



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO PARÁ

**Expediente Externo Nº TJPA-EXT-2023
/03077**

Belém, 15 de junho de 2023.

Número na Origem:

Data na Origem:

Órgão Externo: SINDJU - PA

Subscritor: Thiago Ferreira Lacerda

Descrição: Revisão do PCCR; Grupo de trabalho; propostas

Cadastrante: EVERALDO PAMPLONA BARROSO

Data do cadastro: 15/06/23 18:17:39

Data do protocolo: 15/06/2023

SINDJU-PA

SINDJU PA <adm.sindju@gmail.com>

Qui, 15/06/2023 14:15

Para:Protocolo Geral - Distribuição Capital <protocolo.geral@tjpa.jus.br>

 1 anexos (454 KB)

Ofício nº 45 - Revisão do PCCR - Grupo de trabalho.pdf;

Boa tarde, Prezados!

Segue em anexo para protocolo, um ofício.

Desde já agradeço a atenção.



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

Ofício n.º 45/2023

Belém, 15 de junho de 2023.

A sua Senhoria

A Senhora

Camila Amado Soares

Secretária de Gestão de Pessoas/Coordenadora do Grupo de Trabalho designado pela Portaria 1884/2023-GP, para elaboração de proposta de revisão do PCCR.

Tribunal de Justiça do Estado do Pará

Assunto: Revisão do PCCR; Grupo de trabalho; propostas

Senhora Secretária,

1. Com os cumprimentos de estilo, o Sindicato dos Funcionários do Judiciário do Estado do Pará – SINDJU-PA, através de seu Diretor Presidente, atendendo aos anseios da categoria funcional que representa e cumprindo o seu mister de bem representar os servidores do Poder Judiciário Paraense, vem perante V. Exa. apresentar proposta de alteração do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores desse Poder, Lei 6.969/2007, da forma que adiante melhor se expende.

I – Ampliação de classes de progressão funcional – acréscimo das classes D e E; elevação do percentual de variação salarial, exigência do interstício de 02 anos para a progressão vertical (entre classes) e possibilidade de progressão vertical per saltum.

2. Quanto à progressão, a categoria funcional que esta Entidade Sindical representa pugna pela alteração dos arts. 18 e 26, da Lei 6.969/2007, na forma seguinte:

Lei 6969/2007 (nova redação)

Art. 18. (...)



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

I - Horizontal: consiste no progresso do servidor, após avaliação, à referência imediatamente superior àquela a que pertencer, dentro da mesma classe, respeitado o interstício de dois anos de efetivo exercício na referência em que se encontrar;

II - Vertical: consiste no progresso do servidor alocado na última referência de uma classe para outra, dentro do mesmo cargo, após avaliação de desempenho, observado o interstício avaliatório de dois anos. (NR)

§1º. A progressão vertical pode ser dar por Elevação de Nível Profissional, quando o progresso do servidor ocorre, independentemente das progressões previstas nos incisos anteriores, sendo assegurada a passagem de uma classe para a referência inicial da classe subsequente, desde que atendidas às condições definidas no Anexo desta Lei. (AC) ¹

Art. 26. A estrutura de remuneração das Carreiras do Poder Judiciário, de que trata o artigo 6º desta Lei, compreende:

a) CINCO classes para cada cargo integrante das Carreiras, identificadas pelas letras A, B, C, D e E; (NR)

b) VINTE E CINCO referências, identificadas por algarismos arábicos, distribuídas em 5 (cinco) referências por classe de cada cargo das Carreiras. (NR)

§ 1º. Cada progressão funcional entre referências corresponderá ao incremento de 5% (cinco por cento) sobre o valor do vencimento, para todas as carreiras; (AC)

§ 2º. cada progressão funcional entre classes corresponderá ao acréscimo de 7% (sete por cento) sobre o valor do vencimento, para todas as carreiras. (AC)

§ 3º. Findo o estágio probatório, será concedida ao servidor aprovado progressão funcional para o segundo nível de referência vencimental (AC)

3. Pretende-se a elevação do percentual de variação salarial para 5% (cinco por cento) na progressão vertical e 7% (sete por cento) entre referências nas Classes A, B, C, D e E. Com efeito, os percentuais estabelecidos para progressão funcional pela Lei nº 6969/2007 figuram dentre os mais baixos a nível nacional. Tribunais de menor porte estabeleceram percentuais de progressão funcional bem acima do TJPA, mantendo o mesmo período avaliatório. Por todos, o PCCR/TJRR, que disciplinou o percentual de progressão em 10%. Veja-se:

¹ Neste caso pode ser utilizado como referência a Lei nº 8.938, de 4 de dezembro de 2019, que alterou a Lei nº 8.037 de 05 de setembro de 2014, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Pará e o art. 2º da Lei nº 8.341, de 13 de janeiro de 2016



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

Art. 11. O desenvolvimento do servidor na carreira processar-se-á por meio do instituto da Progressão Funcional, nos termos desta Lei.

Art. 12. A Progressão é a passagem do servidor efetivo estável de uma referência de vencimento para outra.

§ 1º Findo o estágio probatório, será concedida ao servidor aprovado progressão funcional para o segundo nível de referência vencimental. Na hipótese do § 4º, do art. 9º, para a definição do novo nível de referência também deverá ser acrescido o tempo de serviço prestado no cargo anterior, **observado o interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício** para cada nível e a fração excedente na concessão das progressões seguintes.

§ 2º A progressão será processada automaticamente, a partir do segundo nível de vencimento para o imediatamente superior, a cada dois anos de efetivo exercício, nos termos da Lei, mediante aprovação em avaliação anual de desempenho.

§ 3º Cada progressão funcional corresponderá ao incremento de 10% (dez por cento) sobre o valor de referência do padrão vencimental anterior, conforme previsto no Anexo E desta Lei.

4. No âmbito do Ministério Público do Estado do Pará, a progressão, horizontal e vertical, observa interstício de dois anos e se dá no percentual de 5% sobre o vencimento base, não havendo distinção entre as carreiras. Veja-se:

RESOLUÇÃO Nº 14/2003-MP/CPJ, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2003.

Art. 15 - A progressão horizontal é a passagem do servidor estável de um nível ou referência para outro imediatamente superior em cada classe, por antiguidade e merecimento, alternadamente, obedecido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo, consoante os critérios estabelecidos no presente Ato e nos demais que tratem do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 16 – A progressão vertical é a passagem do servidor estável de uma classe para outra imediatamente superior, na mesma categoria funcional, por antiguidade e merecimento obedecido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício, com base nos critérios previstos no ato que tratar do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 27 - A estrutura salarial do quadro de cargos efetivos dos Servidores de Apoio Técnico e Administrativo é hierarquizada em classes, e estas, em níveis de referências crescentes de valores salariais, fixados em lei.

