

Proposta: Modal remuneratório do 100-85-50, Manutenção dos 13 padrões e Adicional por Tempo na Carreira (ATC)

Proponentes: Liana Theodoro Ferreira dos Santos Barreto e Nélia Vânia Rodrigues de Matos

Introdução

As proponentes acima nominadas são servidoras aposentadas, respectivamente do TRE/MG e do TRT/MG; ocupavam o cargo de Técnico Judiciário do PJU. São filiadas ao SITRAEMG e integram o **Coletivo Técnicos em Ação! (TeA!)**.

A motivação à presente proposta está relacionada a pretensos elementos de elaboração do novo Plano de Cargos e Salários (PCS) no âmbito do Poder Judiciário da União (PJU).

A demanda processual, sempre crescente, é o principal desafio do Poder Judiciário da União (PJU) na cruzada em sua busca do alcance de sua missão precípua: a concretização da justiça, por meio de uma prestação jurisdicional acessível, célere e efetiva.

A despeito disso, por mais que inovações tecnológicas se desenvolvam, o Judiciário não consegue prescindir de material humano (magistrados e servidores).

Numa visão global, o PJU necessita lançar mão de seus recursos para fazer frente aos seus desafios. É um combate entre o material humano e a demanda processual.

No âmbito do material humano, mais especificamente, dos servidores, é substancial pensar que as condições mínimas para que o objetivo possa ser atingido passam pela remuneração compatível com tais desafios.

Ter remuneração atrativa significa necessariamente pagar o que é justo de acordo com a contribuição que o servidor traz para o PJU.

De qualquer forma, à medida que essa relação se desenvolve, a remuneração justa passa a ter maior relevância, pois será gerado maior contribuição ou comprometimento por parte do servidor, na conformidade dessa recompensa.

Nesse contexto, o advento do NS (designação histórica da alteração do requisito de investidura no cargo de Técnico Judiciário do PJU) por meio da Lei n.º 14.456/2022 cumpriu, finalmente, o propósito de fático do reconhecimento legal do papel do Técnico Judiciário no PJU. Ainda pende o ajuste na remuneração do cargo referido para que se substancie, no PJU, pois a complexidade das tarefas realizadas pelos Técnicos Judiciários é semelhante a dos Analistas Judiciários, mas somente este segundo cargo (de Analista Judiciário) é valorizado com plena justeza.

Noutra banda, a fim de assegurar a motivação constante dos servidores ativos (independentemente do cargo que ocupe), sem que haja prejuízos aos aposentados, é necessário criar mecanismo remuneratório adicional que possa permitir a manutenção dos atuais 13 padrões.

O modal do 100-85-50

A grande expectativa está na futura remuneração do Técnico Judiciário.

Na atual configuração, a baixa remuneração do cargo configura a mais valia, vez que a Administração Pública faz uso de pessoa qualificado, exercendo atividades de alta complexidade, mas que recebe retribuição financeira muito insuficiente.

A rigor, há um abismo remuneratório absurdo com o outro cargo de nível superior. Com a implantação da última parcela do atual plano de reposição inflacionária, a diferença entre os valores do topo das tabelas remuneratórios dos Técnicos Judiciários e Analistas Judiciários chegará ao injustificável valor de R\$ 8.708,81 (oito mil, setecentos e oito reais e oitenta e um centavos).

Isso foi decorrente do fato de que proporção remuneratória entre os cargos manteve-se, praticamente, inalterada há décadas e, nesse período, a constante prática do reajuste linear só fez o fosso/abismo remuneratório crescer em termos monetários no mesmo percentual aplicado no reajuste linear.

O retorno da sobreposição de tabelas, desta vez, com proporção remuneratória em 85%

Nos anos 90, em especial, com o surgimento da Lei n.o 1.059/1995, foi aplicado o chamado *Overlap*, que nada mais era que a interseção das tabelas remuneratórias dos cargos de Técnico Judiciário e Analista Judiciário em cinco padrões de vencimentos: os cinco últimos dos Técnicos Judiciários com os cinco primeiros dos Analistas Judiciários. Isto é, havia o fenômeno da sobreposição de tabelas.

Essa configuração era formidável à época, já que premiava a experiência dos servidores mais antigos.

Acontece que o cargo de Técnico Judiciário evoluía em complexidade em velocidade muito superior. Isso já indicava que o avanço na tabela dos Analistas Judiciários deveria ser mais vasto.

Inexplicavelmente, a Lei n.o 10.475/2002 desmanchou o *Overlap* no PJU, retirou a sobreposição de tabelas. Na prática, achatou a tabela dos Analistas Judiciários. Fez aproximar os Analistas Judiciários (A1) até (A5) do Analista Judiciário (C13), mas negou tal tratamento aos cinco últimos padrões dos Técnicos Judiciários.

Essa disfuncionalidade permitiu, por exemplo, estabelecimento de nova proporção remuneratória entre o Analista Judiciário (A5) e o Analista Judiciário (C13), de cerca de 60% para cerca de 76%, todavia, manteve a proporção remuneratória do Técnico Judiciário (C13) e o Analista Judiciário (C13) nos mesmos arredores dos 60%.

