

PROPOSTAS PARA O ENCONTRO ESTADUAL DE CARREIRA
DO SISEJUFE – ABRIL/2023

POLÍTICA SALARIAL

PROPOSTA 1:

1.A. ADICIONAL DE TEMPO INTEGRAL E DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

. Fundamento Legal: Lei 8.112/1990, art. 61, VIII.

. Fundamento Moral: A Lei 8.112/1990 proíbe o servidor de participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário – art. 117, X – e normas como, p. ex., o Estatuto da Advocacia – art. 28 -, proíbem os servidores de exercerem profissões relativas às suas formações de nível superior, implicando em situação na qual a administração pública usufrui com exclusividade da força de trabalho.

. Redação:

Lei 11.416/2006:

(...)

Art. 14-A. É instituído o Adicional de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – AQTĐ destinado aos servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário, cuja formação de nível superior exigida para o exercício das atribuições do respectivo cargo seja objeto de incompatibilidades ou impedimentos legais na esfera privada ou por força de regulamento expedido pelo Conselho da Justiça Federal.

§ 1º Considera-se regime de tempo integral e dedicação exclusiva a carga horária semanal estabelecida pelo Conselho da Justiça Federal para o exercício dos cargos das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário.

§ 2º O exercício de atividade do magistério dos ensinos médio e superior pelo servidor não exclui o direito à percepção do AQTĐ.

Art. 14-B. O Adicional de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – AQTD consiste no percentual de 10% (dez por cento) incidente sobre o vencimento básico do servidor.

1.B. Equiparação remuneratória com os analistas do ciclo de gestão do Executivo.

Fundamento Legal: CF/1988, art. 39, § 1º, I, II e III -.

Fundamento Moral: O Poder Judiciário, cuja função precípua é interpretar as leis, deve cumprir a inteligência da Constituição Federal e buscar a qualificação da prestação jurisdicional mediante a extinção da acentuada desvantagem remuneratória entre os analistas do PJU em relação aos analistas do Ciclo de Gestão do Executivo, sobretudo considerando que o final da tabela do PJU não iguala sequer o início das tabelas das carreiras do Poder Executivo.

CAPACITAÇÃO

PROPOSTA 2: ESCOLA DE FORMAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E TREINAMENTO

. Criar escola de formação, aperfeiçoamento e treinamento, nos moldes da ENAP.

. Fundamento Legal: CF/1988, art. 39, § 2º.

. Fundamento Moral: Os servidores do PJU têm o direito - e a administração pública o dever – de serem tratados igualmente, e o Poder Executivo Federal possui autorização, desde a edição da Lei nº 6.871/1980, para instituir com patrimônio próprio e personalidade jurídica de direito privado, nos termos da lei civil, a Fundação Centro de Formação do Servidor Público – FUNCEP, atualmente denominada Fundação Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, que oferece cursos de pós-graduação para cargos do “Ciclo de Gestão do Poder Executivo Federal”.

Obs.: Instituir regra que faça com que a administração convoque, preferencialmente, servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário para atuarem como instrutores remunerados.

ATRIBUIÇÃO DOS CARGOS

PROPOSTA 3:

Designar o servidor analista judiciário ocupante de cargo privativo de bacharel em Direito como da "área jurídica", em vez de "área judiciária".

. Fundamento Moral: (i) o Estatuto da Advocacia – art. 28 -, proíbe o servidor de exercer a profissão de advogado; (ii) os jurisdicionados e a sociedade geral têm o direito de ser informados de que as atribuições legais do cargo de analista judiciário - análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito, bem como elaboração de pareceres jurídicos – são exercidas por profissionais da área jurídica; (iii) os concursos para a magistratura reconhecem como atividade jurídica a exercida com exclusividade por bacharel em Direito, conforme Resolução CNJ 75/2009, art. 59.

. Redação:

Lei 11.416/2006:

(...)

Art. 3º Os cargos efetivos das Carreiras referidas no art. 2º desta Lei são estruturados em Classes e Padrões, na forma do Anexo I desta Lei, de acordo com as seguintes áreas de atividade:

I - área jurídica, compreendendo os serviços realizados privativamente por bacharéis em Direito, abrangendo processamento de feitos, execução de mandados, análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito, bem como elaboração de pareceres jurídicos;

(...)

CARREIRA TÍPICA DE ESTADO

PROPOSTA 4:

Designar o cargo de analista judiciário como carreira "típica de estado".

. Fundamento Legal: O Poder Judiciário é o órgão que possui a função de administrar a lei e a justiça perante a sociedade, decorrendo disso que todos os cargos públicos que integram os respectivos órgãos jurisdicionais e que colaboram para a consecução desse relevante

mister devem ser reconhecidos legalmente, para todos os fins, como integrantes de carreiras típicas de estado, sobretudo pelo fato de serem regidos pelo Regime Jurídico Único – Lei nº 8.112/1990 - e Plano de Carreira - Lei 11.416/2006 – previstos no art. 39 da CF/1988.

. Fundamento Moral: A doutrina caracteriza carreiras "típicas de estado" aquelas atinentes às atividades-fim que permitam o funcionamento institucional dos Poderes da República (Executivo, Legislativo e Judiciário) e das Funções Essenciais previstas na Constituição Federal, como o Ministério Público (art. 127), a Defensoria Pública (art. 134), as Forças Militares (art. 142) e Policiais (art. 144), o Controle Interno (art. 70), etc.

(<https://www.migalhas.com.br/depeso/323613/carreiras-tipicas-de-estado>)

. Redação:

Lei 11.416/2006:

(...)

Art. 1º As Carreiras dos Servidores dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário da União configuram-se como típicas de estado e passam a ser regidas por esta Lei.

APROVAÇÃO - POSSE - EXERCÍCIO

PROPOSTA 5:

. Introduzir nos editais dos concursos para o cargo de analista judiciário "prova de títulos".

. Fundamento Moral: essa proposta visa diferenciar o acesso em relação à carreira de técnico judiciário, em decorrência da alteração do requisito de escolaridade desta para curso de ensino superior.

. Redação:

Lei 11.416/2006:

(...)

Art. 8º São requisitos de escolaridade para ingresso:

(...)

§ 1º Além dos requisitos previstos neste artigo, poderão ser exigidos formação especializada, experiência e registro profissional a serem definidos em regulamento e especificados em edital de concurso.

§ 2º O edital do concurso para ingresso na carreira de analista judiciário conterà obrigatoriamente a etapa prova de títulos, com critérios definidos em regulamento e especificados em edital de concurso.

PROPOSTA 6:

6.A. Criação de coordenadorias descentralizadas de cálculos judiciais em todos os tribunais e subseções judiciárias, sob a chefia/coordenação de um analista judiciário da área de contabilidade, com a incumbência de auxiliar os gabinetes dos magistrados na aplicação aos processos, sobretudo na fase de cumprimento de sentença e nas execuções, do Manual de orientação de procedimentos para os cálculos na Justiça Federal e na expedição dos precatórios e RPVs - art. 3º, I, da Lei 11.416/2006 e art. 149 do CPC/2015 -.

