

**PLANO DE LUTAS  
XII AGE / XXV AGO  
2024**

## 1. Introdução

O presente Plano de Lutas aprovado na XXV AGO do SIndMPU estabelece as diretrizes e objetivos estratégicos para a defesa dos direitos da categoria, buscando melhores condições de trabalho, valorização profissional dos servidores do MPU e fortalecimento do SindMPU.

## 2. Proteção de Direitos Vigentes: Auxílio-Saúde, Plano de Saúde e Bem-Estar

- Receber autoridades do MPU nos Estados com ato público feito pelas Diretorias Seccionais.
- Criar o Dia Nacional de Mobilização.
- Criar um plano nacional de mobilização virtual e presencial para fazer frente ao PGR, bem como criação de um grupo, composto por um representante de cada cargo, para essa finalidade.
- Exigir o restabelecimento pela administração do Exame Periódico de Saúde.
- Lutar para que a Administração ofereça serviços de psicologia e psiquiatria para servidores.
- Solicitar à administração a criação de auxílio para compra de medicamentos prescritos como de uso contínuo e que não fazem parte do rol de medicamentos que já são fornecidos pelo governo
- Lutar pela igualdade nas contribuições de servidores e membros;

## 3. Recomposição e Benefícios Econômicos

- Lutar pelo reajuste dos valores das Funções Comissionadas (FCs).
- Lutar pela manutenção das gratificações discricionárias, tais como a de projeto, no MPU, CNMP e ESMPU, tendo em vista a possibilidade de redução ou realocação dos respectivos recursos a outras áreas, por força da Emenda Constitucional (EC) nº 95/2017;
- Implementação do vale-refeição.

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

- Lutar para criar o dia nacional de assembleias para realização de trabalhos temáticos sobre a Previdência Social, em todos os estados e também junto aos parlamentares em suas respectivas bases eleitorais.

### 4. Direitos dos Aposentados

- Garantir acesso dos aposentados à intranet do MPU.
- Estimular a participação dos aposentados em atividades sindicais.
- Promover o Encontro Anual de Aposentados.
- Defender a permanência do pagamento dos proventos dos aposentados do órgão pelo MPU, CNMP e ESMPU, sem a transferência para o INSS.
- Combater o ageísmo/etarismo e discriminação contra pessoas idosas.
- Criar a Comissão dos Aposentados.

### 5. Direitos das Mulheres

- Implementar um Calendário de Eventos para discussão de temas como violência e assédio.
- Reativar o Grupo de Trabalho (GT) Mulheres.
- Realizar o 2º Encontro do Grupo de Mulheres.

### 6. Criação e Ampliação de Direitos

- Criar GT para desenvolver novo Plano de Cargos e Salários (PCS).
- Combater, efetiva e juridicamente, o desvio na atribuição das FC's e CC's, bem como as nomeações inconstitucionais de CC's e FC's no âmbito do MPU, CNMP e ESMPU, reduzindo o quantitativo máximo de servidores extraquadros.
- Lutar pela fixação das atribuições dos cargos em comissão de assessoria de membros em lei (Tema STF 1010).
- Buscar, em favor de todos os servidores do MPU, CNMP e ESMPU, o direito de exercer consultoria técnica.
- Lutar pela criação de gratificação de atividade-fim pela atuação em gabinetes, PFDC, Câmaras de Coordenação e Revisão, PRDCs, Naops e demais órgãos de atuação finalística e Direitos Humanos do MPU, com o objetivo de contemplar o máximo de servidores que não são beneficiados por outras gratificações específicas e assim buscar mais equidade e isonomia entre os servidores do MPU.
- Lutar pela extinção de padronização dos bens móveis utilizados no MPU, CNMP e ESMPU com base no cargo ocupado e adoção de critérios técnicos relacionados à natureza do trabalho.

