

## Exposição de Motivos

### Proposição Inicial para um Novo Plano de Cargos e Salários

#### Servidores do Poder Judiciário da União

X Congresso do SINTRAJUSC – Florianópolis – 8/9 de Outubro de 2022

**Prezados,**

Saudações!

1. Foi-me solicitada, por colegas do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, uma colaboração no sentido de apresentar o estudo de uma alternativa para adequar a realidade do serviço público desenvolvido pelos servidores do Poder Judiciário da União ao atual Plano de Cargos e Salários, ao qual se submetem esses servidores.

Por primeiro, esclareço que não tenho a pretensão de ser estritamente técnico aqui, porque penso que o melhor é que a ideia de uma mudança na legislação seja simplesmente lançada para que o debate inicie-se com algo minimamente formatado. Somente a partir daí a discussão deve ser transformadora para melhor atender aos anseios dos envolvidos, principalmente com vistas à qualidade do atendimento ao público (a prestação jurisdicional). Entendo que apenas ao final desse debate poderemos nos atentar para a melhor técnica jurídica e legislativa visando o intento de pacificar a questão, quando então surgirá o projeto de lei respectivo.

Podemos continuar, afirmando que o histórico do atual PCS remete-nos à Lei nº 9.421/1996, quando teve início a racionalização mais recente de uma política de Recursos Humanos da União para essa coletividade específica de servidores. A partir daí a legislação correspondente sofreu uma série de modificações destinadas ora a apenas reajustar as remunerações dos servidores, ora a promover reenquadramentos nem sempre embasados em critérios técnicos. Mas, sobretudo, essas modificações prestaram-se muitas das vezes a solucionar problemas causados por casuísmos verificados no passado. A mais recente atualização dessa legislação, em termos estruturais, a encontramos na Lei nº 11.416/2006, que revogou aquela anteriormente mencionada, e encontra-se vigente com algumas alterações promovidas pelas Lei nºs 12.774/2012 e 13.317/2016.

**2.** Uma das críticas que a legislação atual merece é a de que ela secciona de forma simplista os Recursos Humanos do Poder Judiciário em carreiras diferenciadas, as quais correspondem aos próprios cargos. No entanto, e até por conta da natureza humana, isso costuma gerar um espírito de emulação, embate, e um enfrentamento permanente e desnecessário entre os grupos internos que se pretendem representantes de cada suposta carreira (associações ou sindicatos), como se todos não estivessem na mesma condição de servidor de um mesmo Quadro de Pessoal. Ademais, é verdade sabida que, uma vez investido o servidor no cargo, seja ele Analista, Técnico ou Auxiliar Judiciário, o que se observará a partir do início do exercício de cada um é o resultado de uma combinação entre o conhecimento do indivíduo e a sua habilidade pessoal para relacionar-se vertical e horizontalmente nos seus vínculos institucionais e sociais. Assim é que não é incomum vermos servidores de cada um dos três cargos, indiscriminadamente, exercendo funções comissionadas de grande responsabilidade ou elevados cargos em comissão por terem demonstrado, à autoridade judicial ou administrativa a que estão subordinados, sua capacidade técnica e sua competência pessoal para gerir, projetar ou executar os intentos da Administração com melhor qualidade ou maior adaptação que outros colegas que se encontram na mesma lotação, mas exerçam outros cargos.

Com todo o respeito a raciocínio diverso, é histórica a vivência paritária entre Técnicos, Auxiliares e Analistas nas mais diversas áreas da Administração

dos Tribunais, sendo que suas tarefas comumente confundem-se, a despeito das atribuições apenas formalmente diferenciadas. Basta ingressar em um Gabinete de Desembargador para ver servidores de cargos diversos analisando as mesmas e complexas matérias no auxílio da autoridade judiciária. Por vezes temos servidores ocupantes de cargos sem especialidades, mas atuando plenamente em áreas estritamente técnicas, devido à sua formação, à habilidade pessoal e às competências adquiridas no decorrer da vida funcional.