6.B. Criação de coordenadorias descentralizadas de apoio jurídico aos gabinetes dos magistrados, sob a chefia/coordenação de um analista judiciário área jurídica, onde seriam lotados analistas dessa área com a atribuição de produzir as minutas dos atos processuais do juiz – arts. 203, 204 e 205 do CPC/2015 e CPP –.

. Fundamento Legal: Lei 11.416/2006, art. 4º, I.

. Fundamento Moral: A profissionalização dos trabalhadores públicos é uma exigência da sociedade, tanto quanto evitar-se o desvio de função, causador de constrangimentos pessoais e à coletividade.

**PASSE A PÁGINA E VISUALIZE
O PRÓXIMO DOCUMENTO.**



SISEJUFE
SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS
FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

PROPOSTA PARA O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DOS SERVIDORES DOS QUADRO DO PODER JUDICIÁRIO

Proponente: Agenor Angelo Pinheiro Burla, Analista Judiciário/Contador

1- Quadro de Pessoal

- a- Analista Judiciário: todos os cargos serão identificados como analistas judiciários. Contudo, portarão identidades profissionais e crachás correspondentes aos cargos ocupados.

Áreas/Denominação

Judiciária: Consultor Judiciário/Oficial de Justiça Avaliador Federal, Inspetor de Polícia Judicial

Apoio especializado: Médico/Dentista, Contador/Engenheiro, etc.

Administrativa: Analista Judiciário

- b- Técnico Judiciário: todos os cargos serão identificados como analistas judiciários. Contudo, portarão identidades profissionais e crachás correspondentes aos cargos ocupados.

Áreas/Denominação

Judiciária: Agente de Polícia Judicial

Apoio especializado: Técnico de Telefonia, Técnico de Informática e etc.

Administrativa: Técnico Judiciário

- c- Auxiliar Judiciário

2- Composição da Remuneração

Subsídio

Adicional de Tempo de Serviço

Adicional de Capacitação

Adicional de Qualificação

Adicional de Especialidade

VPNI

Outros Adicionais

3- Tabela de Subsídio

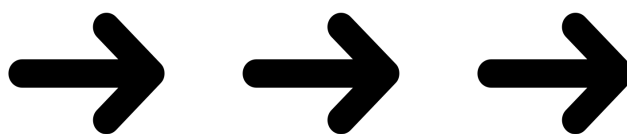
Esclarecimentos:

- a- A gratificação por atividade judiciária e o vencimento básico serão incorporados pelo Subsídio.
- b- Como a tabela proposta (Sugestão do Ednilson) contempla 20 níveis, em substituição aos treze anteriores, os servidores, ativo e inativos com paridade (sugestão do João Victor), terão seus subsídios ajustados ao tempo de serviço no judiciário, considerando que em vinte anos atingiriam o topo da carreira.

Tabela sugerida		
A	1	R\$ 14.852,66
	2	R\$ 15.448,22
	3	R\$ 15.907,18
	4	R\$ 16.805,38
	5	R\$ 17.305,01
B	6	R\$ 18.256,00
	7	R\$ 18.306,00
	8	R\$ 18.745,76
	9	R\$ 19.874,28
	10	R\$ 20.534,81
C	11	R\$ 21.534,81
	12	R\$ 22.283,81
	13	R\$ 23.063,81
	14	R\$ 23.813,81
	15	R\$ 24.561,81
D	16	R\$ 25.562,06
	17	R\$ 26.362,06
	18	R\$ 27.162,06
	19	R\$ 27.962,06
	20	R\$ 28.649,01

- 4- Adicional por Tempo de Serviço nos mesmos moldes concedidos aos juízes pelo Conselho da Justiça Federal, propiciando, como ocorreu com eles, o ajuste da remuneração.
- 5- Adicional de Capacitação: Incorporação da proposta encaminhada pelo sindicato.
- 6- Adicional de Qualificação: Incorporação da proposta apresentada pelo CONAN, acrescida da ideia de 2 pós-graduações = mestrado, 3 pós-graduações = 1 mestrado + 1 pós-graduação = doutorado.
Obs.: Não deverá haver restrição na apresentação das pós-graduações, uma vez que no Poder Judiciário tramitam temas de toda natureza, o que torna importante todo conhecimento auferido, motivo semelhante utilizado para contratar analistas com diversas especialidades para a área administrativa.
- 7- Adicional de Especialidade, para os cargos de apoio especializado, de nível médio e superior, nos mesmos moldes e percentuais criados para os Oficiais de Justiça e Agentes de Polícia Judicial.
- 8- VPNI- manutenção dos critérios em vigor, garantindo os direitos adquiridos.
- 9- Outros adicionais: aplicação dos adicionais relacionados às atividades profissionais em exercício na Justiça Federal, tais como, Periculosidade, Insalubridade e etc., em conformidade com os dispositivos presentes na legislação trabalhista, garantindo isonomia entre os profissionais de mesma especialidade.
- 10- Os profissionais de apoio especializado atuaram subsidiariamente como peritos no universo de suas especialidades em processos judiciais.

**PASSE A PÁGINA E VISUALIZE
O PRÓXIMO DOCUMENTO.**



SISEJUFE
SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS
FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Instituição de Gratificação por Dedicção Exclusiva (GDE)

Proponente: Edenilson Farias

Objetivo: a Gratificação por Dedicção

Exclusiva visa remunerar o desempenho de atividade profissional exclusiva dos servidores formados em Direito e que atuam no Poder Judiciário da União. Como se sabe, ao contrário dos demais servidores do PJU, os Analistas Judiciários da Área Judiciária, cujo requisito de escolaridade para o ingresso no cargo consiste no bacharelado em Direito, não podem exercer qualquer outra atividade remunerada na área jurídica.

Como se sabe, é incompatível com o exercício da advocacia, atividade típica por excelência dos bacharéis em Direito, o exercício de cargos ou funções vinculados direta ou indiretamente a qualquer órgão do Poder Judiciário (art. 28, IV, do Estatuto da OAB). Em outras palavras, ao Analista Judiciário da área judiciária é vedado o exercício total da advocacia, o que compreende não apenas a postulação em juízo, como também qualquer atividade de consultoria, assessoria e direção jurídicas fora do PJU. Nesse sentido, enquanto um Analista Judiciário médico pode exercer a medicina em âmbito privado e um Analista de TI pode prestar serviços a uma empresa privada (respeitadas, por óbvio, as restrições gerais da Lei n. 8.112 e respectivos Códigos de Ética dos tribunais), o Analista Judiciário da área judiciária é proibido de exercer qualquer outra atividade na área da sua formação profissional, exceto a docência, para o que se exige frequentemente o título de mestre ou doutor.

Além disso, também é vedado ao servidor da área jurídica o exercício das atividades de Árbitro, Mediador extrajudicial, Perícia, Dispute Board e congêneres, conforme decisões e orientações provenientes do Conselho Nacional de Justiça. Não por outra razão, o PJU perde todos os anos diversos servidores da área jurídica para carreiras mais bem remuneradas ou que não estão sujeitas a restrições profissionais dessa natureza. Tampouco parece crível que o Congresso Nacional ou o Supremo Tribunal Federal avalizem a possibilidade de os Analistas exercerem a advocacia, sobretudo em vista de recente precedente do STF que declarou a inconstitucionalidade da lei que alterou o Estatuto da OAB para permitir o exercício da advocacia em causa própria por Policiais e Militares.