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

- Lutar para que o Sindicato tenha assento nas comissões de prevenção e combate ao assédio moral de todos os Ramos do MPU, CNMP e ESMPU
- Lutar pela equalização da estrutura de cargos e funções nos ofícios do MPT, com a criação de cargos em comissão nos ofícios que ainda não possuem cargos em comissão
- Lutar pela Inclusão do critério de antiguidade para o Programa Permanente de Movimentação Interna do MPDFT.
- Buscar a alteração da portaria em questão para que a lotação do Analista seja a Coordenadoria Administrativa, na qual será designado para algum Ofício e, caso seja desligado deste Ofício, que permaneça na Coordenadoria por 6 meses, prorrogáveis por iguais e sucessivos períodos (MPDFT).
- Lutar pela ampliação da estrutura dos gabinetes, com o aumento do quantitativo de analistas, técnicos, estagiários e colaboradores.
- Lutar para que haja, em cada Coordenadoria, servidores disponíveis para substituir férias, licenças e afastamentos das assessorias dos gabinetes.

### 7. Relação do SindMPU com Órgãos da Administração e Políticos

- Lutar pela revogação da Reforma Trabalhista, em especial contra a terceirização do serviço público.
- Criar frente parlamentar em defesa dos servidores do MPU, ESMPU e CNMP. Realizar, ainda em 2023, sessão solene de aniversário em novembro.
- Promover audiências públicas para defesa de interesses dos servidores.
- Realizar audiência pública, ainda em 2023, para tratar dos interesses dos servidores do MPU, ESMPU e CNMP.
- Construir canais de comunicação com a sociedade, para a defesa do serviço público.
- Combater ativa e publicamente os penduricalhos e outras vantagens destinadas aos Membros e que contrariam o interesse público, publicando notas de repúdio e divulgando seus impactos financeiros para a sociedade.
- Enviar ao Congresso Nacional, pela PGR, Projeto de Lei no sentido de estabelecer os cargos dos Servidores do MPU como Carreira Exclusiva de Estado, de acordo com o art. 247 da CF/88. Elaborar uma minuta para discussão e deliberação na Comissão Permanente de Carreira da Administração (MPU) com análise do GT Carreira do SindMPU.

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

- Lutar para que os servidores participem da escolha dos Procuradores Gerais, especialmente do PGR, manifestando ao presidente da República que nossa categoria sempre foi excluída do processo e que qualquer formato a ser adotado somente terá legitimidade se houver a participação dos servidores do MPU (E que a categoria faça articulações e aproximação com parlamentares federais que terão influência na escolha do próximo PGR que será indicado pelo presidente da República e sabatinado pelo senado federal); lembrando que o presidente
- Lutar para assegurar assentos para os representantes dos servidores do MPU no CNMP, articulando pela reapresentação da PEC 05/2021, se necessário, e defender um papel efetivo de controle externo, com ampla participação de representantes da sociedade civil;
- Realizar Seminário para debater que o MPU que queremos e Seminário para debater que o CNMP que queremos

### 8. Organização Sindical

- Reativar GTs e Comissões temáticas, incluindo Plan-Assiste, Memorial do SindMPU, Mulheres, Pessoas com deficiência (PCD's), Carreira, Polícia Institucional, Aposentados, Assédios, Qualidade de Vida no trabalho, Teletrabalho, Analistas em Direito, Peritos, Técnicos de Informação e Comunicação, Técnicos Administrativos
- Construir Planejamento Estratégico do Sindicato.
- Lutar contra a ação anti sindical contida no entendimento do STF, em consonância com a MP 873/2019 (que perdeu sua validade), e decretos que atacam frontalmente a existência do sindicato.
- Encaminhar de estudo e proposta de redução da contribuição mensal dos filiados para o Colégio de Diretores, com estudo orçamentário interno;
- Promover cursos de formação político-sindical para os filiados, incentivando a participação de mulheres e aposentados, a fim de fomentar o envolvimento nas atividades da entidade;
- Criar a Plataforma de Ensino a Distância do SindMPU, com a finalidade de oferecer treinamentos e capacitação dos filiados.
- Realizar consulta pública pelo sistema SGS, separada por cargo, com a finalidade de coletar demandas específicas, aproximando o sindicato das bases, criando um campo de consulta permanente. Encaminhar os resultados das consultas, bimestralmente, ao CD para providências pertinentes.