Essa injusta retirada da sobreposição de tabelas impôs aos Técnicos Judiciários prejuízos globais estimados em cerca de R\$ 869 mil (valores atualizados até março/2023 – [clique aqui](#)).

A reparação desse erro histórico será o retorno da sobreposição de tabelas (*Overlap*), mas, desta vez, na proporção remuneratória de 85%.

A presente proposta preconiza a adoção do modal do 100-85-50 (deve ser entendido como sendo as proporções remuneratórias em relação ao cargo de Analista Judiciário devem ser estabelecidas em 85%, no que diz respeito ao cargo de Técnico Judiciário, e de 50%, no tocante ao cargo de Auxiliar Judiciário).

Para fins de estabelecimento de cálculos, a presente proposta firma, como critério, a simbologia do próprio fosso remuneratório entre o Técnico Judiciário (C13) e o Analista Judiciário (C13), ou seja, aqueles mesmos R\$ 8.708,81, mantendo igual critério para os demais padrões (= diferença monetária dos cargos = fosso remuneratório em cada padrão), obtendo, assim, todos os valores para o cargo de Técnico Judiciário, sendo tomados para fins de feitura de cálculos os valores da última parcela do atual plano de reposição remuneratória.

Em seguida, em cada padrão, serão determinados todos os valores remuneratórios dos padrões da escala dos Analistas Judiciários, aplicando o fator 1/0,85 de forma a retornar, em cada padrão correspondente em ambas as tabelas dos cargos, a pretensa proporção de 85%.

Para o estabelecimento da remuneração dos Auxiliares Judiciários em cada padrão, será aplicado o percentual de 50% dos padrões de vencimentos correspondentes na tabela dos Analistas Judiciários.

Dessa maneira, as remunerações dos 3 cargos serão representadas pela ilustração abaixo:

| Proposta 100-85-50: | | | | | | | | | |
|---|---------------------|-----------|------------------|--------------------|-----------|------------------|---------------------|----------|------------------|
| Analista Judiciário C13 = R\$ 26.236,63 (reajuste 17,65%) | | | | | | | | | |
| Técnico Judiciário C13 = 85% do Analista Judiciário (reajuste de 64,07%) | | | | | | | | | |
| Auxiliar Judiciário C13 = 50% do Analista Judiciário (reajuste de 62,96%) | | | | | | | | | |
| | Analista Judiciário | | | Técnico Judiciário | | | Auxiliar Judiciário | | |
| Padrão | VB | GAJ | Total | VB | GAJ | Total | VB | GAJ | Total |
| 13 | 10.931,93 | 15.304,70 | 26.236,63 | 9.292,14 | 13.009,00 | 22.301,14 | 5.465,96 | 7.652,35 | 13.118,32 |
| 12 | 10.613,52 | 14.858,92 | 25.472,44 | 9.021,49 | 12.630,09 | 21.651,58 | 5.306,76 | 7.429,46 | 12.736,22 |
| 11 | 10.304,39 | 14.426,14 | 24.730,53 | 8.758,73 | 12.262,22 | 21.020,95 | 5.152,19 | 7.213,07 | 12.365,27 |
| 10 | 10.004,26 | 14.005,96 | 24.010,22 | 8.503,62 | 11.905,07 | 20.408,69 | 5.002,13 | 7.002,98 | 12.005,11 |
| 9 | 9.712,88 | 13.598,04 | 23.310,92 | 8.255,95 | 11.558,33 | 19.814,28 | 4.856,44 | 6.799,02 | 11.655,46 |
| 8 | 9.189,09 | 12.864,73 | 22.053,83 | 7.810,73 | 10.935,02 | 18.745,75 | 4.594,55 | 6.432,37 | 11.026,91 |
| 7 | 8.921,45 | 12.490,03 | 21.411,47 | 7.583,23 | 10.616,52 | 18.199,75 | 4.460,72 | 6.245,01 | 10.705,74 |
| 6 | 8.661,60 | 12.126,24 | 20.787,84 | 7.362,36 | 10.307,30 | 17.669,66 | 4.330,80 | 6.063,12 | 10.393,92 |
| 5 | 8.409,32 | 11.773,04 | 20.182,36 | 7.147,92 | 10.007,09 | 17.155,01 | 4.204,66 | 5.886,52 | 10.091,18 |
| 4 | 8.164,40 | 11.430,16 | 19.594,56 | 6.939,74 | 9.715,64 | 16.655,38 | 4.082,20 | 5.715,08 | 9.797,28 |
| 3 | 7.724,11 | 10.813,75 | 18.537,85 | 6.565,49 | 9.191,69 | 15.757,18 | 3.862,05 | 5.406,87 | 9.268,93 |
| 2 | 7.499,13 | 10.498,78 | 17.997,91 | 6.374,26 | 8.923,96 | 15.298,22 | 3.749,56 | 5.249,39 | 8.998,96 |
| 1 | 7.280,72 | 10.193,00 | 17.473,72 | 6.188,61 | 8.664,05 | 14.852,66 | 3.640,36 | 5.096,50 | 8.736,86 |

A demonstração de que os 13 padrões é a configuração verdadeiramente científica para a tabela remuneratória

A escolha do número de padrões remuneratórios não pode ser feita de modo aleatório. Seria disfuncional escolher a quantidade de padrões por meio de amadorismo, de achismo, de subjetividade da opinião pessoal.