Desse modo, propõe-se a instituição de Gratificação destinada a recompensar o servidor que, em decorrência do regime jurídico especial a que está sujeita a sua profissão, está obrigado a prestar serviços profissionais exclusivamente ao PJU, em prejuízo à possibilidade de ter outras fontes de rendas decorrentes do exercício profissional do Direito.

Como ficaria a proposta:

Lei 11.416/2006

Art. 14-A. É instituída a Gratificação por Dedicção Exclusiva (GDE) aos servidores do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário da União cujo ingresso na carreira exija o bacharelado em Direito.

§1º. A gratificação de que trata este artigo corresponde a 35% (cinquenta por cento) do vencimento básico do servidor.

§2º. Também terá direito à percepção da Gratificação por Dedicção Exclusiva (GDE) o servidor do Poder Judiciário da União cujas atribuições sejam incompatíveis com o exercício profissional na esfera privada em razão de dispositivo legal, bem assim de orientação ou ato

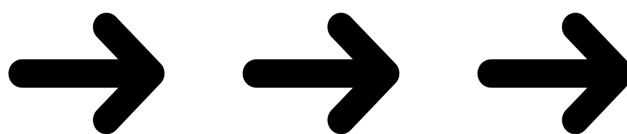
normativo expedido pelo Conselho Nacional de Justiça, pelo Conselho da Justiça Federal, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho ou pelos tribunais do Poder Judiciário da União.

§3º. A percepção da Gratificação por Dedicção Exclusiva (GDE) é incompatível com a realização de qualquer outra atividade remunerada, pública ou privada, eventual ou contínua, sob pena de suspensão do pagamento indevido da gratificação.

§4º. O Regime de Dedicção Exclusiva previsto nesta lei não impede o exercício da docência e a acumulação autorizada de cargos, empregos ou funções, nos termos da Constituição Federal, desde que haja compatibilidade de horários.

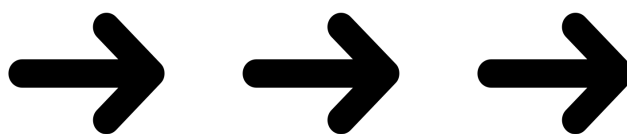
§5º. A Gratificação por Dedicção Exclusiva (GDE) é inacumulável com as gratificações de que tratam o artigo 16 e o artigo 17 desta lei.

**PASSE A PÁGINA E VISUALIZE
O PRÓXIMO DOCUMENTO.**



SISEJUFE
SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS
FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

**PASSE A PÁGINA E VISUALIZE
O PRÓXIMO DOCUMENTO.**



SISEJUFE
SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS
FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

PROPOSTA PARA NOVO PCCS DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO (PJU)

PROPOSTA 1: Step de 3,5% por padrão funcional e 4% na mudança de classe e no padrão D20

- Elevação do quantitativo dos padrões funcionais (de 13 para 20);
- Sobreposição de padrões entre os cargos de Técnico Judiciário e Analista Judiciário;
- Reenquadramento dos servidores ativos para os novos padrões funcionais, permitindo a progressão anual, de acordo com o tempo de serviço;
- Reenquadramento dos servidores inativos que tiveram assegurada a paridade com servidores ativos, de acordo com o tempo de serviço;
- Elevação dos percentuais relativos aos Adicionais de Qualificação (não cumulativos):
 - a) 1 Pós-Graduação Lato Senso: 10% do VB
 - b) 2 Pós-Graduações Lato Senso (Áreas Diretas) ou Mestrado: 15% do VB
 - c) 3 Pós-Graduações Lato Senso (Áreas Diretas) ou Doutorado: 20% do VB
- Elevação dos percentuais relativos aos Cursos de Treinamento (de 3% para 5%, observado o aumento proporcional da carga horária exigida, a exemplo do MPU

Proponente: João Victor Albuquerque – TRT/RJ

**PASSE A PÁGINA E VISUALIZE
O PRÓXIMO DOCUMENTO.**



SISEJUFE
SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS
FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

PROPOSTA

Proponente: Glauce Rangel

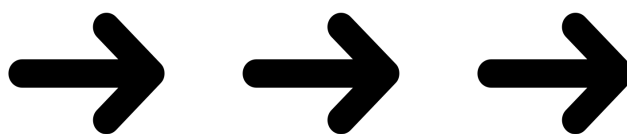
Objeto:

Art. 15 da Lei 11416/06.

O Adicional de Qualificação – AQ incidirá sobre o vencimento básico do servidor, da seguinte forma:

15% (quinze por cento) em se tratando de 1 (um) Certificado de Especialização e um diploma que ateste um segundo curso superior relacionado diretamente à atividade ou ao cargo em exercício;

**PASSE A PÁGINA E VISUALIZE
O PRÓXIMO DOCUMENTO.**



SISEJUFE
SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS
FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

PROPOSTAS PARA O ENCONTRO ESTADUAL DE CARREIRA DO SISEJUFE-RJ -ABRIL DE 2023

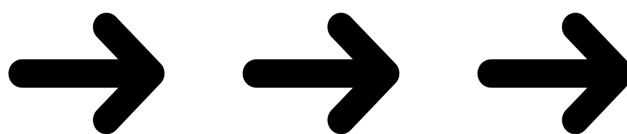
(Vera Lúcia Pinheiro dos Santos)

1. Ratifico as Propostas aprovadas no CONGREJUFE e CONAN;
2. Ratifico as Propostas dos Analistas Judiciários do Cargo Oficial de Justiça Avaliador Federal apresentadas no XIII ENCONTRO DO COJAF (Coletivo dos Oficiais de Justiça Avaliadores Federais) na FENAJUFE;
3. Carreira Típica de Estado para todos os cargos do Judiciário;
4. Fiquem explícitas nas redações as atribuições das funções dos cargos para evitar desvio de ou usurpação de função;
5. Normatizar o uso da Inteligência Artificial para evitar substituição desordenada de Servidores com perda de Postos de trabalho;
6. Reenquadramento justo dos Aposentados, INTEGRALIDADE e PARIDADE (não esquecendo ninguém).
7. As Propostas do Núcleo de Pessoas com Deficiência do SISEJUFE-RJ.que tratam também da Aposentadoria Especial conforme legislação específica;
8. Seminários e Cursos em parceria com os Tribunais e FENAJUFE com a elaboração conjunta de um conteúdo programático (grade curricular) Realizar

enquete entre os Servidores para saber quais seminários e Cursos têm interesse. A Escola do Judiciário criada no CONGREJUFE do ano passado teriam os Cursos reconhecidos pelos Tribunais para treinamento dos Servidores para percepção dos AQ's;

9. Realização de um Seminário sobre SUBSÍDIO, discussão recorrente, daí o tema seria SUBSÍDIO, cabendo as sugestões: SUBSIDIO, MELHOR OU PIOR PARA AGENTES PÚBLICOS OU SERVIDORES PÚBLICOS ou IMPACTOS NOS PROVENTOS PAGOS POR SUBSÍDIO AO SERVIDOR PÚBLICO ATIVO E INATIVO DO JUDICIÁRIO FEDERAL.

