

XVIII

**Plenária
Nacional
Extraordinária
da Fenajufe**

**23, 24 e 25 de agosto/2013
Carlton Hotel Brasília**



www.fenajufe.org.br

Brasília/DF | agosto de 2013



9ª DIRETORIA EXECUTIVA DA FENAJUFE GESTÃO 2013/2016

1. Coordenadores de Administração e Finanças:

COORDENADORES GERAIS

- Adilson Rodrigues dos Santos - Sintrajud/SP
- Mara Rejane Weber - Sintrajufe/RS
- Ramiro Santana Moreno López - Sintrajufe/RS

COORDENADORES DE FINANÇAS

- Cléber Borges de Aguiar - Sintrajud/SP
- Cledo de Oliveira Vieira - Sindjus/DF

2. Coordenadores Executivos

COORDENADORES JURÍDICOS E PARLAMENTARES:

- Edmilton Gomes de Oliveira - Sindjus/DF
- Luis Cláudio dos Santos Correa - Sitraam/AM-RR
- Maria Eugênia da Silva L. Filha - Sindjus/DF
- Tarcísio Ferreira - Sintrajud/SP

COORDENADORES DE COMUNICAÇÃO:

- Carlos Humberto Rodrigues - Sitraemg/MG
- Roberto Ponciano de Souza Junior - Sisejufe/RJ
- Saulo Costa Arcangeli - Sintrajufe/MA

COORDENADORES DE FORMAÇÃO POLÍTICA E ORGANIZAÇÃO SINDICAL:

- Alexandre Magnus Melo Martins - Sitraemg/MG
- Jacqueline Silva de Albuquerque - Sintrajuf/PE
- Pedro Aparecido de Souza - Sindijufe/MT

COORDENADORES DE POLÍTICAS PERMANENTES:

- João Batista Moraes Vieira - Sinjufego/GO
- Joaquim José Teixeira Castrillon - Sindiquinze/SP
- Maria Madalena Nunes - Sintrajufe/PI

SUPLENTE DA DIRETORIA EXECUTIVA:

- Antônio Batista de Souza - Sinsjustra/RO-AC
- Inês de Castro - Sintrajud/SP
- Iracema Pompermayer - Sinpojufes/ES
- Jean Loiola - Sindjus/DF
- João Evangelista - Sindinquize/SP
- Paulo Rios - Sintrajufe/MA

COMISSÃO ORGANIZADORA DA PLENÁRIA:

Adilson Rodrigues dos Santos | Cledo de Oliveira Vieira | Maria Eugênia da Silva L. Filha | Roberto Ponciano de Souza Junior

COMISSÃO DE SISTEMATIZAÇÃO DAS PROPOSTAS:

Jacqueline Silva de Albuquerque | Luis Cláudio dos Santos Correa | Maria Eugênia da Silva L. Filha | Saulo Costa Arcangeli

ORGANIZAÇÃO DO CADERNO:

Adilson Rodrigues dos Santos
Eliane Mendes
Mara Rejane Weber

DIAGRAMAÇÃO:

Ronaldo Alves

TIRAGEM:

250 exemplares



Regimento Interno	7
01 Geral (Nacional/Internacional)	10
PROPOSTA 08 AUTOR: ROBERTO PONCIANO – SISEJUFE/RJ.....	10
02 Servidores Públicos Federais Política Salarial	11
PROPOSTA 30 AUTOR: AURÉLIO GOMES DE OLIVEIRA E OUTROS / SINJUFEGO / GO.....	11
PROPOSTA 50 AUTOR: RUY ALMEIDA/ SINTRAJUFE / RS (LUTA FENAJUFE).....	12
PROPOSTA 63 AUTOR: PEDRO APARECIDO DE SOUZA / SINDIJUFE / MT (LUTA FENAJUFE).....	13
PROPOSTA 65 AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE).....	14
03 Data-Base e Negociação Coletiva	16
PROPOSTA 05 AUTOR: MAIS FENAJUFE.....	16
PROPOSTA 06 AUTOR: M. ANGÉLICA OLIVEIRA / SINTRAJUFE/PE.....	18
04 Pagamento da Dívida Pública	20
PROPOSTA 64 AUTOR: PEDRO APARECIDO DE SOUZA / SINDIJUFE/MT (LUTA FENAJUFE).....	20
05 Aposentados	21
PROPOSTA 65 AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE).....	21
06 Acordo Coletivo Especial	22
PROPOSTA 03 AUTOR: MAIS FENAJUFE E OUTROS.....	22
PROPOSTA 04 AUTOR: SAULO COSTA / SINTRAJUFE / MA (LUTA FENAJUFE).....	24
07 Imposto Sindical	26
PROPOSTA AUTOR: TARCISIO FERREIRA (LUTA FENAJUFE) – SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE).....	26
08 Fundo de Greve	28
PROPOSTA 08 AUTOR: MARCEL MANFRIM BARBACENA – SINDJUF/PB, JOÃO EVANGELISTA - SINDQUINZE/SP.....	28
PROPOSTA 09 AUTOR: JOÃO EVANGELISTA –SINDQUINZE/SP.....	28
09 Plano de Lutas Internacional	29
PROPOSTA 65 AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE).....	29
PROPOSTA 65 AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE).....	31
10 Específico	37
PROPOSTA 65 AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE).....	37
11 Jornada de Trabalho	40
PROPOSTA 02 AUTOR: ROBERTO PONCIANO – SISEJUFE/RJ.....	40
PROPOSTA 36 AUTOR: DAVID LANDAL / OPOSIÇÃO SINTRAJUFE / RS.....	40
PROPOSTA 51 AUTOR: SINTRAJUFE / CE E PI.....	40
12 Sistemas Próprios de Informática	41
PROPOSTA 36 AUTORIA: SINTRAJUSC/SC.....	41

13 Formação	42
PROPOSTA 10 AUTOR: ASSEMBLÉIA GERAL SINTRAJUSC/SC	42
PROPOSTA 04 AUTOR: ROBERTO PONCIANO – SISEJUF/RJ	42
PROPOSTA 28 AUTOR: THOMAZ DA COSTA FARIAS / SINTRAJUF / RS	43
14 Agentes de Segurança e Oficiais de Justiça	44
PROPOSTA 05 AUTOR: SÉRGIO AMORIM – SINTRAJUF/RJ	44
PROPOSTA 17 AUTOR: J. SANTOS - COLETIVO DO NORTE/MAIS FENAJUFE	48
PROPOSTA 27 AUTOR: GEORGE DE SOUSA CABRAL / SINJE / CE	48
PROPOSTA 24 AUTOR: OLAVO - COLETIVO DO NORTE /MAIS FENAJUFE	49
PROPOSTA 39 AUTOR: RUY ALMEIDA / SINTRAJUF / RS (LUTA FENAJUFE)	49
PROPOSTA 40 AUTOR: ANDRÉ SANTOS CEVALLOS / SINTRAJUF / RS (LUTA FENAJUFE)	50
15 Reenquadramento Lei 12.774/2012	51
PROPOSTA 06 AUTOR: FRANCISCO ANTÔNIO DA SILVA FILHO – SINDJUF/BA	51
PROPOSTA 31 AUTOR: PAULO ROSA / SINTRAJUF / RS	52
PROPOSTA 42 AUTOR: FRANCISCO ANTONIO DA SILVA FILHO / SINDJUF / BA	52
16 Plano de Carreira	53
PROPOSTA 12 AUTOR: MAIS FENAJUFE E OUTROS	53
PROPOSTA 10 AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS FENAJUFE	55
PROPOSTA 66 AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE)	55
17 Reestruturação, Ocupação de Fc's e Cj's	56
PROPOSTA 11 AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS FENAJUFE	56
PROPOSTA 25 AUTOR: ELONGIO - COLETIVO DO NORTE	56
PROPOSTA 26 AUTOR: SÉRGIO AMORIM / SINTRAJUF / RS	57
PROPOSTA 58 AUTOR: CARLOS ALBERTO DAS CHAGAS E SOUSA / SINDJUF / PB	80
PROPOSTA 60 AUTOR: MARIA MADALENA NUNES / ANTONIA GOUDINHO / SINTRAJUF / PI (LUTA FENAJUFE)	82
PROPOSTA 61 AUTOR: GUSTAVO FRANCO / SISEJUF / RJ	83
18 Expansão TRF'S	84
PROPOSTA 12 AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS FENAJUFE	84
19 Comunicação Fenajufe	85
PROPOSTA 13 AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS FENAJUFE	85
20 Concursos Públicos Judiciário	86
PROPOSTA 14 AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE	86
21 Adicionais / Plano de Carreira	87
PROPOSTA 15 AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE	87
22 Extinção de Cargos	88
PROPOSTA 16 AUTOR: J. SANTOS - COLETIVO DO NORTE/MAIS FENAJUFE	88
23 Plano de Carreira	89
PROPOSTA 21 AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS FENAJUFE	89
PROPOSTA 65 AUTOR: RUY ALMEIDA / SINTRAJUF/ RS (LUTA FENAJUFE)	90
24 Saúde, Tribunais e Procuradorias	91
PROPOSTA 19 AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS FENAJUFE	91
25 Grupos de Trabalho no âmbito do Judiciário e MPU	92

PROPOSTA 20 AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS FENAJUFE	92
PROPOSTA 22 AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS FENAJUFE	92
PROPOSTA 23 AUTOR: ANTÔNIO BATISTA - COLETIVO DO NORTE /MAIS FENAJUFE	92
26 Diversos	93
PROPOSTA 29 AUTOR: PEDRO APARECIDO DE SOUZA / SINDIJUFE/MT (LUTA FENAJUFE)	93
27 Especialidades - Serviço Social, Psicologia e Pedagogia	94
PROPOSTA 32 AUTOR: CONCEIÇÃO APARECIDA REZENDE DOS SANTOS / SINDJUS / DF	94
PROPOSTA 33 AUTOR: CONCEIÇÃO APARECIDA REZENDE DOS SANTOS / SINDJUS / DF	97
PROPOSTA 34 AUTOR: CONCEIÇÃO APARECIDA REZENDE DOS SANTOS / SINDJUS / DF	98
PROPOSTA 54 MARIA CRISTINA VIDAL CARDOSO / SINDJUS/ DF	99
PROPOSTA 59 MARIA CRISTINA VIDAL CARDOSO / SINDJUS/ DF	100
28 CNJ	101
PROPOSTA 37 AUTOR: CRISTIANO MOREIRA / SINTRAJUFE / RS (LUTA FENAJUFE)	101
PROPOSTA 45 AUTOR: CLÁUDIO DANTAS / SINDJUF / PB	101
PROPOSTA 52 AUTOR: CARLOS ALBERTO DAS CHAGAS E SOUSA / SINDJUF / PB	102
PROPOSTA 53 AUTOR: CARLOS ALBERTO DAS CHAGAS E SOUSA / SINDJUF / PB	102
PROPOSTA 55 AUTOR: CARLOS ALBERTO DAS CHAGAS E SOUSA / SINDJUF / PB	103
PROPOSTA 56 AUTOR: CARLOS ALBERTO DAS CHAGAS E SOUSA / SINDJUF / PB	104
PROPOSTA 57 AUTOR: CARLOS ALBERTO DAS CHAGAS E SOUSA / SINDJUF / PB	105
29 Terceirização	107
PROPOSTA 41 AUTOR: TRACISO FERREIRA / SINTRAJUD / SP (LUTA FENAJUFE)	107
PROPOSTA 44 AUTOR: CLÁUDIO DANTAS / SINDJUF / PB	107
PROPOSTA 46 AUTOR: CLAIRTON DE ARRUDA SERAFINI / SINTRAJUFE / RS	108
PROPOSTA 47 AUTOR: JACQUELINE ALBUQUERQUE E KÁTIA SARAIVA / SINTRAJUF / PE	118
PROPOSTA 48 AUTOR: RAMIRO LÓPEZ E OUTROS / TRT 4ª REGIÃO	119
PROPOSTA 49 AUTOR: CRISTIANO B. MOREIRA / SINTRAJUFE / RS (LUTA FENAJUFE)	120
PROPOSTA 62 AUTOR: SÉRGIO MURILO DE SOUZA / SINTRAJUSC/SC (LUTA FENAJUFE)	121
30 Políticas Permanentes/Opressões	123
PROPOSTA 38 AUTOR: RUY ALMEIDA / SINTRAJUFE / RS (LUTA FENAJUFE)	123
PROPOSTA 01 AUTOR: ROBERTO PONCIANO – SISEJUFE/RJ	123
PROPOSTA 03 AUTOR: ROBERTO PONCIANO – SISEJUFE/RJ	124
PROPOSTA 09 AUTOR: ROBERTO PONCIANO – SISEJUFE/RJ	124
PROPOSTA 65 AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE)	125
GT de Saúde e PJe	127
PROPOSTA AUTOR: DÉBORA MELO MANSUR / SITRAEMG/MG	127
Pauta de Reivindicações ou Campanha Salarial	128
PROPOSTA AUTOR: ELDO / SINDJUS/DF (LUTA FENAJUFE)	128
Campanha Salarial	129
PROPOSTA AUTOR: MARCOS RONALDO FREIRE DE ARAUJO (SINDJUS/DF)	129
PROPOSTA AUTOR: MARCOS RONALDO FREIRE DE ARAUJO (SINDJUS/DF)	131
Formação	133
PROPOSTA AUTOR: MADALENA NUNES/ANTÔNIA GOUDINHO (LUTA FENAJUFE)	133
PROPOSTA AUTOR: ARTUR MARCIANO / SINDJUS/DF	134

Coletivo de Auxiliares	135
PROPOSTA AUTOR: JOAQUIM JOSÉ TEIXEIRA CASTRILLON	135
Encontro de Gênero, Raça e Orientação Sexual	136
PROPOSTA AUTOR: JOAQUIM JOSÉ TEIXEIRA CASTRILLON	136
Cojaf	137
PROPOSTA AUTOR: JOAQUIM JOSÉ TEIXEIRA CASTRILLON	137
Campanha Nacional de Filiação	138
PROPOSTA AUTOR: MADALENA NUNES/ANTÔNIA GOUDINHO (LUTA FENAJUFE)	138
Estudo sobre Plano de Saúde	139
PROPOSTA AUTOR: MADALENA NUNES/ANTÔNIA GOUDINHO (LUTA FENAJUFE)	139
Contra a Contribuição Previdenciária dos Aposentados	140
PROPOSTA AUTOR: CHAPA 1 DO SINDJUS/DF (CÍCERO SOARES SALES)	140
Pauta de Reivindicações, Plano de Lutas e Políticas Permanentes	141
PROPOSTA 55 AUTOR: LAÉRCIO BERNARDES DOS REIS (SINDJUS/DF)	141
PEC 555/2006	148
PROPOSTA AUTOR: LUCILENE LIMA ARAUJO DE JESUS; FRANCISCO COSTA E OLKER PESTANA - SISEJUFE/RJ	148
Cotas	149
PROPOSTA AUTOR: ALAN SINTRAJUFE/RS	149
Cotas Raciais	150
PROPOSTA AUTOR: PAULO ROSA SINTRAJUFE/RS	150
Carreira	152
PROPOSTA AUTOR: WASHINGTON DOURADO/ SINDJUS/DF	152
PROPOSTA AUTOR: WASHINGTON DOURADO	153
GT de Saúde	154
PROPOSTA AUTOR: DÉBORA MELO MANSUR / SITRAEMG/MG	154
MPU	155
PROPOSTA AUTOR: LAÉRCIO BERNARDES DOS REIS / SINDJUS-DF	155
Salário, Carreira, Benefícios e Previdência	166
PROPOSTA COLETIVO MAIS FENAJUFE COLETIVO VIVA VOZ/RS COLETIVO MAIS SISEJUFE/RJ CSD - CUT SOCIALISTA E DEMOCRÁTICA	166
Resolução sobre Saúde e Relações de Trabalho no Judiciário Federal e MPU	168
PROPOSTA COLETIVO MAIS FENAJUFE COLETIVO VIVA VOZ/RS COLETIVO MAIS SISEJUFE/RJ CSD - CUT SOCIALISTA E DEMOCRÁTICA	168
Implementação do Processo Judicial Eletrônico	172
INFORME DO SINDISSÉTIMA/CE	172
INFORME SINDIQUINZE/SP	176
APRESENTAÇÃO DO SINTRAJUSC/SC	177

CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS DA PLENÁRIA NACIONAL EXTRAORDINÁRIA

Art. 1 - A XVIII Plenária Nacional Extraordinária da Fenajufe tem como objetivos:

- a) Debater e deliberar sobre as propostas apresentadas pelos(as) delegados(as) e observadores(as) do 8º Congresso Nacional da Fenajufe (Congrejufe) sobre Plano de Lutas;
- b) Debater e deliberar sobre outros assuntos que sejam de sua competência, conforme previsto no Estatuto da Federação.

CAPÍTULO II DA REALIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DA PLENÁRIA EXTRAORDINÁRIA

Art. 2 - A XVIII Plenária Nacional Extraordinária da Fenajufe será realizada nos dias 23, 24 e 25 de agosto de 2013, no Carlton Hotel Brasília, localizado no Setor Hoteleiro Sul - Q.5 - Bloco G - Brasília, DF.

Art. 3 - A organização da XVIII Plenária Nacional Extraordinária está sob responsabilidade da Diretoria Executiva da Fenajufe.

CAPÍTULO III DOS PARTICIPANTES E DO QUORUM

Art. 4 - Participam da XVIII Plenária Nacional Extraordinária, de acordo com os Estatutos da Fenajufe:

- a) Cada entidade filiada à Fenajufe tem o direito de ser representada na Plenária Nacional por um delegado(a) de sua diretoria, desde que esta

convoque Assembléia Geral para eleição de Delegados(as) de Base.

- b) O número de Delegados(as) de Base à Plenária Nacional que as entidades filiadas poderão eleger, respeitando o critério de proporcionalidade quando houver mais de uma chapa concorrente, obedecerá à seguinte proporção:
 - até 250 sindicalizados na base 1 (um) delegado(a);
 - de 251 a 500 sindicalizados na base 2 (dois) delegados(as);
 - de 501 a 750 sindicalizados na base 3 (três) delegados(as);
 - de 751 a 1000 sindicalizados na base 4 (quatro) delegados(as);
 - acima de 1000 sindicalizados, a entidade terá direito a 4 (quatro) delegados(as) mais 1 delegado(a) para cada 500 (quinhentos) sindicalizados na base ou fração que ultrapassar os 1000 iniciais.
- c) O quorum da Assembléia Geral para escolha de Delegados(as) à Plenária Nacional deverá ser de 3 (três) vezes o número de delegados(as) a que tem direito cada uma das entidades filiadas.
- d) O quorum mínimo de presença nas Assembléias Gerais que elegerão os Delegados(as) de Base será de 30% (trinta por cento) da presença exigida para eleger o total de Delegados(as).

Parágrafo Único: Poderão ser eleitos Observadores(as) à Plenária Nacional Extraordinária, apenas com direito a voz, no máximo 50% (cin-

qüenta por cento) dos Delegados(as) a que tem direito a entidade filiada.

Art. 5 - As deliberações da Plenária Nacional Extraordinária serão adotadas por maioria simples dos votos dos delegados(as) presentes.

CAPÍTULO IV DAS INSCRIÇÕES E CREDENCIAMENTO

Art. 6 - Os Delegados(as) e Observadores(as) participantes da XVIII Plenária Nacional Extraordinária da Fenajufe deverão ser inscritos junto à Fenajufe, mediante apresentação de cópia da ata da Assembléia Geral que os elegeu, respectiva lista de presença, edital de convocação da Assembléia Geral, fichas de inscrição devidamente preenchidas com dados de cada participante e com o pagamento antecipado de taxa de inscrição de cada Delegado(a) e Observador(a).

Art. 7 - O credenciamento dos Delegados(as) e Observadores(as) previamente inscritos terá início no dia 23/8 às 17h30 no local de realização da Plenária, encerrando-se às 14 horas do dia 24/8, e será feito mediante a apresentação de documento de identidade ou funcional, com foto.

Parágrafo Único: Cada Delegado(a) ou Observador(a) é responsável pela guarda do material contido nas pastas, e não haverá, em nenhuma hipótese, reposição do cartão de votação.

CAPÍTULO V DO TEMÁRIO DA XVIII PLENÁRIA NACIONAL EXTRAORDINÁRIA DA FENAJUFE

Art. 8 - O Temário da XVIII Plenária Nacional Extraordinária é o seguinte:

1. Regimento Interno;
2. Conjuntura (não deliberativa);
3. Plano de Lutas;
 - Apreciação das propostas apresentadas no 8º Congrejufe
 - Processo Judicial Eletrônico e Saúde do Trabalhador.

CAPÍTULO VI DO FUNCIONAMENTO DA XVIII PLENÁRIA NACIONAL EXTRAORDINÁRIA DA FENAJUFE

Art. 9 - A XVIII Plenária Nacional Extraordinária está composta pelos seguintes órgãos:

- a) Plenária dos Delegados(as) e Observadores(as);
- b) Mesas Diretoras dos Trabalhos;
- c) Diretoria Executiva da Fenajufe.

Art. 10 - A Diretoria Executiva da Fenajufe reunir-se-á durante a Plenária sempre que necessário para encaminhar as atividades de coordenação da Plenária.

Art. 11 - A Diretoria Executiva é a responsável imediata por todas as medidas necessárias à realização e coordenação da XVIII Plenária Nacional Extraordinária.

Art. 12 - A programação da XVIII Plenária Nacional Extraordinária da Fenajufe é a seguinte:

23.08.2013 (sexta-feira)

- 17h30 – Início do credenciamento
- 18h00 – Abertura
- 18h30 – Conjuntura (não deliberativa)
- 21h00 – Encerramento dos trabalhos do dia e do credenciamento

24.08.2013 (sábado)

- 09h00 – Abertura do credenciamento
- 09h00 – Regimento Interno
- 09h30 – Plano de lutas
- 13h00 – Intervalo para o almoço.

14h00 – Encerramento do credenciamento e continuação do Plano de lutas
 17h00 – Intervalo para lanche
 17h15 – Plano de lutas
 19h00 – Assembleia Nacional para ratificação da criação da Fenajufe
 20h00 – Jantar

25.08.2013 (domingo)

09h30 – Espaço para apresentação de estudos sobre PJe e saúde do trabalhador dos sindicatos
 • Sintrajufe/RS
 • Sintrajusc/SC
 12h30 – Intervalo para almoço
 13h30 – Plano de lutas
 16h30 – Intervalo para lanche
 18h00 – Encerramento

Art.13 – As Plenárias terão uma Mesa Diretora dos Trabalhos cujos nomes serão indicados pela Diretoria Executiva da Fenajufe e aprovados pelo Plenário, composta por um presidente, um secretário e um relator.

Parágrafo Único: A Plenária dos(as) Delegados(as) é a instância máxima de deliberação da XVIII Plenária Nacional Extraordinária da Fenajufe.

Art. 14 – A votação nas Plenárias será antecedida da leitura das propostas de resolução pelo secretário da Mesa.

Art. 15 – A cada proposta apresentada será assegurada a palavra durante um minuto para sua apresentação.

Parágrafo 1º - Às propostas de resolução encaminhadas será assegurada uma defesa e uma contestação de três minutos ou de mais tempo, desde que seja igual para a defesa e a contestação e aprovado em plenário.

Parágrafo 2º - Apresentada a proposta e realizados os debates, será encaminhada a votação.

Art. 16 - As votações dar-se-ão da seguinte forma:

- a) Cada Delegado(a) terá direito a um voto;
- b) Não serão aceitas questões de ordem, esclarecimentos ou encaminhamentos durante o regime de votação;
- c) As votações serão feitas mediante o levantamento dos cartões de votações dos delegados (as);
- d) Havendo dúvida de qual proposta foi vencedora, por contraste do levantamento dos cartões de voto, a Mesa poderá repetir a votação e, persistindo a dúvida, a Mesa realizará a contagem nominal dos votos.

Art. 17 - As questões de ordem serão decididas pela Mesa e pelo Plenário e devem dizer respeito exclusivamente à ordem dos trabalhos e da pauta.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 18 - Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria Executiva da Fenajufe, com aprovação do Plenário.

Proposta 08

AUTOR: ROBERTO PONCIANO – SISEJUFÉ/RJ

REFORMA ELEITORAL :

Que a Fenajufe entre na luta da reforma eleitoral centrada em 04 pontos:

- 1) Financiamento de campanha público total;
- 2) Fidelidade partidária;
- 3) Eleição em lista mista não distrital;
- 4) Não exclusão dos pequenos partidos.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

01 Geral (Nacional/Internacional)

Proposta 30

*AUTOR: AURÉLIO GOMES DE OLIVEIRA E OUTROS /
SINJUFEGO / GO*

RESOLUÇÃO:

Implantação da Data Base para os servidores públicos federais, preferencialmente em janeiro de cada ano, tendo em vista a autorização do artigo 37, X da Constituição Federal, das leis nº 7706/88, lei 10.331/03, implementando intensa mobilização política e as medidas judiciais necessárias para isso.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS:

Mobilização política significa o esclarecimento e divulgação da tese pela internet, material impresso, paralizações, e até greves nos sindicatos. Medidas judiciais: Julgamento do mandado de injunção efetivando o direito a reposição anual em janeiro de 5 anos anteriores.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

**02 Servidores Públicos Federais
Política Salarial**

Proposta 50

AUTOR: RUY ALMEIDA/ SINTRAJUFE / RS (LUTA FENAJUFE)

PÁG. 454

Luta por data-base e contra os ataques preparados pelo governo (vide parágrafos 22 e 30).

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

22. Luta pela data-base já a partir de 2013, chamando as demais categorias dos Servidores Públicos Federais a uma nova unidade na luta, por uma política salarial permanente para o conjunto do funcionalismo público;
30. Luta contra os novos ataques preparados por Dilma e pelo PT contra os servidores, como a nova reforma da previdência e a restrição do direito de greve;

**02 Servidores Públicos Federais
Política Salarial**

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 63

AUTOR: PEDRO APARECIDO DE SOUZA / SINDIJUFE / MT (LUTA FENAJUFE)

CAMPANHA SALARIAL 2013 – REFORÇAR A UNIDADE DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS EM DEFESA DOS DIREITOS

A campanha salarial 2013 dos Servidores Públicos Federais já está nas ruas. O primeiro ato foi protocolar a pauta de reivindicações no dia 22 de janeiro nos órgãos federais (MPOG, Secretaria Geral da Presidência, Presidências da Câmara de Deputados e Senado e no STF).

A pauta permanece quase inalterada, pois o governo não atendeu as reivindicações das categorias no ano passado. Dentre os eixos, destaca-se:

- Definição de data base – 1º de Maio;
- Política Salarial permanente com reposição inflacionária. Contra qualquer reforma que retire direitos dos trabalhadores;
- Retirada dos PL's, MP's, Decretos contrários aos interesses dos servidores públicos;
- Supressão do artigo 78 da LDO, que define prazo de 30/08, para encaminhar projetos de lei que reestrutura carreira e concede qualquer tipo de reajuste aos trabalhadores;
- Paridade entre ativos, aposentados e pensionistas.
- No mês de fevereiro aconteceram mais duas atividades importantes definidas pelo Fórum de Entidades dos Servidores Públicos Federais que congrega 31 entidades nacionais: Debate sobre Negociação Coletiva e Direito de Greve no dia 19 e um ato público em frente ao Ministério do Planejamento e Gestão (MPOG) cobrando a abertura de negociação com o governo Dilma no dia 20.

O 8º CONGRESSO DA FENAJUFE RESOLVE:

- Reafirmar e ampliar a unidade com as demais categorias dos SPF's e ratificar os eixos da Campanha Salarial Unificada;- Participar ativamente da CNESF e do Fórum de Entidades dos Servidores Públicos Federais;

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 65

AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE)

PROPOSTAS – FUNCIONALISMO

- EM DEFESA DOS (AS) SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS) - Apoio às reivindicações dos (as) servidores (as) públicos (as) / Defesa do direito de negociação e contratação coletiva / Contra as restrições ao direito de greve.
- Pela reafirmação da pauta unificada e da unidade com o conjunto dos servidores públicos federais, com participação ativa nos fóruns que unifiquem essas lutas;
- Em defesa da revisão geral anual com reposição das perdas e da data-base dos trabalhadores do Judiciário, junto com os demais trabalhadores do serviço público;
- Contra o congelamento salarial de 10 anos. Contra o PLP 01/2007, que corre paralelamente ao PLP 549/2009.
- Pela reposição imediata das perdas salariais e reajuste dos benefícios;
- Por uma política salarial permanente que assegure reposição das perdas, valorização do salário base e incorporação das gratificações, inclusive barrando no Judiciário as gratificações produtivistas e de desempenho;
- Pela plena liberdade e autonomia sindical, com amplo direito de organização nos locais de trabalho e contra o imposto sindical;
- Contra a interferência do Estado nos conflitos trabalhistas, inclusive via Judiciário;
- Pela redução da jornada de trabalho no Judiciário, para 6 horas;
- Pelo direito à negociação e à contratação coletiva no serviço público, e pelo direito irrestrito de greve, regulamentado pelos trabalhadores nas lutas;
- Pela retirada de todas as propostas de reformas e dos projetos de lei de retirada de direitos e contrários aos interesses dos trabalhadores;
- Contra todas as tentativas de flexibilização dos direitos trabalhistas e previdenciários, inclusive com incorporação à campanha de combate à proposta do acordo coletivo especial (ACE), apresentada como proposta ao governo pelo SMABC e defendida dentro da CUT, que abre brechas para a flexibilização e retirada de direitos dos trabalhadores;
- Pela previdência pública, universal, integral e com paridade;
- Pela anulação da reforma da Previdência de 2003, devendo a Fenajufe fazer parte e jogar peso na campanha organizada pelas entidades e movimentos sociais;
- Pelo imediato fim da taxação dos inativos (PEC 555/06);
- Pela assistência integral à saúde dos trabalhadores, dentro e fora dos tribunais;
- Pelo combate ao assédio moral no trabalho, como política permanente de formação, informação, e denúncia dos casos apurados;
- Contra as políticas de metas e resultados dos conselhos e tribunais, que penalizam e adoecem os trabalhadores e não garantem justiça à população;
- Pela defesa do plano de carreira dos trabalhadores do Judiciário Federal, como eixo central de luta e reivindicação;
- Pela democratização dos tribunais e de seus órgãos de direção, inclusive com eleições diretas para os cargos;

- Pelo fim dos privilégios às autoridades dos três poderes quando responsabilizados administrativamente e processados judicialmente;
- Valorização do salário efetivo em substituição às funções e cargos de confiança, com critérios objetivos para a ocupação de postos de chefia;
- Pela criação de cargos e pela realização de concursos, com vistas a garantir estrutura suficiente e proporcional à sobrecarga de trabalho a que estamos submetidos;
- Contra a terceirização das atividades e o desvio de função;
- Pelo pagamento de todos os passivos e contra o calote do Estado, legitimado pela EC 62/2009;
- Por condições materiais de trabalho dignas, inclusive com segurança total nos edifícios, a fim de que novas tragédias como a de Santa Maria/RS não venham a acontecer;
- Por uma campanha junto à população em defesa da ampliação do acesso à Justiça, bem como de denúncia de seu caráter repressor e de comprometimento com o status quo;
- 30 horas semanais para os Trabalhadores e Trabalhadoras no Judiciário Federal e MPU.
- 30 horas semanais para todos os Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil.
- Luta para que os Trabalhadores nas Entidades Sindicais (especialmente na FENAJUFE e nossos Sindicatos) tenham 30 horas semanais de Trabalho, dando o exemplo daquilo que estamos cobrando dos Tribunais e Procuradorias (no SINDIJUFE-MT são 30 horas semanais para Trabalhadores e Trabalhadoras administrativas e 20 horas semanais para operacionais).
- Luta pela liberação dos Servidores Públicos do Judiciário Federal e MPU para eventos Sindicais sem reposição de hora ou serviço.
- Fim da intromissão do Estado nas Entidades Sindicais, em especial, sobre o Mandato Classista. Imediato pagamento dos diretores classistas pelo Órgão de origem. Os juízes são liberados e pagos pelo Tesouro e nem entidades Sindicais possuem. São Associações. Tratamento isonômico imediato, já.
- Que a FENAJUFE denuncie a fraude das mesas de negociação (mesas de tapeação), já que passados oito anos de Lula e mais de dois de Dilma e o Governo Federal não devolveu o Mandato Classista, não deu FGTS para os empregados domésticos, não devolveu um único direito tirado por FHC. Dilma continua na mesma direção. Que a FENAJUFE se retire da mesa de enganação, pois até agora a Categoria só foi enganada.
- Pelo pagamento dos passivos trabalhistas e demais direitos dos Trabalhadores e Trabalhadoras no Judiciário da União.
- Mais respeito dos Tribunais aos Trabalhadores e Trabalhadoras no Serviço Público do Judiciário da União e Ministério Público da União.
- Pelo fim das cargas de Trabalho desumanas nos Tribunais e Procuradorias.
- Pelo direito irrestrito de Greve, regulamentado pelos próprios Trabalhadores.

02 Servidores Públicos Federais Política Salarial

Resultado da Plenária:

Aprovada
 Rejeitada
 Prejudicada

Proposta 05

AUTOR: MAIS FENAJUFE

RESOLUÇÃO SOBRE DATA-BASE E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Nos últimos dois anos, as servidoras e os servidores públicos federais retomaram as mobilizações unitárias. Na pauta unificada, destaca-se a luta pela definição de uma DATA-BASE, a exemplo do que já acontece com as categorias de trabalhadores do setor privado. Esta luta é de todos os servidores, independente do setor, esfera ou poder, e merece atenção especial dos nossos sindicatos e da Fenajufe. A definição de uma DATA-BASE é fundamental para sairmos do atual quadro de lutas isoladas e estanques em momentos diversos. Precisamos construir uma luta que garanta às servidoras e aos servidores públicos a possibilidade de, primeiramente, repor a perda salarial decorrente da inflação, consolidando o dispositivo constitucional e, depois, a retomada de ganhos salariais reais que possibilitem a melhora contínua da qualidade de vida.

Esta luta não pode ser de um setor do funcionalismo. Em que pese às diferenças entre as remunerações dos servidores, dependendo das categorias, especificidades, cargos e atividades, é importante que tenhamos um instrumento que garanta a reposição da inflação anual. Esta situação possibilitará uma melhor estruturação das categorias específicas, na busca de um modelo de negociação que parta de uma base mínima, no caso a reposição da inflação, e que permita a ampliação da discussão para ganhos reais, conforme a situação de cada carreira.

A luta unificada, realizada em 2012, nos mostrou que este é o caminho para as grandes conquistas. A data-base para não é e nem será tarefa de setores isolados do funcionalismo federal, mas sim uma construção coletiva, envolvendo as entidades sindicais, do Executivo, Legislativo e Judiciário e MPU, bem como, dos servidores estaduais e municipais.

Além disto, a DATA-BASE é o instrumento que permitirá a conquista de outra proposta levada adiante na pauta unificada que é a NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Estes dois pontos estabelecem um ciclo, no qual é possibilitado ao funcionalismo, em todos os níveis e setores de governo, de organizarem campanhas salariais unificadas, respeitando as especificidades de cada setor, esfera ou poder.

Precisamos construir entre as trabalhadoras e trabalhadores do setor público uma proposta de modelo de negociação coletiva, que garanta condições de enfrentar este processo de negociação em nível de igualdade com os governos. Para isto, além da nossa preparação e qualificação, precisamos ter acesso a informações orçamentárias, com a participação na elaboração e execução dos orçamentos públicos, para muito além dos modelos de transparência atualmente disponíveis.

