

PROJETO DE LEI (do STF)

Institui o Plano de Carreira, Cargos, Salários dos servidores públicos do Poder Judiciário da União, do Distrito Federal e Territórios; revoga a Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006; e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Carreira, Cargos e Salários - PCCS dos servidores públicos do Poder Judiciário da União, englobando os efetivos, submetidos ao regime jurídico da Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os ocupantes dos cargos de provimento em comissão.

CAPÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL, DOS CARGOS EFETIVOS, DOS CARGOS EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES COMMISSIONADAS

Art. 2º O PCCS instituído por esta 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 instituem oportunidades para o desenvolvimento pleno na Carreira Judiciária.

Art. 3º Para efeitos desta lei, entende-se como:

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 exercerem atribuições amplas e correlatas em natureza, nível de complexidade e responsabilidade de acordo com dimensionamento institucional e Programa Permanente de Desenvolvimento e Capacitação.

VI – Avaliação Diagnóstica - um sistema de acompanhamento organizativo e motivacional de caráter pedagógico, contínuo e não punitivo, em que o servidor é submetido à avaliação de seus pares, superiores e subordinados.

Art. 4º 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 cargos:

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

II - cargos de provimento em comissão e funções comissionadas;

Parágrafo Único. Considerando o conceito de Carreira, fica assegurada ao servidor efetivo, a contagem de tempo de serviço anterior em outro cargo do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário da União, para todos os fins.

Art. 5º Os cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário da União, possuem as seguintes denominações constantes do Anexo I desta lei:

I - Analista Judiciário;

II - Oficial de Justiça Avaliador Federal;

III - Assistente Judiciário.

IV - Auxiliar de Apoio Judiciário.

§ 1º Os cargos vagos e ocupados de Analista Judiciário, especialidade Oficial de Justiça Avaliador, serão transformados em cargos de Oficial de Justiça Avaliador Federal, sendo os cargos ocupados enquadrados conforme Anexo II desta lei.

§ 2º Os cargos de Auxiliar Judiciário, vagos e ocupados, são transformados em cargos vagos e ocupados de Assistente Judiciário.

§ 3º Os Cargos de Técnico Judiciário, vagos e ocupados, são transformados em cargos vagos e ocupados de Assistente Judiciário.

§ 4º Os servidores efetivos ocupantes dos cargos de Auxiliar Judiciário e de Técnico Judiciário transformados serão enquadrados no cargo de Assistente Judiciário conforme o disposto no Anexo II da presente Lei.

§ 5º Os cargos ocupados de Analista Judiciário, serão enquadrados conforme o disposto no Anexo II da presente Lei.

Seção I

Dos cargos efetivos da Carreira Judiciária

Art. 6º Os cargos efetivos da Carreira Judiciária referidos no art. 5º desta Lei são estruturados em Classes, Níveis de Capacitação e Padrões de vencimento, na forma do Anexo I desta Lei, de acordo com as seguintes áreas de atividade:

I - área administrativa, compreendendo a realização de atividades de suporte técnico-administrativo em áreas como: material e patrimônio, licitações e contratos, orçamento e finanças, controle interno e auditoria, gestão de pessoas, planejamento estratégico organizacional,

desenvolvimento funcional, e demais atividades na área de recursos humanos, entre outras atividades de natureza administrativa;

II - área de atividades básicas, compreendendo o apoio operacional, manutenção e conservação, artífice e apoio administrativo nas áreas de secretariado, suporte técnico, digitação, recepção, copa e cozinha, entre outras correlatas;

III - área especializada, compreendendo os serviços para a execução dos quais se exige dos titulares o devido registro no órgão fiscalizador do exercício da profissão ou o domínio de habilidades específicas, inclusive aqueles relacionados à prevenção e assistência a saúde do trabalhador;

IV - área de gestão e de tecnologia da informação - compreendendo os serviços relacionados com a gestão, desenvolvimento, suporte, e demais atividades complementares na área de gestão de informação e tecnologia de informação, suporte e ao planejamento, organização, assessoramento, coordenação e execução de atribuições que envolvam o desenvolvimento, implantação e manutenção de sistemas informatizados, tecnologias de rede, bancos de dados e segurança e comunicação da informação, bem como seus desdobramentos na interação com as demais áreas de atividade;

V - área judiciária, compreendendo os serviços realizados por bacharéis em direito, ou que exija a utilização preponderante de conhecimento jurídico, abrangendo análise e pesquisa de instruções processuais, legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do direito, apoio a julgamentos, elaboração de laudos e pareceres jurídicos, processamento de feitos, bem como a execução de mandados e atos processuais de natureza externa, de alta complexidade e grau de responsabilidade, na forma estabelecida pela legislação processual civil, penal, trabalhista, eleitoral e demais leis especiais;

VI - área de segurança institucional, compreendendo os serviços de natureza investigativa, técnico-operacional, gestão, recepção, vigilância, controle, logística, transporte, suporte ao cumprimento das ordens judiciais, coleta e manutenção de dados e informações imprescindíveis ao desenvolvimento do processo judicial, ações de inteligência, planejando, organizando, coordenando e executando atribuições que envolvam a segurança e transporte de magistrados e demais autoridades, servidores, réus e testemunhas, bens materiais e patrimoniais e o público externo nas dependências do Órgão e demais atividades consideradas perigosas e de risco.

Parágrafo Único. As áreas de que trata o caput deste artigo conterão atividades ocupacionais e/ou especialidades hierarquizadas em classes de acordo com os requisitos de classificação previstos Manual de Descrição e Atribuição dos Cargos e Especialidades da Carreira Judiciária, inclusive quando forem necessárias formação especializada, por exigência legal, ou habilidades específicas para o exercício das atribuições do cargo.

Art. 7º São atribuições específicas dos cargos da carreira judiciária:

I - Analista Judiciário, Classe D: atividades de nível superior relacionadas ao planejamento, organização, coordenação, supervisão, assessoramento, estudo, pesquisa, bem como elaboração de laudos, pareceres, informações e execução de tarefas de elevado grau de complexidade que envolvam: a gestão estratégica de pessoas, de processos, de recursos materiais e patrimoniais, de licitações e contratos, de orçamento e finanças, de controle interno e auditoria; desenvolvimento, suporte, implantação, manutenção de serviços de tecnologia da Informação; serviços de engenharia e arquitetura; serviços de arquivo e acervo bibliográfico, pesquisa e informação; área de saúde abrangendo: medicina, enfermagem, odontologia, psicologia, serviço social e segurança do trabalho; segurança pessoal e patrimonial; elaboração, análise e revisão textual e registros taquigráficos; processamento de feitos, apoio a julgamentos, análise e pesquisa de legislação, de doutrina e de jurisprudência inerentes às áreas de atividades previstas na carreira judiciária, e outras áreas de interesses do Poder Judiciário da União.

II - Oficial de Justiça Avaliador Federal, Classe D: atividades de planejamento e gerenciamento; execução de mandados, avaliação de bens, e atos processuais de natureza externa, na forma estabelecida pela legislação processual civil, penal, trabalhista, eleitoral e demais leis especiais;

III - Assistente Judiciário, Classe C: Atividades de nível médio relacionadas ao planejamento, organização, coordenação, supervisão, assessoramento, estudo, pesquisa,

elaboração de laudos, pareceres ou informações e execução de tarefas de apoio à atividade judiciária e de suporte técnico e administrativo às unidades organizacionais; movimentação e guarda de processos e de expedientes diversos; redação de expedientes; elaboração de gráficos e tabelas; recebimento, encaminhamento, autenticação, organização, classificação e arquivamento de documentos em geral; atendimento ao público; controle e distribuição de material de expediente; consulta a publicações; apoio à gestão de tecnologia da informação e à gestão de pessoas; transporte e segurança de dignitários e de pessoas, de bens materiais e patrimoniais.

IV – Assistente Judiciário, classe B: Atividades de nível médio relacionadas ao apoio administrativo nas áreas de secretariado, suporte técnico, recepção e digitação.

V – Auxiliar de Apoio Judiciário, Classe A: Atividades de nível fundamental relacionadas a tarefas operacionais, de manutenção e conservação.

