**Reunião do GTN de Carreira da Fenajufe**

**Data:** 12/10//2016

**Horário:** 10 horas

**Local:** sede da Fenajufe

**Sindicatos Filiados:** Sindjufe/BA; Sindjus/DF; Sintrajufe/RS; Sindiquinze/SP; Sindissétima/CE; Sinje/CE; Sinpojufes/ES; Sindjufe/MS; Sindijufe/MT; Sindjuf/PA-AP; Sindjuf/PB; Sintrajud/SP; Sitraemg/MG; Sindjufe/RO-AC; Sindjufe/TO; Sintrajufe/CE; Sindjufe/SE; Sinjufego/GO; Sintrajuf/PE; Sintrajufe/PI; Sinjuspar/PR; Sisejufe/RJ; Sintrajurn/RN; Sintrajusc/SC.

**Coordenadores Presentes:** Júlio Brito, Marcelo Melo, Marcos Santos, Costa, Aristeia, Gerardo, Cristiano.

**Mesa Diretora:** Aristeia, Cristiano, Costa, Gerardo, Júlio Brito e Marcos Santos.

**Assessora Técnica:** Vera Miranda

**Relatoria:** Eliane Mendes

1. **Informe da Comissão Interdisciplinar do STF**

**Julio Brito:** o Coordenador Geral Julio Brito abriu a reunião e saudou a todos os participantes.Em seguida passou a palavra para os demais membros da comissão.

**Cristiano:** A Comissão Interdisciplinar foi criada ao final da gestão do Ministro Lewandowski. A Fenajufe teve direito a uma vaga, mas pleiteou a ampliação para quatro e nos foi concedida a ampliação para três titulares e três suplentes. Até o momento, estamos conseguindo participar das reuniões inclusive com a presença dos suplentes. Inicialmente foi dado à Fenajufe o direito de um voto na comissão, mas nós reivindicamos e ficou acertado que todos os três titulares teriam direito a voto. Muitas ideias foram levantadas e ainda não houve nenhuma deliberação. Ontem a federação levou a nossa assessora técnica Vera Miranda, contratada nesta semana. Ela fez uma explanação juntamente com uma representante do TST. As apresentações foram bem proveitosas. Nas reuniões anteriores foi feita leitura da Lei ponto a ponto e foram levantadas questões que podem ser modificadas.

**Alguns pontos levantados na comissão interdisciplinar para debate:**

* Carreira única
* Rever as atribuições de cada cargo
* Oficiais de justiça e agentes, ter cargo específico para cada
* GAS e GAE levar para a aposentadoria
* Criar empecilhos para nepotismo cruzado
* Aproveitar o tempo de serviço de outro tribunal, podendo levar para a carreira
* NS para técnico
* Aprimorar conceito de progressão e promoção
* Melhoria da capacitação – adicional de qualificação
* Qualificação como requisitos e critérios objetivos para ocupação de FCs e CJs
* Jornada de trabalho de 6 horas
* Servidor poder exercer a advocacia

Futuramente vai haver grupos de trabalho e estudo para aprofundar a discussão.

O resultado do trabalho será enviado para os diretores gerais dos Tribunais Superiores e depois para a presidência do STF.

**Gerardo:** saudou a presença de todos.

GAS – foi apresentado tirar exigência de aprovação no curso periódico para receber a GAS, já que o servidor independentemente de aprovação continua exercendo a atividade de segurança. É necessário fazer a vinculação com a atividade de risco.

Voltar a ter o técnico judiciário da área judiciária.

Criar o cargo de consultor no judiciário – impedir que os juízes se apropriem do trabalho intelectual dos servidores, isso viola as regras de autoria intelectual.

Auxiliar judiciário – é preciso consolidar a transição e reenquadramento para o nível médio daqueles que ainda não foram enquadrados.

Agentes de segurança - criação da policia judicial com todas as prerrogativas inerentes à esse cargo como nos outros poderes a exemplo da polícia legislativa.

Oficiais de justiça e agentes não podem receber a gratificação específica (GAS e GAE) acumulando com uma função, resolver esta questão.

Remoção - discutir a questão dentro do poder judiciário, pois o STF e TJDFT estão fora do concurso nacional de remoção.

**Aristeia:** fez a saudação. Na comissão tem alguns parâmetros de como vai ser a guia dos trabalhos. O plano de carreira está restrito a revisão da Lei. Nós estamos tentando alargar e inserir todas as demandas da categoria. Por enquanto, está indo muito bem, até as questões financeiras nós estamos colocando. Estamos debatendo até o formato de carreira. Vamos buscar outras soluções de problemas que temos em nossas carreiras. Pegar nossos problemas reais e construir soluções. Há muito tempo não temos concurso para auxiliares, mas o cargo existe. É muito residual a questão dos auxiliares. Estamos num momento rico porque não há a pressão do tabelão. Temos demanda que não é questão de carreira, mas estamos fazendo o debate para depois levar para onde deve ser. Por exemplo, a questão do servidor exercer a advocacia deve alterar o estatuto da advocacia e a comissão interdisciplinar pode desempenhar este papel.

**Costa:** fez a saudação. Ficou estabelecido apenas a revisão da lei, mas estamos avançando e introduzindo outras demandas da categoria. NS para técnicos, AQ de 5% foi tratado e discutiu-se a manutenção. As questões estão estritas a não ter impacto orçamentário, porem nos colocamos a necessidade de discutir algumas questões que podem ter reflexo orçamentário como o AQ por exemplo. Ocupação de FC e CJ aumentar o percentual para os servidores. Questão dos auxiliares o AOSD tem uns 200 ainda precisando ser enquadrados. Tratamos da remoção, pois um dos problemas que ocorrem é que quando um servidor removido quer retornar ao tribunal de origem, o tribunal exige o retorno daquele com quem houve a troca na remoção.

**Marcos Santos:** a contribuição do estado é fundamental para subsidiar a Fenajufe no trabalho da comissão. Estamos trabalhando ainda no campo das ideias.

**Apresentação da Sistematização:**

A sistematização não estava finalizada, pois a contratação da assessoria se deu no inicio desta semana. Foi feita a compilação de todo o material remetido para o GTN de carreira, separados por temas e faltou a afinação da sistematização, ou seja, excluir aquilo que estava repetido. Houve a necessidade de preparar uma palestra para a reunião da Comissão Interdisciplinar e isso foi priorizado.

