

**EXCELENTÍSSIMA SECRETÁRIA-GERAL DO CONSELHO NACIONAL DE  
JUSTIÇA, DRA. ADRIANA ALVES DOS SANTOS CRUZ**

**Ref.: Reunião institucional de 08 de fevereiro de 2024**

**Tema: Reconhecimento e valorização da Carreira de Analista**

**MEMORIAIS**

A **Associação Nacional dos Analistas do Poder Judiciário e do Ministério Público da União (ANAJUS)**, pessoa jurídica de direito privado inscrita no CNPJ sob o n. 09.619.521/0001-04, entidade de classe representativa da categoria dos analistas judiciários, vem apresentar à Vossa Excelência estes **MEMORIAIS**, que tratam resumidamente dos temas objeto da reunião institucional entre a Secretaria-Geral do Conselho Nacional de Justiça e esta Associação.

**I – Delimitação dos temas a serem discutidas: breve introdução**

Como inicialmente esclarecido no OFÍCIO Nº 73-CC/2024/PRES/ANAJUS, dirigido à Vossa Excelência, a ANAJUS se propôs a colaborar intensamente na construção de um perfil de Carreira alinhado às transformações pelas quais o Poder Judiciário vem passando, sobretudo no que tange à implementação e ao aprimoramento do processo judicial eletrônico, às técnicas de solução de demandas repetitivas, à adoção de novas tecnologias de otimização das atividades administrativas, à implementação de ferramentas de Inteligências Artificial, dentre outras medidas que reputamos importantes para a modernização da prestação jurisdicional amparada na economicidade, eficiência e efetividade do Poder Judiciário.

No novo modelo de estruturação do Poder Judiciário, a ANAJUS compreende a importância de um diálogo aberto e contínuo com o Conselho Nacional de Justiça, a fim de auxiliar na construção de um desenho organizacional das Carreiras do Poder Judiciário da União, compatível com a crescente demanda por profissionais de alta qualificação e capacidade técnica.

Como se sabe, as atribuições do cargo de Analista Judiciário compreendem o planejamento, organização, coordenação, supervisão técnica, assessoramento, estudo, pesquisa, elaboração de laudos, pareceres ou informações e execução de tarefas de elevado grau de complexidade, na literal definição constante do art. 4º, inc. I, da Lei n. 11.416/2006, que instituiu o atual Plano de Carreiras do Poder Judiciário da União.

Nessa perspectiva, a participação da ANAJUS nos processos deliberativos de elaboração de um novo Plano de Carreiras, Cargos e Remuneração (PCCR) dos servidores do Poder Judiciário da União se afigura fundamental, em face da relevância que Carreira de Analista no contexto hodierno de sociedades dinâmicas e complexas, que demandam cada vez mais um profundo grau de especialização profissional, como ocorre, v.g., com os Analistas da área de Tecnologia da Informação (TI).

Para tanto, a ANAJUS vem prospectando os anseios dos servidores que integram a Carreira de Analista Judiciário e realizando estudos com o objetivo de identificar os pontos de aperfeiçoamento da Carreira e de reconhecimento dos seus servidores. Embora esses estudos ainda estejam em curso, podemos delimitar as principais demandas que a ANAJUS identificou ao longo desse processo, as quais serão sintetizadas nos tópicos subsequentes.

## **II – Reconhecimento do cargo e de sua importância para o Poder Judiciário**

Ao longo dos últimos anos, os Analistas Judiciários vêm demonstrando crescente preocupação com a falta de medidas de reconhecimento e valorização da sua

Carreira, notadamente em comparação com carreiras semelhantes dos Poderes Executivo e Legislativo.

Nesse contexto, destaca-se a alteração da denominação do cargo, cunhada pelo primeiro Plano de Carreiras do Poder Judiciário aprovado Lei n. 9.421, de 24 de dezembro de 1996. A nomenclatura foi inspirada no modelo de estruturação de cargos do setor privado comum nos anos 90, mas que sofreu modificações ao longo do tempo tanto na esfera pública, quanto na própria área privada.

Esse foi o caso do Tribunal de Contas da União. A Lei n. 10.356, de 27 de dezembro de 2001, que dispõe sobre o Quadro de Pessoal e o Plano de Carreira do TCU, estabeleceu inicialmente que o quadro de Pessoal da Secretaria do Tribunal de Contas da União seria integrado pelos seguintes cargos: Analista de Controle Externo, de nível superior; Técnico de Controle Externo, de nível médio; e Auxiliar de Controle Externo, de nível básico (art. 2º). Posteriormente, a Lei n. 11.950, de 17 de junho de 2009, dispôs em seu artigo 4º que *“Os cargos de Analista de Controle Externo e Técnico de Controle Externo da Carreira de Especialista do Tribunal de Contas da União passam a ter, respectivamente, a denominação de Auditor Federal de Controle Externo e Técnico Federal de Controle Externo”*.

