

Ofício Sec-Sitra nº 003/2024

Belo Horizonte, 08 de fevereiro de 2024.

Excelentíssimo Senhor Presidente
Desembargador Octavio Augusto de Nigris Boccalini
Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais
Belo Horizonte - MG

Assunto: apresenta os principais pontos da pauta nacional de reivindicações dos servidores e das servidoras do Poder Judiciário da União (PJU).

Excelentíssimo Senhor,

O Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal no Estado de Minas Gerais – SITRAEMG, CNPJ nº 25.573.338/0001-63, com sede em Belo Horizonte - MG, na Rua Euclides da Cunha, 14 - Prado, CEP 30411-170, coordenadoresgerais@sitraemg.org.br, neste ato representado por seu Coordenador-Geral legal abaixo assinado, vem dizer o que segue:

Caracterização dos problemas estruturais e orçamentários

Os serviços públicos vêm há décadas sendo sistematicamente atacados em um processo de desmonte do Estado, e ainda lutam para se manterem atuantes como realizadores de Direitos Sociais conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988, e verificamos que a premissa fundamental de prestação de serviços e realização de direitos vem paulatinamente sendo suplantada pela política de extrema restrição de investimento no setor público diante de projetos aprovados pelo legislativo. Ao longo dos anos, lutamos contra o sucateamento dos órgãos e vimos com tristeza e indignação quando os recursos orçamentários para gasto com pessoal foram asfixiados pelas severas políticas de congelamento orçamentário e redução de investimento, efeitos da EC 95 e Lei 173/2020, focado na redução de gastos públicos, nas privatizações dos serviços e vendas das empresas públicas, com transferência dos serviços para a iniciativa privada.

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

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

O Poder Judiciário por ser guardião da nossa Constituição Federal foi constantemente atacado por aqueles que pretendiam vê-la definitivamente desfigurada, enterrada, e transformada em uma colcha de retalhos sem valor, pois precisam de um Judiciário sem efetividade, frágil e inacessível aos que buscam lutar por seus direitos.

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

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

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

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

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

1. Política Salarial

Uma das reivindicações prioritárias da categoria, a política salarial é uma pauta que demanda tratamento urgente. Neste sentido, a Fenajufe requer a realização de estudo detalhado do Orçamento de Pessoal do Poder Judiciário, projeções para os próximos anos, alternativas de incremento orçamentário frente aos limites impostos pela EC 95 e pela Lei 173/2020 para produção de proposta de Política Salarial e alternativas de valorização dos cargos da Carreira.

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

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

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

1. A partir de 1º de fevereiro de 2023: 6%
2. A partir de 1º de fevereiro de 2024: 6%

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

Acrescentamos ainda, que na proposta original de recomposição salarial encaminhada pelo Supremo Tribunal Federal ao Congresso Nacional, além de reconhecer uma recomposição parcial da tabela remuneratória, com argumento que a última recomposição salarial havia acontecido em 2016 e que a inflação aquela época já atingia os 34,84%, o projeto de lei que recebeu o número de 2441/2022, também fixava aquele percentual total a ser pago em 2 anos, que seriam implementadas nos anos de 2023 e 2024, sendo 5% a partir de 01 de abril de 2023; 9,25% a partir de 1 de agosto de 2023; 13,50% a partir de janeiro de 2024; e 18% a partir de 1 de julho de 2024.

A LRF fixa, ainda, o “limite prudencial”, correspondente a 95% do limite máximo.

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

Para o ano de 2024, a correção do “teto”, nos termos do art. 107 do ADCT, deverá observar a variação do IPCA. Segundo as estimativas do Executivo, essa variação será de 5,3% em 2023, no acumulado de janeiro a dezembro, mas é estimada em 5,06% segundo o Boletim Focus do BACEN de 23 de junho de 2023.

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

A Fenajufe encaminhou ao STF e CNJ por meio do Ofício nº734/2023secp, em 14 de dezembro de 2023, uma minuta de anteprojeto de lei de reestruturação da carreira das servidoras e servidores do Poder Judiciário da União (PJU), como medida de valorização das trabalhadoras e trabalhadores que muito contribuem para a construção de um Judiciário forte e necessário no Estado democrático de direito, que deve cumprir seu papel institucional, agindo com celeridade e com qualidade na prestação jurisdicional, além de atuar para garantir o equilíbrio entre os poderes da República.