### 9. Demandas Específicas por Cargo

---

#### Sindicato Nacional dos Servidores do MPU, CNMP e ESMPU - SindMPU

SAUS Quadra 05, Bloco K, Lote 4, Edifício Ok Office Tower, 5º andar, Salas 501 a 507; Brasília-DF, CEP: 70.070-937, Fone: (61) 3771-4651/0800 002 3336

e-mail: [diretoria.executiva@sindmpu.org.br](mailto:diretoria.executiva@sindmpu.org.br) / [administrativo@sindmpu.org.br](mailto:administrativo@sindmpu.org.br)

## 9.1. Peritos do MPU

- Lutar para a não interrupção da GAP em férias e licenças legais;
- Lutar a alteração da nomenclatura do cargo de “Analista do MPU/Perito em ...” para “Perito do MPU”;
- Lutar pelos distintivos de “Perito do Ministério Público da União”;
- Lutar pelos crachás com a identificação de “Perito do MPU”;
- Garantir a realização anual de Encontro Nacional de Peritos do MPU;
- Lutar pela caracterização do exercício pericial no MPU como “atividades de risco” assegurando gratificações correlatas, seguro de vida institucional, e, inclusão dos peritos no PL 4015/2023;
- Garantir o funcionamento do GT SPPEA/Polícia do MPU para criação do “Grupo Especial de Apoio à Perícia” na Polícia do MPU, com curso de formação, habilitação policial específica e fluxograma de distribuição de apoio logístico nos sistemas periciais do MPU;
- Lutar pela garantia do cargo de “Analista do MPU/Perícia em ...” e/ou “Perito do MPU” mediante a publicação compulsória de Designação de Perícia, no ato de entrada em exercício;
- Lutar pela garantia da participação de representantes dos peritos de cada ramo no “Grupo de Estudo do PCS 2024”;
- Lutar pelo reconhecimento e criação da carreira de “Perito do MPU”, com o conexo aproveitamento e reenquadramento dos atuais ocupantes do cargo de “Analistas do MPU/Perito em ...” no novo cargo, como carreira típica de Estado e “atividade fim” no MPU;
- Salarial Curto prazo: incorporação e integralização da GAP ao vencimento dos “Peritos do MPU”;
- Salarial Médio prazo: equiparação salarial com os peritos federais da PF;
- Lutar pelo reconhecimento dos “Peritos do MPU” como componentes das “carreiras periciais federais”;
- Lutar pela garantia do afastamento integral para cursar mestrado e doutorado dos peritos do MPU;
- Lutar pela garantia de regime de trabalho remoto para os servidores do MPU em suas distintas modalidades;
- Garantir o enquadramento dos “Analistas do MPU/Perito em ...” e/ou “Perito do MPU” como trabalho à distância”, sendo obrigatório trabalho presencial somente na realização de levantamento de provas e atendimento a membros, audiências e reuniões, quando demandado;
- Lutar pela criação e estabelecimento de obrigatoriedade de aprovação em “Curso de Formação Pericial do MPU” como etapa do concurso e/ condição de posse e entrada em exercício;
- Garantir que o certificado do curso de formação seja válido para percentual de AQ;

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

- Lutar para a obrigatoriedade de “Provas de Títulos” no processo seletivo de “Analistas do MPU/Perito em ...” e/ou “Perito do MPU”;
- Lutar pela garantia de equiparação do percentual do adicional de qualificação de especialização, mestrado e doutorado dos “Analistas do MPU/Perito em ...” e/ou “Perito do MPU” à RT das carreiras científicas (Magistério Superior e EBTT);
- Lutar pela garantia da aceleração da progressão de duas classes, mediante apresentação de diploma de doutorado; de uma classe, mediante apresentação de diploma de mestrado, e de dois níveis, mediante apresentação de diploma de especialização, para todos os servidores;
- Lutar para que o sindicato atue junto ao Congresso Nacional e à Administração para garantir a inserção da autonomia funcional técnico científica dos “Peritos do MPU” nas iniciativas legislativas de modificação do Código Civil.