§ 1º As atribuições referidas nos incisos de I a V serão exercidas de acordo com as áreas de atividade.

§ 2º Independente dos cargos e classe que ocupam, os servidores poderão exercer, mediante designação ou nomeação específica, atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência.

§ 3º Aos ocupantes do cargo de Analista Judiciário e de Assistente Judiciário - área segurança judiciária, cujas atribuições estejam relacionadas às funções de segurança, são conferidas as denominações de Inspetor e Agente de Segurança Judiciária, respectivamente, para fins de identificação funcional.

Art. 8º. A descrição detalhada dos cargos de provimento efetivo, suas atribuições principais e requisitos para ingresso, constarão do Manual de Descrição e Atribuição dos Cargos e Especialidades da Carreira Judiciária.

Seção II

Dos Cargos em Comissão e das Funções Comissionadas

Art. 9º Integram os Quadros de Pessoal dos órgãos do Poder Judiciário da União a Função Comissionada FC-1 e os Cargos em Comissão, escalonados de CJ-1 a CJ-4, para o exercício de atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Parágrafo Único. A isonomia de cargos em comissão e funções comissionadas entre os ramos do Poder Judiciário da União deverá ser observada, como princípio e diretriz, conforme as respectivas atribuições e graus de complexidade e responsabilidade conforme definido no Plano de Organização, Desenvolvimento, da Gestão do Trabalho e das Competências da Carreira Judiciária.

Art. 10. São requisitos para o provimento das FC e CJ:

I - cinco anos na carreira Judiciária;

II - ter participado com aproveitamento satisfatório de curso específico de desenvolvimento gerencial;

III - aprovação em Processo Seletivo interno de ampla divulgação.

Parágrafo Único. Os ocupantes de FC e CJ ocuparão os respectivos cargos por um período não maior do que três anos, vedada a recondução sucessiva.

Art. 11. O servidor designado para ocupar Cargo em Comissão ou função comissionada poderá optar por perceber a retribuição pelo exercício de cargo em comissão, conforme disposto no Anexo III ou a remuneração de seu cargo de provimento efetivo, acrescida de 35% da retribuição do cargo em comissão.

Parágrafo Único. O disposto no *caput* deste artigo aplica-se, proporcionalmente ao número de dias envolvidos, ao servidor designado em substituição aos ocupantes dos cargos em comissão e das funções comissionadas.

Art. 12. Consideram-se como gerenciais os cargos em que haja vínculo de subordinação e poder de decisão, especificados em regulamento, e exigindo-se de seus titulares a participação, periodicamente e nos termos do programa de capacitação, em cursos de desenvolvimento

gerencial

Art. 13. A totalidade dos cargos em comissão e funções comissionadas, existentes no âmbito de cada órgão do Poder Judiciário, será destinada a servidores efetivos integrantes de seu quadro de pessoal, selecionados mediante critérios técnicos, em processo seletivo interno e demais requisitos, na forma prevista em regulamento.

Art. 14. É vedada a prática de nepotismo no âmbito de todos os órgãos do Poder Judiciário, sendo nulos os atos assim caracterizados.

§ 1º. Constituem práticas de nepotismo, dentre outras:

I – o exercício de cargo de provimento em comissão ou de função gratificada, no âmbito da jurisdição de cada Tribunal ou Juízo, por cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, dos respectivos membros ou juízes vinculados;

II – o exercício, em Tribunais ou Juízos diversos, de cargos de provimento em comissão, ou de funções gratificadas, por cônjuges, companheiros ou parentes em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, de dois ou mais magistrados, ou de servidores investidos em cargos de direção ou de assessoramento, em circunstâncias que caracterizem ajuste para burlar a regra do inciso anterior mediante reciprocidade nas nomeações ou designações;

III – o exercício de cargo de provimento em comissão ou de função gratificada, no âmbito da jurisdição de cada Tribunal ou Juízo, por cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, de qualquer servidor investido em cargo de direção ou de assessoramento;

IV – a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, dos respectivos membros ou juízes vinculados, bem como de qualquer servidor investido em cargo de direção ou de assessoramento.

§ 2º Ficam excepcionadas, nas hipóteses dos incisos I, II e III do § 1º, as nomeações ou designações de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo das carreiras judiciárias, admitidos por concurso público, observada a compatibilidade do grau de escolaridade do cargo de origem, a qualificação profissional do servidor e a complexidade inerente ao cargo em comissão a ser exercido, vedada, em qualquer caso, a nomeação ou designação para servir subordinado ao magistrado ou servidor determinante da incompatibilidade.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 15. A estruturada Carreira Judiciária é composta por 4 (quatro) cargos, 5 (cinco) classes, contendo 5 (cinco) níveis de capacitação em cada classe, e 15 (quinze) padrões de vencimento a cada nível de capacitação.

Seção I Da Classe

Art. 16. O cargo de Auxiliar de Apoio Judiciário corresponde à Classe A, sendo exigido ensino fundamental completo para a sua ocupação e demais critérios de classificação previstos no Manual de Descrição e Atribuição dos Cargos e Especialidades da Carreira Judiciária e definidos no Programa de Desenvolvimento e Capacitação;

Art. 17. O cargo de Assistente Judiciário é composto por 2 (duas) classes, estruturadas da seguinte forma:

I - para a Classe B, ensino fundamental completo e demais critérios de classificação enunciados no Manual de Descrição e Atribuição dos Cargos e Especialidades da Carreira Judiciária e definidos no Programa de Desenvolvimento e Capacitação;

II - para a Classe C, ensino médio completo mais exigência de capacitação funcional e/ou formação especializada correlacionada com área de atividade e demais critérios de classificação previstos no Manual de Descrição e Atribuição dos Cargos e Especialidades da Carreira Judiciária

e definidos no Programa de Desenvolvimento e Capacitação;

Art. 18. O Cargo de Analista Judiciário corresponde à Classe D sendo exigido para sua ocupação, curso de graduação correlacionado com a especialidade quando for o caso, e demais critérios de classificação previstos no Manual de Descrição e Atribuição dos Cargos e Especialidades da Carreira Judiciária e definidos no Programa de Desenvolvimento e Capacitação;

Art. 19. O cargo de Oficial de Justiça Avaliador Federal corresponde à Classe D sendo exigido para sua ocupação, curso de Bacharelado em Direito, e demais critérios de classificação previstos no Manual de Descrição e Atribuição dos Cargos e Especialidades da Carreira Judiciária e definidos no Programa de Desenvolvimento e Capacitação;

Art. 20. A classificação das especialidades e a identificação das classes a que pertencem, definidas a partir da descrição de cada especialidade, dos critérios de escolaridade, experiência, responsabilidade, risco e esforço físico e conforme os requisitos básicos de cada área de atividade, constarão no Manual de Descrição e Atribuição dos Cargos e Especialidades da Carreira Judiciária.

Seção II Do Nível de Capacitação

Art. 21. 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.

Art. 22. Cada classe do cargo compreende cinco níveis de capacitação na forma do Anexo I desta Lei.

Seção III Do Padrão de Vencimento

Art. 23. 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.

Art. 24. Cada Nível de Capacitação contém 15 padrões de vencimento estruturados na forma do Anexo I desta Lei.

Parágrafo Único. A diferença constante os níveis de capacitação dentro da mesma classe será de 2 (dois) padrão de vencimento.

CAPÍTULO IV DA REMUNERAÇÃO

Art. 25. A Remuneração dos integrantes da Carreira Judiciária será composta pelo Padrão de Vencimento do Nível de Capacitação e Classe ocupados pelo servidor, pela Gratificação Judiciária - GJ, e acrescido dos adicionais previstos neste capítulo e as demais vantagens pecuniárias de caráter permanente estabelecidas em Lei.

Art. 26. O 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".

Art. 27. 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 I desta Lei;

III - os vencimentos básicos da Carreira Judiciária, definida nos incisos anteriores, são os constantes no Anexo IV da presente Lei.

Seção I Das Gratificações

Art. 28. A Gratificação Judiciária – GJ – será calculada mediante aplicação do percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento básicos do último padrão e nível da classe em que estiver posicionado o servidor.

