



SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS

Ofício nº Sec-Sitra 003/2026

Belo Horizonte, 28 de agosto de 2026.

Excelentíssimo Senhor Ministro Presidente
Conselho Superior da Justiça do Trabalho
Brasília - DF

Assunto: Direito Administrativo | Servidor Público Federal | Gratificação

Ementa: Ato Normativo nº 1000229-05.2026.5.90.0000. Ato CSJT.GP.SG.SEJUR nº 95, de 25 de agosto de 2026. Instituição da Gratificação pelo Exercício de Atividades de Alta Complexidade, Técnica e Administrativa (GAACTA). Concessão restrita aos servidores ocupantes de Cargos em Comissão CJ-1 a CJ-4. Alta complexidade que, segundo os próprios considerandos do ato normativo, decorre da sobrecarga estrutural enfrentada pela Justiça do Trabalho, e não do exercício de atribuições de direção, chefia e assessoramento, estas já retribuídas nos termos da Lei nº 11.416/2006. Complexidade que constitui atributo inerente às atribuições das carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União, e não exclusividade dos cargos em comissão. Necessidade de alteração normativa para ampliação do rol de beneficiários. Uniformização da base de cálculo da gratificação, hoje escalonada conforme o cargo em comissão ocupado e a remuneração individual de cada beneficiário.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER
JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SITRAEMG**,
CNPJ nº 25.573.338/0001-63, com endereço na Rua Euclides da Cunha, 14,
Prado, Belo Horizonte/MG, endereço eletrônico
secretariapolitica@sitraemg.org.br, telefone (31) 4501-1500, por sua
Coordenação Geral, com suporte no artigo 8º, III, da Constituição Federal, e
no art. 9º, inciso III, da Lei nº 9.784/1999, vem, respeitosamente, apresentar
o presente **REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO**, pelos fatos e fundamentos
a seguir expostos.

1. FATOS E LEGITIMIDADE

A instituição da Gratificação pelo Exercício de Atividades de Alta Complexidade, Técnica e Administrativa (GAACTA) ocorreu de forma progressiva nos últimos meses, mediante a edição de atos normativos próprios por diferentes órgãos do Poder Judiciário, tendo como justificativa a especial complexidade, responsabilidade e relevância das atribuições desempenhadas.

O primeiro marco desse movimento foi a Resolução STJ/GP nº 30, de 14 de maio de 2026, editada pelo Superior Tribunal de Justiça, que instituiu e regulamentou a GAACTA no âmbito daquela Corte, estabelecendo o pagamento de 15% sobre o valor da respectiva remuneração da servidora ou servidor ocupante de CJ-4, CJ-3, CJ-2 e CJ-1.

Ato contínuo, em 20 de maio de 2026, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Resolução Administrativa nº 2.921, estendendo a disciplina da GAACTA ao próprio Tribunal, a este Conselho Superior da Justiça do Trabalho e à Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, com expressa referência à Resolução STJ/GP nº 30.

Em 1º de junho de 2026, o Conselho da Justiça Federal, por meio da Resolução CJF nº 986, instituiu a GAACTA em seu âmbito e, na mesma data, por meio da Resolução CJF nº 987, a instituiu no âmbito da Justiça Federal, contemplando os servidores ocupantes de cargos em comissão CJ-4, CJ-3, CJ-2 e CJ-1.

A gratificação também foi adotada pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Supremo Tribunal Federal, ambos em 19 de agosto de 2026, por meio das Resoluções nº 694 e nº 919, e pelo Tribunal Superior Eleitoral, em 18 de agosto de 2026, por meio da Resolução nº 23.773, no âmbito da Justiça Eleitoral, todas igualmente restritas aos ocupantes de cargos em comissão CJ-1 a CJ-4.