**PASSE A PÁGINA E VISUALIZE
O PRÓXIMO DOCUMENTO.**



SISEJUFE
SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS
FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

PROPONENTE	ALDENIR ACIMEN DE MORAES,
CARGO / TRIBUNAL	ANALISTA JUDICIÁRIO / TRE-RJ
RESUMO DO CONTEÚDO	Minuta de ofício a ser encaminhado pela Fenajufe aos Presidentes dos Tribunais Superiores, solicitando dados que possam embasar análises qualitativas quanto ao quantitativo da força de trabalho e custos associados no Poder Judiciário da União e Ministério Público da União

Ofício n. XXX

Brasília, XX de abril de 2023

à Sua excelência o Senhor
Ministro XXXX
Presidente do [Nome do Tribunal Superior]
Nesta

Assunto: Solicitação de informações para subsidiar trabalhos no Grupo de Carreira

A **Fenajufe - Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União**, entidade sindical superior que congrega 26 vinte e seis sindicatos em todo território nacional, legítima representante sindical dos mais vel servidores junto a estes segmentos, com fundamento no artigo 1.111 da Constituição da República) vem à presença de Vossa Excelência, considerando a necessidade de qualificar as discussões que acontecem no **Fórum Permanente de Gestão de Carreira do CNJ** com dados orçamentários e de pessoal, de modo a construir propostas consistentes, com base em análises quantitativas e qualitativas, para projetos de lei que envolvam a carreira dos servidores do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União, dentro dos limites legais para exercícios futuros,
solicitar, junto às áreas de **Orçamento e Pessoal** dos Órgãos que compõem o Poder Judiciário da União e Ministério Público da União

- Quantitativo de servidores de cada tribunal **por segmento de carreira** (Analistas, Técnicos, Oficiais, Agentes, etc.)

- Quantitativo de servidores, **por segmento**, da área fim e da área meio.
- Quantitativo de servidores **de cada tribunal** com especialidade e sem especialidade.
- Quantitativo de servidores **de cada tribunal** que ainda estão na ativa e os que já estão aposentados?
- Quantitativo de servidores **de cada tribunal** já estão em situação de receber Abono de Permanência, ou seja, já podem se aposentar de imediato, com impactos imediatos para a qualidade do serviço prestado?
- Quantitativo de servidores **por segmento de carreira** (Analistas, Técnicos, Oficiais, Agentes, etc.) que ocupam cargos de chefia, recebendo CJs ou FCs.
- Quantitativo do orçamento destinado ao gasto, **por tribunal**, com a folha de pessoal, com segmentação preferencial por carreira (Analistas, Técnicos, Oficiais, Agentes, etc.)
- Quantitativo de servidores que já se encontram no fim da carreira (nível C13 no PJU nível XX no MPU), com segmentação preferencial por carreira (Analistas, Técnicos, Agentes, etc.)
- Quantitativo de cargos **vagos, por tribunal**, com segmentação preferencial por carreira (Analistas, Técnicos, Agentes, etc.)
- etc.

Ressalte-se que, após a obtenção das informações solicitadas, a Fenajufe busca construir um **painel informativo**, atualizado periodicamente, em seu site (www.fenajufe.org.br), para consulta de servidores e todos aqueles que buscam maior transparência sobre aspectos de gestão de pessoal e orçamentária no PJU e MPU.

**PASSE A PÁGINA E VISUALIZE
O PRÓXIMO DOCUMENTO.**



SISEJUFE
SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS
FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Propostas para a valorização do cargo de Analista Judiciário do PJU

Por: Ednilson Simas Farias (AJAJ – TRF2)

1. Inserir especialidade para os cargos AJAJ (Analista Judiciário – Área Judiciária) e AJAA (Analista Judiciário – área administrativa), hoje entendidos como cargos sem especialidade.

Objetivo: equiparar a disciplina jurídica do AJAJ e do AJAA aos demais cargos de Analistas, que possuem especialidade, inclusive os Oficiais de Justiça; promover a valorização simbólica do cargo; aproximar o tratamento normativo da nomenclatura do cargo àquele previsto para o MPU (Analista do MP – Direito); permitir melhor identificação dos analistas que atuam na atividade-fim do PJU; ausência de impacto orçamentário.

Como ficará:

Cargo	Área	Especialidade
Analista Judiciário	Judiciária	Assessor Jurídico
Analista Judiciário	Administrativa	Administrativa

2. Descrição adequada das atividades desempenhadas pelos Analistas Judiciários – Assessor Jurídico e pelos Analistas Judiciários – especialidade administrativa

Objetivo: atualizar as atribuições do cargo para contemplar as atividades efetivamente realizadas no cotidiano do PJU; contemplar as atividades de maior complexidade e de supervisão técnica; vincular o Analista Judiciário – assessor jurídico ao desempenho de atividades inerentes à área judicial, afastando a possibilidade de desvio de função para lotação em áreas administrativas, ressalvada por óbvio a designação ou nomeação para FC ou CJ; correlacionar as atribuições dos Analista Judiciários em geral com as atribuições das carreiras em relação às quais se pretende obter maior isonomia salarial, de modo a destravar eventuais obstáculos ao pleito que sejam baseados na diferença entre as carreiras.

Como ficará:

Alteração das atribuições de **Analista Judiciário – Área Judiciária (Consultor Judiciário)** (Portaria Conjunta nº 3, de 31 maio de 2007):

prestar consultoria e assessoramento jurídico, de nível superior especializado nas diversas áreas do conhecimento jurídico e de elevado grau de complexidade, aos órgãos do Poder Judiciário da União; elaborar estudos técnicos, laudos, pareceres, informações jurídicas e minutas de despachos, decisões, sentenças, relatórios, votos e acórdãos, para avaliação e deliberação do magistrado ao qual esteja vinculado; planejar, organizar, coordenar, supervisionar e acompanhar a execução das atividades de assessoramento jurídico aos órgãos do Poder Judiciário da União, ressalvadas as atribuições exclusivas de cargos em comissão; acompanhar e supervisionar a execução de planos, programas e projetos relativos à gestão de processos, de acervo processual e de metas da respectiva unidade judicial; análise e pesquisa de legislação, de doutrina e de jurisprudência nos vários ramos do Direito; participação no planejamento das atividades de aprimoramento técnico-profissional e científico do corpo de Consultores Judiciários e demais servidores no exercício da atividade de assessoramento jurídico.

