

Modelo de Remuneração e Estrutura de Tabelas

✓ Instituição de parâmetros de constituição da tabela salarial que assegure isonomia, equidade e paridade com ampliação de padrões de vencimento, evitando estagnação precoce no final da tabela salarial. OK

~~✓ Diminuição das diferenças salariais entre os cargos com sobreposição das tabelas, em que a diferença percentual entre os tetos salariais do cargo de auxiliar dos cargos e o do técnico não ultrapassem vinte por cento (20%). O mesmo valor percentual de vinte por cento (20%) deve ser respeitado como diferença máxima percentual entre o teto do cargo de técnico e o teto do cargo de analista.~~

✓ Forma de remuneração, e a proposta de subsídio em parcela única, é **são** partes integrantes e indissociáveis do debate de carreira.

✓ Vedação de qualquer tipo de parcela remuneratória vinculada à avaliação discricionária de metas institucionais ou de critérios obscuros e subjetivos de avaliação funcional. **Ok**

~~✓ Vedação de criação da Gratificação de Atividade Eleitoral – GRAEL, ou qualquer outro tipo de Gratificação por ramo da Justiça. **SUPRESSÃO**~~

✓ ~~Defesa~~ **Restaurar** a sobreposição de tabela;

✓ Instituição de regramentos sobre acesso e dispensa sobre CJ e FC, com redução do quantitativo e ocupação exclusiva para trabalhadores e trabalhadoras do quadro efetivo do PJU e MPU; **OK**

Quanto a Classes: REMETER PARA PRÓXIMA AGE PARA ESCLARECER REDAÇÃO

1. Manutenção do formato atual – classes sem vinculação com mudança de complexidade; **DESTAQUE DE SUPRESSÃO DO HENRIQUE**

2. Estruturação de Classes como degraus de Carreira – Classes vinculadas à mudança de complexidade no fazer; **DESTAQUE DE SUPRESSÃO DO HENRIQUE**
3. Sem classes – modelo remuneratório somente com padrões de vencimento; **DESTAQUE DE SUPRESSÃO DO HENRIQUE**
4. Implantação de Subsídio como modelo de remuneração. **DESTAQUE DE SUPRESSÃO DO HENRIQUE**

Quanto a Padrões: REMETER A PRÓXIMA AGE PARA ESCLARECER REDAÇÃO DESTAQUE HÉLIO EM TODOS OS TÓPICOS ABAIXO

- ✓ Ampliação dos padrões de vencimento, evitando estagnação precoce no final da tabela salarial
- ✓ Redução dos padrões e classes para somente três classes na Progressão Funcional.
- ✓ Retomada dos 15 padrões;
- ✓ Manutenção dos 13 padrões;
- ✓ Instituição de 20 ou mais padrões, com inclusão da progressão por capacitação;
- ✓ Instituição de 20 ou mais padrões com a combinação de mudança de classe/padrão por progressão e promoção funcional;

Proposição de estrutura de tabela com inclusão de progressão por capacitação: REMETER A PRÓXIMA AGE PARA ESCLARECER REDAÇÃO

Piso de Vencimento dos integrantes da Carreira Judiciária da União é o equivalente ao valor monetário do primeiro Padrão de Vencimento do Nível de Capacitação I da Classe "A". **DESTAQUE HÉLIO**

1. O Nível de Capacitação identifica e agrupa os servidores ocupantes da carreira de mesmo grau de capacitação e aperfeiçoamento, inseridos em determinada classe, independente da área de atividade e especialidade a que os mesmos pertençam e contém um conjunto de padrões de vencimento. **OK**
2. Cada classe do cargo compreende cinco níveis de capacitação na forma do Anexo (...) desta Lei. **REMETER PARA PRÓXIMA AGE**
3. O Padrão de Vencimento é a posição do servidor dentro da Classe e do respectivo Nível de Capacitação, que permite identificar a situação do servidor na tabela de vencimentos da carreira.
4. Cada Nível de Capacitação contém 15 padrões de vencimento estruturados na forma do Anexo (...) desta Lei.
5. A diferença constante entre os níveis de capacitação dentro da mesma classe será de 2 (dois) padrão de vencimento.
6. A tabela de valores dos Padrões de Vencimento será elaborada em obediência aos seguintes critérios:

I - a diferença percentual entre um Padrão de Vencimento e o seguinte será constante;

II - a posição relativa entre o conjunto de 15 (quinze) Padrões de Vencimento de cada Nível de Capacitação em relação a outro, e por sua vez de Classe a Classe é a descrita no Anexo (..) desta Lei;

ADICIONAIS E GRATIFICAÇÕES: REMETER PARA PRÓXIMA

1. Valorização da GAE, reposição através de percentual a ser calculado das perdas do último PCS;
2. Reajuste somente pela VB; permanecendo a GAJ com valor nominal;
3. - Caso seja mantida o sistemático reajuste pela GAJ, que seja reajustada a GAE por percentual que correspondente;
4. Incorporar a GAJ ao vencimento básico, ainda que para tanto, se necessário à adequação financeira e para evitar grande impacto orçamentário, seja ajustado os atuais percentuais do Adicional de Qualificação.
5. Incorporação da GAJ, mesmo que parcial, ao vencimento básico;
6. Pagamento da GAS aos técnicos de Transportes da Justiça eleitoral que não recebem;
7. - Reajuste dos índices de Adicional de Qualificação nas seguintes proporções: 20% doutorado 15% mestrado 10% especialização, podendo ser cumulativo até o total de 30%.
8. Valorar os Adicionais de Qualificação em razão dos conhecimentos adquiridos em ações de treinamento, títulos, diplomas ou certificados de cursos de pós-graduação, e, sentido amplo ou restrito;
9. Criação do Adicional de Penosidade em 20% do Vencimento Básico para zonas de fronteira;
10. - Retorno do Adicional de Penosidade para capitais de fronteira;
11. Alteração da nomenclatura da GAE para GAER (Gratificação de Atividade Externa e de Risco);
12. Pagamento de GAS e GAE no valor de 50% do último padrão de vencimentos do cargo a que pertencem;
13. GAJ para todos os integrantes da carreira com percentual calculado sobre o maior vencimento do cargo de analista judiciário;
14. Instituição de Fundo permanente de capacitação e qualificação, no valor de, no mínimo, 1% do orçamento global da folha de pessoal dos servidores do PJU.

Sobreposição – sem discussão no GTN.

- Definição no plano de carreira da progressão e promoção em tabela de sobreposição;

- Definição em plano de carreira da quantidade de níveis/padrões sobrepostos;
- Progressão na tabela sobreposta entre os cargos de técnico e analista apenas para quem possui graduação;
- Retorno da sobreposição de tabelas, para todos os cargos efetivos do quadro de pessoal do Poder Judiciário da União, vinculada a evolução a critérios de capacitação, formação, conhecimento na área e experiência no órgão.
- Sobreposição total da tabela do técnico com a tabela do analista, ou seja, o último padrão de vencimento do cargo de técnico igual ao último padrão do cargo de analista. Com acesso a essa parte da tabela aos técnicos que possuem graduação e, no mínimo, 10 anos de efetivo exercício no cargo.
- Realização de estudos econômicos e orçamentários acerca da sobreposição de tabelas para valorização efetiva do cargo de técnico judiciário combinada com a aprovação do nível superior como requisito para ingresso no cargo.

