

RESOLUÇÃO DE CARREIRA PARA XXIII PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

(RESOLUÇÃO 61)

Uma proposta de carreira para os trabalhadores do Judiciário Federal para ser efetiva, precisa ser compatível com a concepção de uma instituição pública instituidora de garantia de direitos e o papel social que o Judiciário Federal exerce, sem, no entanto, deixar de buscar os avanços parciais convergentes com o desenho integral da carreira. O debate de um projeto de carreira realizado ao longo de mais de duas décadas pela categoria judiciária nos fóruns estabelecidos pela Fenajufe acumulou premissas e diretrizes robustas, que apresentam elementos estruturantes para avançar na democratização das relações de trabalho, pautar o enfrentamento a terceirização, e avançar em questões importantes do desenvolvimento pleno do servidor na carreira, ampliando as ações na capacitação e qualificação e propondo ferramentas de desenvolvimento que garantam ao servidor o pleno aproveitamento das suas potencialidades e saberes e enfrentamento da diferença salarial entre cargos.

O projeto estratégico de carreira construído e aprovado pela categoria do judiciário federal no ano de 2009, continua sendo uma referência para seguirmos construindo a luta pela modernização da Lei 11.416/2006, e tem por princípios e diretrizes:

I - garantia da qualidade do processo de trabalho que se reflete nas ações e serviços ofertados;

II - os servidores são fundamentais para formulação e execução de políticas públicas que garantam a democratização do acesso à justiça;

III - a garantia da oferta contínua de programas de qualificação profissional que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal, para garantir a qualidade dos serviços públicos oferecidos pelo Poder Judiciário;

IV - a carreira judiciária é o instrumento que, por excelência, organiza e hierarquiza as atribuições dos servidores e institucionaliza programas de desenvolvimento;

V - a elaboração e estabelecimento de mecanismos de reclassificação do servidor na carreira que instituem oportunidades para o desenvolvimento pleno na Carreira Judiciária;

VI – profissionalização em todas as áreas de atividades e atribuições existentes no Poder Judiciário da União, a partir da exclusividade da forma de acesso às mesmas, sendo vedada toda forma de terceirização, flexibilização, precarização nas áreas de atividades, especialidades e atribuições referidas nesta Lei.

Com base nessas premissas apresentamos a seguinte proposta de resolução da carreira para a XXIII Plenária Nacional da Fenajufe como ponto de partida para o aprofundamento dos debates na base:

1 - Nenhum direito a menos – a estruturação da carreira deverá fortalecer a identidade coletiva dos servidores e das servidoras do judiciário federal, sem retirada dos direitos conquistados nas lutas da categoria;

2 - Essencialidade dos cargos efetivos dos Quadros do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União;

Valorização dos Cargos e Especialidades da Carreira

3. Unificação das atuais Carreiras de Auxiliar Judiciário, de Técnico Judiciário e Carreira de

Analista Judiciário em uma única carreira que abrangerá os cargos de Técnico Judiciário e Analista Judiciário, garantido o reenquadramento dos Auxiliares Judiciário que ainda restam no cargo para o cargo de Técnico Judiciário, a transitoriedade entre especialidades ou áreas de atividade e extensão dos benefícios e vantagens da carreira aos aposentados e pensionistas;

4. Recomposição da força de trabalho, com abertura de concursos públicos de forma periódica, a partir das demandas levantadas pelo dimensionamento real da defasagem do quadro de pessoal nos órgãos;

5. Criação da área da Polícia Judicial, área de Tecnologia, Informação e Comunicação, e área de Saúde, via reestruturação da Lei 11.416/2006, via alteração do art. 3º da Lei 11.426/2006;

6. Atualização, via alterações nas Portarias Conjuntas, das competências e atribuições dos cargos de analista judiciário e técnico judiciário em todas as suas áreas, conforme acúmulo já debatido nos últimos fóruns deliberativos (11º Congrejufe e Encontro Nacional de Carreira da Fenajufe) além das contribuições que estão sendo apresentadas desde que não conflitem com tais decisões;

7. Regulamentação das competências, atribuições e política de desenvolvimento e qualificação da polícia judicial em projeto de Lei e em Portaria Conjunta;