A assessora Vera utilizou a seguinte metodologia: *“Sistematização das propostas encaminhadas ao GTN Carreira da Fenajufe entre 2010 e abril de 2016, tendo como base os eixos comuns dentro do debate de plano de carreira proposto pelo GTN. As propostas foram agrupadas divididas entre o eixo geral e eixo específico.*

*Fazem parte do eixo geral as pautas e propostas que, para além da organização da vida funcional, dizem respeito à democratização dos poderes e dos espaços de decisão, e/ou produzem impactos para todos os ramos dos servidores públicos. Neste sentido, pautas como a democratização do Poder Judiciário, Data Base e Negociação Coletiva e Previdência são estruturados como eixo geral e não cabem na revisão da Lei 11.416/2006, mas serão debatidas em segundo momento para produção de encaminhamentos nos espaços adequados para construção de soluções.*

*Fazem parte do eixo específico todos os temas que, relacionados com a Gestão do Trabalho, Carreira e Desenvolvimento do Servidor, afetam diretamente o quadro de pessoal do Poder Judiciário Federal, e poderá, por simetria, produzir transformações também para os servidores do MPU. As propostas que tratam dos temas ligados diretamente a carreira e desenvolvimento, sistematizadas no eixo específico, serão todas apreciadas pelo GTN. As propostas aprovadas serão encaminhadas para a comissão interdisciplinar, que priorizará na revisão da Lei 11.416/2006 as que não gerarem impactos orçamentários, independentemente de apreciação das demais propostas encaminhadas pela Federação.*

*Neste sentido, ao longo de quase três décadas, diversos insumos e ferramentas para construção de um plano estratégico de carreira foram apresentados, discutidos, pelos servidores do judiciário federal. Na luta pela valorização salarial e da atividade judiciária, os servidores viram ser confeccionados e implantados 3 PCS e depois de uma longa e difícil batalha, mais uma recomposição salarial aquém das perdas inflacionárias. A Carreira judiciária é o horizonte estratégico de valorização da categoria, mas carreira é instrumento dinâmico e mutável, necessita acompanhar as mudanças do mundo do trabalho, as inovações tecnológicas, as alterações de perfil do usuário e do tipo de prestação de serviço ele demanda, as mudanças na missão institucional do órgão. É preciso ter em mente que uma vez iniciado o processo de organização de uma carreira ele jamais termina, muda sempre para ser cada vez melhor e mais forte. O desafio neste momento é retomar o debate do aperfeiçoamento da carreira, verificando quais os pontos táticos podem ser abordados, disputados e implantados, nesta etapa da discussão com a instituição. Dar passos importantes para pavimentar o terreno por onde se pode trilhar no futuro para alcançar outras conquistas ainda maiores.*

*A sistematização cumpre o papel de facilitar a compreensão do acumulo de propostas surgidas desde a proposta de plano de carreira discutida ao longo de 2008 e aprovada em 2009 pela categoria. A partir do que foi acumulado e sistematizado, do projeto de referência de 2009 e das contribuições que estão sendo enviadas pelos GTR’s, construiremos as propostas que subsidiarão os representantes da categoria na comissão interdisciplinar.”*

A sistematização constou na pasta dos participantes. A dinâmica utilizada pela mesa foi a leitura do texto com anotação dos destaques. Os pontos não destacados foram aprovados. Após o intervalo para o almoço, foram discutidos cada ponto destacado, alguns foram resolvidos e aprovados e outros remetidos para discussão e deliberação na base da categoria.

**Observação:** importante destacar que as propostas enviadas pelos sindicatos nesta semana, conforme foi solicitado pela Fenajufe com prazo de entrega até hoje, 12/10, não entraram neste documento de sistematização. Eles serão acolhidos no que couber, ou seja, entrarão aqueles pontos que ainda não foram abordados e temas novos e aqueles que ainda necessitam de deliberação. Os que já estão contemplados na sistematização de hoje serão desconsiderados.

**Teto da reunião será às 18 horas.**

1. **Informes dos Sindicatos:**

**Francisco – Sindjufe/BA:** estão fazendo debate sobre reforma trabalhista e previdenciária. Debatendo 241 e 257. NS para técnico já está aprovado. Cargo de oficial de justiça já aprovado. Redução dos valores das FCs. Aumento de AQ, VPI em peça. Tudo já definido pela categoria.

**Renato -Sinpojufes/ES:** faz parte da nova diretoria que assumiu o sindicato recentemente. Veio ter conhecimento da discussão e andamento do GTN para a partir daí criar o GT Regional e dar andamento nas discussões com a categoria.

**Medina – Sindjufe/MS:** fizeram assembleia, elegeram delegados para a plenária e discutiram a carreira. Avaliam que é o momento propicio para conseguir a jornada de 6 horas. Muita gente está no programa *home office*. Sindicato não tem diretor liberado. É preciso tentar a liberação dos sindicalistas.

**Helio – Sitraemg/MG:** fizemos o GTR em Minas, que contou com participação do Júlio. O sindiato encaminhou o resultado da discussão do GTR de 2015. Encaminhamos também as propostas colhidas recentemente da categoria que ainda não passaram por instancia deliberativa. Temos que centrar fogo nas questões de carreira. Parabenizo a contratação da Vera e pela convocação desta reunião.

**Angelo – Sindjuf/PA-AP:** é importante fazer a discussão também com relação a magistratura. Apoia a proposta apresentada pelo Koinsk.

**Euler – Sintrajuf/PE:** parabeniza a realização desta reunião. Registra que essa discussão não começou agora, tendo muito acumulo, mas muitas vezes fomos atropelados pela discussão de tabela. Quero pontuar o quanto é difícil discutir carreira neste momento que estamos passando de retirada de direitos, neste sentido faço um chamado para construirmos a greve geral. Não dá pra pensar carreira sem pensar na luta geral. Em Pernambuco não temos GTR, vamos fazer um seminário para cria-lo. Defendemos o NS, GAS e GAE para aposentadoria...

**Nilton – Sindiquinze/SP:** estamos tratando com os técnicos, fazendo vários encontros regionais. Há outros temas que precisam ser discutidos destacando o NS.

**Jamila – Sindijufe/MT:**

**João – Sisejufe/RJ:** NS dos técnicos, interpolação de carreira e carreira em y. A Fenajufe disponibilizou todo material na página, só não discute carreira quem não quer, está tudo na pagina da Fenajufe. A melhor estratégia para a jornada de 6 horas é atuar nos órgãos. Precisamos discutir o nepotismo...

