

Belo Horizonte, 18 de dezembro de 2015.

Of. PRES. Nº 136/2015.

Assunto: Minuta de Resolução de Alteração da Resolução 367/2001 e 405/2002.

Excelentíssimo Senhor Desembargador relator,

O Sindicato dos Servidores da Justiça de 1ª Instância do Judiciário de Minas Gerais - SERJUSMIG, tendo tomado ciência, através da intranet do TJMG, do relatório final do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria nº. 3165/2015 para promover mudanças na Resolução 367/2001, aprovado pela presidência da Casa, vem expor e solicitar o seguinte:

Nenhum servidor da Justiça de 1ª Instância participou do Grupo que elaborou a minuta de Resolução que altera a Resolução 367/2001. Os técnicos da 2ª Instância vivem realidade completamente diferente da 1ª, não conhecem a realidade desta. E, em virtude disto, a minuta, em alguns pontos, não só não contribui para a melhoria da qualidade da prestação jurisdicional, quanto não valoriza e ainda prejudica os servidores da 1ª Instância.

A minuta mantém a injustificável discriminação entre os Servidores que integram os quadros do mesmo Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais.

O próprio Grupo de Trabalho, na **página 2** de seu relatório, confirma que, embora sejam quadros distintos, ambos pertencem ao mesmo Poder, quando afirma: “Como se vê, há diferentes quadros de pessoal, segundo a legislação de regência, **sendo todos pertencentes ao Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais.**” (grifo nosso)

Ora, em momento algum os sindicatos SERJUSMIG e SINJUS, no estudo e sugestões que apresentaram negaram a existência de mais de um quadro. Apenas propuseram alterar a redação de artigos da minuta e da atual Resolução, a fim de que passasse a expressar o que é realidade e que o próprio grupo, conforme acima exposto, reconheceu: que o quadro da Secretaria do Tribunal de Justiça e o da Justiça de 1ª Instância, **são distintos**, porém, pertencem ao mesmo Poder.

Também, o próprio grupo cita o artigo 1º da Lei nº 13.467/2000 que confirma a viabilidade da proposta dessa emenda sem isso significar uma unificação de quadros: “Art. 1º **Os Quadros** Específicos de Provimento Efetivo **do Pessoal do Poder Judiciário** são os constantes nos Anexos I a VIII desta lei, com a composição numérica neles indicada”.

Ao

Exmo. Sr.

Des. André Leire Praça

DD. Membro da Comissão Administrativa do TJMG.

Uma vez processada na redação de artigos da Resolução e da minuta a mudança sugerida, isso não significaria empecilho para que o TJMG, necessitando ou querendo, possa alterar, como alterou pela Lei 16.645/2007, questões relacionadas especificamente a um ou a outro quadro pertencente ao Poder Judiciário.

Os sindicatos não citaram o quadro da Secretaria do Tribunal de Justiça Militar e das Auditorias da Justiça Militar exatamente porque, conforme reconhece o GT, a carreira dos servidores desta é regida por Resolução distinta, diferentemente do que ocorre em relação ao quadro da Secretaria do Tribunal de Justiça e da Justiça de 1ª Instância, cuja regulamentação é única.

O GT provoca novo equívoco ao afirmar que “A cada quadro de pessoal previsto neste artigo **corresponde um plano de carreira específico.**” Os quadros de pessoal podem até estar sendo tratados em legislações distintas (13.467/2000; 16.645/2007), mas o **Plano de Carreiras** não. Tanto que o próprio presidente em seu despacho, ao falar sobre a proposta de alteração apresentada refere-se no singular, negrito e sublinhado, ao: **Plano de Carreiras dos Servidores** Efetivos dos Quadros de Pessoal da Secretaria do Tribunal de Justiça e da Justiça de 1ª instância do Estado de Minas Gerais e não, aos Planos de Carreiras. A legislação que trata do Plano de Carreiras das duas instâncias é única (Lei 13.467/2000 que alterou a Lei 11.617/1994, regulamentada pela Resolução 367/2001)

O Grupo propõe no art. 1º da minuta (***pg.1 da minuta***), que se dê ao art. **9º da Resolução**, a seguinte redação:

Art. 9º- São carreiras dos servidores efetivos dos quadros de pessoal:

I - da Secretaria do Tribunal de Justiça:

- a) de Agente Judiciário integrada pelas classes E, D, C, B e A;
- b) de Oficial Judiciário integrada pelas classes D, C, B e A;
- c) de Técnico Judiciário integrada pelas classes C, B e A.