8. Inclusão e luta pela aprovação das emendas ao PL 2447/2022, que Regulamenta a Polícia Judicial, para supressão da vinculação da percepção da GAS ao Programa de Capacitação Continuada, através da supressão do § 3º do art. 17 da Lei 11.416/2006;

9. Inclusão nas emendas aos PL 2447/2022 da seguinte redação no Art 17 - § 3º:

“Aos servidores descritos no caput deste artigo poderá ser exigido o regime de escala de trabalho por turnos de revezamento, respeitado o limite máximo de 144 (cento e quarenta e quatro) horas mensais, incluindo dias não úteis e feriados, podendo ainda ser adotada a escala de sobreaviso, remunerada sobre o valor base da última referência do cargo de Inspetor de Polícia Judicial, nos termos de regulamento a ser expedido pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Conselho Nacional de Justiça, sem prejuízo da opção pela remuneração por serviço extraordinário, nos mesmos limites e condições impostas aos demais servidores”.

7. Reiterar o reenquadramento dos Técnicos Judiciários, enquadrados na área administrativa e lotados nas unidades judiciais no exercício direto da atividade judicante na área judiciária;

8. Manutenção das competências e atribuições dos oficiais de justiça em conformidade com a natureza e necessidades do segmento, barrando o avanço do setor privado nas competências e atribuições exercidas pelos ocupantes desse cargo/especialidade;

9. Abertura no Fórum Permanente de Carreiras e Gestão de Pessoas do CNJ do debate da possibilidade de novo cargo para as atividades permanentes de nível médio que não podem mais ser ofertadas no cargo de Técnico Judiciário;

10. Buscar o reenquadramento do Técnico Judiciário – Área Administrativa, cujas atribuições estejam relacionadas às funções de transporte e agente de portaria, na Polícia Judicial;

11. Criação da especialidade JURIDICA para os analistas judiciário – área judiciária”.

Qualificação, Formação e Aperfeiçoamento na Carreira

12. Criação de Programa Nacional Permanente de Formação, Capacitação e Treinamento que estruture as diretrizes de capacitação da carreira, voltadas para as áreas de atuação do Poder Judiciário, seus macrodesafios e processos de trabalho;

13. Criação de uma Escola Nacional de Qualificação e Desenvolvimento do Quadro de Servidores do PJU, com destinação de recursos necessário para esse fim;

14. 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;

15. Promover ações de colaboração e convênio junto às Escolas de Governo tais como a ENAP, Universidades Públicas, 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;

16. Garantia de oferta contínua de programas de qualificação profissional;

17. Mecanismos de reclassificação e desenvolvimento pleno, após formação, na Carreira Judiciária;

18. Vinculação ao Planejamento Estratégico e ao Desenvolvimento Organizacional, buscando um novo desenho na Gestão do Trabalho, com participação efetiva dos servidores na sua construção e atualização;

Política de Valorização e Retribuição da Qualificação e Ações de Treinamento na Carreira:

19. Nivelamento da remuneração com “Ciclo de Gestão do Poder Executivo”, RFB, Câmara e Senado;

20. Ampliar a superposição parcial entre as tabelas de técnico e analista de forma a reduzir a atual diferença salarial entre os cargos no PJU;

21. Luta pela definição da data-base para reajuste anual das tabelas dos servidores do Poder Judiciário;

22. Ampliação do percentual de retribuição das Ações de Capacitação e Treinamento de 3% para 5% o percentual sobre ações de capacitação e treinamento com incorporação aos proventos de aposentadoria;

23. Adicional de Qualificação (AQ) – aumento dos percentuais de qualificação até 30% por acumulação dos percentuais nos termos da regulamentação do Senado;

24. Opção pelo modelo do Senado Federal Nos seguintes termos do Ato do Primeiro Secretário nº 9, de 2012:

I - 13% (treze por cento), para doutorado (máximo de um curso);

II - 10% (dez por cento), para mestrado (máximo de um curso);

III - 8% (oito por cento), para pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas (máximo de dois cursos);

IV - 6,5% (seis e meio por cento), para graduação (máximo de dois cursos), não sendo considerado o curso de graduação que constituir requisito para ingresso no cargo de provimento efetivo, assegurado o cômputo a partir da segunda graduação;

25. Equivalência de titulações, para fins de adicional de qualificação nos seguintes termos:

➤ Conclusão de 2 (dois) Cursos de Especialização de Pós-Graduação Lato Sensu com o título de Mestre.

