

Assembleia Geral Extraordinária
Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal no Estado de Minas Gerais
Intercity Hotels – Av. Amazonas, 7702 – Belo Horizonte – MG
06 de novembro de 2016.

Resultado da apreciação e deliberação das propostas enviadas pela FENAJUFE/GTR – Plano de Carreira – Anexos I e III do relatório enviado.

Todos os tópicos, após estudados e discutidos pelos servidores em grupos de trabalhos, foram amplamente discutidos ponto a ponto, apreciados e votados em assembleia geral que contou com a presença de 70 participantes assinando a lista de presença.

Na AGE foi acordada a realização de novo seminário e nova assembleia, prevista para o dia 19/11, para ampliar a discussão e retomar os estudos e apreciação de propostas.

Legenda utilizada no texto dos artigos I e III abaixo: grafado em azul: nova redação – Tachado: texto para supressão – grafado em vermelho: observações.

ANEXO I

Propostas do eixo de discussão específico para discussão e apreciação em GTR e deliberação da categoria nos estados.

TÓPICOS PARA DISCUSSÃO E DELIBERAÇÃO PELA CATEGORIA ENCAMINHADOS PELO GTN

*Elaborado por Vera Miranda
Assessora Técnica da Fenajufe*

Áreas de Atividades:

- 1- Manutenção, em lei, das áreas: administrativa, judiciária e especializada, **com possibilidade de migração entre as áreas.**
- 2- ~~Desdobramentos da área administrativa:~~
 - 2.1 ~~Criação da área de planejamento e gestão estratégica;~~
 - 2.2 ~~Criação da área de atividades básicas;~~
 - 2.3 ~~Criação da área de segurança institucional ou segurança institucional e transporte; ou ainda;~~
 - 2.4 ~~Criação da área de atividade policial~~
- 3- ~~Desdobramentos da área especializada:~~
 - 3.1 ~~Criação da área de saúde;~~
 - 3.2 ~~Criação da área de TIC – Tecnologia, informação e comunicação.~~

Quanto a Cargos –

1. ~~Estrutura com 5 cargos a saber: Analista Judiciário, Oficial de justiça Avaliador Federal, Inspetor Judiciário (ou Inspetor de Polícia Judicial), Técnico Judiciário e Auxiliar Judiciário. Sendo 4 cargos de nível superior (oficial de justiça, inspetor de segurança, analista judiciário e técnico judiciário) e 1 cargo de nível médio (auxiliar judiciário);~~
2. ~~Estrutura com 4 cargos a saber: Analista Judiciário, Oficial de Justiça Avaliador Federal, Inspetor de Segurança Judiciária e Técnico Judiciário (todos os cargos com exigência de nível superior. Extinção do cargo de Auxiliar Judiciário);~~
3. ~~Estrutura com 3 cargos a saber: 2 cargos de nível superior (Analista Judiciário e Técnico Judiciário) e 1 de nível médio (Auxiliar Judiciário);~~
4. ~~3.1. Cargo de Técnico Judiciário, com exigência de nível superior em qualquer área para ingresso, e com atribuições gerais e com mais ampla possibilidade de alocação nos postos de trabalho, permitida a abertura de concursos e lotação em todas as áreas de atividade existentes na Lei, inclusive a área judiciária;
3.2. Cargo de Analista Judiciário, com exigência de nível superior em áreas específicas para ingresso, relacionadas com as especialidades das atribuições (Direito, Medicina, Engenharia, etc.);
3.3. Cargo de Auxiliar Judiciário, com exigência de nível médio, e com atribuições de apoio nas atividades meio.~~
5. ~~Estrutura com 5 cargos — 3 cargos de NS (Analista Judiciário, Inspetor de Segurança Judiciária (ou Inspetor de Polícia Judicial) e Oficial de Justiça Avaliador Federal), 2 cargos médio/técnico (Agente de Segurança Judiciária, ou agente de polícia judicial e 1 novo cargo de NM/básico (Auxiliar judiciário/ apoio básico);~~
6. ~~Estrutura com 3 cargos — com 2 cargos de nível superior (Analista Judiciário e Técnico Judiciário) e manutenção do cargo de Auxiliar Judiciário sem alteração de escolaridade.~~
7. ~~Estrutura com 2 cargos — com 2 cargos de nível superior (Analista Judiciário e Técnico Judiciário), extinção com enquadramento do cargo de Auxiliar Judiciário NO CARGO DE Técnico Judiciário.~~
8. ~~Criação do Cargo de Agente de Polícia Judicial: definição de exigência de escolaridade: Nível Médio ou de Nível Superior?~~

