

Nota técnica nº \_\_\_\_

Brasília, 21 de março de 2014.

Ementa: Poder Judiciário da União. Carreira própria para os servidores do Supremo Tribunal Federal e Superior Tribunal de Justiça. Novo plano de carreira. Óbices constitucionais. Atribuições iguais ou semelhantes dentro do mesmo Poder (artigo 39, §1º da Constituição da República). Princípios da eficiência e da impessoalidade (artigo 37 da Constituição da República) Necessidade de observação de isonomia entre os servidores. Inconstitucionalidade da medida.

## 1. Da consulta

Consulta-nos o **Sinjufego** acerca da possibilidade de criação de carreira própria para os servidores do Supremo Tribunal Federal, assim como para os servidores do Superior Tribunal de Justiça, com consequentes leis específicas.

A dúvida surge diante de cenário em que:

(1) supostamente, os servidores do STF, mediados por comissão criada em “assembleia-geral” realizada em 1º de junho de 2012, apresentaram “proposta de criação de uma carreira própria para o quadro de pessoal do Supremo Tribunal Federal, apoiada por 889 servidores” que, se não acolhida, sucessivamente seja objeto de convocação de Sessão Administrativa para deliberação e voto dos Ministros do Excelso Pretório, criando-se um grupo de trabalho para elaboração de projeto de lei;

(2) pela Portaria 984, de 18/12/2013, o Diretor-Geral do STJ instituiu “comissão para apresentação de estudos acerca da proposta de criação de uma carreira própria para o quadro de pessoal do Superior Tribunal de Justiça”, ato depois revogado e reeditado pela Portaria 46, de 04/02/2014, agora pela Presidência do referido Tribunal Superior.

No pretenso requerimento (anexo) de análise da proposta endereçado à Presidência do Supremo, que indica 14 servidores (sem assinatura), dos 889 que apoiariam a medida, os argumentos utilizados centram-se nos seguintes pontos: **(i)** que o tema não é novo, ainda que discutido informalmente entre os servidores segregacionistas; **(ii)** que no Fórum de Pesquisa de Bem-Estar a ideia passou a ser tratada formalmente como solução para a desvalorização da carreira judiciária, em especial do STF; **(iii)** que 72,73% das manifestações da segunda etapa (sugestões) do referido fórum (virtual) apontaram a necessidade de um Plano de Carreira própria para os servidores, com 15 itens de discussão relacionados<sup>1</sup>; **(iv)** elevado número de servidores no PJU (120 mil), com mais crescimento na Justiça Federal e Trabalhista, inviabilizando-se melhorias salariais para todos, por questões orçamentárias; **(v)** defasagem remuneratória em relação aos servidores dos Poderes Legislativo e Executivo, gerando evasão; **(vi)** atividades hierarquicamente distintas dos demais servidores do PJU; **(vii)** indevida submissão de questões da carreira vinculadas ao STF ao Conselho Nacional de Justiça; **(viii)** autonomia e competência privativa do STF para criação e extinção de cargos e remuneração dos seus serviços auxiliares.

Quanto ao Superior Tribunal de Justiça, o que se tem é a instituição da comissão, com indicação de 17 membros responsáveis pelo estudo a ser realizado, que provavelmente seguirá a linha apontada pela comissão do servidores do Supremo.

Ocorre que, mesmo que o Supremo Tribunal Federal e os tribunais superiores sejam dotados de autonomia funcional e administrativa para criar e extinguir cargos, bem como para definir a política remuneratória e os planos de carreira, deve sempre ser observado outros princípios insculpidos na Constituição da República, como é o caso da isonomia de condições de trabalho para servidores com atribuições iguais ou assemelhadas, conforme se verá a seguir.

