



FENAJUFE

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS
DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**
Fundada em 08/12/92

Ofício nº 237/2024secp

Brasília, 24 de abril de 2024.

A Sua Excelência o Senhor

Conselheiro Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho

Coordenador do Fórum de Discussão Permanente de Gestão da Carreira dos Servidores do Poder Judiciário da União

Conselho Nacional de Justiça - CNJ

Brasília – DF

Assunto: apresenta os principais pontos da pauta nacional de política salarial e minuta de anteprojeto de lei de reestruturação da carreira das servidoras e servidores do Poder Judiciário da União (PJU).

Senhor Coordenador,

A Fenajufe - Federação Nacional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Judiciário Federal e do Ministério Público da União, entidade sindical de grau superior que congrega 26 (vinte e seis) sindicatos filiados em todo território nacional (Sitraam/AM, Sinjeam/AM, Sindjus/AL, Sindjufe/BA, Sintrajufe/CE, Sindissetima/CE, Sinje/CE, Sinpojufes/ES, Sinjufego/GO, Sintrajufe/MA, Sitraemg/MG, Sindjufe/MS, Sindijufe/MT, Sindjuf/PA-AP, Sintrajuf/PE, Sintrajufe/PI, Sinjuspar/PR, Sinjutra/PR, Sisejufe/RJ, Sintrajurn/RN, Sintrajufe/RS, Sintrajusc/SC, Sintrajud/SP, Sindiquinze/SP, Sindjufe/TO, Sinsjustra/RO-AC) legítima representante sindical dos mais de cento e trinta mil servidores e servidoras ativos e aposentados, de todos cargos e especialidades, em todas as suas áreas do PJU e MPU destes segmentos, com fundamento no artigo 8º, III, da Constituição da República e Registro Sindical deferido Processo nº 19964.106120/2021-92 (SC21006), **cumprimenta Vossa Excelência.**

Como **representante do conjunto das servidoras e dos servidores judiciários**, a Fenajufe vem perante Vossa Excelência encaminhar pauta de política salarial e reestruturação de carreira

📍 SCS Quadra 02 Bloco C / Edifício Serra Dourada / 3º Andar / salas 312 à 318 / CEP: 70300-902 ☎ (61) 3323-7061

📷 📺 📧 @fenajufe 🌐 @fenajufe.nacional 📺 /fenajufe ✉ fenajufe@fenajufe.org.br 🏠 www.fenajufe.org.br



aprovada pela categoria em suas instâncias de decisão, com as consideradas de caráter mais urgente, sem prejuízo de outras a serem abordadas e desenvolvidas nesta e em futuras oportunidades, expressados em algumas das pautas que a Fenajufe apresenta abaixo:

Caracterização dos problemas estruturais e orçamentários

Os serviços públicos vêm há décadas sendo sistematicamente atacados em um processo de desmonte do Estado, e ainda lutam para se manterem atuantes como realizadores de Direitos Sociais conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988, e verificamos que a premissa fundamental de prestação de serviços e realização de direitos vem paulatinamente sendo suplantada pela política de extrema restrição de investimento no setor público diante de projetos aprovados pelo legislativo. Ao longo dos anos, lutamos contra o sucateamento dos órgãos e vimos com tristeza e indignação quando os recursos orçamentários para gasto com pessoal foram asfixiados pelas severas políticas de congelamento orçamentário e redução de investimento, efeitos da Lei Complementar nº 200, de 30 de agosto de 2023, focado na redução de gastos públicos, nas privatizações dos serviços e vendas das empresas públicas, com transferência dos serviços para a iniciativa privada.

Neste mesmo sentido, a PEC 32/2020, que trata da Reforma Administrativa, ainda é uma ameaça aos servidores públicos, busca extinguir toda e qualquer estrutura de Carreira e Relações de Trabalho, típicas de um modelo de serviço público que seja impessoal, eficiente, transparente e ético.