Defendemos a imediata regulamentação da Convenção 151 da OIT (ratificada pelo governo Lula em 2010 e que teve decreto assinado pela presidenta Dilma ao final da Marcha da CUT e outras centrais em 6 de março passado). Precisamos realizar o debate sobre esse tema com o Judiciário e MPU, visando à construção

de um modelo de mesa de negociação integrada pelo Poder Judiciário e MPU ou específica desses setores.

A conquista destas bandeiras históricas - a DATA BASE e a NEGOCIAÇÃO COLETIVA - tornará obrigatório a todos os governos a abertura de negociações para revisão geral anual.

Caberá a nós, trabalhadoras e trabalhadores do setor público, fortalecer a organização sindical, aumentar a nossa capacidade de organizar as lutas coletivas e construir as principais pautas de negociação com força suficiente para romper a intransigência das administrações e dos governos.

A Fenajufe deverá realizar um Encontro sobre Direitos Sindicais, Data-base e Negociação Coletiva, com caráter de formação e formulação de propostas, combinado com Reunião Ampliada que delibere sobre as propostas da categoria.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

03 Data-Base e Negociação Coletiva

Proposta 06

AUTOR: M. ANGÉLICA OLIVEIRA / SINTRAJUF/PE

PELA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SERVIÇO PÚBLICO E GARANTIA DO DIREITO DE GREVE E NEGOCIAÇÃO

Diante da importante greve dos SPF's em 2012 que conseguiu arrancar um aumento salarial pequeno que de forma alguma atendeu às nossas reivindicações e perdas salariais, principalmente da nossa categoria com mais de 07 anos sem reajuste, o governo Dilma, que gostaria de manter o reajuste zero em 2013 para todos os servidores públicos, acena com mais uma prioridade do seu governo que é acabar com nosso direito de greve para buscar arrefecer as lutas dos SPF's no próximo período.

Para isso, já solicitou que a Advocacia Geral da União (AGU) elabore um estudo para preparar um projeto a ser enviado ao Congresso Nacional que trate do assunto. Na própria greve o governo Dilma já demonstrou a perseguição aos servidores públicos autorizando corte de ponto, abrindo procedimentos administrativos e criou um decreto para substituição de servidores durante a greve. Aliou-se ao Judiciário que decidiu para algumas categorias, inclusive a nossa, que 60 a 80% dos servidores teriam que trabalhar na greve, desrespeitando o nosso direito de greve.

PROJETO DO POLICARPO NÃO REPRESENTA NOSSOS INTERESSES!

Existem vários projetos que tramitam no Congresso Nacional. Os dois últimos apresentados são de autoria do Senador Aloysio Nunes (PSDB/SP) e Policarpo (PT/DF)- ex-Coordenador Geral da Fenajufe.

O primeiro simplesmente busca inviabilizar o direito de greve e o do Dep. Policarpo(PT/DF) nada mais é que, conforme sua própria justificativa, o projeto apresentado pelo Ministério do Planejamento no ano passado, inclusive tendo a Fenajufe saído da mesa de negociação por não aceitar a proposta.

Podemos destacar, dentre os pontos maléficos do projeto do deputado do PT, a criação do Observatório de Relações de Trabalho no Serviço Público que teria a função de acatar ou não a auto-regulamentação do direito de greve de uma determinada categoria, interferindo em sua autonomia e liberdade sindical; as "faltas" ao trabalho em decorrência da greve, caso não tenha acordo na compensação, implicarão na perda da remuneração, entregando de mão beijada .

O 8º CONGRESSO DA FENAJUFE RESOLVE :

- 1) Pela defesa Contrato Coletivo de Trabalho e da Negociação Coletiva dos Trabalhadores e pela regulamentação da Convenção 151 que proteja os direitos à organização sindical, contra atos de criminalização e discriminação que acarretem violação à liberdade sindical, garanta independência frente os governos e proíba qualquer interferência do poder público sobre sua formação, funcionamento, financiamento e direção.

- 2) **Pelo amplo respeito ao direito de greve que garanta às categorias sua auto-regulamentação.**
- 3) **Ser contrários ao projetos que não respeitam o direito de greve como o apresentado pelo Senador Aluisio Nunes(PSDB/SP) e o Deputado Policarpo(PT/DF) e da proposta apresentada pelas centrais sindicais.**

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

03 Data-Base e Negociação Coletiva

Proposta 64

AUTOR: PEDRO APARECIDO DE SOUZA / SINDIJUFE/MT
(LUTA FENAJUFE)

ORGANIZAR UMA AMPLA CAMPANHA CONTRA O PAGAMENTO DA DÍVIDA PÚBLICA

No ano de 2011 foram pagos aos agiotas o absurdo de R\$ 708 bilhões entre juros e amortizações da dívida, o que equivale a 45,05% do orçamento federal. Ou seja, metade do que o governo arrecadou foi parar nas contas dos agiotas nacionais e internacionais. Em 2010 foram R\$ 635 bilhões; em 2009, o país torrou R\$ 380 bilhões para pagamento de serviços da dívida. Somando-se o pagamento dos juros, amortizações e a rolagem da dívida, este valor chega a quase 50% do orçamento do país. Em 2008 tinha sido R\$ 282 bilhões e se considerarmos a rolagem da dívida – a emissão de títulos públicos para empurrar a dívida pra frente – chega-se a 48% de todo o orçamento. Em 2007 foram 53,2% – R\$ 237 bilhões – do orçamento da União para pagamento dos serviços da dívida.

Esses dados mostram que a questão da dívida pública é um problema estrutural do país. Enquanto agiotas e banqueiros se esbaldam em dinheiro público a população não pode ter acesso a serviços públicos como saúde. Há falta de médicos, hospitais, postos de saúde, medicamentos para a população de baixa renda. Na área de educação os professores sequer têm direito a um piso nacional, a escola pública é cada vez mais privada de investimentos públicos. A reforma agrária está cada vez mais distante dos trabalhadores do campo. O pagamento da dívida é um dos mecanismos mais elaborados de extração e transferência de riqueza do Brasil para o imperialismo.

A relação com esses agiotas não foi exclusividade do governo tucano. O governo PT-PMDB segue a mesma toada com a permanência do pagamento dos juros que representam uma verdadeira extorsão do dinheiro público do país. FHC, Lula e agora Dilma não se diferenciam nessa política. A manutenção da política de pagamento da dívida é na verdade a demonstração de que todos esses governos abriram mão da independência política do país.

Nunca é demais recordar que o pagamento da dívida está intimamente ligado a política do governo em sucatear o serviço público e o ataque a direitos históricos da classe trabalhadora. Trata-se de uma escolha: ou garante uma vida decente para a população e um serviço público com trabalhadores bem remunerados ou transfere essa imensa quantidade de dinheiro para os agiotas. Dilma já escolheu continuar abastecendo os cofres dos capitalistas.

PROPOSTA:

Para enfrentar essa situação, a FENAJUFE deve encaminhar uma ampla campanha política de denuncia da dívida pública, com matérias de propaganda e agitação, com cartilhas, vídeos, palestras, etc., visando à construção de um amplo movimento contra o pagamento da dívida.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 65

AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE)

OS ATAQUES AOS APOSENTADOS, TANTO NO SERVIÇO PÚBLICO COMO NA INICIATIVA PRIVADA, PERMANECEM NO GOVERNO DILMA.

- A aprovação do FUNPRESP quebrou a integralidade dos vencimentos dos servidores públicos quando de sua aposentadoria e a paridade entre ativos e aposentados.
- A manutenção do fator previdenciário para os trabalhadores da iniciativa privada ou a sua substituição, como -quer o governo em acordo com as centrais sindicais governistas como a CUT e a CTB, pelo fator 85/95 como transição para o fator 95/105 também é um duro golpe nos que desejam se aposentar.
- Outra política perversa é a de reajuste para os aposentados que ganham mais de um salário mínimo. Mais uma vez em 2013, o governo Dilma reajustou com índices inferiores ao aumento dado para o salário mínimo. É uma forma de fazer com que em alguns anos todos os aposentados recebam apenas um salário mínimo.
- Permanece a luta contra a taxaço dos inativos e deve ser feita uma grande pressão nas ruas e no Congresso Nacional para votar a Proposta de Emenda à Constituição nº 555/2006 que revoga a famigerada taxaço dos aposentados e está apenas aguardando sua colocação na pauta do dia da Câmara dos Deputados. Luta reforçada pela campanha pela anulação da Reforma da Previdência que instituiu a referida taxaço.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 03

AUTOR: MAIS FENAJUFE E OUTROS

RESOLUÇÃO SOBRE O ACE – ACORDO COLETIVO ESPECIAL

A sociedade capitalista é marcada pela relação desigual entre capital e trabalho, dada a prevalência do poder econômico. A partir da luta política dos trabalhadores e das trabalhadoras foi-se construindo um sistema de regulação pública do trabalho, através da introdução de direitos e de um sistema de proteção social e, por outro lado, pelo reconhecimento dos sindicatos e de seu poder de contratação coletiva.

Entretanto, esses direitos são permanentemente questionados pelo capital através das inúmeras tentativas de reduzir ou flexibilizar direitos e de deslegitimar a representação sindical.

Nos anos Lula, a classe trabalhadora constituiu novas dimensões de capacidade de organização e protagonismo político. Mas no Brasil do século XXI ainda lutamos contra o trabalho escravo, o trabalho infantil e a alta rotatividade. A proteção da vida dos (as) trabalhadores (as) ainda é insuficiente (com intensificação dos acidentes e adoecimentos provocados pelo trabalho). A valorização do salário mínimo é importante, porém insuficiente em meio à enorme flexibilização das formas de contratação e remuneração do trabalho.

É imperativo que dimensionemos nossas potencialidades para propor uma nova relação entre a classe trabalhadora e o Estado, ou seja, com as suas instituições públicas garantidoras de direitos sociais e promotoras de políticas públicas. Esta nova relação busca superar as dimensões corporativas e mercantis que ainda estruturam, em grande medida, os direitos e as instituições das políticas sociais no Brasil.

Trata-se de superar o corporativismo herdeiro do getulismo e a mercantilização dos direitos sociais, mais recentemente aprofundada pelo neoliberalismo nos anos 1990.

A CUT nasceu crítica à estrutura oficial, organizando sua palavra de ordem original em defesa da liberdade e autonomia sindical. Desde a sua fundação, defende um sindicato organizado pela base, democrático, autônomo em relação ao Estado, com trabalhadores livres para definirem suas formas de organização sindical e de autossustentação financeira.

Do ponto de vista das relações de trabalho, precisamos enterrar definitivamente o entulho criado no governo FHC e inaugurar uma nova era do ponto de vista das relações de trabalho em que o tema dos direitos faça parte dessa agenda.

A estrutura em que se apoia a construção do Direito em nosso país considera as negociações e acordos coletivos como instrumentos de consolidação e avanço dos direitos dos trabalhadores, portanto, não podem ser visto como espaços de flexibilização ou redução de direitos. Da mesma forma, a organização por local de trabalho não deve ser tratada como barganha em mesa de negociação, mas como um direito dos (as) trabalhadores (as) no seu local de

trabalho, deve ser parte de uma concepção democrática. Nesse sentido, a proposta de “Acordo Coletivo Especial”, apresentada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, não dialoga com a realidade do conjunto do movimento sindical, podendo servir à flexibilização e diminuição de direitos. Por isso nos colocamos contrários a sua aprovação. A CUT não tem posicionamento favorável sobre o Acordo E JÁ REJEITOU O NEGOCIADO PELO LEGISLADO, demonstrando portanto, que o mesmo não faz parte de sua agenda, nem de suas pautas.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

06 Acordo Coletivo Especial

Proposta 04

AUTOR: SAULO COSTA / SINTRAJUFÉ / MA (LUTA FENAJUFÉ)

CONTRA O ACORDO COLETIVO ESPECIAL QUE FLEXIBILIZA OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

A classe trabalhadora está sob ataque, ameaçada pelo governo do partido que se diz dos Trabalhadores, e mesmo assim a CUT quer flexibilizar a CLT.

O projeto Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico (também conhecido como Acordo Coletivo Especial - ACE) entregue pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC/CUT ao governo, se for aprovado e virar lei, permitirá acordos que prejudiquem os trabalhadores.

Hoje, já é possível negociar condições de trabalho melhores do que as previstas em lei. O que a CLT não permite é a redução de direitos. É essa novidade que a CUT quer introduzir (nos moldes do PL 5483/01 de FHC que foi derrotado), alegando que a legislação trabalhista brasileira é arcaica e precisa ser “modernizada”. Para isso, segundo a entidade, deve valer o negociado sobre o legislado.

Diante da crise econômica mundial e a queda da lucratividade das grandes corporações, este projeto nada mais é do que cumprir a tarefa de aumentar os lucros nos países periféricos como o Brasil com a redução dos custos, principalmente da força de trabalho.

Abre espaço para que em uma situação de crise econômica, de fragilidade ou de cooptação sindical, os trabalhadores podem ver-se coagidos a entregar direitos para evitar demissões.

Através de um acordo, por exemplo, pode-se parcelar mensalmente o 13º e a PLR, banco de horas, contratações por tempo determinado, redução do intervalo da refeição e descanso, ampliação da terceirização/quarteirização, redução do valor das horas extras e adicionais, equiparar as jornadas de trabalho diurno e noturno, flexibilizar o direito a amamentar e creches para as trabalhadoras, fracionar os 30 dias de férias em 3 ou mais parcelas, dentre outras possibilidades.

Os servidores públicos lutam pela institucionalização da Convenção 151 da OIT para assegurar-lhes o direito a negociação coletiva e garantia de celebração de acordo coletivo de trabalho; com obrigação de cumprir, evidentemente, diferente dos atuais “termos de compromisso”, que não têm força legal e o governo descumpra a todo o momento. Neste sentido, um direito elementar, mas que ainda nem foi conquistado, ficará irremediavelmente comprometido caso o ACE seja aprovado.

Precisamos sim é lutar por melhorias na CLT como a efetivação do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho para evitar a precarização, a redução da jornada de trabalho; maior controle para diminuição dos riscos à saúde; a estabilidade no emprego e contra a demissão imotivada; o exercício pleno do direito de greve e a democratização das relações sindicais.

O 8º CONGREJUBE RESOLVE:

- Lutar juntamente com os trabalhadores da iniciativa privada contra o ACE e qualquer outro projeto que flexibilize direitos dos trabalhadores, pois sabemos que quando o governo ataca os trabalhadores da iniciativa privada, mira logo a seguir, no serviço público com a mesma arma, e vice-versa.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

06 Acordo Coletivo Especial

Proposta

AUTOR: TARCISIO FERREIRA (LUTA FENAJUFE) –
SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE)

RESOLUÇÃO SOBRE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA IMPOSTO SINDICAL

A Constituição Federal de 1988 ratificou a legislação então existente e manteve a contribuição sindical obrigatória para os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, na razão do desconto de um dia de trabalho por ano. Não obstante, o fato de os servidores públicos das três esferas (Federal, Estadual e Municipal) terem, finalmente, alcançado o direito à livre organização sindical, entendeu o legislador, que por suas características, ao servidor público não se estenderia tal tributo.

No entanto, no ano de 2008, o MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, através do então ministro Carlos Lupi (PDT), baixou uma Instrução Normativa estendendo o referido imposto para todos os servidores públicos em flagrante desrespeito à constituição e às organizações da classe que sequer foram consultadas a respeito. Porém, a maioria dos gestores públicos não acatou a norma, substanciando suas decisões em base a pareceres da Controladoria Geral da União (CGU) e Advocacia Geral da União (AGU), que argumentavam a incapacidade da obrigação de fazer em virtude de não serem os servidores regidos pela CLT. Seguiu-se a partir de então uma guerra judicial, uma vez que entidades cartoriais e pelegas como Centrais Sindicais, Confederações, Federações e Sindicatos buscaram se esbaldar nos possíveis milhões de reais, provenientes de um desconto compulsório que atingiria uma camada de 11, 3 milhões de trabalhadores públicos.

Em janeiro do presente ano, novamente o MTE, agora através de Brizola Neto, também do PDT, baixa nova Instrução Normativa, suspendendo os efeitos da anterior, recuperando a ordem legal e limitando o desconto apenas aos trabalhadores do regime celetista. A reação da burocracia sindical foi imediata desenvolvendo uma forte pressão sobre o ministério, que decidiu por chamar uma audiência pública com as Centrais Sindicais.

Na audiência realizada em 25 de fevereiro, as centrais sindicais Força Sindical, CTB, Nova Central, CSB, CGTB, UGT se posicionaram a favor do pagamento do imposto. A CUT defendeu a suspensão da instrução normativa de Brizola Neto, que foi aprovada pelo governo e trouxe como resultado a manutenção dos efeitos da medida anterior. Dessa forma, a CUT atuou para garantir mais um saque ao bolso do trabalhador. A CSP-CONLUTAS foi à única central que se posicionou contra a imposição da contribuição sindical compulsória para os servidores públicos.

CONSIDERANDO A PRESENTE REALIDADE, O 8º CONGREJUFE DELIBERA:

- Desenvolver todos os esforços para unificar o conjunto das entidades representativas dos servidores públicos contra a imposição compulsória de quaisquer descontos nos salários para financiamento dos sindicatos, como o imposto sindical;

- **Lutar ao lado de todos os trabalhadores contra a cobrança do imposto sindical para qualquer segmento de nossa classe, deixando de alimentar a burocracia sindical que sobrevive dos favores do Estado e da rapina aos salários dos trabalhadores.**
- **Caso ocorra cobrança de imposto sindical, garantir a sua devolução para todos.**

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

07 Imposto Sindical

Proposta 08

AUTOR: MARCEL MANFRIM BARBACENA – SINDJUF/PB,
JOÃO EVANGELISTA - SINDQUINZE/SP

Criação de fundo nacional de greve pela Fenajufe com valor mínimo de 1% de sua arrecadação.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

08 Fundo de Greve

Proposta 09

AUTOR: JOÃO EVANGELISTA –SINDQUINZE/SP

Criação de fundo nacional de greve pela Fenajufe.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 65

AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE)

PROPOSTAS – PLANO DE LUTAS INTERNACIONAL

- Apoio as Lutas dos Trabalhadores contra a conta apresentada à Classe Trabalhadora na Europa e Estados Unidos após ter se dado o socorro de trilhões de dólares aos capitalistas.
- Pelo direito à autodeterminação dos povos, com todo apoio à resistência dos trabalhadores oprimidos em suas lutas por condições dignas de vida e democracia, contra a miséria e a tirania.
- Solidariedade às lutas dos trabalhadores e trabalhadoras em todos os países, independentemente de raça, religião ou orientação sexual;
- Em defesa dos empregos, salários, benefícios, direitos e condições de vida dos trabalhadores em todos os países, contra as políticas de “austeridade” e os cortes nos gastos públicos;
- Contra as políticas de ajuste ditadas pelo capital financeiro, contra as privatizações e aumento de impostos;
- Pelo não pagamento das dívidas aos especuladores internacionais, pelo cancelamento da dívida dos países pobres, por reparações dos países imperialistas aos países da África pelos séculos de escravização;
- Contra os partidos neonazistas e de ultradireita, contra a xenofobia, o racismo, a homofobia e o machismo, direitos iguais para os trabalhadores imigrantes independentemente de raça, religião ou orientação sexual;
- Contra as invasões e guerras imperialistas, fora os imperialistas do Iraque e do Afeganistão. Fora Israel da Palestina. Todo apoio à luta do povo palestino pela sua libertação. Contra a agressão do Estado de Israel, sionista, religioso e racista, e do imperialismo sobre o povo palestino. Contra a intervenção imperialista no Irã. Nem Assad nem intervenção imperialista na Síria, por uma saída independente dos trabalhadores;
- Pelo desarmamento das potências imperialistas e desmantelamento dos arsenais de armas de destruição em massa, nucleares, químicas e biológicas;
- Em defesa da soberania dos povos e contras as invasões imperialistas, que nenhum país seja forçado a se desarmar até que haja o desarmamento das potências imperialistas;
- Contra o agronegócio, os transgênicos e a destruição ambiental, contra a especulação com alimentos e pela soberania alimentar dos povos;
- Contra a destruição ambiental provocada pelas corporações imperialistas, expropriação sob o controle dos trabalhadores das empresas que cometerem crimes ambientais;
- Contra os golpes de Estado, fraudes eleitorais e intervenções imperialistas na soberania dos países;
- Em defesa das conquistas democráticas nos países árabes, contra os militares e Mursi no Egito e o governo do CNT na Líbia, pelo avanço das reivindicações dos trabalhadores;

- Nenhuma confiança nos governos burocráticos, nacionalistas e islâmicos, pela organização independente dos trabalhadores;
- Por governos dos trabalhadores baseados em suas organizações de luta;
- Por uma sociedade socialista internacional!
- Apoio ao povo cubano na manutenção dos direitos conquistados ao longo da Revolução Cubana e na luta para impedir que os dirigentes cubanos demitam os milhares de Trabalhadores e continuem com a implantação do capitalismo em Cuba.
- Toda solidariedade ao povo haitiano e Fora as tropas de intervenção tropas brasileiras do Haiti!
- Pela autodeterminação do povo Palestino.
- Contra a invasão dos Estados Unidos no Iraque, Afeganistão e Líbia.
- Apoio total as revoluções populares no norte da África: Tunísia, Egito, Líbia, Iêmen, Síria entre outros.
- Contra a manutenção das prisões estadunidense em Guantánamo.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

09 Plano de Lutas Internacional

Proposta 65

AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE)

PROPOSTAS - PLANO DE LUTAS NACIONAL

CONTRA A POLÍTICA ECONÔMICA DO GOVERNO FEDERAL! - EM DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES!

- Em defesa dos direitos dos Trabalhadores e Trabalhadoras no Serviço Público e no Setor Privado.
- Pelo fim do modelo de superávits primários, que deixa o nosso povo às minguas e com os ossos do banquete.
- Defesa da Revolução Agrária sob o poder dos Trabalhadores e Trabalhadoras.
- Defesa da Convenção 158/1978 da OIT (contra a demissão imotivada).
- Pela negociação coletiva no Serviço Público (Convenção 151/1978 da OIT).
- Contra o REUNI e a privatização das Universidades Públicas, e em defesa da Educação Pública.
- Contra o PROUNI fortalece a privatização do ensino superior no Brasil.

CONTRA O ACE (ACORDO COLETIVO ESPECIAL) E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

- Contra a precarização do trabalho e a flexibilização da CLT / Contra a terceirização / Combate aos acidentes e ambientes insalubres no trabalho / Combate a todas as formas de trabalho escravo e em condições análogas à escravidão / Combate a todas as formas de assédio moral e sexual;
- Que a Fenajufe esteja engajada, em unidade com as demais forças da esquerda, contra o ACE e seus efeitos, pela anulação da reforma da previdência, na defesa do direito de greve e na resistência contra a tentativa de implantar o fator 85/95 e mais ainda o fator 95/105, aprovando e lutando pela realização de um amplo encontro nacional de trabalhadores e movimentos popular e estudantil.

FIM DO FATOR PREVIDENCIÁRIO / ANULAÇÃO DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA DE 2003 / DEFESA DA APOSENTADORIA E DA PREVIDÊNCIA PÚBLICA

- Contra a adoção de idade mínima e o fator 85-95 / Recomposição do valor das aposentadorias ao patamar de quando foram concedidas / Contra a redução da contribuição patronal para o financiamento da previdência social / Contra os fundos de aposentadoria complementar e a privatização da previdência - FUNPRESP;
- Fim das contratações temporárias, terceirizações e de estagiários (escravos disfarçados) no Serviço Público e do regime celetista no Serviço Público.
- Contra a aprovação do Código de Desmatamento do PC do B e aliados.
- Pelo aumento do índice de produtividade rural para efeitos de Reforma Agrária.
- Reajustes lineares anuais, conforme manda a norma, e não enganações aos Trabalhadores e Trabalhadoras.
- Luta em defesa dos aposentados e pensionistas e luta pela aprovação da PEC 555/2006, evitando a contribuição dos aposentados para a Previdência.

REFORMA AGRÁRIA JÁ / RESPEITO AOS DIREITOS DOS ASSALARIADOS RURAIS / APOIO À LUTA DOS TRABALHADORES DO CAMPO CONTRA O LATIFÚNDIO E O AGRONEGÓCIO

- Em defesa da reforma agrária e de uma política agrária e agrícola de apoio ao trabalhador do campo e voltada para a produção de alimentos para o povo brasileiro. Respeito aos direitos dos trabalhadores do campo; Condições dignas de trabalho para todos;
- Reposição da perda inflacionária e aumento real dos salários / Congelamento dos preços dos alimentos e tarifas públicas;

EM DEFESA DO DIREITO À MORADIA DIGNA / CHEGA DE VIOLÊNCIA CONTRA POBRES E NEGROS

- Contra as remoções e os despejos, agravados com os megaeventos – Copa do Mundo e Olimpíada / Moradia Digna para todos / Fim à violência contra a pobreza e ao verdadeiro genocídio da juventude negra e pobre da periferia dos grandes centros urbanos;

**ADOÇÃO IMEDIATA DA CONVENÇÃO 158 DA OIT / EM DEFESA DO EMPREGO / REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO SALARIAL
EM DEFESA DA EDUCAÇÃO E DA SAÚDE PÚBLICA**

- Aplicação imediata de 10% do PIB na educação pública / Implementação imediata do piso nacional dos professores, com 1/3 da jornada em atividade extraclasse.
- Contra a mercantilização do ensino, defesa da educação pública laica, democrática e de qualidade / Aplicação imediata de 6% do PIB na saúde pública / Revogação da lei que criou a EBSEH, que privatiza os hospitais universitários e o SUS;

RESPEITO AOS POVOS INDÍGENAS E QUILOMBOLAS

- Respeito aos povos indígenas / Em defesa das reivindicações das comunidades quilombolas / Imediata demarcação das terras indígenas e quilombolas / Respeito à sua cultura / Apoio do Estado para assegurar direitos básicos a todos;

CONTRA AS PRIVATIZAÇÕES – DEFESA DO PATRIMÔNIO E DOS RECURSOS NATURAIS DO BRASIL

- Contra os leilões das reservas de petróleo / Petrobrás 100% estatal / Contra a privatização dos aeroportos e das estradas do país;

A FENAJUFE DEVE ENCAMINHAR UMA AMPLA CAMPANHA POLÍTICA DE DENÚNCIA DA DÍVIDA PÚBLICA, COM MATÉRIAS DE PROPAGANDA E AGITAÇÃO, COM CARTILHAS, VÍDEOS, PALESTRAS, ETC., VISANDO A CONSTRUÇÃO DE UM AMPLO MOVIMENTO CONTRA O PAGAMENTO DA DÍVIDA.**AUDITORIA E SUSPENSÃO DO PAGAMENTO DA DÍVIDA EXTERNA E INTERNA AOS GRANDES ESPECULADORES E FIM DO SUPERÁVIT PRIMÁRIO;
CONTRA A CRIMINALIZAÇÃO DAS LUTAS E DOS MOVIMENTOS SOCIAIS**

- Lutar é um direito, não é crime / Defesa do pleno direito de greve / Basta de assassinatos no campo – prisão de assassinos e mandantes / Fim às perseguições aos lutadores sociais / Fim aos processos contra os operários da construção civil de Jirau, Belo Monte e outros;

CONTRA O NOVO CÓDIGO FLORESTAL / EM DEFESA DO MEIO AMBIENTE CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINAÇÃO E OPRESSÃO

- Combate a toda forma de discriminação, seja homofóbica, sexista, racial, ou das pessoas com necessidades especiais.
- Pela responsabilização do Governo brasileiro em virtude dos processos contra os 13 presos políticos de Dilma, (13 é o número do PT, coincidentemente), que foi originado pelos protestos contra a visita de Obama ao Brasil.
- Pela responsabilização do Governador de São Paulo Geraldo Alckmin – PSDB no caso Pinheirinho.
- Luta contra a PPP's: Parcerias Público-privadas (lei 11.079, de 30 de dezembro de 2004, cujo pai é o Lula, PT e aliados). É a entrega total da coisa pública para a privada.
- Luta contra a criação de fundações estatais para contratação de servidores pela CLT. Contra o PLP 92/2007.
- Apoio às ocupações estudantis nas Universidades.
- Pela nulidade da “compra” da Vale. FHC-PSDB-PFL presentearam os amigos com a Vale e ludibriaram o povo brasileiro e Dilma continua com a privatização da Vale.
- Pelo fim dos leilões (privatizações) dos poços de petróleo realizados por FHC, Lula e Dilma. É Dilma, PT, PC do B, PMDB, PR, ..., doando a Petrobrás de modo disfarçado (e muito mal disfarçado). Eike Batista saltou de seis bilhões de reais para 50 bilhões durante o governo Lula. Imaginem de que jeito... “comprando” poços de petróleo.
- Contra a privatização e concessões dos aeroportos brasileiros que foram privatizados pelo governo Dilma.
- Contra o calote no pagamento de precatório dos Servidores Públicos e contra a retirada do caráter alimentar dos precatórios e contra os leilões dos precatórios. Contra a PEC 12/2006.
- Contra a criminalização dos Movimentos Sociais.
- Luta contra as torturas patrocinadas por agentes policiais do Estado.
- Luta pela desapropriação das fazendas que utilize mão-de-obra análoga à de escravo.
- Luta pelo fim dos privilégios do foro privilegiado para autoridades. Em uma “República” todos devem se subordinar às mesmas regras de julgamento e de julgadores.
- Contra a retirada de direitos previdenciários dos Trabalhadores e Trabalhadoras.
- Contra o uso do FGTS e do FAT para utilizar no PAC (Programa de Aceleração do Capital, digo, do Crescimento) nas obras superfaturadas. Este dinheiro é dos Trabalhadores e Trabalhadoras.
- Contra o dinheiro do FAT para as obras da Copa do Mundo de 2014.
- Contra a mudança da Lei das Licitações para atender a FIFA.
- Defesa do salário mínimo do DIEESE, lembrando ao Governo Federal que eles sempre defenderam isso e agora recusam a falar no assunto. Vamos lembrar o PT, Dilma, o PC do B e os outros aliados.
- Pela construção de um dia de Greve Geral no país.
- Contra a retirada de direitos trabalhistas na CLT. Contra o PL 1.987/2007 que revoga a CLT do Art. 1º ao 642, além de leis extravagantes e contra o ACE – Acordo Coletivo Especial em que o negociado vale mais que o legislado, enfraquecendo a Classe Trabalhadora.
- Pela reestatização da EMBRAER e Vale do Rio Doce;
- Contra o projeto de execução fiscal administrativa (cobrança administrativa do cré-

- dito da Fazenda Pública) que o Governo Federal está querendo implantar no Brasil, iniciando a privatização do judiciário e entregando, futuramente, aos bancos mais uma fatia da coisa pública.
- Intensificação da luta contra a aprovação do PLP 549/09 (congelamento salarial por 10 anos) e PLP 248/98 (quebra da estabilidade);
 - Combater o desmonte do serviço público patrocinado pelo governo Lula e aprofundada no governo Dilma, como nos casos do INCRA, FUNASA, IBAMA e FUNAI.
 - Retomada da luta em defesa de uma política salarial que contemple todas as categorias de servidores públicos, com revisão salarial que reponha minimamente as perdas inflacionárias, e sem discriminação de uma categoria em detrimento de outras;
 - Fortalecimento e unificação da campanha salarial 2013 dos SPF's;
 - Pela Anulação da Reforma da Previdência 2003 e todos seus efeitos, inclusive a privatização da previdência através do FUNPRESP.
 - Em defesa do direito de greve e pela sua auto-regulamentação pelos trabalhadores;
 - Defesa da aposentadoria, da previdência pública;
 - Adoção imediata da convenção 158 da OIT contra a dispensa de trabalho imotivada;
 - Pela regulamentação da convenção 151 da OIT que trata da negociação coletiva no serviço público;
 - Redução da jornada e trabalho, sem redução salarial;
 - Pelo fim do fator previdenciário (ou qualquer redutor na aposentadoria);
 - Reforma agrária já e respeito aos direitos dos assalariados rurais. Apoio à luta dos trabalhadores do campo contra o latifúndio e o agronegócio;
 - Em defesa do direito à moradia digna / Chega de violência contra pobres e negros;
 - Em defesa dos servidores e dos serviços públicos;
 - Em defesa da educação e da saúde públicas;
 - Investimentos nas universidades públicas e não nas particulares (PROUNI);
 - Contra o REUNI que precariza o ensino público, a pesquisa e a extensão nas universidades;
 - Contra a EBSEH que privatiza os Hospitais Universitários Federais;
 - Petróleo e gás 100% estatal. Suspensão dos leilões das áreas de exploração do petróleo (privatização do petróleo) iniciado pelo governo FHC e com continuidade nos governos Lula/Dilma;
 - Punição aos assassinos e torturadores do regime militar;
 - Fim da criminalização das lutas e organizações dos trabalhadores;
 - Apoiar os meios de comunicação alternativos - que são poucos, têm poucos recursos e enfrentam enormes dificuldades - porque a batalha da comunicação é fundamental.
 - Defesa da aposentadoria e da previdência pública;
 - Contra os cortes do orçamento e em defesa do serviço público e dos direitos sociais do povo brasileiro;
 - Saúde, educação, moradia e transporte público digno para a população;
 - Fim do superávit primário e suspensão do pagamento da dívida externa e interna aos grandes especuladores;
 - Contra o programa de privatização dos aeroportos, portos, rodovias e dos serviços através das Parcerias Público e Privadas (PPP's) pelo governo Dilma. Reestatização das empresas privatizadas, Petrobras 100% estatal e Correios 100% estatal;
 - Pela defesa do patrimônio e dos recursos naturais do Brasil. Contra os leilões do Petróleo.