### 9.2. Polícia Institucional do MPU

- Criar de Grupo de Trabalho para revisar a Portaria PGR/MPU Nº 104/2022;
- Propor substituição imediata do anexo II da Portaria PGR/MPU Nº 104/2022, que trata dos índices atuais do TAF pelos anexos IV e V do EDITAL MPF Nº 46, de 13 de outubro de 2017, que trata dos índices do TAF do Grupo de Operações Especiais (GOE);
- Realizar de reunião conjunta com o Procurador –Geral da República e Secretaria de Segurança Institucional com as entidades representativas da categoria, AGEMPU e SindMPU;
- Propor realização urgente de curso de aperfeiçoamento e nivelamento para todos os policiais do MPU que não participaram do curso de formação e que não foram contemplados no CTSI, edital nº 46/2017;
- Propor realização urgente de concurso público com oferta de vagas de policiais e mudança da exigência da CNH para categoria “B”, com o fim de assegurar maior participação de ingresso de mulheres no cargo;
- Propor concessão de uma hora diária para os policiais do MPU e CNMP, no início ou final do expediente, para treinamento físico visando ao adequado exercício das atribuições;
- Propor alteração do Art. 4ª da PORTARIA Nº 766, de 22 de outubro de 2013, para: Aplica-se ao cargo de Técnico do MPU/Apoio Técnico Administrativo/Segurança Institucional e Transporte as atribuições comuns fixadas aos ocupantes de Técnico do MPU, relacionadas as

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

atividades de segurança, constantes no Anexo da Portaria PGR/MPU Nº 122, de 14 de março de 2013;

- Criar Grupo de Trabalho para avaliação, adaptação e aplicação do Planejamento Estratégico (PE) elaborado tecnicamente pelo SindMPU e AGEMPU ou um novo PE com a participação de representante do SindMPU e AGEMPU, conforme prevê o art. 28 da LEI Nº 1.316/2016;
- Enviar projeto de Lei para mudança da nomenclatura do cargo de Agente de Segurança para Agente de Polícia do MPU, garantindo assim maior segurança jurídica às atividades funcionais. O PL do MPU deverá ser nos moldes do PL Nº 2447/2023 do Supremo Tribunal Federal em tramitação no legislativo;
- Propor Criação da Escola Nacional de Agentes de Polícia do MPU;
- Propor Criação da Doutrina do Regimento Interno da Polícia para o MPU, com a participação de representantes do SindMPU e da AGEMPU, conforme prevê o art. 28 da LEI nº 13.316/2016;
- Solicitar o recebimento das entidades representativas dos Policiais do MPU, SindMPU e AGEMPU, para escuta e discussão das pautas do cargo, visando o aperfeiçoamento e aprimoramento da prestação de serviço de segurança institucional, e
- Propor a criação do Setor de Segurança Institucional nas PRM's.
- Propor a alteração de responsabilização por danos - Defender a aplicação da responsabilidade objetiva do Estado (no caso o MPU, CNMP e ESMPU) nos casos de dano na condução de veículo oficial, como previsto na Constituição.
- Desvio de função ASI - Lutar para que não haja desvio de função na condução de veículo oficial por servidores que não ASI.

### 9.3. Analistas do MPU/Direito

#### 9.3.1 - Remuneração

- Instituir a Gratificação aos Analistas do MPU/Direito, no percentual de 50% (Cinquenta por cento) do vencimento básico, como medida compensatória à perda coletiva do direito constitucional ao exercício de atividade privada decorrente da formação profissional e pelo exercício de parcela da atividade finalística de natureza técnico-científica, bem como para diminuir o fosso remuneratório com as carreiras de igual importância nos demais Poderes.

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

### • 9.3.2 – Assédios

- Combater à cultura do temor reverencial;
- Propor participação direta dos Analistas do MPU/Direito na estipulação de metas de trabalho;
- Conscientizar a Administração quanto à necessidade de previsão, no curso de formação/aperfeiçoamento de Membros, de matéria relativa a assédio moral, sexual e discriminação.
- Atuar preventivamente e restaurativamente, para evitar a personalidade nas representações por assédio moral;
- Propor a designação de Analista do MPU/Direito como integrante da Comissão de Prevenção ao Assédio em cada unidade, bem como da comissão de segurança;
- Requerer à Administração para levantamento do quantitativo de afastamentos por transtornos mentais, com recortes de cargo (analistas, técnicos etc.) e de gênero, a fim de que se possa ter um diagnóstico da atual situação de adoecimento mental dos servidores, em especial, dos Analistas do MPU/Direito.
- Utilizar do “Relatório Final Sobre a Saúde Mental no Ministério Público” para embasar a atuação administrativa e/ou judicial do SINDMPU na Administração de todos os ramos do MPU, no âmbito da saúde mental.