Regramento de CJ e FC – sem discussão no GTN

- Formulação e implantação de critérios de acesso e dispensa, exercício e remuneração das FC e das CJ, tanto com relação às de assessoramento especializado quanto aquelas com poder hierárquico;
- Estruturar o papel, a quantidade e critério de acesso e dispensa de ocupação de FC e CJ, com a imediata ocupação de 100% para os servidores de carreira;
- Elevar de 80% para 90% o destino mínimo do total das funções comissionadas para serem exercidas por servidores integrantes das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário da União e de 50% para 70% dos Cargos em Comissão para serem destinados a servidores efetivos integrantes no Quadro de Pessoal de cada órgão do Poder Judiciário;
- Regramento das CJ e FC compreendendo, entre outras, as seguintes ferramentas:
 - a. Processo de seleção interna com critérios objetivos, tais como: aferição de conhecimentos, apresentação de projeto, tempo de serviço, formação específica e capacitação prévia voltada para a ocupação da função comissionada ou de cargo comissionado, eleição pela equipe de trabalho ou construção de lista tríplice para nomeação discricionária, referendo (equipe pode, pelo voto secreto, “vetar” o indicado e reiniciar o processo de seleção);
 - b. Eliminação de todas as FC1 a FC4 e deslocamento dos valores para o orçamento da folha de pessoal;
 - c. Diminuição do quantitativo de FC e CJ;
 - d. Ocupação das FC e CJ pelos servidores mais qualificados, em atendimento aos princípios da administração pública, com processo periódico justo, democrático e objetivo de escolha, que leve em conta para cada candidato (a), a sua capacitação, formação, conhecimento na área e experiência no órgão, com aferições periódicas do desempenho que possibilitem identificar deficiências funcionais e aprimorá-las por meio de formação continuada, em processo típico de evolução na carreira profissional;
 - e. Isonomia, em todo o Poder Judiciário da União, entre os cargos comissionados e funções comissionadas, através de projeto de lei, respeitando a igualdade de remuneração para atividades idênticas, assim como ocorre nos Tribunais Superiores e toda a Justiça Eleitoral;
 - f. Combate efetivo ao uso de FC e CJ como instrumento de assédio moral e coerção financeira;
 - g. Garantia exclusividade na ocupação das funções e cargos de chefia e assessoramento da Área de Segurança por Agentes do quadro efetivo do Poder Judiciário Federal, pertencentes à especialidade segurança, permitida a acumulação com a GAS; e,

- h. Garantia em lei da exclusividade de ocupação das FC e CJ relativa ao Setor de Mandados, sendo permitida a acumulação com a GAE;
- Proposição de modelo que pode servir de referência na uniformização das estruturas orgânicas dos órgãos do Judiciário Federais é a utilização de apenas 03 (três) níveis gerenciais com poder de decisão, tornando-a mais compatível como a administração moderna, podendo crescer de forma horizontal, acrescentando seções, coordenações e secretarias, conforme a necessidade:

Grupo de Direção e Chefia	Nível (CJ ou FC)	Nível Decisório	Estrutura Linear (Horizontal)
Diretor-Geral	CJ-4	1	Estratégico
Diretor / Secretário	CJ-3		
Coordenador / Staff	CJ-2	2	Tático/Suporte/Tecnocultura
Chefe de Seção	FC-06	3	Operacional