- Fim dos subsídios e isenções fiscais às grandes empresas;
- Expropriação dos bens e prisão para todos os corruptos e corruptores;
- Em defesa dos (as) servidores (as) públicos (as) Negociação coletiva / Contra as restrições ao direito de greve;
- Em defesa da educação e da saúde pública (Aplicação imediata de 10% do PIB na educação pública / Implementação imediata do piso nacional dos professores, com 1/3 da jornada em atividade extraclasse / Mais verbas para a saúde pública);
- Em defesa do direito à moradia digna / terra para quem nela trabalha - Reforma Agrária JÁ;
- Contra as remoções e os despejos, agravados com os mega eventos – copa do mundo e olimpíadas;
- Contra a flexibilização da CLT através do ACE proposto pela CUT;
- Contra a terceirização, pela estabilidade no emprego e fim da demissão imotivada;
- Combate aos acidentes e ambientes insalubres no trabalho, todas as formas de trabalho escravo e em condições análogas à escravidão e as formas de assédio moral;
- Redução da jornada de trabalho sem redução salarial;
- Derrotar a reforma sindical e trabalhista do governo;
- Pelo direito à organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, pela liberdade e autonomia sindical;
- Pelo fim do imposto sindical;
- Contra a criminalização dos movimentos sociais, contra a aplicação do interdito proibitório nas ocupações e greves apuração dos crimes e punição dos assassinos dos trabalhadores rurais;
- Respeito aos povos indígenas e quilombolas. Pela titularização e regularização das terras;
- Pela defesa dos recursos naturais no Brasil;
- Contra o novo código florestal / Em defesa do meio ambiente;
- Contra todas as formas de opressão às mulheres, negros e homossexuais e demais setores oprimidos, salário igual para trabalho igual, creches para as famílias trabalhadoras, pela criminalização da homofobia;
- Pelo fortalecimento da CNESF, do Fórum de Entidades dos Servidores Federais e do Espaço Unidade de Ação;
- Luta pela implantação do Imposto Sobre Grandes Fortunas.
- Luta pela redução da alíquota do Imposto de Renda dos Trabalhadores
- Luta contra o abuso do poder econômico nas eleições partidárias.
- Pelo fim e pela reversão das privatizações e concessões de serviços e patrimônio público à iniciativa privada;
- Pela suspensão do pagamento e auditoria da dívida pública, que estrangula o orçamento destinado aos serviços públicos, devendo a Fenajufe somar esforços junto às entidades que encampam essa luta;
- Pelo combate a todas as formas de opressão e violência de raça, gênero, religião e etnia;
- Pelo combate à criminalização dos movimentos sociais;
- Pela defesa intransigente dos direitos humanos e a devida apuração dos crimes contra eles cometidos, inclusive os da ditadura militar;
- Em defesa dos 10% do PIB para a educação;
- Em defesa da saúde pública e da valorização do SUS;
- Pelo direito ao emprego e contra a dispensa imotivada, com a ratificação da convenção 158 da OIT;

- Reforma agrária, com garantia de terra a quem nela trabalha, por um modelo de produção diferente do agronegócio/latifúndio;
- Reforma urbana, pelo direito à moradia, contra a especulação imobiliária e pela valorização das cidades como espaços de livre circulação e integração;
- Pelo respeito ao meio ambiente e contra o código florestal, que anistia desmatadores e amplia a fronteira de devastação;
- Em defesa dos direitos dos indígenas e quilombolas, inclusive pelo direito a terra e à proteção da cultura;
- Por uma estrutura tributária progressiva, que tire a carga de cima dos trabalhadores (com a defasagem da tabela do IR), e com taxação das grandes fortunas e riquezas;
- Pela democratização da comunicação, com o fim do monopólio das grandes empresas e grupos de comunicação;
- Contra o financiamento privado de campanhas eleitorais, que compromete os candidatos e mandatários com os interesses do poder econômico;

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

09 Plano de Lutas Internacional

Proposta 65

AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE)

- **Discussão imediata de um PLANO DE CARREIRA**, que foi deixado para trás, porque dizia a majoritária do governo na FENAJUFE que não havia tempo para discutir. Lá se foram três anos e estamos sem PLANO DE CARREIRA. Temos que discutir o Plano de Carreira de imediato junto ao STF.
- **Contra a privatização das atividades do Auxiliar Judiciário e contra a extinção do cargo de Auxiliar Judiciário.**
- **Em defesa da melhor remuneração dos Auxiliares e Técnicos**, diminuindo a diferença entre o curso fundamental e médio para no máximo 20% entre as tabelas para o fundamental, médio e superior, já que hoje temos uma diferença superior a 60% entre elas.
- **Pela isonomia**, para que os Servidores não tenham o seu nível diminuído.
- **Contra a extinção da especialidade do Agente de Segurança.**
- **Porte de arma para o Agente de Segurança e Oficial de Justiça Avaliador Federal**
- **Contra o desvio de função dos Agentes de Segurança e para todos os outros cargos.**
- **Manutenção da GAS para os Agentes de Segurança.**
- **Manutenção da GAE para os Oficiais de Justiça Avaliadores Federais.**
- **Criação de cargos de Oficial de Justiça Avaliador Federal no Judiciário Eleitoral.**
- **Aposentadoria Especial para Agentes de Segurança.**
- **Aposentadoria Especial para Oficial de Justiça Avaliador Federal.**
- **Aposentadoria Especial para todos os Servidores Públicos que trabalhem em atividades insalubres, penosas ou perigosas.**
- **Aposentadoria Especial para as pessoas com deficiência – PCD's.**
- **Pela implantação até 1996 ao enquadramento dos auxiliares.**
- **Contra o PLP 549/2009 que congela os salários dos Servidores Públicos por 10 anos.**
- **Em defesa de que as parcelas dos reajustes sejam pagas em menor tempo em relação às Leis 12.774 (PJU) e 12.773 (MPU) ambas de 28 de dezembro de 2012.**
- **Luta para que a Justiça Eleitoral venha a ter somente juízes federais, já que é do Judiciário Federal.**
- **Contra os reajustes abusivos do Pró-social e nos planos particulares que atingem em cheio os Servidores Públicos do Judiciário e MPU e seus dependentes.**
- **Luta pela equiparação dos chefes de cartórios eleitorais do interior em relação aos chefes de cartórios das capitais, com recebimento de FC-6 e os que não possuem FC recebam pelo menos a FC-1.**
- **Contra a PEC 02/2003 que coloca milhares de pessoas sem concurso no órgão em que trabalha e estabiliza milhares de cedidos.**
- **Contra a PEC 54/1999 que dá estabilidade aos funcionários da administração direta e indireta que ingressaram no serviço público antes de 1988.**
- **Contra o fim da estabilidade no Serviço Público, através da avaliação de desempenho. Contra o PLP 248/98.**
- **Defesa do recesso judiciário.**

- Luta para que o MPU e o Judiciário Federal utilizem o código aberto nos programas e sistemas operacionais na área de informática.
- Respeito das Procuradorias e Tribunais aos Trabalhadores que ficaram doentes em decorrência do Trabalho. Hoje, a maioria desses Trabalhadores é jogada em um canto e são considerados descartáveis, pois não podem mais “produzir”. Contra a implantação de produção a qualquer custo nos Tribunais e Procuradorias. Mais respeito aos Trabalhadores que carregam o piano nesses órgãos.
- Contra o trabalho voluntário no judiciário federal, MPU e no Serviço Público.
- Contra a introdução do toyotismo no Serviço Público, notadamente no judiciário, colocando os Servidores num nível maior de servidão absoluta.
- Pelo fim da aposentadoria compulsória como pena para Juizes e Promotores. Que os Juizes e Promotores sejam penalizados como todo cidadão quando julgados culpados. Que perca o cargo como todo cidadão, quando penalizado com a pena de demissão. Aposentadoria compulsória é um privilégio inaceitável.
- Contra o privilégio de 60 dias de férias somente para juizes.
- Pela a inclusão dos Oficiais de Justiça no Projeto de Lei 330/06, que regulamenta a aposentadoria especial dos servidores públicos, inclusive dos colegas Agentes de Segurança, que também exercem atividade de risco, bem como a criação de uma comissão no âmbito da Federação e dos Sindicatos filiados, com o objetivo de acompanhar e fazer gestões junto ao Congresso Nacional e ao Poder Executivo, no âmbito de sua competência, para garantia desse justo e legítimo direito.
- A Fenajufe deve apresentar anteprojeto de Lei ao Supremo Tribunal Federal, que é o órgão competente para apresentar projeto de Lei de supressão do § 3º do artigo 17 da Lei 11.416/06 e suas regulamentações, assim como todas as adaptações necessárias para a garantia da percepção da GAS na aposentaria dos agentes de segurança, bem como mobilizar o que for preciso para a sua aprovação no Congresso Nacional e sanção presidencial.
- Contra as ações “orientativas” da Fundação Getúlio Vargas, que tem levado para os Tribunais, a mentalidade do setor privado, incentivando a produção a qualquer preço e a qualquer custo, falseando a condição de Trabalhador e nos colocando como “colaborador”.
- Maior poder de decisão aos Trabalhadores do Serviço Público no MPU e Judiciário Federal, nas deliberações administrativas, com representações paritárias.
- Pagamento de retroativos pelos Tribunais e Procuradorias, obedecendo a uma escala de pagamento dos créditos mais antigos, independente de qual casta pertença.
- Luta pela aprovação de adicional de qualificação para os Técnicos e Auxiliares (que ficaram de fora) com curso superior (PL 319/2007).
- Eleição direta na escolha dos Diretores Gerais em todos os Tribunais e MPU com a participação dos Servidores Públicos do Judiciário Federal e MPU.
- Eleição direta na escolha dos presidentes de tribunais ou fóruns com a participação dos Servidores Públicos do Judiciário Federal e MPU.
- Decisões administrativas dos Tribunais e Procuradorias por colegiados que tenham a participação paritária dos -Servidores Públicos do Judiciário Federal e MPU, respectivamente, buscando um Serviço Público de qualidade, gratuito e acessível aos usuários, com representações paritárias.
- Luta contra a implantação de gerenciamento que visa lucros nos setores privados e transplantados para dentro do Serviço Público, notadamente, no Judiciário

- Federal. O Serviço Público não visa lucros e sim serviços de primeira qualidade aos seus usuários.
- Pelo fim da remoção de ofício no Judiciário Federal e Ministério Público da União.
 - Luta pela garantia de saúde aos Trabalhadores e Trabalhadoras do MPU e Judiciário Federal. Contra a privatização dos Serviços de Saúde no MPU e no Judiciário Federal. Fortalecimento do SUS no Brasil.
 - Por um Plano de Carreira com a participação paritária, na elaboração e regulamentação, da FENAJUFE.
 - Que no Plano de Carreira os Sindicatos sejam ouvidos e chamados a participar na FENAJUFE sobre cada ponto importante para a categoria e impedir que pessoas ou Sindicatos possam falar em nome da categoria sem estar respaldado pela maioria dos Sindicatos filiados à FENAJUFE, através de decisões dos Sindicatos em cada Sindicato filiado à FENAJUFE.
 - Retomada da discussão e elaboração, em nível nacional, de uma proposta de carreira para o Judiciário Federal e para o MPU;
 - A continuidade da luta contra o nepotismo, o apadrinhamento e o aumento das requisições;
 - Combate à terceirização dos serviços no Judiciário Federal e MPU;
 - A continuidade da luta contra os assédios moral, sexual e as opressões nos tribunais e procuradorias;
 - Pela Jornada de 6 horas de trabalho para os servidores do Judiciário Federal e MPU;
 - Ampla discussão sobre os reflexos do Teletrabalho e do processo digital para os trabalhadores do Judiciário Federal e MPU;
 - Combate às metas produtivistas e o assédio moral que vitimam e adoecem a categoria;
 - Retorno do cargo de Oficial de Justiça Avaliador Federal.
 - Pagamento da GAE e GAS no valor de 50% do último nível de OJAF e para o Agente de Segurança.
 - Contra a privatização do setor de segurança no Judiciário Federal e MPU e que os Tribunais e MPU qualifiquem os profissionais de acordo com a Lei.
 - Contra a privatização do setor de informática dos Tribunais e MPU.
 - Luta pela criação de cargos nos Juizados Especiais Federais, impedindo que os Trabalhadores e Trabalhadoras da Justiça Federal acumulem o trabalho das varas e dos juizados ao mesmo tempo.
 - Luta contra o assédio moral nos locais de Trabalho.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 02

AUTOR: ROBERTO PONCIANO – SISEJUFE/RJ

Criação, junto do coletivo de Saúde, do comitê permanente de luta e formulação teórica pela redução da jornada de trabalho.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 36

AUTOR: DAVID LANDAL / OPOSIÇÃO SINTRAJUFE / RS

Proposta: campanha nacional “sem jornada de seis horas, não tem PJC”.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 51

AUTOR: SINTRAJUFE / CE E PI

Pela Retomada efetiva da luta pela jornada de 6 horas, sem redução salarial. Que essa seja uma bandeira permanente e presente no nosso dia-a-dia, em especial com o advento do PJe.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 36

AUTORIA: SINTRAJUSC/SC

O Poder Judiciário brasileiro está contratando a empresa Google para fornecer todos os serviços de comunicação dos tribunais, incluindo emails corporativos, comunicação entre juízes e servidores e armazenamento de arquivos. A empresa Google mantém seus servidores nos EUA, sujeitos às leis daquele país, dentre as quais a chamada Lei Patriota que permite aos órgãos de segurança e inteligência estadunidenses acessar todos os bancos de dados que julgarem necessários sem necessidade sequer de autorizações judiciais. A medida irresponsável coloca em risco a segurança de informação do Judiciário e expõe a soberania do Estado brasileiro.

A Fenajufe deve envidar todos os esforços para impedir tais contratos e exigir que o Judiciário mantenha sistemas próprios de informática capazes de garantir total segurança das informações internas.

Neste sentido deve oferecer denuncia fundamentada junto ao Ministério Público Federal, bem como ajuizar medidas cabíveis e denunciar o caso amplamente nos meios de comunicação.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 10

AUTOR: ASSEMBLÉIA GERAL SINTRAJUSC/SC

Que a Fenajufe crie e implemente um Centro de Estudos Estratégicos nos moldes da Federación Judicial Argentina (FJA) e do Centro de Estudos da Asociación de Funcionários Judiciales del Uruguay (AJFU) para análise, elaboração e formulação científica acerca da realidade do Judiciário no Brasil nos aspectos institucional, político e ideológico.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 04

AUTOR: ROBERTO PONCIANO – SISEJUFE/RJ

Criação do percurso formativo nacional da Fenajufe (Formajufe), em consenso com todas as forças políticas, com um grupo de trabalho adjunto a direção. Utilização da tese das seis horas como base teórica inicial a ser difundida pelas bases do sindicato.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 28

AUTOR: THOMAZ DA COSTA FARIAS / SINTRAJUFE / RS

Investir na organização de espaço de formação político – sindical para juventude; realizar o 1º Encontro Nacional da Juventude do Judiciário Federal; ampliar a representação da juventude nas instancias de direção dos Sindicatos e da Fenajufe.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

13 Formação

Proposta 05

AUTOR: SÉRGIO AMORIM – SINTRAJUFE/RS

Que a Fenajufe, através de sua diretoria, tome ações efetivas para o atendimento da pauta de reivindicações dos agentes de segurança, proposta na tese indicada.

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

1. O Poder Judiciário é imprescindível para a garantia do estado democrático de direito e pilar para a realização da justiça. Para dar conta da missão institucional do Judiciário, os servidores públicos têm papel fundamental. À Segurança Institucional, como segmento do quadro próprio do Poder Judiciário Federal, cabe prover a segurança efetiva e garantir, pelos meios tecnológicos e pessoais disponíveis, a completa proteção e o bom andamento das atividades jurisdicionais e administrativas, a fim de proporcionar a necessária sensação de segurança nos diversos ambientes de trabalho do Poder Judiciário, um ambiente naturalmente tenso e que trabalha com a resolução dos diversos litígios sociais, onde alguns têm suas demandas atendidas e outros têm suas aspirações frustradas.
2. A incolumidade de magistrados, servidores e usuários, bem como do patrimônio e da imagem do poder público, passam pela ariscada atuação profissional dos servidores responsáveis pela Segurança Institucional Judiciária. Servidores que devem primar por um serviço moderno e cidadão, calcado em orientação, prevenção e controle, de forma solidária e altruísta, com formação e treinamento invejáveis, respeito

**14 Agentes de Segurança e
Oficiais de Justiça**

- às diferenças, capacidade de se enxergar no contexto social e sindical, e consciência das mais diversas causas e origens dos conflitos, a fim de proporcionar sua resolução ou gerenciamento da forma mais ética, profissional e eficaz possível.
3. Para essa tarefa, os servidores que exercem cargo efetivo com atribuições de segurança, em que pese algumas diferenças regimentais de um tribunal para outro, atuam profissionalmente no planejamento, coordenação e execução da Segurança Institucional do Órgão, que compreende:
 4. a) segurança pessoal dos magistrados em qualquer parte do território nacional, dos servidores, usuários e visitantes;
 5. b) segurança patrimonial dos bens do Poder Judiciário Federal, das áreas internas e externas das unidades judiciárias e administrativas, das informações e dos processos que tramitam no órgão;
 6. c) os serviços de inteligência e contra inteligência, comunicação, informação, policiamento, controle de acessos, serviço de achados e perdidos bem como o monitoramento dos serviços prestados por terceiros, podendo interagir com outros órgãos de segurança;
 7. d) os serviços de escolta de presos, guarda de armas e busca pessoal e veicular;
 8. e) as ações de treinamento e qualificação do quadro de agentes de segurança, bem como as ações de promoção da cultura da segurança preventiva e pacífica, em colaboração com as unidades de capacitação e comunicação social do órgão;
 9. f) os serviços de Brigada de Incêndio e de Primeiros Socorros, com o apoio do corpo de bombeiros e do serviço médico;
 10. g) os serviços administrativos diversos próprios da Segurança Institucional bem como o gerenciamento e a fiscalização dos contratos ligados à área;
 11. h) o Plano de Segurança das unidades, o Plano de Abandono Emergencial dos prédios, o Plano de Contingência de Risco, o Gerenciamento de Crise/Riscos e os plantões ininterruptos de segurança e proteção;
 12. i) o monitoramento dos sistemas de comunicação, circuito fechado de televisão (CFTV), alarmes de intrusão, botões de pânico, detectores de metais, controle de acesso e demais mecanismos/equipamentos de segurança;
 13. Estas atribuições se dão, na atualidade, em um ambiente social infelizmente ainda impregnado pela violência. Prova disso são as já incontáveis ocorrências violentas contra e nas dependências dos órgãos do poder judiciário, por vezes oriundas de descontentamentos para com suas decisões, e no mais das vezes intrínsecas ao fato de que suas decisões e comandos desafiam interesses financeiros poderosos, como quando são julgadas e condenadas práticas altamente lucrativas como o tráfico de armas e drogas, o trabalho escravo, a improbidade administrativa, o desrespeito à legislação trabalhista, entre outros crimes e práticas condenáveis, mas ainda hoje recorrentes em nossa sociedade.
 14. E a responsabilidade por identificar, monitorar, conter e minimizar os riscos dessas atividades criminosas contra a atividade jurisdicional, cabe exatamente ao servidor da área de segurança institucional. O risco das atividades que englobam o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional dos órgãos do Poder Judiciário cometidas aos servidores

da Segurança Judiciária são inerentes ao cargo ocupado por estes profissionais, como se pode constatar de várias de suas atribuições. Não foi com outra motivação que o atual Plano de Cargos e Salários contemplou os ocupantes do cargo responsável por esta atividade de risco, na sua estrutura funcional, com uma gratificação específica e direcionada, denominada Gratificação de Atividade de Segurança,

15. A atividade de segurança judiciária, em todos os seus níveis e suas fases, desde a informação e a educação, passando pela orientação e o diálogo, até a contenção e a administração de riscos e de crises, não pode prescindir de nenhuma das ferramentas de implementação e manutenção da ordem pública nas dependências dos tribunais. Em situações extremas, o uso progressivo da força na segurança dos entes públicos pode ser necessário para o cumprimento de sua função. Por esse motivo, as diversas técnicas e instrumentos de orientação e contenção são utilizados pelos servidores da área de segurança. Inclusive, em muitos tribunais, os Agentes de Segurança estão habilitados, ou em processo de habilitação, para a utilização de armamento como parte da instrumentalização indispensavelmente necessária para suas atividades.
16. Além disso, o controle de acesso por meio de portais detectores de metais, utilizados na quase totalidade dos órgãos, colocam os servidores da segurança judiciária em situação recorrente de necessidade de obstrução de ingresso de diversos tipos de arma, inclusive desmuniamento e acautelamento de armas de fogo, em cumprimento aos regimentos internos dos tribunais que proíbem o acesso de quaisquer tipos de armas nas dependências dos tribunais.
17. Pelos motivos elencados, entendemos legítima e justa a pauta de reivindicações dos servidores lotados na Segurança Institucional dos órgãos do Poder Judiciário Federal e Ministério público da União, a qual deve ser incorporada no Plano de Lutas da Fenajufe, a saber:
18. a) Conquistar a Aposentadoria Especial e/ou contagem especial de tempo de serviço, por conta das atividades de risco que exercem, para os servidores do Poder Judiciário Federal que exercem cargo efetivo com especialidade segurança;
19. b) Conquistar a revisão das regulamentações impositivas e cerceadoras de direitos, impostas pelos Conselhos Superiores sobre os Programas de Reciclagem Anual (PRA) dos Agentes de Segurança, no sentido de ampliar a carga horária de capacitação, democratizar a definição do conteúdo programático e transformar os atuais “testes de aptidão física” em efetivos Programas de Saúde e Condicionamento, com acompanhamento clínico e físico;
20. c) Propor um plano de substituição gradual, com vistas à extinção, da contratação de vigilância terceirizada, passando a execução dessa importante tarefa de segurança patrimonial para os Agentes de Segurança do quadro, mediante o deslocamento, qualificação e treinamento de Agentes de Segurança que se encontrem em desvio de função e da criação de cargos e abertura de concurso público para seu preenchimento, conforme a necessidade real de cargos em cada Tribunal a ser levantada pela área de segurança de cada órgão;
21. d) Tornar compatível a percepção da GAS com a percepção respectiva de FCs e CJs para o exercício das funções de chefia e assessoramento na área de segurança institucional, alterando o § 2º do artigo 17 da lei do 11.416.

22. e) Acabar com a vinculação entre a percepção da GAS e a participação no Programa de Reciclagem Anual (PRA) constante do § 3º do artigo 17 da lei do 11.416/06, razão das dificuldades para percepção legal da GAS na aposentadoria.
23. f) Ampliar e qualificar a capacitação dos Agentes de Segurança, mediante convênios com as academias das polícias federal e rodoviária federal, bem como incluir o cargo como destinatário dos cursos de formação em segurança do Ministério da Justiça. Garantir que toda qualificação na área de segurança, inclusive aquela oriunda do PRA, conte para o Adicional de Qualificação por atividades de capacitação.
24. g) Uniformizar as atribuições dos Agentes de Segurança, em consonância com aquelas declinadas neste documento. Unificar as atividades de segurança, vigilância e transporte, como atribuições específicas da especialidade segurança, do cargo descrito no § 2º do art. 4º da lei do 11.416/06.
25. h) Garantir a instrumentalização completa para o exercício das atividades dos Agentes de Segurança, desde os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) até as ferramentas e instrumentos necessários para a comunicação, informação, inteligência e uso progressivo da força em todas as suas escalas;
26. i) Lutar pela implementação de seguro de vida em grupo para as atividades laborais de risco inerentes do cargo de Agente de Segurança, bem como pelo direito à assessoria jurídica para os conflitos administrativos e judiciais oriundos da atividade laboral, ambos a cargo do órgão;
27. j) Garantir exclusividade na ocupação das funções e cargos de chefia e assessoramento da Área de Segurança por Agentes do quadro efetivo do Poder Judiciário Federal, pertencentes à especialidade segurança;
28. k) Lutar pela constituição de uma Academia de Segurança Institucional para o Poder Judiciário Federal e MPU, para a capacitação dos Agentes de Segurança do quadro e para a implementação de curso de formação profissional como etapa do concurso público para provimento dos cargos na área da Segurança Institucional, de caráter classificatório;
29. l) Lutar pelo fim do escalonamento de diárias, garantindo que servidores e magistrados percebam os mesmos valores para fins de ressarcimento com despesas de hospedagem, alimentação e locomoção.
30. Com as reivindicações acima, tanto no âmbito de uma possível revisão do atual PCS, quanto no âmbito da discussão do Plano de Carreira, os Agentes de Segurança reafirmam a continuidade da valorização de sua importante atividade, no sentido de permanecer contribuindo cada vez mais, em sintonia com o restante da categoria, para a construção da necessária sensação plena de segurança para o atendimento efetivo das necessidades da população.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 17

AUTOR: J. SANTOS - COLETIVO DO NORTE/MAIS FENAJUFE

**Não ao corte da GAS decorrente dos cursos de formação.
Por um curso de formação permanente includente.**

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 27

AUTOR: GEORGE DE SOUSA CABRAL / SINJE / CE

Reparar injustiça cometida aos técnicos de transportes da Justiça Eleitoral, e algumas regionais do trabalho que está há sete anos sem perceber a (GAS), por falta de uma atuação direcionada da parte da Fenajufe.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

**14 Agentes de Segurança e
Oficiais de Justiça**

Proposta 24

AUTOR: OLAVO - COLETIVO DO NORTE / MAIS FENAJUFE

Participação dos oficiais e agentes de segurança nas varas itinerantes da Região Norte.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 39

AUTOR: RUY ALMEIDA / SINTRAJUFE / RS (LUTA FENAJUFE)

Que a FENAJUFE retome os debates de demandas específicas de setores da categoria, tais como agente de segurança, Ojs, pessoas com deficiência, aposentados, com garantia da democracia de base (rodadas de assembleias, seminários nos estados) e respeito às diversidades de opinião existentes na categoria, integrando o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras do judiciário federal e Ministério Público às discussões com a posterior finalização do debate nacional em plenária nacional que em encaminhará os pontos setoriais.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

14 Agentes de Segurança e
Oficiais de Justiça

Proposta 40

AUTOR: ANDRÉ SANTOS CEVALLOS / SINTRAJUFE / RS
(LUTA FENAJUFE)

Realizar esforços para o acompanhamento da implantação do processo eletrônico junto com a extinção das coordenadorias de distribuição dos feitos na justiça do trabalho. Neste contexto verificar a transparência desse processo de transição bem como diagnosticar o impacto destas mudanças para a vida funcional de colegas das coordenadorias de distribuição dos feitos e dos colegas oficiais de justiça.

Por outro lado propõe-se que a federação, feitos os estudos necessários, apresente alternativas e soluções que resguardem e consolidem a atividade externa dos OJAFS, bem como em um processo democrático, que atendam as demandas dos colegas da distribuição.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

14 Agentes de Segurança e
Oficiais de Justiça

Proposta 06

AUTOR: FRANCISCO ANTÔNIO DA SILVA FILHO –
SINDJUFE/BA

PÁGINA 379

PARÁGRAFO 1º

Manutenção dos níveis de referência – classes e padrões dos servidores que se encontravam no dia anterior à data da aprovação da Lei 12.774/2012, sem redução de padrões e classes, mantendo os direitos conquistados pela norma anterior, Lei 11.416/2006, evitando tratamento diferenciado para novos e antigos servidores no padrão de 13 níveis.

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

1. Proposta de resolução oferecida à análise da categoria no 8º Congregjufe, referindo-se ao “Plano de Lutas”, para enfrentamento do rebaixamento funcional promovido pela Lei 12.774/2012, que reduziu os padrões da carreira de 15 (quinze) para 13 (treze) e fez os servidores regredirem na carreira, com evidentes prejuízos, exceto para aqueles até então enquadrados no padrão A1.

15 Reenquadramento Lei 12.774/2012

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 31

AUTOR: PAULO ROSA / SINTRAJUFÉ / RS

A direção executiva da FENAJUFE deverá convocar reunião dos companheiros auxiliares judiciários com a finalidade de buscar uma solução para os companheiros não contemplados pela atual legislação, no que tange a sua inclusão na tabela referente ao nível intermediário, sendo que as entidades deverão bancar a presença de, no mínimo, 03(três) colegas auxiliares por entidade filiada.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

15 Reenquadramento Lei 12.774/2012

Proposta 42

AUTOR: FRANCISCO ANTONIO DA SILVA FILHO / SINDJUFÉ / BA

A manutenção dos servidores no mesmo padrão e classe que se encontravam antes da lei 12.774/2012 sem redução de níveis a de dois padrões, evitando violação do princípio da isonomia, visto a redução em dois níveis para os servidores vai fazer com que os mais antigos fiquem 15 anos para atingir o final de carreira enquanto aqueles que tomarem posse depois da lei 12.774/2012 chegaram ao final de carreira de 13 anos.(já apresentada anteriormente)

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 12

AUTOR: MAIS FENAJUFE E OUTROS

REVISÃO SALARIAL E PLANO DE CARREIRA.

A política de reajuste zero para o funcionalismo público, implementada pelo governo Dilma desde o seu início, só foi suplantada, ainda que em parte, por muita mobilização das diversas categorias do serviço público federal que, depois de algumas tentativas anteriores, conseguiram enfim um movimento unificado que possibilitou medir forças e inverter a política de reajuste zero.

Não obstante essa vitória política da categoria, devemos permanecer alerta e manter a mobilização, em conjunto com as demais categorias do serviço público, para lutar contra a intransigência do governo Dilma, e valorizar os servidores do judiciário e MPU.

O modelo de reivindicações esporádicas por reajuste salarial em forma de revisão do PCS precisa ser superado tanto pela luta e conquista de data-base e negociação coletiva, em conjunto com as demais categorias do serviço público, quanto pela reabertura dos debates e negociações em torno de um efetivo PLANO DE CARREIRA para o Judiciário Federal e MPU.

Precisamos construir a reabertura das discussões sobre o tema, aproveitando a mobilização nacional até aqui construída pela aprovação da revisão salarial, para o aprimoramento da proposta de Plano de Carreira já formulada pela categoria. Para isso é imprescindível que continuemos a busca pelo domínio dos conceitos e a significação de todo o conteúdo que permeia essa discussão.

Em tempo de processo eletrônico e teletrabalho, um Plano de Carreira além de um regramento da evolução do servidor na carreira judiciária ou ministerial, deve servir para a construção de uma identidade coletiva das trabalhadoras e trabalhadores do judiciário federal e MPU. Servir ainda como instrumento de gestão de pessoas e orientador da política de recursos humanos, combater o assédio moral, e melhorar a qualidade de vida e dos serviços a partir da valorização do potencial e das habilidades individuais do funcionalismo. E principalmente, deve contribuir para a democratização do Judiciário e MPU, através do empoderamento dos servidores sobre os processos de trabalho. Para além das discussões sobre cargos, tabelas e critérios de acesso, um Plano de Carreira deve dar conta de proporcionar o crescimento contínuo, tanto do servidor, quanto da qualidade dos serviços por ele prestados. Deve proporcionar a possibilidade de discussão democrática e paritária, entre trabalhadores e administração, acerca dos processos e da organização de trabalho, acerca da promoção da saúde física e mental, acerca da avaliação funcional e dos planos de política de capacitação, bem como detecção de necessidade de qualificação. Deve ser uma ferramenta de motivação e de valorização e desenvolvimento para que a servidora e o servidor estejam aptos a responder ao objetivo institucional e ao planejamento estratégico do órgão e colaborar na construção desses instrumentos.

Precisamos superar as definições de atividade-meio e atividade-fim e avançar para

um conceito de diferenciar não a importância das diversas atividades, mas o grau de complexidade e responsabilidade que exigem de seus executantes. O serviço público necessita sim de qualificação continuada, mas que isso não pode significar a elitização do acesso aos cargos públicos. A qualificação continuada precisa acontecer por dentro do órgão, e não por fora. O judiciário federal e MPU necessitam tanto de servidores graduados e capacitados para as mais complexas tarefas, quanto de servidores qualificados para as tarefas de menor complexidade.

A apresentação de uma proposta madura e coerente precisa partir de uma discussão nacional, agregando a diversidade de pontos de vista sobre o assunto numa proposta que unifique os trabalhadores do judiciário federal nessa luta. A recente polêmica sobre a forma de remuneração, e a proposta de subsídio em parcela única, é parte integrante e indissociável do debate de carreira. O acúmulo dessa discussão no último período, em que pese à inoportunidade conjuntural em que foi trazido e a inconveniência do método utilizado pelos seus defensores, não pode ser negligenciado pelos próximos debates sobre carreira.

A construção de um plano de carreira é um processo contínuo e naturalmente demorado. A reabertura das discussões sobre carreira é indispensável para que possamos consolidar o entendimento da categoria sobre plano de carreira. É necessário que a Fenajufe e os sindicatos deem continuidade imediata ao debate, promovendo e fomentando o aprofundamento das discussões, através de seminários estaduais e nacionais sobre o tema.

16 Plano de Carreira

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 10

AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS
FENAJUFE

Luta pelas expansões das especialidades e fim das transformações indiscriminadas no Poder Judiciário.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 66

AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA
FENAJUFE)

PROPOSTA PLANO DE CARREIRA

Para garantir a retomada da discussão de Carreira a partir de agora, propomos:

- Que seja instituído grupo de trabalho permanente sobre Carreira na Fenajufe, com cronograma definido de trabalho;
- Indicar que os sindicatos constituam GT de Carreira no seu âmbito, pautando a discussão com toda à categoria, inclusive com organização de seminários regionais;
- Indicar a realização de Seminário Nacional sobre Carreira pela Fenajufe, até o mês de julho de 2013, pautando a discussão sobre prioridade e desafios a serem enfrentados pela categoria;
- Buscar interlocução com o Supremo Tribunal Federal (STF) e Tribunais Superiores, para garantir instalação imediata de Comissão Interdisciplinar Paritária para negociar elaboração de Plano de Carreira;- Indicar a realização de Reunião Ampliada ou Plenária Extraordinária para deliberar sobre proposta final sobre Carreira que vamos buscar e indicar negociadores nacionais da categoria.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 11

AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS
FENAJUFE

Luta pela equiparação de funções de chefes de cartórios eleitorais.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 25

AUTOR: ELONGIO - COLETIVO DO NORTE

Luta pela estruturação e gratificação das comissões de licitação e pregoeiros e equipe de apoio.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

**17 Reestruturação, Ocupação
de Fc's e Cj's**

Proposta 26

AUTOR: SÉRGIO AMORIM / SINTRAJUFE / RS

Acolher a tese, seus dados e a pesquisa realizada, bem como os seus argumentos, no debate da Fenajufe, sobre FC'S e plano de carreira.

TESES ESPECÍFICAS

Tese 06 – As funções e cargos e comissão no Judiciário Federal.

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

RESUMO

1. As Funções Comissionadas e Cargos em Comissão são cargos públicos previstos em lei, de livre nomeação e exoneração, no Poder Judiciário Federal ocupados em sua quase totalidade por servidores concursados pertencentes ao quadro permanente. Pretende-se com este estudo formular uma análise crítica da forma discricionária de acesso às Funções Comissionadas (FCs) e Cargos em Comissão (CJs) e sua relação com os aspectos culturais do órgão; com a motivação e a satisfação na carreira judiciária; com a gestão de pessoas e as relações de poder; com os processos de trabalho e as funções gerenciais; com a impessoalidade e o interesse público no Estado Democrático de Direito. Analisando os fenômenos pesquisados, concluímos estar diante de uma sistemática que não privilegia a motivação e a satisfação funcionais, que reforça relações autoritárias de poder interno, desrespeita premissas do Estado Democrático de Direito e da Administração Pública e não contribui para a qualificação funcional na carreira judiciária.
2. Palavras-chave: funções comissionadas, interesse público, relações de poder.

Introdução

3. Em um contexto social onde vige o estado democrático de direito que, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, geradora de forte expectativa na população para a superação da herança de um Estado clientelista, autoritário e patrimonialista em direção a um Estado promotor de cidadania e regulador de direitos, o Poder Judiciário exerce papel fundamental como catalisador dessa superação e promotor de um poder republicano que alcance a expectativa do cidadão em prestação de serviços públicos qualificados que realizem a justiça de forma efetiva.
4. A prestação de Serviços Públicos é uma das mais importantes atividades estatais, justificativa também da existência e organização do Estado e da imposição de tributos à população. O servidor público é, por natureza, o mais próximo contato entre a administração pública e a população que financia sua existência. A dinâmica das relações institucionais entre o servidor e a administração, personificadas na legislação e nas relações institucionais e Planos de Carreira da área pública, são construídas para garantir a observância dos princípios da administração pública e devem influenciar positivamente na motivação e qualificação dos agentes e servidores públicos para o melhor desempenho do órgão e para a qualidade da prestação do serviço público.
5. O debate envolvendo Plano de Carreira, motivação funcional e democratização das relações de trabalho no serviço público é amplo e complexo. E uma parcela importante desse debate recai exatamente sobre as FCs e CJs, em cuja sistemática de acesso e dispensa estará focado este estudo, para fins de delimitação do tema. Os servidores estatutários da Justiça do Trabalho do RS, ocupantes ou não de uma FC (Função Comissionada) ou CJ (Cargo em Comissão do Judiciário), lotados em diversas cidades e em setores administrativos e judiciários, nos dois graus de jurisdição, são a parcela da categoria escolhida para a delimitação do público pesquisado.
6. Segundo Motta (2002), vários autores propõem reformas mais profundas no trabalho e nas estruturas organizacionais, tendo em vista a necessidade de autorrealização humana. Não se trata apenas, segundo ele, de permitir a maior participação dos indivíduos no trabalho, mantendo-se a estrutura taylorista anterior, mas de realizar mudanças estruturais.
7. Vive-se num cenário no qual ainda não estão contemplados Planos de Carreira bem estruturados, que deem conta de garantir o estímulo necessário ao bom desempenho e qualificação da atuação funcional dos servidores, sendo esta estruturação parte da luta histórica da maioria das carreiras de Estado, organizadas em suas entidades de classe. A principal ferramenta de gestão de pessoas, na maioria das organizações públicas, permanece sendo o acesso discricionário dos servidores de carreira aos cargos de livre nomeação e exoneração¹, do tipo Cargos em Comissão e Funções Comissionadas, dotados de previsão legal e de larga aplicação nos vários níveis da carreira pública.
8. A forma de acesso aos cargos e funções comissionadas, por livre nomeação e exoneração, como principal ferramenta de motivação e recompensa funcional, segundo hipótese a ser comprovada por este estudo, ainda é fortemente in-

1 Previstos na parte final do Inciso II do art. 37 da Constituição Federal

fluenciada pelas raízes culturais conservadoras e autoritárias de uma herança patrimonialista voltada para o clientelismo e o servilismo no serviço público, e bastante distante de uma moderna e eficiente gestão de pessoas por resultados e/ou por competências. Seus elementos discricionários e muitas vezes sem critérios objetivos são objeto de constantes questionamentos pelos servidores de carreira, tanto no aspecto de sua contribuição para a organização do trabalho e da motivação pessoal, quanto no aspecto da transparência e da impessoalidade na gestão de pessoas, bem como na relação desses aspectos com a qualidade do serviço público, conforme se pretende demonstrar ao final do trabalho.