A ANAJUS, acompanhando as aspirações dos analistas, entende consentânea com o mundo atual a alteração da nomenclatura “Analista Judiciário” para outra denominação que melhor expresse não apenas as atribuições do cargo, mas o seu papel fundamental no desempenho de atividades de maior complexidade no auxílio ao exercício da magistratura, como preconizado na própria Lei n. 11.416/2006, sendo comum a referência a “**Consultor Judiciário**”, em paralelo ao cargo de Consultor Legislativo, e “**Especialista**”, denominação esta adotada por diversos órgãos do Poder Executivo, como as agências reguladoras.

Além do reconhecimento simbólico relativo à nomenclatura do cargo, não se pode olvidar a crescente desvalorização remuneratória do cargo de Analista Judiciário. Não obstante se reconheça o contexto de limitações orçamentárias de toda ordem – notadamente as decorrentes do arcabouço fiscal –, salta aos olhos a discrepância

remuneratória do cargo de Analista em relação à remuneração de cargos semelhantes na Administração Pública Federal.

A remuneração final do Analista do Poder Judiciário da União chegará, em **fevereiro de 2025** (vide Lei 14.523/2023), a 22.301,14 (vinte e dois mil, trezentos e um e quatorze centavos), enquanto a remuneração do Analista Legislativo do Senado Federal é, **atualmente**, de R\$ 31.113,01 (trinta e um mil, cento e treze reais e um centavo) e a do Analista Legislativo da Câmara de Deputados correspondente a R\$ 35.426,48 (trinta e cinco mil, quatrocentos e vinte e seis reais e quarenta e oito centavos).

A discrepância também se manifesta no âmbito das carreiras do Poder Executivo Federal. Citem-se, exemplificativamente, as remunerações dos cargos de Auditor-fiscal da Receita Federal, de Analista da SUSEP e de Analista da CVM, que alcançam, no final da carreira, os patamares de R\$ 32.760,95 (trinta e dois mil, setecentos e sessenta reais e noventa e cinco centavos), para o cargo de Auditor-fiscal, e de R\$ 29.832,94, para os cargos de Analista da SUSEP e da CVM.

A enorme discrepância remuneratória provoca um quadro de altas taxas de evasão e de perda de recursos humanos valiosos, levando o Poder Judiciário a realizar frequentes concursos públicos, que por certo geram custos aos cofres públicos. O que se espera, nesse contexto, é que haja um adequado enfrentamento desta questão, que é extremamente sensível aos Analistas e ao bom funcionamento do Poder Judiciário em tempos de revolução tecnológica e digital.

### **III – Participação na Comissão de Carreiras instituída pela Portaria nº 119, de 29 de julho de 2020**

A Portaria nº 119, de 29 de julho de 2020, instituiu o Fórum de Discussão Permanente de Gestão da Carreira dos Servidores do Poder Judiciário da União com o objetivo de debater e aperfeiçoar a gestão das carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União.

Nos termos do inc. X da Portaria nº 119, de 29/07/2020, as **associações de servidores do Poder Judiciário da União** têm direito a ter um representante, na condição de observador, a convite do coordenador. Diante da preocupação com os rumos que a Carreira de Analista vem tomando nos debates realizados pelas entidades sindicais e no próprio Fórum, a ANAJUS requereu o seu ingresso no referido Fórum, na qualidade de observadora.

Apesar de ter sido franqueada tal participação para outras associações<sup>1 2</sup>, o pedido da ANAJUS, formalizado pelo **Ofício nº. G07/2023/PRES/ANAJUS**, enviado em outubro/2023 (**número de protocolo: 39b1bbaf-4042-caa9-47d0-a04a46442f9d**), não teve resposta até a presente data. Como antes esclarecido, tal participação é fundamental para que os analistas judiciários possam ter a efetiva possibilidade de influir no processo deliberativo que resultará na elaboração de um plano de carreiras para os servidores do Poder Judiciário, do qual fazem parte.

É importante referir às lições do professor **Gustavo Binenbojm** a respeito das implicações do princípio da consensualidade na Administração Pública. De acordo com o il. professor de Direito Administrativo, fala-se na promoção da consensualidade como mecanismo de gestão da coisa pública, pois, em muitos casos, na busca da promoção do melhor interesse público, a Administração deve despir-se de sua potestade para buscar consensos, reconhecendo a lógica da autoridade nem sempre é o meio mais eficiente de apuração do interesse público<sup>3</sup>. E prossegue:

*“o consenso reveste de maior legitimidade a atuação do Poder Público, funcionando como um grande meio de aperfeiçoamento*

<sup>1</sup> “**Ministro Bandeira De Mello Atende Requerimento E Fenassojaf Integra Subgrupo 1 Do Fórum De Carreira Do Cnj**”. Disponível em: < <https://www.fenassojaf.org.br/noticias/ministro-bandeira-de-mello-atende-requerimento-e-fenassojaf-integra-subgrupo-1-do-forum-de-carreira-do-cnj>>. Acesso em: 06/02/2024.