Por último, em 25 de agosto de 2026, este Conselho Superior editou o Ato CSJT.GP.SG.SEJUR nº 95, que instituiu a GAACTA no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com efeitos financeiros a partir de 1º de setembro de 2026, contemplando os servidores ocupantes de cargos em comissão CJ-4, CJ-3, CJ-2 e CJ-1, e que deu origem ao Ato Normativo em referência.

Percebe-se, assim, a formação de um quadro normativo que revela a adoção sucessiva e abrangente da GAACTA por diferentes Tribunais e Conselhos Superiores. No âmbito da Justiça do Trabalho, o Ato CSJT.GP.SG.SEJUR nº 95/2026 justificou a criação da vantagem na prerrogativa de auto-organização do Poder Judiciário, na competência deste

Conselho para a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, na competência constitucional para deferir retribuições relativas ao local ou à natureza do trabalho, no elevado número de processos em tramitação e no dever constitucional dos Tribunais Regionais do Trabalho de oferecer prestação jurisdicional qualificada e tempestiva, com a produção de milhares de decisões judiciais em todas as regiões do País, fatores que, em conjunto, evidenciam a sobrecarga enfrentada pela estrutura da Justiça do Trabalho.

Ocorre que, embora todos esses fatores atinjam indistintamente o conjunto dos servidores da Justiça do Trabalho, o ato normativo restringiu o pagamento da gratificação exclusivamente aos ocupantes de cargos em comissão, como se a alta complexidade fosse atributo exclusivo desses cargos. Essa premissa, contudo, não encontra respaldo na própria legislação de regência das carreiras do Poder Judiciário da União, que reconhece a elevada complexidade como característica inerente também aos cargos efetivos, conforme se demonstrará adiante.

Não é de hoje que as entidades sindicais representativas dos servidores do Poder Judiciário da União pleiteiam a efetiva valorização da carreira, indicando, entre os fatores que reclamam a necessidade de reestruturação remuneratória, justamente aqueles agora invocados para justificar a criação da GAACTA.

Assim, a despeito do crescente grau de complexidade e relevância das atribuições desempenhadas pelos servidores efetivos, não houve a necessária revisão da estrutura gratificatória dessas carreiras, contexto fático que fundamenta o presente requerimento.

Trata-se, portanto, da defesa administrativa de interesse coletivo dos servidores representados pelo SITRAEMG, conforme autorizam o seu estatuto (anexo) e o artigo 9º, inciso III, da Lei nº 9.784/1999.

2. DA LEGITIMIDADE E DO INTERESSE DE AGIR

O artigo 8º, III, da Constituição, e o art. 9º, inciso III, da Lei nº 9.784/1999 reconhecem a legitimidade das entidades sindicais para, em defesa de direitos e interesses coletivos, figurarem como interessadas em processo administrativo.

O SITRAEMG, na qualidade de entidade sindical representativa dos servidores do Poder Judiciário Federal no Estado de Minas Gerais, entre os quais os lotados no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e nas Varas do Trabalho do Estado, detém interesse jurídico direto no desfecho do

presente requerimento que repercuta diretamente sobre a esfera de direitos dos servidores por ele representados.

Diante disso, requer-se o deferimento do ingresso do SITRAEMG nos autos, na qualidade de interessado, nos termos do artigo 9º, inciso III, da Lei nº 9.784/1999, para que possa acompanhar o processamento do feito e aduzir os fundamentos a seguir expostos.

3. DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

3.1. Da alta complexidade como atributo inerente às carreiras do Poder Judiciário da União, e não exclusividade dos cargos em comissão

A instituição da GAACTA em diferentes órgãos do Poder Judiciário revela o reconhecimento institucional de que determinadas atividades, em razão de sua natureza, exigem elevado grau de complexidade, responsabilidade e relevância. Esse reconhecimento, todavia, não pode ficar restrito aos servidores investidos em cargos em comissão, porquanto a complexidade constitui característica objetiva da atividade desempenhada, e não atributo decorrente da forma de investidura ou do vínculo de confiança que caracteriza o cargo comissionado.

