



**UNIPAC-UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS**  
**CURSO DE DIREITO**

**CARLOS ALBERTO DA SILVA**

**O PERFIL DO AGENTE PÚBLICO DO PODER JUDICIÁRIO DE MINAS**  
**GERAIS**

**JUIZ DE FORA – MG**

**2014**

**CARLOS ALBERTO DA SILVA**

**O PERFIL DO AGENTE PÚBLICO DO PODER JUDICIÁRIO DE MINAS  
GERAIS**

Monografia de conclusão de curso apresentada ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos, como requisito parcial à obtenção do título de “Bacharel em Direito” e aprovada pelo (a) orientador (a): Prof<sup>o</sup>. Fábio Monteiro de Andrade, Mestre em Direito, do Curso de Direito – UNIPAC.

**Juiz de Fora – MG**

**02/07/2014**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

CARLOS ALBERTO DA SILVA

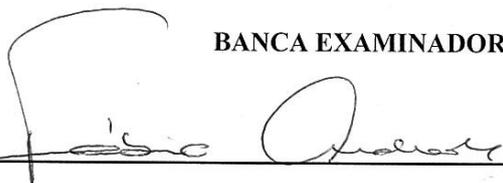
Aluno

O PERFIL DO SERVIDOR PÚBLICO DO PODER  
JUDICIÁRIO DE MINAS GERAIS

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

**BANCA EXAMINADORA**

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

Aprovada em 02/07/2014.

## Dedicatória

Dedico este trabalho aos meus pais (in memoriam) que muito se esforçaram para que eu pudesse crescer como pessoa e com dignidade.

Saudades...

Dedico também à minha família, hoje, que tem suportado minha ausência nas noites semanais para que eu possa lutar por um futuro melhor para todos nós.

Obrigado! Senhor Deus!

## Agradecimentos

Antes de tudo, agradeço a **DEUS** por sempre guiar meus passos, e iluminar meu horizonte, mesmo quando o caminho tenha se mostrado árduo e obscuro. Por trazer lucidez às escolhas mais difíceis.

Agradeço à minha **FAMÍLIA**, que sempre se mostrou tão compreensiva em todos os momentos de ausência pelo trabalho e estudos.

Ao meu orientador Fábio Monteiro, pela sua dedicação e paciência, fundamental para a conclusão deste trabalho.

Ao corpo docente do Curso de Direito pelo conhecimento, atenção, respeito e acessibilidade quando necessitei.

Aos meus colegas de curso pelo apoio de todas as horas nestes cinco anos.

A todos os meus amigos e amigas, que direta ou indiretamente, sempre contribuíram para meu crescimento.

Por fim, agradeço a todos aqueles que me apoiaram, de diversas maneiras, contribuindo para que eu pudesse chegar até aqui. Obrigado a todos vocês!

## SUMÁRIO

Resumo.....	07
Capítulo 1 – Os Agentes Públicos na Constituição.....	09
1.1 Agente Público: conceito.....	09
1.2 Agente Público Civil: conceito.....	10
1.3 Agentes titulares de cargos e agentes ocupantes de empregos públicos.....	10
Capítulo 2 – O Perfil do Agente Público do Poder Judiciário de Minas Gerais....	14
2.1 Lotações dos Agentes nas Secretarias do Tribunal de Justiça de Minas Gerais.....	14
2.2 Vantagens e Desvantagens do Agente do Tribunal de Justiça de Minas Gerais.....	18
2.2.1 Vantagens.....	18
2.2.2 Desvantagens.....	18
2.2.3 Dos Passivos.....	19
Capítulo 3 – A Composição das Carreiras.....	20
3.1 Das Classes.....	21
3.2 Do Ingresso nas Carreiras.....	22
3.3 Da Progressão.....	22
3.4 Da Promoção Horizontal.....	23
3.5 Da Promoção Vertical.....	23
3.6 Da Promoção Por Merecimento.....	25
Capítulo 4 – Perspectivas em Relação à Carreira dos Agentes do Poder Judiciário.....	26
Capítulo 5 – Conclusão.....	28
Referências.....	29

## Resumo

O estudo jurídico depende, para sua adequada compreensão, do conhecimento da evolução e da configuração dos fenômenos históricos que influenciaram, e, ainda influenciam a transformação constante do Direito, enquanto ciência, bem como de seus institutos jurídicos.

Atualmente, a Administração Pública possui a função de buscar novas soluções a cada dia para suprir as necessidades da população, oferecendo serviços públicos seguros e de qualidade partindo do atendimento dos interesses coletivos. Com isso, os agentes públicos são os agentes que colocam em prática as ações públicas e atuam com base na legislação vigente de acordo com o caráter contratual de seus cargos.

Os Agentes Públicos do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais se encontram regulamentados pela Lei nº 869, de 05 de julho de 1952. No entanto, o que se percebe atualmente é o descontentamento destes agentes em relação ao um plano de carreiras que ofereça melhores condições trabalhistas.

O objetivo deste trabalho é discorrer brevemente sobre os principais pontos que regem o Agente Público e suas diferentes funções que nortearam o comportamento e a vida dos homens através dos tempos e a relevância que tiveram para o estabelecimento do Direito Administrativo vigente na atualidade, abordando ainda, a evolução histórica do Agente Público, dentro do cenário brasileiro.

Neste Trabalho veremos um pouco do que é ser Agente Público neste país. O conceito de agente público e agente público civil. Veremos também a diferença entre aqueles agentes que são titulares de cargos públicos e aqueles que são apenas ocupantes de empregos públicos.

A seguir entenderemos um pouco mais sobre o perfil do agente público do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais, em suas lotações, e, também sobre as vantagens e desvantagens destes agente.

Evoluindo, saberemos um pouco sobre a composição das carreiras destes agentes em suas classes, ingressos, progressões e promoções.

Por fim, descobriremos quais as perspectivas de melhoria em relação à carreira destes agentes do Judiciário mineiro.

Trata-se de interessante tema, tendo em vista a evolução da função do Agente. Com um foco atual, baseando-se principalmente na nova tendência trazida pela Constituição Federal de 1988, qual seja, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, as quais serão tratadas no decorrer deste trabalho acadêmico.

## **CAPÍTULO 1 - OS AGENTES PÚBLICOS NA CONSTITUIÇÃO**

A Administração Pública desenvolve ações imediatas onde é função do Estado atender todos os interesses dos agentes que constituem a coletividade, dentre eles, as entidades públicas, jurídicas e sociais. Com isso, este processo é um ciclo sistemático que cumpre com os aspectos legais e técnicos das ações públicas atendendo sempre o bem coletivo.