Parágrafo Único - A diferença de 1 (um) nível para outro da mesma classe, entre classes e entre grupos de atividades, é de 5% (cinco por cento)



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

5. A majoração dos percentuais entre classes e referências reforçará o incentivo para a qualificação e o mérito profissional do servidor, incentivando ainda a melhoria de seu desempenho ao executar as atribuições do cargo, o que atende ao superior interesse público, na medida em que tais fatores contribuirão para a entrega da prestação jurisdicional de qualidade e de forma eficiente, que integra a Missão desse Tribunal.
6. No que diz respeito à ampliação das classes de progressão, passados 15 anos do início da vigência da Lei 6.969/2007, há servidores que já se encontram com a carreira estagnada, sem possibilidade de novas progressões. Isto porque o art. 36, da Lei 6.969/2007 dispôs que o posicionamento na classe e referência salarial do servidor enquadrado seria vinculado ao vencimento percebido no momento do enquadramento. Assim, a Portaria n.º 1604/2008, ao proceder o enquadramento inicial do servidores, assim os posicionou:

Art.3º. Os servidores efetivos ocupantes dos cargos de Diretor de Secretaria, Auxiliar de Secretaria, Oficial de Justiça, Porteiro de Auditório e Leiloeiro que possuem a graduação exigida no art. 50, I, II e III da Lei Nº. 6.969/2007, serão enquadrados:

I – Diretor de Secretaria de 3ª. Entrância, com graduação: Bacharelado em Direito, fica enquadrado como: Analista Judiciário “B” 8;

II – Diretor de Secretaria de 2ª. Entrância, com graduação: Bacharelado em Direito, fica enquadrado como: Analista Judiciário “A”5;

III – Diretor de Secretaria de 1ª. Entrância, com graduação: Bacharelado em Direito, fica enquadrado como: Analista Judiciário “A” 2;

IV– Auxiliar de Secretaria, com graduação: Bacharelado em Direito, Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, fica enquadrado como: Analista Judiciário “A” 1;

V- Oficial de Justiça, com graduação: Bacharelado em Direito, Administração, Ciências Econômicas, Ciências Contábeis, Engenharia Civil, Florestal, Agronomia e Arquitetura, fica enquadrado como: Oficial de Justiça Avaliador “A” 1.

VI – Porteiro de Auditório, com graduação: Bacharelado em Direito, fica enquadrado como: Analista Judiciário “A” 1;

VIII – Leiloeiro, com graduação: Bacharelado em Direito, fica enquadrado como: Analista Judiciário “C” 11.



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

7. Veja-se que há servidores, tais como os diretores de secretaria de terceira entrância e os leiloeiros, que foram enquadrados na penúltima ou última classe e já não mais possuem qualquer possibilidade de progressão na carreira.
8. Além disso, as várias reformas previdenciárias alteraram substancialmente o tempo de serviço necessário à aposentação, elevando-o significativamente, especialmente em se considerando as regras de transição decorrentes das reformas, somado à elevação da idade limite para a permanência no serviço público, para 75 anos e à subida, na última década, da expectativa de vida do brasileiro, chegando, no levantamento mais recente realizado pelo IBGE, em 2020, em 76,8 anos.
9. Tal contexto torna necessária a criação de mais DUAS classes de progressão funcional, posto que o deslocamento do servidor entre classes e referências representa perspectiva de desenvolvimento na carreira e, da forma que se encontra disciplinada na Lei 6.969/2007, a partir de certo momento a carreira vai estagnar, ou já se encontra estagnada, como demonstrado alhures, mesmo ainda estando bem longe da aposentadoria.
10. Além disso, o servidor que dedicou valorosos anos a bem desempenhar as suas atribuições, contribuindo efetivamente para a entrega de uma prestação jurisdicional de qualidade e em tempo célere, além de deter vasta gama de experiência e conhecimento, não terá perspectiva alguma de avançar na carreira, o que fere de morte o objetivo preconizado para a progressão funcional, previsto no art. 18, da lei 6.969/2007:

Art. 18. **A progressão do servidor nos cargos das Carreiras visa incentivar a melhoria de seu desempenho ao executar as atribuições do cargo, a mobilidade dos servidores na respectiva carreira e a decorrente melhoria salarial** na classe e referência a que pertence, obedecerá uma escala de 0 a 100 pontos e far-se-á da seguinte forma: (...)

11. O acréscimo de mais duas classes de progressão também é importante para a Administração do Tribunal, mantendo a carreira no Judiciário atrativa e diminuindo assim a possibilidade do servidor, com quem esse Tribunal já dispendeu recursos referentes a especialização, treinamento e qualificação, buscar outra carreira mais vantajosa.



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

12. Ademais, outros Tribunais de Justiça estaduais de mesmo porte do TJPA já avançaram no sentido de reconhecer a necessidade de constante estímulo à melhoria do desempenho e aperfeiçoamento do servidor, a exemplo do TJRN (Lei Complementar nº 242, de 10 de julho de 2002) e do TJPE, senão vejamos:

LEI Nº 13.332, DE 7 DE NOVEMBRO DE 2007 (PCCR TJPE)

Art. 22. As carreiras dos cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário de Pernambuco são estruturadas **em 05 (cinco) classes e 22 (vinte e dois) padrões salariais**, na forma do Anexo IV desta Lei. ([Redação alterada pelo art. 1º da Lei nº 15.539, de 1º de julho de 2015.](#))

13. Da mesma forma, não há qualquer razoabilidade em se manter a atual disposição legal no sentido de que a progressão vertical deva demandar mais tempo para ocorrer. Repise-se que no âmbito de outros Estaduais ou mesmo no MPPA, o interstício necessário à progressão vertical é o mesmo exigido para a progressão horizontal, ou seja, dois anos.

14. Assim, fundado nas razões acima expostas, pretende-se a ampliação de classes de progressão funcional, mediante o acréscimo das classes D e E, além da elevação do percentual de variação salarial para 5% na mesma classe e 7% entre as classes e exigência do interstício de 02 anos para todas as modalidades de progressão.

15. Ainda como forma de valorização do servidor e incentivo à qualificação, propõe esta Entidade Sindical a progressão vertical por Elevação de Nível Profissional, sendo assegurada a passagem de uma classe para a referência inicial da classe subsequente. Neste caso, o progresso do servidor ocorrerá independentemente do avanço ordinariamente previsto na lei, que prevê seja galgada uma referência por vez, até alcançar a última referência de uma classe e passar a outra.