**Maria Helena – Sintrajud/SP:**

**Rafael – Sintrajufe/RS:** pauta não falta. A data-base é a mais importante embora extravase o objetivo dessa reunião. Auxilio-alimentação para aposentadoria. Atualização de indenização de transporte dos ojafs, mas estamos sendo atropelados pela pauta do governo que proíbe investimento público para os próximos vinte anos. Vamos fazer reuniões para discutir carreira. Reunião do núcleo dos técnicos, GTR, analistas, agentes etc.

**Gilberto – Sindjuf/SE:** registro reivindicação dos agentes de segurança levar a GAS para aposentadoria; jornada de 6 horas, gratificações de acordo com MS...

**Koinsk – Sintrajus/SC:** SC já tem grande acumulo de discussão de carreira. Colhemos proposta da categoria pelo site. Enquanto estamos aqui discutindo isso, tem uma parte disputando o orçamento do judiciário, que são os magistrados. Lamentável não discutir questão orçamentaria por enquanto. Vão custar caro esses 20 anos.

**Leandro – Sintrajurn/RN:** sistematizar apenas o que estiver dentro desse escopo e remeter para a base discutir. Nosso GT foi formado em 2014 é preciso recomendar os sindicatos para recomporem seus GTR.

**Encaminhamentos:**

* Tendo em vista que a Comissão Interdisciplinar do STF vai até 19 de dezembro, caso não haja prorrogação, o GTN e GTR de Carreira devem intensificar as discussões a fim de subsidiar os representantes da Fenajufe na Comissão do STF.
* Fica indicação para a Diretoria Executiva da Fenajufe convocar a próxima reunião do GTN de Carreira na primeira quinzena de novembro.
* Será publicado na página da Fenajufe o material com os pontos aprovados e os que serão remetidos para discussão na base da categoria (anexos I e III).

**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;
2. Desdobramentos da área administrativa:
	1. Criação da área de planejamento e gestão estratégica;
	2. Criação da área de atividades básicas;
	3. Criação da área de segurança institucional ou segurança institucional e transporte; ou ainda,
	4. Criação da área de atividade policial
3. Desdobramentos da área especializada:
	1. Criação da área de saúde;
	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);

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 especificas 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.

1. 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);
2. 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.
3. Estrutura com 2 cargos – com 2 cargos de nível superior (Analista Judiciário e Técnico Judiciário), extinção do cargo de Auxiliar Judiciário; como está na Lei.
4. Criação do Cargo de Agente de Polícia Judicial: definição de exigência de escolaridade: Nível Médio ou de Nível Superior?

**ACESSO NA CARREIRA/ CONCURSOS –**

1. Manutenção de cargo com investidura ensino médio na estrutura de carreira;
2. Manter todos os níveis de escolaridade para o ingresso na carreira única.
3. 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.
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 oficio é tema da 8.112/90 e não pertence a discussão da 11.416/2006.
* Remoção de oficio 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**:

Criação de cargos/especialidades, tais como: medicina, enfermagem, psicologia organizacional, odontologia, engenharia, arquitetura, análise de sistema, assistente social, administrador, economista, 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.**

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.

1. 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 59° colégio de presidentes.

**Sobre o Eixo Saúde:**

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 II**

**SISTEMATIZAÇÃO DE PROPOSTAS DO EIXO ESPECÍFICO APRECIADAS E APROVADAS PELO GTN PARA ENVIO A COMISSÃO INTERDISCIPLINAR.**

*Elaborado por Vera Miranda*

*Assessora Técnica da Fenajufe*

**EIXO ESPECÍFICO – CONCEITOS, PRINCIPIOS E DIRETRIZES.**

**EIXO GESTÃO DO TRABALHO – PRINCIPIOS E DIRETRIZES**

* O Plano de Carreira instituído por Lei está fundamentado em um processo de reestruturação de cargos, carreira, vencimentos e política de remuneração, com ênfase nos seguintes 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;
* 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 instituam oportunidades para o desenvolvimento pleno na Carreira Judiciária;
* 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.

**CONCEITOS PROPOSTOS PARA GESTÃO DO TRABALHO**

I – Carreira – a trajetória do servidor do ingresso no cargo público à aposentadoria ou desligamento, regida por regras específicas, que promove o desenvolvimento dos servidores, a melhoria do serviço público e o cumprimento das funções sociais do Poder Judiciário;

II – Plano de Carreira – o conjunto de princípios, diretrizes e normas que disciplinam o ingresso, incentivam a capacitação e a qualificação profissionais, definem critérios de desenvolvimento na carreira e de remuneração constituindo-se em instrumento de gestão do trabalho e das competências;

III – Área de Atividade – a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades e funções afins e/ou complementares, organizadas a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento na carreira;

IV – Especialidade – o conjunto de atribuições que constituem um campo profissional ou ocupacional, integrantes das atividades do cargo, cometidas a um servidor, em determinada área;

V – Cargo – o conjunto de atribuições, competências, e responsabilidades de natureza permanente, abrangente e estratégica, prevista na estrutura organizacional, que são cometidas a um servidor, permitindo que haja flexibilidade para seus ocupantes exercer atribuições amplas e correlatas em natureza, nível de complexidade e responsabilidade de acordo com dimensionamento institucional e Programa Permanente de Desenvolvimento e Capacitação.

