do PSC, considerando que nele consta que somente serão garantidos todos os direitos previstos na legislação que regulava suas atividades "até esta data"?

Manutenção do direito da concessão de licença-prêmio a cada cinco anos, após a implantação do plano, para todos os cargos extintos (Regime Estatutário). O PCS é uma lei ordinária Estadual, e ela busca estranhamente revogar vários preceitos de Lei Complementar do Estado. Não há como revogar o direito aos avanços, gratificações ou licenças.

18 - Não Inclusão dos Aposentados e Celetistas no Plano

Inexiste no plano previsão de gestão e desenvolvimento dos servidores celetistas (emprego público e transpostos), observadas as especificidades inerentes a seu vínculo trabalhista. Quanto aos inativos, preocupa-nos o fato de que pelas regras a serem implementadas nesse plano, haja possibilidade concreta de perda salarial futura.

19 - Prejuízo financeiro no enquadramento dos cargos.

Pelo novo texto, os cargos extintos e transformados seriam enquadrados somente no nível salarial imediatamente superior ao atual, de acordo com a tabela da carreira do quadro (artigo 56).

No texto anterior, analistas e técnicos, conforme seu tempo de exercício no cargo seriam enquadrados em nível acima do imediatamente superior, significando aumento substancial de seus vencimentos.

**A presente cartilha foi elaborada pela direção do
Sindicato dos Servidores da Justiça do RS**

O Sindjus Aposta na União!

A administração do Tribunal de Justiça entende que o anteprojeto do plano de carreira tem excelente concepção estrutural, beneficiando em muito os servidores, com o que discordamos. Houve necessidade de adequar financeiramente o plano no texto apresentado e votado no COMAG, o que resultou em redução de R\$ 75 milhões, durante seus 20 anos de implantação. Resultado: prejuízo para os recursos humanos que fazem desse o melhor judiciário do país.

A média anual do custo da implantação do plano de carreira dos servidores será de onze milhões duzentos e cinquenta e oito mil e novecentos e noventa e um reais (R\$ 11.258.991,00).

Apenas a Lei Estadual nº 14.411/2014, recentemente aprovada na Assembleia Legislativa e sancionada pelo Governador, que, entre outros, criou 82 cargos em comissão, sem a necessidade de concurso, com salários de R\$ 11.243,22 na data da sua criação, custará trinta e dois milhões de reais anuais aos cofres do Judiciário, conforme demonstrado no quadro abaixo:

Gastos previstos na Lei Estadual nº 14.411/2014 (PL nº 252/2012):

EXERCÍCIO	TOTAL ANUAL	MÉDIA MENSAL
2012	R\$ 3.339.210,04	R\$ 3.339.210,04
2013	R\$ 32.040.840,00	R\$ 2.670.032,29
2014	R\$ 32.040.840,00	R\$ 2.670.032,29

** extraído do texto do PL 252/2012. no item Repercussão Financeira*

Não podemos concordar com um plano de carreira que diminua despesas no orçamento às custas do suor dos trabalhadores, e ao mesmo tempo privilegie tanto o segundo grau da justiça.

O melhor judiciário do país deve antes de mais nada respeito ao seus quadros, tão carentes de melhores salários e condições de vida e de trabalho.

O SindjusRS aposta na união, mobilização e conscientização da nossa categoria para transformar essa realidade e assim recuperarmos a nossa dignidade enquanto servidores da justiça!

PLANO DE CARREIRA SIM



PCS GOELA ABAIXO
NÃO!