<sup>2</sup> “**ASSEJUS tem pedido deferido para integrar o Fórum de Discussão Permanente de Gestão da Carreira dos Servidores do Poder Judiciário da União**”. Disponível em: < [https://assejus.org.br/novo\\_2017/assejus-tem-pedido-deferido-para-integrar-o-forum-de-discussao-permanente-de-gestao-da-carreira-dos-servidores-do-poder-judiciario-da-uniao/](https://assejus.org.br/novo_2017/assejus-tem-pedido-deferido-para-integrar-o-forum-de-discussao-permanente-de-gestao-da-carreira-dos-servidores-do-poder-judiciario-da-uniao/)>. Acesso em: 06/02/2024.

<sup>3</sup> Binenbojm, Gustavo. **A Consensualidade Administrativa Como Técnica Juridicamente Adequada De Gestão Eficiente De Interesses Sociais**. Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro - PGE-RJ, Rio de Janeiro, v. 3 n. 3, set./dez.2020, págs. 2.

*ético nas relações entre os particulares e o Estado. Num Estado democrático, deve-se abrir aos interessados a possibilidade de influir na formação das decisões administrativas que afetem seus interesses, com a garantia de que seus pontos de vista serão considerados. Tal abertura contribui para a democratização da Administração, fortalecendo, ainda, a segurança jurídica, porquanto estabiliza as relações administrativas e desperta o desejo de colaboração e participação do indivíduo na gestão pública. Mais que unilateralmente decididos, os conflitos são verdadeiramente superados e pacificados”<sup>4</sup>.*

Assim, a ANAJUS solicita seja verificada a possibilidade de deferimento, o quanto antes, do seu ingresso no Fórum de Carreira, de modo a que tenha assegurado o direito do referido Fórum tal como as outras associações já admitidas, certos de que a Secretaria-Geral do Conselho Nacional de Justiça poderá expressar o legítimo interesse da Associação de participar dos grupos de debate instituídos no âmbito do aludido Fórum.

#### **IV – Manutenção das Carreiras de Analista, Técnico e Auxiliar Judiciário**

Como já se noticiou pela internet, a federação sindical que representa formalmente os servidores do Poder Judiciário da União protocolou anteprojeto de lei propondo novo Plano de Carreira dos Servidores do Poder Judiciário da União. Uma das medidas mais polêmicas do anteprojeto é a unificação das três carreiras (Analista, Técnico e Auxiliar Judiciário) em uma única Carreira, denominada “Carreira Judiciária”.

A ANAJUS, por sua vez, entende que a manutenção das três carreiras, nos termos que está contida na Lei nº 11.416/2006, é benéfica à administração pública,

---

<sup>4</sup> Binenbojm, Gustavo. **A Consensualidade Administrativa Como Técnica Juridicamente Adequada De Gestão Eficiente De Interesses Sociais**. Revista Eletrônica da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro - PGE-RJ, Rio de Janeiro, v. 3 n. 3, set./dez.2020, pág. 3-4.



pois permite uma melhor gestão dos recursos humanos no Poder Judiciário e evita o surgimento de transtornos e controvérsias jurídicas que naturalmente vêm a reboque de alterações dessa natureza. Um caso recentemente julgado pelo STF ilustra bem a questão.

O Estado do Paraná aprovou leis que dispuseram sobre a reestruturação da carreira de Agente Fiscal da Coordenação da Receita do Estado do Paraná, elevando o requisito de escolaridade para a investidura nos cargos de Agente Fiscal 2 (AF-2) e Agente Fiscal 3 (AF-3), que passaram a exigir nível superior e médio, respectivamente, e reuniram as carreiras de Agentes Fiscais 1, 2 e 3 em uma carreira única, que passou a ser denominada Auditores Fiscais, com exigência de nível superior de escolaridade. As leis foram impugnadas pelo Procurador-Geral da República na **ADI n. 5.510/PR**.

O relator do processo, Ministro Luís Roberto Barroso, citou em seu voto que *“A noção de carreira corresponde ao conjunto de classes de mesma natureza funcional e hierarquizada segundo o grau de escolaridade, responsabilidade e complexidade a ela inerentes”*. E, a partir da premissa de que a jurisprudência da Corte Suprema é firme no sentido da inconstitucionalidade das normas que permitem a investidura em cargos ou empregos públicos diversos daqueles para os quais se prestou concurso, o Ministro Luís Roberto Barroso acolheu parcialmente o pedido deduzido na ADI para declarar a inconstitucionalidade das leis no ponto em que agruparam carreiras com atribuições distintas em uma única denominação. Veja-se:

*“No caso em exame, a partir da leitura das atribuições da carreira unificada de Auditor Fiscal é possível constatar que foram agrupadas carreiras com atribuições distintas em uma única denominação, reunindo-se cargos que exigem formações, funções e critérios de ingresso distintos. Esse é o caso do cargo de Agente Fiscal 3 (AF-3) que, diferentemente dos demais do grupo TAF, não exigia curso superior”*.

Não se pode olvidar, ainda, o teor da Súmula Vinculante n. 43, segundo o qual *“É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-*

*se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido”.*

Nessa linha de raciocínio, o que se observa é que a pretendida unificação das atuais três Carreiras não traz qualquer aprimoramento institucional para o quadro de pessoal do Poder Judiciário da União, nem sequer qualquer vantagem funcional para os seus servidores, servindo muito mais para provocar divisionismos e prejudicar o ambiente organizacional dos órgãos judiciários.