É a própria Lei nº 11.416/2006, que disciplina as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União, que reconhece expressamente a elevada complexidade como atributo das atribuições da carreira, e não apenas do cargo em comissão eventualmente exercido por seu titular:

“Art. 4º As atribuições dos cargos serão descritas em regulamento, observado o seguinte:

I - Carreira de Analista Judiciário: atividades de planejamento; organização; coordenação; supervisão técnica; assessoramento; estudo; pesquisa; elaboração de laudos, pareceres ou informações e execução de tarefas de elevado grau de complexidade;”

Nota-se, portanto, que o legislador, ao definir as atribuições da carreira de Analista Judiciário, já qualificou como de elevado grau de complexidade tarefas exercidas independentemente da ocupação de cargo em comissão, tais como o assessoramento, o estudo, a pesquisa e a elaboração de pareceres e informações, atividades cotidianas de inúmeros servidores efetivos, independentemente de qualquer exercício de cargo em comissão.

Ele se observa quanto à carreira de Técnico Judiciário, cuja evolução legislativa reforça a elevada qualificação técnica exigida para o exercício do cargo. A Lei nº 14.456/2022, ao alterar a Lei nº 11.416/2006,

passou a exigir curso de nível superior completo como requisito de ingresso na carreira, exigência cuja constitucionalidade foi confirmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI nº 7709. O próprio artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 14.456/2022 define as funções de Analista e Técnico Judiciário como essenciais à atividade jurisdicional.

Dessa forma, a elevada complexidade não é atributo excepcional, conferido apenas a quem exerce cargo em comissão; é, isto sim, característica inerente ao próprio desenho das carreiras do Poder Judiciário da União, tal como estabelecido pelo legislador ordinário. O fato de o servidor não ocupar cargo em comissão não afasta, por si só, o elevado grau de complexidade, responsabilidade e exigência técnica das atribuições que efetivamente desempenha.

Essa conclusão é corroborada pelos próprios fundamentos que embasaram a criação da GAACTA. Os considerandos do Ato CSJT.GP.SG.SEJUR nº 95/2026 apontam, como causas da instituição da gratificação, fatores estruturais e sistêmicos que atingem toda a Justiça do Trabalho, quais sejam o elevado número de processos em tramitação e o dever de oferecer prestação jurisdicional qualificada e tempestiva, com a produção de milhares de decisões judiciais em todas as regiões do País. Nenhum desses fatores é específico ou exclusivo do exercício de cargo em comissão: todos eles repercutem, em igual ou maior medida, sobre o trabalho cotidiano dos ocupantes de cargo efetivo, que processam, analisam, instruem e dão andamento à integralidade do acervo absorvido pela Justiça do Trabalho.

Se a própria motivação do ato normativo reconhece que a alta complexidade decorre de fatores que alcançam toda a estrutura funcional, não há fundamento razoável para que seus efeitos sejam restringidos a um grupo isolado de servidores, sob pena de o critério de concessão da vantagem se divorciar da causa que a justifica.

3.2. Da valorização pela complexidade, fundamento da GAACTA

Vale registrar, em rápida digressão, que o exercício de cargo em comissão já é retribuído por mecanismo remuneratório próprio: a Lei nº 11.416/2006 faculta ao servidor efetivo investido em CJ optar pela remuneração do cargo de origem acrescida de percentual do valor do respectivo cargo comissionado, exatamente como contrapartida pelo desempenho de funções de direção, chefia e assessoramento inerentes a essa

investidura. Há, portanto, instrumento legal específico e preexistente para compensar esse tipo de atribuição, fato gerador diverso daquele que motivou a criação da GAACTA.