A elaboração duma tabela remuneratória precisa ser um trabalho de cunho científico ou se aproximar disso o bastante.

É que não estão envolvidos elementos tão somente de natureza quantitativa. Uma tabela remuneratória contém fortíssima carga de qualitatividade.

A tabela remuneratória precisa retratar fielmente a retribuição pecuniária em face do papel, numa avaliação inicial, de ocupantes de um mesmo cargo, para a repartição pública. Depois, a possibilidade de comunicação com tabelas de outros cargos é avaliada com base em variáveis qualitativas e quantitativas.

Ora! A premissa basilar da presente proposta, isto é, a malha salarial no âmbito do PJU, é a adoção do *Overlap*, mais comumente conhecido por sobreposição ou superposição de tabelas. Isso inspirará a reflexão existente no instituto do *Overlap* de que a experiência e o acúmulo de conhecimentos decorrentes da vida funcional do servidor pressupõem correspondência remuneratória entre o tempo no cargo e a consecução de conhecimento aplicável no trabalho.

De fato, uma tabela remuneratória deve representar fielmente o retorno, em termos de resultado, que grupos de servidores ocupantes de um mesmo cargo oferecem ao órgão a que estão vinculados.

Dessa forma, uma tabela não pode ser demasiadamente esticada (muitos padrões de vencimentos) ou achatada (poucos padrões de vencimentos). Ela precisa ter a capacidade de apontar o quantitativo dentro da frequência com que determinado servidor deva percorrer até adquirir a expertise compatível com aquele que tenha experiência e conhecimentos adquiridos na constância do mesmo cargo.

Isso porque ocupantes dum mesmo cargo cumprem mesmas atribuições (em sentido amplo) e possuem mesmas responsabilidades. A diferenciação remuneratória entre ocupantes de mesmo cargo só poderá ser justificada pelo fator tempo, daí presumindo-se a expertise obtida pela experiência e acúmulo de conhecimentos.

O elaborador da tabela remuneratória precisa ter a sensibilidade de aferir o tempo mais fielmente compatível com a obtenção da expertise daquele que ocupa o topo da tabela.

É essa a visão que deve permear a construção duma tabela remuneratória com bases científicas.

Nesse espírito, torna-se plenamente irrelevante o pensamento calcado no tempo que o servidor passará na carreira por força de Reformas da Previdência Social. Esse não é um pensamento científico, mas, sim, de ordem subjetiva e sem respaldo em estudos criteriosos.

Se o número de padrões ensejar interpretação de incorreta mensuração do tempo rumo ao atingimento da expertise esperada, então a tabela construída nestes termos será disfuncional, pois injusta com os servidores que estiverem na sua base.

A quantificação verdadeiramente precisa para a quantificação do número de padrões é aquela oferecida por bases científico-matemáticas, enunciadas no distante ano de 1926, pelo matemático-alemão Herbert Sturges.

Essencialmente, a chamada **Regra Sturges** ou **Fórmula Sturges** é método simples, baseado no número de amostras “x” que permitiria encontrar o número de classes, como também, seu alcance. É amplamente usada, especialmente na área de Estatística Descritiva para determinar o número de classes que devem existir em um histograma de frequência, a fim de classificar um conjunto de dados representando uma amostra ou população.

Para formalizar sua regra, Herbert Sturges tomou o que considerou um diagrama de frequência ideal consistindo no cálculo de partições por meio de distribuição binomial:

$$C_{(k-1,i)} = \frac{(k-1)!}{i! (k-1-i)!}$$

Daí, o número de amostras N resulta da expressão:

$$N = \sum_{i=0}^{k-1} \binom{k-1}{i} = 1 + 1^{k-1} = 2^{k-1}$$

Após artifícios de cálculo, com emprego de logaritmos de formas sequenciais, a expressão tornou-se definitiva em:

$$k = 1 + 3,322 \times \log N$$

A Regra Sturges passou a ser plenamente aplicável por estudiosos de carreiras em todo mundo para fins de aferição do número de padrões de vencimentos. Para tanto, é considerada a amplitude total dos valores remuneratórios.

Com isso, o referido tempo de expertise, representado pelo número de padrões, poderá ser aferido pela Regra Sturges, bastando, para isso, fazer uso de valores remuneratórios extremos atribuídos a um mesmo cargo.

Aplicando, a título de exemplo, os valores constantes da tabela de vencimentos dos Técnicos Judiciários sugeridos na presente proposta deverão ser dispostos numa quantidade de padrões, conforme os cálculos apresentados a seguir:

Amplitude total (em R\$): 22.301,14 – 14.852,66 = 7.448,48 = N.