II - da Justiça de Primeira Instância:

- a) de Agente Judiciário integrada pelas classes E, D, C, B e A
- b) de Oficial Judiciário integrada pelas classes D, C, B e A;
- c) de Técnico Judiciário integrada pelas classes C, B e A;
- d) de Oficial de Apoio Judicial integrada pelas classes D, C, B e A;
- e) de Técnico de Apoio Judicial integrada pelas classes C, B e A.

§1º O cargo de Agente Judiciário é extinto com a vacância, nos termos da Lei nº 13.467, de 12 de janeiro de 2000.

§2º Os cargos de Técnico de Apoio Judicial de Primeira Entrância, Técnico de Apoio Judicial de Segunda Entrância e de Técnico de Apoio Judicial Entrância Especial são transformados com a vacância no cargo de Oficial de Apoio Judicial, nos termos da Lei nº 13.467, de 12 de janeiro de 2000.

Resta claro que não há motivo plausível para o GT, embora mantendo os incisos I e II, não acatar a proposta de alterar a redação do *caput* do artigo para: São carreiras dos servidores efetivos dos quadros de pessoal **do Poder Judiciário**:

A afirmação de que acatar essa proposta seria unificar os quadros, não pode prosperar. A proposta deixa claro que o **Poder Judiciário** tem dois quadros: o da Secretaria do Tribunal de Justiça e o da Justiça de 1ª Instância. Que estes quadros, embora distintos, pertencem ao Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais. Ademais, sabe-se que a unificação de quadros só poderia ocorrer através de Lei, já que a separação destes está prevista em Lei.

Por tais motivos insistimos na necessidade e viabilidade de se acatar a sugestão dos sindicatos, substituindo, nos artigos **1º, 2º, 3º da Resolução e, da Minuta os artigos: 9º, caput, 10, 11 §1º, 13,19** a expressão: Quadro de Pessoal da Secretaria do Tribunal de Justiça e da Justiça de 1ª Instância, para: Quadros de Pessoal do Poder Judiciário mineiro.

Relativamente à redação dada pelo art. 1º da minuta (**pg. 5 da minuta**) ao artigo **31, caput** e seus §§ 1º e 2º só provocará efeitos sobre a 1ª Instância.

Senão vejamos:

“Art. 31. Os cargos excedentes das classes iniciais de carreira serão extintos com a vacância, quando ocorrer a promoção vertical dos seus ocupantes, observada a distribuição prevista nos Anexos da Lei nº 13.467, de 12 de janeiro de 2000.”

“Art. 31-A As vagas nas classes subsequentes destinadas ao provimento mediante promoção vertical **são em número correspondente ao previsto em lei**.

§ 1º Para efeito de definição do número de vagas nas classes subsequentes das carreiras dos servidores da Justiça de Primeira Instância, não será observada a entrância das comarcas.

§ 2º A definição das vagas será fixada, sempre que possível, por unidades organizacionais na Secretaria do Tribunal de Justiça e por região ou comarca na Justiça de Primeira Instância em conformidade com o edital do respectivo processo classificatório.”.

É de conhecimento geral que desde a edição da Lei 16.645/2007 os cargos da 2ª Instância **não são mais distribuídos em classes**.

O inciso VII do artigo 26 da citada Lei, revogou os anexos I, II, V e VI da Lei nº 13.467, de 12 de janeiro de 2000.

Estes anexos revogados eram exatamente os que distribuíam os cargos da 2ª Instância em classes. A redação dada ao *caput* do artigo **31** da minuta anterior citava expressamente os anexos I a VIII, desconsiderando que haviam sido revogados pela Lei 16.645/2007 os incisos I, II, V e VI, que distribuíam os cargos da 2ª Instância em classe.

Já a redação do relatório final do GT citado no preâmbulo deste aos art. 31, bem como a inserção do art. **31-A** e seus parágrafos, insistem em mencionar a expressão: vagas nas classes iniciais e subsequentes, como se a distribuição dos cargos em classes atingisse às duas instâncias, quando, pelos motivos já explicados, só se aplicam, na prática, à 1ª.

Em outras palavras, só se extinguirão cargos das classes iniciais da 1ª Instância, já que não haverá como computar quantos cargos estão excedentes nas classes iniciais da 2ª Instância, visto que os cargos desta **não estão distribuídos nas classes** (iniciais e subsequentes). E só haverá limite de vagas nas classes subsequentes para a 1ª Instância, pelos mesmos motivos.