16. O Tribunal de Contas do Estado do Pará, em uma experiência exitosa, assegurou esta modalidade de progressão aos seus servidores mediante requisitos tais como a permanência mínima em uma classe e conclusão de cursos de nível médio, treinamento, graduação, pós-graduação, em nível de especialização, mestrado, doutorado, a depender do cargo e que não tenham sido utilizadas para obtenção de outros benefícios e que guardem pertinência com as atribuições do cargo ocupado ou com as competências regimentais da unidade de lotação e exercício do servidor. Vejamos a previsão legal:



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

Lei nº 8.938, de 4 de dezembro de 2019

Art. 3º. O art. 15 da Lei nº 8.037/2014 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 15.

I -

II -

III - Por Elevação de Nível Profissional: o progresso do servidor ocorre, independentemente das progressões previstas nos incisos anteriores, sendo assegurada a passagem de uma classe para a referência inicial da classe subsequente, desde que atendidas às condições definidas no Anexo VIII² desta Lei.

(...)

§ 5º A progressão por elevação de nível profissional não obsta a concessão das vantagens previstas no art. 28 desta Lei, desde que a qualificação não seja utilizada de forma cumulativa.”

II- Gratificação Anual de produtividade

17. É sabido que com a instituição das metas nacionais pelo Conselho Nacional de Justiça, há um incremento de cobrança para que os servidores as atinjam.
18. O atingimento das metas nacionais do Judiciário não se trata meramente do cumprimento de deveres atinentes à função, mas sim de hercúleo esforço do corpo funcional do TJPA, na medida em que, notadamente nas comarcas do interior do Estado, a escassez de recursos humanos é notória, sendo recorrente também a existência de problemas relacionados ao tráfego de dados, constantes inconsistências no PJE, falta de condições estruturais dos prédios que abrigam os fóruns, dentre muitos outros.
19. Não é demais lembrar que, para o ano de 2023, os Tribunais Estaduais estão obrigados ao cumprimento de 09 metas, quais sejam:

² A lei 8.938, de 4 de dezembro de 2019 e respectivo anexo VIII, que estabelece os requisitos que devem ser preenchidos por cargo e em cada uma das classes, para a obtenção da progressão per saltum, seguem em anexo.



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

Meta 1 – Julgar mais processos que os distribuídos (todos os segmentos) - Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente.

Meta 2 – Julgar processos mais antigos (todos os segmentos) - Identificar e julgar até 31/12/2023: Justiça Estadual: pelo menos, 80% dos processos distribuídos até 31/12/2019 no 1º grau, 90% dos processos distribuídos até 31/12/2020 no 2º grau, e 90% dos processos distribuídos até 31/12/2020 nos Juizados Especiais e Turmas Recursais.

Meta 3 – Estimular a conciliação (Justiça Estadual, Justiça Federal e Justiça do Trabalho) - Justiça Estadual: Aumentar o indicador Índice de Conciliação do Justiça em números em 1 ponto percentual em relação a 2022. Cláusula de barreira: 15% de Índice de Conciliação.

Meta 4 – Priorizar o julgamento dos processos relativos aos crimes contra a Administração Pública, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais (STJ, Justiça Estadual, Justiça Federal, Justiça Eleitoral e Justiça Militar da União e dos Estados). Identificar e julgar até 31/12/2023: Justiça Estadual: 65% das ações de improbidade administrativa e das ações penais relacionadas a crimes contra a Administração Pública, distribuídas até 31/12/2019, em especial a corrupção ativa e passiva, peculato em geral e concussão.

Meta 5 – Reduzir a taxa de congestionamento, exceto execuções fiscais (STJ, TST, Justiça Estadual, Justiça Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Militar da União e dos Estados) - Justiça Estadual: Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida de processo de conhecimento, em relação a 2022. Cláusula de barreira: 56%.

Meta 8 – Priorizar o julgamento dos processos relacionados ao feminicídio e à violência doméstica e familiar contra as mulheres (Justiça Estadual) - Identificar e julgar, até 31/12/2023, 50% dos casos de feminicídio distribuídos até 31/12/2021 e 60% dos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher distribuídos até 31/12/2021.

Meta 9 – Estimular a inovação no Poder Judiciário (todos os segmentos) - Implantar, no ano de 2023, um projeto oriundo do laboratório de inovação, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030.

Meta 10 – Impulsionar os processos de ações ambientais (STJ, Justiça Estadual e Justiça Federal) - Justiça Estadual: Identificar e julgar, até 31/12/2023, 30% dos processos relacionados às ações ambientais distribuídos até 31/12/2022.



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

Meta 11 – Infância e Juventude (STJ, Justiça Estadual, Justiça Federal e Justiça do Trabalho) - Justiça Estadual: Identificar e julgar, até 31/12/2023, no 1º grau, 80% e no 2º grau, 95% dos processos em fase de conhecimento, nas competências da Infância e Juventude cível e de apuração de ato infracional, distribuídos até 31/12/2021 nas respectivas instâncias.

20. Neste sentido, a instituição da gratificação de produtividade se trata de vantagem pecuniária que atende efetivamente ao interesse público e às exigências do serviço, pelo fato de que o atingimento de metas não constitui, por si só, dever funcional elementar. Assim, o cumprimento de metas, considerando o reduzido número de servidores que labutam nas unidades judiciárias, a realização de tarefas por servidores cedidos dos entes municipais, que não detém o necessário conhecimento, a ausência de infraestrutura adequada ao regular funcionamento das unidades, demanda recompensa, além da contraprestação pecuniária pelo vencimento.

21. A Gratificação de Produtividade já é realidade em diversos outros Tribunais Estaduais, a exemplo do PJRR, PJRO e PJPB. Veja-se:

LEI COMPLEMENTAR Nº279 DE 17 DE JULHO DE 2019

Art. 19. A Presidência do Tribunal de Justiça do Estado de Roraima poderá conceder Gratificação de Produtividade, até o percentual de 80% (oitenta por cento) do vencimento inicial dos cargos da carreira TJ/NM, conforme disposto em Resolução do Tribunal Pleno. (NR)

LEI COMPLEMENTAR N. 1.016, DE 29 DE ABRIL DE 2019.

Altera a Lei Complementar nº 568, de 29 de março de 2010, para instituir a Gratificação Prêmio no Plano de Carreiras, Cargos e Salários dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Rondônia e dá outras providências.

Art. 1º. Ficam acrescentados o inciso IV e os §§ 5º e 6º no art. 18 da Lei Complementar nº 568, de 29 de março de 2010, com a seguinte redação:

Art. 18. (...)