**EIXO GESTÃO DO TRABALHO – PROPOSTAS REMETIDAS E DISCUTIDAS PELO GTN**

* Carreira única para os servidores do Poder Judiciário da União, com unificação em uma só carreira de todos os cargos, existentes ou que possam ser criados, através de alteração da Lei 11.416;
* Planejamentos estratégicos dos órgãos, com efetiva participação dos servidores na sua construção e nas comissões que interferem ou tenham relevância na organização do trabalho, na ambiência e nas estruturas de carreira;
* Desenvolvimento e possibilidade de crescimento durante toda a vida funcional com a combinação de mecanismos de progressão e promoção, adequação do número de padrões de vencimento, restruturação dos Adicionais de Qualificação com aumento dos percentuais e abrangência de todos os cargos, mecanismos de capacitação para progressão intraclasse e de qualificação utilizados para promoção entre classes;
* Política de gestão de pessoas democratizada com participação dos servidores do Judiciário Federal e do MPU na formulação, discussão, implantação e fiscalização das respectivas carreiras, através de criação de espaços institucionais permanentes destinados a este fim (Conselhos ou Comitês Nacionais de Normatização e Supervisão da Carreira e Comitês de implantação e fiscalização da Carreira), de composição paritária, com a representação dos servidores sendo escolhida por seus pares e indicadas por suas entidades representativas;
* Diretrizes do Plano de Carreira que contemplem o desenvolvimento pleno durante toda a vida funcional, com garantia de formação continuada, critérios objetivos de ocupação de fazeres mais complexos, ferramentas de movimentação, mudança de áreas e especializações, bem como democratização dos processos de avaliação, dos trabalhadores e trabalhadoras, dos gestores e do órgão;
* Descrição atualizada das atribuições nas áreas de atividades e das especialidades, em consonância com a modernização da gestão administrativa e de gestão de pessoas, bem como a reestruturação dos processos de trabalho impactados pela introdução de inovação tecnológica;
* Introdução no corpo da Lei de atribuições gerais inerentes a todos os cargos da Carreira Judiciária e alteração das atribuições especificas e perfis profissiográficos, bem como atualização das descrições de atividades e especialidades para composição de Anexo, evitando modificações discrepantes via elementos de normatização inferiores, tais como resoluções e portarias;
* Instituição de comissão paritária para discussão dos impactos e alterações no processo de trabalho causadas do PJe e do Teletrabalho, bem como analisar as adequações necessárias para proteção à saúde a aos direitos do servidor;
* Liberação dos servidores do Judiciário Federal e do MPU para eventos sindicais sem reposição de hora ou serviço.
* Levantamento estatístico do número de negros e negras, bem como de minorias, que trabalham no Judiciário Federal e MPU, para que se desenvolvam políticas efetivas em defesa do negro, da negra e das minorias.
* Concurso de remoção nacional e regional em todos os órgãos do Judiciário Federal e MPU, antecipadamente ao chamamento de novos servidores por concurso público, com critérios transparentes e objetivos, discutidos com as entidades sindicais.
* Início do debate sobre ações afirmativas no acesso ao cargo e ao emprego público;

**Eixo – Saúde do Trabalhador e Gestão do Tempo e Condições do Trabalho – Saúde do trabalhador, quadro de pessoal, força de trabalho e condições de trabalho.**

**QUADRO EFETIVO DE PESSOAL E FORÇA DE TRABALHO:**

1. Carreira e Quadro nacionalmente unificado, vedada à implantação das carreiras exclusivas dos tribunais superiores;
2. O Quadro próprio de pessoal do Poder Judiciário da União é único e contempla, em conformidade com as estratégias, competências essenciais, processos de trabalhos e os aludidos princípios e diretrizes, os seguintes tipos de cargos:

3. I - cargos de provimento efetivo, organizados em Plano de Carreira dos servidores do Poder Judiciário da União, denominado Carreira Judiciária; e,

3. II - cargos de provimento em comissão.

1. Ampliação do quadro de servidores do Judiciário Federal, em número adequado à crescente demanda de prestação de serviços, através de criação de cargos e unidades judiciárias, objetivando melhorar o acesso à justiça a toda população.
2. Realização de estudo detalhado, através da Comissão Permanente de Eficiência e Gestão de Pessoas e da Comissão Permanente de Gestão Estratégica Estatística e de Orçamento, com vista à criação de mais cargos efetivos para área administrativa do Judiciário da União, com objetivo de suprir defasagem dos últimos 20 anos;
3. Reestruturação organizacional do Judiciário da União, de forma regionalizada, com atendimento da necessária interiorização do quadro de pessoal, principalmente nas zonas de difícil acesso, conforme as necessidades levantadas em estudo a ser realizado pelo CNJ e Conselhos Superiores;
4. Estruturação de política permanente de recomposição do quadro de servidores, evitando a terceirização e precarização das atividades permanentes, através de planejamento de recomposição do quadro a curto, médio e longo prazo, instituindo mecanismos de ajuste anual ao quadro global de vagas levando em conta os seguintes fatores: ampliação ou redução dos órgãos, ampliação ou redução da demanda de prestação de serviços, envelhecimento do quadro de pessoal e taxas de aposentadoria, objetivos estratégicos, inovação tecnológica nos processos de trabalho;
5. Priorização da criação de cargos para Justiça Eleitoral, inclusive de Oficiais de Justiça, para o fortalecimento do quadro próprio e das especificidades deste ramo do Poder Judiciário, através de realização de concursos públicos com foco inicial no fortalecimento do quadro de pessoal dos cartórios eleitorais, visando garantir estrutura suficiente e proporcional à sobrecarga de trabalho que os servidores estão submetidos.

**TERCERIZAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE TRABALHO PRECARIZADO**

1. Vedação em lei da terceirização em atividades permanentes e criação de mecanismos de combate ao desvio de função;
2. Diagnosticar e dimensionar a real defasagem e a recomposição necessária do quadro de servidores no PJU, planejar substituição gradual da força de trabalho extraquadro (voluntária, precarizada, terceirizada ou cedida) através da abertura de concursos públicos;
3. Proceder à adequação do quadro e devolução dos cedidos em cumprimento do caput e parágrafos do artigo 3º da Resolução nº 88 do CNJ;
4. Combater qualquer forma de extinção de cargos (abrupta ou gradual), evitar o esvaziamento das tarefas dos cargos e a terceirização;
5. Vedação à privatização das áreas de segurança e de informatização no PJU e MPU, de acordo com a resolução do CNJ orienta aos tribunais o fortalecimento nos órgãos da Segurança institucional;
6. Participação dos oficiais de justiça e agentes de segurança nas varas itinerantes.