ACESSO NA CARREIRA/ CONCURSOS –

- a. ~~Manutenção de cargo com investidura ensino médio na estrutura de carreira;~~
- b. ~~Manter todos os níveis médio e superior (Oficiais) de escolaridade para o ingresso na carreira única, salvo 1º Grau (Analistas). Técnicos:~~
Alterar o nível de escolaridade para superior para o ingresso na carreira única.
- c. ~~Atualização das atribuições gerais dos cargos da carreira em Lei.~~

Movimentação na carreira: elaboração e discussão de critério para encaminhamento ao GTN –

- ~~1. Formulação e discussão das formas de movimentação de servidores e critérios para a cessão, elencando todas as formas possíveis para produção de proposta de normatização, que conste em Lei;~~
- ~~2. Elaboração de critérios transparentes e objetivos para o concurso de remoção nacional e regional e instituição da ordem de prioridade na aplicação dos critérios. Analistas~~
- ~~3. Discutir e deliberar sobre manutenção ou extinção da remoção de ofício no PJU e MPU, tendo como parâmetro algumas ponderações do GTN:~~
 - ~~• A remoção de ofício é tema da 8.112/90 e não pertence a discussão da 11.416/2006.~~
 - ~~• Remoção de ofício trata, entre outras questões, das remoções para acompanhamento por motivo de saúde;~~

Destaques feitos na reunião do GTN sobre o eixo de Estrutura de cargos:

Os cargos de Agente de Segurança e Inspetor de Segurança, estar em área própria denominada Atividade policial;

Orientação da discussão sobre estrutura deve levar em conta a aprovação do Nível Superior para Técnico Judiciário;

Aprofundar o debate sobre maior mobilidade na carreira para evitar o engessamento dos cargos. Encaminhar o debate sobre menor número de cargos e maior mobilidade na carreira sem ofensa ao concurso;

Colocar na página da Fenajufe todos os links de documentos sobre a carreira;

Ponderar na forma de ingresso: for realizado através de diversos cargos, diminui a possibilidade de desenvolvimento pleno. Se as formas de acesso são menores a mobilidade será maior. Manter o cargo de nível médio para as atividades permanentes de nível médio que ainda existem;

Valorizar o produto do conhecimento e da propriedade intelectual dos servidores através da carreira;

Luta pela manutenção dos cargos de auxiliares para evitar a terceirização.

Sobre criação de Especialidades:

Definir se no texto abaixo se a aplicação será específica para as sessões judiciárias ou não:

Lotação de especialidades de todas as unidades judiciárias que abrangendo a capital e interior ~~Criação de cargos/especialidades~~, tais como: medicina, enfermagem, psicologia organizacional, odontologia, engenharia, arquitetura, análise de sistema, assistente social, administrador, economista, **fisioterapia e psiquiatria** entre outros, com prioridade de lotação nas sessões judiciárias de acordo com a demanda necessária levantada, sendo permitida a mobilidade para outros órgãos.

Eixo Terceirização: para discussão e deliberação sobre propostas.