Outra afirmação do GT que não pode prosperar é a alegação de inviabilidade de o TJMG acatar a sugestão dos sindicatos de se dar nova redação ao *caput* do art. 31 da Resolução 367/2001, a fim de *estipular* um percentual mínimo dos gastos com pessoal de seu orçamento para investir na PV (**pg. 14 do relatório**). A Administração da Casa precisa tratar o investimento no plano como crescimento vegetativo da folha e para tal se programar, destinando em seu orçamento um percentual mínimo de recursos para fazer frente à tal investimento. Daí haveria condições de se planejar e programar financeiramente para garantir o desenvolvimento de seus servidores em suas carreiras.

Já a redação sugerida pelo GT ao **§ 2º do art. 31-A (pg.14 relatório)** precisa ser suprimida. Ela permite direcionar vagas, o que fere o princípio da igualdade.

Também, tanto a nova redação dada pelo art. 1º da minuta ao *caput* do **art. 13** da Resolução 367, quanto a redação vigente, induz ao mesmo entendimento equivocado de tratamento isonômico entre as duas instâncias, quando apenas a 1ª Instância tem **vagas definidas** nas classes subsequentes. “Art. 13- As **vagas das classes subsequentes** das carreiras de provimento efetivo serão preenchidas mediante promoção vertical” (**pg. 2 da minuta e 5 do relatório**). A partir da Lei 16.645/2007 os cargos da 2ª Instância não são distribuídos em classes, apenas os da 1ª (Lei 13.467/2000).

Se uma determinada classe de uma carreira da 1ª Instância já estiver com o número de cargos previstos para ela ocupados, outro servidores não poderão ser promovidos, ainda que haja orçamento disponível, enquanto não ocorrer a vacância por aposentadoria, morte, exoneração, ou se um servidor que nela esteja posicionado seja promovido para a classe subsequente (obedecendo-se os mesmos requisitos).

Ex.: A classe C da Carreira de Oficial Judiciário da 1ª Instância, prevê que somente 30% do total de cargos (aproximadamente 3.414 cargos) podem ocupa-la. Portanto, se 1024 servidores já estiverem posicionados nessa classe, outro servidor não poderá ser promovido para a mesma, a não ser na ocorrência das situações acima expostas.

Utilizando o mesmo exemplo acima, ao contrário da 1ª Instância, ainda que 30% do total de cargos de Oficial Judiciário da 2ª na classe C esteja ocupado - que era o percentual previsto para essa classe antes da revogação da distribuição dos cargos desta instância em classes-, o TJMG pode continuar promovendo mais servidores para a mesma (classe). Repita-se, a distribuição dos cargos da 2ª Instância em classes foi revogada pela Lei 16.645/2007.

Importante lembrar que a manutenção deste dispositivo na forma em que se encontra, ou seja, tratando com falta de isonomia as duas instâncias, fere determinação do CNJ proferida nos autos do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) nº 0005732-69.2012.2.00.000 distribuído pelo SINJUS. Em um trecho da decisão, o Conselheiro Jefferson Kravchychyn diz:

“O possível deferimento do pleito, no caso, provocará faticamente a desigualdade entre os servidores da 1ª e 2ª instâncias. É que, enquanto houve mudança legislativa na carreira dos servidores de 2ª instância, retirando o número de vaga para cada padrão, o mesmo não aconteceu em relação aos servidores de 1ª instância.”

Na decisão proferida, em resumo, o Conselho reconheceu a necessidade de o Tribunal observar o limite orçamentário para gastos com pessoal, determinando, porém, “que o Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais promova estudos, com consequente conclusão, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, para analisar as questões referentes às promoções verticais dos servidores da 2ª Instância e **à adequação ao princípio da isonomia entre os servidores do Tribunal**” (grifo nosso). Esta decisão foi proferida em 03 de abril de 2013.

Finaliza o Conselheiro Jefferson Kravchychyn sua decisão informando “Em razão de determinação no DEC34, já existe o **CUMPRDEC nº 0001075-50.2013.2.00.0000**, sob a minha relatoria.”

Ora, não pode a Resolução 367/2001 ser alterada mantendo essa inaceitável, injusta e ilegal discriminação, que fere o princípio da isonomia e desrespeita a determinação do CNJ (anexa).

A presente minuta de alteração da Resolução 367/2001 não pode prosperar, em hipótese alguma, sem a observância do que fora determinado na citada decisão do CNJ.

Importante perceber que, na prática, o Conselheiro determina o encaminhamento de projeto à ALMG, promovendo a isonomia entre as duas instâncias, para tanto, o TJMG poderia retirar também a distribuição em classes dos cargos da 1ª Instância, passando a adotar apenas o critério da disponibilidade orçamentária para limitar o apontamento de vagas das duas instâncias.