§ 1º Os servidores retribuídos pela remuneração do Cargo em Comissão e da Função Comissionada constantes do Anexo III desta Lei, respectivamente, bem como os sem vínculo efetivo com a Administração Pública, não perceberão a gratificação de que trata este artigo.

§ 2º O servidor pertencente à Carreira Judiciária da União quando cedido para órgãos de outros poderes ou esferas não perceberá, durante o afastamento, a gratificação de que trata este artigo.

Seção II Das Gratificações de Atividades Especiais

Art. 29. Fica instituída a Gratificação de Atividade Externa – GAE -, devida exclusivamente aos ocupantes do cargo de Oficial de Justiça Avaliador Federal.

§ 1º A gratificação de que trata este artigo corresponde a 35% (trinta e cinco por cento) do maior vencimento básico do cargo de Oficial de Justiça Avaliador Federal.

§ 2º É vedada a percepção da gratificação prevista neste artigo pelo servidor designado para o exercício de função comissionada ou nomeado para cargo em comissão.

§ 3º A Gratificação de Atividade Externa – GAE – é devida, também, aos aposentados e pensionistas ocupantes do cargo de Oficial de Justiça Avaliador Federal.

Art. 30. Fica instituída a Gratificação de Atividade de Segurança – GAS -, devida exclusivamente aos ocupantes dos cargos pertencentes à Área de Segurança Institucional, referidos no inciso VI do art. 6º desta Lei.

§ 1º A gratificação de que trata este artigo corresponde a 35% (trinta e cinco por cento) do maior vencimento da classe em que estiver do servidor.

§ 2º É devida, na sua integralidade, aos aposentados e pensionistas ocupantes do cargo de Analista Judiciário e Assistente Judiciário, área de atividade segurança judiciária, a Gratificação de Atividade de Segurança - GAS.

§ 3º É vedada a percepção da gratificação prevista neste artigo pelo servidor designado para o exercício de função comissionada ou nomeado para cargo em comissão.

§ 4º Os servidores das área de segurança institucional no exercício de função comissionada ou nomeado para cargo em comissão na área de atividade de Segurança Judiciária, contarão este tempo como de efetivo exercício para a incorporação da GAS aos proventos de aposentadoria.

Seção III Do Adicional de Qualificação

Art. 31. Fica instituído o Adicional de Qualificação - AQ, destinado aos servidores da carreira judiciária, em razão de conhecimentos e habilidades adicionais adquiridos em ações de treinamento, desenvolvimento e eventos de capacitação, como cursos, congressos, seminários e correlatos, bem como de educação formal em cursos de longa duração de graduação e pós-graduação em nível de especialização, mestrado e doutorado, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse dos órgãos do Poder Judiciário.

§ 1º O adicional de que trata este artigo não será concedido quando o curso constituir requisito para ingresso no cargo.

§ 2º Para efeito do disposto neste artigo, serão considerados como formação em educação

regular somente os cursos de graduação e pós-graduação em nível de especialização, mestrado e doutorado, ministrados por instituições de ensino reconhecidas pelo Ministério da Educação, na forma da legislação vigente.

§ 3º O Adicional de Qualificação previsto neste artigo e percebido pelos servidores ocupantes da Carreira Judiciária serão incorporados aos respectivos proventos por ocasião da aposentadoria, desde que o diploma ou certificado forem anteriores à data da aposentadoria, bem como serão considerados para fins de instituição de pensão.

Art. 32. O Adicional de Qualificação - AQ incidirá sobre o maior vencimento da carreira judiciária, da seguinte forma:

I - 2 (dois por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento e desenvolvimento que totalize pelo menos 120 (cento e vinte) horas, observado o limite de 10% (dez por cento).

II - 10% para servidor cuja exigência para ingresso corresponder ao nível fundamental e concluir o nível médio;

III - 10% (dez por cento) para servidor cuja exigência para ingresso corresponder ao nível médio e concluir curso de graduação;

IV - 10% (dez por cento) para servidor cuja exigência para ingresso corresponder ao nível superior que concluir uma segunda graduação;

V - 15% (quinze por cento), para o servidor que obtiver certificado de Especialização;

VI - 15% (quinze por cento), para o servidor que obtiver certificado de uma segunda Especialização;

VII - 20% (vinte por cento), para o servidor que obtiver título de Mestre;

VIII - 30% (trinta por cento), para o servidor que obtiver título de Doutor.

§ 1º Os cursos de educação regular em nível de pós-graduação mencionados nos incisos VII e VIII não serão tratados cumulativamente para efeito de percepção do Adicional de Qualificação gerando, nestes casos apenas a percepção do percentual correspondente ao título de maior retribuição.

§ 2º O adicional de qualificação será devido a partir do dia da apresentação do título, diploma ou certificado.

§ 3º A percepção do AQ não dependerá de relação direta entre a atividade, ou função exercida pelo servidor e o objeto da atividade de formação

§ 4º O servidor da carreira judiciária cedido não perceberá, durante o afastamento, o adicional de que trata este artigo, salvo na hipótese de cessão para órgãos da União, na condição de optante pela remuneração do cargo efetivo.

CAPÍTULO V DO INGRESSO E DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

Seção I Do Ingresso na Carreira

Art. 33. O ingresso em qualquer dos cargos de provimento efetivo da Carreira Judiciária dar-se-á no primeiro padrão da classe de ingresso, após aprovação em concurso público, de provas ou de provas e títulos, ressalvado do disposto no artigo 84.

§ 1º Os órgãos do Poder Judiciário da União poderão incluir, como etapa do concurso público, programa de formação, de caráter classificatório.

§ 2º O servidor titular de cargo efetivo integrante da carreira criada por esta Lei que vier a se submeter a concurso público visando o provimento de outro cargo efetivo da Carreira será enquadrado no novo cargo na referência inicial fixada para a nova classe e em referência cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao do cargo anteriormente ocupado.

Art. 34. São requisitos de escolaridade para ingresso:

I - para o cargo de Analista Judiciário, curso de graduação, inclusive licenciatura plena, correlacionado com a especialidade, se for o caso;

II - Oficial de Justiça Avaliador Federal, curso de Bacharelado em Direito;

III - para o cargo de Assistente Judiciário, curso de ensino médio, ou curso técnico equivalente, correlacionado com a especialidade, se for o caso, quando ingresso se der na classe C; e, curso de ensino fundamental, quando o ingresso se der na classe B;

IV - para o cargo de Auxiliar de Apoio Judiciário, curso de ensino fundamental.

§ 1º O Manual de Descrição e Atribuição dos Cargos e Especialidades da Carreira Judiciária conterá a Tabela de Correlação dos Cargos, Classes e/ou Especialidades, bem como os requisitos de escolaridade e demais critérios de acesso.

§ 2º Além dos requisitos previstos neste artigo, poderão ser exigidos formação especializada, experiência e registro profissional a serem definidos no Manual de Descrição e Atribuição dos Cargos e Especialidades da Carreira Judiciária e especificados em edital de concurso, bem como aprovação e classificação no programa de formação previsto no parágrafo único do art. 33 desta Lei

Art. 35. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, na conformidade das regras gerais estabelecidas pela Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, complementadas pelas regras previstas nesta Lei.

Seção II Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 36. 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 VI desta Lei, garantidas as condições de trabalho estabelecidas no Plano de Organização, Desenvolvimento, da Gestão do Trabalho e das Competências da Carreira Judiciária

Art. 37. 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 meses.

Art. 38. 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 24 (vinte e quatro) meses, resultante de obtenção de certificação em curso de capacitação do Programa Permanente de Capacitação da Carreira Judiciária.

Art. 39. 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 classe, área de atividade e/ou especialidade através de processo de capacitação funcional.

Parágrafo Único. Quando a promoção funcional não implicar em mudança de classe, o tempo exigido para o servidor ocupante de cargo na carreira judiciária será de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo, classe, área de atividade e/ou especialidade.

Art. 40. 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.

