



FÓRUM NACIONAL PERMANENTE DE CARREIRAS E GESTÃO DE PESSOAS DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

JUSTIFICATIVA DA PROPOSTA DA FENAJUFE DE ATUALIZAÇÃO DA LEI 11.416/2006 PARA O SUBGRUPO 2 - DESENVOLVIMENTO, QUALIFICAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O presente documento visa apresentar justificativa das alterações propostas pela Fenajufe que engloba a modificação dos artigos 10, 14, 15 e 17 da Lei 11.416/2006, além de propor a inclusão de um (1) artigo à norma legal supramencionada. Também apresentamos neste documento a justificativa de atualização da proposta da Fenajufe ao anexo I Portaria Conjunta nº 01/2007, que partiu de proposta anterior elaborada e aprovada neste Fórum para atualizar a portaria mencionada. Nesta nova proposta visamos compatibilizar a atualização do Anexo I elaborada neste fórum com as adequações que propomos aos artigos supramencionados e que serão objetos de apreciação neste subgrupo. A seguir apresentamos os principais pontos que consideramos para a proposta de reestruturação, a serem analisados:

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

A proposta de reestruturação do art. 10 da Lei 11.416/2006 apresenta um dos principais elementos estruturantes de uma carreira realmente valorizada, um plano de desenvolvimento vinculado às diretrizes institucionais, que propicie qualificação e capacitação profissional para todos os servidores, independentemente do seu cargo, área de atividade ou local de trabalho, em todo o país, interligado com uma política de valorização dos conhecimentos e competências adquiridas, que garantam o pleno aproveitamento das habilidades do servidor e da servidora valorizando a carreira individual de cada um e cada uma, dentro, de acordo com as necessidades institucionais.

A Fenajufe vem propondo ao longo de quase duas décadas esta proposta de organização e funcionamento de uma política de desenvolvimento, que contenha um Programa Permanente de Formação, Capacitação e Treinamento, voltado para áreas de atividade existentes na carreira, mas que não se encerre apenas no processo de desenvolvimento e aperfeiçoamento das competências para o trabalho diário, mas que vise o desenvolvimento humanístico na prestação de serviços.



Entendemos que na política de desenvolvimento, os Objetivos de Desenvolvimento de Desenvolvimento Sustentável deverão permear as políticas de desenvolvimento da carreira e da prestação de serviço, principalmente os objetivos:

ODS 5º - Igualdade de Gênero;

ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico;

ODS 10 - Redução das Desigualdades;

ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

Neste sentido é que propusemos a alteração em lei que objetiva garantir, de forma permanente e com investimento orçamentário necessário, a criação de uma Escola Nacional De Qualificação e Desenvolvimento do Quadro de Servidores do Poder Judiciário da União, nos termos de regulamentação complementar. O objetivo é garantir na lei a sua existência e regulamentar a partir das iniciativas que já foram criadas e que podem ser fortalecidas, expandidas, atualizadas, conforme debatermos esse ponto.

Garantir através da Lei 11.416/2006, é evitar processos de redução e precarização das estruturas de formação dos servidores e servidoras, em razão das periódicas oscilações de política orçamentária e de pessoal.

Ações de colaboração técnica e de convênios com instituições de formação profissional, de ensino superior e escolas de governo, sabemos que já existem, mas entendemos que a estruturação da proposta deve explicitar a existência destas ações como forma de cobrarmos a devida aplicação destas pelos tribunais em todas as suas possibilidades.

Sobre as linhas de capacitação, apresentamos a visão de diretrizes da Fenajufe, debatida com a categoria nestas duas últimas décadas, o que não veda o diálogo e a construção coletiva com as diversas visões apresentadas no Fórum de Carreiras, exceção apenas para propostas que considerarmos excludentes ou nocivas aos servidores e servidoras. Por fim, reiteramos que as estruturas propostas estão abertas a adequações resultantes do diálogo, e da construção de consenso.

Programa de Avaliação de Desempenho

Apresentamos nossa proposta de atualização ao processo de avaliação de desempenho, voltado para aplicação de indicadores que auxiliam a política de desenvolvimento a garantir



qualidade de vida no trabalho a partir de mensuração das condições de trabalho, de acompanhamento da saúde do servidor e da servidora, e dos impactos oriundos da carga de trabalho ou das condições deste para a promoção de melhorias e de incentivo ao autodesenvolvimento dos servidores e por fim, para mensurar o desempenho no alcance das metas.