Tanto assim é que os considerandos do Ato CSJT.GP.SG.SEJUR nº 95/2026 não invocam, em nenhum momento, o desempenho de funções de direção, chefia ou assessoramento como razão de ser da gratificação; a motivação declarada é outra, a sobrecarga de trabalho e a complexidade das atribuições desenvolvidas pelos servidores do Poder Judiciário. Por conseguinte, a GAACTA não se destina a remunerar novamente algo que a Lei nº 11.416/2006 já remunera, mas a valorizar pecuniariamente uma complexidade que, como demonstrado no item anterior, permeia todos os cargos do Poder Judiciário da União, não apenas os comissionados. Desse modo, manter o benefício restrito aos ocupantes de CJ é descolar o critério de concessão da própria causa que o ato normativo elegeu para justificá-lo, descompasso que a alteração ora requerida busca corrigir.

Ainda, no contexto admitido por esse Conselho, tem-se que os artigos 49, inciso II, e 61, inciso VIII, da Lei nº 8.112/1990 autorizam a concessão de gratificações e de outras vantagens aos servidores públicos civis da União relacionadas ao local ou à natureza do trabalho.

Nesse contexto, a instituição da GAACTA pelos Tribunais e Conselhos Superiores constitui medida destinada a reconhecer a alteração da natureza do trabalho no primeiro e no segundo grau da Justiça do Trabalho, marcada pelo expressivo aumento do volume processual, pela insuficiência do quadro de servidores e pelo aumento extraordinário da responsabilidade técnica, administrativa e tecnológica assumida pelos servidores do Poder Judiciário nas últimas décadas, todos fatores que elevaram a complexidade do trabalho, obviamente não apenas dos servidores comissionados.

Considerando, portanto, que esses fatores estruturais justificam a criação da gratificação, não há fundamento para restringir seus efeitos apenas aos ocupantes de cargos em comissão, uma vez que o aumento da demanda e a consequente complexificação do trabalho alcançam todo o corpo funcional envolvido na prestação jurisdicional. Assim, o mesmo fundamento previsto no art. 61, inciso VIII, da Lei nº 8.112/1990, que amparou a instituição da GAACTA, também sustenta a sua ampliação aos demais servidores, ocupantes de cargos efetivos, como forma de reconhecer a natureza das atividades efetivamente desempenhadas por esses servidores.

O princípio da isonomia, previsto no art. 5º, caput, da Constituição Federal, impõe tratamento equivalente a situações semelhantes, salvo justificativa razoável e proporcional para a distinção. No âmbito da Administração Pública, essa exigência é reforçada pelos princípios da impessoalidade e da eficiência, previstos no art. 37, caput, da Constituição, e pelo art. 39, § 1º, que determina que a fixação dos padrões remuneratórios observe a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos.

A causa da GAACTA, repise-se, está na sobrecarga estrutural da Justiça do Trabalho, e não no exercício de direção, chefia ou assessoramento; por isso, o círculo de servidores alcançados pela vantagem há de corresponder a essa mesma causa, sob pena de a norma perder coerência interna entre motivação e efeitos. Segue-se, daí, que ampliar o benefício aos demais servidores é o que efetivamente realiza a finalidade declarada pelo próprio ato normativo, em consonância com os princípios da isonomia e da impessoalidade.

A medida também se alinha ao princípio da eficiência, na medida em que a valorização de toda a força de trabalho contribui para o comprometimento institucional, a preservação de um ambiente organizacional adequado e a manutenção da produtividade e da qualidade da prestação jurisdicional.

4. DA NECESSIDADE DE COERÊNCIA NA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

4.1. Da exclusão dos servidores efetivos e da assimetria interna que dela resulta

A instituição da GAACTA em diferentes órgãos do Poder Judiciário evidencia uma escolha de política institucional de valorização dos servidores submetidos ao exercício de atividades que demandam elevado grau de complexidade, responsabilidade e relevância. Ocorre, como já dito, que a gratificação foi instituída exclusivamente em favor dos ocupantes de cargos em comissão, deixando à margem os servidores ocupantes de cargos efetivos, cuja atuação, como demonstrado, é igualmente marcada pela alta complexidade reconhecida pela própria Lei nº 11.416/2006.