**Gestão do tempo:**

* Redução da jornada de trabalho sem redução salarial, com implantação da jornada de 30 horas semanais em todos os órgãos do Poder Judiciário, regulamentado através de instrumento normativo infralegal.
* Garantia do cumprimento de jornada específica para todos os servidores que exercem atividades profissionais com definição de jornada em Lei própria.
* Instituição de pausas no trabalho, como estabelecido na NR17;

**Saúde do Trabalhador:**

* Estruturação de setor/núcleo de saúde nos órgãos do Poder Judiciário para promover através de programas e campanhas, a melhoria e o acompanhamento da saúde do servidor;
* Mapeamento e diagnóstico das unidades de saúde no PJU para subsidiar as necessidades institucionais na implantação da política de saúde dos órgãos do poder judiciário;
* Instituição de Política de saúde do trabalhador com participação efetiva dos trabalhadores e trabalhadoras e da entidade representativa em sua implementação;
* Criação de normas que regulamentem o estabelecimento de parâmetros ergonômicos, nos mesmos termos da NR 17, que permitam a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos servidores;
* Obrigatoriedade do exame periódico anual, com liberação dos servidores para realização dos exames, sendo que uma vez constatado um problema de saúde físico ou mental, a instituição orientará e acompanhará os servidores de modo a auxiliá-los na sua recuperação, desvinculado do plano de saúde do servidor, com ônus para os órgãos;
* Pela assistência integral à saúde dos trabalhadores, dentro e fora dos tribunais e órgãos do Poder Judiciário;
* Incidência sobre o Programa Nacional de Prevenção a Acidentes de Trabalho e no Comitê Gestor do Programa de Trabalho Seguro para a exposição de dados sobre a saúde dos servidores e propostas para melhoria de condições de trabalho e de saúde dos servidores do Judiciário Federal;
* Inclusão de medidas preventivas no planejamento estratégico dos órgãos, tais como a criação de canais de comunicação diretos ou anônimos para que os servidores que estejam em sofrimento possam buscar auxílio psíquico ou, até mesmo, para que servidores possam indicar ao setor médico seus pares que julguem estar no limite, nos moldes do CVV (Centro de Valorização da Vida);
* Que as instituições patrocinem atividades de promoção de qualidade de vida, no ambiente de trabalho durante o expediente.
* Que as administrações do Judiciário Federal e MPU assumam o firme compromisso de combate ao assédio moral nos locais de trabalho, através de implantação de instrumentos efetivos de combate, com criação de comissões paritárias de combate ao assédio moral e estabelecimento de punições para as condutas caracterizadas como assédio e responsabilização solidária dos Tribunais e demais órgãos do PJU e MPU;
* Criação de mecanismos de combate efetivo ao uso das FC e CJ como instrumento de conduta de abuso de poder, assédio moral e coerção financeira.

**CONDIÇÕES DE TRABALHO/ PJE**

1. Diagnostico prévio das condições de trabalho para levantamento das necessidades de contrapartida institucional em infraestrutura e alocação de vagas no planejamento dos objetivos e metas institucionais;
2. Vedação depolíticas de Gestão de Pessoas baseadas em exigências de metas quantitativas, sem qualquer preocupação com a qualidade das decisões;
3. Existência de condições materiais de trabalho digna, inclusive com segurança estrutural, patrimonial e pessoal com quadro próprio.
4. Melhorias nas condições de trabalho para preservação da saúde física e mental dos servidores;
5. Garantia de acessibilidade plena às Pessoas com deficiência nos prédios dos tribunais, nos sistemas de trabalho e nos canais de consulta pública. Participação das entidades representativas dos servidores na implantação e funcionamento de comissões de PCD nos tribunais;
6. Revogação do §1º do artigo 6º da resolução 124 do CSJT que amarra os tribunais de desenvolverem políticas de equiparação de diárias dos servidores em relação ao TST.
7. Participação dos servidores e suas entidades representativas nos espaços de decisão e gestão do PJe junto ao CSJT e CNJ.
8. Apresentar as posições e problemas já levantados nas pesquisas feitas pelos sindicatos ao Coordenador Nacional do PJe do CSJT;
9. Que as transformações nas atribuições e nas extinções de setores decorrentes da implementação do PJE sejam precedidas de reuniões com todos os envolvidos no processo onde as informações sejam prestadas de forma transparente e que seja disponibilizado acompanhamento psicológico aos servidores que o desejarem;
10. Que os órgãos garantam mobiliário adequado, mesas, cadeiras, apoios para pés, monitores e sistemas mais amigáveis para o PJE;

**ESTRUTURA DA CARREIRA**

**Áreas de atividades na carreira –** Conceitos

* Área de Atividade – a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades e funções afins e/ou complementares, organizadas a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento na carreira.
* Descrição atualizada na Lei das áreas de atividades, de acordo com as resoluções e normas instituídas pelo CNJ para padronização e modernização administrativa do Poder Judiciário e da política de Gestão de Pessoas.

**Quanto a Cargos – Conceito**

**Definição:** Cargo – o conjunto de atribuições, competências, e responsabilidades de natureza permanente, abrangente e estratégica, prevista na estrutura organizacional, que são cometidas a um servidor, permitindo que haja flexibilidade para seus ocupantes exercer atribuições amplas e correlatas em natureza, nível de complexidade e responsabilidade de acordo com dimensionamento institucional e Programa Permanente de Desenvolvimento e Capacitação.

1. Acesso na Carreira:
* Alteração da exigência de escolaridade do cargo de técnico judiciário para nível superior.
1. Concursos –
* Concurso público de provas ou de provas e títulos, podendo incluir, como etapa de concurso público, programa de formação de caráter classificatório.
* Ações afirmativas com estabelecimento de reserva de 30% das vagas nos concursos para o ingresso de afrodescendentes nos quadros do poder judiciário.
* Baixar norma recomendando a criação de critérios/requisitos em editais que garantam o uso de cargos de Analista Judiciário, sem especialidade, para abertura de vagas para especialidades de Administrador e Economista nos próximos concursos públicos dos órgãos do Poder Judiciário, enquanto não forem criados, através de projeto de lei, os cargos específicos de Analista Judiciário nas especialidades Administrador e Economista.
* Equilíbrio entre as dotações de cargos de Analista e Técnico Judiciário nos futuros projetos de lei, tendo em vista a aprovação do NS para Técnicos.
* Inclusão, para os próximos concursos, de oferta de vagas para o cargo de técnico judiciário, especialidade Segurança e Transporte.

**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.
* 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;
* Instituição de Programa de Capacitação e Qualificação Continuada, nacionalmente articulado, sistêmico e abrangente, na estrutura da carreira.
* 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.
* 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 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;

**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 cientificado, 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.

**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;
* 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.
* Implantação da avaliação 360 graus;

**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 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 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;
* . Remuneração do cargo de Auxiliar Judiciário nos parâmetros da tabela atual do cargo de Técnico Judiciário.