Reformular a Resolução 367/2001, sem promover a isonomia é algo inconcebível. Ao contrário da filosofia do Plano de Carreiras, fere o princípio da igualdade de oportunidades. Portanto, sugerimos a suspensão da alteração da Resolução, a fim de que primeiro seja sanada esta grave situação, conforme determinação do CNJ, via envio de projeto de Lei à ALMG revogando a distribuição, em classes, dos cargos que integram as carreiras da 1ª Instância.

Destacamos também a importância de se alterar os artigos **13 e 14** da minuta e da Resolução (**pg.2 da minuta e 5 do relatório**), de modo a possibilitar que também o servidor efetivo que não possua título declaratório de apostila de direito venha, após regulamentação própria, com critérios a serem definidos pela Administração, ter acesso à promoção por merecimento.

Comete novo equívoco o GT, quando afirma, em relação à proposta dos sindicatos de acréscimo do **§ 3º ao art. 4º da Resolução (pg. 3 do relatório)**, que o § Parágrafo 2º do art. 2º, da Resolução 88 de 2009 do CNJ determina que 50% dos cargos em comissão sejam de recrutamento limitado. Ora, basta uma simples leitura do dispositivo citado pelo GT para se verificar a expressão “pelo menos”. Ou seja, **o § 2º do art. 2º da Resolução 88 estabelece o mínimo e não o máximo de** cargos em comissão que deverão ser de recrutamento limitado.

Aumentar o número de cargos em comissão de recrutamento limitado, além de privilegiar a chamada “prata da Casa”, ainda provoca economia, pois, enquanto a pessoa recrutada externamente receberá o valor total do vencimento do cargo, o recrutado dentro dos servidores efetivos somente receberá a diferença entre o padrão de vencimentos em que está posicionado em seu cargo efetivo e a do cargo em comissão que exercer. Ou, quando muito, o vencimento que o TJMG já lhe paga pelo cargo efetivo, acrescido de 20% do valor do cargo em comissão que vier a exercer.

Na Justiça Federal já é uma realidade a reserva e 80% dos cargos em comissão para o recrutamento limitado.

No que se refere à emenda sugerida pelos sindicatos ao art. 11, § 2º da minuta, (pg. 2 da minuta e 4 do relatório) ao se aprovar a minuta, estar-se-á, por consequência, aprovando seus anexos, nos quais constam as atribuições dos cargos. Os sindicatos, até então, não haviam tido vista do resultado final do trabalho. Somente agora toma conhecimento do conteúdo do anexo relativo às atribuições. Sugere o SERJUSMIG que alguns servidores ocupantes destes cargos sejam consultados a respeito das atribuições propostas. O SERJUSMIG lembra que consultou servidores e enviou a V.Exa. algumas sugestões a respeito.

Sobre o parágrafo único do Art. 16 e Anexo III da minuta (pg. 5 do relatório), pelas mesmas razões que os sindicatos defenderam, e o GT acatou, qual seja: de que “a matéria é regulada pela Lei federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que “Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional”, insistimos na necessidade de deixar ao MEC a deliberação sobre o curso sequencial corresponder, ou não, a graduação em nível superior. Assim sendo, somos pela supressão também do Anexo III proposto pelo grupo em substituição ao parágrafo único.

Quanto à necessidade de se alterar a redação do *caput* art. 19 *caput*, relativa à utilização da expressão **Quadros de Pessoal do Poder Judiciário (pg. 5 do relatório)**, já nos manifestamos acima.

Faz-se necessário também alterar o *caput* do art. 19 da Resolução, a fim de prever também a situação do servidor estável efetivado, efetivado pela Emenda 49/2001 e pertencentes ao quadro suplementar. Isso porque são quadros distintos, que inclusive não concorrem entre si. E, no caso dos efetivados pela Emenda à Constituição mineira de nº 49, foi situação nova, ocorrida após a edição da Resolução 367/2001. E não houve a somatória do número de efetivados ao número de cargos previstos nos anexos da Resolução e nem há citação a esta ova situação (efetivados pela Emenda), ensejando, assim, a necessidade de

Mostra-se incoerente a razão utilizada para negar a emenda sugerida pelos sindicatos de inclusão do **parágrafo único do art. 20 (pg. 6 do relatório)**. Ao servidor efetivo em um cargo, posicionado, por exemplo, no PJ 44 que passa em concurso público para outro cargo, atualmente o plano assegura o benefício de tomar posse no mesmo padrão (PJ44). No padrão PJ44 ele já estaria apto a concorrer à PV para a classe C, podendo, uma vez promovido, ganhar até 7 padrões. Porém, com a redação do inciso V do art. 28 da minuta (pg. 3 da minuta e 11 do relatório), ele levará 08 anos para poder concorrer à PV.