Para tanto, a Administração Pública viabiliza o alcance dos objetivos públicos, sendo possível manter a eficiência dos serviços disponibilizados pelo Estado juntamente com a transparência das ações econômicas, assegurando o respeito das práticas e do bem coletivo, indispensáveis para as Políticas Públicas e legislações vigentes.

Neste ambiente, os agentes públicos atuam juntamente com a Administração Pública no atendimento aos interesses coletivos dos cidadãos, a fim de identificar as melhores soluções para a aplicação dos recursos existentes, otimizando os processos e melhorando a qualidade dos serviços públicos, fundamentais para assegurar a qualidade de vida da população.

A Constituição brasileira estabeleceu algumas diretrizes e fixou várias regras específicas atinentes ao pessoal da administração direta, indireta e fundacional dos três Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Fê-lo, sobretudo, nos arts. 37 e 38 (o primeiro compreendendo 21 incisos e 6 parágrafos). Ali cogitou dos “agentes públicos”, embora também contenha preceptivos atinentes apenas a uma espécie deles, os “agentes públicos civis”, que receberam tratamento específico nos arts. 39 a 41.

### **1.1 Agente Público: Conceito**

Agente público, como se pode depreender da Lei Maior, é a designação genérica ali utilizada para englobar, de modo abrangente, todos aqueles que mantêm vínculos de trabalho profissional com as entidades governamentais, integrados em cargos ou empregos de quaisquer delas: União, Estados, Distrito Federal, Municípios e respectivas autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista ou fundações.

## 1.2 Agente Público Civil: Conceito

Agentes públicos civis são unicamente os agentes públicos (civis) da administração direta, das autarquias e das fundações públicas ocupantes de cargos públicos; excluídos, pois, os agentes empregados, isto é, os que a elas estejam vinculados por contrato, bem como os agentes das empresas públicas, sociedades de economia mista e das fundações de direito privado acaso instituídas pelo Poder Público, pois todos estes são, igualmente, empregados, isto é, não titularizam cargos públicos.

Agentes públicos civis, são:

Em quaisquer dos três Poderes, os titulares de cargos públicos na administração direta (anteriormente denominados funcionários públicos), nas autarquias e fundações de direito público, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (BANDEIRA DE MELLO, 1996).

Até o advento da Constituição de 1988, os agentes ocupantes de cargo público na Administração direta denominavam-se funcionários públicos. Percebe-se, pois, que a noção de agente público civil corresponde a uma noção alargada de funcionário público, uma vez que abrange, além dos ocupantes de cargos na Administração direta, também os ocupantes de cargos nas autarquias e fundações de direito público.

## 1.3 Agentes Titulares de Cargos e Agentes Ocupantes de Empregos Públicos

A Constituição brasileira, em diversas passagens, refere-se tanto a cargos, quanto a empregos públicos. Há, pois, a previsão de agentes públicos titulares de cargos e agentes ocupantes de empregos, o que configura uma bifurcação fundamental.

Algumas regras constitucionais são aplicáveis indistintamente a todos eles.

Outras há que só se aplicam aos titulares de cargos. Do mesmo modo, existem preceitos na Lei Maior concernentes apenas aos ocupantes de empregos públicos.

Assim, é conveniente esclarecer em que consistem (a) os cargos públicos e (b) os empregos públicos. Importa igualmente elucidar, de logo, a natureza jurídica da relação entretida pelos titulares de cargo com o Poder Público, apartando-a daquela outra que caracteriza a vinculação dos ocupantes de emprego.

a) Cargos Públicos: Cargos são as mais simples e indivisíveis unidades de competência a serem expressadas por um agente, previstas em número certo, com denominação própria, retribuídas por pessoas jurídicas de direito público e criadas por lei, salvo quando concernentes aos serviços auxiliares do Legislativo, caso em que se criam por Resolução, da Câmara ou do Senado, conforme se trate de serviços de uma ou de outra destas Casas.

Os cargos referem-se ao:

conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades do agente público, além de uma remuneração específica, que o particulariza frente aos demais. (GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, 2013, p. 07).

Conforme relata Mazza (2012, p. 441):

O regime de cargo público é mais vantajoso e protetivo para o agente do que o de emprego público. Isso porque o regime de cargo foi concebido para garantir maior estabilidade no exercício das funções públicas, protegendo o agente contra influências partidárias e pressões políticas provocadas pela constante alternância na cúpula diretiva do Estado.

Os agentes titulares de cargos públicos submetem-se a um regime especificamente concebido para reger esta categoria de agentes. Tal regime é estatutário ou institucional; logo, de índole não contratual.

É o cargo público de provimento efetivo, ou seja, é o cargo que possibilita a aquisição de estabilidade no serviço público que é diferente do cargo em comissão que é desprovido de efetividade não gerando estabilidade, porque a nomeação para este cargo depende de confiança da autoridade que tem competência para esta nomeação (CARDOSO; PEDRO, 2011, np).

Na visão de Cardoso e Pedro (2011) estes agentes estatutários se encontram regulamentados no âmbito Federal a partir da lei nº 8.112/90 e necessitando ser submetido a concurso público para ser nomeado agente. Para tanto, Mazza (2012) afirma que o agente estatutário responde civil, penal e administrativamente quando pratica atos ilícitos em suas funções.

Essa tríplice responsabilidade decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário

ou a terceiros. Assim, o Estatuto reforça a aplicação da teoria subjetiva para apuração da responsabilidade do agente nas três esferas. Em princípio, os três processos para apuração das responsabilidades civil, penal e administrativa são independentes, razão pela qual as sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se (MAZZA, 2012, p. 307).

O autor afirma ainda que a Lei nº 8.112/90 não determina ação indenizatória para o agente público, uma vez que vincula sua responsabilidade às ações regressivas.

Ainda de acordo com Mazza (2012) os agentes estatutários podem atuar na Administração Pública a partir de dois regimes, dentre eles:

- cargos vitalícios: refere-se aos magistrados, atuantes nos Ministérios Públicos e nos Tribunais de Contas, onde o estágio probatório é reduzido, tendo duração de apenas dois anos, sendo que após o indivíduo adquire vitaliciedade, porém corre-se o risco de perder o cargo se julgado culpado em alguma sentença judicial.