É importante destacar que, muito embora se afirme que o anteprojeto apresentado pela federação sindical é fruto de grande consenso entre os servidores e que representa todos os anseios e necessidades das Carreiras, o fato é que o referido anteprojeto foi recentemente criticado por uma das maiores entidades sindicais Poder Judiciário e que compõe a base da federação. Conforme noticiado em seu site, o SINTRAJUD, Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Estado de São Paulo, tem destacado que *“Na análise do anteprojeto, é possível identificar problemas. Entendemos que é preciso corrigir isso. E o melhor momento, avaliamos, será a próxima Plenária Nacional da categoria, marcada para ocorrer em maio, em Natal (RN)”*. Pontuou-se, ainda, que

*“O encaminhamento da proposta sem tempo para uma melhor avaliação, para que reflita sem desvios a Plenária em Belém e outras deliberações da categoria, levaram os coordenadores da Fenajufe que integram o Coletivo LutaFenajufe, do qual o Sintrajud participa, a não assinar o documento enviado ao STF e ao CNJ”*.<sup>5</sup>

Tal circunstância realça a baixa legitimidade e representatividade efetiva do projeto apresentado ao STF e ao CNJ em relação aos interesses e anseios dos servidores do Poder Judiciário em suas respectivas bases, o que intensificou o compromisso da ANAJUS de representar os interesses dos Analistas Judiciários.

---

<sup>5</sup> **“Luta pela Carreira: Sintrajud realiza debate agora: assista e participe”**. Disponível em: <https://www.sintrajud.org.br/luta-pela-carreira-sintrajud-realiza-debate-no-dia-7-quarta-feira/>. Acesso em: 07/02/2024.



**V – Sobreposição de tabela salarial e o compromisso do Poder Judiciário da União com os princípios da Administração Pública e com o cumprimento das normas de Direito Financeiro. Risco de dano reputacional.**

Um segundo ponto que chama a atenção no anteprojeto de lei propondo novo Plano de Carreira proposto pela federação sindical refere-se ao retorno da denominada “sobreposição de tabela” ou, ainda, “superposição de tabela”, que nada mais é que a paridade remuneratória entre os últimos padrões de um determinado cargo e padrões iniciais do cargo imediatamente superior.

Quanto ao ponto, é bem de ver que a Administração Pública Federal, em quase sua totalidade, extinguiu essa política remuneratória, em face das incontáveis dificuldades dela resultantes. O Poder Judiciário não ficou fora dessa realidade: coube à Lei n. 10.475/02 pôr fim à sobreposição remuneratória até então existente no Poder Judiciário da União, sem qualquer distinção entre os cargos, na medida em que os índices de reajustes foram os mesmos para todos as três carreiras, variando apenas de padrão a padrão (*steps*) remuneratório no âmbito do mesmo cargo. Apenas no Poder Legislativo Federal há casos de sobreposição remuneratória, que remontam a planos de carreira construídos há muitos anos.

Nesse ponto, cabe lembrar que o artigo 39 da Constituição Federal, em seu §1º, é claro ao determinar que a fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará, em primeira ordem, a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; os requisitos para a investidura; e as peculiaridades dos cargos. À exceção da mudança do requisito de escolaridade de um dos cargos do PJu, não houve qualquer outra modificação na natureza, grau de responsabilidade e de complexidade dos cargos componentes de cada carreira do Poder Judiciário, nem sequer nas suas peculiaridades.

Portanto, não nos parece haver justificativa constitucional para o retorno de tal política remuneratória, já ultrapassada para os nossos tempos. A propósito, o retorno à sobreposição das remunerações resultará em um impacto orçamentário enorme, de

difícil compatibilização com as leis orçamentárias, o que poderá dar ensejo à tentativas de aplicação de índices de reajuste menores para o cargo de Analista Judiciário, daí a enorme preocupação da Carreira em relação ao tema. Não por outra razão, o anteprojeto entregue pela federação sindical já sinaliza com índices diversos de reajuste remuneratório entre os cargos, o que se nos afigura inadmissível:

#### PERCENTUAL DE REAJUSTE CONFORME ANTEPROJETO DA FENAJUFE

Padrão	Para Analistas	Para Técnico	Para Auxiliar
C13	33,45%	86,37%	188,78%
C12	34,82%	87,28%	191,51%
C11	36,16%	88,20%	195,08%
B10	37,45%	89,11%	197,88%
B9	38,69%	90,04%	200,72%
B8	43,56%	95,97%	175,45%
B7	44,81%	96,93%	178,37%
B6	46,52%	95,66%	181,33%
A5	47,67%	98,85%	184,33%
A4	48,39%	98,08%	187,35%
A3	53,02%	102,49%	193,74%
A2	53,77%	101,70%	196,87%
A1	54,52%	100,92%	200,03%

Tal medida se mostra extremamente injusta e desproporcional. É certo que todos as carreiras do Poder Judiciário da União devem ser valorizadas, mas causa estranheza o fato de que, na primeira oportunidade após ser aprovada a alteração do requisito de escolaridade do cargo de Técnico Judiciário para o nível superior – cuja premissa estava fundada na ausência de qualquer impacto da medida –, se proponha uma diferenciação na recomposição da remuneração dos servidores do Poder Judiciário, em que se verifica que os menores percentuais são destinados à Carreira de Analista Judiciário, que desde a sua origem se manteve como cargo de nível superior.