Especialidades/ especificidades

1. Criação de cargos de Analista Judiciário, através de projeto de lei, para as especialidades Administrador e Economista;
2. Reservar nos órgãos do Judiciário, através de regulamentação do CNJ, vagas de analista judiciário – área administrativa sem especialidade para as especialidades de Administrador e Economista, através dos editais de concurso, enquanto não forem criadas vagas através de projeto de lei.
3. Criar especialidades de analista de gestão e técnico em gestão para compor as unidades de planejamento e gestão, com vista à melhoria administrativa dos nos tribunais e elaboração de metas exequíveis.
4. Criar a especialização “1ª instância (cartório/vara)” para valorizar as atividades de ponta e ofertar benefícios.
5. Correção do enquadramento do antigo Cargo de Agente de Portaria, atualmente enquadrado como Técnico Judiciário – especialidade Portaria, para o cargo de Técnico Judiciário – especialidade Agente de Segurança, tal como foram enquadrados os cargos de Agente de Vigilância e Motorista Oficial, visto que as atribuições de acesso e controle aos prédios públicos caracterizam-se como atribuições do rol de segurança.
6. Garantia, defesa e ampliação dos direitos dos servidores ocupantes do cargo de analista judiciário, área de apoio especializado, especialidade de serviço social, psicologia e pedagogia do judiciário federal e no Ministério Público da União
7. Adequar, no âmbito do Poder Judiciário Federal e do Ministério Público da União, as competências e as atribuições dos ocupantes do cargo analista judiciário, área apoio especializado, especialidade serviço social, em exercício profissional, ao disposto nos artigos 4º e 5ª da Lei 8662/1993, revogando dispositivos contrários;
8. Descrição das atribuições atualizadas das especialidades em anexo da lei.
9. A descrição das atribuições e competências de cada especialidade e de cada cargo do Poder Judiciário Federal, de forma completa, é um instrumento indispensável para a construção de um Plano de Carreira que se coloque como instrumento no combate à terceirização e ao desvio de função, e que, valorizando o servidor e o serviço público, favoreça um processo de avaliação capaz de

detectar e corrigir as deficiências no processo de trabalho e na capacitação dos servidores.

10. Acrescentar nas atribuições da Carreira de Técnico Judiciário a expressão “execução de tarefas de suporte técnico e administrativo de elevado grau de complexidade”.

PAUTAS ESPECÍFICAS

Pautas específicas

Cargo de Analista Judiciário/ especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal

1. ~~Criação~~ Transformação do cargo Analista Judiciário especialidade executante de mandados em cargo de Oficial de Justiça Avaliador Federal.
2. Enquanto não for criado cargo próprio de OJAF, vedar a transformação de cargos de Analista Judiciário especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal em Analista Judiciário sem especialidade; **OK**
3. Garantia em lei do reconhecimento da atividade de risco como inerente à função do Oficial de Justiça Avaliador Federal, ~~com o a instituição do respectivo adicional de risco.~~
4. Reconhecimento em lei da atividade do oficial de justiça como essencial e insubstituível.
5. ~~Alteração da nomenclatura da GAE para GAER (Gratificação de Atividade Externa e de Risco).~~
6. Retirar a regulamentação da indenização de transporte da lei 8289/96 (9289?) e inseri-la na lei 11416/2006 – plano de carreira. **REMETER PRÓXIMA AGE**
7. ~~Vinculação da indenização de transporte a percentual sobre vencimento básico;~~
8. Reajuste da IT através de regulamentação nacional com reajuste anual pela inflação, ~~não vinculação aos dias trabalhados~~ e sem necessidade de apresentação de relatório de cumprimento de mandado.
9. ~~Reajustar o valor nominal da Indenização de transporte para dois mil e quinhentos (2.500) reais.~~
- 10.

Pautas específicas
Técnico Judiciário/ especialidade Agentes de Segurança

Opções quanto ao cargo:

- a) ~~Criação transformação da especialidade em de Cargo de Agente de Segurança em cargo de Agente de Segurança do Poder Judiciário Federal;~~
- b) ~~Criação do Cargo de Agente de Polícia Judicial ou Agente de Polícia do Poder Judiciário da União.~~
- c) ~~Instituição de corpo policial do judiciário onde os Agentes de Segurança e os Inspectores de Segurança deverão ser organizados. Tal órgão, atuação deve ser prioritariamente em inteligência, prevenção e proteção.~~

~~d). Criação da Polícia do Poder Judiciário, sendo oferecida aos Agentes de Segurança a devida qualificação para exercer o Cargo de Policial, através de treinamentos e capacitações específicas, concessão de porte de armas de fogo, e aparelhamento dos mesmos.~~