Necessário afastar a questão do estágio probatório alegado pelo GT, porque o que deve prevalecer na presente discussão são as avaliações de desempenho que este servidor obtiver já no novo cargo e não os 03 anos de estágio. Estágio não se confunde com carreira. Caso não seja aprovado no estágio, ele perderá o cargo, não importando em qual padrão ele esteja posicionado. No caso da progressão, por exemplo, cumprindo o interstício de 365 dias este servidor será reposicionado. O mesmo ocorre com a promoção horizontal. Portanto, injustificável impor este impedimento em relação à Promoção Vertical. Por este motivo, discordamos também da sugestão de nova redação ao *caput* do art. 28, no sentido de somente o servidor estável pode concorrer à PV. (pg.11 do relatório)

A sugestão dos sindicatos de alteração do art. 21-A da minuta (pg.9 da minuta e 6 e 7 do relatório), que neste ato mantemos, tem o intuito de fazer com que a EJEJ cumpra seu **dever** de ofertar ações de formação aos servidores. Portanto, ela **deverá** e não **poderá**, como diz a redação do GT promover estas ações. Se entendermos que ela poderá, e não que ela deverá promover-las, estaremos aceitando que, querendo, ela pode deixar de cumprir este seu papel.

Quanto à proposta ao mesmo artigo de se manter a necessidade de comunicar aos sindicatos sobre a oferta dos cursos, se deve ao fato de que tal providência aumenta a transparência e amplia a divulgação, já que estas entidades também possuem seus sites e informativos. Portanto, difícil entender os motivos de não se acatar esta proposta.

Pelas razões acima já expostas, insistimos na sugestão dos sindicatos de dar nova redação ao parágrafo único do art. 22 da Resolução, pelos motivos já expostos em relação ao art. 20 da Resolução. **(pg. 6 do relatório)**

Art. 23 –

II –

Exatamente pelo contido na citação dos dizeres de Maria Sylvia Zanella Di Pietro: “a má conduta na vida privada, para caracterizar-se como ilícito administrativo, **tem que ter, direta ou indiretamente**, algum reflexo sobre a vida funcional, sob pena de tudo, indiscriminadamente, poder ser considerado “procedimento irregular” e ensejar demissão (Direito Administrativo, 19ª edição, p. 596), é que mantemos nossa sugestão de alteração do inciso II da do art. 23 da Resolução. **(pg.7 do relatório)**

Não é o fato puro e simples de o servidor ter sofrido uma punição penal que pode ocasionar-lhe prejuízos em sua vida funcional.

É preciso abrir um **procedimento administrativo**, garantindo ao servidor ampla defesa, para se apurar se a infração penal cometida pelo mesmo interfere em sua vida funcional. Neste caso, a penalidade na carreira não vai ocorrer pela decisão proferida nos autos do procedimento penal, mas sim no procedimento administrativo, caso a apuração promovida neste resultar em uma penalidade administrativa, em virtude de haver ficado comprovado que a infração penal que cometeu interfere em sua vida funcional. Portanto, ele sofrerá uma penalidade disciplinar que o prejudicará em sua carreira e não penal.

III –

Ao contrário do afirmado pelos membros do GT: o servidor, especialmente os da 1ª Instância lotados em comarcas do interior, nem sempre têm abonadas, em cada semestre, até três faltas, nos termos do art. 70 da Resolução nº 12, de 27 de setembro de 1962, nem do art. 33 da Portaria Conjunta nº 76, de 21 de março de 2006. Há muitos casos em que o superior hierárquico, alegando prejuízo ao serviço, indefere o exercício do art. 70 e da falta por aniversário. Este servidor, de acordo com a minuta, se tiver uma só falta durante o período aquisitivo, será prejudicado em sua carreira. Por tal motivo, discordamos da redação dada na minuta ao inciso **I do art. 25 e III do art. 23 da Resolução (pg.8 da minuta e 8 e 9 do relatório)** insistimos na manutenção do número de faltas hoje autorizado na Resolução 367/2001. Ou, que seja inserido dispositivo que garanta ao servidor, independente de aquiescência da chefia imediata usufruir dos benefícios (faltas) previstos no art. 70 da Resolução nº 12, de 27 de setembro de 1962, e do art. 33 da Portaria Conjunta nº 76, de 21 de março de 2006

V-

Diante da alegação do GT, entendemos que então não há objeção de seja alterada a redação para “ V – Ter cumprido os requisitos para a obtenção do certificado de participação, observado a Portaria Conjunta nº 360, de 30 de junho de 2014, para as quais foi convocado, nos termos do art. 21-A.” Pois, do modo como

está expresso na minuta, leva ao entendimento de que será criado um regulamento relativo à certificação nas ações de formação.