IV - Gratificação Prêmio.

(...)



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

§ 5º. A Gratificação Prêmio será concedida, conforme critérios objetivos estabelecidos em atos normativos do Tribunal de Justiça, em reconhecimento aos servidores que se destacaram no desempenho de suas atribuições, bem como pela apresentação de ideias e/ou práticas inovadoras no Judiciário do Estado de Rondônia.

§ 6º. O pagamento da Gratificação Prêmio não se integra e nem se incorpora aos vencimentos, proventos ou pensões para nenhum efeito.” (AC)

LEI 11.651, DE 19 DE MARÇO DE 2020

Institui a gratificação anual de produtividade para premiar servidores.

Art. 1º Fica instituída a gratificação anual de produtividade, correspondente à proporcionalidade dos meses trabalhados do ano anterior à avaliação, para premiar servidores efetivos e comissionados, conforme limites, critérios e regulamentos estabelecidos anualmente em Resolução do Tribunal de Justiça da Paraíba, que se destacarem no desempenho de suas atribuições ou no cumprimento das metas de gestão estratégica do Poder Judiciário, observada a disponibilidade orçamentária e financeira, bem como o interesse da administração.

Parágrafo único. O valor da gratificação de produtividade corresponderá a, no máximo, duas vezes o valor do primeiro padrão da classe A do cargo de Analista Judiciário, nos termos fixados em Resolução do Tribunal de Justiça da Paraíba.

Art. 2º A gratificação prevista nesta Lei será paga no primeiro semestre de cada ano, tendo por base os dados relativos ao exercício anterior.

22. A medida possibilita a valorização dos servidores do 1º Grau, por meio da premiação e do incentivo à produtividade. A regulamentação desta gratificação vai permitir que o Tribunal avance como instituição, prestando um serviço mais efetivo, melhorando seus números, alcançando posições mais elevadas, além de representar um reconhecimento aos servidores que se dedicam no dia a dia junto às suas unidades judiciárias, com um trabalho de qualidade e com bons resultados para o Tribunal e para toda a sociedade. Assim, pretendem os servidores que esta Entidade representa a instituição da GAP, da forma seguinte:

Lei 6.969/2007



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

Art. 28-A. Fica instituída a Gratificação de Produtividade, para todas as carreiras do quadro de cargos de provimento efetivo, a ser paga no primeiro semestre de cada ano, no percentual de 80% (oitenta por cento) do vencimento inicial dos cargos da carreira técnica do PJPA, a todos os servidores do quadro ativo, conforme critérios e regulamentos estabelecidos anualmente em Resolução do Tribunal de Justiça. (AC)

III – Instituição da gratificação por atividade de assistência em gabinete aos servidores do primeiro grau de jurisdição.

23. Exa., a realidade das comarcas do Estado do Pará é que os gestores das unidades judiciárias deslocam servidores da secretaria da unidade ao gabinete, que passam a desempenhar atividades semelhantes às do assessor, atuando na elaboração de minutas de despachos e outras mais complexas, como decisões e sentenças.
24. Especialmente após a implantação do processo judicial eletrônico e virtualização da totalidade do acervo das unidades judiciárias, o fluxo processual permitiu a retirada de mais servidores das secretarias, remanejando-os aos gabinetes, com atribuições de grande complexidade, as quais não tem previsão na Lei 6.969/2007.
25. As atribuições dos analistas judiciários com formação em Direito, que atuam na área finalística, estão taxativamente descritas no anexo IV, da Lei 6.969/2007, que assim dispõe:

II - DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES:

2.1 - ATIVIDADES FINALÍSTICAS

Para atuar nas Secretarias Judiciais e Fóruns, com Formação em Administração, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas e Direito

1) elaborar, assinar e expedir qualquer documento, formalizando os atos processuais,

tais como: cartas de sentenças para fazer prova em processo de execução provisória; certidões de trânsito em julgado de sentenças cíveis e criminais; certidões de ausência de contestação para fins de decretação de revelia; certidão de suspensão de processo, a exemplo da hipótese de interposição de embargos de terceiros ou de execução; certidões para fins de agravo de instrumento; certidão de tempestividade de interposição de recurso de apelação e de pagamento de preparo; certidão em embargos de execução de que o juízo está seguro; demais certidões que se fizerem necessárias no curso do processo; certidões “verbo ad verbum”; termo de adjudicação de bem; carta de adjudicação; termo de arrematação; carta de arrematação; formal de



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

partilha; termo de compromisso de inventariante; termo de inventariante, primeiras declarações de inventariante, últimas declarações de inventariante, numerar e rubricar todas as folhas de autos principais e suplementares; cartas rogatórias; alvarás judiciais; ofícios; expedir mandados de prisão ordenados pelo juiz; expedição de alvará de soltura; expedição de guias para depósitos judiciais;

2) fazer conclusão dos autos ao juiz;

3) fazer vista dos autos ao Ministério Público;

4) expedir autorização de viagem para menor;

5) lavrar termo de adoção de menor (inclusive internacional);

6) funcionar no cível como no crime nos processos de competência dos Juízes perante os quais servirem;

7) assistir e autenticar todos os atos do processo;

8) fazer notificações dos despachos e sentenças, lavrando as respectivas certidões;

9) lavrar os termos, assentada e atos do processo, assim como editais, ordens, alvarás, guias, ofícios, mandatos, cartas precatórias, cartas de sentenças, de arrematação, de adjudicação, formais de partilha e dos demais atos do Juízo;

10) lavrar procurações, “apud acta”;

11) acompanhar os juízes perante quem servirem nas diligências dos seus ofícios;

12) levar ou mandar levar em protocolo, aos juízes, Procuradores, Órgãos do Ministério Público, Contador e Partidor, os autos conclusos ou com vistas, nos casos do art. 141, inciso IV do Código de Processo Civil, dentro de 24 horas, de recebimento para esse fim, se antes não deverem fazer, e cobra-los de quem de direito, logo que findar o prazo, sob pena de multa determinada em lei, na primeira falta e suspensão na reincidência;

13) fazer conclusões, no prazo de 24 horas, dos autos que estiverem em termo de ser despachados, sob as penas do inciso anterior;

14) enviar ao contador, dentro de três dias, os autos findos ou quarenta e oito (48) horas, aqueles em que houver condenação de custas por qualquer incidente, e, antes de subirem os feitos a outra instância, ou ainda antes de serem entregues à parte aqueles que o deverem ser, sob pena de multa determinada em lei;

15) assinar, de ordem do Juiz, os mandatos de citações nos termos do Código de Processo Civil;

