

# REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA

PREMISSAS PARA ATUALIZAÇÃO DA CARREIRA -  
ATRIBUIÇÕES DE CARGOS, QUALIFICAÇÃO E  
DESENVOLVIMENTO, PARÂMETROS DA POLÍTICA SALARIAL

# PREMISSAS DA REESTRUTURAÇÃO

- 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, desafio que depende da nossa capacidade de mobilização que mude a atual correlação de forças extremamente desfavorável.
- 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,

# PREMISSAS DA REESTRUTURAÇÃO

- 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 - vinculação das atividades, a serem exercidas nas diversas áreas de atuação, aos processos de trabalhos, estratégias e competências dos Órgãos, e, por consequência, aos objetivos do Poder Judiciário da União, para o cumprimento do seu papel constitucional;
  - II - garantia da qualidade do processo de trabalho que se reflete nas ações e serviços ofertados;
  - III - os servidores são fundamentais para formulação e execução de políticas públicas que garantam a democratização do acesso à justiça;

# PREMISSAS DA REESTRUTURAÇÃO

- IV - 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;
- V - a carreira judiciária é o instrumento que, por excelência, organiza e hierarquiza as atribuições dos servidores e institucionaliza programas de desenvolvimento;
- VI - a elaboração e estabelecimento de mecanismos de reclassificação do servidor na carreira que instituem oportunidades para o desenvolvimento pleno na Carreira Judiciária;

# PREMISSAS DA REESTRUTURAÇÃO

- VII – 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 e provimento derivado nas áreas de atividades, especialidades e atribuições referidas nesta Lei.
- A partir dessas diretrizes reafirmamos as premissas que balizam todo o debate de carreira realizado nos fóruns deliberativos da federação:
- 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

# VALORIZAÇÃO DOS CARGOS E ESPECIALIDADES DA CARREIRA

1. 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.
2. 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;
3. Concurso público de provas e de provas e títulos com etapas de formação.
4. Criação da área da Polícia Judicial, área de Tecnologia de Comunicação e Informação, e área de Saúde, via reestruturação da Lei 11.416/2006, via alteração do art. 3º da Lei 11.426/2006;

# VALORIZAÇÃO DOS CARGOS E ESPECIALIDADES DA CARREIRA

1. Atualização, via alterações nas Portarias Conjunta, 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 pela que não conflitam com tais decisões;
2. Regulamentação das competências, atribuições e política de desenvolvimento e qualificação da polícia judicial via Portaria Conjunta;
3. 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 11.426/2006;

# VALORIZAÇÃO DOS CARGOS E ESPECIALIDADES DA CARREIRA

1. Buscar a criação de novas especialidade alinhadas com as diretrizes do CNJ e TCU, nelas incluída a de perícia nos moldes da carreira do MPU com aproveitamento dos saberes e competências dos analistas judiciários denominados Sem Especialidades;
2. Fortalecimento das competências e atribuições dos oficiais de justiça na carreira barrando o avanço do setor privado nas competências e atribuições exercidas pelos ocupantes desse cargo/especialidade;
3. 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.

# QUALIFICAÇÃO, FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO NA CARREIRA

1. Política de Desenvolvimento na Carreira que valorize as competências e qualificações adquiridas pelos servidores, que excedem às exigidas para acesso ao cargo, através de regulamentação de processo de mobilidade funcional entre áreas e especialidades, exceto às vedadas por Lei.
2. Fiquem explícitas nas redações das normas legais as atribuições das funções dos cargos para evitar desvio de função ou usurpação de função;
3. Normatizar o uso da Inteligência Artificial para evitar substituição desordenada de Servidores com perda de Postos de trabalho;
4. 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;

# QUALIFICAÇÃO, FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO NA CARREIRA

1. 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;
2. Criação de uma Escola Nacional de Qualificação e Desenvolvimento do Quadro de Servidores do PJU, com percentual de recursos orçamentários previstos na Lei da Carreira, que possibilite a sustentação do Programa Nacional Permanente de Formação, Capacitação e Treinamento, voltado para todos os cargos, áreas e especialidades;
3. 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.
4. Garantia de oferta contínua de programas de qualificação profissional;

# POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO E RETRIBUIÇÃO DA QUALIFICAÇÃO E AÇÕES DE TREINAMENTO NA CARREIRA