Na Regra Sturges, o número de padrões k deverá ser assim determinado: $k = 1 + 3,322 \times \log 7.448,48 = 13,863008753148$. Portanto, o número de padrões deverá ser a parte inteira do resultado, ou seja, **13 padrões**.

Essa quantificação está plenamente associada à realidade, pois 13 anos é um tempo bastante adequado para que um iniciante no cargo de Técnico Judiciário adquira a expertise necessária de um Técnico Judiciário do topo da tabela.

Adicional por Tempo na Carreira

Surpreendentemente, tem ganhado destaque a aspiração de alguns ao aumento do número de padrões remuneratórios. Essa ideia constitui-se numa interpretação equivocada, pois alimentada na crença de que o aumento de padrões possibilitará a acomodação no orçamento de maiores ganhos.

Isso nunca foi devidamente demonstrado. Na verdade, não passa de uma inexplicável ilusão.

Ao contrário disso, o aumento de padrões causará prejuízos financeiros para todos os servidores, sejam estes ativos ou aposentados em razão de efeitos deletérios inflacionários.

Não parando por aí, para os aposentados, haverá duplo prejuízo. O primeiro deles está na própria perda remuneratória geral, provocada pelo aumento de padrões, como dito acima.

O segundo prejuízo advirá de restrição jurídica: a legislação em vigor não confere aos aposentados mobilidade numa tabela remuneratória. Os aposentados não progredem com base em critérios estabelecidos para o adiante.

É que, legalmente, só é possível aos aposentados o usufruto de vantagens estabelecidas por lei nova que fixe condicionantes baseadas em critérios objetivos que tenham sido previamente cumpridas pelos aposentados antes da aposentação. Essa justa benignidade é possível graças à EC n.o 41/2003, que instituiu o Princípio da Isonomia entre ativos e inativos.

Assim, a lei nova poderá ter efeitos “ex tunc” em favor do aposentado, relativamente a determinada vantagem, se o aposentado tiver atendido, antes da sua efetiva aposentadoria, os requisitos de natureza objetiva àquela vantagem.

Empregando-se raciocínio reverso, num contexto de reestruturação de carreira que preconize o aumento do número de padrões, será impossível ao aposentado, que, reenquadrado inicialmente em padrão intermediário, conseguir atingir o padrão mais elevado, pois os critérios, sendo eles objetivos ou não, para o deslocamento ascendente na tabela estarão relacionados a eventos estritamente futuros. Esse enfoque, frisa-se, está cingido à movimentação vertical na tabela remuneratória, por classes e padrões. Não se refere a vantagens financeiras outras, conforme falado anteriormente, previstas pela lei nova, que poderão ser estendidas aos aposentados acaso estes tenham cumpridos, antes da aposentação, os mesmos critérios.

O senso comum aponta que, numa reestruturação de carreira com aumento de padrões remuneratórios para cima, não fará sentido algum reenquadrar inicialmente os servidores no padrão mais elevado.

O mais provável é que esse reenquadramento inicial ocorra em padrão intermediário. A partir de então, somente o servidor da ativa conseguirá deslocar-se verticalmente rumo ao topo da tabela.

O aposentado ficará, na hipótese, estagnado no padrão intermediário do reenquadramento inicial.

Em resumo, o aumento de padrões é medida a ser evitada, pois:

- 1) provocará prejuízos aos servidores ativos e aos aposentados;
- 2) os aposentados terão o prejuízo incremental da estagnação no padrão intermediário do reenquadramento inicial.

Conceitualmente, o Adicional por Tempo na Carreira (ATC) consistirá numa remuneração extra em favor do servidor ao completar cada ano de labuta na carreira. A ideia é que a cada ano, o ATC faça a remuneração do servidor crescer.

É preciso que fique claro que o cômputo do ATC estará vinculado ao tempo de trabalho na carreira, obviamente, no âmbito tão somente do PJU, portanto não podendo ser confundido com o antigo instituto denominado Adicional por Tempo de Serviço (ATS).

Os parâmetros de cálculo do ATC seriam 1% sobre os vencimentos (= VB + GAJ) a cada 365 dias de constância na carreira, até o limite de 35%.

O ATC: uma excelente alternativa financeira para o PJU

O ATC será um ótimo subterfúgio para pôr um fim à singular queixa de desmotivação em face do alegado atual atingimento do topo da tabela remuneratória após pouco tempo. A estranheza está na falta de nexo causal ao se queixar por estar recebendo o maior valor constante da tabela.

Asseguram que o aumento do número de padrões seria forma de acalentar-lhes o espírito.

Apesar da incognoscível afloração da sensibilidade, demonstram estar em pleno estado de obscurantismo quanto aos prejuízos financeiros que os servidores sofrerão com o aumento de padrões e, mais ainda, a desconsideração da possibilidade de o mesmo aumento de padrões causar aos aposentados estagnação em padrão intermediário.

A concepção do ATC cumprirá este papel de encerrador da alegada desmotivação.

Da mesma forma, funcionará, em favor do servidor, de mecanismo semelhante a renda certa, com a particular natureza de série em gradiente, oferecendo ganhos periódicos, sem que haja a necessidade, após a sua instituição, de enfrentamento de processos legislativos sequenciais.