16) taquigrafar, traduzir e digitar os debates, votos e demais eventos realizados nas sessões das Câmaras e do Tribunal Pleno;

17) traduzir e corrigir os apanhados em sessões, reproduzindo os registros taquigráficos, observando a fidelidade absoluta na reprodução das notas;



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

- 18) recolher os votos lidos em sessão, transcrevendo-os nas notas assim como as leis objeto de leitura dos debates;
- 19) realizar composição de acórdãos;
- 20) fornecer notas taquigráficas, mediante permissão, para advogados e público em geral;
- 21) acompanhar matérias de interesse do Tribunal de Justiça, analisar e manter sistematicamente organizada a legislação relativa à sua área de trabalho, possibilitando consultas posteriores;
- 22) elaborar relatórios e estatísticas pertinentes às atividades da Secretaria e do Juiz em que exerce suas atribuições;
- 23) participar de treinamentos diversos de interesse da administração;
- 24) executar as suas atividades de forma integrada e cooperativa com as demais unidades do Tribunal de Justiça colaborando para o desenvolvimento dos grupos de trabalho;
- 25) desempenhar outras atividades correlatas ou outras atribuições que possam vir a surgir, da mesma natureza e nível de complexidade conforme as necessidades da área ou do Tribunal.

26. Mas não somente analistas judiciários são deslocados das secretarias judiciais aos gabinetes. É sabido que a grande maioria dos auxiliares judiciários que integram o quadro ativo do PJPA possuem graduação em Direito. Assim, muitos desempenham atribuições semelhantes às que são levadas a efeito pelos assessores, sem que, igualmente aos analistas judiciários – área judiciária - da atividade finalística, sejam da natureza do cargo que ocupam.

27. Da leitura detalhada do rol de atribuições do Analista Judiciário – Área Judiciária – **da atividade finalística** (e o mesmo se dá quanto aos auxiliares judiciários) não consta a análise de processos para fins de minutas de despachos, decisões e sentenças, que se trata de atuação de elevada complexidade, mormente quando comparada às atribuições do cargo.

28. Assim, visando corrigir o evidente desvio de função que ocorre ao se cometer atividades típicas de gabinete àqueles servidores é que se pretende a instituição da Gratificação por Atividade de Assistência em Gabinete aos servidores efetivos que desempenham suas atribuições em gabinete, na confecção de minutas de despachos, decisões, sentenças, indistintamente às comarcas de todo o Estado do Pará.

29. A Gratificação por Atividade de Assistência em Gabinete destinada ao primeiro grau de jurisdição atende à política de valorização do 1º Grau prevista na Resolução nº



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

- 194, de 28 de Maio de 2014, do CNJ, que Institui Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição.
30. É sabido que as unidades judiciárias de primeiro grau concentram 93% dos processos, segundo o Relatório Justiça em Números 2022³, *ensejando taxa de congestionamento média de 76,5%, 24,5 pontos percentuais acima da taxa existente no segundo grau, que ficou em 52%. Assim, conforme consignou o CNJ, na exposição de motivos da Resolução 194/2014, “a sobrecarga de trabalho e o mau funcionamento da primeira instância estão entre as causas principais da morosidade sistêmica atual”, bem como que “os dirigentes dos tribunais pátrios acordaram compromisso público, materializado na diretriz estratégica de aperfeiçoar os serviços judiciários de primeira instância e equalizar os recursos orçamentários, patrimoniais, de tecnologia da informação e de pessoal entre primeiro e segundo graus, para orientar programas, projetos e ações dos planos estratégicos dos tribunais.”*
31. Destaca-se ainda que a Gratificação por Atividade de Assistência em Gabinete importa em importante política de valorização do servidor, por meio de remuneração condizente com o serviço que desempenha, que atende ao interesse público, pois que contribuirá para propiciar motivação profissional e impactará na eficiência dos serviços públicos prestados à população.
32. Tal vantagem foi instituída, a título de exemplo, no PCCR do TJMS (Lei n.º 4.322/2013), senão vejamos:

LEI N. 4.322, DE 5 DE MARÇO DE 2013

Altera a redação de dispositivos das Leis n. 3.310, de 14 de dezembro de 2006; n. 3.687, de 9 de junho de 2009, e da Lei n. 1.511, de 5 de julho de 1994, e dá outras providências.

...

Art. 105. O adicional de atividade, com a finalidade de retribuir o desempenho de atribuições específicas em razão da **unidade de lotação ou da atividade desenvolvida**, será concedido por ato do Presidente do Tribunal de Justiça, observadas as especificidades das atribuições, a disponibilidade financeira, os valores estabelecidos na Tabela de Retribuição Pecuniária do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário nas seguintes situações:

³Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022-1.pdf>



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

I - ao servidor ocupante de cargo efetivo designado para desempenhar as atividades de assistência ao gabinete dos juízes e para aquelas atividades específicas a serem definidas no regimento da Secretaria do Tribunal de Justiça;

33. Propõe-se, assim, a instituição da vantagem pecuniária na forma seguinte:

ART. 28...

I...

II - Gratificação por Atividade de Assistência em gabinete, devida no percentual de 10% calculado sobre o vencimento-base do cargo, ao servidor ocupante de cargo efetivo designado para desempenhar as atividades de assistência em gabinete de unidade jurisdicional.

...

§ 4º. O adicional de que trata o II desde parágrafo deverá ser reajustado gradativamente, por ato normativo do Poder Judiciário Estadual, conforme disponibilidade orçamentária, devendo alcançar o percentual de 20% no prazo de 5 anos, a partir da vigência desta Lei.

IV – Alteração da base de cálculo do adicional de titulação, incluindo-se naquela a gratificação de escolaridade, que integra o vencimento base, segundo entendimento firmado pelo STF

34. Recentemente, ao julgar o AG.REG. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.362.851 PARÁ, em que são partes o Estado do Pará e o SINTEPP, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a tese defendida pelo Estado do Pará, segundo a qual estava observando os valores fixados para piso salarial profissional nacional dos profissionais do magistério público da educação básica, pois foi considerada no seu cálculo rubrica salarial paga indistintamente aos servidores ativos, inativos e pensionistas, denominada ‘gratificação de escolaridade’.

35. Ao proferir o julgamento, o STF reafirmou que no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4.167/DF, foi assentado que a norma geral federal pela qual fixado o piso salarial dos professores tem por base o vencimento, não a remuneração do servidor.

36. Entretanto, no caso do Estado do Pará, entende que o piso salarial está sendo observado, posto que deve ser considerada a peculiaridade de sua legislação, compreendendo, no cálculo do vencimento base dos professores estaduais, gratificação genérica, integrada aos proventos dos inativos e paga indistintamente,



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

nominada gratificação de escolaridade, circunstância que não foi objeto de consideração no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4.167/DF.