**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 valo 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 ultimo 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:
1. 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);
2. Eliminação de todas as FC1 a FC4 e deslocamento dos valores para o orçamento da folha de pessoal;
3. Diminuição do quantitativo de FC e CJ;
4. 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;
5. 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;
6. Combate efetivo ao uso de FC e CJ como instrumento de assédio moral e coerção financeira;
7. 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,
8. 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, acrescendo seções, coordenações e secretarias, conforme a necessidade:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Grupo de Direção e Chefia** | **Nível****(CJ ou FC)** | **Nível Decisório** | **Estrutura Linear****(Horizontal)** |
| Diretor-GeralDiretor / Secretário | CJ-4CJ-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 judiciaria.
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:

* 1. Criação do Cargo de Agente de Segurança;
	2. Criação do Cargo de Agente de Polícia Judicial ou Agente de Polícia do Poder Judiciário da União.
1. 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.
2. 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:

* 1. Substituição, em lei, da nomenclatura da Gratificação de Atividade de Segurança (GAS) por Gratificação de Risco de Vida (GRV);
	2. Substituição, em lei, da nomenclatura de Atividade de Segurança (GAS) por Gratificação Policial (GP);
	3. Acumular a GAS ou GP com FC/CJ relativa ao Setor de Segurança;
	4. Substituição do termo “É vedada” pelo termo “É permitida”, no início do parágrafo segundo do artigo 17;
	5. 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;
	6. Substituição, na lei que organiza as carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União, a palavra “reciclagem” por “capacitação anual”;
	7. 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;
	8. 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;
	9. 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;
	10. A garantia da extensão da GAS aos atuais e futuros Agentes de Segurança aposentados (ou respectivas pensões), em respeito à paridade constitucional.
	11. O reconhecimento das atividades de condução de autoridades, servidores, documentos e materiais, em veículos oficiais, como atividade típica de segurança;
	12. A supressão da exigência de “aproveitamento mínimo” no aperfeiçoamento anual (reciclagem) dos Agentes como condição para continuarem recebendo a GAS.
	13. 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.
1. 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.
2. 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.
3. 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:**

* 1. Vedação do uso de vigilância terceirizada na função de segurança institucional;
	2. Vedação do exercício de atribuições que não constem do rol da Segurança Institucional, por parte do Agente de Segurança;
	3. 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;
	4. 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;
	5. 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;
1. 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;
2. 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.

**ANEXO IV**

**PAUTAS GERAIS – PROPOSTAS PARA DISCUSSÃO NO GTN.**

(PROPOSTAS EM PROCESSO DE RECEPÇÃO E SISTEMATIZAÇÃO)

*Elaborado por Vera Miranda*

*Assessora Técnica da Fenajufe*

**Democratização do Poder Judiciário:**

**Proposta 1:** Apoiar, acompanhar e aprovar a PEC 363/2013 para alterar o Art. 103-B da Constituição Federal, para permitir que servidores do Poder Judiciário integrem o Conselho Nacional de Justiça, criando o inciso XVI (XIV) – dois servidores efetivos do Poder Judiciário, de notável saber jurídico e reputação ilibada, indicados um pela Federação de âmbito nacional dos Servidores da Justiça Federal e MPU e outro pela Federação de âmbito nacional dos servidores da Justiça nos Estados

(Inclusão do inciso XIV provoca também a alteração da composição final do conselho, portanto o caput do art. 103 –B)

Alteração:

 Art. 103-B. O Conselho Nacional de Justiça compõe-se de dezessete membros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e seis anos de idade, com mandato de dois anos, admitida uma recondução, sendo:

---------------------------------------------------------------------------

XIV -dois servidores efetivos do Poder Judiciário, de notável saber jurídico e reputação ilibada, indicados um pela Federação de âmbito nacional dos Servidores da Justiça Federal e MPU e outro pela Federação de âmbito nacional dos servidores da Justiça nos Estados.

**Proposta 2**: Formulação, via base parlamentar de apoio, de proposta de emenda constitucional para alterar o artigo 103 B da Constituição Federal com as seguintes modificações:

1. Ampliação da composição dos membros do CNJ de 15 para 16 membros,
2. Supressão do direito a voto do Presidente do Conselho,
3. Alteração dos membros com exclusão de dois membros juízes (federal e do trabalho) da composição e acrescentar 3 (três) servidores do Poder Judiciário Nacional indicado pelas Federações.

(Modificação da composição implica também em alteração do caput do art. 103 –B, modificação do inciso VII e supressão do inciso IX do. Como não fica explicito qual federação teria 2 representantes, estamos presumindo, para fins de redação exemplificativa, que se trata da Fenajufe.)

Art. 103-B. O Conselho Nacional de Justiça compõe-se de dezesseis membros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e seis anos de idade, com mandato de dois anos, admitida uma recondução, sendo:

--------------------------------------------------------------------------- --------

VII – três servidores efetivos do Poder Judiciário, de notável saber jurídico e reputação ilibada, indicados dois pela Federação de âmbito nacional dos Servidores da Justiça Federal e MPU e um pela Federação de âmbito nacional dos servidores da Justiça nos Estados.

------------------------------------------------------------------------------------

IX – (Supressão)

-------------------------------------------------------------------------------------

§ 1º O Conselho será presidido pelo Ministro do Supremo Tribunal Federal, sem direito a voto mesmo em caso de empate, ficando excluído da distribuição de processos naquele tribunal.

**Sugestão de alteração da Resolução nº 49/2007 do CNJ**

Alterar a nomenclatura dos Núcleos de Estatística e Gestão Estratégica nos órgãos do Poder Judiciário para: **Núcleo de Gestão Estratégica, Estatística e Orçamento**.

Atualizar a nomenclatura da Comissão de Estatística e Gestão Estratégica no segundo CONSIDERANDO, da citada resolução para: **Comissão de Gestão Estratégica, Estatística e Orçamento**.

Alterar o § 1º do art. 1º da referida resolução *“§ 1º O núcleo de estatística e gestão estratégica será composto* ***preferencialmente*** *por servidores com formação em direito, economia, administração, ciência da informação, sendo* ***indispensável*** *servidor com formação em estatística”.* Destaque nosso.

 **Sugestão de nova redação:** § 1º O núcleo de gestão estratégica, estatística e orçamento será composto preferencialmente por servidores com formação em direito, ciência da informação, sendo **indispensáveis** servidores com formação em **administração, economia e estatística**.