Importante destacar neste ponto a instituição de um INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, a ser discutido entre servidores e suas chefias para delimitação dos objetivos a serem alcançados e contrapartidas institucionais para que estes objetivos sejam alcançados. O instrumento visa construir um plano de ações das equipes de trabalho, que se desdobram em planos individuais de metas, a serem atingidas à luz de uma análise das necessidades objetivas para o alcance das metas propostas.

As necessidades objetivas como capacitação, equipamentos, condições ergonômicas, relação justa entre carga, jornada e lotação real na unidade ou setor, devem ser cheçadas periodicamente durante o processo para garantir ajustes que otimizem o desempenho do servidor e da servidora. Ocorrências sazonais que interferem no pleno desenvolvimento das atividades também devem ser objeto de reavaliação da pactuação do processo de gestão do desempenho da produtividade do servidor e da servidora.

Os indicadores objetivos de mensuração de desempenho, previamente pactuados, deverão constar no processo de diagnóstico e de obtenção de resultados, e analisados em processo que englobe não somente os indicadores estatísticos do quantitativo produzido, mas das condições de qualidade de vida que envolveram os servidores individualmente e as equipes de trabalho. Desta forma, pensamos que se constrói uma gestão moderna, eficiente, orientada para obter resultados e melhorar a qualidade de vida das pessoas. A pactuação de planos de trabalho faz com que o planejamento seja organizado, possibilitando ao servidor conhecer quais atividades dele são esperadas.

ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO -

Nossas principais alterações nos artigos 14 e 15 da Lei 11.416/2006, tratando da percepção dos Adicionais de Qualificação (AQ e AQT) visam garantir o melhor aproveitamento desta ferramenta da carreira para a valorização dos servidores ao mesmo tempo em que incentiva os ocupantes dos cargos da carreira a ampliar ainda mais seus conhecimentos, para aplicação nas áreas de interesse e atuação do poder judiciário, dentro das atribuições e competências do seu cargo, e das atividades desenvolvidas no órgão. Além disso, com a visão mais sistêmica da política de desenvolvimento, com a inclusão das ODS como diretrizes para atuação do Poder Judiciário, entendemos que as possibilidades de trilhas de desenvolvimento são diversas e permitem, por consequência, um amplo leque de trilhas



formativas que podem e devem ser introduzidas como possibilidades de percepção dos adicionais de qualificação, desde as ações de treinamento até as formações de pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado).

Quanto a estrutura de alterações, trabalhamos com as seguintes melhorias:

1. Aumento dos percentuais de AQ e AQT;
2. Acumulação dos percentuais até 30% nos termos já utilizado por outras carreiras, tais como TCU e Senado;
3. Aplicação dos percentuais sobre o maior valor de vencimento básico da carreira (C-13 do cargo de analista judiciário)
4. incorporação dos percentuais de AQT aos proventos de aposentadoria;
5. apresentação de mais de um título ou certificado, desde que não seja apresentado para acesso ao cargo, exceção para os títulos de mestrado e doutorado que tem apenas uma possibilidade de apresentação;
6. utilização de certificados de especialização não apresentados para percepção de AQ, para acesso aos percentuais de mestrado e doutorado.

Do aumento e da acumulação dos percentuais de AQ e AQT.

A proposta da Fenajufe de alteração dos artigos 15 da Lei 11.416/2006, busca dar maior relevância a esta ferramenta de valorização salarial que incorpora os elementos de fortalecimento das políticas de desenvolvimento e melhoria da qualidade na prestação dos serviços. As políticas de incentivo à qualificação, formação profissional e ações de treinamento dos servidores, tão necessárias na evolução qualitativa da prestação de serviços, precisam do aumento da atratividade dos percentuais de incidência remuneratória para que os servidores sigam estimulados a buscar novos conhecimentos, acima do que lhe é exigido obrigatoriamente para a realização das suas atividades funcionais.