Alguns argumentos importantes podem ser apontados para rejeitar a pretensão de retorno ao modelo de sobreposição remuneratória, dentre os quais podem ser destacados os seguintes:

### **Diferenciação de Responsabilidades e Competências:**

Analistas e Técnicos Judiciários frequentemente têm responsabilidades e atribuições distintas, refletindo diferenças em formação acadêmica, experiência profissional e complexidade das tarefas desempenhadas. Uma sobreposição remuneratória parcial poderia não reconhecer adequadamente essas diferenças, resultando em uma distribuição injusta de salários.

### **Motivação e Reconhecimento Profissional:**

Uma sobreposição remuneratória parcial pode desmotivar os Analistas Judiciários, que possuem níveis mais elevados de formação e assumem responsabilidades adicionais, ao perceberem que recebem salários comparáveis ou apenas ligeiramente superiores aos dos Técnicos. Isso pode afetar negativamente a motivação, o comprometimento com o trabalho e o ambiente organizacional.

### **Desestímulo à Progressão e Desenvolvimento Profissional:**

Uma sobreposição remuneratória parcial pode desestimular a busca por progressão e desenvolvimento profissional. Se há a percepção de que a remuneração dos Técnicos Judiciários é comparável e pouco diferente da remuneração dos Analistas Judiciários, pode haver menos incentivo para que os Técnicos invistam em capacitação e avanço profissional, mediante a realização de concurso para Analista Judiciário, já que os níveis remuneratórios iniciais do cargo de Analista seriam inferiores aos padrões remuneratórios finais do cargo de Técnico.

### **Equilíbrio Orçamentário e Sustentabilidade Financeira:**

Uma sobreposição remuneratória parcial deve ser avaliada a partir da perspectiva do equilíbrio orçamentário e da sustentabilidade financeira do Poder Judiciário da União. Se não houver recursos

suficientes para sustentar essa sobreposição a longo prazo, isso poderia levar a restrições financeiro-orçamentárias e até mesmo impactar a capacidade do órgão de prover cargos públicos no futuro.

### **Complexidade na Administração de Recursos Humanos:**

Uma sobreposição remuneratória parcial pode aumentar a complexidade na administração de recursos humanos, exigindo sistemas salariais mais elaborados e transparentes para garantir que as diferenças de responsabilidades e competências sejam refletidas de maneira justa na remuneração.

### **Possíveis Impactos na Imagem e Credibilidade Institucional:**

Uma remuneração desalinhada com as responsabilidades e competências dos cargos pode prejudicar a imagem e a credibilidade institucional do Poder Judiciário, afetando a percepção pública sobre a justiça e eficiência do sistema judiciário.

Diante das propostas constantes do anteprojeto de Novo Plano de Carreira apresentado ao Supremo Tribunal Federal e ao Conselho Nacional de Justiça, é imprescindível resguardar a paridade de forças nos processos deliberativos referentes à Carreira dos Analistas Judiciário, permitindo a participação efetiva dos Analistas mediante a garantia de plenas condições de influir no conteúdo das decisões da Administração que lhes afetem.

## **VI – Trabalho remoto**

A Resolução CNJ nº 227 de 15/06/2016 regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário da União, estabelecendo o seguinte em seu art. 5º, inc. III:

*III – a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência,*

*observando-se as vedações no inciso I, além da limitação do número máximo de servidores, que não poderá exceder 30% (trinta por cento) do quadro permanente da Vara, Gabinete ou Unidade Administrativa. (redação dada pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)*

A ANAJUS reconhece que o tema é controverso e tem sido objeto de intensos debates nas instâncias deliberativas do Conselho Nacional de Justiça. Não obstante isso, entendemos que a questão deve ser examinada também a partir da perspectiva de valorização dos servidores do Poder Judiciário da União e da competitividade das Carreiras que tais servidores integram, vis-à-vis às demais carreiras do setor público.

Como se sabe, o processo eletrônico trouxe a possibilidade de execução do trabalho de forma remota, sem qualquer prejuízo à produtividade e bom atendimento do cidadão. Entende-se que o percentual pode ser aumentado para até 50% (cinquenta por cento) eis que, conforme se verificou durante a Pandemia, período em que a quase totalidade dos servidores do Poder Judiciário exerceu suas atribuições em teletrabalho, não houve prejuízo à prestação jurisdicional – muito ao contrário, o Poder Judiciário atingiu recordes de produtividade, como demonstra, v.g., as estatísticas de produtividade da Justiça Federal da 2ª Região em 2020, ano em que foram proferidas mais de 14,5 milhões de atos judiciais<sup>6</sup>.