Art. 41. Os interstícios para progressões e promoções previsto nesta Lei não serão interrompidos quando o servidor encontrar-se afastado de seu cargo de provimento efetivo, situação caracterizada como de efetivo exercício, nos termos da legislação vigente.

Seção III **Da Profissionalização e da Capacitação**

Art. 42. O processo profissionalização, capacitação e desenvolvimento de conteúdos nos órgãos do Poder Judiciário Federal será organizado e implementado pela Escola Nacional de Formação Judiciária a partir das diretrizes apontadas pelo Conselho de Gestão da Carreira.

Parágrafo Único. A capacitação atenderá primordialmente a dois processos complementares:

I - o Plano de Organização, Desenvolvimento, da Gestão do Trabalho e das Competências da Carreira Judiciária;

II – o Programa Permanente de Desenvolvimento e Capacitação da Carreira Judiciária.

Art. 43. A Capacitação Funcional é o procedimento didático-pedagógico desenvolvido pela Escola Nacional de Formação Judiciária caráter permanente e continuado sob a supervisão do Centro Gestor da Carreira e dos Conselhos de Gestão, objetivando o incremento da qualificação profissional dos ocupantes da carreira, e a criação da possibilidade de realização da promoção funcional.

§ 1º Anualmente devem ser apresentados aos servidores dos órgãos do Poder Judiciário da União, as diretrizes e o calendário do programa permanente de capacitação definido com base no Plano de Organização, Desenvolvimento, da Gestão do Trabalho e das Competências da Carreira Judiciária e nas linhas de capacitação de que trata o art. 56 desta Lei, garantido o acesso a todos os servidores do quadro de acordo com as necessidades instituídas no planejamento de metas das equipes de trabalho.

§ 2º O processo de Capacitação Funcional terá carga horária dos cursos definidos no Programa Permanente de Desenvolvimento e Capacitação da Carreira Judiciária e Lei deve guardar estrita vinculação com a área de atividade e/ou especialidade a ser preenchida, só tendo validade o título mediante comprovação da aproveitamento do servidor no curso.

§3º O Programa Permanente de Desenvolvimento e Capacitação da Carreira Judiciária definirá também a carga horária mínima e duração máxima de cada curso ou módulo, definindo também sua pontuação e o somatório necessário para as pressões e promoções, cabendo à Escola de formação em âmbito geral e a cada órgão no próprio âmbito proporcionar os meios e condições necessárias para sua realização.

§ 4º O servidor ocupante de cargo da carreira judiciária poderá inscrever-se no processo de Capacitação Funcional para determinada área de atividade e especialidade, com vistas à Progressão por Capacitação e Promoção Funcional.

§ 5º O servidor ocupante de cargo da Carreira Judiciária poderá inscrever-se no processo de Capacitação Funcional para determinada área de atividade e/ou especialidade, com vistas à Promoção Funcional, observados os prazos exigidos nos Art. 38 e 39 desta Lei, respeitando os seguintes procedimentos:

I - identificação do quantitativo de novos profissionais na Área de Atividade e Especialidade a ser ocupada;

II - observância dos requisitos para ingresso na Área de Atividade e Especialidade a ser ocupada;

III - necessidade de aprovação no processo de Capacitação Funcional com no mínimo de 60% (sessenta por cento) de aproveitamento, e posterior classificação dos aprovados pela ordem de pontuação obtida;

IV - realização imediata da Promoção para os servidores ocupantes da carreira aprovados no processo de Capacitação Funcional, no limite dos quantitativos definidos no inciso I deste artigo;

§ 6º No caso da Promoção Funcional resultar ao servidor ocupante da carreira o seu deslocamento para outra Classe, este ocupará o Nível de Capacitação I na nova posição hierárquica alcançada e padrão de vencimento na mesma posição relativa que ocupava anteriormente e, para tanto, considera-se posição relativa, a distância do padrão de vencimento

em relação ao primeiro e ao último padrão da escala do respectivo Nível de Capacitação.

§ 7º O resultado de cada processo de Capacitação Funcional terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período, de acordo com disposição preliminar constante do Programa Permanente de Desenvolvimento e Capacitação da Carreira Judiciária, sendo utilizado apenas para efeito de Promoção Funcional e alimentará uma base de dados hierarquizada pelo índice de aproveitamento dos servidores ocupantes da Carreira Judiciária, capacitados para cada uma das especialidades necessárias ao órgão.

§ 8º Quando o grau de complexidade exigir as bancas examinadoras dos processos de Capacitação Funcional poderão conter profissionais externos aos órgãos do Poder Judiciário onde se realizará o procedimento, e pertencentes à mesma área profissional.

§ 9º Os processos de avaliação interna para a promoção funcional serão organizados adotando-se igual grau de complexidade aplicado ao concurso público externo para as mesmas áreas de atividade, classe e especialidade, sendo imediatamente revertidas para o concurso público externo, as vagas não preenchidas no processo de avaliação interna para a promoção funcional.

§ 10 Para efeito de desempate na promoção funcional, serão considerados por ordem de prioridade:

I - o maior tempo de serviço na carreira e no cargo;

II - idade;

III - títulos e certificados adquiridos em processos de capacitação e qualificação durante a carreira;

Art. 44. Deverá constar do currículo regular da Escola de Formação e do programa permanente de capacitação como currículo transversal entre outras atividades, abordagens acerca dos seguintes temas:

I - promoção da Saúde no Trabalho;

II - Justiça, Estado Democrático de Direito e democracia;

III - o serviço Público e a democratização das relações de trabalho;

CAPÍTULO VI DO CONSELHO, DA ESCOLA DE FORMAÇÃO E DA GESTÃO DA CARREIRA,

Seção I Do Conselho

Art. 45. Fica criado o Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências.

§ 1º A finalidade precípua do Conselho Gestor é garantir a inter-relação entre o exercício das competências nos órgãos do Poder Judiciário Federal e o interesse público geral.

§ 2º O controle da implantação e da gestão dos elementos de carreira de que trata a presente Lei, será feito pelo Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências.

Art. 46. Eventualmente ou a seu critério o Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências poderá criar comissões regionais, ou estaduais com caráter consultivo, podendo ser permanentes ou temporárias com finalidade específica. § 1º A composição das comissões apontadas no caput seguirão os mesmos critérios de composição existente no Conselho Nacional.

Art. 47. Compete ao Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências traçar diretrizes gerais, estratégicas e nacionais em relação à gestão de carreira, do trabalho e das competências.

Art. 48. Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências é composto por:

I – Oito (8) representantes indicados pelos órgãos que compõem o Poder Judiciário da

União;

II – Oito (8) representantes da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União - FENAJUFE;

§ 1º Para cada membro titular deverá ser indicado o respectivo suplente.

§ 2º O mandato dos membros será de 3 (três) anos, permitida a todos a recondução desde que não sucessiva por mais de duas vezes.

Art. 49. Compete ao Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências, respeitada a autonomia dos órgãos do Poder Judiciário da União:

I - acompanhar a implantação, o desenvolvimento e propor medidas que visem o aperfeiçoamento do Plano de Carreira dos servidores públicos efetivos, integrantes do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário da União e do Distrito Federal e Territórios;

II - Desdobrar, por iniciativa própria ou mediante solicitação dos órgãos do Poder Judiciário da União, Áreas de Atividade e Especialidades, descrevendo-as integralmente, nos moldes do disposto nesta Lei e sua regulamentação;

III - avaliar e julgar os recursos interpostos pelos servidores relativos à Carreira;

IV – implantar e administrar a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento da Carreira Judiciária;

V - elaborar e homologar seu regimento interno.

Parágrafo Único. Sempre que a uniformização de procedimentos e implantação de medidas referentes à gestão da carreira, das competências e do trabalho ensejar medidas não previstas entre as prerrogativas do Conselho, este deverá elaborar as minutas dos atos administrativos a serem submetidas aos órgãos do Poder Judiciário da União.

Art. 50. A Coordenação Geral de cada um dos Conselhos terá caráter protocolar e organizativo e será realizada por rodízio entre seus representantes com mandato de dois anos não sendo permitida a recondução enquanto houver membro que não tenha ocupado essa atribuição.