- Alteração das atribuições de **Analista Judiciário – Área Administrativa – especialidade administrativa** (Portaria Conjunta nº 3, de 31 maio de 2007):

assessoramento e execução de atividades administrativas, de nível superior especializado e de elevada complexidade técnica; planejamento, formulação, organização, coordenação, gestão, supervisão, implementação, acompanhamento, controle e avaliação nas áreas relacionadas à gestão estratégica; de pessoas; de processos; de recursos materiais e patrimoniais; desenvolvimento organizacional; orçamentários e financeiros; licitações e contratos; controle interno e auditoria; segurança de dignitários e de pessoas, de bens materiais e patrimoniais, da informação e funções relacionadas a transporte; elaboração de laudos, de pareceres e de informações; governança corporativa e controle interno; realizar pesquisas, análises, instruções processuais e relatórios em matéria administrativa; participar de auditorias e perícias; realizar a fiscalização técnica de contratos; desempenhar outras atividades correlatas.

Fontes de inspiração: Atribuições dos (i) Analistas do Banco Central; (ii) Especialistas em Regulação; e (iii) Consultores da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.

3. Modernização do processo de seleção, via concurso público, dos analistas judiciários

Objetivo: modernizar o processo de seleção dos analistas judiciários de modo a selecionar candidatos mais preparados e aptos ao exercício da atividade, que disponham das competências mínimas necessárias para o desempenho das funções inerentes ao cargo, aproximando-o do regime seletivo aplicável a cargos similares da Administração Pública.

Como ficaria:

- a) Concurso público composto de provas (classificatórias e eliminatórias, como é hoje) e títulos (apenas classificatórias).
- b) **Previsão expressa de segunda fase**, composta por questões discursivas (a maioria dos concursos para Analista do PJU já prevê prova discursiva – vejam-se as últimas provas para o TRF3, TRF4 e TRF2).
- c) Para o cargo de Analista Judiciário – Assessor Jurídico, a possibilidade de a segunda fase do concurso ser composta de questões discursivas e/OU uma peça técnica (decisão, sentença ou voto), respeitada o grau de complexidade inerente ao cargo. Ressalte-se que a confecção de peça técnica é exigida por boa parte dos concursos próprios da área jurídica, até mesmo para procurador de pequenos municípios.

Em resumo, o concurso seria composto por três fases: prova objetiva; prova discursiva; prova de títulos, sendo as duas primeiras classificatórias e eliminatórias e a última apenas classificatória.

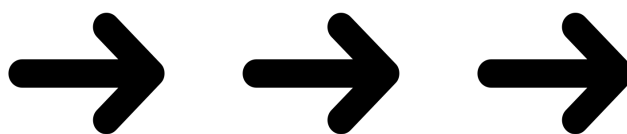
4. Proposta de tabela remuneratória para o cargo de Analista do PJU

Objetivo: reestruturação geral na tabela remuneratória contemplando todos os padrões remuneratórios, de forma a reduzir o impacto orçamentária (maior parte dos servidores está no final da carreira) e promover engajamento político na luta pela aprovação da reestruturação, sem deixar de alcançar o mesmo reajuste final pretendido. Além disso, busca-se evitar o que poderia ser visto como uma forma de elitização da reestruturação remuneratória da carreira, caso essa reestruturação alcançasse apenas os servidores do C13.

Tabela proposta:

		Tabela sugerida		Step	Tabela atual	Diferença entre os padrões da tabela atual e os da tabela sugerida
A	1	R\$ 14.852,66		Não aplicável	R\$ 14.852,66	Sem alteração
	2	R\$ 15.448,22		R\$ 595,56	R\$ 15.298,22	R\$ 150,00
	3	R\$ 15.907,18		R\$ 458,95	R\$ 15.757,18	R\$ 150,00
	4	R\$ 16.805,38		R\$ 898,20	R\$ 16.655,38	R\$ 150,00
	5	R\$ 17.305,01		R\$ 499,63	R\$ 17.155,01	R\$ 150,00
B	6	R\$ 18.256,00		R\$ 950,99	R\$ 17.669,66	R\$ 586,34
	7	R\$ 18.306,00		R\$ 50,00	R\$ 18.199,75	R\$ 106,25
	8	R\$ 18.745,76		R\$ 439,76	R\$ 18.745,75	R\$ 0,01
	9	R\$ 19.874,28 *		R\$ 1.128,52	R\$ 19.814,28	R\$ 60,00
	10	R\$ 20.534,81		R\$ 660,53	R\$ 20.408,69	R\$ 126,12
C	11	R\$ 21.534,81		R\$ 1.000,00	R\$ 21.020,95	R\$ 513,86
	12	R\$ 22.283,81		R\$ 749,00	R\$ 21.651,58	R\$ 632,23
	13	R\$ 23.063,81		R\$ 780,00	R\$ 22.301,14	R\$ 762,67
	14	R\$ 23.813,81		R\$ 750,00	Inexistente	Inaplicável
	15	R\$ 24.561,81		R\$ 748,00	Inexistente	Inaplicável
D	16	R\$ 25.562,06		R\$ 1.000,25	Inexistente	Inaplicável
	17	R\$ 26.362,06		R\$ 800,00	Inexistente	Inaplicável
	18	R\$ 27.162,06		R\$ 800,00	Inexistente	Inaplicável
	19	R\$ 27.962,06		R\$ 800,00	Inexistente	Inaplicável
	20	R\$ 28.649,01		R\$ 686,95	Inexistente	Inaplicável
						* Por razões históricas, o padrão B9 apresenta um step elevado, o que é difícil de contornar sem que haja perda remuneratória. Assim, buscou-se manter o mesmo valor da tabela atual para evitar prejuízo ao servidor que estiver nesse padrão.
						Observação: a tabela proposta visa reduzir o impacto maior que seria causado pelos padrões C14 a D19, diluindo o reajuste nos padrões iniciais, sem, contudo, prejudicar a pretensão de sobreposição de tabelas. Além disso, buscou-se concentrar os maiores steps na passagem de classes (A para B; B para C; C para D).

**PASSE A PÁGINA E VISUALIZE
O PRÓXIMO DOCUMENTO.**



SISEJUFE
SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS
FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

PROPOSTAS PARA O ENCONTRO NACIONAL DE CARREIRA DA FENAJUFE

- Unificação das Carreiras e valorização dos cargos e especialidades.
- Recomposição da força de trabalho, com a abertura de concursos públicos de forma periódica, a partir das demandas levantadas pelo dimensionamento real da defasagem do quadro de pessoal;
- Criação da área de Polícia Judicial
- Criação da área de Tecnologia e Informação
- Buscar a criação de novas especialidade alinhadas com as diretrizes do CNJ e TCU
- Atualização das atribuições e competências do cargo de Analista Judiciário em todas as suas áreas;
- Estabelecer a possibilidade de mobilidade horizontal entre áreas, dentro de cada cargo do PJU e MPU, exceto onde as especificidades da área vedam, a partir de critérios técnicos a serem pensados pela Fenajufe e pelos sindicatos filiados;
- Lutar contra a terceirização em todas as áreas, em especial no campo de TI;
- Fim da Residência Jurídica – instrumento de precarização do trabalho no Judiciário.
-

ACESSO E DESENVOLVIMENTO

Introdução do critério de pontuação de títulos (prova de títulos) no concurso para Analista, para diferenciação no acesso entre os cargos de analista e cargo de técnico, sendo ambos de nível superior;

Arquivamento da ADI 7338 para consolidar o Nível Superior como requisito do Cargo de Técnico Judiciário.