A adoção de um percentual maior de servidores em teletrabalho vai ao encontro do “**Juízo 100% Digital**”, regulamentado pela Resolução CNJ n° 345/2020, modelo de prestação jurisdicional em que todos os atos processuais são praticados exclusivamente por meio eletrônico e remoto, pela Internet, com o objetivo de possibilitar ao cidadão valer-se da tecnologia para ter acesso à Justiça sem precisar comparecer fisicamente aos Fóruns.

---

<sup>6</sup> **TRF2 garante produtividade com trabalho remoto e encerra 2020 com mais de 14,5 milhões de atos judiciais praticados.** TRF da 2ª Região, 2021, Disponível em: <<https://www10.trf2.jus.br/portal/trf2-garante-produtividade-com-trabalho-remoto-e-encerra-2020-com-mais-de-145-milhoes-de-atos-judiciais-praticados>>. Acesso em 04/02/2024.

Quanto ao tema, uma excelente iniciativa da Administração Federal é digna de nota e pode inspirar as soluções a serem adotadas ao menos no âmbito do Poder Judiciário da União. A Advocacia Geral da União, por meio da Portaria Normativa AGU n. 125, de 30 de janeiro de 2024, ampliou o rol de situações que não são computadas no percentual estabelecido para o teletrabalho, conforme se demonstra abaixo no art. 4º da referida norma, *in verbis*:

### ***LIMITES E PROCEDIMENTOS***

*Art. 4º O teletrabalho será implementado com os seguintes percentuais máximos do número de membros em exercício em cada unidade:*

*I - 20% (vinte por cento) nas unidades de consultoria e assessoramento jurídico; e*

*II - 40% (quarenta por cento) nas demais unidades.*

*§ 1º Para efeitos de cálculo dos percentuais estabelecidos neste artigo, não se computam as autorizações ao teletrabalho concedidas aos membros nas seguintes situações:*

*I - pessoas com deficiência, doença grave ou mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e dos arts. 2º e 3º, inciso IX, da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015;*

*II - pessoas com filho, enteado ou menor sob guarda com deficiência, doença grave ou mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098, de 2000, e dos arts. 2º e 3º, inciso IX, da Lei nº 13.146, de 2015;*

*III - pessoas com filho, enteado ou menor sob guarda, com até dois anos de idade;*

*IV - mulheres vítimas de violência doméstica e familiar protegidas por medida de urgência, na forma da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006;*



*V - autorizações concedidas para teletrabalho no exterior, conforme o disposto no art. 11;*

*VI - autorizações excepcionais concedidas pelo dirigente máximo do órgão de direção, limitadas a 3% (três por cento) do total de membros lotados em cada órgão de direção; e*

*VII - autorizações excepcionais concedidas pelo dirigente no ato da extinção de unidade, com prazo de cinco anos.*

Considerando-se a necessidade de valorização e reconhecimento profissional dos servidores do Poder Judiciário, bem assim as dificuldades que tais servidores vêm passando, em que muitos necessitam exercer atividades *extras* para complemento de renda, com prejuízo à sua dedicação à família, sugere-se que tal medida também seja adotada e regulamentada pelo CNJ, para todo o Poder Judiciário da União, sugerindo-se a alteração do §12 do art. 5º da Resolução nº 227/2016 para que conste o seguinte:

*Art. 5º:*

*§ 12º Para efeitos de cálculo dos percentuais estabelecidos no inc. III deste artigo, não se computam as autorizações ao teletrabalho concedidas ao servidores, nas seguintes situações:*

*I - pessoas com deficiência, doença grave ou mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098, e 19 de dezembro de 2000, e dos arts. 2º e 3º, inciso IX, da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015;*

*II - pessoas com filho, enteado ou menor sob guarda, cônjuge, dependentes, com deficiência ou doença grave ou mobilidade reduzida; com doença grave ou mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098, de 2000, e dos arts. 2º e 3º, inciso IX, da Lei nº 13.146, de 2015;*

*III - gestantes e lactantes;*

*IV - pessoas com filho, enteado ou menor sob guarda, com até dois anos de idade;*

*V - que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;*

*VI - mulheres vítimas de violência doméstica e familiar protegidas por medida de urgência, na forma da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006;*

*VII - autorizações concedidas para teletrabalho no exterior;*

*VIII - servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras; e*

*XI - autorizações excepcionais concedidas pelo dirigente máximo do órgão de direção, limitadas a 3% (três por cento) do total de membros lotados em cada órgão de direção.*

*§13. Para os efeitos desta Resolução, considera-se pessoa com deficiência aquela abrangida pelo art. 2º da Lei nº 13.146/2015; pela equiparação legal contida no art. 1º, § 2º, da Lei nº 12.764/2012, e, nos casos de doença grave, aquelas enquadradas no inciso XIV do art. 6º da Lei nº 7.713/88.*

*§14. Poderão ser concedidas condições especiais de trabalho nos casos não previstos no §12 deste artigo, mediante apresentação de laudo técnico ou de equipe multidisciplinar, a ser homologado por junta oficial em saúde.*

**VII – Sugestões de aprimoramento dos Portais da Transparência: melhor detalhamento da composição da força de trabalho e padronização dos instrumentos de divulgação das informações**

No que se refere aos Portais da Transparência do Poder Judiciário da União, em que pese serem regulamentados pela Resolução nº 215, de 16/12/2015 e pela Resolução nº 102/2009, ambas do CNJ, verifica-se inexistir transparência ativa no que

concerne a uma informação extremamente importante para a boa gestão de pessoal do Poder Judiciário da União e para a própria *accountability* das atividades administrativas deste Poder.