Também não causa qualquer prejuízo a proposta dos sindicatos de inclusão do **§ 5º ao art. 23**. Ao contrário, torna mais clara a redação da Resolução, ao consignar expressamente e não forçar o servidor licenciado para exercício do mandato sindical a recorrer a outra regulamentação para certificar-se de que é isento da avaliação de desempenho. Hoje há esta previsão na Resolução e não há motivos para retirá-la, já que sua manutenção não traz qualquer prejuízo.

Em relação ainda ao art. **23 da Resolução**, somos pela manutenção da expressa dispensa da avaliação de desempenho daqueles que afastados de suas funções para o exercício de mandato sindical ou eletivo. Não concordamos que já há previsão este sentido na Portaria que trata da avaliação de desempenho e portanto desnecessário haver essa previsão na Resolução. A manutenção não prejudica, em nada, o conteúdo da Resolução, ao contrário, torna-a mais completa.

Sugestão de nova redação ao art. 24, parágrafo único

É importante garantir ao servidor aprovado em concurso para novo cargo não só o posicionamento, mas também a data-base para aquisição de suas progressões e promoções e, ainda, de se abrir a possibilidade para que o servidor efetivo, que não tenha obtido título de apostila possa vir a ser promovido por merecimento também. **(pg. 9 do relatório)**

Art. 25, I –

I-Insistimos na necessidade da manutenção do disposto no inciso I do art. 25 da Resolução, tendo em vista o já justificado no inciso III do art.23. Servidor da 1ª não tem abono automático de art 70 e da falta no dia do aniversário. Seriam, portanto, extremamente prejudicados caso haja essa mudança na Resolução 367/2001. **(pg. 8 da minuta e 9 do relatório)**

II – Se faz necessária a alteração deste inciso II do art. 25 da Resolução, pelos motivos já expostos na justificativa do inciso II do art. 23 (exclusão de punição de natureza penal). **(pg. 9 do relatório)**

III – Mantemos a mesma justificativa anteriormente e a ora apresentada quanto à proposta do GT de inclusão do inciso V ao art. 23. (falta de regulamentação sobre certificação) **(pg. 8 da minuta e 9 do relatório).**

IV –

Reforçamos que manter a **média do total de pontos** nas duas últimas avaliações de desempenho (classe inicial) e três (classes subsequentes) avaliações de desempenho, prevista no inciso **IV do art. 25 da Resolução** e não de cada avaliação de desempenho, conforme nova redação que o GT sugere dar ao mesmo dispositivo, estimula o servidor, pois, se ele se esforçar para na avaliação seguinte alcançar uma ótima nota, será beneficiado em sua promoção horizontal ou vertical. É preciso considerar que há fases na vida do ser humano em que motivos alheios à sua vontade interferem em seu rendimento funcional. Mas, não é justo negar-lhe o direito de se refazer, solucionar o problema, e voltar a ter o rendimento dele esperado. Isso é *estimular*. E deve prevalecer sobre o *punir*. **(pg. 8 da minuta e 9 do relatório)**

Art. 26 -

Se o propósito da administração é dar ampla transparência e publicidade a seus atos, não vislumbramos motivos para não acatar a sugestão de manutenção do disposto no art. **26 da Resolução**, no sentido de que também os sindicatos sejam comunicados sobre a oferta de ações de formação pela EJEJ. **(pg. 10 do relatório)**

Art. 27 -

Ao contrário do alegado pelo GT, os sindicatos não propuseram promoção automática de servidor. E sim, que o servidor recém-admitido em novo cargo, ainda que em cumprimento de estágio probatório, possa manter sua data-base para fins de progressão e promoções. Não há nada demais em ele concorrer em “pé de igualdade com um servidor estável.” Esta resolução não trata de estágio probatório e sim do desenvolvimento do servidor na carreira. E para tanto não deve haver, como não há na progressão e na promoção horizontal, objeção para que o servidor possa concorrer, com as avaliações **satisfatórias**, à promoção vertical. E por tal motivo, discordamos da sugestão de inclusão da expressão estável no caput do art. 27 da Resolução e da minuta **(pg. 10 do relatório)**