No entanto, hoje, como se encontra configurado, o PCS gera um quadro de segregação, quando o mais razoável seria o estímulo a uma carreira judiciária unificada. Uma proposta que tenha por escopo a unidade institucional do serviço exercido no Poder Judiciário da União poderá não apenas fortalecer a qualificação de seu pessoal como gerar um espírito de competição mais saudável, em que o indivíduo passa a ter como meta de superação apenas a si mesmo, buscando melhorar seu desempenho – avaliado regularmente pela instituição a que serve. Trata de ser proposta uma ideia simples, e não simplista.

**3.** Baseada nos valores expressos na redação original da Lei nº 13.317/2016<sup>1</sup>, a tabela da direita do anexo deste texto tem por objetivo propor a valorização da carreira dos servidores do Poder Judiciário da União, com a transformação, por lei, dos atuais cargos em um único cargo, a ser denominado **Agente Judiciário**, dividido em dois **Níveis**, a saber: **Analista Judiciário**, e **Técnico Judiciário**, com as respectivas atribuições, correspondentes aos níveis.

Sem prejuízo da correlação automática dos atuais ocupantes dos cargos, relacionados e alinhados nas tabelas comparativas, a ideia é proporcionar a adequação das tabelas de ambos os níveis. Por primeiro, de acordo com a tabela proposta, o servidor que hoje se encontra no Nível Técnico Judiciário, no atual final de carreira (C-13), precisará chegar à futura Classe C, Padrão 15, para encontrar-se no que seria a linha divisória entre o ensino médio e o ensino superior (como exigências para ingresso na carreira). No caso, para permanecer na carreira, progredindo nela, deverá ser respeitado um período de carência de três anos entre a Classe C, Padrão 15, para a

---

<sup>1</sup>Os valores correspondentes aos vencimentos na tabela anexa são apenas referenciais, pois estão desatualizados.

Classe D, Padrão 16. Explico que o triênio de carência destinar-se-á a avaliar a capacidade do servidor que será promovido e habilitado para as atribuições de nível superior, acrescidas às suas, originais. O mesmo se daria do nível Auxiliar para o Nível Técnico, quanto à formação no Ensino Médio. Caso a formação já exista para os servidores em exercício, a carência precisa ser apenas complementada<sup>2</sup>, de forma a evitar o casuísmo e o oportunismo, até por respeito aos colegas que hoje ocupam o cargo de Analista Judiciário. Além disso, a questão é de isonomia para quem está posicionado num nível inferior ao de Analista, de maneira que todos cumpram com objetividade mínima o interstício de transição entre um Nível e outro, por meio da progressão funcional entre Classes.

As nomeações dos Níveis seriam praticamente as mesmas que correspondem aos atuais cargos, com a manutenção do vocábulo “**Judiciário**”, que já se encontra contemplado no nome do cargo. Por sua vez as áreas e especialidades podem ser mantidas, semelhantemente ao que se encontra hoje (Ex.: “**Agente Judiciário, Nível Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Eletrônica**”). As condições de progressão e promoção funcional permaneceriam também as mesmas. No entanto, a proposta contém as seguintes particularidades:

**a)** O ingresso na carreira de Analista precisaria ocorrer, em regra, no Nível Técnico Judiciário, Classe A, Padrão A-1. A exigência para o ingresso nessas condições seria o Ensino Médio completo.

**b)** Somente ingressariam diretamente no Nível Analista Judiciário, Classe D, Padrão D-16, os profissionais que precisam portar necessariamente diploma de Ensino Superior para exercer sua atividade, sejam os que se enquadrem na Área Judiciária (Bacharéis em Direito), sejam os que tenham as demais Especialidades (Ex.: Medicina, Odontologia, T.I., Engenharia, Economia etc.). São exemplos disso:

- Analista Judiciário, Área Judiciária, Especialidade Oficial de Justiça Avaliador o ingresso ocorreria também no Nível Analista Judiciário;

---

<sup>2</sup> Nesse caso, o servidor com formação superior que ocupe o atual cargo de Técnico Judiciário e se encontre na Classe C, Padrão 13, há mais de 3 anos, não precisaria submeter-se a esse interstício de carência, pois já teria cumprido esse critério, bastando cumprir os novos Padrões C-14 e C-15 para ter acesso ao Padrão D-16, quando se inicia o estágio período superior de sua carreira no cargo.