- cargos efetivos: voltados para os cargos públicos, mantendo duração de 3 anos o estágio probatório, a fim de manter a estabilidade. A perda do cargo é ocasionada de quatro maneiras: a) sentença judicial transitada em julgado; b) processo administrativo disciplinar; c) avaliação de desempenho; d) para redução de despesas com pessoal. (MAZZA, 2012, p. 442).

b) Empregos Públicos: Empregos públicos são núcleos de encargos de trabalho a serem preenchidos por agentes contratados (celetistas) para desempenhá-los, sob relação trabalhista. Sujeitam-se a uma disciplina jurídica que, embora sofra algumas inevitáveis influências advindas da natureza governamental da contratante, basicamente, é a que se aplica aos contratos trabalhistas em geral; portanto, a prevista na CLT-Consolidação das Leis do Trabalho.

O regime de emprego público é menos protetivo do que o regime estatutário de cargo público e está constitucionalmente definido como o sistema de contratação a ser utilizado nas pessoas jurídicas de direito privado da Administração indireta, isto é, nas empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações governamentais e consórcios privados. Além das pessoas de direito privado, admite-se contratação por regime de emprego também nas pessoas jurídicas de direito público, desde que para funções materiais subalternas. É possível encontrar também empregados públicos em pessoas jurídicas de direito público contratados antes da Constituição Federal de 1988, quando não havia tanta restrição ao uso do regime de emprego (MAZZA, 2012, p. 443).

A designação *agentes públicos* abarca todos aqueles que entretêm com o Estado e entidades de sua administração indireta ou fundacional relação de trabalho de natureza profissional e caráter não eventual sob vínculo de dependência.

É preciso enfatizar que os principais aspectos do regime empregatício do empregado público englobam a entrada e a saída das funções.

Estes funcionários não possuem a mesma estabilidade que os estatutários, mas também não podem ser demitidos sem haver a demissão motivada ou após a regulamentação de um processo administrativo garantido pelas ações contraditórias e de defesa oferecidas ao agente (MAZZA, 2012).

## **CAPÍTULO 2 - O PERFIL DO AGENTE PÚBLICO DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

As funções do Agente Público do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais são regidas e regulamentadas pelo Estatuto do Agente do Estado de Minas Gerais, Lei número 869, de 05 de julho de 1952.

Embora, sejam entendidos, pela população como os Agentes de elite dos funcionários civis de Minas Gerais, a realidade não condiz com a verdade. Pois os verdadeiros funcionários de elite no Estado de Minas Gerais, são os Fiscais de Tributos Fazendários e os que são lotados no TCE-Tribunal de Contas do Estado, cuja remuneração e condição de trabalho são as melhores. Ao passo que o SERJUSMIG-Sindicato dos Servidores da Justiça de Primeira Instância de Minas Gerais, vive no encalço do Tribunal de Justiça para que esta situação melhore. Parece que o TJMG gosta de perder agente para a iniciativa privada.

O Agente do Poder Judiciário de Minas Gerais pode ser considerado o agente de maior responsabilidade dentro da máquina administrativa do Estado, porque ele desenvolve suas funções, sempre envolvido em questões de natureza jurídica superimportantes.

Sua investidura no cargo se dá por concurso de provas, precedida de inspeção de saúde. Os concursos serão de provas e, subsidiariamente, de títulos.

### **2.1 Lotações dos Agentes nas Secretarias do Tribunal de Justiça de Minas Gerais**

#### **2.1.1 Secretarias do Distribuidor/Contadoria**

O Agente lotado no Distribuidor de Feitos é aquele agente que tem que ter o máximo de atenção com as petições recebidas para serem numeradas e distribuídas, e logo após, serem cadastradas no sistema de informática do TJMG-Tribunal de Justiça de Minas Gerais, e daí, sim, o processo ter o seu início no Judiciário. É o setor responsável também pela emissão de Certidões Negativas, o que também requer o máximo de atenção para não sair certidão com CPF ou RG de outra pessoa. Setor também responsável pelo recebimento de Cartas Precatórias de várias partes do país a serem distribuídas no sistema naquela Comarca.

O agente do Distribuidor também é responsável pelos Inquéritos que são enviados das diversas Delegacias da Comarca. Responsável, ainda também, pela distribuição de Investigação de Paternidade, saneamento de Dúvidas, e outros afins enviados pelos cartórios de registros extrajudiciais da respectiva comarca.

Ocorre no Distribuidor, ainda, a distribuição e emissão urgentes de Cautelares, Mandados de Segurança e de Busca e Apreensão, assim como os Habeas Corpus.

Um dos maiores tormentos deste cartório Distribuidor é quando o sistema dá uma pane e sai fora do ar, o que na maioria das vezes ocorre por uma manutenção de rotina no sistema de informática central, localizado em Belo Horizonte.

Já o Agente da Contadoria é aquele agente mais compenetrado em sua área de atuação, porque é um serviço que requer do funcionário que executa os trabalhos, uma certa capacidade intelectual e concentração no que está sendo desenvolvido, como cálculos de diversas formas e complexidades, além de saber operar com programas específicos e fórmulas de serem elaborados.

#### 2.1.2 Secretaria do Protocolo Geral (PROGER)

Os agentes lotados nesta Secretaria são aqueles responsáveis pelos Protocolos de Petições de processos em andamento, e também são responsáveis pelas correspondências que chegam e saem do Judiciário, como por exemplo: cartas precatórias, ofícios e outros processos provenientes de outras comarcas a serem distribuídos nesta comarca de destino.

É o setor onde se dá a comunicação entre os fóruns estaduais e os interestaduais.

A experiência do agente deste setor deve estar mais voltada para a área de comunicação social.

#### 2.1.3 Secretarias das Varas Cíveis

São agentes encarregados de dar andamentos em todas as petições que chegam a estes setores, oriundas do Distribuidor, sejam na forma de atuação, encapamento do processo e conclusão ao Juiz da Secretaria.

Os agentes destas secretarias necessitam de um preparo psicológico especial para lidar com o público em geral, sejam eles partes ou Advogados. Porque muitas das vezes, o balcão do judiciário é a última porta em que estas pessoas batem. Então como

estas pessoas já estão estressadas pelos problemas do dia a dia, e ao chegar a um setor desses, e encontrar o funcionário também estressado, não resultaria em boa coisa.

Tanto os Agentes quanto às partes e advogados têm que saber separar as coisas, quer dizer, ninguém deve levar seus problemas pessoais para o local de trabalho e vice-versa.

#### 2.1.4 Secretarias das Varas Criminais, do Tribunal do Júri e Execuções Criminais

São secretarias onde imperam o máximo de estresse no cotidiano. Porque são locais onde as pessoas tentam resolver várias formas de conflitos, onde os outros setores do Direito não puderam solucioná-los.