Art. 27-A, parágrafo único -

Embora acolhida a parte da sugestão apresentada pelos sindicatos de que a publicação do edital ocorra em agosto de cada ano, atrelar esta à existência de recursos orçamentários não pode prosperar. O que se admite é a oferta de vagas em conformidade com a disponibilidade orçamentária. Ora, não se pode conceber a ideia de que a Administração mantenha um plano de carreiras fictício para seus servidores. Não é possível que usando a boa prática de administração, a direção do TJMG não consiga inserir em seu orçamento, anualmente, a previsão de, senão os 1% propostos, pelo menos o percentual mínimo de 0,5%. Atualmente este investimento é menor do que 0,20%, o que desmotiva os trabalhadores da Casa e cria um clima de insatisfação enorme. Portanto, todos os anos o edital precisa ser publicado no mês de agosto, com o número de vagas que o orçamento comportar. **(pg. 10 da minuta e 10 do relatório)**

Art. 28 -

Somos totalmente contrários à inserção da palavra “estável”, tendo em vista o prejuízo, conforme já fartamente demonstrado, que isto imporá aos atuais servidores, aprovados em novo concurso. Reafirmamos a necessidade de alteração deste artigo, conforme justificativa de mudança já apresentada ao art. 27. **(pg. 11 do relatório)**

III -

Mantemos a sugestão de inserir a expressão “grave”, a fim de que o servidor, por uma mera advertência de natureza disciplinar, não venha a ser prejudicado no desenvolvimento de sua carreira. É muito comum, especialmente nas comarcas do interior, apenas para justificar para outro colega ou advogado que não “deixou passar em branco uma reclamação”, o magistrado aplicar uma pena de advertência, do tipo: advirta-se o servidor de que o fato não deve mais se repetir. E o servidor, até para não criar atrito com o magistrado, deixa de recorrer da decisão e acaba ficando prejudicado. É necessário que seja aplicado ao caso, os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. **(pg 3 da minuta e 11 do relatório)**

V -

Mantemos, pelos motivos já expostos, nossa sugestão. Não se deve penalizar o servidor que for aprovado em novo concurso, impondo-lhe, novamente, 8 anos de permanência na classe inicial. **(pg 3 da minuta e 11 do relatório)**

VI-

Conforme já devidamente justificado, discordamos da proposta do GT de nova redação e somos pela manutenção do disposto no inciso V do art. 28 da Resolução que garante ao servidor o computo da média do somatório das duas últimas avaliações de desempenho e não 70% em cada uma delas. **(pg 3 da minuta e 11 do relatório)**

Art. 30-

Quanto ao Art. 30 da Resolução, insistimos na necessidade de acrescentar-lhe incisos, a fim de que a própria Resolução traga as fases correlatas ao processo recursal e, ainda, garanta a autonomia da Comissão Examinadora em seus atos. **(pg. 4 da minuta e 13 do relatório)**

Art. 31, caput e §§ 1º e 2º

O grupo deu nova redação ao **caput do art 31 da minuta e da Resolução**, que estabelecia e continua na proposta estabelecendo que a extinção dos cargos das classes iniciais ocorrerá com a vacância, quando ocorrer a promoção vertical de seus ocupantes, observada a distribuição prevista nos Anexos da Lei 13.467/2001.

Ora, é sabido que a Lei 13.467/2000 teve os anexos que distribuam em classes os cargos da 2ª Instância revogados. Portanto, mais uma vez, demonstrado está que só os cargos da 1ª Instância serão extintos. Salvo se a redação for alterada no sentido de se dizer que os mesmos percentuais de distribuição de cargos previstos nos anexos da Lei 13.467/2000 serão aplicados à 2ª Instância. Isto não nos parece razoável, e pode ferir a decisão do CNJ, sendo mais correto enviar um Projeto de Lei à ALMG retirando a distribuição dos cargos da 1ª e limitando o apontamento de vagas de ambas, apenas ao orçamento. **(pg. 5 da minuta e 14 do relatório).**

Art. 32-

I -

Não é correto, como propõe o inciso I do art. 32 na nova redação dada pela minuta, o TJMG alterar a pontuação, sem uma regra de transição. Lembramos que o edital da PV 2015 inclusive já foi publicado. E que, qualquer mudança deve ocorrer a partir da PV 2016. É preciso que seja estabelecida uma regra de transição em relação à limitação dos títulos. No mínimo, que os títulos regulares excedentes a dois, tenham apenas um percentual da pontuação que atualmente lhe é atribuída, ou, pelo menos, que possam ser utilizados em promoções subsequentes, independente da data em que foram concluídas, desde que anteriores às alterações decorrentes da minuta de Resolução em comento. **(pg. 5 da minuta e 15 do relatório)**

III –

Para se pontuar os cursos da Ejef para os quais os servidores não são convocados é preciso a redação deste inciso prever expressamente que só serão pontuados se ofertados a todos os Servidores da mesma carreira. Do contrário, a EJEJ estará patrocinando a promoção de alguns servidores em detrimento de outros aos quais não foi viabilizada a participação nos cursos (vagas insuficientes; cursos realizados na capital inviabilizando a presença de servidor do interior...)(**pg. 5 da minuta e 15 do relatório**)

IV –

Ao se computar o tempo de classe do servidor contemplado pelo art 23 da Lei 16645/2007 é preciso ficar claro que será o tempo na classe a que ele pertence e não na que foi posicionado (em virtude do padrão compatível). Do contrário esse servidor ficará prejudicado.