9. No caso do Judiciário Federal brasileiro, o grande diferencial na atual organização da carreira do servidor ocupante de cargo efetivo passa pela discricionária indicação a uma FC ou CJ para execução das atividades que, no entendimento da administração, e por sua natureza, sejam mais penosas, mais complexas, mais especializadas ou requeiram graus diferenciados de competências, responsabilidades, atenção ou esforço (físico ou mental). Nesse cenário, é necessário o devido questionamento acerca da relação desse instrumento, usado como “ferramenta de gestão de pessoas”, com a motivação e a satisfação funcional, com as relações de poder, com a gestão do trabalho, a impessoalidade e a legalidade na administração pública, bem como acerca dos interesses que porventura cercam o uso dessa ferramenta de gestão de pessoas para dar conta de um aspecto tão objetivo no serviço público: proporcionar, aos atuais servidores, satisfação, motivação e relações institucionais saudáveis na promoção da autoestima necessária para as melhores performances em busca do alcance da missão institucional do órgão.
10. O questionamento do atual modelo se deve também pela hipótese de que o mesmo não coloca o ocupante da FC ou CJ em uma posição de dignidade, legitimidade e merecimento pleno do adicional pecuniário correspondente. Ao contrário, frequentemente lhe aufere o estigma da escolha discricionária, da precariedade do consentimento pessoal pelo superior hierárquico como único requisito exigível, por mais capazes e competentes que sejam seus detentores para o exercício das atribuições.
11. Segundo Coelho, em cartilha editada para os Sindicatos dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Estadual no RS:
12. A falta de elementos normativos que concorrem para a formação da subjetividade do servidor público no Brasil revela então que as relações de trabalho com o Estado tendem a conformar uma espécie singular de relações de poder. Em outras palavras, prevalecem amplamente, sobre as atividades e o desenvolvimento profissional do servidor, determinações autoritárias, tendentes a produzir um sentimento de desvalia em lugar de dignidade profissional, de resignação em lugar de orgulho profissional, de fragmentação em lugar de identidade, (SUOPIOT, 1995, p.18).
13. A inquietação que norteia esse trabalho é saber de que forma a motivação e a satisfação dos servidores ocupantes de cargos efetivos estão relacionadas com a atual forma de acesso às FCs e CJs. Entre os objetivos específicos deste artigo estão: (i) identificar a relação entre a motivação funcional e o acesso a um sistema justo e continuado de valorização e reconhecimento profissio-

nal, bem como os principais aspectos funcionais que contribuem para isso; (ii) identificar o sentimento dos servidores sobre o sistema atualmente vigente de acesso ao exercício das FCs e CJs de livre nomeação e exoneração e (iii) identificar como as FCs e CJs deveriam, na opinião dos servidores, ser tratadas em termos de critérios de acesso e dispensa, remuneração e exercício, diferenciando as de assessoramento especializado daquelas com poder hierárquico.

Referencial Teórico

Funções comissionadas e cargos em comissão

14. A investidura em cargo público é, por princípio constitucional, e em regra, feita a partir do provimento dos cargos criados por lei, por meio de concurso público:
15. A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.²
16. A exceção a essa situação, como já aponta o inciso constitucional acima citado, é o provimento das Funções Comissionadas (chamadas também de Funções de Confiança) e Cargos em Comissão destinados apenas às funções de direção, chefia e assessoramento:
17. [...] 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.³
18. Os servidores do Poder Judiciário Federal são regidos pelo regramento estatuído pela lei 8.112/90, o Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, e pela lei 11.416/06, que dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União.
19. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão.⁴
20. Para o Regime Jurídico dos servidores civis da União, servidor é “a pessoa legalmente investida em cargo público”, o qual é definido como “o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor”. Os Cargos de Provimento Efetivo, os Cargos em Comissão e as Funções Comissionadas, formam a estrutura administrativa e judiciária dos cargos e funções que dão conta das atribuições necessárias para o alcance dos objetivos constitucionais e institucionais do Poder Judiciário Federal.
21. Art. 20 Os Quadros de Pessoal efetivo do Poder Judiciário são compostos pelas seguintes Carreiras, constituídas pelos respectivos cargos de provimento

² inciso II do artigo 37 da Constituição Federativa de 1988.

³ inciso V do artigo 37 da Constituição Federativa de 1988.

⁴ parágrafo único do art. 30 da lei 8.112/90

- efetivo: I - Analista Judiciário; II - Técnico Judiciário; III - Auxiliar Judiciário. (grifo do autor)
22. Art. 30 Integram os Quadros de Pessoal dos órgãos do Poder Judiciário da União as Funções Comissionadas, escalonadas de FC-1 a FC-6, e os Cargos em Comissão, escalonados de CJ-1 a CJ-4, para o exercício de atribuições de direção, chefia e assessoramento⁵ (grifo do autor)
23. Segundo informações constantes do sítio oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 4a região, no Rio Grande do Sul⁶, o órgão possui atualmente um total de 3.497 cargos de provimento efetivo em seu quadro de pessoal, bem como uma estrutura composta de 1.855 Funções Comissionadas (FCs) e 316 Cargos em Comissão (CJs – Cargo em comissão Judiciário), totalizando 2.171 cargos de livre nomeação e exoneração. Esses números são fruto de um incremento significativo no quantitativo de cargos efetivos e de confiança proporcionados por 3 recentes legislações que, desde 2006⁷ ajustaram a quantidade tanto de cargos efetivos quanto cargos de livre nomeação, bem como a quantidade de unidades judiciárias e administrativas no âmbito do TRT da 4a Região, a fim de adequar a estrutura funcional ao aumento considerável da demanda da sociedade pelos serviços da Justiça do Trabalho. No total, foram 907 cargos efetivos e 772 FCs e CJs criados por lei, o que significou um aumento de 35% no quantitativo de cargos efetivos e de 55% no de FCs e CJs. No quadro 1 está apresentada a evolução quantitativa de cargos efetivos, FCs e CJs do quadro de pessoal do TRT da 4a região.

Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região					
Cargos e Funções	Até 2006	Lei 11.426/06	Lei 12.475/11	Lei 14.421/11	Em 2012
Cargos efetivos	2590	754	153	0	3497
FCs e Cjs	1399	650	17	105	2171
proporção	54,0%				62,1%

Fonte: elaborado pelo autor, com informações de www.trt4.jus.br e www.planalto.gov.br
Quadro 1 – Evolução do quadro de Cargos Efetivos e Funções Comissionadas

24. Uma análise desses dados permite verificar que, se em 2006 havia 2.590 cargos efetivos e 1.399 FCs e CJs, perfazendo uma proporção de 56 cargos de livre nomeação e exoneração para cada 100 cargos efetivos, até 2012 essa proporção foi elevada para 62 cargos de livre nomeação para cada 100 efetivos, dando indícios da importância dada pela Administração a esse tipo de estrutura de carreira, baseada na primazia das FCs e CJs de nomeação e exoneração discricionária para dar conta da gestão de pessoas e de processos de trabalho.
25. Conforme prevê a legislação vigente, enquanto os cargos de provimento efetivo dependem de prévia aprovação em concurso público para seu provimento e de processo administrativo para demissão ou exoneração, os Cargos em Comissão e as Funções Comissionadas são de livre nomeação e exoneração

5 Lei 11.416/06

6 www.trt4.jus.br, acessado em 06/07/2012.

7 Lei 11.436/2006; Lei 12.475/11; Lei 14.421/11.

pela administração. Entre esses dois, que devem ser destinados apenas para as atribuições de direção, chefia e assessoramento, destaca-se que para as Funções Comissionadas devem ser nomeados exclusivamente servidores ocupantes de cargos efetivos, enquanto que para os Cargos em Comissão podem ser nomeados tanto estes, em percentuais mínimos definidos por lei⁸, quanto outros cidadãos brasileiros que preencham minimamente os requisitos para investidura em cargo público destacados pela Lei 8.112/90, como a nacionalidade brasileira, a idade mínima de 18 anos e o gozo dos direitos políticos, por exemplo.

26. Contrastando com o rígido processo do concurso público de provas ou de provas e títulos, exigência adicional aos requisitos básicos para investidura em cargo de provimento efetivo, a discricionariedade da Administração, ou do superior hierárquico como ocorre na prática, é suficiente para a nomeação de servidor em uma Função Comissionada ou Cargo em Comissão. Além disso, a dispensa nesse caso é tão discricionária quanto a nomeação, novamente contrastando com todo um protetivo processo administrativo necessário para justificar a dispensa ou exoneração de um servidor ocupante de cargo efetivo. Ou seja, a regulamentação pertinente às investiduras é tão rígida para os cargos de provimento efetivo quanto é desprovida de critérios para os cargos em comissão e as funções comissionadas.
27. Assim como no Poder Judiciário, os poderes Executivo e Legislativo são formados, em diferentes medidas, tanto na esfera federal quanto nas esferas estadual e municipal, por essa mesma estrutura de cargos, composta por cargos efetivos nomeados por concurso público, e por cargos em comissão ou de confiança, de livre nomeação e exoneração. Uma peculiaridade que o Poder Judiciário não compartilha com esses dois outros Poderes da União é a necessidade de implementação de certo programa político eleito nas urnas, para o qual a Administração ou o legislador eleito, no executivo e no legislativo, precisa contar com quadros funcionais de confiança política, portanto de livre nomeação e exoneração, mesmo entre os ocupantes de cargos efetivos, a fim de estruturar um escalão pelo critério do alinhamento político-ideológico, capaz de proporcionar a devida aderência à implementação do programa político eleito nas urnas, em que pese as possíveis críticas com relação à larga utilização e à quantidade demasiada desses cargos de confiança.
28. Sob este ponto de vista, a existência na quantidade e importância atuais, de funções e cargos em comissão de livre nomeação e exoneração no quadro de carreira dos servidores do Poder Judiciário Federal, parece estar muito mais ligada às raízes culturais conservadoras e autoritárias e à manutenção de uma gestão de pessoas voltada ao clientelismo e ao servilismo, do que a um processo de garantia mínima da aderência pragmática de um projeto de gestão, pois não há vontade das urnas ou projeto político a ser implementado, senão a gestão em conformidade com os princípios da administração pública e da missão institucional do órgão, os quais já são inerentes aos servidores ocupantes de cargos efetivos.

⁸ § 7o do art. 50 da Lei 11.416/06: "Pelo menos 50% (cinquenta por cento) dos cargos em comissão, a que se refere o caput deste artigo, no âmbito de cada órgão do Poder Judiciário, serão destinados a servidores efetivos integrantes de seu quadro de pessoal, na forma prevista em regulamento."

29. Também é importante destacar, o que ajudará a compreender importantes aspectos do ponto de vista motivacional, o atual nível salarial da carreira judiciária, determinado pela Lei 11.416/06, comparando-o com uma boa referência em termos salariais, que é o “salário mínimo nacional do DIEESE”. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, o salário mínimo necessário⁹ para o atendimento de sua função constitucional de garantir as necessidades vitais básicas das famílias, com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, deveria estar fixado, levando-se em conta os custos da cesta básica nacional¹⁰, calculada pela própria instituição, em setembro de 2012, no valor de R\$ 2.616,41, ou seja, equivalente a 4,2 vezes o valor do salário mínimo nacional nesta data. A atual remuneração dos cargos efetivos da carreira é composta por um salário base, em 15 níveis, mais uma gratificação de atividade judiciária (GAJ) de 50% da remuneração básica, além dos próprios valores das FCs e CJs, vantagens pessoais e indenizações, os quais por serem pessoais e específicos não serão levados em conta nessa comparação. A remuneração do cargo de nível médio é, portanto, de 6,42 salários mínimos¹¹ no nível inicial e 10,22 salários mínimos no nível final, e a do cargo de nível superior é de 10,5 salários mínimos no nível inicial e de 16,78 salários mínimos no nível final.

Relações de poder, cultura e comportamento organizacional

30. A cultura de uma organização pode ser sinteticamente definida como “o conjunto de hábitos, crenças, valores e símbolos que a particularizam frente às demais.” (BERGUE, 2010, p.22). Segundo o mesmo autor, “é impossível falarmos de organização sem falarmos de cultura”, e que “a existência das organizações está relacionada à distribuição e execução de tarefas, e que isso se dá por intermédio das pessoas, que por sua vez não se dissociam de suas escalas sociais de valores éticos.” Segundo Fleury (2002, p.293), a cultura organizacional pode ser ainda compreendida como:
31. (...) um conjunto de valores e pressupostos básicos expressos em elementos simbólicos que, em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto agem como elemento de comunicação e consenso, como ocultam e instrumentalizam as relações de dominação.
32. Ao examinar as organizações como sistemas políticos, Morgan (1996, p.146), assegura que “a maior parte das pessoas que trabalha numa organização admite, na privacidade, que estão cercadas de formas de ‘arranjos’, através dos quais diferentes pessoas tentam ir ao encontro de interesses particulares”. Serva (1990), apud Bergue (2010, p.31), manifestando-se sobre a burocracia estatal e sua característica de centralização do poder fruto do legado colonial da sociedade brasileira, afirma que:
33. Em um país onde imperou, desde os tempos remotos, o tipo primitivo de família patriarcal, dificilmente teríamos as condições necessárias à instalação

9 <http://www.dieese.org.br/rel/rac/salminMenu09-05.xml>

10 <http://www.dieese.org.br/rel/rac/cesta.xml>

11 Lei no 12.382, de 25/02/2011, regulamentada pelo Decreto nº 7.655, de 23/12/2011, que fixa o valor do salário mínimo em R\$ 622,00.

de um Estado burocrático na pura acepção weberiana, permeado pela impessoalidade. Assim, aproximando-se mais de um “funcionalismo patrimonial” do que burocrático.

34. Bergue (2010, p.32) assinala que “a cultura brasileira assume importante destaque na compreensão dos padrões gerenciais que se verificam na Administração Pública contemporânea” e também que “comuns a diferentes autores que se lançam ao estudo dos traços distintivos que constituem a cultura brasileira e afetam diretamente a gestão das organizações, e com mais ênfase nas organizações públicas, estão o personalismo, o patrimonialismo e o clientelismo.” Assinala ainda que “a despeito das reiteradas abordagens e estudos que evidenciam a influência do patrimonialismo, do formalismo, do clientelismo, entre outros fatores, os insucessos dos projetos de reforma administrativa no Brasil podem estar relacionados também à insuficiente observância desses elementos culturais, incluindo suas variantes mais modernas como o compadrio, a vassalagem, a barganha, a fisiologia, a bacharelise e a centralização”. A respeito do patrimonialismo, Pinho (1988, p.72), destaca a sua “resiliência, capaz de absorver mudanças modernizantes na sociedade brasileira e de se adequar à nova situação” o que explica em certa medida sua sobrevivência às tentativas mais recentes de modernização da administração pública.
35. Coelho, apud Supiot¹², assevera que:
36. Na relação de trabalho com o Estado, “o funcionário não se subordina a uma determinada pessoa, e sim, a uma organização e aos valores por ela encarnados. O seu chefe está, como ele, a serviço do público, de tal forma que “os valores comuns a ambos transcendem a relação de poder entre eles”. Da dupla relação, com a hierarquia e com o usuário, resulta “a ideia de dignidade profissional, que exclui o servilismo tanto quanto proíbe a arbitrariedade”.
37. Conforme Bergue (2005, p.30), rupturas se fazem necessárias nas práticas de gestão, a fim de tornar as organizações mais eficientes, eficazes e efetivas. O mesmo autor cita que, “[...] coerentes com os pressupostos emergentes que sustentam as políticas de gestão pública, pretendemos superar as abordagens de mudança organizacional com viés predominantemente mecanicista [...] e acentuar uma ação gerencial com ênfase em elementos de aprendizagem organizacional e competências [...], ou seja, mudança nos elementos substantivos da organização”.

Identidade e motivação funcional

38. A dimensão humana tem papel destacado nas organizações públicas, presumindo-se as mesmas como sendo “pessoas em interação, que se projetam nas expressões formal e informal do organismo estatal” (BERGUE, 2010, p.13). Neste organismo, o comportamento dos servidores é reflexo tanto da natureza da relação laboral quanto da dinâmica das relações de poder, pessoais e hierárquicas. Herzberg (1959), apud Motta (2002, p. 80) projeta uma teoria do desenvolvimento humano, que estabelece entre outros o princípio da identificação, no qual “as normas sociais e o processo de socialização dos indivíduos condicionam fortemente tanto o nível de aspiração e expectativas que esses

12 Disponível em http://www.focefe.org.br/informativo/view?ID_INFORMATIVO=19666, acessado em 18/12/2012

indivíduos possuem quanto os seus objetivos [...]”. Nessa linha, pode-se supor que os servidores do Judiciário Federal, que passaram pelo crivo de disputado processo de concurso público, compondo uma mão de obra qualificada e com grandes expectativas de desenvolvimento e capacidades críticas, chamados por Inglehart (1977, apud MOTTA, 2002, p.78) de “nova força de trabalho”, são influenciados pelo meio organizacional, que representa parte de sua vivência social, no que tange aos seus níveis de expectativas e objetivos. Nesse cenário, um sistema calcado na subjetividade da relação de confiança para acessar, dentro do órgão, atribuições melhor remuneradas, tende a comprometer de forma coletiva tanto a identidade quanto a motivação pessoal.

39. Neste contexto, o fenômeno motivacional tem características específicas, pois está conectado a formas peculiares de acesso aos postos de trabalho melhor remunerados, de formatação das relações de trabalho e das decisões a respeito das formas de organização do trabalho, muito conectados à legislação da administração pública, mas também à cultura organizacional que permeia o Judiciário Federal.
40. A motivação das pessoas no ambiente do serviço público, a exemplo de outros fenômenos neste mesmo contexto, tomado em contraste com organismos da esfera privada, é revestida de especial complexidade decorrente de um número substancial de características de natureza cultural, política, econômica e legal que particularizam esse setor (BERGUE, 2010, p.20).
41. Uma abordagem sobre a relação entre a motivação funcional e a existência e respectiva forma de acesso às Funções Comissionadas e Cargos em Comissão no Judiciário Federal, precisa iniciar superando a limitada perspectiva mecanicista e funcionalista de um sistema motivacional baseado em meras recompensas financeiras como motivadores centrais. É certo que a motivação - o estímulo humano para a ação - está ligada diretamente à possibilidade de algum ganho ou à aversão a alguma perda. “As necessidades fornecem às pessoas os motivos para a ação - a motivação para satisfazê-las” (BERGUE, 2010, p.24).
42. Focando a motivação com base na proposição de Maslow (apud BERGUE, 2012, p.27) acerca da hierarquia das necessidades, e conhecendo o nível salarial e a estabilidade funcional da carreira judiciária, já abordados anteriormente, é possível compreender que as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais, as primeiras das cinco necessidades da escala de Maslow, encontram-se praticamente satisfeitas pelos servidores objeto desse estudo. As necessidades de estima (autoestima, reconhecimento, status) e de autorrealização (desenvolvimento pessoal e conquista), que se encontram no topo daquela escala de necessidades, poderiam ser então, majoritariamente e salvo exceções pessoais, as principais motivações para a busca de ocupação de espaços diferenciados na carreira judiciária.
43. Ao analisar a motivação a partir da Teoria dos Dois Fatores de Herzberg (BERGUE, 2012, p.29), pode-se supor encontrar minimamente garantidos, na estrutura do Judiciário Federal, “fatores higiênicos de satisfação”, ou condições mínimas de trabalho, como salário, segurança, inserção e reconhecimento social. Segundo a mesma teoria, um segundo ponto seriam os “fatores motivacionais ou intrínsecos”, relacionados ao aprendizado e à realização do po-

- tencial humano no trabalho, os quais geram maior comprometimento com a organização. Esses fatores não afetam todos os indivíduos da mesma forma, mas as maiores ou menores condições de acesso a sua satisfação, ou seja, a motivação para o autoaprimoramento no sentido de alcançá-las, precisa estar alicerçada numa expectativa de possibilidade concreta de sua efetividade e que esteja diretamente relacionada com o esforço de aprimoramento despendido.
44. Bergue (2010, p.33) cita a Teoria da Expectativa para a Motivação, que segundo ele foi criada por Victor Vroom e que:
45. [...] constitui uma das mais reconhecidas formulações sobre a motivação humana. Em essência, a teoria da expectativa sugere que a intensidade do esforço para a ação de uma pessoa está diretamente relacionada à sua expectativa em relação ao resultado decorrente dessa ação e da atratividade desse resultado por ela percebida. Assim, a motivação de uma pessoa para determinada ação está sujeita à probabilidade percebida de alcançar determinado resultado e do valor a ele atribuído.
46. A elevação da performance e o alcance das metas institucionais têm na motivação dos servidores elemento fundamental para seu sucesso. Novas abordagens administrativas para a gestão dos resultados operacionais têm sido implementadas. Planos de Metas, Planejamento Estratégico, Programas de Qualidade Total e até Programas de Saúde e de Capacitação terão seus resultados minimizados enquanto a implementação deles não levar em conta a motivação pessoal como instrumento de real capacidade de alcance pelas pessoas, daquilo que é de interesse apenas da instituição. E a falta de perspectivas concretas e reais de crescimento profissional e pessoal dentro da instituição, contrasta frontalmente com a capacidade de ajudar essa mesma instituição no cumprimento de suas metas institucionais. Se referindo às soluções padronizadas típicas das reformas administrativas até aqui realizadas e à assunção de modelos gerenciais estéticos, Rezende (2002, p. 55), afirma que :
47. Por esta razão, as reformas são incompatíveis com os “reais” problemas enfrentados pelas organizações da administração pública moderna, e tendem a representar formas “estilizadas” sobre o que deve ser feito para elevar a performance sem um maior conhecimento da realidade.

Aspectos legais

48. O artigo 37 da Constituição Federal de 1988 determina que “a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”¹³. A despeito das determinações constitucionais acerca da investidura em cargo público de caráter efetivo, e das nomeações para cargos em comissão e funções comissionadas, já referidas no início do item 2.1 deste trabalho, temos que as FCs e CJs destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.
49. Apesar de estar claro o que significam as atribuições de direção e chefia, sempre vinculadas à hierarquia e ao comando de pessoas, processos de trabalho, ou ambos, a falta de uma conceituação mais específica sobre o que seria “as-

13 Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998

essoramento”, abre um leque bastante abrangente sobre as atividades atribuídas à essas Funções Comissionadas. Na prática todas as atividades judiciárias e administrativas afeitas à cargos efetivos podem, via de regra, ser também interpretadas como “de assessoramento” e serem atribuídas a funções comissionadas de livre nomeação e exoneração, criando um amplo espectro de desvirtuação desse instituto constitucional.

50. Importante salientar, para a compreensão da dinâmica das relações entre ocupantes de cargos efetivos e a nomeação para FCs e CJs que, no órgão objeto de estudo, todas as FCs são atribuídas, necessariamente e conforme determina a legislação, a servidores ocupantes de cargos efetivos, bem como há, historicamente, menos de uma dezena de CJs atribuídas a profissionais não ocupantes de cargos efetivos.
51. A Constituição Federal estabelece que compete privativamente aos tribunais “prover, por concurso público de provas, ou de provas e títulos [...] os cargos necessários à administração da Justiça¹⁴. A estrutura funcional dos cargos e funções no TRT do RS é baseada na proposição, pelo tribunal, com aval dos conselhos superiores (CSJT e CNJ) de leis de criação de unidades judiciárias e seus respectivos cargos Como já referido anteriormente entre 2006 e 2011, houve criação legislativa de cargos efetivos, FCs e CJs, a partir do levantamento estatístico de sua necessidade e da vontade política da administração.
52. A nomeação de servidor para o exercício de uma FC ou CJ é um ato administrativo do tipo discricionário¹⁵, no qual há “liberdade de escolha de seu conteúdo, de seu destinatário, de sua oportunidade e do modo de sua realização” Como todo ato administrativo, porém, a referida nomeação necessita de elementos essenciais que a convalidem. Dentre estes requisitos de validade estão a finalidade, que é “o objetivo de interesse público a atingir” e o motivo, que é “a situação de fato ou de direito que determina ou autoriza a realização do ato administrativo”. A interpretação jurídica e administrativa dominante, sobre a determinação constitucional de que os Cargos em Comissão e as Funções Comissionadas são de “livre nomeação e exoneração” e, por esse motivo, não se submetem à determinação de ‘motivo’, carece de questionamento, porquanto a dispensa da motivação da nomeação ou da exoneração atropela não só este importante requisito de validade do ato administrativo, quanto a verificação de outro importante requisito, qual seja, a determinação do atingimento do real interesse público da nomeação. Assim, parece questionável do ponto de vista do direito administrativo, que um ato discricionário possa dispensar a determinação da finalidade como requisito primordial de validação. Segundo Gerra (2012):
53. O ato administrativo possui cinco elementos: competência, objeto, forma, motivo e finalidade. Nenhum ato será discricionário em relação a todos os elementos, pois no que se refere à competência, à forma e à finalidade, o ato será sempre vinculado. Já os elementos objeto e motivo podem ser vinculados ou discricionários, dependendo do ato analisado.
54. Mesmo o ato discricionário precisa ter comprovado que sua finalidade visa o

14 letra ‘e’ do inciso I do artigo 96 da Constituição Federal

15 GUERRA, Carlos Eduardo. http://www.vemconcursos.com/opiniao/index.phtml?page_id=603 acessado em 14/10/2012.

interesse público, bem como é passível de controle pelos órgãos legalmente responsáveis. Justificar uma nomeação, nesse caso, seria determinar a sua finalidade e a que interesse público ela atende. Seria dizer por que tal servidor foi escolhido em detrimento de outras possibilidades de nomeação e por que o nome escolhido é a melhor opção, naquele momento, para a administração e para o interesse público. Neste caso, somente o uso de critérios objetivos de escolha poderia atender a essa necessidade.

55. A confiança pessoal só poderia ser reivindicada para alocação de servidores em pontos específicos da administração pública para garantir a viabilidade da implementação gerencial de um projeto político representativo, ou seja, para fazer valer a vontade popular sufragada pelo voto à uma eventual vontade política de conduzir a administração pública em desacordo com o projeto político eleito pelas urnas.
56. Assim, nos poderes executivo e legislativo, cujos membros são alçados pelo voto popular aos postos de comando e representam um projeto político-ideológico, parece natural e saudável que um mínimo de posições de comando esteja alicerçado na confiança da implementação do projeto eleito. Já no judiciário, a administração é composta pelos desembargadores do Tribunal, os quais elegem entre seus membros os titulares dos cargos administrativos. Esse processo democrático restrito está focado, quando muito, nas disputas internas de comando, e dificilmente está relacionado a um “modo de fazer”, a um projeto político de administração, o que nos parece limitar em muito a necessidade da aderência ideológica que justifica a confiança como critério subjetivo para a liberdade de nomeação e exoneração das FCs e CJs.

Método da Pesquisa

57. A fim de aferir o sentimento dos servidores sobre a forma de acesso às FCs e CJs, e sua relação com os aspectos culturais do órgão, a motivação e a satisfação na carreira judiciária, dentre outros aspectos descritos nas questões propostas, foi aplicada uma pesquisa descritiva/quantitativa, com coleta de dados tipo Survey, por meio de um questionário onde constavam 17 questões de múltipla escolha, respondido por servidores de 39 unidades do Tribunal Regional do Trabalho da 4a região, escolhidas obedecendo a critérios objetivos a fim de contemplar os mais diferentes ambientes de trabalho, cargos, cidades e jurisdições.
58. Foi utilizada uma ferramenta de pesquisa eletrônica tipo formulário, disponível no portal Google¹⁶, o que possibilitou que os pesquisados respondessem ao questionário diretamente na internet, de forma anônima, com ciência e respeito de seus objetivos acadêmicos e científicos e da identidade da orientadora da pesquisa. Foi tomado o cuidado de preservar a identidade do autor da pesquisa¹⁷, lotado no mesmo órgão dos entrevistados, a fim de evitar qualquer tipo de influência. Foram enviados 501 questionários para todos os servidores lotados nas unidades escolhidas, diretamente para seus endereços

¹⁶ <https://drive.google.com>

¹⁷ Para tanto, foi criado pelo autor um endereço de e-mail exclusivo – ‘pesquisa.cientifica.fc.cj@gmail.com’ - do qual foram enviados a apresentação da pesquisa e o link para acessá-la e respondê-la.

de e-mail funcional, com a autorização expressa da administração para tanto, dos quais 102 foram respondidos e compuseram a base da pesquisa. Os dados foram tabulados automaticamente pela ferramenta de pesquisa eletrônica citada e analisados por meio das tabelas e gráficos também gerados de forma automática.

Análise dos Resultados da Pesquisa

59. A análise dos resultados da pesquisa incluiu técnicas estatísticas descritivas, baseando-se na frequência das respostas. Observou-se que somente um em cada cinco servidores que tiveram acesso à pesquisa se interessaram em respondê-la. Esse índice relativamente baixo de retorno (20%) pode demonstrar, inicialmente, a delicadeza e o desconforto do assunto tratado, por conta da subjetividade do tema e dos meandros que envolvem um debate relacionado com interesses e com relações de poder dentro da organização.
60. Na primeira parte, uma apresentação posiciona o entrevistado sobre as razões para a realização da pesquisa e sua possível contribuição para a melhoria dos sistemas de acesso às Funções Comissionadas e Cargos em Comissão no Judiciário Federal, orientando sobre o preenchimento do questionário e das questões de escolha múltipla. Na primeira questão, cuja finalidade era motivar e comprometer o entrevistado com o questionário, 81% dos servidores entrevistados comprometeram-se com respostas verdadeiras e sinceras e 94% concordaram com o uso científico de suas respostas.
61. Na segunda parte, as questões 2 a 6 abordaram a relação entre a valorização e crescimento funcional do servidor, mostrada no quadro 1, e a motivação para o exercício de suas atividades com qualidade e efetividade, bem como procura identificar os aspectos mais relevantes que interferem na valorização e na motivação do servidor público para a qualidade de suas atividades funcionais. Somente 46% dos servidores entrevistados manifestaram que se sentem, em algum grau, “reconhecidos e valorizados profissionalmente” e somente 31% disseram que, de alguma forma, “têm acesso a um sistema justo e continuado de crescimento e valorização funcional”. Esses dois fatores “interferem diretamente – em algum grau - na motivação, qualidade e efetividade das atividades funcionais” para 89% dos servidores.



Figura 1 - Acesso a sistemas de valorização funcional

62. Segundo a pesquisa, os “aspectos funcionais que contribuem para a motivação e valorização do servidor, qualificando sua atuação pública”, são “a evolução salarial contínua pela experiência funcional adquirida com o tempo de serviço” e “um salário digno e compatível com as responsabilidades do cargo público” para 86% e 93% dos entrevistados, respectivamente. Somente 13% dos entrevistados concordaram que “a indicação pessoal para ocupação de FCs e CJs” é um fator que motiva e valoriza o servidor público e somente um em

63. Para aproximadamente 70% dos entrevistados, fatores como: i) a evolução continuada do grau de complexidade e responsabilidade das suas tarefas; ii) a concessão de licenças para formação e qualificação; iii) a participação efetiva na organização dos processos de trabalho; iv) o oferecimento, por parte da administração, de um programa completo e abrangente de qualificação funcional e v) parcelas remuneratórias permanentes pelo cumprimento de etapas de formação e qualificação; são tidos como fatores motivadores. Uma “disputa interna, sadia e justa, para ocupação de FCs ou CJs” e o “reconhecimento da especialização formal para a execução de tarefas específicas”, valoriza e motiva os servidores para 64% dos entrevistados.
64. Na terceira parte, as questões 7 e 8 procuraram identificar o sentimento do pesquisado sobre o sistema atualmente vigente de acesso ao exercício das FCs e CJs de livre nomeação e exoneração, pelos servidores da carreira. Conforme demonstrado na figura 2, os resultados evidenciaram que aproximadamente apenas 10% entrevistados considera os atuais critérios como democráticos, impessoais, justos e objetivos, e somente 17% acredita que eles são eficazes. Embora 80% dos servidores tenham admitido que a atual forma de acesso às FCs e CJs atenda “à escolha dos servidores de confiança pessoal do superior hierárquico”, somente 25% deles acredita que essa forma atenda “à escolha dos servidores mais qualificados para o exercício das funções designadas”. Por fim, aproximadamente metade dos servidores acredita que essa forma de escolha “atende a uma cultura personalista, autoritária, clientelista e paternalista ainda presente no órgão”.