- Criação de Programa Nacional Permanente de Formação, Capacitação e Treinamento que estructure as diretrizes de capacitação da carreira, voltadas para as áreas de atuação do Poder Judiciário, seus macrodesafios e processos de trabalho.
- Promover ações de colaboração e convenio junto às Escolas de Governo tais como a ENAP, Universidades Públicas, Universidades Corporativas, Entidades de Formação, Qualificação e Aperfeiçoamento de servidores

públicos nacionais e internacionais que coadunem com as demandas de qualificação e desenvolvimento do quadro de servidores do PJU.

- Criação de uma Escola Nacional de Qualificação e Desenvolvimento do Quadro de Servidores do PJU, com percentual de recursos orçamentários previstos na Lei da Carreira, que possibilite a sustentação do Programa Nacional Permanente de Formação, Capacitação e Treinamento, voltado para todos os cargos, áreas e especialidades.
- Implantação e/ou fortalecimento de Escolas Judiciais vinculadas à Escola Nacional e ao Programa Nacional Permanente de Formação, Capacitação e Treinamento do Quadro de Pessoal do PJU.
- Aumento padrões de vencimento na carreira, de 13 para 20 padrões, com inclusão de mais uma classe, em razão do aumento do tempo para aposentadoria, garantindo o desenvolvimento permanente até o final da vida laboral.
- introdução do critério de pontuação de títulos (prova de títulos) no concurso para Analista, para diferenciação no acesso entre os cargos de analista e cargo de técnico, sendo ambos de nível superior
- Reenquadramento por tempo de serviço de ativos e aposentados.
- Criação de Adicional por Tempo de Permanência -
- Ampliação do valor percentuais de AQT para 5%
- Ampliação dos valores percentuais de AQ: Graduação: 7,5% Especialização (10%); Mestrado (15%), Doutorado (20%);
- Garantia da manutenção dos 5% de AQ de Graduação para o cargo de técnico judiciário, com as seguintes emendas:

“art.14.

§ 6º O adicional também é devido ao Técnico Judiciário portador de diploma de curso superior, cujo ingresso no cargo deu-se antes da mudança de exigência de escolaridade para nível superior;

----- ”

NR

“Art. 15. - -----

VI – 5% (cinco por cento) para os Técnicos Judiciários portadores de diploma de curso superior, cujo ingresso no cargo deu-se antes da mudança de exigência de escolaridade para nível superior” NR

- Propor equivalência das seguintes certificações, para fins de adicional de qualificação:
 1. Conclusão de 2 (dois) Cursos de Especialização de Pós-Graduação Lato Senso com o título de Mestre.
 2. Conclusão de 3 (três) Cursos de Especialização de Pós-Graduação Lato Senso com o título de Doutor.
 3. Propõe-se, ainda, a exemplo da previsão constante na Lei nº 13.316/16, que trata dos servidores do MPU, a alteração do inciso V do art. 15 da Lei nº 11.416/06 para fins de adoção do percentual de até 5% para 240 horas de Ações de Treinamento.

POLICIA JUDICIAL

- Incluir emendas ao PL 2447/2022, que regulamenta a Polícia Judicial, visando suprimir a vinculação da percepção da GAS ao Programa de Capacitação Continuada.
- Criação da área de atividade específica de Polícia Judicial.
- Elaboração e publicação de portaria conjunta contendo as competências, atribuições, e atividades inerentes à área de Polícia Judicial, bem como as normatizações sobre o programa de capacitação e qualificação específico da polícia judicial, nos termos da proposta apresentada pela Fenajufe ao Fórum de Carreira e Gestão de Pessoas do CNJ.
- Principais emendas ao PL 2447/2022 são:

“Art. 9º O desenvolvimento dos servidores nos cargos de provimento efetivo das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário dar-se-á mediante progressão funcional e promoção.

■-----

§ 3º Aos ocupantes dos cargos descritos no § 2º do Art. 4º desta Lei, é obrigatória a participação em curso de capacitação anual, com finalidade de desenvolvimento policial contínuo, progressão e promoção funcionais, sem prejuízo das ações de capacitação ao longo da carreira.

§ 4º O servidor será dispensado da participação do programa de capacitação anual nos seguintes casos:

I - Em estado de gravidez comprovado por inspeção médica oficial do Tribunal;

II - Em gozo de licença à gestante, conforme art. 207 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

III - Com incapacidade física temporária comprovada por junta médica oficial do tribunal.

IV- Servidores acima de 55 anos, no caso do TAF;

§ 5º A reprovação ou não participação implicará na realização de outro curso pelo servidor, às suas expensas, desde que aprovado pelo respectivo tribunal;" [NR]

- Art. 17.

§ 3º REVOGADO”

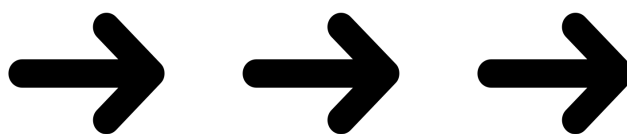
§ 3º Os programas de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento da Polícia Judicial serão ofertados por meio de programas nacional e regional de educação continuada de caráter permanente, estabelecidos por regulamentação específica complementar a esta Lei.” [NR]

POLÍTICA SALARIAL

- Aumento padrões de vencimento na carreira, de 13 para 20 padrões, com inclusão de mais uma classe, em razão do aumento do tempo para aposentadoria, garantindo o desenvolvimento permanente até o final da vida laboral.
- Reenquadramento por tempo de serviço de ativos e aposentados.
- Criação de Adicional por Tempo de Permanência .
- Ampliação do valor percentuais de AQT para 5%.
- Ampliação dos valores percentuais de AQ: Especialização (10%); Mestrado (15%), Doutorado (20%).
- Ampliar a superposição parcial entre as tabelas de técnico e analista, tendo como parâmetro a superposição de 7 padrões ou, no mínimo, a retomada da superposição da tabela da Lei 9421/1996 (PCS1) de forma a reduzir ou eliminar o fosso salarial entre os cargos no PJU.

- Equiparação da remuneração com “Ciclo de Gestão do Poder Executivo”, Câmara e Senado.
- Luta pela definição da data-base para reajuste anual das tabelas dos servidores do Poder Judiciário.

**PASSE A PÁGINA E VISUALIZE
O PRÓXIMO DOCUMENTO.**



SISEJUFE
SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS
FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA 100 - 95 - 85 (BUSCA DA CARREIRA IDEAL CONFORME FALADO POR ROBERTO POLICARPO NA REUNIÃO DO SINTRAJUF/CE – 11/04/2023)

MINHA PROPOSTA É DIVIDIR A CARREIRA EM TRÊS GRUPOS (100-95-85):

1 -**OFICIAIS DE JUSTIÇA** (Fusão do vencimento básico com a GAE, fazendo surgir um novo valor de vencimento) + GAJ = **REMUNERAÇÃO PARADIGMA DOS SERVIDORES DO PJU - 100 %**

Obs: indenização de transporte mantida normalmente.