Portanto, os agentes destas Secretarias também são aqueles que necessitam de uma dose a mais de tolerância e bom senso ao lidar com o público que está do outro lado do balcão. Constantemente, estes agentes são ameaçados por estas próprias partes que ali transitam no dia a dia, seja porque uma decisão do juiz desagradou aquela pessoa e ela tenta descontar no funcionário, ou seja porque nada deu certo para aquela pessoa naquele dia.

#### 2.1.5 Secretarias das Varas de Família

Os agentes lotados nestas secretarias são aqueles dotados de muitas informações importantes das partes que litigam em um processo dessa peculiaridade. Às vezes, informações estas, de cunho muito íntimo.

Cabe a estes agentes um sigilo absoluto de tudo o que acontece nestas secretarias pois os processos correm em “segredo de justiça”, necessitando uma certa cautela ao serem comentados. E não é somente o Agente da secretaria de família que é obrigado, por lei, a guardar sigilo profissional, mas o Agente do Cartório Distribuidor, também. Enfim, todos tem sua parcela de responsabilidades dentro do Tribunal.

Os orientadores, advogados e até mesmo os juízes destas secretarias funcionam como uma espécie de Psicólogos entre as partes, tentando amenizar o clima tenso de uma audiência.

### 2.1.6 Secretarias das Varas de Fazenda Pública

Nestas secretarias, como de praxe, os agentes nela lotados lidam com o interesse estatal, ou seja, impera a vontade do Estado. Seja ela na pessoa da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

São agentes que requerem um conhecimento mais específico em Direito Público, já que lidam com os interesses conflitantes do Estado o tempo todo.

### 2.1.7 Secretaria dos Juizados Especiais

Todos sabem que os Juizados Especiais foram criados para desafogar o Judiciário. Mas, infelizmente, na prática, não é o que acontece.

A visão que se tem dos Juizados, hoje em dia, é um sistema de justiça morosa e que nada atende ao Judiciário, em matéria de celeridade.

Os agentes lotados nestas Secretarias Cíveis e Criminais dos Juizados Especiais são aqueles que requerem maior conhecimento na área social. Agentes, estes, que têm que estar o tempo todo antenado com o que acontece na sociedade. E, ao mesmo tempo, pensar rápido em como agir para ajudar aquela pessoa que chega à procura de atendimento.

### 2.1.8 Secretaria da Infância e Juventude

Os agentes lotados nesta Secretaria necessitam também de um preparo psicológico e muita paciência fora do comum, por estarem lidando com partes mais simplórias da população, partes estas, que às vezes não possuem nenhum conhecimento em Direito. Esses agentes são responsáveis por lidarem com menores infratores, processos de Adoção, emissão de Autorizações para viagens de menores de 18 anos para o exterior, e com acompanhantes. Estes agentes são também compostos pelos Comissários de Menores, Psicólogos Judiciais e Assistentes Sociais.

### 2.1.9 Secretaria da Central de Mandados

São agentes que trabalham no preparo para se fazer cumprir uma ordem judicial. Ordem judicial, esta, que será cumprida por um agente muito valioso do judiciário, que é o Oficial de Justiça.

É neste profissional que se consegue enxergar o braço do juiz daquela causa chamando as partes que compõem aquele processo para a audiência, seja ela, de instrução e julgamento, ou uma definitiva, pondo assim, fim àquele litígio.

O trabalho de um Oficial de Justiça é muito importante, porque além dele ser obrigado a citar ou intimar uma parte, ele também, ao final tem que certificar no Mandado se encontrou ou não aquela parte a ser citada ou intimada.

## 2.2 Vantagens e Desvantagens do Agente do TJMG

### 2.2.1 Vantagens

Uma das vantagens de se trabalhar no Judiciário mineiro é que seu expediente tem início sempre às 12h e término às 18h do dia.

Além disso, o agente também possui estabilidade no emprego, como é o desejo de muitos candidatos que prestam um concurso público, de forma geral.

Soma-se a isso que o agente tem uma jornada de cinco dias de trabalho na semana, quer seja, de segunda a sexta-feira. Se um feriado cair numa terça-feira, o TJMG emenda a segunda-feira, e se o feriado for numa quinta-feira, emenda-se a sexta-feira.

Nesta soma de direitos o agente também faz jus ao 13º. Salário (com 50% (cinquenta por cento) pagos no mês de Julho, e os outros, pagos em Dezembro). Mais as férias regulamentares de 25 dias úteis, podendo ser fracionadas em 10 e 15 dias para gozo oportuno, a critério de cada agente.

Enfim, todos os direitos inerentes aos Agentes Públicos de um modo em geral, como Aposentadoria integral para aqueles agentes que tomaram posse antes da reforma previdenciária (2003), e Aposentadoria parcial para aqueles que tomaram posse após a reforma previdenciária, com a possibilidade de complementação com uma previdência privada.

### 2.2.2 Desvantagens

É difícil imaginar, mas existem. Pois existem muitos fóruns sucateados por este grande estado de Minas Gerais. Prédios onde funciona o Judiciário que as pessoas até duvidam que ali seja mesmo a casa da Justiça.

Para se ter uma ideia, existem comarcas em que os prédios estão em reforma e o atendimento à população não cessa. Ou seja, o agente tem que trabalhar em meio à poeira, barulho o dia todo, sujeira de várias espécies, processos velhos de difícil manuseio caindo aos pedaços, etc. O fórum da comarca de Monte Sião, no sul de Minas, funciona em cima de um esgoto.

Sem contar que existem comarcas onde o prédio da Justiça não acomoda mais tantas secretarias já existentes. E já existem ordens orçamentárias para implantação de mais secretarias nestas comarcas. Como é o caso de Juiz de Fora, por exemplo, onde o TJ aguarda espaço físico para instalar mais dez secretarias.

Na questão salarial, o agente de Judiciário de Minas Gerais, é um dos piores remunerados do país, ficando na antepenúltima posição, num país como o Brasil, que possui 27 estados federados. Ou seja, estamos pior que muitos estados nordestinos. Sendo Minas Gerais a 3ª maior economia do país.

### 2.2.3 Dos Passivos

Com o advento da criação da URV (Unidade Real de Valor) em 1994, os salários dos agentes do TJMG passaram a ser corrigidos por esta URV. Só que com o passar dos anos a URV foi extinta e incorporada ao salário dos Agentes do Tribunal. Mesmo sendo incorporada aos salários, o TJ não a quitou de pronto, com os agentes, tanto é assim que deste saldo devedor, até hoje o TJMG paga nos contracheques dos agentes uma pequena parcela desta URV, que se fosse paga de uma só vez, amenizaria o problema financeiro de muitos agentes.