Na sua opinião, o sistema atualmente vigente de acesso aos exercício das FCs e CJs pelos servidores da carreira, utiliza critérios:

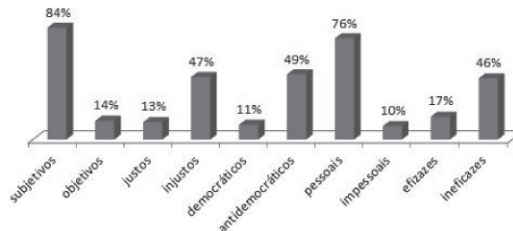


Figura 2 – Qualificação dos critérios utilizados no sistema de acesso ao exercício de FCs e CJs

65. Apenas 12% dos servidores acreditam que a atual forma de escolha atende de forma satisfatória “à eficiência, eficácia e efetividade na gestão de pessoas” e menos de 10% dos acreditam que essa forma de acesso atenda ao interesse público, ao princípio da impessoalidade no serviço público e ao princípio do Estado Democrático de Direito.
66. A quarta parte da pesquisa procurou, antes de dar continuidade às abordagens, diferenciar as FCs e CJs com função gerencial, daquelas de mero assessoramento especializado. Assim foram elaborados nas questões de 9 a 12, tanto questionamentos sobre as atividades atribuídas à essas Funções Comissionadas e Cargos em Comissão, quanto à forma de acesso à elas. “Com relação às atribuições funcionais hoje atribuídas às FCs de assessoramento especializado, sem função gerencial e poder hierárquico”, somente 31% dos entrevistados acredita que elas “deveriam necessariamente ser mais bem remuneradas que as demais atribuições do cargo” e metade deles acredita que

- as mesmas “deveriam ser executadas num processo participativo de organização dos processos de trabalho” e que “deveriam ser de responsabilidade da equipe como um todo, em sistema de rodízio ou afinidade, tendo seus valores orçamentários redistribuídos para o salário base dos cargos da carreira”.
67. “Com relação às atividades funcionais hoje atribuídas às FCs e CJs de coordenação de equipe e de processos de trabalho, com função gerencial e poder hierárquico”, somente 21% dos servidores acreditam que “devem ser atribuídas, à critério da autoridade, aos servidores da sua confiança pessoal ou profissional” e 66% dos servidores entrevistados acreditam que essas funções gerenciais “deveriam ser uma decorrência natural da evolução na carreira, por meio da crescente qualificação funcional”. Para metade dos servidores entrevistados, as funções gerenciais “deveriam estar submetidas a um processo periódico e democrático de escolha ou referendo por parte dos membros da equipe a ser coordenada”.
68. Ainda nesta parte da pesquisa, as questões 11 e 12 apontaram que a “livre nomeação por parte do superior hierárquico”, como condição única para que o servidor “assuma funções de direção, chefia e assessoramento, com ou sem função gerencial”, é aceita por apenas 12% dos servidores entrevistados, enquanto que o fato de que “a dispensa do exercício dessas FCs e CJs deveria atender a justos critérios, com regramentos objetivos” teve a concordância de 3 em cada 4 servidores entrevistados.
69. Na quinta parte, as questões 13 a 17 trazem assertivas que dialogam com possíveis hipóteses críticas quanto à forma de acesso às FCs e CJs e sua relação com aspectos da carreira como valorização e desenvolvimento funcional. Sete em cada dez entrevistados concordam em algum grau que “atualmente, a carreira no Judiciário Federal resume-se à mera progressão funcional por tempo de serviço e a uma disputa interna, injusta e desprovida de critérios, por cargos e funções comissionadas de livre nomeação e exoneração pela autoridade”. A mesma proporção de servidores entrevistados acredita “na possibilidade de implementação de instrumentos de valorização e desenvolvimento funcional mais justos, democráticos e, por consequência, mais eficazes para motivar o servidor a atingir o objetivo de aprimorar e qualificar o serviço público.”

O Judiciário federal oferece, atualmente, um conjunto de sistemas que proporcionam o devido incentivo ao seu quadro funcional

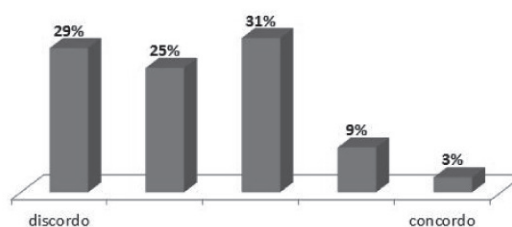


Figura 3 - Sistema de incentivo ao quadro funcional.

70. Nesta parte da pesquisa também se constatou que, apesar da neutralidade de uma parte considerável dos entrevistados, apenas 12% deles acreditam que “O Judiciário Federal oferece, atualmente, um conjunto de sistemas que proporcionam o devido incentivo ao seu quadro funcional para o aprimoramento de suas atribuições com vistas ao crescimento na carreira”, conforme demonstrado na figura 3, e que praticamente 90% dos entrevistados acreditam que “um sistema participativo e democrático, que inclua efetivamente os servidores no processo decisório sobre a organização do trabalho e as formas

de valorizar e incentivar a melhoria contínua dos fazeres institucionais, é imprescindível para qualificar e dar mais efetividade à missão institucional do Judiciário Federal”. Além disso, houve praticamente unanimidade de concordância dos entrevistados com o entendimento de que “a evolução funcional, além do crescimento na escala hierárquica (vertical), deveria também se dar na capacitação, qualificação e especialização (horizontal) do servidor que executa cada uma das importantes tarefas que contribuem para que o órgão atinja a sua missão institucional”.

71. Por fim, a pesquisa posiciona o entrevistado com base no seu perfil pessoal, a fim de possibilitar o cruzamento de dados do pesquisado com as respectivas respostas, ampliando o espectro possível de análise da pesquisa. Setenta e quatro por cento dos entrevistados identificou-se como ocupante do cargo de Técnico Judiciário e praticamente a totalidade dos demais ocupa o cargo de Analista Judiciário. O tempo de serviço dos entrevistados no Judiciário Federal foi bem heterogêneo, com 19% com menos de 3 anos de serviço, 24% entre 3 e 10 anos, 29% entre 11 e 19 anos e 29% com mais de 20 anos de cargo público no Judiciário. Com relação à formação, somente 7% dos entrevistados possuem apenas o ensino médio, sendo que 44% possuem nível superior completo e outros 46% algum grau de especialização superior.
72. A pesquisa também apresentou um grau considerável de neutralidade e quase neutralidade em diversas questões. As assertivas “Me sinto reconhecido e valorizado profissionalmente em meu local de trabalho” e “Tenho acesso a um sistema justo e continuado de crescimento e valorização profissional teve na neutralidade ou quase neutralidade (posições 3, 4 e 5 na escala de 7 posições), entre 42% e 46% de posicionamentos (Figura 4).



Figura 4 – Reconhecimento e valorização no local de trabalho

73. Nesse mesmo assunto, a assertiva da questão 15, que referia que “O Judiciário Federal oferece, atualmente, um conjunto de sistemas que proporcionam o devido incentivo ao seu quadro funcional para o aprimoramento de suas atribuições com vistas ao crescimento na carreira”, teve mais neutralidade (31%) do que discordância plena (29%) e parcial (25%) entre suas respostas. Essa constatação demonstra, juntamente com um sentimento instintivo de ausência de sistemas de reconhecimento e valorização, uma grande dificuldade dos servidores em identificar o que sejam exatamente estes sentimentos de reconhecimento e o que significam ou como seriam exatamente esses sistemas de crescimento, valorização, incentivo e aprimoramento funcional, ou crescimento justo e continuado na carreira, o que pode estar demonstrando a necessidade de um amplo debate sobre a questão da relação entre as FCs e CJs e a forma de acesso a elas, com reconhecimento funcional e crescimento profissional, bem como com sistemas de incentivo a aprimoramento funcional.

74. Com relação ao perfil dos entrevistados, houve proporcionalidade entre os cargos da carreira atualmente lotados no órgão¹⁸ com o dos entrevistados, o que se verificou também em relação à proporção de lotados nas áreas judiciária e administrativa, garantindo boa fidedignidade à pesquisa. A maioria dos entrevistados soma mais de 10 anos de carreira e a quase totalidade deles possui nível superior ou especialização. Mais da metade dos entrevistados afirmou estar atualmente no exercício de alguma Função Comissionada ou Cargo em Comissão, e 23% afirmaram que essa FC ou CJ tem caráter gerencial. Um em cada quatro afirmou nunca ter sido nomeado para o exercício de uma FC ou CJ.

Discussão dos Resultados da Pesquisa

75. O Poder Judiciário Federal, que é um dos três poderes da União, de forma geral, apresenta características culturais típicas herdadas dos primórdios da formação da sociedade brasileira e do serviço público nacional. Ainda autodenominando-se em muitos momentos de “côrte”, apresenta fortes traços de formalismo, além de características típicas colonialistas como o paternalismo, o clientelismo e o autoritarismo. Além das honrarias, ritos e outras solenidades notadamente dispensáveis para o cumprimento de sua missão constitucional, esses traços estão presentes ainda com força por conta da existência legal, em número questionável, de cargos em comissão e funções comissionadas de livre nomeação e exoneração como principal ferramenta de gestão de pessoas e de processos de trabalho, o que torna as relações funcionais no interior do órgão um jogo de interesses pessoalizados.
76. A figura do cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração, conforme previsto no artigo 37, inciso II da Constituição Federal é “outro elemento que pode ser identificado como traço cultural da Administração Pública fortemente influenciado pela herança patrimonialista [...] (BERGUE, 2010, p. 23).
77. Essas características culturais se dão tanto na hierarquia quanto na organização do trabalho, pois as funções e cargos em comissão são usadas em muitos momentos para premiar gentis e dóceis fidelidades pessoais em detrimento da avaliação criteriosa da competência e da capacidade dos servidores no seu fazer diário em busca do melhor cumprimento da missão da instituição.
78. Mesmo sem este questionamento preliminar, também fica claro nos dados da pesquisa o sentimento de que conquistar o acesso às atribuições de remuneração diferenciada dentro do órgão, pelo reconhecimento formal da capacidade e das competências profissionais adquiridas, e não pelo atual critério subjetivo e antidemocrático, traz a dignidade do merecimento, em contraponto à dúvida do favorecimento. Mais perversa do que a escolha sem critérios objetivos, de quem exercerá as atividades diferenciadas e melhor remuneradas, é a escolha pessoalizada e injusta de quem passará a não mais exercê-las, de forma discricionariamente injustificada e abrupta, desmerecendo todo o esforço empenhado durante o exercício das atividades. Tal modificação conceitual na forma de acesso e dispensa das atribuições de remuneração diferenciada traria um novo patamar de dignidade para o exercício dessas atividades no serviço

¹⁸ Segundo informações disponíveis no portal da transparência em www.trt4.jus.br, o órgão possuía em agosto de 2012, 2.041 Técnicos (58%), 1.356 Analistas (39%) e 100 Auxiliares Judiciários (3%), no quadro de servidores, sendo que o art. 14 da Resolução 83/2011 do CSJT limita em 30% do quadro o efetivo vinculado aos setores de apoio administrativo no órgão.

- público e valorizaria o “saber fazer”, que justificaria inquestionavelmente o adicional pecuniário.
79. Na dinâmica de acesso às Funções Comissionadas e Cargos em Comissão, seriam fortes fatores motivacionais a possibilidade de acesso a fazeres mais especializados, de maior grau de responsabilidade e que proporcionam realização e reconhecimento, além de progresso financeiro na carreira, se o investimento pessoal do indivíduo em formação, capacitação, bem como a dedicação a um trabalho produtivo e de excelência, superassem em termos de possibilidades de acesso aqueles fatores reconhecida e culturalmente subjetivos utilizados hoje, como apadrinhamentos, personalismos e favoritismos, que são intrínsecos ao processo de acesso às funções e cargos em comissão de livre nomeação e exoneração.
80. Ainda mais grave é o fato de que, para aqueles que de alguma forma vencem essa barreira motivacional, geralmente pela questão meramente financeira, e estão no exercício dessas atividades mais valorizadas, há a forte incidência dos aspectos desmotivacionais da teoria de Herzberg, como os níveis de cobrança, de dedicação e de atingimento de metas, a forma descriteriosa de acesso e principalmente de dispensa e a relação hierárquica baseada no servilismo, clientelismo e paternalismo.
81. Numa sociedade individualista, baseada na produção e consumo capitalista, é razoável admitir que, em havendo a possibilidade de fazeres mais bem remunerados, sempre haverá candidatos aos mesmos. Assim, um cenário muito comum no Judiciário Federal é aquele em que os servidores são estimulados a buscar a ocupação de FCs e CJs, mesmo que estas representem atividades que não lhe propiciam nenhuma motivação ou autorrealização no trabalho, sendo que esse acesso geralmente acontece de acordo com seu nível de reconhecimento pessoal em dado círculo de influência. Nesse cenário, a ocupação desses espaços de trabalho mais salarial e socialmente valorizados se dá basicamente por conta da maior remuneração a eles auferidas o que, como vimos, não é fator motivacional central na condição posta e, no máximo, estimula uma produtividade mais engajada por certo período, pois “a satisfação de uma necessidade implica perda da motivação em relação a essa necessidade.” (BERGAMINI E CODA, 1997, apud MOTTA, 2002, p.81). O menor desafio ou mudança em termos de engajamento às atribuições, nesse caso, propicia não a motivação para o alcance dos objetivos propostos por autorrealização pessoal implícita a eles, mas a retomada da busca de um espaço mais “confortável” de auferimento de uma recompensa financeira similar, pelas mesmas ferramentas discricionárias e com os mesmos compromissos dissimulados do caso anterior. Esse ciclo parece se repetir indefinidamente, criando um contexto onde a administração imagina que a busca pela ocupação de uma FC ou CJ estimula o servidor e o servidor busca de forma utópica e desestimulante contemplar suas necessidades de realização.
82. Nesse espectro, não seria incorreto afirmar que o atual sistema discricionário de indicação para ocupação de FCs e CJs, em certa medida, como mascaramento de uma pretensa motivação, possui a característica efetiva de simplesmente “fidelizar” seus ocupantes, tendo em vista que a mesma discricionariedade que o alçou ao exercício da função ou cargo de confiança, pode lhe desincumbir repentinamente do exercício daquelas atribuições e, conseqüentemente, da

percepção do adicional pecuniário respectivo. Esse cenário é desestimulante tanto para quem exerce essas atribuições diferenciadas apenas pelo acréscimo pecuniário, quanto para quem está minimamente engajado e motivado com o exercício das atribuições diferenciadas delegadas pela situação; um desestímulo à qualidade e ao aprimoramento, baseado na opressão do perigo eminente de se ver regressando na carreira, sem qualquer justificativa justa. Esse clima de tensão afeta diária e permanentemente, tanto os ocupantes das funções ou cargos de confiança, quanto aqueles que lhes aspiram como instrumento de valorização, gerando um ambiente hostil para a colaboração, mas muito propício para o servilismo e o competitivismo predatório.

83. Também no sentido da Teoria da Expectativa para a Motivação, criada por Victor Vroom, é que se faz necessária a crítica ao atual sistema, que embora garanta a fidelidade do servidor para a execução das atribuições em conformidade com a vontade do poder discricionário que lhe concedeu o benefício da nomeação para exercício da função ou cargo comissionado, parece não garantir a necessária motivação e provavelmente não contribui para que seu ocupante busque as competências necessárias para a melhor realização das responsabilidades inerentes à função, pois se a probabilidade de atingimento ou manutenção de um determinado resultado não pode ser definida por nenhum fator objetivo, a motivação para o seu alcance ou manutenção geralmente não terá um valor significativo.
84. Além da visível desmotivação do atual sistema de nomeação para Cargos em Comissão e Funções Comissionadas, o mesmo cumpre informalmente uma tarefa que não lhe cabe, mas que é muito apreciada pelo formato conservador e autoritário da cultura organizacional do órgão. O sistema de livre nomeação e exoneração dribla todo um processo de avaliação formal e imprime nos servidores nomeados a presunção efetiva da prática de certas atitudes e habilidades desejáveis em relação às atividades a eles atribuídas, tais como disciplina, iniciativa, agilidade, flexibilidade, produtividade, pró-atividade e solicitude, dentre outras não exigidas formalmente, mas sempre recompensadas, como docilidade e subserviência.
85. Dessa forma, o não atendimento de alguma dessas habilidades ou atitudes, a (des)critério do superior hierárquico direto e sem nenhuma necessidade de justificativa, pode tanto servir de filtro para nomeação daqueles que almejam acessar uma função ou cargo de confiança, quanto ser usado para 'punir' sumariamente seus atuais ocupantes, com a destituição da função ou cargo de confiança, sem qualquer burocracia, explicação ou contraditório, e com imediata substituição de seu titular, que se vê abrupta e autoritariamente regredindo na carreira. Além disso, esse sistema imprime um 'molde' que impõe certa 'postura funcional' com base nesse viés personalístico e subserviente, à maioria dos servidores postulantes de nomeação a uma FC ou CJ, o qual deve estar ciente das consequências do não atendimento, por qualquer motivo, justo ou não, das condições subliminares de acesso ou permanência nas atividades do cargo ou função de confiança.
86. A condição para a execução de tarefas diferenciadas, dentro daquelas afeitas aos cargos do órgão, por servidor do quadro, não deveria estar condicionada simplesmente à mera discricionariedade pessoal do superior hierárquico, mas sim ao conjunto de competências adquiridas pelo(a) servidor(a), como

capacidade, qualificação, formação, avaliação funcional justa e experiência para a execução do conjunto de tarefas hoje melhor remuneradas dentro do serviço público. A definição dos critérios utilizados para a escolha de quais servidores(as) do quadro serão os responsáveis pela execução das importantes atividades atribuídas às atuais Funções Comissionadas e Cargos em Comissão, carece de urgente reformulação.

87. As respostas recebidas na pesquisa demonstraram que, apesar do considerável grau de neutralidade, prevalece um majoritário sentimento de desvalorização e falta de reconhecimento profissional, e um sentimento ainda maior de falta de um “sistema justo e continuado de crescimento e valorização funcional” no órgão, com a quase totalidade dos entrevistados acreditando que esses fatores “interferem diretamente na motivação, qualidade e efetividade das atividades funcionais”. Prevalece ainda, também por ampla maioria, o sentimento de que o atual sistema discricionário de “indicação pessoal para ocupação de FCs e CJs” não é um fator de motivação funcional, sendo majoritário também o sentimento de que uma “disputa interna, sadia e justa, para ocupação de FCs ou CJs” valoriza e motiva os servidores.
88. A pesquisa revelou que 3 em cada 4 servidores pesquisados já foi titular de uma FC ou CJ, conhecendo portanto, na prática os critérios e valores levados em consideração para a sua ocupação. Quase a totalidade dos entrevistados avalia que o atual sistema não é eficaz; não atende “ao interesse público, ao princípio da impessoalidade no serviço público e ao princípio constitucional do Estado Democrático de Direito”; e também não atende de forma satisfatória “à eficiência, eficácia e efetividade na gestão de pessoas”. O motivo pode estar vinculado à constatação de que somente 1 em cada 10 servidores, acredita que os critérios utilizados para as escolhas são democráticos, impessoais justos ou objetivos e de que somente 25% dos servidores acredita que o atual sistema atenda “à escolha dos servidores mais qualificados para o exercício das funções designadas”. Além disso, aproximadamente metade dos servidores corajosamente manifestou acreditar que a atual forma de escolha “atende a uma cultura personalista, autoritária, clientelista e paternalista ainda presente no órgão”, apesar da delicadeza ideológica dos termos da resposta no âmbito das relações de poder no órgão.
89. A parte da pesquisa relacionada as atividades atribuídas às Funções Comissionadas sem função gerencial, ou de mero assessoramento, revelou dados interessantes. Em um grupo de 10 entrevistados, somente 3 acreditam que essas atividades “deveriam necessariamente ser melhor remuneradas que as demais atribuições do cargo”, e metade dos entrevistados acredita que essas atividades “deveriam ser executadas num processo participativo de organização dos processos de trabalho” e que “deveriam ser de responsabilidade da equipe como um todo, em sistema de rodízio ou afinidade, tendo seus valores orçamentários redistribuídos para o salário base dos cargos da carreira”. Isso confirma o sentimento de necessidade de reformulação não só da forma de acesso, mas também da ampla grama de atividades atribuídas às FCs e CJs e do seu quantitativo e estrutura estar distorcido em relação à real necessidade provavelmente por motivos mais culturais do que técnicos.
90. Também interessante foi a avaliação dos entrevistados sobre as atividades

funcionais hoje atribuídas às FCs e CJs de coordenação de equipe e de processos de trabalho, com função gerencial e poder hierárquico. De cada 10 servidores, somente 2 acreditam que as mesmas “devem ser atribuídas, à critério da autoridade, aos servidores da sua confiança pessoal ou profissional”, 6 acreditam que essas funções gerenciais “deveriam ser uma decorrência natural da evolução na carreira, por meio da crescente qualificação funcional” e metade acredita que essas funções gerenciais “deveriam estar submetidas a um processo periódico e democrático de escolha ou referendo por parte dos membros da equipe a ser coordenada”. Ou seja, mesmo condenando por ampla maioria o atual processo discricionário de escolha de chefias, os entrevistados apresentam sentimento menos majoritário quanto à sua designação por um sistema de progressão funcional e estão divididos com relação à sua designação por um processo democrático de escolha dessas posições hierárquicas.

91. A pesquisa pode estar apontando, no caso das FCs e CJs com poder hierárquico, para a proposição de um sistema híbrido de escolha, como acontece por exemplo na nomeação de certos cargos públicos, onde um processo eletivo ou seletivo determina uma lista tríplex de candidatos, da qual é escolhido de forma discricionária o titular da posição de comando. Também seria uma criativa solução híbrida a indicação discricionária do ocupante do cargo hierárquico seguida de um referendo, para confirmar ou rejeitar a indicação, onde votam de forma secreta e direta todos os membros da equipe a ser coordenada. A pesquisa deixou claro, porém, que “a dispensa do exercício dessas FCs e CJs – com poder hierárquico – deveria atender a justos critérios, com regramentos objetivos” é apoiada pela maioria (74%) dos servidores entrevistados.
92. Por fim, o grau de adesão ou rejeição dos entrevistados à assertivas propostas na parte final da pesquisa, já mencionadas na análise proposta no capítulo anterior, dão conta de uma grande inconformidade dos servidores com a atual forma de acesso às FCs e CJs, tanto do ponto de vista do seu caráter desmotivacional, quanto do ponto de vista do interesse público. Uma maioria confortável concorda que “a carreira no Judiciário Federal resume-se à mera progressão funcional por tempo de serviço e a uma disputa interna descriteriosa e injusta por cargos e funções comissionadas”, e acredita “na possibilidade de implementação de instrumentos de valorização e desenvolvimento funcional mais justos, democráticos e, por consequência, mais eficazes para motivar o servidor.” Uma parcela ainda mais amplamente majoritária dos entrevistados concordou que “a evolução funcional, além do crescimento na escala hierárquica (vertical), deveria também se dar na capacitação, qualificação e especialização (horizontal) do servidor que executa cada uma das importantes tarefas que contribuem para que o órgão atinja a sua missão institucional”.
93. Segundo consta nos anais do 13o CECUT/RS - Congresso Estadual da Central Única dos Trabalhadores do Rio Grande do Sul, realizado este ano:
94. Servidores qualificados exigem maior valorização funcional e salarial. Planos de carreira, política remuneratória, meio ambiente e saúde do trabalho, participação na gestão e na organização dos processos de trabalho, critérios democráticos e transparentes para escolhas das direções e chefias, plena liberdade sindical, são alguns dos temas que devem nortear o debate para a conformação de novos padrões de relações de trabalho. A radicalização da democracia nas

relações de trabalho entre servidores e Administração é pressuposto desse novo Estado, sendo elemento decisivo na superação dos resquícios de autoritarismo, patriarcalismo, nepotismo e clientelismo ainda existente. [...] Trata-se de superar as concepções autoritárias, com raízes no Estado absolutista e no patrimonialismo.

95. Não obstante essa visão progressista, a cultura organizacional ainda típica da administração pública, e em especial no órgão em tela, precisa ser levada em consideração para a formulação de qualquer proposta de alteração dos padrões válidos de entendimento dos processos motivacionais e hierárquicos que compõem sua estrutura. Segundo Bergue (2010, p.24), “[...] desconsiderar a malha cultural de uma organização por ocasião da concepção de propostas de transformação e melhoria pode ser fator determinante do insucesso do intento.” Garantir nas propostas de reformulação, “a presença de um certo reforço dos traços identificados como capazes de potencializar o alcance dos objetivos institucionais” (BERGUE, 2010, p.25), parece essencial. As culturas da justiça e da impessoalidade, de forma mais abrangente, e as culturas da democracia e da transparência, ainda incipientes mas culturalmente presentes de forma cada vez menos questionável, são valores que, se estiverem presentes nas proposições de mudança, certamente potencializariam seu sucesso.
96. Um quadro mais coerente com o atendimento aos princípios da administração pública e do Estado Democrático de Direito, seria aquele onde os servidores ocupantes das FCs e CJs fossem a elas vinculados por um processo periódico justo, democrático e objetivo de escolha, que levasse em conta, para cada candidato(a), a sua capacitação, formação, conhecimento na área e experiência no órgão, com aferições periódicas do desempenho que possibilitem identificar deficiências funcionais e aprimorá-las por meio da formação continuada, processo típico de evolução na carreira profissional.
97. Vários formatos de seleção interna com critérios objetivos mais justos e democráticos são válidos visando a indicação para ocupação das FCs e CJs dos servidores mais qualificados e aptos para o seu exercício. Qualquer avanço no sentido de objetivar essa seleção, hoje meramente discricionária, será um avanço significativo: Concursos internos podem contemplar aferição de conhecimentos, apresentação de projeto, currículo, tempo de serviço, participação em equipes de trabalho ou comissões, formação, capacitação formal, avaliação funcional (desde que esta não derive do arcaico sistema hierárquico de avaliação), eleição (que pode selecionar um candidato a cargo de coordenação de equipe ou fornecer uma lista tríplice do mais votados para nomeação discricionária), referendo (onde a equipe a ser coordenada pode, pelo voto secreto, “vetar” o indicado e reiniciar o processo de seleção). Estas e outras propostas estarão mais próximas do sucesso quanto mais transparência e participação for dada aos servidores na sua discussão e formulação.
98. O que a reflexão e a pesquisa objeto do presente trabalho demonstra porém, de forma inequívoca, é que qualquer formato que possua algum critério objetivo é melhor do que a situação atual, de total ingerência e subjetividade na escolha de quem acessa e, pior, na forma como se destitui ou se pode destituir um servidor do exercício de uma FC ou CJ. Uma proposta que esteja direcionada aos princípios da Administração Pública e do Estado Democrático de Direito,

e à valorização da carreira dos servidores do órgão, deve se dar no sentido de subversão do sistema atual, pela criação de mecanismos objetivos de escolha e pela participação dos servidores na discussão desses critérios, o que certamente aumentaria os níveis de expectativa com relação à motivação e valorização dos servidores em busca da execução de um serviço público efetivo e de qualidade.

99. A solução paira sobre uma reformulação total do sistema, para que o mesmo assumira outro formato, tanto em relação à atual estrutura e contingente de FCs e CJs, quanto à formulação de critérios objetivos de acesso ao seu exercício. Essa reformulação encontra viabilidade efetiva tanto do ponto de vista da pertinência e oportunidade administrativa, pois passará a atender de forma mais adequada ao princípio da impessoalidade e aos preceitos dos atos administrativos e da justificação da ação discricionária, quanto do ponto de vista legislativo e orçamentário, pois não impacta significativamente nem a estrutura da carreira, tampouco o orçamento público para sua consecução, e também encontra guarida no sentimento da categoria expressado pela presente pesquisa e nas disposições da moderna administração pública.

Considerações Finais

100. Analisando a percepção dos servidores com relação à atual forma de acesso às FCs e CJs, os pressupostos motivacionais e a cultura organizacional, conclui-se que a motivação e a satisfação dos servidores, para o alcance da missão institucional do órgão, com qualidade e efetividade, terá impacto positivo com a adoção de uma política mais justa, objetiva democrática e impessoal de acesso às oportunidades de exercício das Funções Comissionadas e Cargos em Comissão componentes do Plano de Carreira dos servidores do Poder Judiciário Federal.
101. Além dessa constatação geral, identifica-se (i) uma relação direta entre a motivação funcional e o acesso a um sistema justo e continuado de valorização e reconhecimento profissional; (ii) um sentimento de aversão e descontentamento dos servidores sobre o sistema atualmente vigente de acesso ao exercício das FCs e CJs de livre nomeação e exoneração; e (iii) uma crença na necessidade e na possibilidade de reformulação do atual sistema, em termos de critérios de acesso e dispensa e em termos de remuneração e exercício das FCs e CJs, tanto com relação as de mero assessoramento especializado quanto daquelas com poder hierárquico.
102. Finalmente, analisando os fenômenos pesquisados, concluímos estar diante de uma sistemática que não privilegia a motivação e a satisfação funcionais, que reforça relações autoritárias de poder interno, desrespeita premissas do Estado Democrático de Direito e da Administração Pública e não contribui para a qualificação funcional na carreira judiciária.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 58

AUTOR: CARLOS ALBERTO DAS CHAGAS E SOUSA /
SINDJUF / PB

PÁGINA 401 E 402 PARÁGRAFO 30 AO 39 ISONOMIA ENTRE ATIVIDADES IDÊNTICAS NO JUDICIÁRIO FEDERAL.

- Os chefes de seção da justiça federal e da justiça do trabalho devem ser remunerados com FC-06, mesmo tratamento dado aos chefes de seção nos tribunais superiores, conselhos e tribunais regionais eleitorais semelhante ao que acontece com os chefes de cartórios.
- Diretores de Núcleos (JF) e Coordenadores (JT) devem ser remunerados com CJ-2, assim como são remunerados os coordenadores nos tribunais superiores e tribunais regionais eleitorais.

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

Decisão do TSE sobre Isonomia de Funções Comissionadas

30. Voto da Ministra Carmem Lúcia (relatora) no PA nº 19.800 (29479-88.2007.6.00.0000)/PR, que tratou da isonomia das Chefias de Cartório na JE:
31. “Quanto ao requerimento de equiparação das funções de confiança, anoto que a legislação aplicável à espécie não faz distinção entre as atribuições dos chefes de cartório em exercício nas zonas eleitorais das capitais e do interior. Assim, por isonomia, devem receber o mesmo tratamento da Justiça Eleitoral.
32. Atualmente, os chefes de cartório lotados no interior recebem uma função de confiança de nível FC-1 e os lotados na capital, FC-4.
33. Por outro lado, a revisão das funções comissionadas destinadas às chefias dos cartórios eleitorais é medida que se impõe por haver nítida desproporcionalidade entre as atribuições e responsabilidades do cargo e o valor da retribuição, que, como ressaltado pela comissão técnica, tem causado “o desinteresse pela função e, o mais grave, a alta rotatividade da força de trabalho...”
34. Assim, tem-se que a transformação das atuais funções em FC 6, sem distinção entre as zonas eleitorais, sejam aquelas dos Municípios do in-

- terior dos Estados ou das respectivas capitais, revela-se oportuna, justamente por remunerar de forma adequada o cargo de chefia.
35. Pelo Exposto, proponho ao Tribunal o acolhimento do parecer apresentado pela comissão técnica (fls. 375-382) e o encaminhamento, pelo Tribunal Superior Eleitoral, do projeto de lei ao Congresso Nacional.
36. É o meu voto.”
37. Trazendo o entendimento da Ministra Carmem Lúcia para os problemas detectados na Justiça Federal e na Justiça do Trabalho, é medida que se impõe por haver nítida desproporcionalidade entre as atribuições e responsabilidades dos cargos comissionados e funções de confiança e o valor da retribuição. Chefe de Seção é chefe em todos os órgãos do Judiciário Federal, independente da nomenclatura utilizada, não tem cabimento uns perceberem FC-04 (JT) ou FC-05 (JF), enquanto outros nos Tribunais Superiores e na JE percebem FC-06. Da mesma forma, Coordenador FC-06 (JT) ou Diretor de Núcleo FC-6 (JF), os quais, também, têm sob sua subordinação seções, percebem valor inferior ao o mesmo cargo com idênticas atribuições nos demais órgãos, onde lá o nível é CJ-2 (STF, STJ, TSE e TRES).
38. Diante o exposto, não existe alternativa a não ser rever a estrutura orgânica dos órgãos do Judiciário Federal, como um todo, modernizando e uniformizando as estruturas administrativas, com o objetivo de eliminar as desigualdades de valores percebidos pelos diretores, coordenadores e chefes das unidades, independente de ser conselho, tribunal, seccional ou vara.

Pauta de reivindicações, plano de lutas e políticas permanentes

39. Cabe a Fenajufe, juntamente com os respectivos sindicatos, abraçar esta nobre causa, e reivindicar junto ao Presidente do CNJ que se promova, através da Comissão Permanente de Gestão Estratégica, Estatística e Orçamento e da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas, uma reestruturação geral dentro dos órgãos do Judiciário, especificamente, Justiça Federal e Justiça do Trabalho com vista à padronização, horizontalização e desburocratização das estruturas orgânicas, implementando isonomia entre cargos comissionados e funções comissionadas, através de projeto de lei, respeitando a igualdade de remuneração para atividades idênticas, assim como ocorre nos Tribunais Superiores e toda a Justiça Eleitoral, seguindo os princípios constitucionais e os princípios fundamentais da administração pública.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 60

AUTOR: MARIA MADALENA NUNES / ANTONIA
GOUDINHO / SINTRAJUFE / PI (LUTA FENAJUFE)

Interferência político-jurídico da FENAJUFE na proposta de resolução do STF no propósito de criação e valorização das FCS e CJ'S apenas no âmbito do supremo. Lutar para extinção de todas as funções comissionadas e CJ'S transformando seus valores em salários como forma de valorizar a categoria e não dividi-la.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

**17 Reestruturação, Ocupação
de Fc's e Cj's**

Proposta 61

AUTOR: GUSTAVO FRANCO / SISEJUFE / RJ

**Lutar pela Isonomia das FCS dos chefes de cartório da capital e do interior.
Criação de grupo de trabalho na FENAJUFE para encaminhar a questão.**

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

**17 Reestruturação, Ocupação
de Fc's e Cj's**

Proposta 12

AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS
FENAJUFE

**Apoio à fundação do TRF no Amazonas como política de expansão e interiorização
do Poder Judiciário.**

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

18 Expansão TRF`S

Proposta 13

AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS
FENAJUFE

Aperfeiçoamento da política de comunicação da Fenajufe, com criação de mecanismos de participação das bases e sindicatos, objetivando o protagonismo na luta dos servidores e nas informações, com o contra ponto a comunicação oficial e do capital.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

19 Comunicação Fenajufe

Proposta 14

AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE

Cota “Regional” nos concursos públicos do Judiciário Federal.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

20 Concursos Públicos Judiciário

Proposta 15

AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE

Luta pelo adicional penosidade para os trabalhadores e zona de fronteira.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

21 Adicionais / Plano de Carreira

Proposta 16

AUTOR: J. SANTOS - COLETIVO DO NORTE/MAIS FENAJUFE

Combate ao fim da atividade de segurança na Região Norte.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

22 Extinção de Cargos

Proposta 18

AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS
FENAJUFE

Revogação do trabalho voluntário no âmbito do judiciário e fim dos estágios que resultam na redução do quadro de servidores.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

23 Plano de Carreira

Proposta 21

AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS
FENAJUFE

Fim do desvio de função.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 65

AUTOR: RUY ALMEIDA / SINTRAJUFU/RS (LUTA FENAJUFE)

Proposta de retomada da defesa do plano de defesa do Plano de carreiras conforme tese 42 parágrafos 21, 23, 24, 29 e 31.

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

21. Retomada do debate e da luta por um Plano de Carreira que consolide, defenda, amplie e retome direitos para os Servidores do Judiciário;
23. Início do debate sobre ações afirmativas no acesso ao cargo e ao emprego público;
24. Combate à lógica de enxugamento do quadro de servidores e a elitização do Serviço Público, com a luta pela ampliação do quadro e contra a substituição de cargos;
29. Luta contra o assédio moral, instruindo a base, exigindo punições e responsabilizando os Tribunais e combates efetivo ao uso das FCs e CJs como instrumento desta conduta e coerção financeira;
31. Combate ao racismo, ao machismo, à homofobia e a toda forma de discriminação no serviço público.