## **2. Da isonomia para cargos de atribuições iguais ou assemelhados do mesmo Poder: aspectos relevantes**

A Constituição da República dedicou seção própria aos servidores públicos, em que estabeleceu:

---

<sup>1</sup> Os 15 itens são: (1) sobrecarga de trabalho, (2) falta de planejamento das atividades, (3) fiscalização do desempenho, (4) acesso às chefias superiores, (5) comunicação insatisfatória, (6) liberdade de expressão, (7) temperatura no ambiente de trabalho, (8) estacionamento e filas na van, (9) elevadores, (10) plano de carreira, (11) FC e CJ, (12) crescimento profissional, (13) reconhecimento social, (14) flexibilidade de turno de trabalho, (15) carga horária.

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

De acordo com a legislação, a remuneração dos servidores públicos deve sempre observar o princípio da isonomia: caso o trabalho seja de mesma natureza, responsabilidade e complexidade, havendo a mesma forma de ingresso bem como as mesmas peculiaridades e condições de trabalho, a remuneração e o quadro de carreira deverão ser os mesmos.

É o que ocorre no âmbito do Poder Judiciário da União: ainda que possua autonomia administrativa e financeira, jamais poderá deixar de observar o preceito do artigo 39 acima citado ao estabelecer os planos de carreira para seus serviços auxiliares.

Os seus servidores fazem parte de um mesmo grande órgão, e seu trabalho deve possuir sempre a mesma finalidade. O concurso de ingresso é o mesmo, sendo que após a aprovação o que poderá divergir é apenas a lotação que lhes será atribuída, de acordo com as necessidades de cada setor. Entre eles, encontra-se o STF e o STJ.

Note-se que, mesmo que seja possível a fragmentação dos certames por órgão ou região, não foram poucos os casos de nomeação de candidatos aprovados para um ramo judiciário federal em outro órgão (superior ou não) com a chancela do Tribunal de Contas da União. No STF há servidores nomeados de concursos realizados para o Tribunal de Justiça do Distrito Federal, entre outros órgãos, aproveitados pela homogeneidade que preside a carreira.

O trabalho dos analistas, técnicos ou auxiliares do PJU será sempre o mesmo, independente de sua lotação. O que poderá divergir é a matéria com a qual se trabalha, o que afeta principalmente os analistas judiciários da área judiciária.

Aqueles que exercerem algum tipo de função de confiança (direção, chefia ou assessoramento), e que, portanto, difeririam dos demais servidores,

recebem gratificação pelas atividades prestadas<sup>2</sup>. Isso significa que a lei já prevê tratamento específico para aqueles que possuem atribuições especializadas ou mais complexas, inexistindo necessidade de outra distinção remuneratória.

Conforme ensina Celso Antônio Bandeira de Mello<sup>3</sup>:

[...] Contudo, se a distinção não procede diretamente da lei que instituiu o benefício ou exonerou de encargo, não tem sentido prestigiar interpretação que favoreça a contradição de um dos mais solenes princípios constitucionais.

[...] Daí, o haver-se afirmado que as **discriminações que decorram de circunstâncias fortuitas, incidentais**, conquanto correlacionadas com o tempo ou a época da norma legal, **não autorizam a se pretender que a lei almejou desigualar situações e categorias de indivíduos. E se este intento não foi professado inequivocamente pela lei, embora de modo implícito, é intolerável, injurídica e inconstitucional qualquer desequiparação que se pretenda fazer.** (grifou-se).

O caso dos servidores que atuam no STF ou STJ é justamente esse: não houve, em qualquer momento, distinção de seu trabalho por lei, mas pelo contrário: foi determinada a unicidade do órgão.

Por isso, eles não podem argumentar que seu trabalho é especial em relação ao dos demais: as atribuições são exatamente as mesmas, sendo que a única possível diferença (e que atinge apenas alguns funcionários) é a matéria de trabalho e algumas atividades a serem realizadas de acordo com as atribuições do setor, o que jamais pode refletir na remuneração ou no plano de carreira.