### • 9.3.3 – Vantagens e Isonomia

A implementação de vantagens e o tratamento isonômico são essenciais para a efetiva valorização do cargo. Assim, os Analistas do MPU/Direito reunidos no 1º Encontro debateram sobre a necessidade de implementação das medidas especificadas nos tópicos a seguir delineados:

- **Proteção à Maternidade:** Em diversos ramos, há exemplos de mulheres Analistas de Direito realocadas após o gozo da licença maternidade ou em razão da dedicação aos cuidados de filho com deficiência, situações que não se verificam em relação às Membras. O que se vê, na prática, é que as mulheres, em momento de vulnerabilidade, perdem funções, cargos e deixam de exercer as atividades anteriores ao gozo da licença. Assim, como medida de proteção da maternidade e de isonomia, defende-se, de forma categórica, o fim dessas condutas discriminatórias e pleno respeito

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

ao princípio da isonomia e demais direitos fundamentais das mulheres.

- **Plantões:** Plantão é o regime de sobreaviso fora do local de trabalho, aguardando eventual chamado para a presença física. Os Membros atuam em plantão fora do expediente normal e em todos os dias não úteis (art. 1º, Resolução CSMPT nº 167/2019), recebendo folga de 1 (um) dia para cada dia de plantão (até 30 dias por ano). Se não gozada até o ano seguinte, será convertida em pecúnia. Ocorre que, apesar de os analistas também cumprirem plantão, não há previsão de conversão em pecúnia nem a correspondência com os períodos dos Membros. Desta forma, foi proposta a adoção das seguintes providências isonômicas no tocante aos plantões:
  - O exercício do plantão não deve depender da presença física;
  - Para cada Membro de sobreaviso, deve haver um servidor também de sobreaviso;
  - Considerando o direito do servidor à desconexão, faz ele jus ao sobreaviso sempre que tiver que atender o Membro, ainda que não esteja designado para o plantão respectivo;
  - O prazo de acumulação e gozo, assim como a conversão em pecúnia, devem seguir as mesmas regras dos Membros.
  
- **Férias:** De acordo com a Lei Complementar nº 75/93, os Membros têm direito à conversão de 20 (Vinte) dias de férias em pecúnia. Ademais, norma infralegal instituiu a conversão das férias prescritas em pecúnia, com acréscimo de 1/3 (art. 1º, § 3º, Portaria PGR/MPU 591/2005, com redação da Portaria nº 50/2023). No caso dos servidores, a conversão regular de 10 (dez) dias de férias anuais deve ser conquistada por meio de envio de Projeto de Lei pelo PGR. Por sua vez, a conversão das férias prescritas deve ser concedida aos servidores por Portaria, no mesmo ato administrativo em que foi concedida aos Membros.
  - Propor que a Administração adote providências para garantir tratamento isonômico aos servidores do órgão no que tange à possibilidade de conversão de períodos de férias em pecúnia.

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

- **Auxílio-saúde:** O reembolso das despesas com saúde é proporcional ao subsídio (no caso dos Membros) ou à remuneração (no caso dos servidores). Em se tratando de um benefício assistencial, de natureza indenizatória, tem-se que a base de cálculo deve ser isonômica entre membros e servidores:
  - Efetivar o pedido de providências em face do PGR no Conselho Nacional do Ministério Público para que o pagamento do auxílio-saúde no MPU seja diretamente proporcional à idade e inversamente proporcional à remuneração.
  
- **Diárias:** As diárias constituem verba indenizatória e deveriam guardar proporção com as despesas da viagem. Contudo, as diárias dos servidores são pagas com base em valores defasados, bastante inferiores aos dos Membros. Muitas vezes, são pagas pela metade ou até com desconto da hospedagem escolhida pela Administração, compreendeu-se que a isonomia nas diárias para s servidores abrange:
  - Valor de 1/30 do subsídio do Membro em viagem;
  - Igualdade nos critérios de concessão;
  - Garantia de integralidade;
  - Liberdade para escolha da hospedagem.
  