2 -**DEMAIS ANALISTAS JUDICIÁRIOS – 95 % da remuneração paradigma.**

3 -**DEMAIS TÉCNICOS JUDICIÁRIOS – 85% sobre a remuneração paradigma.**

A intenção não é formalizar um percentual explícito descrito por extenso na lei, mas estabelecer parâmetros mais isonômicos que fomentem a união de todos em torno de uma remuneração menos dispersa e justa para todos.

Veja que essa proposta, além de tornar a carreira mais coesa em termos remuneratórios, resolveria o problema da precariedade da GAS para os policiais judiciais, já que essa estrutura remuneratória permitiria um vencimento com valores superiores ao da própria GAS somado ao antigo vencimento. Ademais, haveria o benefício de tais valores serem levados para aposentadoria. Não é o fim da GAS, é a transformação dessa gratificação em direito perene embutido em valores maiores no próprio vencimento.

Esse movimento de reestruturação da remuneração é muito mais eficiente do que o de incorporação da GAJ ao vencimento, já que as repercussões para a carreira, devido às distinções dos cargos, provocariam mais distorções em razão exatamente daquilo que provocou o aumento desproporcional da GAJ : cargos com gratificações específicas. E num único movimento, repito, resolveríamos o problema da precariedade da GAS de maneira engenhosa, valorização de Técnicos, Analistas internos! E oficiais de justiça com um robusto vencimento seria o paradigma da carreira. São apenas ganhos para todos!

Aqui não se nega a natureza especial das atribuições de policiais e oficiais de justiça do ponto de vista do risco, mas não se pode esquecer que as atividades às quais os servidores internos são submetidos também causam diversas sequelas não extensivas a oficiais e policias: problemas articulares relacionados a movimentos repetitivos (LER), exposição intensa à tela do computador que causam problemas de visão, pressões para cumprimento de metas diversas que provocam afastamentos por questões psicológicas, expedientes regulares e, às vezes, até mesmo invadindo horas de descanso em casa, enfim...

Será que a solução é manter uma corrida de todos os cargos em busca de mais gratificações? Ou será que uma remuneração mais inteligente e garantidora de direitos é a melhor maneira de pensarmos essa nova carreira?

Não se pode usar as especificidades de uns para anular a de outros. Somos servidores do Poder Judiciário da União, todos somos engrenagens importantes para o mister do Poder Judiciário que é fazer Justiça. Devemos começar dentro de casa e promover a correção das distorções, de todas! Essa proposta faz exatamente isso! Como reduzir o abismo sem construir as pontes que vão nos transformar numa carreira mais homogênea, isonômica e justa? Não é isso que queremos para a sociedade?

As atividades que lidam diretamente com o jurisdicionado e seus processos judiciais estão sendo consideradas menos importantes, pois não estão elencadas nas que estão sob o risco de morte e, portanto, não são gratificadas. Repito: a proposta não rebaixa nenhum dos cargos. O foco está na reversão de um processo de segregação que tem trazido valorização para uns em detrimento de outros. Os Técnicos Judiciários sem especialidade e Analistas internos precisam ser observados como elementos essenciais ao funcionamento do PJU. A proposta resolve o problema de todos nós!

Os percentuais são mais importantes que discussão de que quantos padrões estaremos sobrepondo em determinada tabela, pois é a proporção entre as remunerações que importam (100-95-85), essa proporção se encaixaria nos padrões a serem criados.

Os cargos manteriam o status, o vencimento se tornaria mais robusto, não haveria perda remuneratória com a fusão das gratificações para nenhum cargo, a carreira ganharia muito mais unidade e problemas históricos seriam resolvidos: fim da precariedade da GAS e TAF, fim do abismo entre todos os cargos, inclusive entre internos e externos, Analistas e oficiais, Policiais e Técnicos sem especialidade.

Essa proposta tem um espírito. Uma essência que prima pela destruição das injustiças sem que os cargos mais bem remunerados deixem de sê-lo, mas com a valorização dos demais, garantindo, inclusive, direitos para inatividade de policiais. Espero que deem a atenção aos pontos aqui mencionados e entendam que a verdadeira união depende do desenho de carreira que teremos.

FLÁVIO DA ROCHA PREVOT

TÉCNICO JUDICIÁRIO

SUBSEÇÃO JUDICIÁRIA DE RESENDE

**PASSE A PÁGINA E VISUALIZE
O PRÓXIMO DOCUMENTO.**



SISEJUFE
SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS
FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

PROPOSTAS PARA O ENCONTRO ESTADUAL DE CARREIRA
DO SISEJUFE – ABRIL/2023

POLÍTICA SALARIAL

PROPOSTA 1:

1.A. ADICIONAL DE TEMPO INTEGRAL E DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

. Fundamento Legal: Lei 8.112/1990, art. 61, VIII.

. Fundamento Moral: A Lei 8.112/1990 proíbe o servidor de participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário – art. 117, X – e normas como, p. ex., o Estatuto da Advocacia – art. 28 -, proíbem os servidores de exercerem profissões relativas às suas formações de nível superior, implicando em situação na qual a administração pública usufrui com exclusividade da força de trabalho.

. Redação:

Lei 11.416/2006:

(...)

Art. 14-A. É instituído o Adicional de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – AQTĐ destinado aos servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário, cuja formação de nível superior exigida para o exercício das atribuições do respectivo cargo seja objeto de incompatibilidades ou impedimentos legais na esfera privada ou por força de regulamento expedido pelo Conselho da Justiça Federal.

§ 1º Considera-se regime de tempo integral e dedicação exclusiva a carga horária semanal estabelecida pelo Conselho da Justiça Federal para o exercício dos cargos das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário.

§ 2º O exercício de atividade do magistério dos ensinos médio e superior pelo servidor não exclui o direito à percepção do AQTĐ.

Art. 14-B. O Adicional de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – AQTD consiste no percentual de 10% (dez por cento) incidente sobre o vencimento básico do servidor.

1.B. Equiparação remuneratória com os analistas do ciclo de gestão do Executivo.

Fundamento Legal: CF/1988, art. 39, § 1º, I, II e III -.

Fundamento Moral: O Poder Judiciário, cuja função precípua é interpretar as leis, deve cumprir a inteligência da Constituição Federal e buscar a qualificação da prestação jurisdicional mediante a extinção da acentuada desvantagem remuneratória entre os analistas do PJU em relação aos analistas do Ciclo de Gestão do Executivo, sobretudo considerando que o final da tabela do PJU não iguala sequer o início das tabelas das carreiras do Poder Executivo.

CAPACITAÇÃO

PROPOSTA 2: ESCOLA DE FORMAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E TREINAMENTO

. Criar escola de formação, aperfeiçoamento e treinamento, nos moldes da ENAP.

. Fundamento Legal: CF/1988, art. 39, § 2º.

. Fundamento Moral: Os servidores do PJU têm o direito - e a administração pública o dever – de serem tratados igualmente, e o Poder Executivo Federal possui autorização, desde a edição da Lei nº 6.871/1980, para instituir com patrimônio próprio e personalidade jurídica de direito privado, nos termos da lei civil, a Fundação Centro de Formação do Servidor Público – FUNCEP, atualmente denominada Fundação Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, que oferece cursos de pós-graduação para cargos do “Ciclo de Gestão do Poder Executivo Federal”.