§ 1º As decisões do Conselho ocorrerão por consensos progressivos.

§ 2º Superadas as possibilidades de diálogo interno e persistindo o impasse serão ouvidos os representantes dos Centros Gestores da Carreira, bem como os Grupos de Referência relacionados ao tema em questão.

Art. 51. A seu critério, os Conselhos poderão definir funcionalidades específicas e delegar atribuições a todos ou a alguns de seus membros.

§ 1º A participação nos conselhos será considerada atividade inerente à carreira, não ensejando comissionamento específico a nenhum seus membros, sendo o tempo à disposição dos mesmos considerados para os efeitos desta lei como de efetivo exercício.

§ 2º Deverão fazer parte do Programa Permanente de Capacitação da Carreira Judiciária as atividades de capacitação para os membros do Conselho.

3º Os Conselhos não são instâncias de Gestão Administrativa dos órgãos do Poder Judiciário da União, atuando apenas no âmbito das Carreiras, Trabalho e Competências, cabendo aos órgãos do judiciário assumirem solidariamente sua manutenção.

Art. 52. Considerando os interesses da sociedade, bem como as diretrizes estratégicas dos órgãos do Poder Judiciário, os Conselhos deverão avaliar continuamente a necessidade de readequar as atribuições da Carreira, ou ainda para atender a necessidades surgidas por modernização das disposições do trabalho e/ou das competências.

Parágrafo Único. A qualquer tempo, havendo necessidade de maior aprofundamento sobre questões sob sua análise, o Conselho deverá encomendar à Escola de Formação a elaboração de um currículo que possibilite a consolidação e/ou produção de conhecimento específico.

Art. 53. É atribuição do Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências arbitrar em caráter preliminar nos procedimentos administrativos os casos em que for aventada transgressão flagrante ou contradição entre as disposições organizativas e os direitos dos funcionários e/ou os da cidadania.

Parágrafo Único. No caso de matéria administrativa relativa à gestão da carreira, do trabalho e de competência ser submetida às instâncias do judiciário, os Conselhos no seu âmbito funcionarão como instância consultiva.

Seção II

Do Plano de Organização, Desenvolvimento, da Gestão do Trabalho e das Competências da Carreira Judiciária

Art. 54. Caberá ao Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências instituir o Plano de Organização, Desenvolvimento, da Gestão do Trabalho e das Competências da Carreira Judiciária que conterá:

I - Programa Permanente de Desenvolvimento e Capacitação da Carreira Judiciária, destinado à formação e aperfeiçoamento profissional, bem como ao desenvolvimento gerencial, visando à preparação dos servidores para desempenharem atribuições de maior complexidade e responsabilidade;

II - Manual de Descrição e Atribuição dos Cargos e Especialidades da Carreira Judiciária, que conterá detalhamento sobre atribuições, especializações requisitos, lotações e demais definições inerentes aos cargos, áreas de especialidades em conformidade com esta lei;

III - Programa de Acompanhamento Organizativo e Motivacional, que se caracterizará como processo pedagógico e participativo, abrangendo a avaliação 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:

a) subsidiar o planejamento estratégico dos órgãos do Poder Judiciário da União visando aprimorar o seu desenvolvimento organizacional;

b) fornecer elementos para a avaliação sistemática da política de recursos humanos;

c) subsidiar o desempenho gerencial do Órgão do Poder Judiciário da União;

d) 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;

d) fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;

e) avaliar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos;

f) propiciar o autodesenvolvimento dos servidores integrantes da Carreira judiciária e o seu crescimento no coletivo;

g) fornecer indicadores para a progressão funcional.

§ 1º O Conselho de Gestão da Carreira ao elaborar o Plano de Organização, Desenvolvimento, da Gestão do Trabalho e das Competências da Carreira Judiciária além dos dispositivos de desenvolvimento organizacional deverão apontar também os requisitos operacionais e de condições de trabalho condizentes com a realização dos processos e projetos organizacionais.

§ 2º Verificando-se a inexistência ou deficiência das condições apontadas no parágrafo anterior a contagem do interstício será adotada como critério automático para progressões e promoções.

Art. 55 O Plano de Organização, Desenvolvimento, da Gestão do Trabalho e das Competências da Carreira Judiciária consistirá em instrumento gerencial participativo e contínuo que envolva o planejamento, a execução, o acompanhamento e a avaliação, devendo, para isso, levar em consideração as necessidades estratégicas dos órgãos do Poder Judiciário da União, as expectativas, interesses e necessidades profissionais dos servidores bem como as condições de trabalho a eles oferecidas;

Art. 56. O programa Permanente de Capacitação instituirá linhas de desenvolvimento organizacional com base nos seguintes parâmetros:

I - linha de desenvolvimento global que propiciará o desenvolvimento dos servidores integrantes da Carreira Judiciária para a obtenção da consciência do papel social e constitucional do Poder Judiciário da União, da conquista da cidadania, dos aspectos profissionais vinculados à formulação, planejamento, execução e avaliação permanente dos processos de trabalho nas áreas de competências do Poder Judiciário;

II - linha de desenvolvimento intersetorial visando o estabelecimento de projetos e ações entre duas ou mais áreas de atividade;

III - linha de desenvolvimento por Área de Atividade, visando à capacitação dos servidores integrantes da Carreira Judiciária de acordo com a sua área de atuação;

IV - linha de desenvolvimento das equipes visando à superação de dificuldades detectadas nos Setores/Unidades.

Art. 57. Cada órgão do Poder Judiciário da União, após discussão bienal sobre condições estruturais, metodologias para processos de trabalho, ações de capacitação necessárias e demais condicionantes para o cumprimento de metas estabelecidas no planejamento estratégico do órgão, na Avaliação Diagnóstica como um instrumento de avaliação coletiva de trabalho, entre os servidores integrantes da Carreira Judiciária, incluídos os respectivos membros de Conselhos e Grupos de Referência, e a Coordenação, Chefia ou Direção do referido órgão, que servirá de diretriz específica daquele órgão para orientar a sistematização das competências por parte do Conselho de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências.

Seção III

CENTROS GESTORES DA CARREIRA

Art. 58. As áreas nos órgãos do Poder Judiciário da União que correspondem no modelo organizacional vigente à gestão de carreiras, seleção, movimentação, desenvolvimento, gestão de desenvolvimento profissional, formação, treinamento, capacitação comporão Centros Gestores do Trabalho, Carreira e Competência no âmbito de cada órgão do Poder Judiciário da União, passando a como a atuar em conformidade com o que dispuser o Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências como instância consultiva e executiva.

§ 1º Os Centros Gestores da Carreira de cada unidade administrativa ou seção judiciária do Poder Judiciário da União são instâncias consultivas e executivas do Conselho não possuindo direito a voto nas deliberações do mesmo. § 2º Aos Centros Gestores da Carreira de cada órgão do Poder Judiciário da União também incumbirá no seu âmbito o suporte e secretaria às atividades do Conselho.

Art. 59. Além das competências originárias nas áreas de seleção, movimentação, desenvolvimento, gestão de desenvolvimento profissional, formação, treinamento, capacitação são competências dos Centros Gestores da Carreira:

I - Estabelecer interface com as Secretarias de Recursos Humanos;

II – Atuar em conformidade com o que dispuser o Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências

III - Supervisionar a execução das disposições definidas pelo Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências;

IV – Garantir o cumprimento dos dispositivos de organização e desenvolvimento da carreira, gestão do trabalho e das competências

V - Supervisionar a aplicação das instruções normativas dos procedimentos avaliatórios, inclusive o cumprimento dos cronogramas e critérios;

VI – Auxiliar quando solicitado nos procedimentos referentes à Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento da Carreira Judiciária

VII – Manifestar-se e encaminhar ao Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências os recursos referentes à progressão e promoção e demais aspectos pertinentes à gestão da carreira, de competências e do trabalho;

VIII - Manifestar-se, em relação aos provimentos das Funções Comissionada e Cargos em Comissão, objetivando o fiel cumprimento do disposto desta lei;

IX - manifestar-se quanto à definição das especialidades, atribuições dos cargos efetivos considerando a estrutura organizacional do Órgão.