A modalidade em debate na PEC supracitada promove o fim da perspectiva do direito à Carreira, previsto na CF/88 em seus artigos 37 e 39, bem como cria situações de extrema vulnerabilidade nas relações de trabalho ao propor novos vínculos trabalhistas que não o RJU (Regime Jurídico Único), baseados em relações frágeis de terceirização, quarteirização, entre outras. Traz de volta o fantasma do patrimonialismo e da promíscua relação entre o público e o privado, retirando de vez a regra da impessoalidade que permite com que governos passem e as instituições públicas permaneçam em pleno funcionamento para os cidadãos independentemente das ideologias que perpassam os governos do período.

O Poder Judiciário por ser guardião da nossa Constituição Federal foi constantemente atacado por aqueles que pretendiam vê-la definitivamente desfigurada, enterrada, e transformada



em uma colcha de retalhos sem valor, pois precisam de um Judiciário sem efetividade, frágil e inacessível aos que buscam lutar por seus direitos.

Dessa forma, faz-se imprescindível um Poder Judiciário forte, acessível e democrático, que seja para os brasileiros e para as brasileiras uma casa de acolhimento e análise justa de pleitos, de restabelecimento e garantia de direitos, com fortalecimento da soberania. Um Judiciário capaz de impedir as injustiças advindas das relações assimétricas e abusivas entre os que detêm poder e os que não o possuem, entre os que possuem as maiores concentrações de renda e patrimônio e os que estão na base da pirâmide e abaixo da linha da pobreza, entre os que possuem os meios de produção e os trabalhadores e trabalhadoras que esperam ter seus direitos trabalhistas garantidos.

O Judiciário, que queremos e precisamos, deve ser amplamente discutido, debatido com a sociedade e internamente com os Servidores, Servidoras e Magistrados e Magistradas. Para isso, faz-se necessário desenvolver ações para o seu fortalecimento e para isso é imprescindível a valorização interna do seu quadro de agentes públicos, bem como um processo robusto de organização da gestão de pessoas e das carreiras que possam manter em funcionamento a estrutura do Poder Judiciário da União, frente aos ataques que visam o fim desse Poder.

É necessário debater urgentemente o “Poder Judiciário Que Precisamos”, sob a ótica das questões estruturais, e orçamentárias pelas quais estamos passando para criar alternativas aos impasses e limitações estruturais e orçamentárias.

A Fenajufe, juntamente com seus sindicatos de base, tem elaborado proposições de atualização das novas normas legais e infralegais que estruturam a Gestão de Pessoas e a Carreira dos servidores e das servidoras do PJU.

Consideramos o debate e a apresentação de proposições uma ferramenta de significativo valor para as administrações do Poder Judiciário da União e para os servidores e servidoras que aguardam soluções para antigos e novos problemas, instituindo-se uma possibilidade permanente de diagnóstico e elaboração de medidas de adequação e aprimoramento, aplicação das soluções encontradas e avaliação de resultados obtidos, de forma a manter processos dinâmicos, coerentes com as necessidades institucionais e os anseios dos servidores e servidoras do PJU, expressados na pauta que apresentamos abaixo:



1. Política Salarial

Uma das reivindicações prioritárias da categoria, a política salarial é uma pauta que demanda tratamento urgente. Neste sentido, a Fenajufe requer a realização de estudo detalhado do Orçamento de Pessoal do Poder Judiciário, projeções para os próximos anos, alternativas de incremento orçamentário frente aos limites impostos pela Lei Complementar nº 200, de 30 de agosto de 2023 para produção de proposta de Política Salarial e alternativas de valorização dos cargos da Carreira.

1.a. Recomposição Salarial - Antecipação da parcela de 2025

A antecipação da parcela de 2025 para 2024 de recomposição salarial parcial dos servidores do PJU, concedido nos termos da Lei nº 14.523, de 9 de janeiro de 2023.