Outro absurdo é que o TJMG discrimina seus próprios agentes ao não lhes conceder o direito de receber o “Prêmio por Produtividade”, uma espécie de 14º Salário, como já ocorre nos Poderes Executivo e Legislativo desde o ano de 2004, cuja incidência se dá no mês de Setembro de cada ano.

Aonde está a isonomia entre os poderes? O que soa suspeito de ocorrer esta falta justamente no Judiciário, que deveria ser o “guardião” da justiça neste país.

O que não falta é vontade política por parte do Legislativo de Minas Gerais para resolver esta questão, o que está emperrando tudo é o próprio Judiciário.

### **CAPÍTULO 3 - A COMPOSIÇÃO DAS CARREIRAS**

De acordo com o Governo do Estado de Minas Gerais (2013), em decorrência do cenário dinâmico e complexo em que a Administração Pública se encontra inserida, torna-se fundamental a determinação de estruturas de cargos e carreiras, a fim de proporcionar ao agente um plano de carreiras que garantirá seu pleno desenvolvimento pessoal e profissional, envolvendo o aumento gradativo de sua remuneração juntamente com o nível de complexidade de suas funções.

Define-se Carreira como sendo o

conjunto de cargos afins, dispostos em posições ordenadas segundo uma trajetória evolutiva crescente de variação das exigências requeridas para ascensão. (GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, 2013, p. 07).

Com isso, entende-se que:

Usualmente, a noção de Plano de Carreiras no setor público contempla um conjunto de normas que estabelecem condições para ingresso e ascensão na carreira. Tal ascensão se dá por meio da elevação da remuneração do agente, bem como pelo acréscimo de atribuições e de responsabilidades, mediante preenchimento de requisitos de desempenho e qualificação funcional (GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, 2013, p. 05).

Compreende-se, portanto que este plano busca não apenas o desenvolvimento profissional do agente, mas sua valorização, sendo possível motivá-lo, e conseqüentemente contribuir com o aumento da qualidade dos serviços prestados a comunidade.

São carreiras dos Quadros de Pessoal da Secretaria do Tribunal de Justiça:

- I – Agente Judiciário, integrada pelas Classes E, D, C, B e A;
- II – Oficial Judiciário, integrada pelas Classes D, C, B e A;
- III – Técnico Judiciário, integrada pelas Classes C, B e A.

São carreiras dos Quadros de Pessoal da Justiça de Primeira Instância:

- I – Agente Judiciário, integrada pelas Classes E, D, C, B e A;
- II – Oficial Judiciário, integrada pelas Classes D, C, B e A;
- III – Técnico Judiciário, integrada pelas Classes C, B e A.
- IV – Oficial de Apoio Judicial, integrada pelas Classes D, C, B e A;
- V – Técnico de Apoio Judicial de 1ª. Entrância, de 2ª. Entrância e de Entrância Especial, integradas pelas classes C, B e A.

São carreiras dos Quadros de Pessoal da Justiça Militar:

I – Secretaria do Tribunal de Justiça Militar:

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

II – Auditorias da Justiça Militar:

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

### 3.1 Das Classes

São classes das carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais:

I – Classe A;

II – Classe B;

III – Classe C;

IV – Classe D;

V – Classe E.

A Classe A é privativa de agente efetivo que se enquadre nos critérios de Promoção por Merecimento.

A Classe B é privativa de graduado em nível superior de escolaridade que tenha concluído curso de pós-graduação reconhecido por órgão governamental competente com carga horária mínima de trezentos e sessenta horas-aula.

Para a Classe B da carreira de Oficial de Apoio Judicial, além da conclusão de curso de pós-graduação a que se refere o parágrafo anterior, é exigida a graduação em:

I – Direito, quando a vaga ocorrer em secretaria de juízo;

II – Direito, Ciências Contábeis, Economia ou Administração, quando a vaga ocorrer em contadoria.

A Classe C é privativa de graduado em curso de nível superior de escolaridade, reconhecido por órgão governamental competente.

A Classe D é privativa de agente com curso de nível médio de escolaridade, reconhecido por órgão governamental competente.

A Classe E é privativa de agente com curso de nível fundamental de escolaridade, reconhecido por órgão governamental competente.

### 3.2 Do Ingresso nas Carreiras

O ingresso nos cargos de provimento efetivo das carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, no padrão de vencimento inicial das respectivas classes iniciais, nos termos dos Anexos I e V da Lei nº. 16.645, de 2007, e Anexos I e II da Lei nº. 16.646, de 2007, a saber:

- I – Agente Judiciário E, padrão de vencimento PJ-14;
- II – Oficial Judiciário D, padrão de vencimento inicial PJ-28;
- III – Oficial de Apoio Judicial D, padrão de vencimento inicial PJ-28;
- IV – Técnico Judiciário C, padrão de vencimento inicial PJ-42;
- V – Técnico de Apoio Judicial C de Entrância Especial do Tribunal de Justiça Militar, padrão de vencimento inicial PJ-62.

Padrão de vencimento (os PJs) é uma escala de vencimento (conforme tabela no final da Monografia) onde estão inseridos todos os agentes assalariados do TJMG. A partir do momento em que o agente ganha progressão ou promoção na carreira, ele sobe de nível nesta escala de vencimentos, elevando assim seus proventos. A política de promoções no TJMG segue o parâmetro adotado nas empresas privadas, ou seja, quanto mais formação escolar tiver o agente, mais e melhor posicionado estará em seu padrão de vencimento.

### 3.3 Da Progressão

Segundo o Governo do Estado de Minas Gerais (2013, p. 07):

a progressão envolve o desenvolvimento horizontal do agente na carreira. Trata-se de um processo que requer desempenho satisfatório do agente na carreira. Geralmente é vinculada ao tempo de serviço.

Progressão é a obtenção de um padrão de vencimento pelo agente, observado como período aquisitivo o interstício de um ano de efetivo exercício, na mesma classe da carreira a que pertencer.

O interstício previsto neste artigo se conta, para as classes iniciais, a partir da data de ingresso, e para as classes subsequentes, da data da homologação da Promoção Vertical ou da Promoção por Merecimento.

Para obter Progressão, deverá o agente cumprir, no período aquisitivo correspondente, os seguintes requisitos:

I – ter estado em efetivo exercício em cargo de carreira do Quadro de Pessoal a que pertencer;

II – não ter sofrido punição e natureza penal ou disciplinar prevista em lei ou regulamento;

III – não ter tido nenhuma falta;

IV – ter obtido média de 70% (setenta por cento) do total de pontos na avaliação de desempenho.