37. **Reconheceu, assim, que a percepção de gratificação por toda a categoria a torna valor diretamente relacionado ao serviço prestado, pela sua composição na contraprestação pecuniária mínima paga ao profissional da educação paraense. Desse modo, uma vez que todos os professores de nível superior do Estado do Pará recebem gratificação de escolaridade, não fazem jus ao piso salarial nacional estabelecido na Lei Federal 11.738/2008. Isso porque a referida gratificação integra o valor do vencimento base, ultrapassando o piso salarial regulamentado pela Lei Federal 11.738/2008.**

38. Desta forma, tendo-se em consideração que o STF atestou ser a gratificação de escolaridade inerente ao cargo, diretamente relacionada ao serviço prestado, portanto integrante do vencimento base, por consequência, deve ser considerada como base de cálculo para a incidência do percentual correspondente ao adicional de titulação.

39. O entendimento firmado pelo STF segue a insigne Doutrina do saudoso mestre Hely Lopes Meirelles. Veja-se:

“O adicional de nível universitário é um típico adicional de função (ex facto officii), decorrente do caráter técnico de certas atividades da Administração, que exigem conhecimentos especializadas para serem bem realizadas.

Por sua natureza, deve incorporar-se ao vencimento, mas essa integração tem sido evitada pela legislação pertinente das três esferas administrativas, que o classificam, equivocadamente, como "gratificação".

(...) O que a Administração remunera não é a habilitação universitária em si mesma; é o trabalho profissional realizado em decorrência dessa habilitação, e da qual se presume maior perfeição técnica e melhor rendimento administrativo.”

V – Adicional de Qualificação



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

40. O Adicional de Titulação tal como está disciplinado pela Lei 6969/2007 somente possibilita sua percepção pelos servidores integrantes da carreira técnica, o que não deve prevalecer.
41. Com o intuito de alcançar, de forma isonômica, a todos os servidores, conforme preconizado pela própria lei 6969/2007 como princípio e diretriz do PCCR, propõe o SINDJU a substituição do Adicional de Titulação pelo Adicional de Qualificação, que possibilitará sua percepção também por servidores cujo requisito de ingresso no cargo foi o nível médio de formação, na forma a seguir proposta:

Lei 6.969/2007 – PCCR TJPA

Art. 28.

I – Adicional de qualificação, destinado ao servidor, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, títulos, diplomas ou certificados de curso de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse dos órgãos do Poder Judiciário a serem estabelecidas por meio de Resolução do TJPA, em percentual calculado sobre o vencimento base do referido cargo, nos seguintes percentuais:

- a) Treinamento - 1 % (um por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento que totalize pelo menos 60 (sessenta) horas, até o limite de 10% (dez por cento).
- b) Graduação – 10% (dez por cento);
- c) Especialização – 15% (quinze por cento) para uma especialização e 20% (vinte por cento) até o limite de duas;
- d) Mestrado – 25% (vinte e cinco por cento);
- e) Doutorado – 40% (quarenta por cento)

§ 3º O Adicional de Qualificação será devido pelo maior título obtido pelo servidor, vedada a cumulatividade dentre os previstos nas alíneas ‘b’ a ‘e’ do inciso I deste artigo.

§ 6º O adicional de que trata a alínea b, do inciso I não será concedido quando o curso ou graduação constituir requisito para ingresso no cargo.

§ 7º O Adicional de Qualificação será devido a partir do dia da apresentação do título, diploma ou certificado.

42. O objetivo da instituição do Adicional de Qualificação é retribuir os servidores em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, títulos, diplomas de graduação, diplomas ou certificados de cursos de pós-graduação, em



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse dos órgãos do Poder Judiciário a serem estabelecidas por meio de Resolução do TJPA.

43. A inclusão de ações de Treinamento dentre as possibilidades de percepção do adicional de qualificação incentivará a busca do servidor pelo aprimoramento de conhecimentos e habilidades, o que contribuirá para a melhoria no desempenho do cargo, aumentando a produtividade e elevando os níveis de qualidade no resultado. Não se olvida de que também atende ao superior interesse público, na medida em que o desenvolvimento profissional do servidor implica ganho em eficiência e qualidade na prestação jurisdicional ao TJPA.
44. No que concerne ao Treinamento, pretende-se a regulamentação nos mesmos moldes a que procedeu o TCE/PA, ou seja, que seja aplicado cumulativamente aos demais títulos que possibilitem a percepção do referido adicional (graduação, especialização, mestrado, doutorado), bem como que seja variável entre 1% e 10%, a depender da carga horária realizada, que será válida pelo período de 3 anos, a fim de que o servidor esteja constantemente renovando ações de treinamento. Veja-se:

Lei 8.037/2014 – PCCR TCE/PA

Art. 28. Fica instituído o adicional de qualificação, a ser regulamentado por Resolução do Tribunal Pleno, destinado aos servidores das carreiras do quadro de pessoal do Tribunal, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, títulos ou certificados de cursos de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, limitados aos seguintes percentuais:

I - 10% (dez por cento) pelo certificado de especialização;

II - 15% (quinze por cento) pelo título de mestre;

III - 20% (vinte por cento) pelo título de doutor;

IV - 25% (vinte e cinco por cento) pelo pós-doutorado;

V - 1% (um por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento que totalize pelos menos 80 (oitenta) horas, observado o limite de 10% (dez por cento).

Resolução 18.7212/2015 - TCE/PA

Art. 5º. Além dos percentuais de que trata o artigo anterior, o servidor poderá ter acrescido ao seu adicional o percentual de 1% (um por cento) a 10% (dez



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

por cento) quando realizar ações de treinamento, observada a seguinte correlação:

I- 1% (um por cento) para ações de treinamento que totalizem 80 (oitenta) horas;

II-5% (cinco por cento) para ações de treinamento que totalizem 160 (cento e sessenta) horas; e,

III-10% (dez por cento) para ações de treinamento que totalizem 240 (duzentas e quarenta) horas.

§1º. Para fins desta Resolução, serão consideradas como ações de treinamento aquelas que agreguem ou aprimorem conhecimentos e habilidades que resultem na melhoria no desempenho do cargo ou função ocupado, aumentando a produtividade e elevando os níveis de qualidade do resultado, tais como congressos, palestras, seminários, treinamentos, minicursos, cursos e outros.

§2º. O mínimo de 80 (oitenta) horas/aulas será considerado para fins de pagamento do referido adicional pelo prazo de 03 (três) anos, contados da data de conclusão da última ação que totalizou esta carga horária.