A referida proposta é fruto de intenso debate entre as trabalhadoras e os trabalhadores do PJU que culminou com a aprovação unânime na XXIII Plenária Nacional da Fenajufe, no dia 11 de novembro de 2023, unificando a categoria em torno de uma proposta que busca a reestruturação e valorização de sua carreira, com aprimoramento de políticas e diretrizes estabelecidas para a gestão de pessoas e solução dos principais problemas relacionados à questão remuneratória.

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

O projeto estratégico de carreira construído e aprovado pela categoria do judiciário federal no ano de 2009, continua sendo uma referência para seguirmos construindo a luta pela modernização da Lei 11.416/2006, e tem por princípios e diretrizes:

- I - garantia da qualidade do processo de trabalho que se reflete nas ações e serviços ofertados;
- II - os servidores são fundamentais para formulação e execução de políticas públicas que garantam a democratização do acesso à justiça;
- III - a garantia da oferta contínua de programas de qualificação profissional que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal, para garantir a qualidade dos serviços públicos oferecidos pelo Poder Judiciário;
- IV - a carreira judiciária é o instrumento que, por excelência, organiza e hierarquiza as atribuições dos servidores e institucionaliza programas de desenvolvimento;
- V - a elaboração e estabelecimento de mecanismos de reclassificação do servidor na carreira que instituem oportunidades para o desenvolvimento pleno na Carreira Judiciária;
- VI – profissionalização em todas as áreas de atividades e atribuições existentes no Poder Judiciário da União, a partir da exclusividade da forma de acesso às mesmas, sendo vedada toda forma de terceirização, flexibilização, precarização nas áreas de atividades, especialidades e atribuições referidas nesta Lei.

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.

Com base nessas premissas apresentamos a seguinte proposta de resolução da carreira para a XXIII Plenária Nacional da Fenajufe como ponto de partida para o aprofundamento dos debates na base:

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 Judiciário.
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. Criação da área da Polícia Judicial, área de Tecnologia, Informação e Comunicação, e área de Saúde, via reestruturação da Lei 11.416/2006, via alteração do art. 3º da Lei 11.426/2006;
4. Atualização, via alterações nas Portarias Conjuntas, das competências e atribuições dos cargos de analista judiciário e técnico judiciário em todas as suas áreas, conforme acúmulo já debatido nos últimos fóruns deliberativos (11º Congrejufe e Encontro Nacional de Carreira da Fenajufe) além das contribuições que estão sendo apresentadas desde que não conflitem com tais decisões;
5. Regulamentação das competências, atribuições e política de desenvolvimento e qualificação da polícia judicial em projeto de Lei e em Portaria Conjunta;
6. Inclusão e luta pela aprovação das emendas ao PL 2447/2022, que Regulamenta a Polícia Judicial, para supressão da vinculação da percepção da GAS ao Programa de Capacitação Continuada, através da supressão do § 3º do art. 17 da Lei 11.416/2006;

7. Reiterar o reenquadramento dos Técnicos Judiciários, enquadrados na área administrativa e lotados nas unidades judiciais no exercício direto da atividade judicante na área judiciária;
8. Manutenção das competências e atribuições dos oficiais de justiça em conformidade com a natureza e necessidades do segmento, barrando o avanço do setor privado nas competências e atribuições exercidas pelos ocupantes desse cargo/especialidade;
9. 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.
10. Buscar o reenquadramento do Técnico Judiciário – Área Administrativa, cujas atribuições estejam relacionadas às funções de transporte e agente de portaria, na Polícia Judicial.
11. Alteração da nomenclatura de “área judiciária” para “área jurídica”.

QUALIFICAÇÃO, FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO NA CARREIRA

12. Criação de Programa Nacional Permanente de Formação, Capacitação e Treinamento que estructure as diretrizes de capacitação da carreira, voltadas para as áreas de atuação do Poder Judiciário, seus macrodesafios e processos de trabalho;
13. 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;
14. Criação de uma Escola Nacional de Qualificação e Desenvolvimento do Quadro de Servidores do PJU, com destinação de recursos necessário para esse fim;
15. 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.
16. Garantia de oferta contínua de programas de qualificação profissional;
17. Mecanismos de reclassificação e desenvolvimento pleno, após formação, na Carreira Judiciária.

18. Vinculação ao Planejamento Estratégico e ao Desenvolvimento Organizacional, buscando um novo desenho na Gestão do Trabalho, com participação efetiva dos servidores na sua construção e atualização.