### 3.4 Da Promoção Horizontal

Segundo o Governo do Estado de Minas Gerais (2013, p. 07):

a promoção “trata-se de um processo que requer investimentos na qualificação e capacitação do agente. Geralmente é vinculada à escolaridade e ao tempo de serviço.

Promoção Horizontal é a obtenção de três padrões de vencimento, observado como período aquisitivo o interstício de dois anos de efetivo exercício na classe inicial ou de três anos em classe subsequente.

Os interstícios previstos neste artigo se contam para as classes iniciais, a partir da data de ingresso, e para as classes subsequentes, da data da homologação da Promoção Vertical.

Para obter Promoção Horizontal, deverá o agente cumprir, nos períodos aquisitivos correspondentes, os seguintes requisitos:

I – ter estado em efetivo exercício em cargo de carreira do Quadro de Pessoal a que pertencer;

II – não ter sofrido punição de natureza penal ou disciplinar prevista em lei ou regulamento;

III – não ter tido nenhuma falta;

IV – ter obtido média mínima de 70% (setenta por cento) do total de pontos em cada avaliação de desempenho;

V – ter obtido o mínimo de 80% (oitenta por cento) de frequência em cada evento institucional para o qual tenha sido convocado oficialmente pela Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes – EJEJF.

### 3.5 Da Promoção Vertical

Promoção Vertical é a passagem do agente, por meio de processo de avaliação de potencialidades, do padrão de vencimento da classe em que se encontra ao padrão inicial da classe subsequente na carreira do Quadro de Pessoal a que pertencer, dentro do percentual de vagas disponíveis.

A Promoção Vertical ocorrerá até o ingresso na Classe B.

Para obter a Promoção Vertical, o agente deverá cumprir os seguintes requisitos:

I – estar posicionado a partir dos seguintes padrões de vencimento:

- a) PJ-30, da Classe E;
- b) PJ-44, da Classe D;
- c) PJ-58, da Classe C;
- d) PJ-64, da Classe C da carreira de Técnico de Apoio Judicial de 1ª. Entrância;
- e) PJ-66, da Classe C da carreira de Técnico de Apoio Judicial de 2ª. Entrância;
- f) PJ-74, da Classe C da carreira de Técnico de Apoio Judicial de Entrância Especial.

II – comprovar a escolaridade exigida para a classe à qual pretende ser promovido.

III – comprovar o tempo mínimo de efetivo exercício de sete anos na classe inicial e de quatro anos na classe subsequente da carreira do Quadro de Pessoal a que pertencer;

IV – não ter sofrido punição de natureza penal ou disciplinar prevista em lei ou regulamento no período de dois anos imediatamente anteriores à data de publicação do edital do processo de avaliação de potencialidades;

V – estar em efetivo exercício em órgão do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais na data de publicação do edital do processo de avaliação de potencialidades;

VI – ter obtido média mínima de 70% (setenta por cento) do total de pontos em cada uma das duas últimas avaliações de desempenho;

VII – ter obtido o mínimo de 80% (oitenta por cento) de frequência em cada evento institucional para o qual tenha sido convocado oficialmente pela Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes – EJEJF, a saber:

- a) para a primeira Promoção Vertical: evento institucional concluído até a data de encerramento das inscrições para o processo de avaliação de potencialidades;
- b) a partir da segunda Promoção Vertical: evento institucional concluído após a data de encerramento das inscrições para o processo de avaliação de potencialidades referente à última Promoção Vertical adquirida pelo agente.

VIII – ter sido classificado no processo de avaliação de potencialidades dentro do número de vagas oferecidas no edital.

### 3.6 Da Promoção Por Merecimento

A Promoção por Merecimento é a passagem do agente efetivo para a Classe A da respectiva carreira de seu cargo efetivo.

Poderá ser promovido por merecimento:

I – O agente detentor de título declaratório de apostila de direito, obtido nos termos do art. 121 § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Lei nº. 9.532, de 30 de dezembro de 1987, e da Lei nº. 14.983, de 14 de janeiro de 2004.

II – O agente efetivo posicionado no último padrão de vencimento da Classe B da carreira do respectivo cargo efetivo. Para obter a Promoção por Merecimento, o agente a que se refere o inciso II anterior deverá preencher os seguintes requisitos:

I – estar posicionado no último padrão de vencimento da Classe B do respectivo cargo efetivo;

II – ser detentor de cargo de provimento efetivo dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais, por, no mínimo, vinte anos.

III – ter obtido média de 80% (oitenta por cento) do total dos pontos em cada uma das avaliações de desempenho constantes do banco de dados oficial dos cinco anos anteriores à publicação do edital;

IV – não ter obtido punição de natureza penal ou disciplinar prevista em lei ou regulamento no período a que se refere o inciso II;

V – ter estado em efetivo exercício em órgão do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais nos cinco anos anteriores à data de publicação do edital;

VI – ter sido classificado dentro do número de vagas oferecidas no edital.

## **CAPÍTULO 4 - PERSPECTIVAS EM RELAÇÃO À CARREIRA DOS AGENTES DO PODER JUDICIÁRIO**

Uma das perspectivas de melhoria na carreira funcional destes agentes é a aprovação da PEC-190/2007, que já tramitou na Câmara em dois turnos e agora segue para o Senado, como PEC 59/13.

O objetivo desta PEC 59/13, de autoria do STF-Supremo Tribunal Federal, é enviar, num prazo de um ano, projeto de lei complementar (PLC), contendo o Estatuto dos Agentes do Judiciário nos Estados.

A PEC 59/13, a princípio, não retira nenhum direito dos agentes, pelo contrário. A proposta apenas comanda uma alteração na Constituição Federal para que o Supremo elabore projeto contendo proposta para os Agentes. Só depois de aprovada nas duas casas do Congresso – Câmara e Senado – é que o Supremo terá de enviar o texto à Câmara, onde a proposta será debatida inicialmente.

Esse assunto terá como objeto uniformizar nomenclaturas, funções e remuneração dos agentes do Poder Judiciário. Esta PEC 59/13 será inicialmente examinada pela CCJ-Comissão de Constituição e Justiça do Senado, que vai oferecer parecer técnico e também de mérito à proposta.

No segundo turno, a proposta será debatida e votada em três sessões. Em ambas as votações, para ser aprovada, a proposta precisa de 60% (sessenta por cento) de aprovação dos 81 senadores – 49 votos de apoio à PEC. Em seguida, em sessão do Congresso – Câmara e Senado – a proposta será promulgada.