Obs.: Instituir regra que faça com que a administração convoque, preferencialmente, servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário para atuarem como instrutores remunerados.

ATRIBUIÇÃO DOS CARGOS

PROPOSTA 3:

Designar o servidor analista judiciário ocupante de cargo privativo de bacharel em Direito como da "área jurídica", em vez de "área judiciária".

. Fundamento Moral: (i) o Estatuto da Advocacia – art. 28 -, proíbe o servidor de exercer a profissão de advogado; (ii) os jurisdicionados e a sociedade geral têm o direito de ser informados de que as atribuições legais do cargo de analista judiciário - análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito, bem como elaboração de pareceres jurídicos – são exercidas por profissionais da área jurídica; (iii) os concursos para a magistratura reconhecem como atividade jurídica a exercida com exclusividade por bacharel em Direito, conforme Resolução CNJ 75/2009, art. 59.

. Redação:

Lei 11.416/2006:

(...)

Art. 3º Os cargos efetivos das Carreiras referidas no art. 2º desta Lei são estruturados em Classes e Padrões, na forma do Anexo I desta Lei, de acordo com as seguintes áreas de atividade:

I - área jurídica, compreendendo os serviços realizados privativamente por bacharéis em Direito, abrangendo processamento de feitos, execução de mandados, análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito, bem como elaboração de pareceres jurídicos;

(...)

CARREIRA TÍPICA DE ESTADO

PROPOSTA 4:

Designar o cargo de analista judiciário como carreira "típica de estado".

. Fundamento Legal: O Poder Judiciário é o órgão que possui a função de administrar a lei e a justiça perante a sociedade, decorrendo disso que todos os cargos públicos que integram os respectivos órgãos jurisdicionais e que colaboram para a consecução desse relevante

mister devem ser reconhecidos legalmente, para todos os fins, como integrantes de carreiras típicas de estado, sobretudo pelo fato de serem regidos pelo Regime Jurídico Único – Lei nº 8.112/1990 - e Plano de Carreira - Lei 11.416/2006 – previstos no art. 39 da CF/1988.

. Fundamento Moral: A doutrina caracteriza carreiras "típicas de estado" aquelas atinentes às atividades-fim que permitam o funcionamento institucional dos Poderes da República (Executivo, Legislativo e Judiciário) e das Funções Essenciais previstas na Constituição Federal, como o Ministério Público (art. 127), a Defensoria Pública (art. 134), as Forças Militares (art. 142) e Policiais (art. 144), o Controle Interno (art. 70), etc.

(<https://www.migalhas.com.br/depeso/323613/carreiras-tipicas-de-estado>)

. Redação:

Lei 11.416/2006:

(...)

Art. 1º As Carreiras dos Servidores dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário da União configuram-se como típicas de estado e passam a ser regidas por esta Lei.

APROVAÇÃO - POSSE - EXERCÍCIO

PROPOSTA 5:

. Introduzir nos editais dos concursos para o cargo de analista judiciário "prova de títulos".

. Fundamento Moral: essa proposta visa diferenciar o acesso em relação à carreira de técnico judiciário, em decorrência da alteração do requisito de escolaridade desta para curso de ensino superior.

. Redação:

Lei 11.416/2006:

(...)

Art. 8º São requisitos de escolaridade para ingresso:

(...)

§ 1º Além dos requisitos previstos neste artigo, poderão ser exigidos formação especializada, experiência e registro profissional a serem definidos em regulamento e especificados em edital de concurso.

§ 2º O edital do concurso para ingresso na carreira de analista judiciário conterà obrigatoriamente a etapa prova de títulos, com critérios definidos em regulamento e especificados em edital de concurso.

PROPOSTA 6:

6.A. Criação de coordenadorias descentralizadas de cálculos judiciais em todos os tribunais e subseções judiciárias, sob a chefia/coordenação de um analista judiciário da área de contabilidade, com a incumbência de auxiliar os gabinetes dos magistrados na aplicação aos processos, sobretudo na fase de cumprimento de sentença e nas execuções, do Manual de orientação de procedimentos para os cálculos na Justiça Federal e na expedição dos precatórios e RPVs - art. 3º, I, da Lei 11.416/2006 e art. 149 do CPC/2015 -.

6.B. Criação de coordenadorias descentralizadas de apoio jurídico aos gabinetes dos magistrados, sob a chefia/coordenação de um analista judiciário área jurídica, onde seriam lotados analistas dessa área com a atribuição de produzir as minutas dos atos processuais do juiz – arts. 203, 204 e 205 do CPC/2015 e CPP –.

. Fundamento Legal: Lei 11.416/2006, art. 4º, I.

. Fundamento Moral: A profissionalização dos trabalhadores públicos é uma exigência da sociedade, tanto quanto evitar-se o desvio de função, causador de constrangimentos pessoais e à coletividade.

**PASSE A PÁGINA E VISUALIZE
O PRÓXIMO DOCUMENTO.**



SISEJUFE
SINDICATO DOS SERVIDORES DAS JUSTIÇAS
FEDERAIS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

PROPOSTA PARA NOVO PCCS DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO (PJU)

PROPOSTA 1: Step de 3,5% por padrão funcional e 4% na mudança de classe e no padrão D20

- Elevação do quantitativo dos padrões funcionais (de 13 para 20);
- Sobreposição de padrões entre os cargos de Técnico Judiciário e Analista Judiciário;
- Reenquadramento dos servidores ativos para os novos padrões funcionais, permitindo a progressão anual, de acordo com o tempo de serviço;
- Reenquadramento dos servidores inativos que tiveram assegurada a paridade com servidores ativos, de acordo com o tempo de serviço;
- Elevação dos percentuais relativos aos Adicionais de Qualificação (não cumulativos):
 - a) 1 Pós-Graduação Lato Senso: 10% do VB
 - b) 2 Pós-Graduações Lato Senso (Áreas Diretas) ou Mestrado: 15% do VB
 - c) 3 Pós-Graduações Lato Senso (Áreas Diretas) ou Doutorado: 20% do VB
- Elevação dos percentuais relativos aos Cursos de Treinamento (de 3% para 5%, observado o aumento proporcional da carga horária exigida, a exemplo do MPU

ANALISTA JUDICIÁRIO: NOVOS PADRÕES / VB+GAJ (valores em Fevereiro/2025)

A1- 14.852,66

A2- 15.298,24

A3- 15.757,18

A4- 16.655,37

A5- 17.155,01

B6- 17.669,67

B7- 18.199,76

B8- 18.745,76

B9- 19.814,27

B10- 20.408,69

C11- 21.020,95 (Exigência de 2,5% de Curso de Treinamento)

C12- 21.651,58

C13- 22.301,13

C14- 23.081,66

C15- 23.889,52

D16- 24.845,10 (Exigência de 2,5% de Curso de Treinamento)

D17- 25.714,67

D18- 26.614,69

D19- 27.546,20

D20- 28.648,05 (Exigência de 5% de Curso de Treinamento)

Diferença entre os valores do D20 e C13: 28,46%