Contra todas as formas de terceirização, incluindo o trabalho temporário e voluntário. Entendemos pela manutenção dos estagiários, nos limites da lei do estagiário, como forma de aprendizado e não como forma de suprir mão-de-obra.
APROVADA POR UNANIMIDADE

- ~~1. Vedação de todas as formas de terceirização;~~
- ~~2. Revogação do trabalho voluntário no âmbito do poder judiciário e fim dos estágios que resultam em redução do quadro de servidores;~~
- ~~3. Fim do trabalho voluntário no Poder Judiciário;~~
- ~~4. Determinar o fim das contratações temporárias, da terceirização e da contratação de estagiários;~~
~~Proposta 1: supressão apenas do termo estagiário;~~
~~Proposta 2: supressão de toda proposta.~~
~~Proposta 3: adequação da redação.~~
- ~~5. Luta contra a contratação de terceirizados pelos TRE's de mão de obra terceirizada para atuar em revisões biométricas, fechamento de cadastro e em período eleitoral, conforme decisão do 59º colégio de presidentes.~~

Sobre o Eixo Saúde:

~~Que seja dada ênfase à saúde dos servidores tanto quanto é dada à estatística processual.~~

~~Aprofundar a discussão sobre a unificação de plano de saúde através de modelo de autogestão nacionalmente unificado;~~
~~Que o direito à saúde e à qualidade de vida nos ambientes de trabalho do Judiciário Federal e MPU seja garantido de forma efetiva pelo Poder Judiciário da União, através de plano unificado de autogestão de saúde.~~

ANEXO III

SISTEMATIZAÇÃO DE PROPOSTAS DO EIXO ESPECÍFICO AINDA NÃO APRECIADAS PELO GTN **SEGUE TAMBÉM PARA DELIBERAÇÃO NA CATEGORIA** (PROPOSTAS EM PROCESSO DE RECEPÇÃO E SISTEMATIZAÇÃO)

*Elaborado por Vera Miranda
Assessora Técnica da Fenajufe*

Desenvolvimento na carreira –

LINHAS GERAIS DO DESENVOLVIMENTO:

- ✓ Assegurar ao servidor efetivo abrangido por esta Lei, a contagem de tempo de serviço anterior em cargo do quadro de pessoal do Poder Judiciário da União, para todos os fins, inclusive a progressão e promoção funcional. **APROVADO POR UNANIMIDADE, SEM ALTERAÇÕES.**
- ~~✓ Ampliação dos mecanismos de desenvolvimento na carreira, garantindo progressão por tempo e progressão por capacitação, de forma intercalada, além da promoção funcional com mudança de classe, área de atividade e/ou especialidade; **SUSPENDER TEMPORARIAMENTE E DISCUTIR EM OUTRO SEMINÁRIO E AGE OPORTUNAMENTE.**~~
- ✓ Instituição de Programa de Capacitação e Qualificação Continuada, nacionalmente articulado, sistêmico e abrangente, na estrutura da carreira. **APROVADO POR MAIORIA.**
- ✓ Fomento à participação anual dos servidores no Programa de Capacitação e Qualificação Permanente, com foco nas necessidades institucionais para o cumprimento de objetivos e ~~metas~~, através dos planos de trabalho individual e das equipes previamente pactuados entre os gestores e servidores.
- ✓ Instituição ~~de programa específico~~ de capacitação que prepare os servidores para utilização da ferramenta PJE onde o mesmo não foi implantado e manutenção da capacitação dos servidores que já operam com o sistema.
- ✓ Garantir que toda qualificação na área de segurança, inclusive aquela oriunda do PRA, conte para o Adicional de Qualificação por atividades de capacitação. **Aprovado por unanimidade sem alterações.**
- ~~✓ Constituição de uma Academia de Segurança Institucional para o Poder Judiciário Federal e MPU, para a capacitação dos Agentes de Segurança do quadro e para a implementação de curso de formação profissional como etapa do concurso público para provimento dos cargos na área da Segurança Institucional, de caráter classificatório;~~

- ✓ Ampliação da qualificação e da capacitação dos Agentes de Segurança, mediante convênios **com órgãos de Segurança Pública** ~~com as academias das polícias federal e rodoviária federal, bem como incluir o cargo/especialidade como destinatário dos cursos de formação em segurança do Ministério da Justiça.~~
- ✓ Criação da Academia Nacional da Polícia Judicial, para formação e cursos de Inspetores e Agentes;
- ✓ Criação de Escola Nacional de Formação para servidores do PJU;
- ✓ Adequação das escolas judiciais existentes de modo a contemplar todas as justiças federais em cada estado, valorizando os próprios servidores já qualificados, na função de instrutores.