23 Plano de Carreira

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 19

AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS
FENAJUFE

Fortalecimento do serviço de saúde das regionais do norte.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

**24 Saúde, Tribunais
e Procuradorias**

Proposta 20

AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS
FENAJUFE

Grupo de trabalho para acompanhar o pagamento de hora extra nos tribunais regionais.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 22

AUTOR: LUIS CLÁUDIO - COLETIVO DO NORTE /MAIS
FENAJUFE

Criação de grupo de trabalho para acompanhamento das propostas de interesse dos servidores no Congresso Nacional, Conselhos e TSE.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 23

AUTOR: ANTÔNIO BATISTA - COLETIVO DO NORTE /MAIS
FENAJUFE

Luta pela extinção do §1 do artigo 6º da resolução 124 do CSJT que amarra os tribunais de desenvolverem políticas de equiparação das diárias dos servidores em relação ao TST.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

25 Grupos de Trabalho no âmbito
do Judiciário e MPU

Proposta 29

AUTOR: PEDRO APARECIDO DE SOUZA / SINDIJUFE/MT
(LUTA FENAJUFE)

1. Garantia de reposicionamento para os auxiliares operacionais.
2. Luta pela jornada de 30 horas semanais.
3. Critérios objetivos para a escolha de FC e CJ.
4. Pelo pagamento de todos os nossos passivos.
5. Pelo pagamento de diárias no mesmo valor que os juízes.
6. FC – 6 para os chefes de cartório na JE.
7. Aposentadoria especial para PCDS, agentes de segurança, oficiais de justiça, por insalubridade, periculosidade e penosidade.
8. Indenização de transporte no valor de R\$ 2.500,00.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 32

AUTOR: CONCEIÇÃO APARECIDA REZENDE DOS SANTOS /
SINDJUS / DF

TESE ESPECÍFICA:

Garantia, defesa e ampliação dos direitos dos servidores ocupantes do cargo de analista judiciário, área de apoio especializado, especialidade de serviço social, psicologia e pedagogia do judiciário federal e no Ministério Público da União.

INCLUSÃO NO PLANO DE LUTAS DA FENAJUFE;

Desenvolver ações com vistas na aprovação do projeto de Lei 3.338/08, que regulamenta a jornada de trabalho de 30h semanais sem redução salarial para os psicólogos.

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

GARANTIA, DEFESA A AMPLIAÇÃO DOS DIREITOS DOS SERVIDORES OCUPANTES DO CARGO DE ANALISTA JUDICIÁRIO, ÁREA APOIO ESPECIALIZADO, ESPECIALIDADE SERVIÇO SOCIAL, PSICOLOGIA E PEDAGOGIA NO JUDICIÁRIO FEDERAL E NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO.

1-O 8º Congresso Nacional da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União – FENAJUFE é um momento coletivo de reflexão sobre os rumos e desafios da organização sindical da classe trabalhadora e dos servidores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União como sujeitos coletivos pertencentes a esta classe, bem como de definição do plano de lutas para o triênio 2013-2016.

2-O momento presente chama a categoria para o enfrentamento dos desafios postos nesta conjuntura da barbárie sob a sociabilidade do capital e exige a elaboração/implementação de uma agenda sindical de todos/as os/as trabalhadores, e não de categorias profissionais específicas, para enfrentar as violações de direitos presentes nas instituições públicas e privadas, onde se verifica a existência de denúncias relacionadas as relacionadas às relações de trabalho, com impactos à saúde do/a trabalhadora, à família e a relações sociais e de trabalho.

**27 Especialidades - Serviço Social,
Psicologia e Pedagogia**

- 3-Nesse sentido, a perspectiva que deve nortear a organização sindical dos/as assistentes sociais psicólogos/as e pedagogos/as que atuam no campo sócio-jurídico deve se fundamentar na adesão a uma organização mais unificada, para superar a fragmentação da classe trabalhadora em categorias profissionais, bem como na crítica ao projeto das classes dominantes, que retiram e violam constantemente os direitos dos/as trabalhadores/as historicamente conquistados.
- 4-O Serviço social, a psicologia e a pedagogia são profissionais inscritas na divisão social e técnica do trabalho e, portanto, não fogem à influência das mudanças históricas no interior das estruturas e nas novas formas de organização e gestão do trabalho que, cada vez mais, adotam padrões de gestão do trabalho que, cada vez mais, adotam padrões de gestão que estimulam atitudes competitivas, individualistas e aéticas nas relações de trabalho. Desse modo, os/as assistentes sociais, psicólogos e pedagogos, assim como outros/as trabalhadores/as, também são passíveis e tem sofrido a violação de direitos em seus espaços ocupacionais.
- 5-Nesse sentido vale dizer que o não reconhecimento da Lei 12317, de 26/08/2010 por parte de alguns órgãos do judiciário e do Ministério Público da União, que instituiu a carga horária de 30 horas de trabalho para os assistentes sociais, expressa a evidente violação de conquista legal dos/as trabalhadores/as do serviço social, o que vem causando indignação de toda ordem –dos assistentes sociais, das suas entidades representativas e de outras categorias. A jornada de trabalho de 30 horas semanais, sem redução salarial, para assistentes sociais contribui na luta por melhores condições de trabalho dessa categoria e insere-se na luta pelo direito ao trabalho com qualidade para toda a classe trabalhadora.
- 6-Vale dizer, ainda, que o desrespeito do marco jurídico-legal (leis de regulamentação, códigos de ética profissional, resoluções e diretrizes gerais para os cursos de serviço social e psicologia) dos servidores contratados ou concursados para o cargo de analista judiciário com especialidade serviço social e psicologia, constitui evidente violação de direitos e, algumas vezes, configuram assédio moral.
- 7-Diante do exposto, e com a finalidade de dar conta das especificidades e desafios presentes no cotidiano dos/as servidores/as ocupantes do cargo de analista judiciário, área apoio especializado, especialidade serviço social, psicologia e pedagogia, apresenta-se como proposta de ação política para inclusão no plano de lutas da FENAJUFE para o triênio 2013-2016.
- Dar continuidade às ações políticas e, quando consideradas estratégicas, às ações jurídicas, para garantir o cumprimento da Lei 8662/93, complementada pela Lei 12.317/2010, que estabeleceu em seu artigo 5º-A, a jornada de trabalho de 30 horas semanais, sem redução salarial, para assistentes sociais;
 - Desenvolver estratégias de ação com vistas na aprovação do Projeto de Lei nº 3.338/2008, que estabeleceu a jornada de trabalho de 30 horas semanais para psicólogos;
 - Adequar, no âmbito do Poder Judiciário Federal e do Ministério Público da União, as competências e as atribuições dos ocupantes do cargo analista judiciário, área apoio especializado, especialidade serviço social, em exercício profissio-

nal, ao disposto nos artigos 4º e 5ª da Lei 8662/1993, revogando dispositivos contrários;

- Desenvolver estratégias de ação, em articulação com os seus respectivos conselhos profissionais, frente à violação de direitos de assistentes sociais e psicólogos no seu exercício profissional, incluindo a defesa daqueles exigidos a exercer competências e atribuições incompatíveis com a lei de regulamentação dessas profissões, bem como dos assistentes sociais requeridos a participar nas salas de inquirição de crianças e adolescentes, em descumprimento à resolução CFESS N° 554/209;
- Produzir e/ou reimprimir, em parceria com o conjunto CFESS/CRESS e CRP/CFP, material de divulgação do serviço social e da psicologia que contemple as instâncias deliberativas e de participação, leis, resoluções e principais temas em debate nessas categorias;
- Desenvolver ações para que os ocupantes do cargo analista judiciário, área apoio especialidade serviço social, psicologia e pedagogia, em exercício profissional no campo sociojurídico, recebam um Adicional de Atividade Penosa (conforme previsto no art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal), devido aos agravos em sua saúde física e mental, proveniente das condições peculiares do trabalho executado.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

27 Especialidades - Serviço Social, Psicologia e Pedagogia

Proposta 33

AUTOR: CONCEIÇÃO APARECIDA REZENDE DOS SANTOS /
SINDJUS / DF

TESE ESPECÍFICA:

Garantia, defesa e ampliação dos direitos dos servidores ocupantes do cargo de analista judiciário, área de apoio especializado, especialidade de serviço social, psicologia e pedagogia do judiciário federal e no Ministério Público da União.

INCLUSÃO NO PLANO DE LUTAS DA FENAJUFE;

Adequar no âmbito do poder judiciário federal e do Ministério Público da União, as competências e as atribuições dos ocupantes do cargo de analista do judiciário, área de apoio especializado, especialidade serviço social, em exercício profissional, ao desposto no arquivo 4º e 5º da lei 8.662/1993, revogando dispositivos contrários.

**TESE JÁ CONSTA NA PROPOSTA 32,
PÁGINAS 94 A 96**

**27 Especialidades - Serviço Social,
Psicologia e Pedagogia**

Proposta 34

AUTOR: CONCEIÇÃO APARECIDA REZENDE SOS SANTOS /
SINDJUS / DF

TESE ESPECÍFICA:

Garantia, defesa e ampliação dos direitos dos servidores ocupantes do cargo de analista judiciário, área de apoio especializado, especialidade de serviço social, psicologia e pedagogia do judiciário federal e no Ministério Público da União.

INCLUSÃO NO PLANO DE LUTAS DA FENAJUFE;

Desenvolver ações para que os ocupantes do cargo de analista judiciário área de apoio específico, especialidade serviço social, psicologia e pedagogia, em exercício profissional no campo sócio jurídico, recebam um adicional de atividade penosa (conforme previsto no artigo 7º, inciso 23, da Constituição Federal) devido aos agravos em sua saúde física e mental proveniente das condições peculiares do trabalho executado.

TESE JÁ CONSTA NA PROPOSTA 32,
PÁGINAS 94 A 96

27 Especialidades - Serviço Social,
Psicologia e Pedagogia

Proposta 54

MARIA CRISTINA VIDAL CARDOSO / SINDJUS/ DF

TESE ESPECÍFICA:

Garantia, defesa e ampliação dos direitos dos servidores ocupantes do cargo Analista Judiciário Apoio Especializado, especialidade Serviço Social, Psicologia, Pedagogia no Judiciário Federal e no MPU.

PROPOSTA:

Dar continuidade às ações políticas e, quando consideradas estratégicas, às ações jurídicas, para garantir o cumprimento da lei 8662/93, complementada pela lei 12317/2010, que estabeleceu em seu artigo 5-A, a jornada de trabalho de 30 horas semanais, sem redução, para assistentes sociais.(específica, Assistentes Sociais, psicologia, pedagogia)

**TESE JÁ CONSTA NA PROPOSTA 32,
PÁGINAS 94 A 96**

**27 Especialidades - Serviço Social,
Psicologia e Pedagogia**

Proposta 59

MARIA CRISTINA VIDAL CARDOSO / SINDJUS/ DF

TESE ESPECÍFICA:

Garantia, defesa e ampliação dos direitos dos servidores ocupantes do cargo analista judiciário de apoio especializado, especialidade Serviço Social, Psicologia e Pedagogia no Judiciário Federal e no Ministério Público da União.

- Desenvolver estratégias de ações, em articulação com os respectivos conselhos profissionais: CRP/CFP e CRESS/CFESS, frente à violação de direitos de assistentes sociais e psicológicos no seu exercício profissional, incluindo a defesa daqueles exigidos a exercer competências e atribuições incompatíveis com a lei de regulamentação desses profissionais e resoluções do conjunto CFESS/CRESS.

CRP - Conselho Regional de Psicologia.

CFP - Conselho Federal de Psicologia.

CRESS - Conselho Regional de Serviço Social.

CFESS - Conselho Federal de Serviço Social. (específica, Assistentes Sociais, psicologia, pedagogia)

TESE JÁ CONSTA NA PROPOSTA 32,
PÁGINAS 94 A 96

27 Especialidades - Serviço Social,
Psicologia e Pedagogia

Proposta 37

AUTOR: CRISTIANO MOREIRA / SINTRAJUFE / RS (LUTA FENAJUFE)

lutar contra a política de metas implementadas pelo CNJ, que impõe um modelo de gestão empresarial ao judiciário, com a crescente cobrança de produção, com a criação de cargos necessária à demanda de processos sem oferecer condições de trabalho que garantam o respeito à saúde do servidor gerando cada vez mais aborrecimentos e assédio moral nos locais de trabalho.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 45

AUTOR: CLÁUDIO DANTAS / SINDJUF / PB

Pressão sobre o CNJ para que dê prosseguimento ao anteprojeto de lei nº 0003409-91.2012.2.00.0000, de autoria do TSE, que instituiu função FC6 para chefe de cartório do interior e das capitais, e cria novos cargos efetivos no âmbito da justiça eleitoral. Tal anteprojeto está sobrestado pelo CNJ desde 4 de julho de 2012. Isonomia Já!(específica, já apresentada de isonomia chefes de cartório)

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 52

AUTOR: CARLOS ALBERTO DAS CHAGAS E SOUSA /
SINDJUF / PB

Propor ao CNJ a alteração da resolução nº 49/2007 colocando como indispensáveis ao núcleo de gestão estratégica servidores com formação em administração e economia, recaindo a um destes profissionais a titularidade do núcleo.

Requerer ao CNJ a inclusão das seções judiciárias no relatório justiça em números, tendo em vista que cinco TRF's não refletem a realidade que se passa nas seccionais em cada estado.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 53

AUTOR: CARLOS ALBERTO DAS CHAGAS E SOUSA /
SINDJUF / PB

Participação efetiva de servidor indicado pelo sindicato na elaboração e na execução das propostas orçamentárias e planejamentos estratégicos dos tribunais, conforme prevê o §4º do artigo 2º da resolução nº 70 de 18 de março de 2009, do CNJ.

“§4º Os tribunais garantirão a participação efetiva de serventuários e de magistrados de primeiro e segundo grau, indicados pelas respectivas entidades de classe, na elaboração e na execução de suas propostas orçamentárias e planejamentos estratégicos”.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 55

AUTOR: CARLOS ALBERTO DAS CHAGAS E SOUSA /
SINDJUF / PB

PÁGINA 408 - PARÁGRAFO 36 E 37

Reivindicar ao presidente do CNJ a criação dos cargos de Analista Judiciário, através de projeto de lei para as especialidades: Administrador e economista para os órgãos do judiciário.

- Propor como medida alternativa que o CNJ baixe normativo recomendando aos órgãos do judiciário criação de critérios em editais de concurso público que garantam vagas para administradores e economistas, enquanto não foram criadas estas especialidades através de projeto de lei.

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

36. Cabe a Fenajufe, juntamente com os Sindicatos, reivindicar ao Presidente do CNJ um estudo detalhado, através da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas e da Comissão Permanente de Gestão Estratégica, Estatística e Orçamento, a Criação do cargo de Analista Judiciário, através de projeto de lei, para as especialidades Administrador e Economista.
37. Propor ao CNJ, como medida alternativa, baixar normativo recomendando a criação de critérios/requisitos em editais que garanta vagas para administradores e economistas nos próximos concursos públicos dos órgãos do Poder Judiciário, enquanto não for criado, através de projeto de lei, o cargo de Administrador e de Economista. Corrigindo, assim, o equívoco de décadas com ausência destes profissionais detentores de conceitos e conhecimentos acadêmicos e específicos na área de planejamento e gestão, seguindo o exemplo dado pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE) no ano de 2006.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 56

AUTOR: CARLOS ALBERTO DAS CHAGAS E SOUSA /
SINDJUF / PB

PÁGINA 414 - PARÁGRAFO 19

Requerer ao CNJ/CJF criação de cargos efetivos analista e técnico para área administrativa das seções judiciárias com o objetivo de suprir a defasagem de 20 (vinte) anos. Incluir, também, a criação de cargos específicos inexistentes nas seções judiciárias, tais como: Médico, Enfermeiro, Psicólogo Organizacional, Dentista, Contador, Engenheiro, Assistente Social, Jornalista, Analista de Sistemas, etc.

- Pleitear, também, reestruturação organizacional das seções judiciárias, defasada em 20 (vinte) anos, através da criação de funções comissionadas.

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

19. Cabe a Fenajufe, juntamente com os Sindicatos, abraçar esta importante luta para reivindicar aos Presidentes do CNJ e do CJF um estudo detalhado, através da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas e da Comissão Permanente de Gestão Estratégica, Estatística e Orçamento, com vista à criação de mais cargos efetivos para área administrativa da Justiça Federal, principalmente, Seções Judiciárias, com o objetivo de suprir a defasagem dos últimos 20 anos. Analisar, também, a criação de cargos específicos inexistentes nestas unidades, tais como: médico, enfermeiro, psicólogo organizacional, dentista, engenheiro, arquitetos, analista de sistema, operador de computador, digitador, assistente social, jornalista, dentre outros. Neste mesmo sentido, pleitear reestruturação organizacional das Seções Judiciárias, ampliando, inclusive, o número de cargos comissionados e funções comissionadas, também, defasados, para criação de novas unidades conforme necessidades levantadas em estudo a ser realizado pelo CNJ e CJF.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 57

AUTOR: CARLOS ALBERTO DAS CHAGAS E SOUSA /
SINDJUF / PB

PÁGINA 401 E 402- PARÁGRAFOS: 23, 24, 25 E 39

Reivindicar ao Presidente do CNJ que se promova, através da comissão permanente de gestão estratégica, estatística e orçamento e da comissão permanente de eficiência operacional e gestão de pessoas, uniformização das estruturas orgânicas dos tribunais, assim como acontece com as estruturas dos tribunais superiores e tribunais regionais eleitorais que possuem apenas três níveis decisórios (Direção, Coordenação e Chefia de Seção).

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

23. O CNJ precisa, urgentemente, promover a uniformização das estruturas orgânicas dos órgãos da Justiça, com vista à efetivação de uma “reforma gerencial”, regulamentando de forma isonômica os grupos de direção e chefia nas estruturas organizacionais, uniformizando as mesmas dentro da esfera federal. Eliminando, assim, as antigas estruturas organizacionais verticalizadas que atende privilégios e distorcer a celeridade nas tomadas de decisões, independentemente, do ramo de justiça.
24. O melhor exemplo que poder servir de referência na uniformização das estruturas orgânicas dos órgãos do Judiciário Federais é a utilização de apenas 03 (três) níveis gerenciais com poder de decisão:

Grupo de Direção e Chefia	Nível (CJ ou FC)	Nível Decisório	Estrutura Linear (horizontal)
Diretor-Geral Diretor / Secretário	CJ-4 CJ-3	1	Estratégico
Coordenador / Staff	CJ-2	2	Tático/ Suporte/ Tecnocultura
Chefe de Seção	FC-06	3	Operacional

25. Como se pode perceber, este modelo gerencial, descrito anteriormente, é o mais enxuto de todo o Poder Judiciário, contando com apenas 03 (três) níveis decisórios

- (direção, coordenação e chefia de seção). Esta estrutura orgânica é a mais compatível como a administração moderna, podendo crescer de forma horizontal, acrescentando seções, coordenações e secretarias, conforme a necessidade.
39. Cabe a Fenajufe, juntamente com os respectivos sindicatos, abraçar esta nobre causa, e reivindicar junto ao Presidente do CNJ que se promova, através da Comissão Permanente de Gestão Estratégica, Estatística e Orçamento e da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas, uma reestruturação geral dentro dos órgãos do Judiciário, especificamente, Justiça Federal e Justiça do Trabalho com vista à padronização, horizontalização e desburocratização das estruturas orgânicas, implementando isonomia entre cargos comissionados e funções comissionadas, através de projeto de lei, respeitando a igualdade de remuneração para atividades idênticas, assim como ocorre nos Tribunais Superiores e toda a Justiça Eleitoral, seguindo os princípios constitucionais e os princípios fundamentais da administração pública.
33. Por outro lado, a revisão das funções comissionadas destinadas às chefias dos cartórios eleitorais é medida que se impõe por haver nítida desproporcionalidade entre as atribuições e responsabilidades do cargo e o valor da retribuição, que, como ressaltado pela comissão técnica, tem causado “o desinteresse pela função e, o mais grave, a alta rotatividade da força de trabalho...”
34. Assim, tem-se que a transformação das atuais funções em FC 6, sem distinção entre as zonas eleitorais, sejam aquelas dos Municípios do interior dos Estados ou das respectivas capitais, revela-se oportuna, justamente por remunerar de forma adequada o cargo de chefia.
35. Pelo Exposto, proponho ao Tribunal o acolhimento do parecer apresentado pela comissão técnica (fls. 375-382) e o encaminhamento, pelo Tribunal Superior Eleitoral, do projeto de lei ao Congresso Nacional.”

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 41

AUTOR: TRACISO FERREIRA / SINTRAJUD / SP (LUTA FENAJUFE)

Combate à terceirização e exigir dos órgãos do judiciário a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista e garantia dos direitos dos trabalhadores das empresas.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 44

AUTOR: CLÁUDIO DANTAS / SINDJUF / PB

Luta contra a contratação de terceirizados pelos TRE's de mão de obra terceirizada para atuar em revisões biométricas, fechamento de cadastro e em período eleitoral, conforme decisão do 59º colégio de presidentes dos TRE's ocorrido em Fortaleza entre 11 e 12 de abril deste ano. Não a privatização da justiça eleitoral.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 46

AUTOR: CLAIRTON DE ARRUDA SERAFINI / SINTRAJUFE / RS

ACRESCER AO PLANO DE LUTAS/PAUTAS DE REIVINDICAÇÕES, TODOS OS ITENS DAS PÁGINAS: 441 A 448.

TESE ESPECÍFICA:

A segurança institucional do poder judiciário da união.

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

A SEGURANÇA NO CONTEXTO DA INSTITUIÇÃO

1. O Poder Judiciário é imprescindível para a garantia do estado democrático de direito, pilar para a realização da justiça. Neste contexto e para dar conta da missão institucional do Judiciário, os servidores públicos têm papel fundamental. À Segurança Institucional, como segmento do quadro próprio do Poder Judiciário Federal, cabe prover uma segurança eficaz, bem como garantir a adequada proteção para o bom andamento das atividades jurisdicionais e administrativas num Poder que trabalha diretamente na solução de conflitos e na pacificação social, assegurando a integral segurança nos cenários internos e externos que envolvem a prestação jurisdicional.

Os Problemas

2. Desde o surgimento do movimento pela valorização da Área de Segurança, juntamente com o Congrejufe de Maceió, os Agentes de Segurança vêm denunciando e combatendo as terceirizações, os desvios funcionais, a insuficiente capacitação, a falta de E.P.I.s, a precariedade das condições de trabalho, a ocupação das suas posições de chefia e comando por extraquadros (militares e poli-

- ciais), a falta de perspectivas funcionais, dentre outras mazelas.
3. O que se constata é que muitas das dificuldades pontuais dos Agentes de Segurança, embora tenham suas peculiaridades, são comuns aos demais segmentos da área administrativa e da área judiciária e estão diretamente ligadas à falta de um Plano de Carreira efetivo para o conjunto dos servidores do Poder Judiciário Federal, discussão que deve ser retomada.

Os Avanços no Conjunto da Categoria

4. A conquista do terceiro PCS, uma luta do conjunto mobilizado da categoria, trouxe para o segmento da segurança uma grande conquista, e um novo paradigma. O grande mérito da Gratificação de Atividade de Segurança foi o reconhecimento do risco inerente às atividades e a valorização do serviço público indispensável prestado pelos Agentes de Segurança.
5. A implementação de uma gratificação específica para as atividades de segurança não é a solução definitiva para o segmento, mas foi uma construção que se mostrou viável e positiva no momento em que foi proposta. Provocou, como se esperava, a valorização das atividades de Segurança e, para muitos Agentes de Segurança, materializou-se no retorno às suas atribuições, traduzindo-se numa excelente ferramenta de combate ao desvio funcional e, por conseguinte, fechando alguns espaços para a terceirização.
6. Esse movimento está exigindo das administrações, tanto investimentos em capacitação no setor, quanto reestruturação da Segurança/Transporte, o que já está ocorrendo em alguns tribunais. Nesse processo, com a profissionalização dessa área, saem ganhando, não somente o segmento, mas todo o Judiciário e seus usuários. É preciso, porém, atentar para o conteúdo e a forma em que se dará esse processo de profissionalização, a fim de manter a perspectiva de um serviço voltado principalmente ao cidadão e para a jurisdicionalidade do Órgão.

O Aperfeiçoamento

7. Nenhum avanço se dá de forma plena num único passo, toda a conquista faz parte de um processo mais amplo de avanços, e no caso da segurança institucional não é diferente. Há resistências, vindas principalmente das administrações, por meio de uma visão privatista do serviço público, com relação à efetividade dos serviços de segurança serem executados exclusivamente por agentes do quadro. As Portarias Conjuntas dos tribunais e conselhos superiores que propuseram as regulamentações para o atual PCS foram além da lei, eis que trouxeram uma série de inovações que, em parte, desvirtuaram a finalidade da GAS, e precisam ser alteradas.
8. A urgente e necessária retomada da discussão do Plano de Carreira deverá corrigir distorções trazidas por equívocos de interpretação, relativamente aos princípios basilares da criação da GAS e outros aspectos da Segurança Institucional. Para tanto, necessitamos dos seguintes avanços:
9. a) a consolidação do caráter e da natureza da GAS de gratificação inerente à atividade profissional de risco, garantindo seu enquadramento como gratificação incondicional e própria do cargo/especialidade Segurança, de acordo com a lei;

10. b) a garantia da extensão da GAS aos atuais e futuros Agentes de Segurança aposentados (ou respectivas pensões), em respeito à paridade constitucional;
11. c) o reconhecimento das atividades de condução de autoridades, servidores, documentos e materiais, em veículos oficiais, como atividade típica de segurança;
12. d) a alteração da nomenclatura “reciclagem anual” para “aperfeiçoamento anual”, com aumento da carga-horária mínima, participação dos agentes na formulação dos conteúdos e desvinculação entre esse aperfeiçoamento anual e a percepção da GAS;
13. e) a supressão da exigência de “aproveitamento mínimo” no aperfeiçoamento anual (reciclagem) dos Agentes como condição para continuarem recebendo a GAS. Essa inovação administrativa (não jurídica) não pode se sobrepor nem contrapor ao caráter da GAS, de compensação financeira pela atividade profissional de risco própria do cargo/área/especialidade segurança. Uma justa avaliação qualitativa oriunda do aperfeiçoamento anual (reciclagem) deve servir para indicar quais as atribuições, dentre aquelas próprias da área, seriam mais adequadas às potencialidades e ao perfil de cada Agente de Segurança;
14. f) a garantia que os convênios para a efetivação do aperfeiçoamento anual (reciclagem) se deem somente no âmbito de instituições públicas, não se admitindo a privatização da qualificação da Segurança Institucional. A regulamentação do PCS prevê, de forma equivocada, a “formação de convênio ou contrato com academias de formação, escolas e centros de treinamento, público ou privados” para a efetivação do aperfeiçoamento anual (reciclagem) dos Agentes de Segurança.
15. g) a garantia da formação de um programa de condicionamento físico coerente com o aprimoramento da Segurança Institucional. Deve ser implementado com a participação dos Agentes de Segurança e de um corpo mínimo de profissionais da área da medicina e da educação física. Deve ser instrumento de formação e de capacitação continuada do Agente de Segurança, em caráter que vise exclusivamente à boa saúde do trabalhador.
16. h) Rejeitar propostas de condicionamento físico com base em índices físicos desproporcionais com a atividade de segurança da justiça e de seus integrantes, sobretudo frente à ameaça de retirada de direitos legais como a GAS, o esvaziamento do quadro por sucateamento ou tentativas de reenquadramento. Temos, na Segurança Institucional, atribuições e competências compatíveis com homens e mulheres dos mais diferentes graus de condicionamento físico e perfil, executáveis inclusive por pessoa portadora de deficiência, a quem não cabe quaisquer testes físicos;
17. i) a unificação das atividades de segurança, vigilância e transporte, como atribuições específicas de competência da segurança institucional;
18. j) a supressão da vedação da contagem das horas obrigatórias de aperfeiçoamento anual (reciclagem) dos Agentes de Segurança para compor o adicional de qualificação e a promoção.

Plano de Carreira

19. Um efetivo Plano de Carreira deve ser uma ferramenta de qualificação do Agente de Segurança, para que ele esteja motivado e apto a responder ao

- objetivo institucional da segurança: servir e proteger. Além disso, deve ser capaz de propor um conjunto de princípios, diretrizes e normas que disciplinem o ingresso, instituem oportunidades, incentivem a capacitação e definam critérios objetivos de evolução plena na carreira.
20. A descrição das atribuições e competências de cada especialidade e de cada cargo do Poder Judiciário Federal, de forma completa, é um instrumento indispensável para a construção de um Plano de Carreira que se coloque como instrumento no combate à terceirização e ao desvio de função, e que, valorizando o servidor e o serviço público, favoreça um processo de avaliação capaz de detectar e corrigir as deficiências no processo de trabalho e na capacitação dos servidores.
 21. A Segurança Institucional possui especificidades que são, em geral, desconhecidas da grande parte da categoria. Os Agentes de Segurança querem, além de superar essa realidade e proporcionar transparência ao conjunto da categoria com relação às suas responsabilidades, definir de forma inequívoca e detalhada as competências e atribuições da área (segurança e transporte). Nesse sentido, como contribuição para a continuidade do debate sobre Plano de Carreira, elencamos abaixo, as principais competências e atribuições que efetivamente são executadas atualmente pelos Agentes de Segurança:
 22. Planejar, coordenar e executar a Segurança Institucional do Órgão, que compreende:
 23. a segurança pessoal dos magistrados e servidores em qualquer parte do território nacional, dos usuários e dos visitantes;
 24. a segurança patrimonial e das instalações do Poder Judiciário Federal, das áreas internas e externas das unidades judiciárias e administrativas, das informações e dos processos que tramitam no órgão;
 25. os serviços de inteligência, contra inteligência, comunicação, informação, policiamento, investigação, fiscalização, controle de acessos, serviço de achados e perdidos bem como o monitoramento dos serviços prestados por terceiros, podendo interagir com outros órgãos de segurança;
 26. os serviços de escolta, condução de viaturas, guarda de armas e de busca pessoal e veicular;
 27. as ações de treinamento e qualificação do quadro de agentes de segurança, bem como as ações de promoção da cultura da segurança preventiva e pacificadora, em colaboração com as unidades de capacitação e comunicação social do órgão;
 28. os serviços de Brigada de Incêndio e de Primeiros Socorros, com o apoio do corpo de bombeiros e do serviço médico;
 29. os serviços administrativos próprios da Segurança Institucional bem como o gerenciamento e a fiscalização dos contratos ligados à área;
 30. o Plano de Segurança das unidades, o Plano de Abandono Emergencial dos prédios, o Plano de Contingência de Risco, o Gerenciamento de Crise/Riscos e os plantões ininterruptos de segurança integral e proteção 24h;
 31. o monitoramento dos sistemas de comunicação, circuito fechado de televisão (CFTV), central de alarmes de intrusão, botões de pânico, detectores de metais, controle de acesso e demais mecanismos/equipamentos;
 32. Além da normatização das atribuições do cargo e de outros avanços específicos

- para a Área de Segurança, destacamos demais reivindicações, como forma de avançar na organização e nos direitos dos Agentes de Segurança:
33. a) implementação de curso de formação profissional como etapa do concurso público para provimento do cargo de agente de segurança, de caráter classificatório;
 34. b) sistema de avaliação, ascendente, descendente, de equipe, de processos de trabalho e de gestão da segurança, que permita identificar, a partir dos desempenhos individuais e coletivos, e por critérios objetivos e pré-estabelecidos, as necessidades de aprimoramento e as potencialidades de cada agente, com caráter exclusivamente pedagógico;
 35. c) ampliar os recursos para capacitação na área de segurança institucional dos órgãos, bem como promover convênios na área com entidades da segurança pública federal, distrital ou estaduais, como academias de polícia;
 36. d) incluir a área de segurança institucional no programa de segurança pública com cidadania do governo federal – Pronasci;
 37. e) classificação como atividade ininterrupta, sob regime de sobreaviso, com serviço em escala de revezamento máximo de 12h/60h, bem como o teto de 132 horas mensais para os que executarem escala;
 38. f) exclusividade na ocupação das funções e cargos de chefia e assessoramento dos serviços de segurança e de transporte por agentes de segurança do quadro efetivo do Poder Judiciário Federal;
 39. g) levantamento e indicação do quadro global de agentes e da necessidade de pessoal na Área de Segurança/Transporte, garantindo a ampliação do número de cargos de Agente de Segurança na estrutura dos órgãos;
 40. h) proibir, no âmbito do Poder Judiciário Federal, a execução indireta (terceirização) dos serviços de Segurança/Transporte, compreendendo todos os seus níveis, atribuições e competências relacionados à área, propondo ainda um plano de substituição gradual dos atuais funcionários privados por servidores concursados, treinados e capacitados, se pelo retorno daqueles Agentes ainda em desvio, seja por meio de novos concursos públicos;
 41. i) conquistar seguro de vida em grupo para os Agentes de Segurança, por conta de suas atribuições classificadas como atividade profissional de risco;
 42. j) vetar a vinculação das diárias de viagem aos níveis de FC ou cargo ocupado, atribuindo o mesmo valor para magistrados e servidores, sejam auxiliares, técnicos ou analistas, e detentores dos diversos níveis de FC e CJ, pois o caráter das diárias, estipulado na lei 8.112/90, é o mesmo para todos, qual seja, cobrir despesa com hospedagem e alimentação, não havendo coerência na definição de valores diferenciados para as diárias entre detentores de cargos ou diferentes níveis de FC.
 43. k) À exceção das FCs ou CJs da área de segurança e de transporte, proibição do agente de segurança de receber FC ou CJ juntamente com a percepção da GAS.
 44. Com as reivindicações acima, os Agentes de Segurança reafirmam a continuidade da valorização de sua importante atividade, no sentido de permanecer contribuindo cada vez mais, em sintonia com o restante da categoria, para a construção da necessária condição plena de segurança para o exercício da jurisdição e o atendimento efetivo das necessidades da população em relação à Justiça.

Reforma do Judiciário e Polícia Judicial

45. O Judiciário encontra-se na expectativa de ver aprovada a parte final da Reforma do Judiciário, a PEC 358. Para os agentes de segurança, a possível prerrogativa de o Judiciário poder organizar sua polícia própria traduz-se na mais importante inovação constitucional no campo da sua Segurança Institucional, com positivos reflexos na Independência e na Celeridade do Judiciário. Os poderes Executivo e Legislativo já possuem suas próprias polícias, em consonância com o atual texto constitucional.
46. Por conta disso, a proposta traz uma importante equalização constitucional e corrige uma distorção histórica quanto à independência dos poderes, haja vista a possibilidade de dar a efetividade policial de que o Judiciário necessita com relação à incolumidade institucional de seus membros, servidores, operadores e patrimônio, potencializando sobremaneira a efetividade (exequibilidade) das decisões e atos emanados deste Poder.
47. O Poder Judiciário possui incalculável patrimônio público, social, político e de garantia do estado democrático de direito, configurado essencialmente pelo seu valioso e importante contingente de recursos humanos, exigindo a implementação de vários mecanismos de proteção e salvaguarda.
48. Os órgãos do judiciário usam prerrogativas constitucionais e legais próprias, dentre as quais já está o poder de polícia, intrínseco de sua atuação coercitiva e garantidor da segurança institucional e principalmente da exequibilidade de suas decisões e atos. A distorção que apontamos é que este poder de polícia operacionaliza-se quase sempre pelo dependente uso de órgãos externos ao poder judiciário (comprometendo sua independência e celeridade), notadamente os departamentos e órgãos de polícia do poder executivo, como a polícia federal, as polícias militares e as polícias civis, que sob certas circunstâncias relativas e determinadas, também possuem o poder de polícia.
49. A jurisdição dos órgãos do poder judiciário e, por conseguinte, do poder de polícia de seus titulares é soberana, autônoma e personificada em sua presença institucional. Assim, esses órgãos policiais externos não possuem qualquer ascendência sobre essa jurisdição, podendo comprometer sua eficácia, especialmente no que se refere à prática do policiamento interno dos órgãos e à segurança institucional. Na maioria dos órgãos do poder judiciário existe segurança orgânica própria que já executa serviços de natureza e de caráter policial, sendo todas as ações por ela executadas tipicamente de polícia, sem, contudo, estarem amparadas pelos dispositivos legais próprios e pelas prerrogativas necessárias à sua mais adequada atuação.
50. Os Agentes de Segurança entendem que não procede, nem pode prosperar, o receio de alguns servidores do judiciário de que a estruturação de uma polícia judicial criaria um “órgão repressivo” no seio da categoria. Não podemos esquecer que, na proposta do segmento, serão os próprios agentes, em sua maioria companheiros engajados nas lutas históricas da categoria e sempre prontos para o auxílio ilimitado aos demais servidores, juízes, partes e advogados, que deverão compor o futuro corpo policial do judiciário. Tal órgão, em nosso ver, deverá agir prioritariamente em inteligência, prevenção e proteção. Ademais, não será a não criação de uma polícia judicial que impedirá cúpulas autoritárias de reprimir manifestações legítimas dos servidores, ainda mais

se a segurança estiver sendo exercida por instituições privadas ou militares extraquadros, totalmente descompromissados com a categoria.