Isso porque não há divulgação de informação de quantos aos cargos vagos e preenchidos por área e por especialidade, o que se revela fundamental para os fins mencionados acima. Com efeito, o art. 3º da Resolução CNJ nº 102/2009 dispõe que os Tribunais devem publicar os seguintes dados nos Portais da Transparência:

*I - as estruturas remuneratórias dos respectivos quadros de pessoal efetivo, dos cargos e funções comissionados, e os subsídios dos membros do Poder Judiciário e demais agentes públicos neles atuantes, vigentes em 31 de agosto de 2009, na forma do Anexo III desta Resolução;*

*II - os quantitativos de cargos efetivos e comissionados existentes em 31 de agosto de 2009, discriminando, por níveis, no caso dos cargos efetivos, os vagos, os ocupados por servidores estáveis e os ocupados por servidores não estáveis, e, no caso dos cargos e funções comissionados, os vagos, os ocupados por servidores com e sem vínculo com o respectivo ente federado, na situação vigente em 31 de agosto de 2009, na forma do Anexo IV;*

Entretanto, *s.m.j.*, não há nos Portais da Transparência informações acerca da quantidade de servidores em cada especialidade. Nesse sentido, não há, por exemplo, não há informação no que se refere à quantidade de servidores ocupantes de cada cargo/especialidade, bem como quanto aos respectivos cargos/especialidades vagos, tais como de Analistas Judiciários - Executantes de Mandados; Analistas Judiciários - Área Judiciária; Analistas Judiciários - Área Administrativa etc.

Ademais, não há padronização sequer na divulgação dessas informações pelas áreas administrativas do Poder Judiciário quando solicitadas tais informações com fundamento na Lei de Acesso à Informação, muito embora a Resolução CNJ nº 215, de 16/12/2015, que dispõe sobre o acesso à informação e a aplicação da Lei nº 12.527,

de 18 de novembro de 2011, preveja a “*Tabela de Lotação de Pessoal de todas as unidades administrativas e judiciárias, com identificação nominal dos servidores, cargos efetivos, cargos em comissão e funções de confiança ocupadas, atualizada semestralmente*” (art. 6º, inciso VII, alínea ‘b’, da Resolução CNJ nº 215/2015).

A ANAJUS postulou, via Lei de Acesso à Informação, fosse divulgado o quantitativo de servidores em cada área e especialidade, a fim de realizar estudos para a valorização dos servidores, eis que não consta nos Portais da Transparência. As informações foram prestadas sem qualquer uniformização, como se verifica, exemplificativamente, nas respostas fornecidas pelos tribunais, em anexo.

Sugere-se seja incluído no art. 6º, inciso VII, da Resolução CNJ nº 215/2015 uma alínea nos seguintes termos: “*os quantitativos de cargos ocupados e vagos, por área e especialidade, de cargos efetivos e comissionados dos servidores estáveis e não estáveis, com e sem vínculo com o respectivo ente federado, na situação vigente em 31 de agosto de 2009, na forma do Anexo...*”. Em anexo, segue uma sugestão de tabela para levantamento do quantitativo de cargos ocupados e vagos, por cargo, área e especialidade, semelhante à utilizada pelo Tribunal Regional Federal da 3ª Região, também em anexo.

### **VIII – Melhor definição das atividades atribuições dos cargos efetivos**

A ANAJUS entende ser indispensável delimitar com maior precisão as atribuições de alguns cargos/especialidades de Analista Judiciário, notadamente em relação àqueles em que há algum grau de desvio de função em relação a servidores de outras carreiras.

A entidade se propõe a colaborar com a melhor definição e precisão das atribuições funcionais dos cargos e especialidades da Carreira de Analista, na esteira dos estudos e debates que vêm sendo realizados no âmbito da associação.

## **IX – Nomenclatura da Especialidade dos Analistas formados em Direito - Área Judiciária x Área Jurídica**

Consoante o inc. I do art. 3º da Lei n. 11.416/2006, a Área Judiciária compreende os serviços realizados privativamente por bacharéis em Direito, inclusive sendo vedado o exercício de advocacia para esses profissionais. Trata-se, portanto, dos únicos Analistas Judiciários que laboram em regime de dedicação exclusiva no Poder Judiciário da União.

Os Analistas Judiciário, área judiciária, são peças fundamentais no desenvolvimento das atividades do Poder Judiciário da União, e como tal devem ter sua especialidade reconhecida formalmente nas normas que regem o Poder Judiciário, como um todo. Para a ANAJUS, não se mostra adequado que o Analista Judiciário - Área Judiciária, não vinculado à execução de mandado, seja considerado sem especialidade, uma vez que se exige, para o exercício do cargo, o bacharelado em Direito.