Para que esse processo transcorra de maneira célere é preciso que todos os sindicatos e os agentes da base da FENAJUD-Federação Nacional dos Agentes do Judiciário nos Estados, conversem com os três senadores dos seus respectivos estados pedindo o apoio e o voto favorável à PEC 59/13.

Finalmente, com a aprovação do advento da PEC 59/13, espera-se que o agente do Judiciário seja tratado com mais respeito e dignidade, assim como a categoria dos bancários, petroleiros, correios e etc. Pois com a baixa remuneração e sem autoestima no Tribunal de Justiça de Minas Gerais, a evasão funcional para outros órgãos da administração federal e iniciativa privada, possa ser estagnada.

Porque o que acontece hoje em dia é isso: o agente é aprovado no concurso do TJMG, toma posse, e lá na frente ele se vê mal remunerado, sem um plano de carreiras respeitado pelo TJMG, e que para se conseguir uma promoção, por menor que seja, é

um suplício sem fim, o que lhe resta é prestar outro concurso, de preferência, na esfera federal, e, galgar novos horizontes.

## CAPÍTULO 5 - CONCLUSÃO

Através deste estudo pode-se concluir que os agentes públicos podem ocupar funções em cargos públicos e em empregos públicos. No primeiro, os agentes são denominados de estatutários, regulamentados pela Lei Federal nº 8.112/90, mantendo maior regime de proteção de estabilidade, enquanto no segundo, os agentes celetistas se encontram vinculados a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e apresentam menor regime de proteção de estabilidade.

As funções do Agente Público do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais são regulamentadas pela lei nº 869, de 05 de julho de 1952 (Estatuto dos Agentes Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais). Para serem contratados, os mesmos devem passar por concursos públicos que visem a realização de provas e exames médicos, a fim de garantir as condições físicas e mentais do funcionário.

Este estudo demonstrou que atualmente o Agente Público do Judiciário de Minas Gerais enfrenta inúmeras dificuldades em seu ambiente de trabalho. Observou-se que existem fóruns que funcionam em cima de um esgoto (Comarca de Monte Sião, no sul de Minas) que quando chove, o risco de inundação é iminente. Além de existirem comarcas onde não possuem nem equipamentos apropriados para o desempenho das funções dos agentes.

Cabe considerar ainda, que o TJMG possui débitos a serem quitados com seus Agentes. Apesar de o Estado de Minas Gerais disponibilizar os recursos necessários para a quitação dos mesmos, isto não ocorre, pois a verba não chega ao bolso dos agentes.

Podemos conhecer melhor um pouco sobre o Plano de Carreiras destes tão desprezados Agentes.

Neste sentido, constata-se que com a aprovação da PEC 59/13 que tramita no Senado, e logo após no Congresso Nacional, a vida dos agentes poderia ser significativamente melhorada. Com a aprovação deste novo estatuto, o que se espera é a criação de um novo regimento capaz de diferenciar os sistemas de contratação, carga horária e principalmente de remuneração, proporcionando um melhor plano de carreira e valorização aos agentes.

## REFERÊNCIAS

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 8ª Ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

CARDOSO, Eliane Gomes de Bastos; PEDRO, Nívea Simone de Freitas. **Agente Públicos: Um breve estudo**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em: <[http://ambito-juridico.com.br/site/?artigo\\_id=10324&n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura](http://ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=10324&n_link=revista_artigos_leitura)> Acesso em: 10/12/2013

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Plano de Carreiras** (2013) Disponível em: <<http://conversandosobregestao.mg.gov.br/images/cartilhas/9.Plano%20de%20Carreiras.pdf>> Acesso em: 10/12/2013

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 31ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores LTDA, 2005.

**TABELA DE VENCIMENTOS ( à partir de maio/2014)**  
**SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS - JUSTIÇA DE PRIMEIRA INSTÂNCIA**

<b>Símbolo</b>	<b>Índice</b>	<b>RS</b>
PJ 01	1,0000	1.027,13
PJ 02	1,0326	1.060,61
PJ 03	1,0662	1.095,13
PJ 04	1,1009	1.130,77
PJ 05	1,1367	1.167,54
PJ 06	1,1737	1.205,54
PJ 07	1,2120	1.244,88
PJ 08	1,2514	1.285,35
PJ 09	1,2922	1.327,26
PJ 10	1,3342	1.370,40
PJ 11	1,3777	1.415,08
PJ 12	1,4225	1.461,09
PJ 13	1,4688	1.508,65
PJ 14	1,5166	1.557,74
PJ 15	1,5660	1.608,48
PJ 16	1,6170	1.660,87
PJ 17	1,6697	1.715,00
PJ 18	1,7240	1.770,77
PJ 19	1,7801	1.828,39
PJ 20	1,8381	1.887,97
PJ 21	1,8979	1.949,39
PJ 22	1,9597	2.012,87
PJ 23	2,0235	2.078,40
PJ 24	2,0894	2.146,08
PJ 25	2,1574	2.215,93
PJ 26	2,2277	2.288,14
PJ 27	2,3002	2.362,60
PJ 28	2,3751	2.439,54
PJ 29	2,4524	2.518,93
PJ 30	2,5323	2.601,00
PJ 31	2,6147	2.685,84
PJ 32	2,6998	2.773,04
PJ 33	2,7877	2.863,33
PJ 34	2,8785	2.956,59
PJ 35	2,9722	3.052,83
PJ 36	3,0690	3.152,56
PJ 37	3,1689	3.254,87
PJ 38	3,2721	3.360,87
PJ 39	3,3786	3.470,26
PJ 40	3,4886	3.583,24
PJ 41	3,6022	3.699,93
PJ 42	3,7195	3.820,41
PJ 43	3,8405	3.944,69
PJ 44	3,9656	4.073,18
PJ 45	4,0947	4.205,79