Os aposentados também farão jus ao ATC

Da forma como falada neste artigo, a lei nova terá efeitos “ex tunc” em favor dos aposentados nas vantagens plasmadas em critérios objetivos que tenham sido cumpridos por estes antes da aposentadoria. Essa conclusão é fundamentada pelo Princípio da Isonomia entre ativos e inativos e pelo instituto da paridade, que não se limita à proteção contra o descenso remuneratório.

No caso do ATC cuja percepção ficará atrelada ao tempo de constância na carreira, critério objetivo que foi cumprido pelo aposentado durante o período em que esteve na atividade.

Quer dizer, o tempo de trabalho até antes da aposentadoria credenciará o aposentado ao recebimento do ATC.

Exemplificando, se o atual aposentado tiver trabalhado como servidor efetivo do PJU durante 35 anos, então a esse aposentado serão devidos 35% sobre seus proventos.

Se, por outro lado, quando na atividade, o atual aposentado havia trabalhado, por exemplo, num órgão do Poder Executivo Federal por 20 anos. Depois, prestou concurso para órgão do PJU e seguiu na nova carreira por 10 anos, até a aposentação. Nessa hipótese, será devido o ATC ao aposentado no percentual de 10% sobre seus proventos de aposentadoria.

Enfim, o ATC, caso venha a ser concebido, será um instituto moderno e de grande proveito para o PJU, pois: 1) dispensará a nocividade do aumento de padrões remuneratórios; 2) protegerá os aposentados do risco de estagnação em padrão intermediário, também na hipótese do aumento de padrões; 3) promoverá ganhos constantes sem a necessidade de posterior enfrentamento de processo legislativo; 4) será beneficiante ao servidor da ativa e extensivo aos aposentados.

Cumprido esclarecer, novamente, que o Adicional por Tempo na Carreira (ATC), escolhido como alternativa aos malfezijos dum eventual aumento de padrões remuneratórios, é uma solução muito menos onerosa que o antigo Adicional por Tempo de Serviço (ATS), pois cinge-se apenas ao tempo em que o servidor trabalha(ou) no âmbito do PJU.

Impacto orçamental

O impacto financeiro estimado dos entes remuneratórios será apurado no âmbito desta proposta com base em valores conhecidos, isto é, aqueles constantes da última parcela do atual plano de reposição inflacionária:

| Última parcela do atual plano de reposição inflacionária (2025) | | | | | | | | | |
|--|---|------------|--------------|--|------------|--------------|---|------------|--------------|
| | Analista Judiciário (em R\$) | | | Técnico Judiciário (em R\$) | | | Auxiliar Judiciário (em R\$) | | |
| Padrão | VB | GAJ | Total | VB | GAJ | Total | VB | GAJ | Total |

| | | | | | | | | | |
|----|----------|-----------|------------------|----------|----------|------------------|----------|----------|-----------------|
| 13 | 9.292,14 | 13.009,00 | 22.301,14 | 5.663,47 | 7.928,86 | 13.592,33 | 3.354,11 | 4.695,75 | 8.049,86 |
| 12 | 9.021,49 | 12.630,09 | 21.651,58 | 5.498,51 | 7.697,91 | 13.196,42 | 3.209,69 | 4.493,57 | 7.703,26 |
| 11 | 8.758,73 | 12.262,22 | 21.020,95 | 5.338,36 | 7.473,70 | 12.812,06 | 3.071,47 | 4.300,06 | 7.371,53 |
| 10 | 8.503,62 | 11.905,07 | 20.408,69 | 5.182,87 | 7.256,02 | 12.438,89 | 2.939,22 | 4.114,91 | 7.054,13 |
| 9 | 8.255,95 | 11.558,33 | 19.814,28 | 5.031,91 | 7.044,67 | 12.076,58 | 2.812,64 | 3.937,70 | 6.750,34 |
| 8 | 7.810,73 | 10.935,02 | 18.745,75 | 4.760,56 | 6.664,78 | 11.425,34 | 2.660,95 | 3.725,33 | 6.386,28 |
| 7 | 7.583,23 | 10.616,52 | 18.199,75 | 4.621,90 | 6.470,66 | 11.092,56 | 2.546,38 | 3.564,93 | 6.111,31 |
| 6 | 7.362,36 | 10.307,30 | 17.669,66 | 4.487,29 | 6.282,21 | 10.769,50 | 2.436,73 | 3.411,42 | 5.848,15 |
| 5 | 7.147,92 | 10.007,09 | 17.155,01 | 4.356,59 | 6.099,23 | 10.455,82 | 2.331,39 | 3.263,95 | 5.595,34 |
| 4 | 6.939,74 | 9.715,64 | 16.655,38 | 4.229,69 | 5.921,57 | 10.151,26 | 2.231,39 | 3.123,95 | 5.355,34 |
| 3 | 6.565,49 | 9.191,69 | 15.757,18 | 4.001,61 | 5.602,25 | 9.603,86 | 2.111,05 | 2.955,47 | 5.066,52 |
| 2 | 6.374,26 | 8.923,96 | 15.298,22 | 3.885,05 | 5.439,07 | 9.324,12 | 2.020,15 | 2.828,21 | 4.848,36 |
| 1 | 6.188,61 | 8.664,05 | 14.852,66 | 3.771,89 | 5.280,65 | 9.052,54 | 1.933,15 | 2.706,41 | 4.639,56 |