O Compromisso dos Agentes de Segurança

51. Os Agentes de Segurança trazem ao Judiciário a disposição para discutir com toda a categoria a construção dessa nova estrutura, no sentido de proteger e salvaguardar magistrados, servidores, usuários e patrimônio público, bem como de dar a devida condição de exequibilidade às decisões judiciais. Em suma, auxiliar na entrega da célere prestação jurisdicional para a sociedade.
52. Entendemos que o combate à criminalidade não está diretamente ligado somente ao combate das carências e desigualdades sociais e nem apenas ao recrudescimento das penas e da ostensividade policial. As soluções para o seu controle são complexas e perpassam necessariamente pela inovação do enfoque de atuação, que deve ser voltada para a especialização, a inteligência, a informação, a independência, a democratização da gestão da segurança e a garantia da execução da justiça.
53. Os Agentes de Segurança estão dispostos a compor, no futuro, uma Polícia Judicial na lógica da prevenção e da gestão democrática, com uma nova cultura, calcada na formação invejável em direitos humanos, na capacitação para trabalhar pelo estabelecimento das relações pacíficas entre os cidadãos, respeitando as diferenças. Uma nova cultura policial cidadã baseada na gestão multidisciplinar, democrática e interinstitucional; no treinamento incansável para a aplicação, quando indispensável, dos mais modernos conceitos de resposta no uso moderado e gradativo da força. Mas, acima de tudo, deve ser uma Polícia que tenha como primazia de atuação a informação e a inteligência, garantindo a necessária sensação de segurança para o bom funcionamento do Poder Judiciário, a exequibilidade de suas decisões e da célere entrega da prestação jurisdicional, de forma completa à sociedade.

A Discussão Coletiva

54. Entendemos que essa discussão é complexa e demanda o envolvimento de todos, já que a possibilidade de criação de uma nova estrutura de segurança institucional trará reflexos amplos, que entendemos positivos. A potencial autorização constitucional para a criação de uma estrutura policial no Poder Judiciário traz o desafio de abertura de uma ampla discussão. Encontramos no Poder Judiciário Federal uma estrutura com Agentes de Segurança em pleno exercício de atividades de natureza e de caráter policial já capacitados, não só para aprimorar essa atuação, mas também amplamente dispostos para uma formação ainda mais avançada, a fim de consolidar os conhecimentos necessários para a realidade dessa nova perspectiva.
55. Os Agentes de Segurança têm plena consciência de que o Poder Judiciário possui uma estrutura potencialmente hierarquizada e pouco democrática, o que suscita resistências e dúvidas quanto à implementação de uma estrutura policial própria, nos moldes preconizados pelos agentes de segurança. Mas essa realidade precisa ser debatida, com a demonstração de que outros processos de relação e de organização de trabalho podem e devem ser construí-

dos, e de que outros modelos de gestão, na esfera pública, mais democráticos e participativos, precisam ser demonstrados na prática.

56. Para essa formulação, os Agentes de Segurança, protagonistas neste processo, conclamam a categoria para uma ampla discussão das necessidades, prerrogativas e prioridades dessa possível polícia própria do poder judiciário, de forma que possamos, no conjunto dos trabalhadores do Judiciário Federal, dar uma resposta efetiva e ter um projeto viável para a formulação dessa provável nova estrutura.

A Comunicação Coletiva

57. Compreendemos a complexidade deste desafio. Este se soma a inúmeras outras melhorias estruturais necessárias para o setor público, especialmente do judiciário, para torná-lo mais efetivo e qualificado no atendimento às reais demandas da sociedade. Assim, ressaltamos nesta hora a urgente necessidade de reivindicarmos das administrações a criação de novas plataformas para a comunicação interna, entre os colaboradores do judiciário.

58. Neste panorama, nosso coletivo de agentes reivindica que a atuação sindical dê também sua imediata cota de contribuição pioneira e de vanguarda na construção de plataformas de comunicação digitais facilitando a inclusão de todos nas melhorias dos serviços prestados. Especialmente em relação aos colegas das varas do interior que normalmente pela distancia do centro das decisões permanecem alheios às discussões mais decisivas quanto a sua realidade nos processos de trabalho.

59. No contexto de um Poder Judiciário de estruturas hierarquizadas e pouco democráticas, as entidades de classe, tanto regionais como nacional, têm o dever de contrapor-se com pragmatismo e disponha, desde já, a seus sindicalizados plataformas digitais de interação com objetivo de facilitar o debate de temas importantes da categoria inclusive com a participação não presencial de seus filiados. Para tanto há tecnologias gratuitas e disponíveis, como o uso de “chats”, fóruns de discussão, cursos de formação EAD, etc. Deveremos avançar desde já construindo pontes de inclusão digital no movimento sindical ate a possibilidade de num futuro próximo termos a maior inclusão dos filiados com a participação não presencial em assembléias com votações seguras.

60. Estimular diálogos mais dinâmicos e meios mais ágeis para o debate através do uso das novas mídias de informação e de comunicação é nosso dever inclusive para o debate dobre a necessidade de uma estrutura policial própria.

O Comando da Segurança/Transporte e de seus Setores

61. A Gratificação de Atividade de Segurança, como principal conquista da Área de Segurança Institucional no atual Plano de Cargos e Salários, representa além da valorização da atividade de segurança, uma ferramenta fundamental na luta contra os desvios de função e contra a terceirização. Para que fosse entendida como tal, foi importante garantir dois instrumentos de controle, que na época de inserção da GAS na discussão do Plano de Cargos e Salários, se mostravam coerentes: a proibição de acumulação da GAS com FCs e CJs e o aperfeiçoamento anual (reciclagem) obrigatório. Hoje, estes instrumentos

- demonstram suas fragilidades e corre-se o risco de os mesmos serem usados de forma nefasta e contra seus propósitos.
62. No caso da proibição do recebimento de FC ou CJ com a GAS, esta deveria possuir o condão de valorização do Agente de Segurança mantendo-o na sua função, uma vez que era exatamente a oferta de uma gratificação que o demovia da sua atividade de segurança, por não haver outra forma de auferir um maior reconhecimento.
63. Essas funções comissionadas estavam disponíveis nas mais diversas áreas de atuação do Poder Judiciário Federal, o que atraía os Agentes de Segurança, na sua grande maioria com formação superior, para o exercício de funções que nada tinham a ver com aquelas inerentes a seu cargo, consubstanciando o desvio de função e abrindo, por conseguinte, uma larga avenida para a terceirização e a precarização dos serviços.
64. Esta proibição, concretizada no §2º do artigo 17 da lei do PCS, tinha o objetivo primordial de trazer de volta os Agentes de Segurança para suas atividades típicas. Aprovado o PCS, e durante as discussões sobre sua regulamentação, o que pareceu ser uma ferramenta eficaz no aprimoramento da atividade, mostrou-se um regramento excessivamente restritivo, porquanto até mesmo aquelas funções comissionadas próprias da coordenação da Área de Segurança e recebidas por Agentes de Segurança, passaram a ser incompatíveis com a GAS. Esta incompatibilidade entre a GAS e FC/CJ do comando dos Setores da Segurança e do Transporte mostrou-se incongruente e contrária ao aprimoramento do cargo/especialidade, fundamento basilar da GAS e da luta dos Agentes de Segurança.
65. Para os Agentes em final de carreira, uma FC-5 de chefia, por exemplo, praticamente não traz vantagens salariais, visto que, além de ser minimamente superior à GAS (e suprimir seu recebimento), também não é levada em conta para o cálculo da aposentadoria. Dessa forma, sem uma retribuição digna, resta prejudicado para o Agente assumir o compromisso e a responsabilidade pela coordenação dos Setores afetos às suas próprias atribuições legais (Segurança e Transporte).
66. Não há como conceber que um Agente de Segurança, ao mesmo tempo em que submetido aos riscos da atividade (motivação da GAS), não possa também receber pela responsabilidade legítima de coordenar todo um setor de segurança ou de transporte. No momento em que não restou prevista na lei a devida exceção para os casos de coordenação dos setores de Segurança/Transporte, viu-se que a proibição do recebimento da GAS (risco da atividade) com FC ou CJ (de chefia) dos Setores da segurança/transporte, transformou-se numa brutal impropriedade.
67. Sempre defendemos que os setores de segurança e de transporte devam ser coordenados exclusivamente por Agentes de Segurança do quadro, com conhecimento técnico e científico, além da experiência acerca da realidade da Segurança, seja ela fixa ou embarcada. Com a atual situação legal, não tem havido praticamente nenhum atrativo para que o Agente de Segurança permaneça ou assuma a coordenação de setores que abrigam suas próprias atribuições legais, que na maioria dos tribunais corresponde a uma FC. O resultado disso é que não faltarão indicações políticas para a assunção dessas funções de coordenação, seja para outros servidores do quadro diversos da área, pon-

do em xeque a boa operacionalidade do setor, seja para extraquadros, como membros de polícias militares e forças armadas, que trarão para o Judiciário as repressoras ideologias próprias de suas corporações.

68. Não podemos permitir que um excesso de zelo legislativo coloque em risco toda uma construção de valorização da Segurança Institucional como um serviço público que deve ser exercido e coordenado por Agentes de Segurança do quadro, comprometidos com o órgão. Da mesma forma, não podemos permitir que, novamente, se coloque os Agentes de Segurança numa situação de falta de perspectivas de crescimento e de avanço profissional, visto que, sem retribuição pelo exercício dos encargos de coordenação de sua área de segurança/transporte, retornarão ao quadro anterior de estagnação funcional, notadamente antes da implementação da GAS.
69. Nesse sentido, além das demais pautas retro referidas, propomos que a Fenajufe também lute para que a GAS, inerente ao cargo/especialidade pela atividade profissional de risco exercida pelos Agentes de Segurança, possa ser legalmente recebida em concomitância com FC ou CJ vinculada exclusivamente à coordenação dos setores de segurança/transporte, eis que tem como pressuposto, diferentemente da GAS, retribuir o servidor pela assunção de responsabilidade pela coordenação de setores complexos que exigem habilidades técnicas próprias e específicas.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 47

AUTOR: JACQUELINE ALBUQUERQUE E KÁTIA SARAIVA /
SINTRAJUF / PE

Incluir no plano de lutas da página 102 e 103, dos parágrafos 46 a 54. (verificar o texto)

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

46. - Data base 1º de Maio para os servidores públicos federais!
47. - Política salarial permanente com reposição da inflação e valorização do salário-base!
48. - Em defesa do direito de greve!
49. - Pela data base anual para todos os servidores!
50. - Pela revogação da Reforma da Previdência!
51. - Paridade e integralidade para todos!
52. - Pela retirada dos PLs, MPs e Decretos contrários aos interesses dos servidores públicos;
53. - Pela revogação do IN-02/13 do MTE, que estende o imposto sindical para os servidores.
54. - Contra o Acordo Coletivo Especial – ACE

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 48

AUTOR: RAMIRO LÓPEZ E OUTROS / TRT 4ª REGIÃO

NA TESE PLANO DE LUTAS, PÁGINA 193: DO PARÁGRAFO 43 A 58.

1. Em defesa da aposentadoria e da previdência públicas: Pelo fim do fator previdenciário; Contra a adoção de idade mínima e o fator 85/95 pela recomposição do valor da aposentadoria.
2. Pelo pagamento imediato dos passivos e demais direitos trabalhistas;
3. Defesa do concurso de remoção nacional e regional em todos os órgãos do Judiciário Federal MPU antes da nomeação de novos servidores concursados;
4. Contra a terceirização, desvio de função e as requisições de extraquadros;
5. Defesa da ampliação do Judiciário Federal em todos os seus 4 ramos através de criação de cargos e unidades judiciárias, estas com estrutura física e de pessoal próprias;
6. Defesa da supressão do artigo 366 do Código Eleitoral, garantindo a filiação partidária do servidor da Justiça Eleitoral;
7. Pela aprovação imediata do PL 319/07;
8. Pela isonomia dos chefes de cartórios eleitorais do interior com as das capitais;
9. Defesa da jornada de 6 horas, sem redução de salário;
10. Pela regulamentação das pausas durante a jornada;
11. Pela manutenção da paridade entre ativos, aposentados e pensionistas;
12. Defesa da aposentadoria especial para servidores que executam atividades insalubres, perigosas ou de risco, como aquelas relacionadas às áreas de execução de mandados, segurança, obras e conservação, médicas e odontológicas, entre outras, bem como, os servidores com deficiência;
13. Pela aprovação imediata da PEC 555/2006 (que trata da revogação da contribuição dos inativos aprovado na Reforma da Previdência de 2003);
14. Por um plano de carreira elaborado com participação paritária da Fenajufe;
15. Pela criação do cargo próprio de Oficial de Justiça Avaliador Federal;
16. Defesa da incorporação da GAS, dos Agentes de Segurança Judiciária aos proventos de aposentadoria;
17. Pela garantia de participação de aposentados na diretoria da FENAJUFE;
18. Combate à transformação de cargos de Analista Judiciário especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal em Analista sem especialidade;
19. Campanha de valorização de cargo de Analista Judiciário especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal pela FENAJUFE e indicação às entidades filiadas;(específica, verificar se existem propostas semelhantes)

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta 49

AUTOR: CRISTIANO B. MOREIRA / SINTRAJUFE / RS (LUTA FENAJUFE)

Os servidores do Judiciário Federal reunidos no 8º Congresso Nacional da Fenajufe vêm a público manifestar seu repúdio ao governo Dilma que, através de sua bancada, garantiu a nomeação e hoje garante a permanência de Marco Feliciano da Comissão de Diretoria Humanas da Câmara de Deputados. O referido parlamentar, através de diversas declarações racistas, machistas e homofóbicas, utiliza-se do posto que ocupa para semear o ódio e o preconceito nos setores mais racionais da sociedade, desrespeitando não apenas o povo negro, mulheres e comunidade LGBT, mais também os preceitos constitucionais que garantem a laicidade do estado e a igualdade de todos perante a lei.(moção de repúdio)

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

29 Terceirização

Proposta 62

AUTOR: SÉRGIO MURILO DE SOUZA / SINTRAJUSC/SC
(LUTA FENAJUFE)

ACRESCENTAR AO PLANO DE LUTAS S PARÁGRAFOS 29,30,31,32,33,34,35,36, 37,38,39 E 40 DAS PÁGINAS 375/376 DO CADERNO DE TESES.(VERIFICAR CADERNO DE TESES)

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

29. Que a Fenajufe participe ativamente da campanha pela anulação da Reforma da Previdência;
30. Pelo fortalecimento da unidade dos servidores públicos via fortalecimento da Coordenação Nacional das Entidades de Servidores Federais (CNESEF);
31. Pela saúde do trabalhador com o questionamento de como as três Justiças estão aplicando as metas, estatísticas, prazos, novas tecnologias, padrão de lotações mínimas e o assédio moral para o servidor dar cada vez mais conta de inúmeras tarefas, intensificação do ritmo do trabalho etc.;
32. Contra a privatização das aposentadorias via Funpresp (Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal);
33. Contra o projeto lei que congela os salários por dez anos (PL 549/09);
34. Contra o projeto que cria o ACE - acordo coletivo especial - que permite às categorias regidas pela CLT fazerem acordos que possam rebaixar ou “flexibilizar” os direitos mínimos garantidos na Constituição.
35. Contra qualquer discriminação de gênero, raça e orientação sexual;
36. Que a Fenajufe eleja com prioridade imediata a luta contra a política neoliberal implementada no Judiciário brasileiro, caracterizada, entre outros aspectos, pelos seguintes:

37. políticas de RH baseadas em exigências de metas quantitativas, sem qualquer preocupação com a qualidade das decisões;
38. supervalorização de investidas milionárias em informática em detrimento da contratação de servidores e juízes em quantidade compatível com as demandas;
39. terceirização acelerada de áreas estratégicas para o Estado brasileiro como a informatização do Judiciário;
40. Que a Fenajufe crie e implemente um Centro de Estudos Estratégicos nos moldes da Federación Judicial Argentina (FJA) e do Centro de Estudios de la Asociación de Funcionarios Judiciales del Uruguay (AJFU) para análise, elaboração e formulação científica acerca da realidade do Judiciário no Brasil nos aspectos institucional, político e ideológico.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

29 Terceirização

Proposta 38

AUTOR: RUY ALMEIDA / SINTRAJUFÉ / RS (LUTA FENAJUFÉ)

PROPOSTA:

Campanha nacional ao assédio moral no trabalho com foco no combate ao racismo, ao machismo e a homofobia no judiciário federal e no Ministério Público

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

30 Políticas Permanentes/Opressões

Proposta 01

AUTOR: ROBERTO PONCIANO – SISEJUFÉ/RJ

Luta permanente da Fenajufe pelo estado laico, independente de qualquer credo religioso e que, exatamente por isto garanta a total liberdade de confissão e de não confissão religiosa também. Que a Fenajufe integre as lutas pelo estado Laico.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta 03

AUTOR: ROBERTO PONCIANO – SISEJUFÉ/RJ

Criação da comissão permanente de combate ao racismo e ao preconceito contra a cultura afro-brasileira.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 09

AUTOR: ROBERTO PONCIANO – SISEJUFÉ/RJ

Que a Fenajufe se insira na luta contra a discriminação às religiões afro-brasileiras e à cultura negra em geral; que se chame um seminário sobre o racismo e o combate à intolerância étno-religiosa.

Resultado da Plenária:

Aprovada Rejeitada Prejudicada

Proposta 65

AUTOR: TARCISIO FERREIRA / SINTRAJUD/SP (LUTA FENAJUFE)

PROPOSTAS - OPRESSÕES

- Desenvolvimento de estatística para verificação do número de negros e minorias que Trabalham no MPU e Judiciário Federal, para que se desenvolvam políticas efetivas em defesa do negro e da negra e minorias.
- Efetivar ações e debates dentro do Judiciário Federal e MPU sobre a violência doméstica, sobretudo, em relação violência sofrida pelas crianças e mulheres.
- Apoio à decisão do STF pelo reconhecimento da união homoafetiva.
- A luta contra as opressões é uma luta consequente contra o sistema capitalista e seus governos que querem manter a exploração e a opressão. Para o grande capital é uma forma de garantir o aumento dos lucros em setores da classe trabalhadora oprimindo e explorando as mulheres, negros e negras e LGBT's.
- A burguesia utiliza destas ideologias para que mulheres, negros e LGBT's recebam salários menores mesmo ocupando a mesma profissão, que tenham empregos mais precários e com maior assédio moral e sexual, que sejam as maiores vítimas da criminalização e violências por parte do Estado e doméstica e que tenham limitado o acesso a direitos e serviços.
- No Brasil são 05 (cinco) mulheres agredidas a cada dois minutos e em média as mulheres ganham cerca de 30% menos que os homens para o mesmo trabalho.
- Negros e negras no país sofrem os mais distintos tipos de preconceitos e são os que estatisticamente se encontram nos piores empregos, com os piores índices de educação, saúde e moradia. Quando mulheres acabam por serem mais criminalizadas ainda.
- Em defesa das cotas no serviço público;
- 4 medidas urgentes contra as opressões:
 - a) criar na diretoria executiva as coordenadorias de questões raciais, diversidade sexual e de mulheres;
 - b) criar coletivos que garantam a implementação de políticas para a categoria;
 - c) ter em todo número do jornal da nossa entidade um espaço reservado para essas questões e
 - d) incorporar essa temática no programa de formação política e teórica.
- Lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais são vítimas diariamente de preconceitos homofóbicos e sofrem violências psicológicas e físicas. O Brasil é o país campeão em assassinatos motivados pela homofobia.
- Pela aprovação imediata do PLC 122/06 que criminaliza a homofobia e a aprovação da união estável homoafetiva no país inteiro;
- Direito à união civil/estável e direito ao casamento civil igualitário;
- Lutar para que processos por discriminação sejam julgados e não tenham fins inócuos;
- Lutar contra o racismo entranhado na sociedade brasileira, inclusive o policial;
- Promover a autoestima negra em relação à sua cultura, história e identidade;
- Apoio à luta dos povos originários (quilombolas e indígenas) em defesa de suas

- terras, e em defesa dos movimentos populares de ocupação;
- Luta contra a violência às mulheres, exigindo a aplicação e ampliação da Lei Maria da Penha, denunciando os cortes no orçamento da Secretaria de Políticas para as mulheres, denunciando a nova reforma do Código Penal, que retrocede com as conquistas previstas na Lei Maria da Penha;
 - Luta contra o Acordo Coletivo Especial, demonstrando o impacto desse projeto que retira direitos na vida das mulheres trabalhadoras.
 - Apoiar e participar de todas as lutas dos setores oprimidos contra a opressão seja ela machista, racista ou homofóbica;
 - Dizer não a toda e qualquer forma de opressão e discriminação em nossa sociedade e no interior do movimento sindical e/ou social.
 - Aplicação e ampliação da Lei Maria da Penha através de mais investimento público!
 - Contra a reforma do código penal!
 - Abertura de mais delegacias da mulher com funcionamento 24 horas, sete dias por semana e policiais qualificados para o atendimento às vítimas!
 - Construção de casas abrigo e centros de referência especializados no atendimento de mulheres vítimas de violência!
 - Salário igual para trabalho igual!
 - Pela legalização do aborto e direito à maternidade!
 - Por creches nos locais de trabalho, estudo e moradia!
 - Por lavanderias e restaurantes públicos!
 - Defender políticas reparatórias, inclusive as cotas, sempre inteiramente proporcionais à população negra!
 - Lutar pela criminalização da homofobia e pelo fim da violência aos homossexuais com aprovação da PLC 122!
 - Pela união civil dos homossexuais e por igualdade de direitos!
 - Organizar encontros, seminários e/ou congressos para discutir e votar políticas sobre a questão das opressões às mulheres, aos negros e aos homossexuais;
 - Não pagamento da dívida, que esse dinheiro seja investido nas áreas sociais e em políticas que permitam a redução da desigualdade e o acesso das mulheres a melhores condições de vida!
 - Pelo fim da opressão da exploração, por uma sociedade socialista!

30 Políticas Permanentes/Opressões

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta

AUTOR: DÉBORA MELO MANSUR / SITRAEMG/MG

Precisamos de ações que preservam a saúde dos trabalhadores do poder judiciário Federal, brasileiro e do MPU, principalmente diante da mudança na forma de se trabalhar imposto pela PJe. Para alcançar este objetivo proponho que o GT de Saúde da FENAJUFE organize um evento dirigido as áreas de gestão de Pessoas e Saúde de todos os nossos tribunais superiores e regionais e, que, nesta ocasião sejam apresentados os resultados das pesquisas realizadas pelo Sintrajufe/RS que, oferecendo dados científicos sobre o impacto do PJe na saúde dos servidores sensibilize a construção de políticas de saúde frente ao PJe e que esta sejam instituídas pelas áreas de saúde dos Tribunais.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

GT de Saúde e PJe

Proposta

AUTOR: ELDO / SINDJUS/DF (LUTA FENAJUFE)

Lutar pela imediata antecipação do reajuste de 15,8%, promovendo atos unificados com todo o funcionalismo Federal.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

**Pauta de Reivindicações
ou Campanha Salarial**

Proposta

AUTOR: MARCOS RONALDO FREIRE DE ARAUJO (SINDJUS/DF)

REFERENCIA TESE: UMA DAS PRIORIDADES DA FENAJUFE: CONSTRUIR A LUTA UNIFICADA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL PELA ANTECIPAÇÃO DOS 15,8%.

Propomos que a Fenajufe estabeleça como um dos seus eixos centrais de atuação e luta, uma articulação uníssona com as demais Entidades do serviço público federal visando estabelecer forte pressão sobre o governo para a antecipação do percentual de 15,8% (PLs 4363 e 4362)

TESE AVULSA

Um das prioridades da Fenajufe: construir a luta Nacional Unificada no serviço público federal pela antecipação dos 15,8%

É necessário desobstruir o caminho para a aprovação de um PCS digno!

Do ponto de vista histórico, uma das prioridades da Fenajufe tem sido a luta por melhores condições materiais de existência dos servidores do Judiciário e do MPU. Não existe dignidade sem salário justo. A categoria demonstra saber disso como ninguém, vez que já reestabeleceu essa demanda como uma de suas prioridades.

Esta objetiva tese não é competente para resgatar a vitoriosa evolução da carreira nos últimos 20 anos. A isso não se propõe. Mas não pode deixar de reconhecer que a luta, apesar de árdua, tem sido vitoriosa. Admitamos: houve um avanço salarial nos projetos 4363 (judiciário) e 4362 (MPU) em 2013.

Não havia existido até então nada pior do que isso. Esses projetos não recuperaram as perdas salariais de uma remuneração combalida pelos incríveis sete anos sem reajuste. Tais perdas são inferiores a 30% (trinta por cento). São maiores do que isso. É muita coisa! Como um servidor público pode viver dignamente desse jeito? De 2006 a 2012 não houve qualquer reajuste.

E o pior, esses anos empurraram os ser-

vidores para o empréstimo consignado. A Fenajufe tem obrigação de estudar a fundo o nível de endividamento da categoria. Isso é fundamental para que se busquem soluções que possam minimizar as dificuldades pelas quais passam, silenciosamente, mas com muito sofrimento, milhares de servidores do Judiciário e MPU em todo o Brasil.

Mas não só, é necessário compreender que os projetos 4362 e 4363, do ponto de vista da recuperação de perdas salariais, foram derrotas sofridas pela categoria. Ficaram muito aquém do desejado. Uma categoria que lutava por 56,4% (cinquenta e seis vírgula quatro por cento) de reajuste no vencimento básico. Mas que acabou tão somente elevando a GAJ e GAMPU para 90% (noventa por cento). Foi isso que se pode fazer com o aumento de 15,8% concedido pelo Governo Dilma.

Mais o que dizer da organização da classe trabalhadora? O que dizer que mais exatamente sobre a organização unificada dos servidores Públicos Federais? Teria havido a abertura dos créditos sobre as despesas orçamentárias para o MPU e Judiciário praticamente todas as categorias do serviço público federal pararam numa forte greve.

Um movimento organizado pelo Fórum Nacional de Entidades foi capaz de congrega diversos sindicatos, federações e centrais sindicais Até mesmo associações. Pressionado, o governo recuou e se dobrou, autorizando um reajuste 15,8% sobre as despesas com o pessoal. Esse percentual foi dividido em 3 (três) vezes. Sendo que a última parcela, nos planos do Governo Dilma, a de ser adimplida somente em 2015, ou seja, após as eleições gerais. Não podemos admitir isso!

E não só, não podemos abrir mão da aprovação de um plano de cargos e salários que seja capaz de fazer a carreira avançar novamente. Mas por outro lado, é preciso antecipar a implementação dos projetos 4362 e 4363 deve ser estabelecido como uma tarefa central pela Fenajufe.

Construir a luta nacional unificada no serviço público federal pela antecipação dos 15,8% deve ser uma das tarefas mais importantes da Fenajufe. Um eixo de ação. É preciso limpar o caminho. É preciso reabrir as discussões sobre um plano de carreira que resgate a dignidade financeira dos servidores do MPU e Judiciário, assim como a sua unidade. Por tudo isso é fundamental antecipar a implementação dos 15,8%. É necessário desobstruir o caminho para um pcs digno.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta

AUTOR: MARCOS RONALDO FREIRE DE ARAUJO (SINDJUS/DF)

**UMAS DAS PRIORIDADES DA FENAJUFE:
CONSTRUIR A LUTA NACIONAL UNIFICA-
DA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL PELA
ANTECIPAÇÃO DOS 15,8%**

TESE AVULSA

Um das prioridades da Fenajufe: cons-
truir a luta Nacional Unificada no
serviço público federal pela ante-
cipação dos 15,8%

É necessário desobstruir o caminho
para a aprovação de um PCS digno!

Do ponto de vista histórico, uma das
prioridades da Fenajufe tem sido
a luta por melhores condições ma-
térias de existência dos servidores
do Judiciário e do MPU. Não exis-
te dignidade sem salário justo. A
categoria demonstra saber disso
como ninguém, vez que já reesta-
beleceu essa demanda como uma
de suas prioridades.

Esta objetiva tese não é competente
para resgatar a vitoriosa evolução
da carreira nos últimos 20 anos. A
isso não se propõe. Mas não pode
deixar de reconhecer que a luta,
apesar de árdua, tem sido vitorio-
sa. Admitamos: houve um avanço
salarial nos projetos 4363 (judi-
ciário) e 4362 (MPU) em 2013.

Não havia existido até então nada pior
do que isso. Esses projetos não re-
cuperaram as perdas salariais de
uma remuneração combalida pelos
incríveis sete anos sem reajuste.
Tais perdas são inferiores a 30%
(trinta por cento). São maiores do
que isso. É muita coisa! Como um
servidor publico pode viver dig-
namente desse jeito? De 2006 a
2012 não houve qualquer reajuste.

E o pior, esses anos empurraram os ser-

vidores para o empréstimo consignado. A Fenajufe tem obrigação de estudar a fundo o nível de endividamento da categoria. Isso é fundamental para que se busquem soluções que possam minimizar as dificuldades pelas quais passam, silenciosamente, mas com muito sofrimento, milhares de servidores do Judiciário e MPU em todo o Brasil.

Mas não só, é necessário compreender que os projetos 4362 e 4363, do ponto de vista da recuperação de perdas salariais, foram derrotas sofridas pela categoria. Ficaram muito aquém do desejado. Uma categoria que lutava por 56,4% (cinquenta e seis vírgula quatro por cento) de reajuste no vencimento básico. Mas que acabou tão somente elevando a GAJ e GAMPU para 90% (noventa por cento). Foi isso que se pode fazer com o aumento de 15,8% concedido pelo Governo Dilma.

Mais o que dizer da organização da classe trabalhadora? O que dizer que mais exatamente sobre a organização unificada dos servidores Públicos Federais? Teria havido a abertura dos créditos sobre as despesas orçamentárias para o MPU e Judiciário praticamente todas as categorias do serviço público federal pararam numa forte greve.

Um movimento organizado pelo Fórum Nacional de Entidades foi capaz de congregando diversos sindicatos, federações e centrais sindicais Até mesmo associações. Pressionado, o governo recuou e se dobrou, autorizando um reajuste 15,8% sobre as despesas com o pessoal. Esse percentual foi dividido em 3 (três) vezes. Sendo que a última parcela, nos planos do Governo Dilma, a de ser adimplida somente em 2015, ou seja, após as eleições gerais. Não podemos admitir isso!

E não só, não podemos abrir mão da aprovação de um plano de cargos e salários que seja capaz de fazer a carreira avançar novamente. Mas por outro lado, é preciso antecipar a implementação dos projetos 4362 e 4363 deve ser estabelecido como uma tarefa central pela Fenajufe.

Construir a luta nacional unificada no serviço público federal pela antecipação dos 15,8% deve ser uma das tarefas mais importantes da Fenajufe. Um eixo de ação. É preciso limpar o caminho. É preciso reabrir as discussões sobre um plano de carreira que resgate a dignidade financeira dos servidores do MPU e Judiciário, assim como a sua unidade. Por tudo isso é fundamental antecipar a implementação dos 15,8%. É necessário desobstruir o caminho para um pcs digno.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta

AUTOR: MADALENA NUNES/ANTÔNIA GOUDINHO (LUTA
FENAJUFE)

Que a Fenajufe Retome as propostas de formação política Nacional e Regional;

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Formação

Proposta

AUTOR: ARTUR MARCIANO / SINDJUS/DF

Formação

TESE: YO QUIERO SER BURGUEÊS PARÁ- GRAFO 8

Considerando que é prerrogativa da Fenajufe “promover congressos, seminários, plenárias, encontros, reuniões e outros eventos para aumentar o nível de organização e conscientização da categoria, assim como participar dos fóruns e eventos de interesse dos trabalhadores do serviço público e da população usuária” a Fenajufe deve promover, por meio dos sindicatos filiados, dois seminários anuais com temática pertinente aos interesses dos trabalhadores do ministério público da União e do Poder Judiciário e que tenham como eixo temático assuntos que possuam estreita relação com os valores republicanos e incentivem a consecução de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e que instituem a dignidade da pessoa humana seu princípio fundamental.

NÃO ENCONTRADO REFERÊNCIA NO
CADERNO DE TESES

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta

AUTOR: JOAQUIM JOSÉ TEIXEIRA CASTRILLON

Tendo em vista a aprovação da Lei 12774/12 e a inclusão dos auxiliares operacionais em um de seus dispositivos, necessitando de urgente regulamentação com a participação dos servidores, e a Fenajufe deverá realizar e organizar de imediato o Coletivo dos Auxiliares Judiciários.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Coletivo de Auxiliares

Proposta

AUTOR: JOAQUIM JOSÉ TEIXEIRA CASTRILLON

A Fenajufe deverá realizar anualmente e a partir de 2013 o “Encontro de Gênero, Raça e Orientação sexual”.

A realização deste encontro é fundamental para atenção necessária da Federação as mulheres, minorias raciais, imigrantes e LGBT.

Também é importante a realização deste encontro para impulsionar no Congresso Nacional o Projeto de Lei que atendem e garantem os direitos humanos e das mulheres, minorias raciais e o público LGBT.

Proposta de data: outubro/2013

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

**Encontro de Gênero, Raça e
Orientação Sexual**

Proposta

AUTOR: JOAQUIM JOSÉ TEIXEIRA CASTRILLON

A Fenajufe deverá realizar anualmente e já em 2013 “COJAF” – Coletivo Nacional das Oficiais de Justiça.

Sugestão de Data – junho/2013

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta

AUTOR: MADALENA NUNES/ANTÔNIA GOUDINHO (LUTA
FENAJUFE)

Que a Fenajufe discuta com as Entidades de Base uma Campanha de Filiação Nacional, que passe por Debates e cursos de formação que resgate a historia do movimento sindical e sua importância para a classe trabalhadora;

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Campanha Nacional de Filiação

Proposta

AUTOR: MADALENA NUNES/ANTÔNIA GOUDINHO (LUTA
FENAJUFE)

Que a Fenajufe faça um estudo sobre os planos de saúde presentes na categoria no sentido de denunciar a exploração e mercantilização da saúde.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Estudo sobre Plano de Saúde

Proposta

AUTOR: CHAPA 1 DO SINDJUS/DF (CÍCERO SOARES SALES)

Defendemos a aprovação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC 555/06) que altera o regime previdenciário para acabar com a contribuição sobre os benefícios de aposentados e pensionistas.

A previdência deve ser vista sob a ótica do benefício social e não do custo. Desde a implantação do ajuste fiscal em fins de 1988, os governos brasileiros priorizam o gasto financeiro em detrimento do investimento social. Até mesmo a Previdência Social Pública é vista sob a ótica do custo e não sob o enfoque do benefício social.