Não havendo distinção nas funções efetivadas, sabendo-se que eventuais diferenças decorrem de circunstâncias meramente incidentais que sequer foram especificadas em lei, e que decorrem da lotação (o que é absolutamente normal), não há justificativa para serem estabelecidas condições funcionais diferentes.

Se os servidores possuem trabalho de mesma natureza, com o mesmo grau de responsabilidade e complexidade, como é o caso, inconstitucional seria o estabelecimento de quadro de pessoal diferente, em com isso, padrões de vencimentos ou plano de carreira distintos.

---

<sup>2</sup> **Constituição Federal:** Art. 37 [...] V - as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

<sup>3</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo Jurídico do princípio da igualdade.** 3ª Edição, 22ª Tiragem. São Paulo: Malheiros, 2013.

Deve-se referir, por fim, que se defasagem remuneratória há no órgão, o problema atinge a todos os servidores. Não é apartando os cargos que se resolverá um problema que está dentro da categoria: é um trabalho a se pleitear conjuntamente, de acordo com as necessidades do Poder Judiciário da União.

E sob a perspectiva do princípio da eficiência (CRFB/88, 37), o resultado é o oposto do pretendido pela criação de uma carreira própria nos órgãos de cúpula, porque a escala diferenciada no tratamento dos servidores, multiplicada pelas “supraunidades” do Supremo Tribunal Federal, Tribunais Superiores e Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, além das “subunidades” (como pretende a proposta) da Justiça Federal, Trabalhista e Eleitoral “inferior”, tornará caótica e contraditória a missão contábil e que permanece unificada pela Constituição.

Sobre esse aspecto, a análise parcial de quem defende a segregação não sobrevive quanto à carreira dos serviços auxiliares do Poder Judiciário da União, quando da leitura completa do que prevê a Lei Maior.

Com efeito, o artigo 99 da Constituição afirma que ao “Poder Judiciário” é assegurada autonomia, conjugando-se o exercício desta, no plano orçamentário federal, ao encaminhamento centrado nos Presidentes do STF e dos Tribunais Superiores, da seguinte forma:

Art. 99. Ao Poder Judiciário é assegurada autonomia administrativa e financeira.

§ 1º - Os tribunais elaborarão suas propostas orçamentárias dentro dos limites estipulados conjuntamente com os demais Poderes na lei de diretrizes orçamentárias.

§ 2º - O encaminhamento da proposta, ouvidos os outros tribunais interessados, compete:

I - no âmbito da União, aos Presidentes do Supremo Tribunal Federal e dos Tribunais Superiores, com a aprovação dos respectivos tribunais;

A unidade mediada pelos órgãos de cúpula do Poder Judiciário da União é um claro sinal da homogeneidade da carreira a ser dimensionada, fato ratificado pelos respectivos planos que, desde a concepção autônoma, passaram pelas Leis 9.421/96, 10.475/2002, 11.416/2006 e 12.774/2012.

Se não fosse suficiente, os argumentos identificados na suposta análise realizada por comissão de servidores do STF repetem problemas observados nos demais órgãos do Poder Judiciário da União, logo, somente a personificação naqueles servidores justificaria a distinção, o que também contraria o princípio da impessoalidade do *caput* do artigo 37 da Constituição Federal.

### 3. Conclusão

Sem prejuízo do aprofundamento dos argumentos aqui lançados, é possível concluir que a proposta de criação de carreira própria para o Supremo Tribunal Federal e Superior Tribunal de Justiça é inconstitucional porque viola os princípios da isonomia, eficiência e impessoalidade, retratados nos artigos 39, § 1º, I, II e III, e 37 da Constituição da República.

É o que se tem a anotar.

**Rudi M. Cassel**  
OAB/DF 22.256

**Jean P. Ruzzarin**  
OAB/DF 21.006

**Marcos Joel dos Santos**  
OAB/DF 21.203

**Aracéli A. Rodrigues**  
OAB/DF 26.720