X - elaborar relação com hierarquização dos setores e atribuições conforme a complexidade, e responsabilidade. A partir desta relação serão destacados os setores e/ou atribuições a serem disponibilizadas para os funcionários em início de exercício. Esta relação deverá considerar as atribuições iniciais para todas as classes e cargos.

XI - Supervisionar e informar ao Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências sobre o desenvolvimento das carreiras tanto em relação às expectativas e necessidades do órgão, quanto da perspectiva do funcionários.

Parágrafo Único. Os impasses de formulação e encaminhamento que ocorrerem no âmbito do Centro Gestor da Carreira e entre estes e as Secretarias de Gestão de Pessoas serão levados ao Conselho que definirá o tratamento a ser adotado.

Seção IV Do Plano de Desenvolvimento Individual

Art. 60. A partir dos encaminhamentos propostos pelo Conselho, deverá ser estimulado entre o corpo funcional a elaboração de Plano de Desenvolvimento Individual – PDI – para que as expectativas e preocupações profissionais dos funcionários sejam compartilhadas com os responsáveis pela gestão de carreiras visando aprimorar as relações entre organização e funcionário e compatibilizá-las com os interesses e necessidades do órgão em que está lotado.

§ 1º O Centro Gestor da Carreira deverá orientar sobre os procedimento para auxiliar na definição dos Planos de Desenvolvimento Individual

§ 2º A partir do acompanhamento dos PDI deverá ser organizado um processo de suporte à administração das carreiras que além de contar com o banco de potencialidades e possibilidades em relação às perspectivas traçadas a partir dos PDI, deverá também elaborar um painel de perspectivas e metas a serem trabalhadas a partir das potencialidades de seus funcionários.

§ 3º Periodicamente os Centros Gestores da Carreira deverão fomentar os servidores a buscarem capacitação nas áreas que correspondam às necessidades da organização, seja a partir da especialização priorizando determinadas áreas do conhecimento, seja incorporando conhecimentos advindos de novas tecnologias.

§4º A elaboração do PDI em conjunto com os Centros Gestores deverá ser considerada como item motivacional que agrega pontuação ao currículo do servidor para efeito do desenvolvimento funcional.

Seção VI Do Grupo de Referência dos Conselhos

Art. 61. O Centro Gestor da Carreira de cada unidade ou seção judiciária organizarão Grupos de Referências que funcionarão como instância consultiva ao Conselho de Gestão e também aos Centros Gestores da Carreira no âmbito destes.

§ 1º Caberá aos membros do Centro Gestor da Carreira no âmbito de seu órgão de origem sugerir à homologação e viabilizar a constituição dos Grupos de referência.

§ 2º A composição numérica dos servidores integrantes da Carreira em cada Grupo de Referência, será proporcional ao número de servidores do quadro de pessoal do órgão do Poder Judiciário, observado o disposto a seguir:

I - cada Área de Atividade terá no mínimo um representante;

II - cada excedente de 100 (cem) servidores integrante da Carreira Judiciária da União na

Área de atividade terá mais um representante, sendo o limite máximo três representantes por Área de Atividade;

III - a critério do Conselho, conforme relevância operacional, organizacional ou estratégica, poderá compor o Grupo de Referência representante de segmento organizacional que desenvolva atividade diferenciada e ou específica que não esteja contemplado no critério das áreas de atividade.

IV - a cada representante existirá um suplente.

Art. 62. Havendo número maior de interessados do que o número de representantes definidos pelo critério acima será realizado processo eleitoral entre os respectivos pares, ficando definido pela quantidade de votos a disposição entre titulares e suplentes no Grupo de Referência.

Parágrafo Único. Em caso de empate será realizado novo turno para estabelecer a ordem de desempate.

Art. 63. Os Grupos de referência são instância consultiva do Conselho, podendo exercer papel fiscalizador em relação á implementação das diretrizes de gestão de Carreira e do trabalho e ainda:

I - fiscalizar a implantação e desenvolvimento dos insumos da carreira no âmbito de sua representação reportando ao Conselho quando acharem necessário, ou a pedido as ocorrências em relação aos procedimentos referentes à gestão de carreira, trabalho e competência;

II - fiscalizar a execução dos Programas de capacitação e qualificação da Carreira;

III - fazer consultas ao Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências a respeito de demandas, encaminhamentos ou ocorrências que partirem de seu âmbito de representação;

IV - acompanhar as repercussões dos processos referentes à carreira no seu âmbito de representação;

V - acompanhar, como representação do Conselho os processos de integração e rodízio de tarefas que ocorrerem no seu âmbito de representação.

VI - interagir com as representações sindicais na defesa dos direitos previstos nesta Lei;

§ 1º A participação no grupo de referência não deverá ser atribuição exclusiva de seus integrantes, sendo obrigatório exercício de atividade na área e/ ou setor da qual esteja vinculado.

§ 2º Para efeito de exercício as atividades dos integrantes do Grupo de Referência serão orientadas e atestadas pelo Centro Gestor da Carreira.

§ 3º Os integrantes do grupo de referência participarão de atividades de formação sobre critérios de Acompanhamento Organizativo e Motivacional e outras necessárias ao seu desempenho, as quais serão computadas como atividades pertinentes ao programa de capacitação.

Seção VI

Da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento da Carreira Judiciária

Art. 64. A Escola de Formação e Aperfeiçoamento da Carreira Judiciária, criada sob orientação do Conselho Nacional de Gestão da Carreira do Trabalho e de Competências tem como objetivos institucionais aplicáveis no âmbito do Poder Judiciário da União e do Distrito Federal e Territórios a produção de conteúdo pedagógico que visa organizar e dar suporte aos programas de desenvolvimento do judiciário e de capacitação permanente.

§ 1º Passa a ser responsabilidade da Escola de Formação e eventualmente por suas subsidiárias a implementação do Programa Permanente de Capacitação em âmbito nacional e local, respectivamente, somando-se às suas atribuições:

I – estimular a produção de conhecimento a partir das atividades inerentes às atribuições e atividades no Judiciário;

II - subsidiar com conteúdo próprio ou externo as necessidades do Conselho de Gestão.

Art. 65. A critério da Escola Nacional serão definidas subsidiárias a partir de critérios

pedagógicos e administrativos abrangendo e dando assistência aos órgãos do Poder Judiciário de um ou mais estados.

§ 1º Sempre que necessário as subsidiárias desenvolverão projetos dedicados e específicos para os órgãos por elas assistidos sem prejuízo das diretrizes apontadas a partir da escola nacional.

§ 2º O conteúdo didático-pedagógico dos programas da Escola de Formação e Aperfeiçoamento da Carreira Judiciária deverá ser elaborado mediante análise das necessidades gerais e específicas das unidades do Poder Judiciário da União e do Distrito Federal e Territórios.

Art. 66. O núcleo central da escola nacional de formação será composto pelo Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências cuja representação equivalerá a dois terços de sua composição, sendo o terço restante composto por corpo pedagógico e administrativo pertencente à carreira judiciária, constituindo seu Conselho de Diretrizes Pedagógicas.

§ 1º O CDP deverá elaborar os regulamentos de funcionamento necessários à sua constituição e da Escola Nacional, os quais serão aprovados por ato do Conselho Nacional de Justiça.

§ 2º A Escola Nacional de Formação poderá constituir um Conselho Consultivo Pedagógico com participação a demais membros da Carreira Judiciária, e da comunidade.

Art. 67. Para o estrito cumprimento de suas finalidades institucionais caberá à Escola de Formação Judiciária celebrar:

I - parcerias com escolas de governo, inclusive as de outros países, em ambos os casos desde que mediante acordo celebrado com Escola de Formação Judiciária que permita a verificação curricular condizente com as diretrizes organizacionais definidas a partir dos Conselhos de Gestão da Carreira.

II - convênios preferencialmente com Universidades, Fundações e Autarquias Públicas visando implementar a política de formação no âmbito do poder judiciário, seja na área jurídica, seja nas demais áreas afins à administração.

III - contratação nos termos da Lei nº 8.666 de 1993 de serviços de docência, pesquisa e consultoria, observadas as dotações orçamentárias.