MODELOS E CRITÉRIOS DE DESENVOLVIMENTO:

O desenvolvimento dos servidores nos cargos de provimento efetivo da Carreira Judiciária dar-se-á mediante progressão funcional, progressão por capacitação, e promoção funcional atendendo às disposições pactuadas definidas pelo Conselho Gestor da Carreira previsto no Capítulo XX desta Lei, garantidas as condições de trabalho estabelecidas no Plano de Organização, Desenvolvimento, da Gestão do Trabalho e das Competências da Carreira Judiciária.

- A progressão funcional é a movimentação do servidor em efetivo exercício no cargo e ou especialidade, de um padrão para o seguinte, dentro de uma mesma classe e nível de capacitação, observado o interstício de doze (12) meses.
- A progressão por capacitação é a movimentação do servidor de um nível de capacitação para o seguinte, dentro de uma mesma classe e/ou especialidade, observado o interstício mínimo de vinte e quatro (24) meses, resultante de obtenção de certificação em curso de capacitação do Programa Permanente de Capacitação da Carreira Judiciária.
- A promoção funcional é o instituto pelo qual o servidor ocupante de cargo da carreira judiciária com mais de 10 (dez) anos de efetivo exercício no cargo, área de atividade, e especialidade e o cumprimento dos requisitos instituídos em consonância com o Plano de Organização, Desenvolvimento, da Gestão do Trabalho e das Competências da Carreira Judiciária, poderá deslocar-se para outra área de atividade e/ou especialidade através de processo de capacitação funcional.
- Quando a promoção funcional não implicar em mudança de classe, o tempo exigido para o servidor ocupante de cargo na carreira judiciária será de cinco (cinco) anos de efetivo exercício no cargo, classe, área de atividade e/ou especialidade.
- O servidor poderá interpor recurso, do resultado do processo de Progressões e Promoção, no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis a contar da data em que dele for eientificado, ou do fim do interstício.
- Os interstícios para progressões e promoções previsto nesta Lei não serão interrompidos quando o servidor se encontrar afastado de seu cargo de provimento

~~efetivo, situação caracterizada como de efetivo exercício, nos termos da legislação vigente.~~

SUSPENDER TEMPORARIAMENTE ATÉ PRÓXIMO SEMINÁRIO E AGE

Avaliação de desempenho:

- ▶ ~~Definição: processo pedagógico, com critérios objetivos decorrentes das metas institucionais exequíveis, focado no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;~~ **SUSPENDER TEMPORARIAMENTE ATÉ PRÓXIMO SEMINÁRIO E AGE**
- ▶ ~~O Programa de Acompanhamento Organizativo e Motivacional se caracterizará como processo pedagógico e participativo, abrangendo o desenvolvimento do órgão, dos coletivos de trabalho, das condições de trabalho e dos servidores do quadro de pessoal do Poder Judiciário da União, lotados no órgão, e terá os seguintes objetivos:~~
 - ~~Subsidiar o planejamento estratégico dos órgãos do Poder Judiciário da União visando aprimorar o seu desenvolvimento organizacional;~~
 - ~~Fornecer elementos para a política de recursos humanos;~~
 - ~~Subsidiar o desempenho gerencial do Órgão do Poder Judiciário da União;~~
 - ~~Identificar a relação entre o desempenho e as condições de saúde do trabalhador, jornada de trabalho e demais elementos de qualidade de vida do servidor integrante do quadro de pessoal lotado neste órgão;~~
 - ~~Fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;~~
 - ~~Avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos;~~
 - ~~Propiciar o autodesenvolvimento dos servidores integrantes da Carreira judiciária e o seu crescimento no coletivo;~~
 - ~~Fornecer indicadores para a progressão funcional.~~

SUSPENDER TEMPORARIAMENTE ATÉ PRÓXIMO SEMINÁRIO E AGE

Implantação da avaliação 360 graus; SUSPENDER TEMPORARIAMENTE ATÉ PRÓXIMO SEMINÁRIO E AGE E TRAZER DEFINIÇÃO CORRETA E OUTROS ENCAMINHAMENTOS.

