

# O Fator Humano na Justiça 4.0

Modernização, Inteligência Artificial  
e a Reestruturação da Carreira no PJU

---

Síntese Estratégica: Gestão, Saúde  
e Valorização Profissional



# Os Dois Pilares da Modernização Judiciária

## Transformação Digital & IA

### Projetos Estruturais:

Implementação do Justiça 4.0 (CNJ) e diretrizes do Grupo de Estudos do STF.

### Digitalização e Integração:

Tramitação 100% digital e integração de plataformas entre tribunais.

### Eficiência Máquina:

Combate à litigiosidade repetitiva e simplificação de ritos através de automação.

## Gestão Estratégica de Pessoas

### Governança de Metas:

Foco no cumprimento de objetivos estratégicos e transparência.

### Otimização Humana:

Fim das avaliações subjetivas em prol de dados de desempenho (People Analytics).

### Participação Social:

Colaboração com a sociedade civil para garantir uma eficiência processual inclusiva.



# A Nova Fronteira da Governança de Pessoas

A transição de um modelo puramente burocrático para uma gestão orientada a dados.

| Modelo Burocrático Tradicional                                                                                                                                                                                                         | Gestão Estratégica & People Analytics                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Alocação estática baseada em quadros fixos.</li><li>- Reposição reativa de pessoal.</li><li>- Trabalho exclusivamente presencial.</li><li>- Varas operando como silos independentes.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Alocação Eficiente:</b> Lotação de servidores orientada por mapas de carga de trabalho e demanda.</li><li>- <b>Previsão Analítica:</b> Modelos matemáticos para planejar aposentadorias e concursos.</li><li>- <b>Adaptação Híbrida:</b> Teletrabalho definitivo via Juízo 100% Digital, exigindo upskilling constante.</li><li>- <b>Estruturas Fluidas:</b> Secretarias unificadas otimizando a força de trabalho para múltiplas varas.</li></ul> |



# A Fórmula para a Humanização do Judiciário

A conjugação ideal entre normativas institucionais e o mapeamento de perfis.



- Alocação baseada em perfil comportamental e saúde.
- Metas flexíveis adaptadas ao contexto psicossocial.
- Avaliação focada no valor gerado, não apenas em horas logadas.



# O Escudo Protetor: Diretrizes de Saúde e Alocação

Como as Resoluções do CNJ blindam o servidor na era digital.

## Res. 481/2022 (Gestão de Limites)

Teto de 30% para trabalho remoto, exigindo distribuição de vagas baseada em critérios técnicos e de saúde, evitando favoritismos organizacionais.

## Res. 227/2016 (Perfil e Autogestão)

O teletrabalho não é universal. A gestão por competências direciona ao regime remoto apenas os perfis com alto grau de foco, mantendo perfis interativos no presencial.

## Res. 207/2015 (Prevenção ao Burnout)

Monitoramento ativo de riscos psicossociais do isolamento e mensuração de desempenho pela complexidade, não apenas pelo volume bruto.

## Res. 343/2020 (Condições Especiais)

Adaptação de atribuições para servidores com deficiência ou em adoecimento mental, preservando a capacidade laboral sem sobrecarga.





# A Máquina como Ferramenta: IA e Automação

O impacto direto do RPA e da IA Generativa na rotina de Técnicos e Analistas.

## Triagem Automatizada

Ferramentas como o Servidor Virtual e a plataforma Sinapses do CNJ classificam petições, identificam ausência de documentos e aplicam etiquetas automáticas no PJe.

## Minutas e Sumarização

Mais de 45% dos tribunais utilizam IA Generativa para elaboração de relatórios, resumos de processos e minutas de decisões, acelerando o tempo de tramitação.

## Foco Analítico

A absorção de tarefas repetitivas libera o servidor para redirecionar sua atuação a análises jurídicas complexas que exigem raciocínio crítico apurado.