Alterações sobre a Gratificação de Atividade de Segurança: **PRÓXIMA AGE**

- a) ~~Substituição, em lei, da nomenclatura da Gratificação de Atividade de Segurança (GAS) por Gratificação de atividade de risco Risco de Vida (GRV); **DESTAQUE JOSÉ FRANCISCO E HÉLIO**~~
- b) ~~Substituição, em lei, da nomenclatura de Atividade de Segurança (GAS) por Gratificação Policial (GP); **DESTAQUE DE SUPRESSÃO JOSÉ FRANCISCO**~~
- c) ~~Acumular a GAS ou GP com FC/CJ relativa ao Setor de Segurança;~~
- d) ~~Substituição do termo “É vedada” pelo termo “É permitida”, no início do parágrafo segundo do artigo 17; **supressão**~~
- e) ~~Alteração do parágrafo terceiro do artigo 17 que passaria a ter a seguinte redação: a percepção da GAS é devida pelo risco inerente ao cargo, devendo ser percebida independentemente de qualquer exigência. Os programas de reciclagem anuais, ou ainda em menor prazo, deverão ser ofertados aos inspetores e agentes de polícia judicial, com caráter de qualificação e aprimoramento da carreira, não sendo critério para aprovação ou reprovação; **PROXIMA AGE**~~
- f) ~~Substituição, na lei que organiza as carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União, a palavra “reciclagem” por “capacitação anual”; **ok**~~

~~g) Supressão na Lei que rege a atividade de segurança institucional a exclusividade dos cursos privados, dando preferência a convênios com órgãos de segurança pública, segurança institucional, de inteligência (federais e estaduais) e Forças Armadas; SUPRESSÃO~~

~~h) Inclusão nos editais de concurso público para o cargo de Técnico Judiciário – especialidade Agente de Segurança de Curso de Formação Profissional com duração de 2 meses; SUPRESSÃO~~

i) A consolidação do caráter e da natureza da GAS de gratificação inerente à atividade profissional de risco, garantindo seu enquadramento como gratificação incondicional e própria do cargo/especialidade Segurança, de acordo com a lei; **destaque de redação Nelson remeter próxima age.**

j) A garantia da extensão da GAS aos atuais e futuros Agentes de Segurança aposentados (ou respectivas pensões), em respeito à paridade constitucional. **Remeter para próxima AGE**

k) O reconhecimento das atividades de condução de autoridades, servidores, documentos e materiais, em veículos oficiais, como atividade típica de segurança; **ok**

l) A supressão da exigência de “aproveitamento mínimo” no aperfeiçoamento anual (reciclagem) dos Agentes como condição para continuarem recebendo a GAS. **Remeter para próxima age.**

~~m) A garantia que os convênios para a efetivação do aperfeiçoamento anual (reciclagem) se deem somente no âmbito de instituições públicas, não se admitindo a privatização da qualificação da Segurança Institucional. SUPRESSÃO~~

n) A garantia da formatação de um programa de condicionamento físico coerente com o aprimoramento da Segurança Institucional. Deve ser implementado com a participação dos Agentes de Segurança e de um corpo mínimo de profissionais da área da medicina e da educação física. Deve ser instrumento de formação e de capacitação continuada do Agente de Segurança, em caráter que vise exclusivamente à boa saúde do trabalhador. **ok**

~~o) À exceção das FC ou CJ da área de segurança e de transporte, proibição do agente de segurança de receber FC ou CJ juntamente com a percepção da GAS. SUPRESSÃO~~

p) Revisão das regulamentações impositivas e cerceadoras de direitos, impostas pelos Conselhos Superiores sobre os Programas de Reciclagem Anual (PRA) dos Agentes de Segurança, no sentido de ampliar a carga horária de capacitação, democratizar a definição do conteúdo programático e transformar os atuais “testes de aptidão física” em efetivos Programas de Saúde e Condicionamento, com acompanhamento clínico e físico;**ok**

q) **Reconhecimento em lei da atividade do agente de segurança como essencial e insubstituível. (INCLUSÃO)**