Consideramos baixos os índices percentuais dos AQ de pós-graduação, principalmente do mestrado e do doutorado quando observados o tempo envolvido, para obtenção destes títulos. Além disso, o grau de empenho do servidor para realização dos cursos de pós-graduação na maioria das vezes contrasta com a falta de políticas concretas de incentivo à obtenção destas qualificações pelos órgãos, que passa inclusive pela



enorme dificuldade de obtenção de licença para realização do doutorado ou flexibilização da jornada para o mestrado. A especialização no poder judiciário acaba sendo o limite de alcance de investimento do servidor em pós-graduação, por ter mais facilidade de acesso a esses programas, por serem formações voltadas diretamente para as áreas de interesse profissionais, o que no caso específico do Poder Judiciário tem rebatimento direto na melhoria da qualidade do serviço, porque traz em sua grade atualizações dos conhecimentos que têm aplicação imediata na atividade laboral.

. O processo de qualificação e treinamento profissional do servidor, na maioria das vezes é uma jornada pessoal, sem vinculação ou fomento do programa de desenvolvimento dos servidores realizados nos órgãos. A ausência de um comprometimento das administrações com uma política de investimento na qualificação de servidores, leva a imensas dificuldades da gestão de pessoas de atingir plenamente, isonomicamente todo o quadro, quando as oportunidades se apresentam. O caminho do investimento pessoal do servidor, do seu tempo fora do trabalho, do seu recurso pessoal, para qualificação, não encontra um incentivo à altura na carreira.

Neste sentido a proposta de seguir os passos do APS nº9 do Senado, de 2012, que estabeleceu nova regulamentação ao Adicional de Especialização instituído pelo art. 34, § 1º, da Resolução nº 42, de 1993, unificado pelo art. 8º da Resolução nº 7, de 2002, convalidada pela Lei nº 10.863, de 2004. A acumulação dos percentuais de AQ no Senado até 30% sobre o vencimento básico já existia desde 2002, o que nos garante uma sólida abordagem sobre a aplicação no Poder Judiciário, e os valores dos percentuais eram próximos aos atuais valores da nossa carreira o que também permite apresentar uma solução de maior atratividade para os servidores que o formato atual do nosso AQ.

Art. 4º O Adicional de Especialização decorrente de cursos de graduação, especialização, mestrado ou doutorado é devido aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo das carreiras previstas na Lei nº 12.300, de 2010, observadas as áreas de interesse do Senado Federal, nos seguintes percentuais incidentes sobre o respectivo vencimento básico:

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).



§ 1º Não será considerado, para a concessão do coeficiente previsto no inciso IV, o curso de graduação que constituir requisito para ingresso no cargo de provimento efetivo, assegurado o cômputo a partir da segunda graduação.

§ 2º Será observado o limite fixado no art. 8º da Resolução nº 7, de 2002, convalidada pela Lei nº 10.863, de 2004.

No entanto, acrescentamos a esse formato um elemento que entendemos muito importante para a categoria que é padronizar a incidência do valor do AQ a ser recebido no último padrão de vencimento do cargo de analista judiciário, maior valor de vencimento básico para o quadro de pessoal do PJU, justificado pelo fato do processo para obtenção dos títulos e/ou certificações para cada AQ serem os mesmos para todos os servidores que o obtém. Essa mudança proposta torna mais justo a retribuição financeira para todos os servidores e servidoras, recompensando seu esforço pessoal, independente do cargo que ocupa.

Em 2024, o TCU também reestruturou, através da Lei 14.832, de 27 de março de 2024, a legislação que rege os servidores do quadro de pessoal da Secretaria do Tribunal de Contas da União, introduzindo o artigo que institui o Adicional de Especialização e Qualificação para os servidores do quadro de pessoal, nos moldes similares aos do Senado, porém apresentado melhorias no percentual do doutorado, entre outras modificações. Isto demonstra que a proposta de acumulação dos AQ é uma ferramenta de valorização consolidada, possível de ser implantada para o quadro de pessoal do PJU, e que possibilita uma valorização de curto prazo para os que já possuem títulos não apresentados dentro da sua vida laboral na carreira, como incentiva os servidores que ainda não as possuem, a buscarem essas qualificações por serem mais atrativas.