O detalhamento do impacto orçamental dos entes remuneratórios aqui propostos

A concentração maior de servidores do PJU ocorre na classe/padrão C13, independentemente do cargo:

| PERCENTUAL DE SERVIDORES POR CLASSE/PADRÃO NO CONJUNTO | | | |
|--|---|----|--------|
| CLASSE/PADRÃO | C | 13 | 70,29% |
| | | 12 | 3,27% |
| | | 11 | 3,26% |
| | B | 10 | 3,20% |
| | | 9 | 3,10% |
| | | 8 | 2,54% |
| | | 7 | 2,01% |
| | | 6 | 1,53% |
| | A | 5 | 1,16% |
| | | 4 | 0,72% |
| | | 3 | 0,89% |
| | | 2 | 1,32% |
| | | 1 | 6,70% |

**PERCENTUAL DE SERVIDORES POR
CARGO/CLASSE/PADRÃO**

| | | | |
|--------------------------------|---|----|--------|
| ANALISTA JUDICIÁRIO | C | 13 | 29,12% |
| | | 12 | 1,53% |
| | | 11 | 1,59% |
| | B | 10 | 1,46% |
| | | 9 | 1,40% |
| | | 8 | 1,03% |
| | | 7 | 0,85% |
| | | 6 | 0,62% |
| | | 5 | 0,47% |
| | A | 4 | 0,35% |
| | | 3 | 0,35% |
| | | 2 | 0,57% |
| | | 1 | 2,09% |
| | | | |
| TÉCNICO JUDICIÁRIO | C | 13 | 40,97% |
| | | 12 | 1,74% |
| | | 11 | 1,67% |
| | B | 10 | 1,74% |
| | | 9 | 1,70% |
| | | 8 | 1,51% |
| | | 7 | 1,16% |
| | | 6 | 0,91% |
| | | 5 | 0,69% |
| | A | 4 | 0,36% |
| | | 3 | 0,54% |
| | | 2 | 0,74% |
| | | 1 | 4,48% |
| | | | |
| AUXILIAR JUDICIÁRIO | C | 13 | 0,19% |
| | | 12 | 0,00% |
| | | 11 | 0,00% |
| | B | 10 | 0,01% |
| | | 9 | 0,00% |
| | | 8 | 0,00% |
| | | 7 | 0,00% |
| | | 6 | 0,00% |
| | | 5 | 0,00% |
| | A | 4 | 0,00% |
| | | 3 | 0,00% |
| | | 2 | 0,00% |
| | | 1 | 0,13% |
| | | | |

O impacto orçamental do modal 100-85-50

O 100-85-50 resultará impacto mensal de R\$ 890.780.832,38 (oitocentos e noventa milhões, setecentos e oitenta mil, oitocentos e trinta e dois reais e cinquenta centavos de real), o que, anualmente, perfará **R\$ 11.877.077.765,01 (onze bilhões, oitocentos e setenta e sete milhões, setenta e sete mil, setecentos e sessenta e cinco reais e um centavo de real)**, considerando, para tanto, 13.º salário e 1/3 de férias.

O impacto orçamental do modal 100-85-50

Conceitualmente, o cômputo do ATC considera tão somente o tempo em que o servidor ativo ou inativo labora(ou) no PJU, aplicando-se percentual cuja parte superior/numerador da fração geratriz que corresponda ao tempo de atuação.

Como, por força do art. 9.º da Lei n.º 11.416/2006, a progressão na tabela remuneratória obedecerá ao interstício de um ano, então o percentual do ATC seguirá tal regramento temporal.

Dessa forma, os ocupantes dos cargos que tiverem correspondência remuneratória/de proventos com as classes/padrões A1, A2, A3, ..., C11, C12 terão direito ao respectivo percentual de ATC em, correspondentemente, 1%, 2%, 3%, ..., 11%, 12%.

Aqueles que estiverem na faixa relativa ao C13 receberão, a depender do tempo na constância da carreira, ATC no mínimo de 13%, limitado a 35%, nos termos da presente proposta.

Nessas condições, o impacto orçamental do ATC ficará, **no momento inicial**, estimado entre R\$ 270 milhões e R\$ 651 milhões.

Repetindo o que foi dito mais para trás, os ocupantes dos cargos que tiverem correspondência remuneratória/de proventos com as classes/padrões A1, A2, A3, ..., C11, C12 terão direito ao respectivo percentual de ATC de 1%, 2%, 3%, ..., 11%, 12%.

Aqueles que estiverem na faixa relativa ao C13 receberão, a depender do tempo na constância da carreira, ATC no mínimo de 13%, limitado a 35%, consoante previsto nesta proposta.