- **Substituição com cumulação de atividades:** Os Membros que substituem outros Membros em virtude de férias, licenças, afastamentos e ausências recebem gratificação de 1/3 do subsídio do designado (Lei nº 13.024/2014). A realidade é que os servidores, em especial os Analistas do MPU/Direito, que atuam nos Ofícios de Membros que estão atuando como substituto, acabam ficando sobrecarregados. A par disso, não há qualquer contraprestação pecuniária em decorrência de tal sobrecarga de trabalho. Igualmente, não há qualquer contrapartida para os servidores que substituem seus pares em circunstâncias similares.
  - Dessa forma, entende-se que a atuação de servidores em substituição deve ser indenizada com o valor de 1/3 da remuneração do designado.

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

- Destaque-se que não há necessidade de aprovação de norma legislativa, pois o fundamento é a Lei nº 8.112/90, que veda o trabalho gratuito (art. 4º).
  
- **Cumulação de acervo:** Grande parte dos Membros exerce atividades em cumulação de acervo (Ato Conjunto PGR/CASMPU nº 1/2023), por um desses casos: (i) atuação extraordinária por critérios quantitativos e qualitativos e atividades extraordinárias (comissões, grupos de trabalho etc.), tais como os Grupos de Atuação Especial (a exemplo de GAET e GAECO); (ii) funções elevantes singulares (chefias, coordenações etc.) Nessas hipóteses, o Membro recebe folga de 1 dia para cada 3 dias (até 10 dias por mês), podendo requerer a conversão em pecúnia de forma imediata. Do mesmo modo, entende-se que os Analistas/Direito devem ter isonomia com os Membros sempre que atuarem em cumulação ou em Ofício em que haja cumulação, podendo optar pelo gozo de folgas ou pela conversão em pecúnia.
  
- **Oferta de cursos presenciais:** Em 1998, foi criada a Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) por meio da Lei nº 9.628, com o objetivo de “iniciar novos integrantes do MPU no desempenho de suas funções institucionais; aperfeiçoar e atualizar a capacitação técnico-profissional de membros e servidores; desenvolver projetos e programas de pesquisa; e zelar pelo reconhecimento e pela valorização do Ministério Público como instituição essencial à função jurisdicional do Estado”. A referida Instituição oferta grande quantidade de cursos presenciais, com custeio integral; todavia, a maior parte desses é destinada, exclusivamente, para Membros. Para os servidores, a quase totalidade dos cursos disponibilizados é de forma telepresencial. Nas raras vagas presenciais, não há custeio, diárias nem bolsas. Além disso, os Membros usufruem de bolsas de capacitação da ESMPU, além de grande apoio e incentivo da Administração do MPU para participação em cursos ofertados por outras Instituições. Não é demais lembrar que, tal como ocorre com os Membros, exige-se do Analista do MPU/Direito atualização e estudo constantes, uma vez que também atuam na atividade-fim do Órgão. Portanto, não se justifica tamanha disparidade. Desse

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

modo, devem ser asseguradas ao Analista do MPU/Direito as mesmas oportunidades disponibilizadas aos Membros, pleiteando-se:

- oferta de vagas em cursos presenciais proporcional ao quantitativo de servidores;
  - custeio integral dos cursos presenciais, inclusive transporte, hospedagem e alimentação, bem como o pagamento de diárias e de bolsas de capacitação;
  - exclusividade na participação dos servidores efetivos nos cursos da ESMPU.
- **Licença capacitação:** Conforme art. 222, da Lei Complementar nº 73/1995, os Membros recebem licença prêmio de 30 dias por quinquênio, conversível em pecúnia ou em tempo para aposentadoria. Na Lei nº 8.112/90, a licença prêmio foi substituída pela licença capacitação (art. 87), condicionada à participação em curso de capacitação profissional. Embora se trate de uma concessão com evidente repercussão positiva ao órgão, a licença está atrelada ao poder discricionário das chefias locais, de modo que, raramente, é usufruída por servidores; quando concedida, é condicionada a prazos curtos e/ou apenas para cursos longos. Assim, faz-se necessário regulamentar nacionalmente a licença capacitação, com duração de 3 meses, conforme critérios objetivos, respeitado o princípio da impessoalidade. Ademais, deve-se retirar a limitação do prazo de 21 (vinte e um) dias para os cursos telepresenciais.
- **Equipamentos de trabalho:** A digitalização das atividades, inclusive em home office e sobreaviso, demanda especiais cuidados com o meio ambiente de trabalho (mobiliário ergonômico, iluminação adequada) e a disponibilidade de equipamentos (notebooks, celulares, monitores etc.). Essa ação estratégica valoriza profissionais, aumenta a segurança institucional, agiliza as comunicações, otimiza a eficiência e assegura a saúde de todos. Um ambiente de trabalho harmonioso melhora o clima organizacional e a motivação da equipe. Não se pode olvidar de que, no âmbito do MPU, o próprio Ministério Público do Trabalho atua de forma contundente em face de empresas que não