1. Equiparação da remuneração com “Ciclo de Gestão do Poder Executivo”, RFB, Câmara e Senado;
2. Ampliar a superposição parcial entre as tabelas de técnico e analista de forma de eliminar o fosso salarial entre os cargos no PJU
3. Luta pela definição da data-base para reajuste anual das tabelas dos servidores do Poder Judiciário.
4. 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

# POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO E RETRIBUIÇÃO DA QUALIFICAÇÃO E AÇÕES DE TREINAMENTO NA CARREIRA

1. Adicional de Qualificação (AQ) – aumento dos percentuais de qualificação até 30% por acumulação dos percentuais nos termos da regulamentação do Senado;
2. Equivalência de titulações, para fins de adicional de qualificação nos seguintes termos:
  - Conclusão de 2 (dois) Cursos de Especialização de Pós-Graduação Lato Senso com o título de Mestre.
  - Conclusão de 3 (três) Cursos de Especialização de Pós-Graduação Lato Senso 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.

# POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO E RETRIBUIÇÃO DA QUALIFICAÇÃO E AÇÕES DE TREINAMENTO NA CARREIRA

- opção do 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;

# POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO E RETRIBUIÇÃO DA QUALIFICAÇÃO E AÇÕES DE TREINAMENTO NA CARREIRA

- Adicional de Qualificação apurado sobre o maior vencimento básico do cargo de analista para todos os cargos; ou,
- Adicional de Qualificação sobre o maior vencimento básico de cada cargo, caso não seja possível o maior VB dentro da carreira;

# PARADIGMAS PARA TABELA SALARIAL A PARTIR DO DAS PREMISAS 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 garantia de, no mínimo, a obtenção da recomposição das perdas inflacionárias acumuladas, não aceitando congelamento salarial para qualquer segmento do PJU;
- ✓ Redução progressiva do percentual da GAJ com ampliação do incremento no VB;

# PARADIGMAS PARA TABELA SALARIAL A PARTIR DO DAS PREMISSAS CONGRESSUAIS SOBRE A CARREIRA

- ✓ 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.
- ✓ - 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 padrões entre a tabela de técnico e a de analista;

# PARADIGMAS PARA TABELA SALARIAL A PARTIR DO DAS PREMISAS SOBRE A CARREIRA

- ✓ - 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.
- ✓ - 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 padrões entre a tabela de técnico e a de analista;

# PARADIGMAS PARA TABELA SALARIAL A PARTIR DO DAS PREMISAS SOBRE A CARREIRA

- ✓ Manutenção de percentuais de STEP único;
- ✓ 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; e,

Utilizar o parâmetro da demanda do Encontro Nacional de Carreira da superposição percentual de remuneração de 100/85/70 entre os cargos Analista/ Técnico/Auxiliar.

# **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\$ 22.945,08    TETO: R\$ 30.858,58
- **REMUNERAÇÕES PARA TÉCNICO JUDICIÁRIO**
- PISO TÉCNICO: R\$ 18.832,10
- TETO: R\$ 25.327,09
- **RELAÇÃO PERCENTUAL ENTRE AS TABELAS SALARIAIS DE TÉCNICO E ANALISTA**
- Relação Técnico/Analista:                      piso: 82%    Teto: 82%



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

## **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.

TABELA  
PARADIGMA  
RECEITA  
FEDERAL COM  
SUPERPOSIÇÃO  
5 PADRÕES

VENCIMENTO BÁSICO	CLASSE/PADRÃO AUXILIAR JUDICIÁRIO	CLASSE/PADRÃO TÉCNICO JUDICIÁRIO	CLASSE/PADRÃO ANALISTA JUDICIÁRIO
12.857,74			C-13
12.544,14			C-12
12.238,18			C-11
11.939,69			B-10
11.648,48			B-9
11.364,37			B-8
11.087,19			B-7
10.816,77			B-6
10.552,95		C-13	A-5
10.295,56		C-12	A-4
10.044,45		C-11	A-3
9.799,47		B-10	A-2
9.560,45		B-9	A-1
9.327,27		B-8	
9.099,78		B-7	
8.877,83		B-6	
8661,30	C-13	A-5	
8450,05	C-12	A-4	
8243,95	C-11	A-3	
8042,88	B-10	A-2	
7846,71	B-9	A-1	
7655,33	B-8		
7468,61	B-7		
7286,45	B-6		
7108,73	A-5		
6935,35	A-4		
6766,19	A-3		
6601,16	A-2		
6440,16	A-1		