Isso significa que o impacto financeiro da proposta irá variar de acordo com as circunstâncias funcionais dos figurantes da classe/padrão C13. A estimativa do impacto financeiro conterà uma parcela fixa (classes/padrões A1, A2, A3, ..., C11, C12 na correspondência percentual de ATC de 1%, 2%, 3%, ..., 11%, 12%), que resultará R\$ 44.412.699,13 (quarenta e quatro milhões, quatrocentos e doze mil, seiscentos e noventa e nove reais e treze centavos de real), somado ao ATC variável no C13 (de 13% a 35%), este que, em qualquer caso, será muito mais vultoso que a soma relativa às demais classes/padrões, pois, reforçando, a categoria se concentra em quantitativo de 70,29% no C13.

A lógica conduz o impacto a uma faixa monetária determinante pelo C13 entre 13% e 35%.

Fazendo os cálculos caso a caso, chega-se a um impacto financeiro do ATC, **no momento inicial**, entre R\$ 270.004.125,63 (duzentos e setenta milhões, quatro mil, cento e vinte e cinco reais e sessenta e três centavos de real) e R\$ 651.774.232,02 (seiscentos e cinquenta e um milhões, setecentos e setenta e quatro mil, duzentos e trinta e dois reais e dois centavos de real), conforme os demonstrativos abaixo:

| ATC POR CARGO/CLASSE/PADRÃO - C13 DE CADA CARGO = 13% | | | | |
|--|-----------------------|----|--------------------|---------------------------|
| ANALISTA JUDICIÁRIO | C | 13 | R\$ 121.303.238,08 | |
| | | 12 | R\$ 5.692.632,36 | |
| | | 11 | R\$ 5.295.177,81 | |
| | B | 10 | R\$ 4.289.906,22 | |
| | | 9 | R\$ 3.587.969,82 | |
| | | 8 | R\$ 2.217.997,38 | |
| | | 7 | R\$ 1.555.532,80 | |
| | | 6 | R\$ 944.620,24 | |
| | A | 5 | R\$ 575.550,52 | |
| | | 4 | R\$ 339.769,67 | |
| | | 3 | R\$ 239.666,65 | |
| | | 2 | R\$ 252.114,73 | |
| | | 1 | R\$ 446.768,13 | |
| | TÉCNICO JUDICIÁRIO | C | 13 | R\$ 103.995.173,37 |
| | | | 12 | R\$ 3.955.760,06 |
| 11 | | | R\$ 3.373.928,93 | |
| B | | 10 | R\$ 3.101.014,78 | |
| | | 9 | R\$ 2.658.539,20 | |
| | | 8 | R\$ 1.981.611,66 | |
| | | 7 | R\$ 1.296.720,26 | |
| | | 6 | R\$ 846.482,39 | |
| A | | 5 | R\$ 520.699,64 | |
| | | 4 | R\$ 211.552,18 | |
| | | 3 | R\$ 222.137,37 | |
| | | 2 | R\$ 199.536,17 | |
| | | 1 | R\$ 582.440,17 | |
| AUXILIAR JUDICIÁRIO | | C | 13 | R\$ 293.015,05 |
| | | | 12 | R\$ 5.546,34 |
| | 11 | | R\$ 2.432,60 | |
| | B | 10 | R\$ 5.643,30 | |
| | | 9 | R\$ - | |
| | | 8 | R\$ 510,90 | |
| | | 7 | R\$ - | |
| | | 6 | R\$ 1.052,67 | |
| | A | 5 | R\$ 279,77 | |
| | | 4 | R\$ 428,43 | |
| | | 3 | R\$ - | |
| | | 2 | R\$ - | |
| | | 1 | R\$ 8.675,98 | |
| | TOTAL | | | R\$ 270.004.125,63 |

| ATC POR CARGO/CLASSE/PADRÃO | | | |
|------------------------------------|---|----|---------------------------|
| - C13 DE CADA CARGO = 31% | | | |
| ANALISTA JUDICIÁRIO | C | 13 | R\$ 326.585.640,98 |
| | | 12 | R\$ 5.692.632,36 |
| | | 11 | R\$ 5.295.177,81 |
| | B | 10 | R\$ 4.289.906,22 |
| | | 9 | R\$ 3.587.969,82 |
| | | 8 | R\$ 2.217.997,38 |
| | | 7 | R\$ 1.555.532,80 |
| | | 6 | R\$ 944.620,24 |
| | | 5 | R\$ 575.550,52 |
| | A | 4 | R\$ 339.769,67 |
| | | 3 | R\$ 239.666,65 |
| | | 2 | R\$ 252.114,73 |
| | | 1 | R\$ 446.768,13 |
| | | | |
| TÉCNICO JUDICIÁRIO | C | 13 | R\$ 279.987.005,24 |
| | | 12 | R\$ 3.955.760,06 |
| | | 11 | R\$ 3.373.928,93 |
| | B | 10 | R\$ 3.101.014,78 |
| | | 9 | R\$ 2.658.539,20 |
| | | 8 | R\$ 1.981.611,66 |
| | | 7 | R\$ 1.296.720,26 |
| | | 6 | R\$ 846.482,39 |
| | | 5 | R\$ 520.699,64 |
| | A | 4 | R\$ 211.552,18 |
| | | 3 | R\$ 222.137,37 |
| | | 2 | R\$ 199.536,17 |
| | | 1 | R\$ 582.440,17 |
| | | | |
| AUXILIAR JUDICIÁRIO | C | 13 | R\$ 788.886,67 |
| | | 12 | R\$ 5.546,34 |
| | | 11 | R\$ 2.432,60 |
| | B | 10 | R\$ 5.643,30 |
| | | 9 | R\$ - |
| | | 8 | R\$ 510,90 |
| | | 7 | R\$ - |
| | | 6 | R\$ 1.052,67 |
| | | 5 | R\$ 279,77 |
| | A | 4 | R\$ 428,43 |
| | | 3 | R\$ - |
| | | 2 | R\$ - |
| | | 1 | R\$ 8.675,98 |
| | | | |
| TOTAL | | | R\$ 651.774.232,02 |