“Art. 15-B. Fica instituído o Adicional de Especialização e Qualificação devido aos servidores do quadro de pessoal da Secretaria do Tribunal de Contas da União, decorrente da realização de cursos de graduação, especialização, mestrado ou doutorado, de certificações e de ações de treinamento, em áreas e temas relativos ao controle externo e ao suporte administrativo às atividades do Tribunal, nos seguintes percentuais, incidentes sobre o maior vencimento básico dos respectivos cargos:

I - 15% (quinze por cento), para doutorado, considerado, no máximo, 1 (um) curso;

II - 10% (dez por cento), para mestrado, considerados, no máximo, 2 (dois) cursos;

III - 8% (oito por cento), para ação educacional de pós-doutorado ou de programa de capacitação internacional reconhecidos pelo Tribunal, com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas, considerada, no máximo, 1 (uma) ação;



IV - 6% (seis por cento), para pós-graduação **lato sensu**, em nível de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, considerados, no máximo, 3 (três) cursos;

V - 5% (cinco por cento), para graduação, considerado, no máximo, 1 (um) curso;

VI - 2% (dois por cento), para obtenção de certificação profissional, consideradas, no máximo, 5 (cinco) certificações;

VII – 0,5% (meio por cento), para o conjunto de ações de treinamento ofertadas ou reconhecidas pelo Tribunal, que totalize 60 (sessenta) horas, consideradas, no máximo, 1 (uma) ação por ano e 12 (doze) no total.

§ 1º Para a concessão do percentual previsto no inciso V do **caput** deste artigo, não será considerado o curso de graduação que constituir requisito para ingresso no cargo de provimento efetivo, assegurado o cômputo a partir da segunda graduação.

§ 2º O Adicional de Especialização e Qualificação integrará os proventos de aposentadoria e pensão instituídas a partir da publicação desta Lei, considerados, exclusivamente, os fatos geradores e as concessões anteriores à data da aposentadoria ou pensão.

§ 3º Para efeito do disposto nos incisos I, II, IV e V do **caput** deste artigo, serão considerados somente os cursos reconhecidos ou autorizados pelo Ministério da Educação ou por lei específica.

§ 4º O Adicional de Especialização e Qualificação não excederá a 30% (trinta por cento) do maior vencimento básico dos respectivos cargos.

§ 5º No caso de servidores aposentados previamente à publicação desta Lei, o Adicional de Especialização e Qualificação somente integrará os proventos de aposentadoria para as titulações previstas nos incisos I a V do **caput** deste artigo e desde que tenham sido obtidas durante o exercício do cargo, sem prejuízo das demais exigências extensíveis aos servidores ativos.

§ 6º O Adicional de Especialização e Qualificação será implementado após regulamentação a ser realizada pelo Tribunal de Contas da União, que preverá as áreas e temas de seu interesse, observados o limite de despesa com pessoal, a disponibilidade orçamentária e as demais regras de responsabilidade fiscal aplicáveis.

§ 7º Fica vedado o pagamento retroativo de qualquer parcela referente a atos anteriores à publicação desta Lei.”

Quando a proposta do TCU virou Lei, a Fenajufe já havia apresentado a sua proposta de atualização da Lei 11.416/2006 ao CNJ e ao Fórum Permanente de Carreiras, mas podemos verificar que existem várias similaridades entre o que a federação propõe e o que



já está pacificado em Lei no Senado e no TCU, e entendemos que é papel dos membros do Fórum Permanente de Carreiras do CNJ, em sendo possível, ampliar ainda mais os benefícios que esta ferramenta pode trazer, não havendo oposição desta federação a recepcionar modificações, uma vez que a proposta da Fenajufe já se diferencia das atuais regulamentações acima citada ao introduzir outras adequações.

Neste sentido, a incorporação do AQT aos proventos de aposentadoria é uma proposta que consideramos extremamente importante para dar ainda mais atratividade e valorização ao processo de desenvolvimento. São processo de capacitação voltados para as atribuições e competências do servidor e aplicados na sua atividade laboral, portanto fazem parte da melhoria direta da prestação de serviços e nada mais justo que componham em definitivo a remuneração do servidor, contabilizadas para a acumulação de percentual do AQ durante a vida funcional, e incorporadas ao seu benefício de aposentadoria. A proposição de aumentar os percentuais de AQT de 1% para 2%, a cada bloco de 120 horas, dobrando o limite de acumulação de 3% para 6%, visa tornar as ações de treinamento mais atrativas, para o servidor.