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

asseguram condições de trabalho saudáveis aos seus empregados. Assim, o fornecimento de dispositivos de igual qualidade tanto para servidores quanto para Membros reforça o princípio de que todos são partes integrantes e valiosas para a instituição e que há interesse institucional na preservação da saúde de todos. Registre-se que a economia de custos que a Administração tem com o teletrabalho dos servidores é mais um argumento a favor da disponibilização dos equipamentos em questão.

- **Funções e cargos:** Conquanto os membros do MPU sempre defendam a isonomia com o Judiciário Federal, tem-se que o escalonamento das funções de confiança e de cargos comissionados são diferenciados entre os planos de carreira dos servidores do MPU e do Judiciário. A ausência da previsão de FC-4, FC-5 e FC-6 no MPU implica em dizer que os Analistas/Direito têm que competir com os extraquadros pelos CC-1, CC-2, CC-3 e CC-4, estando os servidores efetivos, ainda, sujeitos à incidência de redutor de 35%. Embora a Lei nº 13.316/2016 tenha destinado cargos CC-4 ao assessoramento de Membros, ainda há numerosos Ofícios em que nenhum Analista tem esse direito. Assim, entende-se que, para a efetivação da isonomia com o Judiciário, é necessário estabelecer a equivalência de funções e cargos, tanto no escalonamento quanto nos quantitativos disponibilizados.
  
- **Participação na gestão do MPU:** A raiz da ausência de isonomia está na falta de representatividade dos servidores na gestão jurídica e orçamentária do MPU. Os Membros, além de centralizarem as decisões internas, também dispõem de assessoria legislativa custeada com recursos públicos. Desse modo, é essencial que os servidores tenham oportunidade efetiva de:
  - Influenciar na criação de normas de interesse da categoria;
  - Acessar dados desagregados (brutos) do orçamento;
  - Exercer cargos administrativos e representativos relevantes;

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

- Participar na gestão de órgãos como ESMPU e Plan Assiste;
  - Participar, efetivamente, de decisões dos órgãos colegiados do MPU;
  - Participar de eleições para dirigentes do MPU.
- 
- **Acumulação do adicional de qualificação:** Considerando que os percentuais previstos no art. 15 da Lei 13.36/2016 não são aptos a compensar tempo e valor despendidos pelo servidor para a qualificação, entende-se que é necessário o envio de projeto de lei pelo PGR a fim de suprimir o §1º do art. 15 da Lei 13.316/ 2016, para permitir a acumulação do adicional de qualificação.
  
  - **Remuneração de Horas extra:** Tendo em vista a vedação ao trabalho gratuito (Lei nº 8.112/90, art. 4º), propõe-se que sejam pagas horas extras aos servidores que exerçam suas atividades após o cumprimento do horário previsto na jornada de trabalho.

### • 9.3.4 – Registros das Atividades

Entende-se que a possibilidade de documentar e mensurar todos os trabalhos realizados para a instituição, dentro e fora do seu horário de trabalho, é essencial para evidenciar eventual necessidade de aumento de força de trabalho. É necessário identificar desvios na gestão das unidades de trabalho, reduzir os sentimentos de desvalorização, qualificar o servidor, incentivar o servidor a investir em sua produtividade e na qualidade do serviço apresentado, permitir que o servidor obtenha instrumentos de aumento remuneratório (seja por meio de Gratificações por trabalho extraordinário, seja pelo sistema tradicional de identificação de horas extras) e de reconhecimento pelo trabalho efetuado, reconhecendo a dignidade humana do servidor.