Conclusão

A proposta do 100-85-50 visa a corrigir uma histórica injustiça com os Técnicos Judiciários, além de remunerar esse cargo, como também o de Analista Judiciário e de Auxiliar Judiciário com justiça.

A manutenção dos 13 padrões, à vista dos valores constantes da tabela apresentada nesta proposta, representará a única configuração criada pelo viés científico, pois assegurará o tempo correto para se chegar à expertise ensejadora à remuneração mais alta de cada cargo.

O ATC, por sua vez, produzirá ganhos constantes aos servidores, além de evitar a disfuncionalidade que seria uma tabela com maior número de padrões de vencimentos.

Segue, para fins de organização, novamente, a tabela do Modal 100-85-50:

| Proposta 100-85-50: | | | | | | | | | |
|---|---------------------|-----------|------------------|--------------------|-----------|------------------|---------------------|----------|------------------|
| Analista Judiciário C13 = R\$ 26.236,63 (reajuste 17,65%) | | | | | | | | | |
| Técnico Judiciário C13 = 85% do Analista Judiciário (reajuste de 64,07%) | | | | | | | | | |
| Auxiliar Judiciário C13 = 50% do Analista Judiciário (reajuste de 62,96%) | | | | | | | | | |
| | Analista Judiciário | | | Técnico Judiciário | | | Auxiliar Judiciário | | |
| Padrão | VB | GAJ | Total | VB | GAJ | Total | VB | GAJ | Total |
| 13 | 10.931,93 | 15.304,70 | 26.236,63 | 9.292,14 | 13.009,00 | 22.301,14 | 5.465,96 | 7.652,35 | 13.118,32 |
| 12 | 10.613,52 | 14.858,92 | 25.472,44 | 9.021,49 | 12.630,09 | 21.651,58 | 5.306,76 | 7.429,46 | 12.736,22 |
| 11 | 10.304,39 | 14.426,14 | 24.730,53 | 8.758,73 | 12.262,22 | 21.020,95 | 5.152,19 | 7.213,07 | 12.365,27 |
| 10 | 10.004,26 | 14.005,96 | 24.010,22 | 8.503,62 | 11.905,07 | 20.408,69 | 5.002,13 | 7.002,98 | 12.005,11 |
| 9 | 9.712,88 | 13.598,04 | 23.310,92 | 8.255,95 | 11.558,33 | 19.814,28 | 4.856,44 | 6.799,02 | 11.655,46 |
| 8 | 9.189,09 | 12.864,73 | 22.053,83 | 7.810,73 | 10.935,02 | 18.745,75 | 4.594,55 | 6.432,37 | 11.026,91 |
| 7 | 8.921,45 | 12.490,03 | 21.411,47 | 7.583,23 | 10.616,52 | 18.199,75 | 4.460,72 | 6.245,01 | 10.705,74 |
| 6 | 8.661,60 | 12.126,24 | 20.787,84 | 7.362,36 | 10.307,30 | 17.669,66 | 4.330,80 | 6.063,12 | 10.393,92 |
| 5 | 8.409,32 | 11.773,04 | 20.182,36 | 7.147,92 | 10.007,09 | 17.155,01 | 4.204,66 | 5.886,52 | 10.091,18 |
| 4 | 8.164,40 | 11.430,16 | 19.594,56 | 6.939,74 | 9.715,64 | 16.655,38 | 4.082,20 | 5.715,08 | 9.797,28 |
| 3 | 7.724,11 | 10.813,75 | 18.537,85 | 6.565,49 | 9.191,69 | 15.757,18 | 3.862,05 | 5.406,87 | 9.268,93 |
| 2 | 7.499,13 | 10.498,78 | 17.997,91 | 6.374,26 | 8.923,96 | 15.298,22 | 3.749,56 | 5.249,39 | 8.998,96 |
| 1 | 7.280,72 | 10.193,00 | 17.473,72 | 6.188,61 | 8.664,05 | 14.852,66 | 3.640,36 | 5.096,50 | 8.736,86 |

Proponentes em ordem alfabética:

Liana Theodoro Ferreira dos Santos Barreto

Nélia Vânia Rodrigues de Matos