Essa exclusão merece ser reavaliada, sobretudo porque a complexidade não constitui atributo inerente à denominação do cargo, mas característica da atividade efetivamente desempenhada. A elevada demanda processual não é suportada exclusivamente pelos ocupantes de cargos em comissão: servidores ocupantes de cargo efetivo participam diariamente do processamento, da análise, da movimentação e do suporte aos milhares de

processos que ingressam na Justiça do Trabalho, contribuindo diretamente para que as unidades jurisdicionais cumpram sua missão institucional.

Nesse cenário, a exclusão desses servidores produz uma assimetria no interior da própria força de trabalho, pois se reconhece a existência de encargos diferenciados e se institui vantagem para determinado segmento, sem considerar que servidores das carreiras efetivas estão submetidos às mesmas condições de complexidade e sobrecarga que justificaram a criação da gratificação.

A extensão da GAACTA representa, assim, medida de coerência institucional e de justiça interna, pois permite que o reconhecimento da alta complexidade acompanhe a realidade do trabalho efetivamente desenvolvido, e não apenas a posição formal ocupada pelo servidor na estrutura administrativa, fortalecendo o comprometimento de toda a força de trabalho com a missão constitucional da Justiça do Trabalho.

4.2. Da uniformidade da base de cálculo da GAACTA

Além disso, subsiste uma questão que o ato normativo resolveu de forma incoerente que é a base de cálculo da vantagem. A Resolução CJF nº 987/2026 vinculou a gratificação ao exercício de cargo em comissão e a calculou sobre o valor da respectiva CJ, assim o valor pago varia conforme o nível do cargo comissionado ocupado, entre CJ-1 e CJ-4.

A consequência prática é que servidores submetidos às mesmas condições de trabalho, ao mesmo acervo processual e ao mesmo grau de complexidade recebem valores distintos, e a distinção não decorre da atividade que a gratificação diz remunerar, mas do nível do cargo em comissão que cada um ocupa.

A justificativa apresentada pelos próprios órgãos enfraquece a adoção de percentuais escalonados. O fato gerador declarado é a atividade extraordinária e não a posição na estrutura administrativa que ocupa determinado cargo comissionado. Dessa forma, identifica-se a necessidade de adoção de base de cálculo uniforme para todos os beneficiários, sobretudo ao considerar a extensão a todos os servidores independentemente de ocupar ou não um cargo em comissão, devendo prevalecer a base de cálculo mais vantajosa aos servidores.

No mais, observa-se que a adoção de parâmetro comum não configura a vinculação ou equiparação vedada pelo art. 37, inciso XIII, da Constituição Federal. No presente caso, se trata de coisa diversa: a fixação de uma única base de cálculo para todos os destinatários da mesma vantagem, que é precisamente o que hoje não ocorre.

5. DOS REQUERIMENTOS

Ante o exposto, considerando os riscos iminentes e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, o **SITRAEMG** requer a este Conselho:

(a) o deferimento de seu ingresso nos autos do Procedimento Normativo nº 0001878-10.2026.4.90.8000, na qualidade de interessado, nos termos do art. 9º, inciso III, da Lei nº 9.784/1999;

(b) a alteração da Resolução CJF nº 987/2026, a fim de estender a Gratificação por Atuação de Alta Complexidade, Técnica e Administrativa, a GAACTA, a todos os servidores da Justiça Federal de 1º e 2º graus, e não apenas aos ocupantes de cargos em comissão CJ-1 a CJ-4;

(c) a alteração da Resolução CJF nº 987/2026 para uniformizar a base de cálculo da gratificação entre todos os beneficiários, adotando-se, dentre os parâmetros o mais vantajoso entre as alternativas a seguir: (c.1) percentual incidente sobre o valor de um único nível de CJ,

(d) o envio das intimações e notificações deste processo ao endereço eletrônico indicado na qualificação deste pedido.

Respeitosamente,

Alessandra Matias Barbosa
Evandro Antônio da Silva
Marjory Pereira de Sousa
Coordenadores-Gerais