Seção VII

Do Fundo para Desenvolvimento e Capacitação da Carreira Judiciária

Art. 68. Será constituído o Fundo para Desenvolvimento e Capacitação da Carreira Judiciária para manter os Programas didático-pedagógicos da Escola Nacional de Formação Judiciária, com a finalidade de garantir o funcionamento autônomo dos programas permanentes de formação e capacitação da Carreira Judiciária.

§ 1º Este Fundo será composto por verba de custeio, de dotação obrigatória e automática de 1% (hum por cento) do custo mensal da folha de pagamento de cada órgão do Poder Judiciário da União, repassada no mês de competência, à conta de recursos do Tesouro Nacional, para alocação integral neste Fundo.

§ 2º A Gestão administrativa do Fundo para o Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira Judiciária da União caberá ao CNJ, ficando sua liberação determinada pelo cronograma elaborado pela escola nacional de formação.

§ 3º Pelo menos 15% dos recursos alocados deverão ser destinados a programas nacionais de formação.

CAPÍTULO VII DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E DA REMOÇÃO

Seção I Do Estágio Probatório e do Período de Integração

Art. 69. Todo servidor em Estágio Probatório que não tenha pertencido à Carreira Judiciária, ou que tendo pertencido, manifeste interesse em fazê-lo deverá passar por um Período de Integração como parte do programa permanente de Capacitação.

Art. 70. Durante o período de integração o funcionário deverá realizar rodízio de tarefas nos setores afins à suas atribuições e/ou seu perfil profissional, ou ainda às que manifestar interesse para avaliação de sua, adaptabilidade, seu potencial e desempenho.

§ 1º Sempre que possível o rodízio recairá por pelos menos um setor / atribuição apontada pelo Centro Gestor da Carreira de acordos com o perfil ou atribuição e pelo um apontado como interesse por parte do servidor.

§ 2º Sem prejuízo do interesse manifestado pelo servidor e desde que tal possibilidade exista em sua área de atuação o mesmo deverá passar por no mínimo três setores e/ou atribuições distintos.

§ 3º Visando dotar o servidor de noção geral básica do funcionamento do órgão a que estiver vinculado, ou quando a área de atribuições definida não comportar esse rodízio, caberá ao Centro Gestor da Carreira organizar em conjunto com o servidor um percurso multidisciplinar.

§ 4º Ao final de cada uma das etapas será realizada avaliação, por funcionários da Carreira apontados pelo Centro Gestor da Carreira e por número equivalente de funcionários da Carreira indicados pelo servidor, ou na falta destes mantendo se a equivalência, por representantes do Grupo de Referência dos setores pelos quais transitou o novo servidor, ou de setores transversais ou adjacentes.

§ 5º O período de integração terá a duração de no máximo dois anos, e a permanência em cada um dos setores será de até três meses.

Art. 71. Em conjunto com as atividades em rodízio de tarefas, todo funcionário em estágio probatório participará, dentro de seu expediente regular, de processo multidisciplinar de integração, cuja carga horária mínima, grade curricular e roteiro de atividades, será estabelecida em proposta de capacitação, atualização e especialização incluída no programa permanente de capacitação.

Seção II Da Remoção

Art. 72. Nos termos do parágrafo único do Artigo 1º desta lei, fica incumbido o Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências de administrar as condições o deslocamento do servidor a pedido ou no interesse da administração se dará por remoção ou redistribuição.

§ 1º Cumprirá ao Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências intermediar os processos de remoção inclusive viabilizando remoções

§ 2º Com o intuito de tornar mais céleres os processos de remoção, o Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências manterá banco de dados com cadastro dos interessados, servidores e administrações, bem como seus destinos e origens, quando for o caso, sendo obrigatoriamente acessível a todos os possíveis interessados acesso tanto na forma de consulta às informações essenciais, quanto na opção de cadastramento.

§ 3º Nos casos em que houver acompanhamento de cônjuge, outras razões familiares ou de saúde não poderá ser exigida contrapartida imediata, cabendo ao Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências em caso de necessidade, buscar ou sugerir a recomposição oportunamente.

§ 4º É vedado o uso da remoção como recurso para disponibilização de funcionários,

mesmo no âmbito da mesma unidade da federação.

§ 5º Caberá ao Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências avaliar permanentemente, a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, seja em consequência de processos de remoção, seja em função de alterações estruturais, de demanda ou outras que se apresentarem, buscando recompor o equilíbrio entre quadro e necessidade organizacional da forma que produza eficaz, inclusive propondo, se for o caso, o redimensionamento do quadro.

§ 6º Os demais pedidos de remoção serão viabilizados prontamente sempre que existir reciprocidade direta biunívoca ou indireta a partir de combinações compostas a partir do banco de dados.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I

Da Licença para Exercício de Mandato Classista

Art. 73. Conforme disposição prevista no §5º do artigo 243 da Lei 8.112, de 1990, é assegurado às entidades sindicais existentes no âmbito do Poder Judiciário da União o direito a licença para o desempenho de mandato em central sindical, confederação, federação sindical, sindicato representativo da categoria, com a remuneração do cargo efetivo.

§ 1º. Até 3 (três) representantes por órgão para entidade sindical de abrangência regional ou estadual, com ônus ao órgão a que pertence o servidor.

§ 2º. até 5 (cinco) representantes para cada ramo de justiça especializada, incluindo o Supremo Tribunal Federal e Conselho Nacional de Justiça para entidade sindical de caráter nacional ou internacional, com ônus ao órgão a que pertence o servidor.

§ 3º - 01 (uma) licença classista a mais por ramo de justiça especializada, para cada 800 servidores na base da categoria, considerados os pertencentes ao quadro ativo, aposentados e pensionistas

§ 4º. O enquadramento das entidades estaduais, regionais ou nacionais nos critérios de representação de que trata esse artigo será feito pela soma da representação das entidades que as integram.

§ 5º As licenças classistas serão concedidas a servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades e terão duração igual à do mandato, podendo ser prorrogadas no caso de reeleição ou prorrogação de mandato.

Art. 74 - É assegurado ao servidor o direito à licença parcial, sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, para a participação em eventos da categoria, observado o disposto na alínea "c" do inciso VIII do art. 102 da lei 8.112 de 1990, observados os seguintes limites:

I - A totalidade da direção sindical eleita, exceto os beneficiados pela liberação classista, para participação nas atividades diretivas da entidade, até um limite individual de 24 horas mensais intercaláveis, não cumulativas mês a mês.

II – A totalidade de servidores eleitos em Assembléia Geral da categoria convocada para este fim, para representação da respectiva entidade em Encontros, Plenárias, Congressos, e outros eventos sindicais deliberativos;

III – 1/2 da nominata de chapa registrada para concorrer à eleição da entidade, desde que a mesma ocorra pelo voto direto dos filiados.

IV - 01 (um) servidor por setor de trabalho, para participação em palestras, seminários, e outros eventos de formação promovidos pela entidade, federação, confederação ou Central Sindical à que esteja vinculada;

V – O servidor eleito ou indicado para Conselho Fiscal, Político, de Ética ou de Administração, nos dias determinados pelo estatuto da entidade para reunião ordinária ou quando

convocado o respectivo conselho pelas instâncias organizativas competentes para tal.

§ 1º - As licenças parciais de que tratam os incisos II e IV serão concedidas a servidores filiados às referidas entidades e terão duração igual à do evento, acrescidas de 02 (dois) dias no caso do mesmo ocorrer em estado da federação diverso daquele da residência do servidor.

§ 2º - As licenças parciais de que trata o inciso III serão concedidas nos 15 dias que antecederem a data designada para o pleito da entidade, inclusive.

Art. 75. Em quaisquer dos casos e para todos os efeitos os servidores licenciados permanecerão incluídos no quadro regular preservando os mesmos direitos assistidos aos demais servidores, inclusive benefícios e os respectivos encargos.

Art. 76. Independente do tamanho da base de representação a totalidade dos membros da direção da entidade contarão com até 12 (doze) dias de licença por ano que poderão ser sucessivos ou alternados para acompanhar atividades inerentes ao mandato, cabendo à entidade sindical a comunicação referente a esses dias.