A Lei nº 14.523, de 9 de janeiro de 2023 concedeu recomposição salarial nos seguintes percentuais e datas, incidentes sobre os valores de vencimentos, remunerações de cargos em comissão e funções comissionadas e demais parcelas remuneratórias devidas às carreiras dos servidores do quadro de pessoal do PJU:

1. A partir de 1º de fevereiro de 2023: 6%
2. A partir de 1º de fevereiro de 2024: 6%
3. A partir de 1º fevereiro de 2025: 6,13%

Importante destacar que em abril deste ano, foi negociado com os servidores públicos federais civis, incluindo aposentados e pensionistas um reajuste de 9% aos salários. O reajuste foi concedido de forma linear a todas as categorias a partir de 1º de maio, sendo pago no salário de 1º de junho. O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), para a implementação do reajuste encaminhou pelo governo ao Congresso Nacional um Projeto de Lei para alterar a autorização da concessão de reajuste dos servidores prevista no anexo V da Lei Orçamentária de 2023.

Segundo o art. 19 da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000), a despesa total da União com pessoal e encargos sociais não pode ultrapassar 50% da Receita Corrente Líquida, bem como as contribuições mencionadas na alínea a do inciso I e no



inciso II do art. 195, e no art. 239 da Constituição, vinculadas ao custeio da previdência social e ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, e, ainda, as contribuições dos servidores para o custeio do seu sistema de previdência e assistência social e as receitas provenientes da compensação financeira citada no § 9º do art. 201 da Constituição.

A LRF fixa, ainda, o “limite prudencial”, correspondente a 95% do limite máximo, a partir do qual são vedados ao Poder ou órgão que houver incorrido no excesso, a concessão de vantagem, aumento, recomposição ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição; a criação de cargo, emprego ou função; a alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa; o provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança; e a contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias.

Essa despesa “líquida” com pessoal é apurada, trimestralmente, por todos os órgãos do Poder Judiciário, que publicam os respectivos Relatórios de Gestão Fiscal.

O resultado apurado em dezembro de 2022, consolidando as despesas de todo o exercício, diz que o Poder Judiciário, como um todo, executou despesas com pessoal da ordem de apenas 2,59% da Receita Corrente Líquida, o que corresponde a apenas 41,67% do limite prudencial aplicável. Em 2021, o Judiciário executou despesas com pessoal e encargos de apenas 51,54% do limite prudencial, mas ainda maior do que o verificado em 2022. Assim, houve redução do comprometimento da despesa com pessoal em relação à receita corrente líquida em 2022, decorrente da elevação da receita que não foi acompanhada pelas despesas com pessoal em 2022.

Em relação ao limite prudencial, portanto, o Poder Judiciário experimentou uma “folga” nas despesas com pessoal e encargos da ordem de R\$ 42,682 bilhões, ou seja, para que ele fosse alcançado, seria necessário um acréscimo de 134% sobre a despesa líquida realizada.

A antecipação da recomposição prevista para 2025 pode, assim, ser “acomodada” dentro dos limites de gastos previstos ou em discussão no Congresso.



A recomposição já prevista para os servidores do Judiciário deverá ter impacto, em 2024, de aproximadamente R\$ 1,793 bilhões e, em 2025, cerca de R\$ 1,941 bilhões.

A antecipação da terceira parcela da recomposição salarial (que entrará em vigor em fevereiro de 2025) para o mês de julho de 2024, impactaria a folha de pagamentos de 2024, no Poder Judiciário, em cerca de R\$ 1,04 bilhões, totalizando impacto de R\$ 2,8 bilhões em relação ao ano de 2023. Caso a antecipação seja feita a partir do mês de setembro de 2024, o acréscimo na despesa seria de cerca de R\$ 742 milhões, além dos R\$ 1,793 já previstos, totalizando R\$ 2,53 bilhões.

Como se observa, e com base nas estimativas acima, além de inexistir qualquer óbice na Lei de Responsabilidade Fiscal, esse impacto pode ser absorvido pela margem de ampliação do “teto” de despesas do PJU para 2024.