- Analista Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Contabilidade;
- Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Medicina do Trabalho.

c) Para os servidores que ingressarem no cargo de Agente Judiciário, Nível Técnico Judiciário, Área Administrativa, sem Especialidade, Classe A, Padrão A-1, somente poderia ocorrer a promoção da Classe C, Padrão C-15, para a Classe D, Padrão D-16, na Área Judiciária, após o cumprimento de todas as progressões funcionais – A-1 a C-15 – com a formação necessariamente no curso superior de Direito, sem o qual estagnariam na carreira, independentemente de sua formação superior diversa.

Os demais Agentes, Nível Técnico Judiciário, Área Administrativa ou Apoio Especializado, com Especialidades, somente poderiam ser promovidos para a Classe D, Padrão D-16, e terem futuras progressões e promoções, caso adquirissem formação superior compatível com sua especialidade (Enfermagem, Engenharias, Análise de Sistemas etc.).

Acredito também que aqui prevaleceria o desejo das futuras gerações de jovens servidores (que tem sido a tônica dos egressos dos últimos concursos) de permanência na instituição – porquanto é por demais comum que estudantes universitários ingressem na carreira judiciária como servidores de Nível Médio de Ensino, porque ainda não finalizaram o curso acadêmico. Eles ingressariam ordinariamente no Nível Técnico Judiciário, mas teriam na carreira uma perspectiva de progressões e promoções constantes, num período de longo prazo: 38 anos (considerado o triênio de estágio entre a Classe C e a D). Esse período pode parecer estendido demais, no entanto coincide com a previsão aproximada do tempo de contribuição que muitos de nós, mas principalmente nossos futuros colegas, deverão ter para se aposentar. Com esse prazo estendido não se terá a oportunidade nefasta de se ter a sensação de estagnação profissional em um último estágio que jamais progredirá, como ocorre hoje com os quadros atuais que atingiram o final da carreira em curto período – 13 anos.

Acrescente-se, **e isso é muito importante**, que, ao ser promovido da Classe C para a D, o servidor manterá as atribuições que possui, ou seja, as originárias do Nível Técnico Judiciário, em que se encontrava, sem somar a estas as

equivalentes ao Nível Superior. Vale dizer que especificamente nesse aspecto será mantida a discriminação de entre os Níveis de Analista e de Técnico do mesmo cargo de Agente Judiciário. A meu ver, esse método, além de estimular o fortalecimento dos que exercem as atividades qualificadas com a especialidade em Nível Médio, amplia sua perspectiva profissional. A exigência da formação superior para a promoção ao nível Analista inserirá os servidores de diversas especialidades na melhor compreensão do universo institucional e na busca mais competente pela solução de seus problemas peculiares, porquanto auxiliados por uma visão profissional mais aprofundada com o acréscimo da formação acadêmica. Em que pese estejam no Nível Técnico Judiciário, terão qualidade superior na execução de suas atribuições!

d) O servidor que hoje ocupa o cargo de Auxiliar Judiciário também poderá migrar para o Nível Técnico, respeitadas as observações anteriores, desde que tenha todas as progressões previstas para sua carreira hoje vigente e seja portador de certificado de Ensino Médio (Segundo Grau ou equivalente). Todavia, o Nível Auxiliar é um cargo em extinção, porquanto não haverá mais o ingresso de servidores nesse Nível. Isso se justifica por conta do processo de terceirização dos serviços de limpeza, copagem e atividades operacionais, por exemplo.

Entretanto, mesmo um atual e raro ocupante do cargo de Auxiliar Judiciário poderá chegar hipoteticamente ao Nível Analista, caso permaneça no cargo, progrida em todos os Padrões do Nível Técnico e adquira a qualificação acadêmica necessária.