**PROGRESSÃO:** É a obtenção de 1 padrão de vencimento pelo servidor, a cada interstício de 365 dias de efetivo exercício. **REQUISITOS:** I- ter estado em cargo de carreira do quadro de pessoal a que pertencer durante o período mínimo de 365 dias; II- não ter sofrido, durante o período a que se refere o inciso anterior, punição de natureza penal ou disciplinar prevista em regulamento; III- não ter mais de 3 faltas não justificadas em cada período aquisitivo; IV- ter alcançado a média de 70% do total de pontos alcançáveis em cada fator nas duas últimas avaliações semestrais. **PROMOÇÃO HORIZONTAL:** É a obtenção de 2 padrões de vencimento pelo servidor ocupante das classes E, D, C e B, a cada interstício de 2 anos de efetivo exercício, na classe inicial, e de 3 anos nas classes subsequentes na carreira. **REQUISITOS:** I- não ter mais de 6 ou 9 faltas não justificadas no período aquisitivo de 2 ou 3 anos, respectivamente; II- não ter sofrido punição de natureza penal ou disciplinar prevista em regulamento; III- ter obtido o mínimo de 80% de frequência em curso ou programa de treinamento, de capacitação e de desenvolvimento profissional, promovidos pelo TJMG e extensivos a todos os servidores; IV- ter alcançado, nas avaliações de desempenho, a média de 70% do total de pontos alcançáveis em cada fator nas 4 últimas avaliações semestrais, para a classe inicial, e nas 6 últimas avaliações, para as classes subsequentes. **PROMOÇÃO VERTICAL:** É a passagem do servidor ao padrão inicial da classe subsequente na carreira do Quadro de Pessoal a que pertencer. **REQUISITOS:** I- ocorrência de vaga; II- comprovação da escolaridade exigida; III- não ter sofrido punição de natureza penal ou disciplinar em regulamento, nos dois últimos anos anteriores à promoção vertical; IV- avaliação das potencialidades com mínimo de 50 pontos; V- estar em efetivo exercício em órgão do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais, ressalvadas algumas exceções previstas em resolução; e VI- mínimo de 70% do total de pontos na avaliação de desempenho, considerando-se a média das duas etapas imediatamente anteriores ao processo classificatório.

Promoção Vertical Agente  
Judiciário Classe E para Classe D

**Padrão de Vencimento de Ingresso dos cargos de  
Oficial de Justiça Avaliador, Escrevente Judicial,  
Oficial Judiciário, Comissário de Menores.**

**OBSERVAÇÃO:**

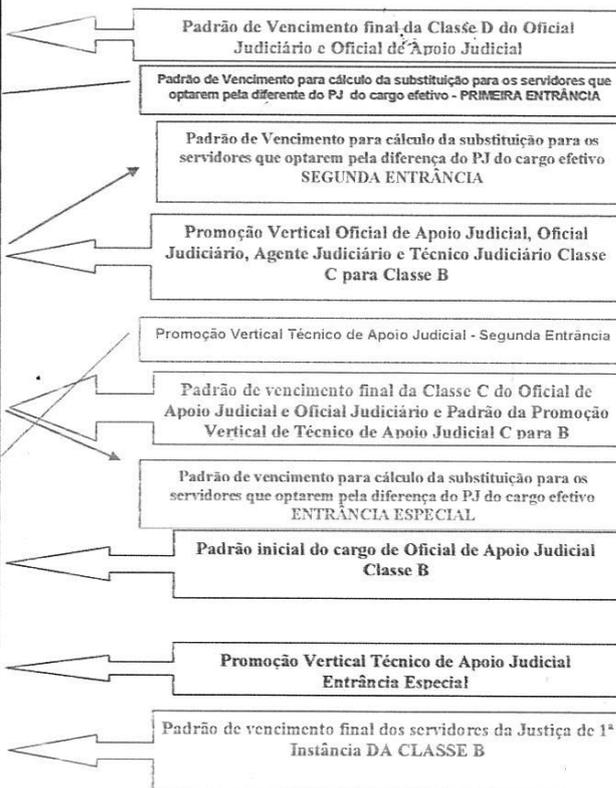
SUBSTITUIÇÃO DO CARGO DE TÉCNICO DE APOIO JUDICIAL

**O SERVIDOR OCUPANTE DE CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO  
PODERÁ OPTAR PELA REMUNERAÇÃO DE SEU CARGO ACRESCIDA  
DE VINTE POR CENTO DO VALOR DO PADRÃO INICIAL DA  
CARREIRA PARA O QUAL FOI DESIGNADO.**

PJ 49 – ENTRÂNCIA INICIAL  
PJ 54 – SEGUNDA ENTRÂNCIA  
PJ 62 – ENTRÂNCIA ESPECIAL

Promoção Vertical  
Oficial de Apoio Judicial, Oficial Judiciário,  
Agente Judiciário Classe D para Classe C.

PJ 46	4,2280	4.342,70
PJ 47	4,3657	4.484,14
PJ 48	4,5078	4.630,09
PJ 49	4,6546	4.780,88
PJ 50	4,8061	4.936,48
PJ 51	4,9626	5.097,23
PJ 52	5,1241	5.263,11
PJ 53	5,2910	5.434,54
PJ 54	5,4632	5.611,41
PJ 55	5,6411	5.794,14
PJ 56	5,8247	5.982,72
PJ 57	6,0144	6.177,57
PJ 58	6,2102	6.378,66
PJ 59	6,4124	6.586,37
PJ 60	6,6211	6.800,73
PJ 61	6,8367	7.022,18
PJ 62	7,0593	7.250,82
PJ 63	7,2891	7.486,65
PJ 64	7,5264	7.730,55
PJ 65	7,7715	7.982,34
PJ 66	8,0245	8.242,20
PJ 67	8,2858	8.510,59
PJ 68	8,5555	8.787,61
PJ 69	8,8341	9.073,76
PJ 70	9,1217	9.369,17
PJ 71	9,4186	9.674,12
PJ 72	9,7253	9.989,14
PJ 73	10,0419	10.314,33
PJ 74	10,3689	10.650,20
PJ 75	10,7064	10.996,86
PJ 76	11,0550	11.355,43
PJ 77	11,4149	11.724,58
PJ 78	11,7866	12.106,36
PJ 79	12,1703	12.500,47
PJ 80	12,6521	12.995,35
PJ 81	13,1530	13.509,83
PJ 82	13,6738	14.044,76
PJ 83	14,2151	14.600,75
PJ 84	14,7779	15.178,82
PJ 85	15,3640	15.779,79
PJ 86	15,9712	16.404,49
PJ 87	16,6036	17.054,05
PJ 88	16,9286	17.729,18
PJ 89	17,2536	18.431,12
PJ 90	17,5786	19.160,79
PJ 91	17,9036	19.919,32
PJ 92	18,2286	20.707,96
PJ 93	18,5536	21.527,81



CARGOS COMISSIONADOS PADRÕES DE VENCIMENTO (RECRUTAMENTO AMPLO E LIMITADO)		
Assistente de Juiz	PJ 51	R\$5.097,23
S04	PJ 61	R\$7.022,18
S03	PJ 69	R\$9.073,76
S02	PJ 77	R\$11.724,58
S01	PJ 81	R\$13.509,83
DGTJ	PJ 93	R\$21.527,81

Carga horária de serviço: 8 horas diárias