A introdução do AQT para contagem na acumulação dos 30% torna as ações de treinamento mais interessantes para todo o quadro de pessoal e neste sentido entendemos que o percentual conquistado a cada bloco de ações de treinamento deve conter conhecimentos novos, e/ou trazer ampliação de complexidade para o mesmo tema abordado

Os cursos realizados para obtenção da carga horária para adquirir o percentual de 2% deverão ter validade máxima de 4 anos. As cargas horárias não utilizadas no bloco de 120 horas quando da obtenção do percentual de 2%, poderão ser utilizados para a aquisição de novo percentual se ainda estiver na validade quando formado o novo bloco de 120h. A cada bloco este percentual de 2% poderá ser acumulado com outro de AQT respeitado o limite de 6%, ou com outro percentual de AQ obtido com certificações e títulos até o limite de 30%. Em todos os casos os percentuais de AQT adquiridos serão incorporados ao percentual geral de AQ acumulado pelo servidor, e neste sentido, ele será integrado aos proventos de aposentadoria assim como os de titulação. Obtidos os 6% de AQT com ações de treinamento, as novas ações de treinamento não contarão mais para obtenção de novo percentual de AQT.

Apresentação de mais de um título ou certificado para contabilizar na acumulação do AQ até 30%



A introdução de mais de um título ou certificado para fins de obtenção do percentual do AQ, possibilita ao servidor o aproveitamento de outros títulos e certificações que ele possua e que no formato atual da lei não pode apresentar para reivindicar percentual de AQ. Neste sentido, títulos e certificações que não foram apresentados para acesso ao cargo ou obtenção dos atuais percentuais de AQ, passam a ser aproveitados ampliando a valorização do seu esforço de qualificação profissional e que, de forma direta ou indireta, impacta na qualidade dos serviços.

Embora tenhamos seguido o modelo de acumulação de percentuais de AQ aplicado no quadro de servidores do Senado, e este não propõe apresentação de mais de um título de mestrado ou doutorado, avaliamos que é possível e necessário reconhecer o esforço dos que podem ser detentores de mais de um título de mestrado e doutorado, e apoiamos esta atualização. As dificuldades da categoria em obter das administrações as condições institucionais para realização dos cursos de mestrado e doutorado demonstram que essa jornada pessoal é ainda mais árdua.

Aqui apresentamos a defesa da equiparação da apresentação de títulos alternativos para alcançar os percentuais definidos para mestrado e doutorado, não deixando de reconhecer o esforço e empenho diferenciado para realização de uma pós-graduação *stricto sensu*.

As diferenciações entre uma pós-graduação *stricto sensu* e *a lato sensu* existem, reconhecemos o grau de empenho na realização de um mestrado e um doutorado acadêmico (*stricto sensu*) que demanda além da carga horária prevista para cada uma delas, tempo de dedicação para leituras, pesquisa e produção de artigos, participar de congressos e eventos acadêmicos no caso do mestrado, e descrição de uma pesquisa científica original argumentada, e que necessita de muitas leituras, observações, investigações, reflexões e análises, no caso do doutorado.

Sendo extremamente relevantes, as pós-graduações *stricto sensu* são voltadas mais fortemente para as carreiras acadêmicas e de pesquisadores, que muito contribui para diversas áreas de atividade do poder judiciário. Mas os aspectos que entendemos como predominantes para a qualificação e para a formação profissional dos quadros de pessoal do Poder Judiciário, tem muita compatibilidade com as pós-graduações *lato sensu*, voltadas para atualização dos conhecimentos específicos adquiridos na graduação e para as áreas de interesse do poder judiciário previstas na carreira. Além disso, observamos o relevante impacto das graduações, certificações e demais ações de treinamento que fortalecem a realização de uma prestação de serviço qualificada. É neste sentido que defendemos uma valorização adequada para os servidores e servidoras que seguem se



atualizando com obtenção de mais de um título de graduação, especialização, MBAs, certificações profissionais de grande relevância para a atividade que desempenham.

Quanto ao tempo dedicado, a especialização e o mestrado possuem o mesmo período de 18 a 24 meses, o doutorado leva em torno de 4 anos. Quanto às cargas horárias, a especialização tem como requisito mínimo 360 horas; o mestrado entre 360 e 500 horas, o doutorado exige o mínimo de 450 horas. Neste sentido, a nossa reflexão sobre o acesso aos percentuais de AQ de mestrado (10%) ou de doutorado (13%) a partir dos títulos alternativos, levam em conta que o servidor ou a servidora dedicaram o mínimo de 36 meses a 48 meses e enfrentaram, no mínimo, 720 horas de carga horária na obtenção de novos conhecimentos, para então poder reivindicar percentual similar ao de um mestrado acadêmico. No caso do doutorado, o servidor ou a servidora deverá possuir no mínimo, 1080 horas de carga horária na obtenção de novos conhecimentos e ter como tempo mínimo de aprendizagem de 4,5 a 6 anos.