8. Criar outros parágrafos:

 **§ 2º O núcleo a que se refere o parágrafo anterior ou unidade administrativa responsável por estas atividades terá como titular servidor com formação superior em administração ou economia;**

§ 3º Os Tribunais terão um prazo de um ano, a partir da publicação desta resolução, para adequarem sua estrutura de cargos com vista a implementação desta nova situação.

9. Alterar o § 2º para § 4º, com a nova nomenclatura do referido núcleo.

10. Atualizar a nomenclatura do núcleo e da comissão nos demais artigos e parágrafos.

Incluir o **Núcleo de Gestão Estratégica, Estatística e Orçamento** para as Seções Judiciárias, para que as mesmas passem a fazer parte representativa de cada Estado no âmbito da gestão estratégica do Poder Judiciário.

**Pleitear**, junto ao CNJ, a inclusão das Seções Judiciárias no Justiça em Números, tendo em vista que 5 tribunais não refletem a realidade que se passa nas Seções Judiciárias em cada Estado. Em termos comparativos, as Seccionais poderiam servir como mais um parâmetro entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Eleitoral, tanto na força de trabalho, como nos recursos materiais e tecnológicos, na movimentação processual e produtividade.

**Celebrar** Termo/Acordo de Cooperação Técnica entre o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Conselho Federal de Administração (CFA) e o Conselho Federal de Economia (CONFECON) e respectivos Conselhos Regionais. O objetivo é estabelecer e regulamentar um programa de mútua cooperação entre os convenentes para desenvolvimento, acompanhamento e fiscalização da gestão estratégica nos órgãos do Poder Judiciário.

* Eleição dos membros diretivos dos tribunais pelos servidores.
* Assegurar a participação efetiva, com voto legítimo, dos servidores nas eleições dos membros integrantes dos órgãos diretivos responsáveis pela administração dos Tribunais de Justiça.
* Eleição direta para a presidência dos tribunais;
* Possibilitar que servidores públicos da Carreira do Judiciário Federal possam administrar seus respectivos tribunais, fóruns, varas e cartórios, deixando aos juízes
* Participar de espaços de decisão e gestão do PJe junto ao CSJT e CNJ e buscar Coordenador Nacional do PJe do CSJT para apresentar as posições e problemas já levantados nas pesquisas feitas pelos sindicatos.
* reivindicar junto ao Presidente do CNJ que se promova, através da Comissão Permanente de Gestão Estratégica, Estatística e Orçamento e da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas, uma reestruturação geral dentro dos órgãos do Judiciário, especificamente, Justiça Federal e Justiça do Trabalho com vista à padronização, horizontalização e desburocratização das estruturas orgânicas, implementando isonomia entre 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.
* Revisão da política dos conselhos superiores de restrição a projetos de lei de criação de novas unidades e cargos.

**Pautas Gerais – Data Base e Negociação Coletiva**

* Implantação da Data Base para os servidores públicos federais, preferencialmente em maio de cada ano, tendo em vista a autorização do artigo 37, X da Constituição Federal, das leis n° 7706/88, lei 10.331/03, implementando intensa mobilização política e as medidas judiciais necessárias para isso.
* Propor emenda constitucional para garantir de forma claramente autoaplicável a data-base na Constituição Federal com nova redação ao Art. 37, parágrafo 13: “Para os fins do disposto no inciso X do caput deste artigo, o percentual de revisão geral anual que deverá ser concedido, independentemente de lei especifica, não será inferior ao índice que melhor reflita a variação inflacionaria acumulada no período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores” (NR).
* Data-base, regulamentação do Art. 37, X da Constituição Federal;
* Acolher a Proposta de Emenda Constitucional na campanha pela data-base, pauta crucial para que os servidores do judiciário tenham sua remuneração respeitada frente as corrosões inflacionárias anuais.

Proposta de emenda constitucional Nº..., de .... de ............ de 2015

Acrescenta o § 13 ao artigo 37 da Constituição Federal, para que a revisão geral anual não seja inferior à variação inflacionária.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do artigo 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O art. 37 da Constituição Federal passa a vigorar com o acréscimo do seguinte § 13:

“Art.37....................................................................... § 13. Para os fins do disposto no inciso X do caput deste artigo, o percentual de revisão geral anual não será inferior ao índice que melhor reflita a variação inflacionária acumulada no período de doze meses imediatamente anterior” (NR)

Art. 2º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

Fica estabelecido o dia 01 de agosto de cada ano como data-base para reajuste do servidor público do Judiciário da União. A data-base para ajuste dos servidores públicos do Judiciário da União ocorrerá na mesma data-base do reajuste dos Magistrados Federais (Juízes Federal, Eleitoral e do Trabalho). Reajuste supracitado comportará na reposição da inflação oficial do ano anterior, com acréscimo de 1% (um por cento). O presente reajuste, bem como a data-base, também alcança os aposentados.

* Política Salarial permanente com reposição inflacionária.
* Direito à negociação coletiva com contrato coletivo do negociado
* . Priorizar a luta pela implementação da data-base
* Implementação da data-base anual
* Política Salarial permanente com reposição inflacionária.
* Reajustes lineares, conforme a norma regulamentadora;
* Implantação pelo STF de Mesa de Negociação sobre Carreira e Saúde do Servidor do Judiciário;
* Ascenção funcional – Retomada da ascensão funcional, com base em propostas de emenda constitucional, como as PEC 257/95 ou 34/07, que prevê o retorno deste instituto, com base em critérios objetivos, tais como escolaridade compatível, tempo mínimo de serviço público (10 anos) e de exercício do último cargo (5 anos), além de destinação de percentuais para concorrência interna e ampla.
* Concursos internos a partir da retomada da ascensão funcional, prevista na PEC 34/2007;
* Defesa do direito de negociação coletiva;
* Aprovação da PEC 555/2006 que determina o fim da taxação de aposentados e pensionistas;
* Fim da vedação ao exercício da advocacia, Lei 8906/94, Art. 28, IV.

Alteração do artigo 28, inciso IV, da Lei 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia**), passando de incompatibilidade a impedimento** o exercício da advocacia por servidores do Poder Judiciário, apenas contra a Fazenda Pública que os remunere.