Ora, considerando que para o cargo de Analista Judiciário - Área Judiciária é exigida a formação em curso de Direito, é certo que o mesmo deverá ser enquadrado na especialidade jurídica, não sendo correta a denominação “*sem especialidade*”, adotada, por exemplo, no Manual de Descrição e Especificação de Cargos elaborado pelo Conselho da Justiça Federal (págs. 8 e 9).

## **X – Regime de sobreaviso: a remuneração das horas de disponibilidade dos servidores**

Outro ponto importante é a extensão, a todos os servidores do Poder Judiciário da União, das mesmas normas previstas na Instrução Normativa CNJ nº 69/2020, ue dispõe sobre o regime de sobreaviso para os servidores do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), bem como seja revogado o § 1º do art. 6º da referida Resolução, que veda, em qualquer hipótese, a retribuição pecuniária das horas de sobreaviso a que se refere o *caput*.

Solicita-se, ainda, estudos sobre a possibilidade de regulamentação das horas de sobreaviso, mediante compensação ou pagamento em pecúnia, na modalidade de indenização de sobreaviso, com vedação de pagamento do sobreaviso aos servidores ocupantes de Função Comissionada ou Cargo em Comissão, no mesmo modelo atualmente adotado para os servidores da Polícia Federal (inciso III do art. 5º da Lei Complementar nº 89/1997, incluído pela Lei nº 14.369, de 2022).

### **XI – Síntese conclusiva**

Diante dessas considerações, a ANAJUS reitera o seu compromisso de colaborar na construção de um perfil de Carreira alinhado às transformações pelas quais o Poder Judiciário vem passando, que acompanhe a implementação e o aprimoramento do processo judicial eletrônico, às técnicas de solução de demandas repetitivas, à adoção de novas tecnologias de otimização das atividades administrativas, à implementação de ferramentas de Inteligências Artificial, dentre outras medidas importantes para a modernização da prestação jurisdicional amparada na economicidade, eficiência e efetividade do Poder Judiciário.

E, dentro desse escopo, destacamos como temas de suma importância os seguintes:

- 1) A elaboração de um estudo de viabilidade orçamentária para uma justa e equilibrada remuneração da carreira de Analista Judiciário, bem como o encaminhamento, para a autoridade competente, de uma proposta de projeto de valorização do cargo de analistas, compatível com as responsabilidades e atribuições do cargo, tendo como paradigma as carreiras de Analistas de outros Poderes da União;
- 2) O deferimento do pedido formulado por meio do ofício nº G07/2023/PRES/ANAJUS para que a ANAJUS participe da Comissão de Carreiras instituída pela Portaria nº 119/2020, bem como o envio de cópia das atas das reuniões já realizadas, para o e-mail **contato@anajus.org.br**;



- 3) A manutenção de carreiras distintas de Analista Judiciário, Técnico Judiciário e Auxiliar Judiciário, bem como o não reenquadramento de servidores de cargo diverso ao de Analista, na área judiciária;
- 4) A análise da possibilidade de alteração da Resolução nº 227/2013, do CNJ, para um aumento do percentual previsto dos servidores em Teletrabalho, de 30% (trinta por cento) para 50% cinquenta (cinquenta por cento), bem como o acréscimo de outras hipóteses de deferimento de teletrabalho, os quais não devem ser computados nesse percentual;
- 5) Alteração da Resolução nº 102/2009 do CNJ, para que seja informado, pelos Tribunais, o número de servidores em cada cargo, área e especialidade, preenchidos e vagos, nos Portais da Transparência do Poder Judiciário da União;
- 6) Estudo e definição de atribuições para os cargos de Analistas, notadamente os da Área Judiciária e da Área Administrativa, através de uma matriz básica das atribuições e especialidades dos cargo e de acordo com as especificidades de cada ramo do Poder Judiciário da União;
- 7) Adoção e unificação da nomenclatura para o cargo de Analista – Área Judiciária – especialidade jurídica, em razão da obrigatoriedade da formação em Direito, para o exercício do cargo;
- 8) Extensão a todos os servidores do Poder Judiciário da União do disposto na Instrução Normativa nº 69/2020, do CNJ, que dispõe sobre o regime de sobreaviso, com estudos sobre a possibilidade de regulamentação das horas de sobreaviso mediante pagamento em pecúnia, na modalidade indenização.
- 9) Elaboração e apresentação de um plano de carreiras que, efetivamente, resolva os problemas de desvio de funções no Poder Judiciário da União e traga a justa e necessária valorização de todos os servidores.

São estas as propostas que a ANAJUS gostaria de apresentar à Vossa Excelência, de forma inicial, certos de que estamos abertos a todas as discussões necessárias à

evolução e ao aperfeiçoamento da Carreira de Analista Judiciário e, no que nos couber, das demais carreiras do Poder Judiciário da União.

Atenciosamente,

**WALFREDO CARLOS FERNANDES CARNEIRO**

**Presidente da ANAJUS – Analista Judiciária**

**MARIA CRISTINA COLLARES DE SOUSA**

**Diretora – Analista Judiciária**

**EDENILSON SIMAS FARIAS**

**Diretor – Analista Judiciário**