**4.** O maior objetivo desta proposta é o de valorizar o atual Analista Judiciário, destacando-o no nível superior da carreira, sobretudo porque ele já se encontra nele; tanto assim é que a ideia contempla um período mais elástico que o atual para esse nível da carreira (de 13 para 25 anos). Mas, também, a intenção é a de criar um estímulo para que os demais servidores progridam verticalmente na carreira e sejam aproveitados pela Administração dos Tribunais pelo maior tempo possível. Penso que os mais experientes, que se sintam em condições plenas de trabalho, e tenham o desejo de permanecer em atividade, justamente no momento em que podem exercer com maior segurança as atividades que os tornaram dominantes das técnicas das áreas em que atuam, vejam com estas mudanças a possibilidade de contribuir por mais um período

considerável com seu saber para a estrutura do Poder Judiciário. Temos visto diversos colegas cheios de energia, e na plenitude da maturidade profissional, sentirem-se desvalorizados, ainda que sejam reconhecidos por suas habilidades profissionais, além de serem muito requisitados para executar atribuições de nível superior. Infelizmente esses colegas costumam ver na aposentadoria tão somente uma oportunidade indesejada para terem reconhecimento fora do ambiente do Tribunal, desconectando-se de uma atividade que muitas vezes gostariam de permanecer executando, mas com a qual não mais se identificam devido a não terem o estímulo da progressão. Com isso muitas aposentadorias são antecipadas, gerando grande ônus para a União, que precisa repor a vaga. Também para o Regime Próprio de Previdência dos Servidores as aposentadorias precoces são um ônus, porque, além do RPPS deixar de receber a contribuição integral do servidor ativo que recém se aposentou, ainda passa a pagar-lhe o provento pela aposentadoria.

A possibilidade de uma progressão com promoção, tenho certeza (por minha experiência pessoal em ambiente de RH/Gestão de Pessoas), tenderá a manter nos seus cargos ativos – entre cinco e dez anos – milhares de servidores do Poder Judiciário que estão às portas de se aposentar, aliviando o peso das contas previdenciárias. Melhor que a concessão de um abono de permanência será dar, a quem tem a força do trabalho pelo conhecimento e pela experiência, a oportunidade de permanecer ativo e produtivo com a perspectiva de estimulantes progressões e promoções. E, para o Regime Próprio, será um alívio a protelação de uma aposentadoria por, no mínimo, meia década! No caso dos atuais Analistas, haverá a tentação legítima e salutar de, ainda que se tenha tempo para a aposentadoria, buscar os doze padrões restantes para atingir o novo topo da carreira. Uma hipótese dessa contemplaria um aposentado a menos por mais de uma década!

Ademais, o ingresso na carreira – em regra – pelo Nível Técnico Judiciário, implicará muita economia para o erário quando da reposição dos servidores que hoje se aposentam em nível superior na Área Judiciária, porquanto o cargo será um, apenas dividido em dois níveis com as respectivas hipóteses de ingresso.

Por fim, a unificação da carreira trará maior noção de unidade entre os colegas, e de força institucional para o Poder Judiciário entregar ao cidadão um serviço cada vez mais qualificado pela formação acadêmica que, mesmo diversificada,

confluirá cada vez mais para o conhecimento jurídico e para a experiência de seus servidores.

Neste momento não encaminho uma minuta de lei porque acho precipitado formatar um texto legal em torno de uma proposta que poderá se submeter a um debate prévio. Ademais, o texto legal vigente pode servir de referência, necessitando apenas de alguns reparos por meio de lei ordinária.

Conforme a opinião de alguns Colegas de áreas técnicas do TRT, a quem apresentei esta ideia recentemente, ela pode prosperar se encaminhada às Autoridades Competentes após estudo técnico que a revise e a sustente.

Espero poder ter dado minha contribuição. No entanto, não imagino que esta proposta tenha sequência se não for debatida com maturidade, tranquilidade, alteridade, e, sobretudo, responsabilidade com a coisa pública, de maneira que possa ser criticada e alterada, ou mesmo refutada, desde que desse processo resulte uma elaboração que pacifique a matéria com a qualidade necessária para gerar o bem da coisa pública e o dos que a constroem por meio do exercício de sua rotina de trabalho.

Agradecido pela oportunidade,

Hermann de Oliveira