Destaca-se que, especificamente no âmbito MPF, não há possibilidade de o Analista do MPU / Direito consignar as atividades atinentes à supervisão de estágio, o que dificulta, sobremaneira, o cômputo desta tarefa realizada pelo analista. Assim, entendeu-se que é necessário o diálogo com a Administração para que seja incluída tal ferramenta no sistema operacional de trabalho. Além

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

disso, no Sistema Único do MPU, não há campo de registro de atividades do Analista/Direito concernente à elaboração de relatórios e registro de atendimento ao público externo, o que os coloca em situação de desigualdade em relação aos Analistas lotados do MPT

### • 9.3.5 – Combate à precarização

Para combater a precarização do trabalho dos Analistas do MPU/Direito, apresentam-se as seguintes propostas:

- Promover a campanha de valorização do Analista em Direito como carreira que atua, precipuamente, na atividade-fim dos ramos do MPU;
- Promover a campanha de valorização do servidor efetivo, alertando dos riscos dos projetos de Lei que proponham a extinção de cargos de Analistas e Técnicos e transformam cargos vagos em FCs e CCs, bem como eventual possibilidade de alterações legislativas que possibilitem que próximas mudanças sejam feitas por mero ato do PGR, sem necessidade de lei;
- Promover a campanha, junto aos sindicatos do PJU, visando a combater as Resoluções CNMP n.º 246/2022 e CNJ n.º 439/2022, que instituem "Programa de Residência Jurídica";
- Realizar o diagnóstico do percentual de assessores extraquadros no Judiciário Federal em relação aos ramos do MPU, considerando a simetria imposta pela administração, a fim de pleitear a equiparação do percentual de CCs extraquadros no MPU;
- Contratar de um analista de dados que estude a evolução da ocupação da atividade de assessoria jurídica por extraquadros (CCs), nacionalmente e por ramo do MPU em cada estado, além da distribuição de CCs e FCs entre técnicos e analistas lotados em gabinetes;
- Realizar diagnóstico da defasagem entre o subsídio dos membros e os vencimentos dos Analistas de Direito nos últimos 10 anos, além do aumento da quantidade de trabalho;
- Lutar para que as atribuições dos CCs do MPU sejam definidas em lei, conforme Tema 1010 STF (consta no plano de luta do sindicato definido na Xde carreira para o topo da nova tabela.

### 9.4. Técnicos de Informação e Comunicação

- **Lutar** pela Valorização das Equipes de TI do MPU, em consonância com a com as recomendações do Tribunal de Contas da União, principalmente

## PLANO DE LUTAS – 2024

---

o Acórdão 1200/2014 – Plenário, em especial sobre a “necessidade de reformulação da política de pessoal de TI”, no que diz respeito a “estabelecer estratégias que visem a minimizar a rotatividade do pessoal efetivo, atuante na área de TI, [...] com remuneração compatível com as atribuições dos respectivos cargos, de modo a tratar as principais causas da evasão” e recente proposta do Conselho Nacional do Ministério Público, por meio da Nota Técnica CPTI/FNG/CPE – Valorização das Equipes de TI, que estabelece os termos sobre a regulamentação da Gratificação de Tecnologia de Informação e Comunicação .

- **Promover** o Encontro Nacional dos Servidores de TI, com o objetivo da troca de conhecimentos e experiência, ampliar o networking, debater inovação e tendências tecnológicas, além de trazer visibilidade e reconhecimento ao sindicato.
- **Lutar** pelo Regime de Teletrabalho da TI, em consonância com as recomendações do CNMP, por meio da Nota Técnica nº 2 CPTI/FNG/CPE – Valorização das Equipes de TI, “regulamentar e implementar o regime de teletrabalho de forma que pelo menos 50% dos servidores com cargo de Técnico ou Analista de TIC, que atuem na área de TIC, estejam 100% em teletrabalho” EXCLUÍDO do percentual de teletrabalho da unidade.
- **Lutar** pelas particularidades do banco de horas da TI, em consonância com as recomendações do CNMP por meio da Nota Técnica nº 2 CPTI/FNG/CPE – Valorização das Equipes de TI, “tratar, de maneira diferenciada, o banco de horas de servidores de TIC, que atuem na área de TIC, de forma que as horas não expirem, além de instituírem mecanismos para o recebimento dessas horas em pecúnia.”
- Lutar pelo Regime de Sobreaviso, preferencialmente com retribuição pecuniária, em consonância com as proposições do CNMP por meio da Nota Técnica - Regulamentação de Plantões e Sobreavisos das Equipes de TI, conforme os termos da própria Nota Técnica