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

19. Nivelamento da remuneração com “Ciclo de Gestão do Poder Executivo”, RFB, Câmara e Senado;

20. Ampliar a superposição parcial entre as tabelas de técnico e analista de forma a reduzir a atual diferença salarial entre os cargos no PJU

21. Luta pela definição da data-base para reajuste anual das tabelas dos servidores do Poder Judiciário.

22. 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;

23. Adicional de Qualificação (AQ) – aumento dos percentuais de qualificação até 30% por acumulação dos percentuais nos termos da regulamentação do Senado;

24. Opção pelo modelo do Senado Federal Nos seguintes termos do Ato do Primeiro Secretário nº 9, de 2012:

I - 13% (treze por cento), para doutorado (máximo de um curso);

II - 10% (dez por cento), para mestrado (máximo de um curso);

III - 8% (oito por cento), para pós-graduação lato sensu, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas (máximo de dois cursos);

IV - 6,5% (seis e meio por cento), para graduação (máximo de dois cursos), não sendo considerado o curso de graduação que constituir requisito para ingresso no cargo de provimento efetivo, assegurado o cômputo a partir da segunda graduação

25. 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.

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

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

- ✓ Equiparação com as carreiras da Receita Federal (Auditor-Fiscal e Analista Tributário), Ciclo de Gestão - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), Analista de Planejamento e Orçamento (APO), Auditor Federal de Finanças e Controle (AFFC) e Analista de Comércio Exterior (ACE), Tribunal de Contas da União (TCU), Senado Federal ou Câmara dos Deputados;
- ✓ Valorização salarial de todos os cargos com a luta pela garantia mínima da obtenção de recomposição das perdas inflacionárias acumuladas para todos os segmentos do PJU;
- ✓ Redução progressiva do percentual da GAJ com ampliação do incremento no VB;
- ✓ Adicional de Permanência na Carreira – devido aos servidores que chegam ao último padrão do cargo, e ainda falta tempo para aposentar, mediante processo similar à progressão, o servidor adquire percentual idêntico ao step, aumentando o vencimento básico até o momento da aposentadoria.
- ✓ Construção de critérios objetivos de acesso e dispensa das FCs e CJs;
- ✓ - Buscar a regulamentação e a implementação do adicional de atividade penosa previsto na Lei 8.112/90
- ✓ Estrutura da malha salarial com superposição de 5 a 7 padrões entre a tabela de técnico e a de analista;
- ✓ Aplicação dos mesmos efeitos da tabela para ativos, aposentados e pensionistas;
- ✓ Manutenção dos 13 padrões;
- ✓ Manutenção dos direitos adquiridos e das gratificações inerentes ao fazer dos cargos; e,

- ✓ Análise 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\$ 22.921,71 TETO: 29.760,95

REMUNERAÇÕES PARA TÉCNICO JUDICIÁRIO

PISO TÉCNICO: R\$ 18.091,83

TETO: R\$ 25.201,45

RELAÇÃO PERCENTUAL ENTRE AS TABELAS SALARIAIS DE TÉCNICO E ANALISTA

- Relação Técnico/Analista: piso: 79% Teto: 85%

REMUNERAÇÕES PARA AUXILIAR JUDICIÁRIO

- PISO AUXILIAR: R\$ 13.619,61 TETO: R\$ 20.461,71

RELAÇÃO PERCENTUAL ENTRE AS TABELAS SALARIAIS DE AUXILIAR E ANALISTA

- Relação Auxiliar/ analista: piso: 59% teto: 69%

RELAÇÃO PERCENTUAL ENTRE AS TABELAS SALARIAIS DE AUXILIAR E TÉCNICO

- Relação auxiliar/ técnico piso: 75% teto: 81%

TABELA PARADIGMA RECEITA FEDERAL COM SUPERPOSIÇÃO 5 PADRÕES

O desenho da tabela com os parâmetros e diretrizes acumulados ao longo da discussão de carreira na Fenajufe, atendeu ao desafio de pensar uma política de valorização dos cargos, salarial e de desenvolvimento, demonstrando ser possível combinar os anseios da categoria para todos os cargos. 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.

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

Respeitosamente,

Alexandre Magnus Melo Martins
Eliana Leocádia Borges
Fernando Neves Oliveira
Coordenadores Gerais