Compreendendo que estes conhecimentos são relevantes, que podem ser alcançados mais facilmente por todo o quadro de pessoal, que podem haver outras combinações para acumulação como títulos de especialização e de mestrado, títulos de graduação e especialização, ou ainda dois títulos de mestrado, que no formato de acumulação de AQ proposto pela Fenajufe também se integram, entendemos como possível a aplicação de títulos alternativos para obtenção dos percentuais, não se propondo a substituir no modo de produção do conteúdo, mas no reconhecimento da aquisição de novos conhecimento, quanto ao tempo e empenho dedicado, e por fim, do impacto na melhoria da prestação dos serviços que tais conhecimentos produzirão. A regulamentação das formas e critérios para apresentação destes títulos e certificações, a validade, ou outros regramentos que se façam necessários podem ser constituídos por normas elaboradas neste fórum.

Sobre as certificações profissionais, nossa intenção ao propor a inclusão das certificações como possibilidades para obtenção do AQ é reconhecer e valorizar a obtenção destas certificações, em todas as áreas e especialidades onde ocorrem, inclusive na área de tecnologia de informação onde elas são ferramentas de qualificação profissional, muitas vezes a partir de instituições que não necessariamente possuem vinculação direta com o MEC, mas são reconhecidas internacionalmente por sua expertise. Um capítulo sobre as certificações, recepcionando contribuições das administrações, assim como em todas as outras propostas apresentadas, poderá ser acolhido se as adequações apresentadas beneficiam os servidores alvo desta ferramenta de desenvolvimento.



Desvinculação da Gratificação Polícia - GAP

No artigo 17 destacamos a separação da percepção da GAP -Gratificação Policial, do curso de reciclagem anual da polícia judicial. Tal modificação visa dar a GAP a sua condição de um adicional inerente ao fazer laboral desta especialidade. Independente do nome “gratificação” esta ferramenta, tal qual a GAE para os Oficiais de Justiça, deve ter o seu aspecto de retribuição pelo fazer, apartado da política de capacitação permanente que continuará sendo obrigatória.

O detalhamento destas alterações que aqui apresentamos, está também nas atualizações propostas para o Anexo I da Portaria Conjunta nº 01/2007, e da proposta de Portaria Conjunta de regulamentação da Polícia Judicial que encaminhamos ao Fórum de Carreiras do CNJ.

Alterações propostas para o Anexo I da Portaria Conjunta 01/2007

As propostas de adequação para o anexo I da portaria conjunta nº01/2007, trazem para a regulamentação as mesmas adequações que sugerimos para a Lei 11.416/2006. Neste sentido, as justificativas se encontram devidamente abordadas ao longo deste texto, não necessitando de nova apresentação. Apenas para dar um panorama geral, trouxemos basicamente as alterações propostas para os arts.14 e 15 da Lei, tais como a introdução das certificações profissionais para fins de AQ, com a introdução de uma seção específica sobre este tema, inclusão das modificações propostas para os artigos 15, sobre aumento de percentuais, incidência sobre o maior valor de vencimento básico do cargo de analista judiciário, acumulação de percentual de AQ até 30%, inclusão do AQT no processo de acumulação de percentuais, possibilidade de apresentação de títulos alternativos para obtenção de percentual referente ao AQ de mestrado e ao AQ de doutorado.

Propostas sobre Qualidade de Vida no Trabalho

Sobre o necessário debate e formulação de propostas sobre Qualidade de Vida no Trabalho, nos pontos sobre saúde (objeto de debate também no subgrupo 1), teletrabalho, direito à desconexão, enfrentamento ao assédio moral, enfrentamento à violência de gênero no trabalho, políticas de inclusão e acessibilidade, de equidade de oportunidades, e de enfrentamento ao racismo institucional e seus impactos na qualidade de vida no trabalho, desejamos que seja uma discussão mais aprofundada independente desta etapa de alteração à Lei, que necessita ser mais imediata, porque entendemos



FENAJUFE

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

que estes pontos também podem ser objeto de regulamentação infralegal em desdobramento das políticas de desenvolvimento. A Fenajufe encaminhará suas propostas para esse subgrupo para as próximas reuniões, propondo prioridade para as alterações em Lei previstas no documento já encaminhado e que está em análise e debate neste subgrupo.