➤ Conclusão de 3 (três) Cursos de Especialização de Pós-Graduação Lato Sensu com o título de Doutor.

➤ 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.

26. Adicional de Qualificação apurado sobre o maior vencimento básico do cargo de analista para todos os cargos.

Paradigmas para Tabela Salarial a partir das Premissas Congressuais sobre a Carreira:

✓ Equiparação com as carreiras da Receita Federal (Auditor-Fiscal e Analista Tributário), Ciclo de Gestão - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), Analista de Planejamento e Orçamento (APO), Auditor Federal de Finanças e Controle (AFFC) e Analista de Comércio Exterior (ACE), Tribunal de Contas da União (TCU), Senado Federal ou Câmara dos Deputados;

✓ Valorização salarial de todos os cargos com a luta pela garantia mínima da obtenção de recomposição das perdas inflacionárias acumuladas para todos os segmentos do PJU;

✓ Transferência progressiva do valor da GAJ para o VB, assegurando que cada alteração da proporção GAJ+VB na remuneração, seja no mínimo igual ao da sua soma anterior;

- ✓ Adicional de Permanência na Carreira – devido aos servidores que chegam ao último padrão do cargo, e ainda falta tempo para aposentar, mediante processo similar à progressão, o servidor adquire percentual idêntico ao step, aumentando o vencimento básico até o momento da aposentadoria;
- ✓ Construção de critérios objetivos de acesso e dispensa das FCs e CJs;
- ✓ - Buscar a regulamentação e a implementação do adicional de atividade penosa previsto na Lei 8.112/90;
- ✓ Estrutura da malha salarial com superposição de 5 a 7 padrões entre a tabela de técnico e a de analista;
- ✓ Aplicação dos mesmos efeitos da tabela para ativos, aposentados e pensionistas;
- ✓ Manutenção dos 13 padrões;
- ✓ Manutenção dos direitos adquiridos e das gratificações inerentes ao fazer dos cargos;

Nesse sentido propomos para XXIII Plenária Nacional da Fenajufe:

APLICAÇÃO DAS PREMISSAS ESTABELECIDAS TENDO COMO BASE A CARREIRA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL (RFB)

- Paradigma carreira RFB – Auditores e analistas Tributários e superposição de mínimo de 5 padrões (referência na tabela salarial da Lei 9.421/1996)

REMUNERAÇÕES PARA ANALISTA JUDICIÁRIO

- PISO: R\$ 22.921,71 TETO: 29.760,95

REMUNERAÇÕES PARA TÉCNICO JUDICIÁRIO

PISO TÉCNICO: R\$ 18.091,83

TETO: R\$ 25.201,45

RELAÇÃO PERCENTUAL ENTRE AS TABELAS SALARIAIS DE TÉCNICO E ANALISTA

- Relação Técnico/Analista: piso: 79% Teto: 85%

REMUNERAÇÕES PARA AUXILIAR JUDICIÁRIO

- PISO AUXILIAR: R\$ 13.619,61 TETO: R\$ 20.461,71

RELAÇÃO PERCENTUAL ENTRE AS TABELAS SALARIAIS DE AUXILIAR E ANALISTA

- Relação Auxiliar/ analista:piso: 59%teto: 69%

RELAÇÃO PERCENTUAL ENTRE AS TABELAS SALARIAIS DE AUXILIAR E TÉCNICO

- Relação auxiliar/ técnico piso: 75%teto: 81%

TABELA PARADIGMA RECEITA FEDERAL COM SUPERPOSIÇÃO 5 PADRÕES

O desenho da tabela com os parâmetros e diretrizes acumulados ao longo da discussão de carreira na Fenajufe, atendeu ao desafio de pensar uma política de valorização dos cargos, salarial e de desenvolvimento, demonstrando ser possível combinar os anseios da categoria para todos os cargos.

Porém, sem unidade organização e muito enfrentamento à política de extinção de cargos e de diminuição exponencial da distribuição de recursos para a carreira do quadro de servidores do PJU no orçamento de pessoal no Poder Judiciário, sem a luta unificada com as demais entidades representativas do serviço para superar os entraves colocados no arcabouço fiscal, não obteremos conquistas significativas. Somente a unidade na luta vai garantir a carreira que queremos.