Seção II Do Enquadramento

Art. 77. Os servidores do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário da União, ativos e aposentados, ocupantes dos cargos de Auxiliar Judiciário e de Técnico Judiciário, serão enquadrados no cargo de Assistente Judiciário, conforme o Anexo II.

Art. 78. O presente enquadramento não deverá interromper a contagem do interstício para efeito das progressões e promoções.

Art. 79. Fica assegurado aos atuais Técnicos Judiciários, Área Administrativa, Especialidade Transporte, o enquadramento na Área de Segurança Institucional.

Parágrafo Único. É assegurada a percepção da Gratificação de Atividade de Segurança Institucional e Transporte - GAS aos ocupantes de cargos que executem atividades de segurança ou de transporte.

Art. 80. Os servidores ocupantes do cargo de Analista Judiciário - área judiciária, cujas atribuições estejam relacionadas com a execução de mandados e atos processuais de natureza externa, na forma estabelecida pela legislação processual civil, penal, trabalhista e demais leis especiais, serão enquadrados no cargo de Oficial de Justiça Avaliador Federal seguindo como parâmetro o mesmo enquadramento indicado para o Cargo de Analista Judiciário.

Art. 81. Os servidores aposentados integrantes da Carreira Judiciária serão enquadrados no padrão de vencimento idêntico ao que se encontravam no momento deste enquadramento, no nível de capacitação V da última classe correspondente ao seu cargo.

Art. 82. Os concursos em andamento cujos resultados já tenham sido homologados passarão a ser regidos pelas disposições de enquadramento previstas nesta seção.

Parágrafo Único. É vedado que entre os nomeados de um mesmo concurso existam cargos providos por regras de ingresso distintas, sempre prevalecendo no caso estes critérios de enquadramento.

Art. 83. O enquadramento previsto no art. 5º da Lei nº 8.460, de 1992, estende-se aos servidores dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário da União que ocupavam as classes A e B da Categoria de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos, convalidando-se os atos administrativos com este teor, observados os enquadramentos previsto no art. 4º e no Anexo III da Lei nº 9.421, de 24 de dezembro de 1996, no art. 3º e no Anexo II da Lei nº 10.475, de 27 de junho de 2002, e no art. 19 e no Anexo V da Lei nº 11.416, 15 de dezembro de 2006.

Seção III Das Disposições Finais

Art. 84. Nenhum servidor, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, deverá sofrer os comportamentos de assédio moral, sobre qualquer pretexto da autoridade ou

chefia a que estiver subordinado, ou ainda servidor de mesma hierarquia, que tenham por objeto situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, com repercussão na degradação das condições do meio ambiente de trabalho, suscetíveis de acarretar prejuízos à saúde física e mental do servidor, comprometendo o seu futuro profissional e a qualidade do serviço público.

§ 1º Nenhum servidor poderá ser removido, relotado ou ser objeto de medida de discriminação direta ou indireta, nomeadamente em matéria de remuneração, formação, promoção e qualificação, por ter sofrido ou recusado de sofrer, os comportamentos definidos no “caput”, ter testemunhado tais comportamentos ou tê-los relatado.

§ 2º Todo ato administrativo que resultar comprovadamente de assédio moral é nulo de pleno direito.

Art. 85. Fica assegurado o pagamento de auxílio educação aos servidores do quadro ativo ou aposentados que mantenham filhos ou dependentes maiores de 6 (seis) anos e até a idade de 24 anos em estabelecimentos de ensino compreendendo desde a educação infantil até superior.

Art. 86. Serão aplicadas aos servidores do Poder Judiciário da União as revisões gerais dos servidores públicos federais, observado o que a respeito resolver o Supremo Tribunal Federal.

Art. 87. As disposições desta lei aplicam-se aos aposentados e pensionistas.

Art. 88. Para todos os efeitos legais os ocupantes dos cargos de provimento efetivo da Carreira Judiciária executam atividades exclusivas de Estado.

Seção III **Das Disposições Transitórias**

Art. 89. A transformação das FCs e CJ fica temporariamente vedada, voltando a ser permitida após a elaboração de diagnóstico organizativo institucional pelo Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências que possibilite ao Poder Judiciário da União estabelecer uma hierarquia de atribuições, complexidades e responsabilidades que se aplique ao conjunto do Poder.

§ 1º O diagnóstico previsto no caput desse artigo deve decorrer da elaboração de um amplo diagnóstico estrutural que combine a partir de análise acurada de todas as categorias funcionais, inclusive aquelas atribuídas às FCs e CJs existentes nos diversos órgãos e instâncias do Poder Judiciário da União;

§ 2º Desse levantamento deverá fazer parte inclusive a análise de atribuições permanentes existentes nos órgãos do Poder Judiciário União que eventualmente não tenham sido incorporadas à Carreira Judiciária por ocasião da implantação desta lei e sejam realizadas a partir de formas indiretas ou derivadas de contratação ou provimento, visando a reconfiguração do conjunto de suas atribuições e a incorporação futura das mesmas na carreira Judiciária.

Art. 90. O servidor efetivo quando no exercício das atividades de taquigrafia, datilografia ou digitação, fará jus, à cada 45 (quarenta) minutos de trabalhos contínuos, à 15 (quinze) minutos de interrupção nessa atividade.

Art. 91. As despesas resultantes da execução desta Lei correm à conta das dotações consignadas ao Poder Judiciário no Orçamento da União.

Art. 92. Após cada quinquênio de exercício o servidor fará jus a 3 (três) meses de licença a título de prêmio por assiduidade, sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo.

Art. 93. Para cada ano em exercício no serviço público o servidor fará jus a adicional à razão de 1%, incidente sobre o vencimento básico.

Art. 94. Competirá aos Conselhos no seu âmbito de abrangência elaborar e expedir as regulamentações desta lei, sendo estes ratificados no âmbito dos órgãos do Poder Judiciário da União por atos administrativos próprios, preservada a unidade de procedimentos e disposições, e autonomia administrativa de cada órgão;

§ 1º A regulamentação de que trata o caput vinculará os atos administrativos sendo vedada qualquer inovação que venha a comprometer a efetivação da presente lei.

§ 2º O âmbito para dirimir dúvidas quanto à regulamentação dos Conselhos nas respectivas abrangências, cabendo sempre revisão por parte do Conselho Nacional.

Art. 95. Os prazos para implementação desta lei a serem cumpridos pelas administrações dos órgãos e unidades do judiciário, pelos organismos correspondentes, ou ainda pelos Conselhos são os seguintes:

I - até 60 dias a partir da promulgação desta Lei para a criação do Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências;

II - até 90 dias a partir de sua criação, o Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências deverá concluir a elaboração dos regimentos gerais cabíveis para atender às exigências desta Lei;

III -- até 90 a partir de sua criação o Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreira e Competências deverá instituir a Escola Nacional de Formação.

IV -- Em até 120 dias da conclusão dos regimentos deverão ser realizados os procedimentos para ocupação das Funções de Coordenação e Apoio Especializado.

Art. 96. Caberá ao Conselho Nacional de Gestão do Trabalho, Carreiras e Competências acompanhar e fiscalizar a implantação das medidas decorrentes desta lei.

Art. 97. As disposições que tratam do Quadro de Pessoal, da Remuneração e do enquadramento terão aplicação imediata à promulgação da lei.

Art. 98. As despesas resultantes da execução desta Lei correm à conta das dotações consignadas aos Órgãos do Poder Judiciário.

Art. 99. A eficácia do disposto nesta Lei fica condicionada ao atendimento do § 1º do art. 169 da Constituição Federal e das normas pertinentes da Lei Complementar no 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 100. Fica revogada a Lei n.º 11.416, de 2006.

Art. 101. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I - **em elaboração**

ESTRUTURA DOS CARGOS

ANEXO II - **em elaboração**

DO ENQUADRAMENTO

ANEXO III - **em elaboração**

FUNÇÃO E CARGOS COMISSIONADOS

ANEXO IV - **em elaboração**

VENCIMENTOS