Estrutura Hierárquica / Enquadramento:

- Valorização do cargo de Técnico dentro da carreira, por formas isoladas ou combinadas como sobreposição, progressão horizontal,

- Reenquadramento dos ocupantes de cargo de Auxiliar Judiciário como Técnicos Judiciários;
- Enquadramento ~~na justiça do trabalho~~ **no PJU** dos Artífices (de eletricidade e comunicação, de artes gráficas, etc.) nos moldes da Resolução CSJT nº 129/2013, que regulamento o artigo 3º da Lei 12. 774/2012.
- Auxiliares Judiciários – promover a inclusão na tabela referente ao **TÉCNICO JUDICIÁRIO** ~~nível intermediário~~, de todos os auxiliares judiciários não contemplados pela Lei 12.774/2012.
- Enquadramento dos servidores no mesmo padrão e classe que se encontravam antes da Lei 12.774/2012 sem redução de níveis a de dois padrões
- ~~Remuneração da tabela final do cargo de Técnico Judiciário não inferior a 20% da tabela final do cargo de Analista Judiciário;~~ **APROVADO A SUSPENSÃO PARA DISCUTR EM OUTRO MOMENTO DO PLANO DE CARREIRA**
- Remuneração do cargo de Auxiliar Judiciário nos parâmetros da tabela atual do cargo de Técnico Judiciário.

Trabalho apreciado e votado até aqui.

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.
- ✓ Diminuição das diferenças salariais entre os cargos com sobreposição das tabelas em que a diferença percentual entre o teto salarial do cargo de auxiliar e o do técnico não ultrapasse vinte por cento (20%). O mesmo valor percentual de vinte por cento (20%) deve ser respeitado como diferença máxima percentual entra 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 parte integrante e indissociável 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.
- ✓ Vedação de criação da Gratificação de Atividade Eleitoral – GRAEL, ou qualquer outro tipo de Gratificação por ramo da Justiça.
- ✓ Defesa da 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;

Quanto a Classes:

1. Manutenção do formato atual – classes sem vinculação com mudança de complexidade;
2. Estruturação de Classes como degraus de Carreira – Classes vinculadas à mudança de complexidade no fazer;
3. Sem classes – modelo remuneratório somente com padrões de vencimento;
4. Implantação de Subsídio como modelo de remuneração.

Quanto a Padrões:

- ✓ 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:

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".

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.
2. Cada classe do cargo compreende cinco níveis de capacitação na forma do Anexo (...) desta Lei.
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:

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 Chefia	Nível (CJ ou FC)	Nível Decisório	Estrutura Linear (Horizontal)
Diretor-Geral	CJ-4		
Diretor / Secretário	CJ-3	1	Estratégico
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 do cargo de Oficial de Justiça Avaliador Federal na carreira judiciária.
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;
3. Garantia em lei do reconhecimento da atividade de risco como inerente à função do Oficial de Justiça Avaliador Federal.
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 e inseri-la na lei 11416/2006 – plano de carreira.
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.