§ 7º

Discordamos da justificativa apresentada ao § 7º do art. 32 da minuta, para manter a pontuação aos que exercerem função de confiança ou cargo em comissão e substituição do cargo de Técnico ou de Oficial de Apoio B. Ao contrário do que é dito na Justificativa, todos (inclusive os ora citados) têm condições de fazer cursos externos. Estes estão disponíveis a todos. Já o exercício ou substituição da função de confiança ou do cargo em comissão, bem como a substituição do cargo de Técnico ou de Oficial de Apoio B não estão disponíveis a todos. O Servidor tem que ser “escolhido” para exercê-los. A manutenção destes dispositivo provoca desigualdade de oportunidades. (**pg. 6 da minuta e 16 do relatório**)

Art. 37 da Resolução, § 5º

É preciso manter a previsão do § 5º do art 37 da Resolução 367/2001, porque, não pode o TJMG patrocinar a promoção de alguns servidores em detrimento de outros. Se não for dada a oportunidade de participação a todos, todos os que estiverem concorrendo à mesma PV deverão receber a pontuação relativa aos títulos promovidos pelo TJMG. Aliás, era assim que o TJMG fazia até o ultimo edital, e recentemente, no último edital, o SERJUSMIG ficou sabendo, **descumprindo a Resolução** e, no caso, patrocinando a promoção de uns servidores em detrimento de outros passou a não mais fazê-lo, deixando de pontuar todos que estão concorrendo, mesmo não tendo sido oferta a todos o curso. Não é porque um curso é online que ele foi ofertado a todos. Existe vagas limitadas e há público direcionado de acordo com o conteúdo.

Anexo X da minuta a que se refere o V da Resolução

Observa-se que contraditoriamente, na aplicabilidade indireta o conhecimento exigido é mais amplo, serviria, ou favoreceria o desempenho das atribuições de todos os cargos. Já a direta serve somente para o cargo que o servidor exerce. Isso ao mesmo tempo em que se fala em melhor aproveitamento dos servidores, nos parece incoerente. (**pg. 39 da minuta e 21 do relatório**)

Art. 11 (página 22 do relatório)

Não se deve alterar a Resolução 405/2002 que não é assunto correlato à carreira dos servidores, mas tão somente à lotação dos cargos..

Um estudo específico sobre a distribuição e lotação dos cargos poderá ser feito posteriormente e não confundindo-se os assuntos como ocorrerá caso acatada esta proposta do GT.

Art 14 (Página 23)

O SERJUSMIG propõe o acréscimo do parágrafo único ao art. 14 proposto pelo GT **(pg. 23 do relatório)** com a seguinte redação:

Parágrafo único: enquanto não ocorrer o provimento dos cargos previstos no *caput* deste artigo, os ocupantes dos cargos previstos nos incisos I, II e III, receberão, pelo exercício das funções de gerenciamento das contadorias e das secretarias do juízo, um auxílio gerencial, no valor de R\$2.000,00 (dois mil reais), a ser reajustado a cada doze meses, aplicando-se, para tanto, o IPCA do período.

Diante do exposto, face ao fato de que o trabalho do GT, deixou muito a desejar, contendo dispositivos prejudiciais aos servidores e em desacordo com a filosofia do plano, bem como contrário à determinação do CNJ, o SERJUSMIG propõe a constituição de um novo grupo, para reiniciar o trabalho, sendo convocados a fazer parte dele, além dos técnicos e representantes da Administração, um representante de cada sindicato e um servidor de cada cargo das duas instâncias, além de um representante dos aposentados, tal qual modelo adotado no TCEMG por ocasião da última alteração promovida no Plano de Carreiras dos Servidores daquela Instituição. O envolvimento de todos no desenvolvimento da minuta não só de Resolução, mas também do necessário projeto de Lei, além de ser mais democrático, certamente favorecerá o resultado final.

Certos e merecermos a compreensão de V.Exa., agradecemos antecipadamente.

Atenciosamente.

Sandra Margareth Silvestrini de Souza
Presidente/SERJUSMIG