# O Paradoxo da Eficiência

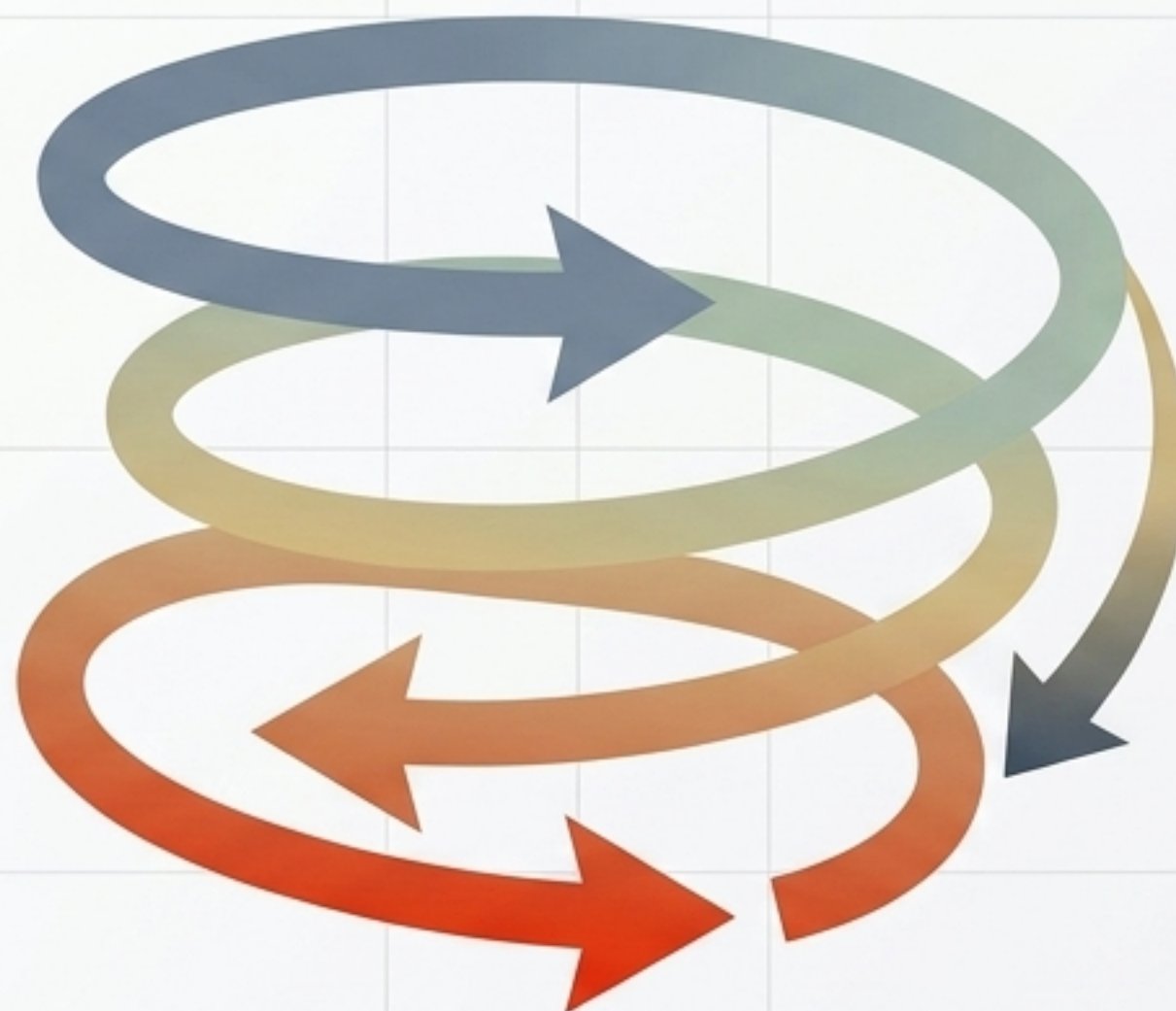
O ciclo de precarização alertado pelas federações e congressos sindicais.

## **Facilidade de Ajuizamento**

Ferramentas de IA no mercado geram um crescimento expressivo no volume de casos novos.

## **Pressão e Adoecimento**

A sobrecarga funcional e a cobrança por produtividade afetam diretamente a saúde mental do servidor.



## **Aceleração da Tramitação**

A robotização no PJU acelera o fluxo burocrático interno.

## **Explosão da Carga Total**

A velocidade transita para sistemas rígidos de metas quantitativas automatizadas.