§3º. As demais horas que venham a ser computadas posteriormente, igualmente, valerão pelo prazo de 03 (três) anos a contar da data da conclusão da última ação computada para fins de reconhecimento do percentual.

§4º. Exaurido o prazo de 03 (três) anos, o servidor perderá o percentual referente às ações de treinamento que tenham sido acrescidas neste período.

§5º. Serão aceitas as ações de treinamento que tenham relação direta com o cargo efetivo, comissionado ou função gratificada, desde que exercidos por ocupantes de cargo de provimento efetivo.

45. Ademais, vários outros Tribunais Estaduais disciplinaram o adicional de qualificação na forma como pretende o SINDJU. Dentre outros, o PCCR/TO – Lei 2409/2010, disciplinou o adicional respectivo, incluindo as hipóteses de percepção em razão da graduação e do treinamento. Da mesma forma procedeu o TJ RR (Lei 1490/2021, regulamentada pela Resolução 42/2020):

Art. 1º Regularizar a concessão do Auxílio-Qualificação para os servidores do quadro efetivo do Tribunal de Justiça do Estado de Roraima, em razão dos conhecimentos adicionais, ratificados em títulos, diplomas ou certificados de curso de graduação, pós-graduação ou treinamentos, em áreas de interesse do Poder Judiciário do Estado de Roraima.

(...)



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

Art. 5º Para fins de pagamento do auxílio, são consideradas qualificações:

- I – Doutorado;
- II – Mestrado;
- III – Especialização;
- IV – Graduação;
- V - Treinamentos e capacitações.

VI – Gratificação de Atividade Judiciária

46. A GAJ é atualmente uma vantagem instituída em favor dos servidores do Poder Judiciário da União e da maioria dos Tribunais Estaduais. Trata-se de uma vantagem inerente à atividade judiciária, extensiva a todos os cargos efetivos, ou seja, um benefício que alcançará a todos os servidores do Poder Judiciário paraense.

47. Tal como foi prevista, inicialmente pela Lei Federal n.º 9421, de 1996, em seu art. 13, para os servidores do Poder Judiciário Federal, materializa-se através da aplicação de um fator ou índice percentual idêntico para todos os padrões da tabela de vencimentos das carreiras judiciárias de Analista, Técnico e Auxiliar Judiciário, dentre outros, sem distinção de cargo.

48. A vantagem decorre da superior importância da prestação jurisdicional como atividade típica de Estado, para a qual, tendo em vista o nível de importância e complexidade, torna-se necessário selecionar servidores, ofertar remuneração condizente com a distinção da atividade executada, como forma de manter estes profissionais em seus quadros, garantindo-se, assim, a efetividade de uma prestação jurisdicional de qualidade.

49. Vale dizer que é comum, em outras esferas do serviço público, que haja o reconhecimento da peculiar importância de determinada categoria, que passa a ser remunerada com vantagens semelhantes, a exemplo da administração fazendária, gratificação por atividade de segurança, dentre outras.

50. O modelo de GAJ que ora se propõe é de uma gratificação de caráter genérico, não condicionada ao desempenho e à produtividade, sem natureza *pro labore faciendo*.



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

Integra o salário de contribuição, repercutindo na aposentadoria, ou seja, assegura o direito de percepção na inatividade.

51. Neste sentido, a GAJ se traduz em justa política de recursos humanos e, enquanto incremento salarial, terá como efeito imediato a recomposição do poder aquisitivo dos servidores do PJPA que não têm ganho real em sua remuneração há vários anos.

52. A Gratificação de Atividade Judiciária é regulamentada e implementada, em âmbito nacional, além do Poder Judiciário Federal, em diversos Tribunais Estaduais, tais como:

REGIÃO	TRIBUNAL	FORMA DE IMPLEMENTAÇÃO	PREVISÃO LEGAL
NACIONAL	PJU	140% sobre o Vencimento Base	Lei 13.317/2016
NORDESTE	TJMA	20% sobre o Vencimento Base	Resolução nº59/2010
SUDESTE	TJSP	16,6% (Vencimento Base + ATS)	LC nº715/1993
NORTE	TJTO	30% sobre o Vencimento Base	Lei nº2.409/2010
NORTE	TJRR	20% sobre o Vencimento Base	Res. nº14/2016
NORTE	TJAP	100% sobre o Vencimento Base	Lei nº2336/2018
NORTE	TJAM	20% sobre o Vencimento Base	Lei 3.226/2008
NORDESTE	TJBA	30% sobre o Vencimento Base	Projeto de Lei em vias de ir a votação
NORDESTE	TJCE	40% -Sobre Vencimento Base	Lei 11.715/1990
CENTROESTE	TJGO	25% -Sobre o Vencimento Base	Lei 17.663/2012
NORDESTE	TJPB	Disposta de forma fixa em R\$ 1.170,12 para o analista	Lei 5.634/1992

53. Cabe frisar que, dentre os Estados da Região Norte, apenas o Pará e o Acre não instituíram esta gratificação, e o Estadual onde se constata maior expressão de valorização do servidor a este título é o Tribunal de Justiça do Amapá (100%). Dentre os que pagam valores menores, ambos no percentual de 20% incidente sobre o vencimento base, estão o Tribunal de Justiça do Estado de Roraima e o do Amazonas.

54. A proposta que ora se apresenta é a implantação da GAJ no percentual de 30% sobre o vencimento base. Desta forma, propõe-se a alteração legislativa a seguir:



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

L E I N° 6.969, DE 9 DE MAIO DE 2007

Institui o Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Pará e dá outras providências.

Art. 28. (...)

...

III –Gratificação por atividade Judiciária, a ser paga no percentual de 30% incidente sobre o vencimento-base dos servidores efetivos do Poder Judiciário do Estado do Pará;

VII – Gratificação de Interiorização

55. Sabe-se que o Estado do Pará possui dimensões continentais, com características peculiares, predominando, nos municípios mais afastados da Capital, grande carência de bens e serviços, notadamente no que se refere ao Sistema de Saúde, tanto público quanto privado, oferta de bens e serviços, lazer, dentre outros.

56. Assim, a análise da realidade sociogeográfica do Estado do Pará revela a importância da implementação do adicional de interiorização e de localização aos servidores públicos desse Poder que exercem seu múnus em áreas remotas ou de difícil acesso do Estado do Pará, a fim de incentivar, desenvolver e compensar estes valorosos trabalhadores pelas dificuldades encontradas naqueles locais.