Pautas específicas
Técnico Judiciário/ especialidade Agentes de Segurança

Opções quanto ao cargo:

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

- a) Substituição, em lei, da nomenclatura da Gratificação de Atividade de Segurança (GAS) por Gratificação de Risco de Vida (GRV);
- b) Substituição, em lei, da nomenclatura de Atividade de Segurança (GAS) por Gratificação Policial (GP);
- 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;
 - 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;
- f) Substituição, na lei que organiza as carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União, a palavra “reciclagem” por “capacitação anual”;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - j) A garantia da extensão da GAS aos atuais e futuros Agentes de Segurança aposentados (ou respectivas pensões), em respeito à paridade constitucional.
 - k) O reconhecimento das atividades de condução de autoridades, servidores, documentos e materiais, em veículos oficiais, como atividade típica de segurança;
 - l) A supressão da exigência de “aproveitamento mínimo” no aperfeiçoamento anual (reciclagem) dos Agentes como condição para continuarem recebendo a GAS.
 - 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.
- i) 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.
 - j) 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.
 - k) 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;

Das atividades pertencentes à área de Segurança Institucional ou de Atividade Policial:

- n) Vedação do uso de vigilância terceirizada na função de segurança institucional;
- o) Vedação do exercício de atribuições que não constem do rol da Segurança Institucional, por parte do Agente de Segurança;
- p) Vedação da presença de Policiais Militares nos tribunais, bem como vedação do exercício, por policiais militares, das atividades e atribuições relativas à segurança institucional dos tribunais e órgãos do Poder Judiciário da União;
- q) Implantação das Policiais institucionais judiciais nos Tribunais do Poder Judiciário da União, nos moldes do corpo de polícia do STF, com porte de arma, escudo de polícia preto, uniformes e carteira funcional (com fé pública e validade em todo território nacional) padronizados pelo CNJ. Padronização nacional do CNJ, porém respeitando as siglas de cada tribunal nos escudos e uniformes;
- r) Que os símbolos e uniformes do segmento de segurança institucional do Poder Judiciário da União são privativos dos ocupantes do cargo de Agente de Segurança Judiciária;
- v) Rejeitar propostas de condicionamento físico com base em índices físicos desproporcionais com a atividade de segurança da justiça e de seus integrantes, sobretudo frente à ameaça de retirada de direitos legais como a GAS, o esvaziamento do quadro por sucateamento ou tentativas de reenquadramento. Temos, na Segurança Institucional, atribuições e competências compatíveis com homens e mulheres dos mais diferentes graus de condicionamento físico e perfil, executáveis inclusive por pessoa portadora de deficiência, a quem não cabe quaisquer testes físicos; a unificação das atividades de segurança, vigilância e transporte, como atribuições específicas de competência da segurança institucional;
- w) Supressão da vedação da contagem das horas obrigatórias de aperfeiçoamento anual (reciclagem) dos Agentes de Segurança para compor o adicional de qualificação e a promoção.

Além da normatização das atribuições do cargo e de outros avanços específicos para a Área de Segurança, destacamos demais reivindicações, como forma de avançar na organização e nos direitos dos Agentes de Segurança:

- a) implementação de curso de formação profissional como etapa do concurso público para provimento do cargo de agente de segurança, de caráter classificatório;
- b) sistema de avaliação, ascendente, descendente, de equipe, de processos de trabalho e de gestão da segurança, que permita identificar, a partir dos desempenhos individuais e coletivos, e por critérios objetivos e pré-estabelecidos, as necessidades de aprimoramento e as potencialidades de cada agente, com caráter exclusivamente pedagógico;
- c) incluir a área de segurança institucional no programa de segurança pública com cidadania do governo federal – Pronasci;
- d) classificação como atividade ininterrupta, sob regime de sobreaviso, com serviço em escala de revezamento máximo de 12h/60h, bem como o teto de 132 horas mensais para os que executarem escala;
- e) levantamento e indicação do quadro global de agentes e da necessidade de pessoal na Área de Segurança/Transporte, garantindo a ampliação do número de cargos de Agente de Segurança na estrutura dos órgãos;

f) vetar a vinculação das diárias de viagem aos níveis de FC ou cargo ocupado, atribuindo o mesmo valor para magistrados e servidores, sejam auxiliares, técnicos ou analistas, e detentores dos diversos níveis de FC e CJ, pois o caráter das diárias, estipulado na lei 8.112/90, é o mesmo para todos, não havendo coerência na definição de valores diferenciados para as diárias entre detentores de cargos ou diferentes níveis de FC.