**Direitos**

**EIXO GERAL -APOSENTADORIAS**

Propostas apresentadas [2010 -2016]

* Manutenção da paridade entre ativos e aposentados e pensionistas;
* Defesa da aposentadoria especial;
* Contra a contribuição previdenciária dos aposentados;
* Defesa da aposentadoria especial para servidores que executam atividades insalubres, perigosas ou de risco, como as relacionadas às áreas de execução de mandados, segurança, obras e conservação, médicas e odontológicas, além dos servidores com deficiência.
* Aposentadoria especial para servidores com deficiência;
* Aposentadoria especial para os servidores que trabalham em atividades penosas, insalubres ou perigosas;
* Aposentadoria Especial para Oficiais de Justiça;
* Aposentadoria Especial para Agentes de Segurança;
* Exigir que todos os tribunais criem o plano pré-aposentadoria e seja aplicado ao servidor em vias de aposentadoria, nos 05 (cinco) anos imediatamente anteriores.
* Implementação do auxílio escolaridade para os servidores do PJU, não cumulativa com o auxílio creche, a ser recebido desde o nascimento do(s) filho(s) até completarem dezoito (18) anos de vida ou, na hipótese de ingresso no curso superior, até o término da faculdade, limitando-se o benefício a idade de vinte e quatro (24) anos completos, para auxiliar no pagamento dos estudos dos(as) filhos(as) desses servidores, e que sejam estabelecidos patamares condizentes com valores praticados com as instituições de ensino brasileiras para os alunos, bem como que sejam fixados índices de reajuste anual para o citado benefício.
* Transformação do auxílio alimentação em auxílio-medicamento ao servidor aposentado.
* Pagamento integral dos planos de saúde pelos tribunais;
* Ampliação do prazo de licença paternidade para, no mínimo, trinta (30) dias, nos casos de nascimentos e/ou adoções.
* Fim do escalonamento de diárias, garantindo que servidores e magistrados percebam os mesmos valores para fins de ressarcimento com despesas de hospedagem, alimentação e locomoção.

***Reforma do Judiciário e Polícia Judicial***

* Instrumentalização completa para o exercício das atividades dos Agentes de Segurança, desde os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) até as ferramentas e instrumentos necessários para a comunicação, informação, inteligência e uso progressivo da força em todas as suas escalas;
* Implementação de seguro de vida em grupo para as atividades laborais de risco inerentes do cargo de Agente de Segurança, bem como pelo direito à assessoria jurídica para os conflitos administrativos e judiciais oriundos da atividade laboral, ambos a cargo do órgão;
* Conceder porte de arma para os agentes de segurança;
* Vedação do uso abusivo dos Agentes de Segurança, por parte das administrações, em serviços não relacionados com a área de segurança institucional com a criação de dispositivo que proíba permanentemente a prática de tal ato, salvo com anuência do agente, situações de emergência e transitórias, de preferência com agentes que não estão em estágio probatório;
* Proibir, no âmbito do Poder Judiciário Federal, a execução indireta (terceirização) dos serviços de Segurança/Transporte, compreendendo todos os seus níveis, atribuições e competências relacionados à área, propondo ainda um plano de substituição gradual dos atuais funcionários privados por servidores concursados, treinados e capacitados, seja pelo retorno daqueles Agentes ainda em desvio, seja por meio de novos concursos públicos;
* **Requerer** ao CNJ definição de requisitos para ocupação de cargos em comissão e funções comissionadas da área de planejamento e gestão estratégica, cuja ocupação deverá recair aos servidores detentores de diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em Administração ou em Economia, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC), e registro no conselho regional da categoria.
* Discutir modelo de gratificação de desempenho: a quem ela serve e porque querem implantá-la.
* Reestruturação dos adicionais de qualificação e adicionais de permanência;
* Aumento dos percentuais de adicional de qualificação;
* Adicionais de qualificação para pós-graduação, mestrado e doutorado, tanto para técnicos quanto para analistas;
* Instituir adicional de penosidade para os trabalhadores e zona de fronteira;
* Instituir Adicional de Atividade Penosa para os ocupantes do cargo analista judiciário, área apoio especialidade serviço social, psicologia e pedagogia, em exercício profissional no campo sócio jurídico, conforme previsto no art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, devido aos agravos em sua saúde física e mental, proveniente das condições peculiares do trabalho executado.

**Pauta dos cargos/especialidades:**

* Reivindicar ao Presidente do CNJ um estudo detalhado, através da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas e da Comissão Permanente de Gestão Estratégica, Estatística e Orçamento, a Criação do cargo de Analista Judiciário, através de projeto de lei, para as especialidades Administrador e Economista.

**PAUTA OJAF:**

**Propostas para o Cargo de Analista Judiciário, área jurídica, especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal:**

1. Incorporação da GAJ ao vencimento básico;
2. Aposentadoria Especial para OJAF;
3. - Reajuste da IT, regulamentação nacional, reajuste anual pela inflação e não vinculação aos dias trabalhados;
4. Reconhecimento da periculosidade/risco da atividade, visando tanto da aposentadoria especial, quanto adicional de periculosidade;
5. Garantia de Porte de arma para a especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal (PL n. 3.722/2012);
6. Atuar junto aos conselhos superiores para garantia de reajuste anual da indenização de transporte (it), atualmente congelada desde 2005 (há 10 (dez) anos).
7. Retirada da discricionariedade dos conselhos para estipulação do valor da indenização de transporte;
8. Obrigar que a indenização de transporte seja reajustada pelo índice inflacionário do exercício, quando não houver aumento da verba a que esteja vinculado;
9. Pela aprovação do PL n. 6.971/2006, que trata da alteração do código nacional de trânsito e permite isenção no estacionamento em áreas de rodízios, quando no cumprimento de mandados;
10. Retorno do passe livre em todo e qualquer transporte coletivo no território nacional.

 **GREVE**

Pela reposição da indenização de transporte aos oficiais de justiça após o término da greve. Com a paralisação dos serviços durante o período de greve, os oficiais de justiça não receberam sua indenização de transporte, entretanto, com o retorno às atividades, diante do acúmulo de serviços represados no período, aos oficiais deve ser assegurada a indenização de transporte sobre todo o período que esteve em greve. Assim sendo, com o serviço colocado em dia, não haveria justificativa para o não reembolso da indenização de transporte do oficial descontada no período da greve.

**Reestruturação organizacional:**

Promoção, através da Comissão Permanente de Gestão Estratégica, Estatística e Orçamento e da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas, de reestruturação geral dentro dos órgãos do Judiciário, especificamente, Justiça Federal e Justiça do Trabalho com vista à padronização, horizontalização e desburocratização das estruturas orgânicas, implementando isonomia entre 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, seguindo os princípios constitucionais e os princípios fundamentais da administração pública.