57. A instituição do adicional de interiorização é uma forma de estimular a permanência dos servidores nessas regiões de difícil acesso e pouca estrutura econômica e social, garantindo a manutenção de um serviço público eficiente e de qualidade no judiciário paraense. A implementação da referida verba atende ao interesse público de melhoria da prestação jurisdicional em Comarcas mais distantes da Capital do Estado.

58. **É oportuno registrar que o Conselho Nacional de Justiça, ao editar a Resolução 219/2016, que dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo graus, estabeleceu a obrigatoriedade de que os Tribunais instituíam mecanismos de incentivo à permanência de servidores em comarcas menos atrativas. Veja-se:**



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

Art. 16. Os tribunais devem instituir mecanismos de incentivo à permanência de servidores em comarcas ou cidades menos atrativas ou com maior rotatividade de servidores, dentre eles o direito de preferência nas remoções e, quando possível, a disponibilização extra de cargos em comissão e funções de confiança.

59. Neste mesmo sentido, o CNJ, ao analisar, no PP 0006797-55.2019.2.00.0000, idêntico benefício instituído pelo Tribunal de Justiça de Sergipe, sob a denominação de Gratificação de Estímulo à Interiorização (GEI), tendo como fato gerador o exercício das atividades no interior do Estado, por unanimidade, os Conselheiros entenderam pela razoabilidade dos percentuais instituídos para a gratificação por lei estadual, assim como pela demonstração do atendimento ao interesse público. Assim se posicionou naquele procedimento o relator, corregedor nacional de Justiça, ministro Humberto Martins:

"Os percentuais de acréscimos criados pela lei estadual são razoáveis e compatíveis com os objetivos da política de gestão de pessoal no TJ-SE. Ademais, evidencia-se a existência de adequada proporção entre o valor do benefício e a distância do local de trabalho em relação à sede do tribunal".

60. Anote-se que a Constituição Estadual do Pará assegura aos servidores públicos civis o adicional de interiorização, cuja eficácia está limitada à atuação do legislador ordinário, conforme se vê do art. 31, VI. O regime Jurídico Único dos servidores estaduais do Pará (Lei 5.810 de 1994) também consta a previsão, dentre as vantagens asseguradas ao servidor público civil do Estado do Pará, da gratificação de interiorização, nos termos do art. 132, X.

61. De ordinário, nas legislações que instituíram a vantagem que ora se pretende, são comuns os critérios que consideram a distância da lotação do servidor em relação a centros metropolitanos, além do acesso a serviços públicos básicos, tais como saúde, educação, infraestrutura de transporte, lazer e segurança pública. Veja-se, a título de exemplo, a Lei nº 7.205/2008, que disciplina o benefício para a ADEPARA:

Art. 4º O benefício instituído na presente Lei, para efeito de sua aplicação terá como referencial o vencimento-base do servidor.



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

Art. 5º O percentual do Adicional de Localização, previstos nos itens I, II e III deste artigo, será concedido de acordo com o município de sua lotação, obedecendo à distribuição geográfica da estrutura administrativa interiorizada da ADEPARÁ, levando-se em consideração os critérios abaixo:

I - Nível A - distância entre a SEDE e o município de lotação do servidor: 50% (cinquenta por cento), contempla os Municípios listados no Anexo I;

II - Nível B - dificuldade de acesso ao município: 40% (quarenta por cento), refere-se aos Municípios descritos no Anexo II;

III - Nível C - grau de infraestrutura instalada no município: 30% (trinta por cento), contempla os Municípios listados no Anexo III.

62. De acordo com o disciplinado acima, todos os municípios do interior do Estado do Pará estão classificados em 3 grandes grupos, os quais foram tabelados considerando critérios como acesso a serviços básicos de saúde, educação, saneamento básico, segurança pública e opções de lazer, além da distância da capital. Nos Municípios cujo desenvolvimento, segundo a aferição de tais critérios (mensurados por dados oficiais) foram classificados como pertencentes ao grupo A (mais carentes), os servidores que ali se encontram lotados fazem jus ao adicional em seu percentual máximo.

63. Já os de acesso e desenvolvimento intermediário, classificados como do grupo B, acabaram por garantir aos servidores o benefício pago em percentual intermediário, enquanto os de melhor desenvolvimento, do grupo C, asseguraram um percentual menor. Por fim, os servidores lotados na região metropolitana de Belém, onde os serviços são mais acessíveis e mais bem aparelhados, não são contemplados pelo adicional em questão. Esta é a fórmula que se pretende seja aplicada para o TJPA:

Lei nº 6.969/2007:

...

Art. 28

...

IV – Gratificação de Estímulo a Interiorização;

§1º. A gratificação de que trata esse inciso deverá ser regulamentada pelo Tribunal de Justiça, no prazo de até 2 anos da vigência desta Lei, conforme disponibilidade orçamentária, mediante a criação de 3 (três) grandes grupos de Municípios, classificados segundo critérios de infraestrutura, acesso a



SINDJU-PA

SINDICATO DOS FUNCIONÁRIOS DO JUDICIÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CNPJ 07645.2280001/-88

serviços básicos de educação, saúde, segurança pública e lazer, além da distância da capital.

§2º. Os servidores lotados em Municípios que forem classificados, segundo dados oficiais, como sendo pertencentes ao grupo de locais mais inacessíveis ou carentes de infraestrutura básica receberão a gratificação de que trata o inciso III em percentual de 40% incidentes sobre o vencimento, enquanto os lotados em Municípios classificados como de infraestrutura e acesso intermediário receberão a gratificação de 30% sobre o vencimento; e os servidores lotados em Municípios mais bem servidos de infraestrutura básica e acesso a receberão no percentual de 20%.

§2º. Não fazem jus à Gratificação de estímulo à interiorização os servidores lotados nos municípios integrantes da região metropolitana de Belém.

64. **Apresenta, assim, o SINDJU proposta de alteração da Lei nº 6.969/2007, que segue em anexo, cujas razões para a proposição ora se explanou, requerendo que seja recebida por V.Sa. e processada de acordo com o que determina a Portaria n.º 1884/2023-GP.**
65. **Por oportuno, requer o SINDJU a retificação dos expedientes Siga-Doc PAEXT202203412 e PAEXT202202520 que apresentaram, quanto ao adicional de qualificação, percentuais diversos dos constantes no presente requerimento, especialmente por ações de treinamento e título de graduação, devendo ser considerada a proposta formulada pelo SINDJU, quanto ao treinamento o percentual variável entre 1 % (um por cento) até o limite de 10% (dez por cento), nos termos que constam do item VII apresentado ao norte e, quanto ao título de graduação, 10% (dez por cento).**

Atenciosamente.

THIAGO FERREIRA LACERDA

Diretor-Presidente- SINDJU/PA