Considerando que a antecipação da recomposição prevista para 2025 pode, assim, ser “acomodada” dentro dos limites de gastos previstos ou em discussão no Congresso;

Considerando que a meta fiscal sendo cumprida, a despesa poderá aumentar em até 70% do crescimento da receita primária recorrente líquida da União, excluídas, para esse fim, receitas eventuais como receitas de concessões, dividendos de estatais, e transferências obrigatórias a outros entes federativos;

Considerando o despacho da DAO do CNJ, no procedimento número SEI 08611/ 2023, datado de 27/07/2023, em seus itens 22, 23 e 24, que traz a luz das possibilidades as alternativas de estudo a partir de meados de 2024, como também a possibilidade de remanejamento de rubricas para disponibilizar orçamento para a implementação orçamentária;

Considerando que o orçamento ao ser previsto inclui ao máximo as possibilidades de utilização e há constantes sobras orçamentárias em diversas rubricas, inclusive de pessoal.

Requeremos antecipação da parcela de recomposição salarial de 2025 para 2024.

1.b. Reestruturação das Carreiras das servidoras e servidores do PJU (minuta de anteprojeto de lei anexa)



A Fenajufe encaminhou ao STF e CNJ por meio do Ofício nº 734/2023secp, em 14 de dezembro de 2023, uma minuta de anteprojeto de lei de reestruturação da carreira das servidoras e servidores do Poder Judiciário da União (PJU), como medida de valorização das trabalhadoras e trabalhadores que muito contribuem para a construção de um Judiciário forte e necessário no Estado democrático de direito, que deve cumprir seu papel institucional, agindo com celeridade e com qualidade na prestação jurisdicional, além de atuar para garantir o equilíbrio entre os poderes da República.

O referido anteprojeto é fruto de intenso debate entre as trabalhadoras e os trabalhadores do PJU, ativos e aposentados, de todos os cargos e especialidades, ao longo de mais de 20 anos - após a estruturação da carreira ocorrida em 2006, através da lei 11.416/2006 que culminou com a aprovação unânime na XXIII Plenária Nacional da Fenajufe, no dia 11 de novembro de 2023, unificando a categoria em torno de uma proposta que busca a reestruturação e valorização de sua carreira, com aprimoramento de políticas e diretrizes estabelecidas para a gestão de pessoas e solução dos principais problemas relacionados à questão estrutural.

É imperioso que o Fórum de Discussão Permanente de Gestão de Carreira dos Servidores do Poder Judiciário da União, criado pela Portaria nº 119/2020 do CNJ, que tem a finalidade de debater questões relacionadas à carreira das servidoras e servidores do PJU, dividido em três subgrupos com objetivos de discussão e análise de temas específicos, e os ramos do Poder Judiciário analisem a proposta de anteprojeto de lei com objetividades necessárias.

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”

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

11. 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;

12. 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.

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

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

QUALIFICAÇÃO, FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO NA CARREIRA

15. 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;

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

17. 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.

18. Promover ações de colaboração e convenio 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;



-
19. Garantia de oferta contínua de programas de qualificação profissional;
 20. Mecanismos de reclassificação e desenvolvimento pleno, após formação, na Carreira Judiciária.
 21. 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:

22. Nivelamento da remuneração com “Ciclo de Gestão do Poder Executivo”, RFB, Câmara e Senado;
23. Ampliar a superposição parcial entre as tabelas de técnico e analista de forma a reduzir a atual diferença salarial entre os cargos no PJU
24. Luta pela definição da data-base para reajuste anual das tabelas dos servidores do Poder Judiciário.
25. 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;
26. Adicional de Qualificação (AQ) – aumento dos percentuais de qualificação até 30% por acumulação dos percentuais nos termos da regulamentação do Senado;
27. 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

28. 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.

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

PARADIGMAS PARA TABELA SALARIAL A PARTIR DO 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/ técnicopiso: 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.



FENAJUFE

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS
DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**
Fundada em 08/12/92

Sendo o que se apresenta para o momento, apresentamos nossos cordiais saudações.

Respeitosamente,

Lucena Pacheco Martins
Coordenadora Geral

Sandra Cristina Dias
Coordenadora Geral

Fabiano dos Santos
Coordenador Geral