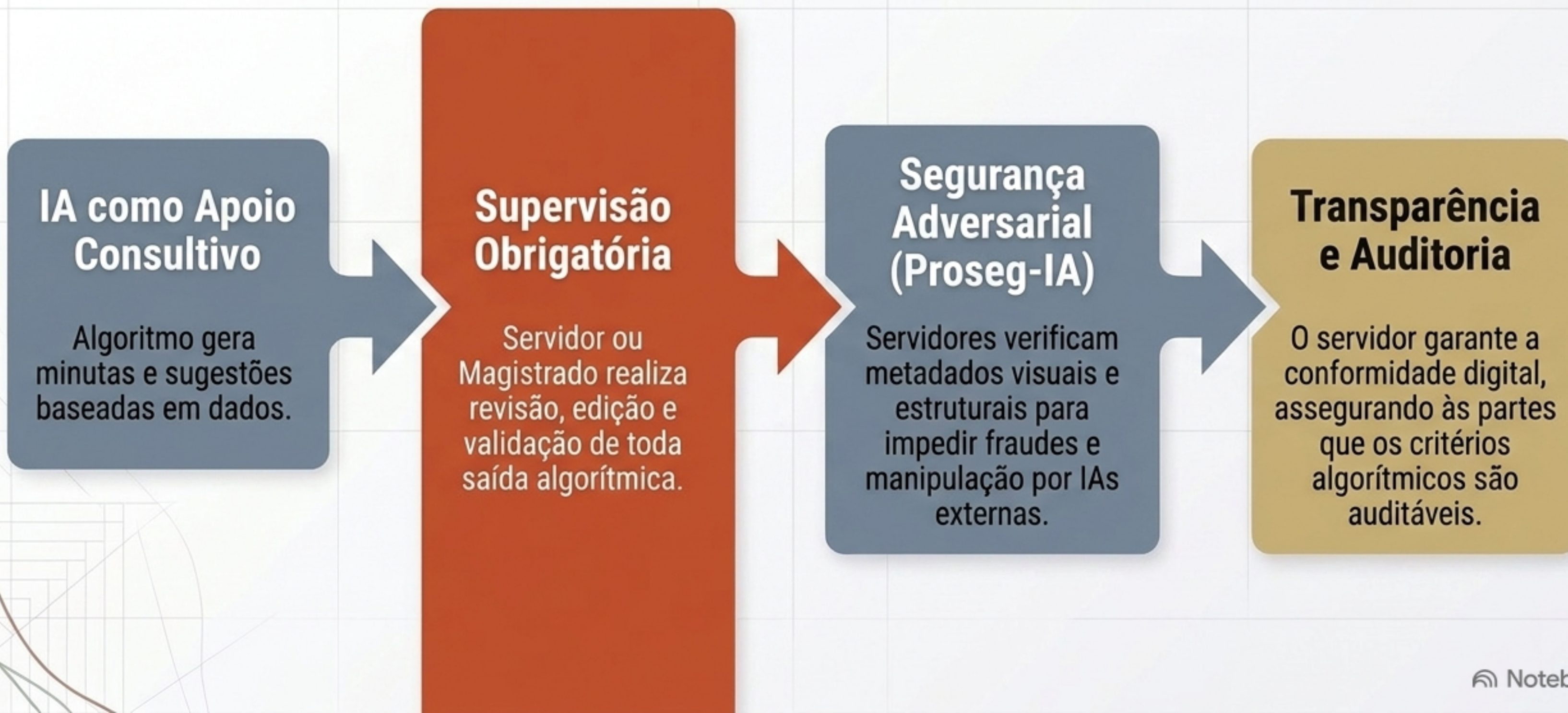
## **A Demanda Sindical:**

Exigência de formação continuada e letramento digital crítico dentro do horário de trabalho para evitar que o servidor arque isoladamente com a pressão.



# Governança e Centralidade Humana

Resolução CNJ nº 615/2025 e a garantia de que as máquinas não substituem o julgamento.





# Valorizando o Construtor da Justiça 4.0

A reestruturação da carreira e a superação da defasagem salarial (Lei 11.416/2006).

## A Luta Estratégica

### Fórum de Carreira:

Debates entre STF, CNJ, Tribunais Superiores, Fenajufe e Sindjus-DF.

### Recomposição e Vetos:

A luta ativa pela derrubada do Veto 45/2026. Em 2026, a categoria garantiu a implementação inicial de 8% de recomposição salarial.

### Qualificação Contínua:

Fortalecimento do Adicional de Qualificação como ferramenta essencial de desenvolvimento, aliado à criação de Laboratórios de Inovação (Liabs).

## O Modelo de Relação Modal (100-85-70)

### 100% - Analista Judiciário

(Foco na equiparação salarial com as carreiras do Ciclo de Gestão).

### 85% - Técnico Judiciário

(Teto da tabela de técnicos proporcional ao analista).

### 70% - Auxiliar Judiciário

(Base estrutural da relação modal).



# O Ecossistema da Justiça do Futuro

A modernização só é sustentável com a valorização de quem a constrói.