Nossa luta é para que o governo levante novas fontes de financiamento para a sua manutenção e nos posicionamos contra a contribuição previdenciária dos servidores públicos aposentada e em defesa de toda a categoria do funcionalismo.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Contra a Contribuição Previdenciária dos Aposentados

Proposta 55

AUTOR: LAÉRCIO BERNARDES DOS REIS (SINDJUS/DF)

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO (PAUTA DE REIVINDICAÇÕES, PLANO DE LUTAS E POLÍTICAS PERMANENTES). (PAGINA 283 A 288)

103. Que a Fenajufe combata a sangria da dívida pública brasileira;
104. Que a Fenajufe participe e integre o Fórum de Entidades da Campanha da Auditoria Cidadã da Dívida
105. Que a Fenajufe combata qualquer iniciativa do governo que concentre renda e aumente tributos
106. Que a Fenajufe combata projetos de lei que flebilize os Direitos e se una à demais entidades do Funcionalismo Público Federal.

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

1. O endividamento público brasileiro é crescente, injustificável, absurdo.
2. O Brasil hoje é tão ou mais colônia do que era na época do descobrimento. Se antes os colonizadores nos saqueavam com a extração do ouro, prata, pedras preciosas, madeira, hoje, o saque acontece por meio do pagamento da Dívida Pública que consumiu, apenas em 2009, 36% do Orçamento da União.
3. No orçamento Geral da União de 2011, executado chegou-se a marca 1,571 trilhão, sendo 708 bilhões de pagamentos de juros e amortização. Ou seja, 45,05 % parcela relevante de recursos.
4. A sociedade brasileira paga uma elevadíssima carga tributária, mantendo esta conta ilegal e ilegítima.
5. A transferência das riquezas do Brasil para o Mercado Financeiro já ocorre há muito tempo e isso precisa acabar. Ano após ano se deixa de investir em educação, transporte, saúde, saneamento básico e outras políticas sociais para pagar juros da dívida pública, que beneficia principalmente os banqueiros internacionais. Temos uma das mais altas taxas de juros do mundo tanto na macro como na micro economia. Esses juros abusivos servem apenas para

enriquecer os especuladores.

6. Em troca o país tem que conviver com péssimos indicadores sociais:
7. Saúde Pública – Filas, falta de médicos, salários baixos, falta de condições de trabalho
8. Déficit Habitacional – 8 milhões de moradias, além de 11,2 milhões de domicílios inadequados
9. Pobreza: 46,2 milhões de pobres
10. Fome: 10,7 milhões de famintos

(Fonte IETS – Instituto de Estudos do Trabalho e Sociedade - (Dados de 2007))

É preciso romper com esse processo de espoliação

11. O Brasil é um país rico. Não há dúvidas disso. No entanto, essa riqueza não se reverte em favor do povo brasileiro e sim para o capital financeiro.
12. É preciso mudar essa lógica perversa e fazer com que a riqueza do nosso país pare de ser extorquido pelo capital financeiro e se reverta em políticas sociais.
13. O Brasil ao seguir os ditames impostos pelo Banco Mundial e o FMI tem que fazer as “reformas” impostas com a desculpa prioriza o pagamento dos juros da dívida pública e deixa o Brasil e a maior parte do povo brasileiro numa situação caótica. 53 milhões de miseráveis, 28 milhões de famintos, alta taxa de desemprego, analfabetismo, saúde pública aos frangalhos e muita violência.
14. O pagamento dos juros da dívida é um ciclo que não tem fim, pois é baseado no anatocismo, isto é, juros sobre juros. O anatocismo é totalmente ilegal e faz com que praticamente não haja amortização do saldo devedor. Por mais que se pague, o saldo devedor continua aumentando.

Consequências da Dívida

15. - O volume do endividamento é assustador
16. - Ritmo de crescimento da Dívida é cada vez mais acelerado
17. - Recordes de arrecadação, com a tributação injusta
18. - Não há recursos para investimentos sociais efetivos
19. - Injustiça social e concentração de renda, desemprego
20. - Reformas de cunho neoliberal (Ex: Previdência);
21. - liberalização comercial e financeira, privatizações
22. - Modelo agrícola exportador, impeditivo da necessária reforma agrária
23. - Enfraquecimento do Estado e grave ameaça à soberania.

(Fonte: Auditoria Cidadão da Dívida)

24. O Brasil vive há muitos anos sangrando suas riquezas que vai direto aos especuladores internacionais. Ano após ano se deixa de investir em educação e saúde para pagar juros da dívida, que só beneficia banqueiros internacionais.
25. Temos uma das mais altas taxas de juros do mundo tanto na Macro como na Micro economia. Que só servem para enriquecer os especuladores.
26. Temos mitos de todos os tipos: o deus mercado; cuidado com o risco país; me-

- tas de superavit primário, etc, que só servem para enriquecer os banqueiros e especuladores e assim manter a maior concentração de renda do mundo, numa pequena camada da elite burguesa.
27. O Brasil não normatiza e nem regulamenta as concessões de rádio e TV, que só servem aos interesses do capital.
 28. Não realiza a reforma agrária, onde temos o absurdo de ter proprietários de terras em áreas maiores que alguns países da Europa.
 29. Não combate a corrupção, que neste país bate recordes absurdos em relação aos outros países.
 30. Não protege sua juventude e a infância, entre outras demandas reprimidas importantíssimas.
 31. Todos os cidadãos e cidadãs são sujeitos direitos !
 32. Cada brasileiro é detentor de uma série de garantias e liberdades fundamentais não submetidas a ingerência do Estado. Para que algumas dessas garantias e liberdades se realizem, contudo, é necessário que haja uma efetiva do Estado, que não é um favor, nem um privilégio: É DIREITO! Estamos falando dos chamados direitos sociais, especificados no art 6º da Constituição Federal de 1988:
 33. Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.
 34. Esse conjunto de direitos tem o objetivo de encarregar o Estado de diminuir as desigualdades verificadas no interior de uma sociedade injusta como a nossa.
 35. Como o Estado tem se portado diante desses direitos sociais ?
 36. Será que os investimentos públicos tem sido suficientes para a plena realização da cidadania dos brasileiros ?
 37. Os economistas Sérgio Mendonça e Ademir Figueiredo, técnicos do Dieese, destacam a importância da redução dos juros e do superávit primário para o desenvolvimento nacional, sublinhando o significado de ambas as medidas para o fortalecimento do mercado interno, geração de emprego e renda, e combate à crise que sopra com força desde os países centrais.
 38. Deixamos na miséria milhares de brasileiros: “Cada ponto reduzido da Selic representa uma economia de R\$ 15 bilhões na dívida pública”.
 39. Poderíamos ter um país mais justo se assumíssemos a oportunidade histórica de deixarmos de ser o país dos rentistas, trazendo os juros para os patamares internacionais de 1 a 2%, contra os 13,75% atuais da taxa Selic. Ressaltamos que a taxa Selic tem forte impacto sobre a dívida pública brasileira.
 40. Cortar os juros pela metade representaria uma economia de mais de R\$ 100 bilhões na dívida pública, recursos que poderiam ser aplicados em políticas sociais.
 41. Entre as prioridades do momento, avaliam os técnicos do Dieese, deveriam estar os investimentos no setor da construção civil, pelo número de empregos que gera e pela perspectiva que tem de dar respostas imediatas, priorizando moradia popular e construções de baixa renda.
 42. Criticando a ação daninha do Banco Central, “que trata tudo na horizontal”, os economistas do Dieese defenderam que é preciso encontrar saídas especí-

ficas para cada setor. A redução dos juros, frisaram, representaria uma melhora para todos.

Modelo econômico equivocado e injustiça social

43. O Brasil é um dos países mais ricos do mundo sob todos os pontos de vista: econômico, social, cultural, natural e humano.
44. Apesar dessa riqueza, os direitos sociais não tem sido devidamente atendidos em nosso País.
45. Para a imensa maioria da população, que menos dispõe de meios materiais, a realização dos direitos sociais sendo uma utopia distante.
46. Apenas uma pequena parcela dos brasileiros é considerada rica e tem oportunidade de ter um vida digna.
47. Existe um imenso fosso social.
48. Vivenciamos um grande paradoxo no Brasil
49. 6ª economia mundial
50. 3º pior distribuição de renda do mundo
51. 84º no ranking de respeito aos Direitos Humanos – IDH
52. Por quê ?
53. É preciso compreender as raízes dessas desigualdades, a fim de possibilitar um amplo debate orientado para a busca de saídas que modifiquem essa realidade.
54. A adoção de equivocado modelo econômico no Brasil tem aprofundado as desigualdades sociais e o desrespeito aos direitos humanos, o que evidencia pela análise dos seguintes aspectos:
 55. Concentração de Renda;
 56. Privatizações;
 57. Equivocado Regime de Metas de Inflação;
 58. Modelo Tributário Injusto;
 59. Política de Superavit Primário e Dívida Pública.

Crise econômica: é hora de auditar a dívida, não de cortar gastos sociais

60. Os governos anunciam cortes de orçamento, anuncia a suspensão de concursos públicos, o adiamento da contratação dos já aprovados, e a possibilidade de não honrar os acordos de reajustes do funcionalismo, firmados no ano passado. Tal medida se deve à forte queda na arrecadação, causada pela diminuição da atividade econômica. Ao mesmo tempo, mantém intocado o pagamento de uma dívida repleta de ilegalidades, e que deveria ser auditada, conforme prevê a Constituição Federal de 1988. Projetos de Lei que flexibilizam direitos dos trabalhadores é mais uma imposição do FMI/Banco Mundial e deve ser combatida com prioridade pelas entidades representativas dos trabalhadores.
61. Estão previstos R\$ 234 bilhões para juros e amortizações da dívida, sem computar os gastos com a chamada “rolagem”, ou seja, o pagamento de amortizações por meio da emissão de novos títulos. Se computarmos a “rolagem”, os gastos com a dívida chegarão a R\$ 756 bilhões, o que significa a metade de

- todo o orçamento. Enquanto isso, para toda a folha de pessoal estão previstos somente R\$ 169 bilhões, incluindo todos os professores, médicos, e demais servidores ativos, aposentados e pensionistas.
62. Ou seja: o Brasil é um país no qual se gasta mais com a dívida do que com o pagamento de todos os seus funcionários! E quando ocorre uma queda na arrecadação, os servidores públicos é que pagam a conta! Outra grave consequência da crise é a queda nas transferências da União a estados e municípios, o que já está levando governadores e prefeitos a realizarem pesados cortes orçamentários.
63. Diante dessa situação de crise e desemprego, a saída mais óbvia seria o aumento significativo nos gastos sociais, de modo a fomentar a economia e gerar muitos empregos, com a construção de casas, obras de saneamento básico, reforma agrária massiva, etc. Porém, a dívida pública impede que estas medidas sejam tomadas.
64. Diante da crise, é fundamental que os bancos ofereçam empréstimos a juros baixos, e prazos longos, para que sejam criados novos postos de trabalho. Porém, os bancos têm preferido aplicar a poupança dos brasileiros nos títulos da dívida pública, que rendem os maiores juros do mundo, sem risco algum, ao invés de emprestar ao setor produtivo.
65. Em suma: a crise torna claro como a dívida pública é o centro dos problemas nacionais, e que precisa ser enfrentada, para que os trabalhadores não tenham de pagar a conta. É possível enfrentá-la, e a maior prova disso vem do Equador, onde o governo chamou a sociedade para participar da auditoria oficial da dívida e, respaldado nas conclusões do relatório da auditoria e nos documentos que comprovam inúmeras ilegalidades, tomou a decisão soberana de suspender pagamentos aos bancos privados internacionais dos juros dos “Bonos Global”.
66. Aconteceu na Câmara dos Deputados CPI da Dívida Pública, que merece todo apoio das entidades sindicais brasileiras, não é justo, razoável ou aceitável que o Brasil continue aceitando pagamentos absurdos e inaceitáveis de juros aos banqueiros internacionais.
67. Esta recente CPI da Dívida Pública realizada na Câmara dos Deputados (2009/2010) teve acesso a documentos relacionados ao processo de endividamento externo desde 1970. Apesar das limitações da CPI, as investigações revelaram importantes fatos que reforçam a necessidade de realização de completa auditoria dessa dívida.
68. A dívida tem impedido a vida digna e o atendimento aos direitos humanos:
69. *De onde veio essa dívida ???*
70. *Quanto tomamos emprestado e quanto já pagamos ???*
71. *O que realmente devemos ???*
72. *Quem contraiu empréstimos ???*
73. *Onde foram aplicados os recursos ???*
74. *Quem se beneficiou ???*
75. *Qual a responsabilidade dos credores e organismos internacionais nesse processo ???*
76. **Temos que urgentemente inverter a lógica perversa de sangrar o país, o povo, a nação brasileira, e sim investirmos em educação, saúde, ciência, tecnologia, agricultura familiar, geração de emprego e renda, isto sim, é planejar o**

futuro e fazer o crescimento econômico do Brasil.

Dívida Externa

77. Durante governos ilegítimos (ditadura militar) a Dívida Externa foi contratada por vultosos compromissos não transparentes. Cobrança de taxas onerosas de compromisso (década 70).
78. Elevação unilateral das taxas de juros e drásticos ajustes fiscais (nefasta interferência do FMI) e cortes de gastos sociais (década 80).
79. Engodo do plano Brady. Resgates antecipados com pagamento de ágio. Pagamento antecipado ao FMI: contradição inexplicável (década 90).

Dívida Interna

80. **Graves indícios de ilegalidade identificados pela CPI:**
81. *Falta de transparência;*
82. *Assunção de dívidas privadas;*
83. *Descumprimento de atribuições legais e constitucionais;*
84. *Danos patrimoniais;*
85. *Conflito de interesses;*
86. *Argumentos insustentáveis para elevados juros;*
87. *Danos à economia real;*
88. *Políticas monetária e cambial equivocadas;*
89. *Prejuízo do Banco Central;*

A Dívida dos Estados

90. *Graves indícios de ilegalidade identificados pela CPI:*
91. *Ingerência do FMI;*
92. *Desrespeito à autonomia dos Estados;*
93. *Desconsideração dos antecedentes;*
94. *Cobrança de juros;*
95. *Cobrança de juros sobre juros;*
96. *Adoção do IGP-DI;*
97. *Exigência de robustas garantias;*
98. *Ausência de cláusula do equilíbrio econômico-financeiro do contrato;*
99. *Condições diferentes para cada Estado;*
100. *Juros maiores que os autorizados pela Lei 9496/97.*
101. **Solidarizamos-nos com os servidores públicos brasileiros para reforçar o convite à participação da luta pela auditoria da dívida, que agora pode se tornar oficial também no Brasil, tendo em vista que já foi criada a CPI da Dívida na Câmara dos Deputados.**
102. **Temos que ir fundo na investigação do processo de endividamento brasileiro, medida fundamental especialmente para apurar as razões de nossa falta de desenvolvimento, crescimento econômico e justiça social.**
103. **A Fenajufe deve combater a sangria da Dívida Pública Brasileira**
104. **A Fenajufe deve participar do Fórum de Nacional Entidades da Campanha**

- da Auditoria Cidadã da Dívida Pública.
105. A Fenajufe deve combater qualquer iniciativa governamental de concentração de renda, majoração de tributos e arrocho salarial
106. A Fenajufe deve combater Projetos de Lei que flexibilizam direitos é mais uma imposição do FMI/Banco Mundial e deve ser combatida com prioridade pelas entidades representativas dos trabalhadores.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Pauta de Reivindicações, Plano de Lutas e Políticas Permanentes

Proposta

AUTOR: LUCILENE LIMA ARAUJO DE JESUS; FRANCISCO
COSTA E OLKER PESTANA - SISEJUFE/RJ

O DAP - departamento de aposentados e Pensionistas do Sisejufe - Sindicato dos servidores das Justiças Federais no Estado do Rio de Janeiro, em nome da Delegação de Aposentados e Pensionistas presente no 8º Congresso da Fenajufe, encaminha a presente proposta de resolução: A Fenajufe intensificará sua atuação em defesa das lutas dos trabalhadores ativos e inativos do Judiciário Federal e concretizará ações junto ao Congresso Nacional, visando à aprovação da PEC 555/2006, que prevê a Extinção da Contribuição Previdenciária dos Aposentados e Pensionistas Inativos, imposta pela Reforma Previdenciária através da EC 41/03. Neste sentido, a federação orientará, através da sua diretoria e dos sindicatos filiados, o engajamento na campanha pela anulação da citada emenda, tendo em vista a decisão do STF na AP 470.

Rio de Janeiro, 26 de abril de 2013.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

PEC 555/2006

Proposta

AUTOR: ALAN SINTRAJUFÉ/RS

Propomos a aplicação das mesmas cotas para os concursos de ingresso no Judiciário Federal e MPU.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta

AUTOR: PAULO ROSA SINTRAJUFE/RS

Propomos a aplicação das cotas raciais em todos os concursos para ingresso na categoria tanto no Judiciário quanto no MPU.

Páginas: 83/84 parágrafo 52 a 56 depois da palavra: agora

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

52. Este é o momento para exigirmos do poder constituído a reserva de 30%(TRINTA POR CENTO) das vagas nos concursos, para o ingresso de afrodescendentes nos serviços públicos de nosso país.
53. A sociedade brasileira já realizou este debate, que é uma das políticas de ações afirmativas, que tem por finalidade precípua reparar os danos causados, em especial, ao povo negro, quando da diáspora e conseqüente processo escravagista a que foram submetidos na construção de nosso país.
54. O conjunto das forças políticas avançadas e os cidadãos já compreenderam e firmaram tal instrumento em relação ao acesso à educação superior, agora precisamos que seja levado adiante, proporcionando o ingresso dessa parcela excluída de nossa Nação no serviço público, em especial no Judiciário Federal.

*Por uma Política de Cotas nas
Direções Sindicais*
55. Nesta mesma linha, é de muitíssima importância que ao abrirmos nosso 8º Congrejufo elaborem os regimentos interno e eleitoral que conduzirão e ordenarão os trabalhos dos nossos delegados. É de suma importância que avancemos para a nova e urgente

realidade das políticas permanentes do conjunto do movimento sindical avançado.

Proposta de emenda ao Regimento Interno do 8ª Congrejufe.

56. Temos como importante passo aprovarmos a inclusão em nosso regimento interno de cotas para afrodescendentes em todas as chapas apresentadas, a exemplo do que já praticamos em relação às mulheres (30%), um sistema de cotas para as eleições sindicais no seio de nossa categoria, ou seja, que em todos os níveis de direção de todas as entidades representativas dos servidores do Judiciário Federal. Portanto, propomos que se aplique, claramente, essa política, com a exigência para inscrição eleitoral e participação na composição das direções no percentual de 30% (TRINTA POR CENTO) para afrodescendentes, tendo como marco histórico as eleições que ocorrerão durante este 8º Congrejufe.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta

AUTOR: WASHINGTON DOURADO/ SINDJUS/DF

Pagina: 269 (só esse resumo)

Resolução de alteração da escolaridade, graduação, por concurso publico para o cargo de técnico judiciário e Técnico do Ministério Público da União, conforme Resolução Administrativa dos Tribunais Superiores e MPF.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Carreira

Proposta

AUTOR: WASHINGTON DOURADO

O Congresso da Fenajufe defende que os próximos provimentos, por concurso público, para os cargos de Técnico Judiciário e Técnico do Ministério Público da União, dar-se-ão com a exigência de graduação.

A categoria reconhece que, por conterem atribuições similares, mas defasadas, e por não caracterizar desvio de função, as atribuições dos cargos serão atualizadas, conforme descrito nas Resoluções dos Tribunais Superiores do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União.

Caeté, Minas Gerais, 29 de abril de 2013.

Tese específica 12

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta

AUTOR: DÉBORA MELO MANSUR / SITRAEMG/MG

Discursamos que vamos construir políticas de saúde para os trabalhadores do Poder Judiciário Federal brasileiro e MPU e não efetivamos, pois as áreas de gestão de Pessoas e Saúde dos nossos órgãos, quando constroem políticas, não consultam a base, ou seja, quem faz e sofre com a ausência dessas regras estruturantes. Para que possamos de fato influenciar e pressionar os Tribunais para que instituam políticas de prevenção de saúde dos nossos trabalhos proponho que o GT de saúde da Fenajufe organize um evento para as áreas de Gestão de Pessoas e dos nossos Tribunais Superiores e regionais e neste evento sobre o impacto do PJe na saúde dos servidores seja apresentada dentre outros dados as pesquisas sobre saúde feitas pelo Sintrajufe/RS.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

GT de Saúde

Proposta

AUTOR: LAÉRCIO BERNARDES DOS REIS / SINDJUS-DF

MPU

PAGINAS DO CADERNO DE TESES PAGINAS: 289 A 296

87. Que a Fenajufe assuma a luta contra a modernização neoliberal do MPF, que visa retirar direitos, desvalorizar os servidores e aumentar a terceirização.
88. Que a Fenajufe realize um Seminário Nacional sobre o avanço da política neoliberal dentro do MPU e do Judiciário e suas consequências nefastas para a categoria para a instituição e para a sociedade brasileira.

REFERÊNCIA NO CADERNO DE TESES

IMPORTÂNCIA DO MPF PARA A SOCIEDADE

1. O Ministério Público Federal (MPF) é o maior dos ramos do MPU e tem entre as suas principais atribuições a defesa dos interesses do povo brasileiro e o combate a todo tipo de injustiça, corrupção e todas as formas de discriminação e exploração. Também cabe ao MPF proteger direitos sociais, difusos e individuais, o respeito às leis nacionais e à observância dos princípios e normas que garantem a democracia.
2. Assim, do mesmo modo que um engenheiro trabalha para construir um prédio ou uma ponte, que um professor tem o dever de ensinar, um bombeiro de salvar vidas, quem trabalha no MPF tem o DEVER de atuar na defesa da sociedade e do regime democrático.

“Defesa dos direitos da coletividade
3. O Ministério Público Federal atua em todo o Brasil e em cooperação com outros países.
4. Defende os interesses de todos os brasileiros previstos na Constituição e nas leis federais, como:
5. • os direitos humanos;
6. • a democracia, os direitos políticos, a nacionalidade e o devido

- processo eleitoral;
7. • o respeito às diferenças de etnia, sexo, crença e de condição psicofísica;
 8. • a correta aplicação das verbas em educação, saúde e segurança;
 9. • a proteção do meio ambiente, dos índios, das crianças, dos adolescentes e dos idosos;
 10. • a preservação do patrimônio cultural;
 11. • o respeito à ordem econômica e aos direitos do consumidor;
 12. • o acesso a serviços públicos de qualidade;
 13. • o combate à corrupção”

Fonte: Site da PGR acesso em 07/03/2013 disponível em http://www.pgr.mpf.gov.br/conheca-o-mpf/publicacoes/folheteria-tematica/09_web_folheteria_mpf_101.pdf

14. No lugar do MPF colocar todas as suas energias no cumprimento do seu papel institucional e procurar formas para solucionar os graves problemas da sociedade, a Administração tem levado o MPF a focar sua atuação muito mais na burocracia interna.
15. Para isso estão sendo gastos milhões de reais dos cofres públicos num suposto projeto de “modernização”, proposto pela Fundação Getúlio Vargas, e que começa a mostrar, depois de dois anos, os seus primeiros efeitos práticos, que nada tem de “modernizante” ou de positivo, muito pelo contrário. Os resultados da dita “modernização” tem provocado a desvalorização dos servidores, a ameaça de extinção de cargos e mudanças substanciais de atribuições por portaria, o que é ilegal; a formação de uma casta entre os servidores e conseqüentemente a indignação da maioria; e a ampliação da terceirização, que significa privatização, além de ser uma forma de burla ao concurso público, e que por isso deveria ser combatida pelo MPF.

Desgaste do MPF pode contribuir para aprovação da PEC 37

16. O MPF, assim como todo MP brasileiro, passa por um momento delicado devido à tramitação da PEC 37, que pode acabar com o poder de investigação do Ministério Público, enfraquecendo a instituição.
17. As chances da PEC ser aprovada são grandes, pois nunca o Ministério Público, especialmente o MPF, esteve tão desgastado e combatido como está agora, nem mesmo no período comandado por Geraldo Brindeiro, sobretudo no Congresso Nacional e diante dos movimentos sociais.
18. Parte desse desgaste foi provocado por denúncias de prevaricação referente à Operação Vegas e no caso Roseana Sarney em processos eleitorais do TSE. Além disso, a licitação dos tablets no dia 31 de dezembro de 2012, quando não havia expediente, apenas regime de plantão, e o suposto direcionamento da licitação para privilegiar uma marca determinada – a Apple, o que é ilegal, provocou espanto e indignação.
19. A reportagem da revista Carta Capital sobre a existência de um “ninho de arapongas” em pleno Ministério Público também desgastou a imagem do MPF diante da sociedade. Segundo a reportagem, publicada em 15 de fevereiro de 2012, o CNMP e a PGR instalaram ex-espiões do Exército com acesso às informações funcionais e pessoais de todos os servidores e pro-

curadores da República, no caso do CNMP também dos servidores e promotores estaduais do país, além de processos e sindicâncias internas sob sigilo.

20. Por estranha coincidência, a contratação dos coronéis da inteligência do Exército na PGR e CNMP, aconteceu num momento em que o país tem finalmente criada uma Comissão Nacional da Verdade para investigar e trazer à luz os crimes cometidos pela Ditadura Militar, do qual os tenentes-coroneis contratados pela PGR e CNMP, no mínimo, são “filhotes”.

O momento é de fortalecer a Instituição e não de enfraquecê-la

21. Com as ameaças de aprovação da PEC 37, o momento era de buscar fortalecer o MPF, a começar pela construção de um ambiente interno que propiciasse a união e o bem-estar entre todos, procuradores, servidores, terceirizados e estagiários, para que juntos pudéssemos melhorar a instituição e defendê-la dos ataques externos com muito mais força.
22. Entretanto, no lugar de fortalecer e unir servidores e membros contra os ataques à instituição, a Administração optou em “focar” todos os esforços, incluindo recursos humanos e financeiros, numa suposta “modernização”.

Principais problemas da “Modernização”

23. Desde que a suposta “modernização” começou a sair da teoria para os resultados práticos, muitas consequências negativas já podem ser vistas. Vamos citar alguns exemplos.

Destruição de setores internos da PGR e retirada das funções comissionadas dos servidores

24. O novo modelo de gestão e a nova estrutura do MPF estão sendo feitos com base na proposta da Fundação Getúlio Vargas, contratada para elaborar o Planejamento Estratégico Instituição (PEI – 2011-2020). Em seu relatório final, os consultores da FGV concluíram que havia excessiva “departamentalização” e muitos “níveis de hierarquia”.
25. O trabalho levou em consideração o relatório desenvolvido pelos consultores da Fundação Getúlio Vargas (FGV) durante a elaboração do PEI 2011-2020, que apontou excesso de níveis hierárquicos na estrutura administrativa anterior. Essa proposta foi adaptada ao longo das atividades integradas ao desdobramento da estratégia e customizada à realidade específica de cada área, a partir de discussões conduzidas pela Assessoria de Modernização e Gestão Estratégica (AMGE) junto a diversos órgãos e setores.
26. As secretarias ficarão organizadas em divisão, coordenação ou subsecretaria e gabinete do secretário. O assessor-chefe da Assessoria de Modernização e Gestão Estratégica (AMGE), Márcio Medeiros, destaca que essa redução de níveis hierárquicos garante celeridade e aproximação e evita uma excessiva departamentalização. “A pessoa que está tomando a decisão e aquela que está assessorando estão próximas. Um processo não precisa

- passar por cinco ou seis pessoas para que se chegue a uma decisão”, comenta. O novo desenho organizacional também promoveu uma economia mensal de mais de R\$ 360 mil.
27. Com base nesse argumento falacioso, a “modernização” está extinguindo setores inteiros e conseqüentemente retirando as funções comissionadas dos servidores existentes na estrutura anterior.
 28. Em que pese à existência de um ou outro setor supostamente inadequado, nada justifica a destruição de setores inteiros, como aconteceu na Biblioteca, que tinha o nome de Coordenadoria de Informação e Documentação Jurídica. A “modernização” também prejudicou a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP). Até mesmo setores que trabalhavam diretamente com processos judiciais, como a Secretaria de Acompanhamento Documental e Processual (SADP), não foram poupados do trator da “modernização”.
 29. No lugar de aprimorar e fortalecer os setores como um todo, a dita “modernização” fortaleceu apenas as altas chefias e assessorias, que tiveram seus cargos em comissão em regra ampliados e ainda obtiveram o privilégio da vaga exclusiva na garagem, que indignou todos os servidores e tornou o “clima organizacional” ainda mais insuportável. A “modernização” colocou uma pequena parcela dos servidores no topo para “gerenciar” os demais servidores, que foram, na sua maioria, desvalorizados, rebaixados a terem que fazer o que o “chefe” mandar. Para isso estão mexendo nas atribuições dos cargos, de forma ilegal, diga-se de passagem.

Extinção de todos os setores internos da Biblioteca

30. Para se ter uma ideia do nível de destruição promovida pela dita “modernização”, nenhum setor interno da Biblioteca da PGR sobreviveu. Todos foram extintos, como por exemplo, a seção de documentação histórica, o que é bastante grave haja vista que a PGR é uma instituição com imenso valor histórico, além de jurídico. A “modernização” não levou em consideração que a Procuradoria Geral da República é uma instituição secular e faz parte da história do país, como o STF ou o Senado Federal. A PGR é anterior ao próprio MPF, tendo sido criada em 1891, quando funcionava no prédio do Supremo Tribunal Federal. Portanto, a PGR deveria ter um cuidado ainda mais especial com a sua memória.
31. Mas porque a história e a memória são tão importantes?
32. “Imagine-se trabalhando sem ter todos os dados que você construiu ao longo de meses ou anos de trabalho! Um parecer do Procurador-Geral da República, que consumiu estudos prolongados, relatórios da administração, os desenhos e as plantas de Oscar Niemeyer, para o projeto arquitetônico do edifício-sede da PGR, os assentamentos funcionais de todos os servidores e membros, as letras de músicas ou o livro que você sonhou escrever durante toda a sua vida... Se tudo tivesse sido apagado...”
33. Não se passa pela vida sem deixar marcas. E a História procura ver as transformações pelas quais passaram as sociedades, por meio desses registros. Daí a importância de preservarmos os traços que marcam a evolução da sociedade. É por isso´

34. E por isso que a história é a memória coletiva. O fator essencial, que nos diferencia e nos permite o aperfeiçoamento. Somos seres humanos e precisamos ser lembrados a todo o momento da essência que nos constitui, por essa razão devemos olhar nossos antepassados, vislumbrar nossa diversidade, entender nossas raízes, compreender nossas diferenças, celebrar a existência e as vitórias ou ainda sentir o gosto amargo das derrotas e ressentimentos. Sem a história não teríamos como fazer isso...
35. (Artigo “Bem vindo à história do MPF – in: Direto da História, boletim da história do Ministério Público Federal, Ano I, nº 1, Brasília 20/05/2008, produzido pela extinta Coordenadoria de Documentação e Informação Jurídica, como era chamada a Biblioteca da PGR)
36. A Biblioteca funcionava não apenas como um local de estudos e pesquisa, mas também como a guardiã da história e da memória do MPF.
37. Mas a “modernização” mostrou que não se preocupa nem um pouco com a memória e nem com a história. Muito pelo contrário, no lugar de valorizar tão importante setor, que deveria ser o coração da instituição, a guardiã da nossa memória, a “modernização” simplesmente DESTRUIU a BIBLIOTECA da PGR, ao extinguir os setores internos .
38. Se não bastasse a extinção dos setores internos da Biblioteca, a dita “modernização” avança também para o espaço físico podendo perder para a Secretaria de Comunicação do MPF, que tem funcionado não como um setor de comunicação social, mas como um agência de propaganda do PGR, SG e da suposta “modernização”.

Desmantelamento da SGP e SADP

39. A “modernização” também fez um grande estrago na Secretaria de Gestão de Pessoas com a extinção de setores importantes. O setor de pagamento, por exemplo, área muito importante de qualquer instituição, pública ou privada, onde os servidores que ali trabalham lidam com informações sigilosas e pessoais dos servidores e procuradores, ativos e aposentados, do país inteiro, já que todas as informações são centralizadas na PGR. No lugar do setor ser valorizado e os servidores motivados, ocorreu justamente o contrário: a extinção dos setores internos e das funções comissionadas que retribuíam tão difícil e importante tarefa. Apenas as altas chefias foram beneficiadas com a ampliação do valor da CC e com a vaga exclusiva na garagem.
40. A SADP, por sua vez, um dos setores mais importantes e nevrálgicos da PGR, por onde chegam, são distribuídos e depois saem os processos das principais cortes do país: STJ e STF. Esse setor lida diretamente com a atividade fim, tem acesso a informações dos autos, lidam com prazos, assessoram os gabinetes na parte contábil, em processos de prestação de contas e nos demais que tenham cálculos, acompanham as sessões e as pautas, dentre outros.
41. Segundo Nota Técnica da própria SADP, entre outubro de 2009 e setembro de 2012 houve um aumento de 82%, de 95.340 para 173.883, e a saída aumentou de 90.829 para 167.274.

42. Esses dados foram divulgados no PGR Informa de 07/01/2013 para justificar a nova estrutura dos gabinetes dos subprocuradores-gerais da República, que tiveram um plus nas ccs dos gabinetes.
43. Por que a “modernização” não utilizou o mesmo raciocínio para a SADP, para a CRIP, para a Coordenadoria de Registro e Informações Processuais, por onde entram e saem esses mesmos processos? No lugar do setor ser valorizado e os servidores motivados pela importância do trabalho e do setor em si, já que é lá que estão os processos judiciais do STF e STJ, alguns com valores milionários. No entanto, o setor no lugar de ser valorizado e aprimorado, como foram os gabinetes, foi completamente desmantelado, com a extinção dos setores internos. O que permaneceu foi apenas a enorme responsabilidade do trabalho, mas sem qualquer benefício, nem a expectativa de melhoria. Mais uma vez, apenas as altas chefias e assessorias foram valorizadas, em detrimento da maioria, bem como garantiram vaga exclusiva na garagem.

Criação de novos departamentos na SG E AMGE

44. O único setor onde a departamentalização continuou e até mesmo ampliou foi a Secretaria Geral. Foram criados novos setores, com nomes pomposos, ligado à Assessoria de Modernização e Gestão Estratégica (AMGE).

Surgimento de uma verdadeira “casta” entre os servidores

45. Outra consequência nefasta da “modernização” tem sido o surgimento de uma verdadeira “casta” entre os servidores. Os mesmos que decidiram extinguir os setores internos também decidiram ampliar os valores dos seus próprios cargos em comissão e de todos os “altos” chefes e assessorias e o privilégio injusto da vaga exclusiva da garagem.
46. Antes da “modernização”, a garagem da PGR atendia todos os servidores de forma democrática, com o critério apenas da ordem de chegada. Diferente da maioria dos prédios, a PGR tem uma garagem com quase 800 vagas e apenas 62 autoridades, os subprocuradores-gerais da República. Tirando as vagas dos carros oficiais, dos secretários, assessores do pgr e chefes de gabinete, as reservadas por lei, as demais vagas eram ocupadas pelo critério da ordem de chegada e tudo era muito tranquilo. Mas a “modernização” entendeu que uma “elite” entre os servidores tinha que ser criada e loteou vagas da garagem.
47. Agora os servidores foram segregados pela CC, que muitas vezes não reflete a competência, mas sim a capacidade de bajulação ou de influência.
48. A formação dessa nova casta também tem contribuído para piorar o ambiente interno e a relação entre os servidores.

Extinção de cargos e mudança de atribuições por portaria

49. A dita “modernização” ameaça ainda extinguir diversos cargos, como é o caso do técnico de transporte, além de tentar mudar substancialmente a

- atribuição de outros por portaria, como é o caso dos peritos, que podem ter suas atribuições esvaziadas.
50. O absurdo é que a mudança substancial das atribuições, bem como a extinção de cargos, não pode ser feita por portaria, mas apenas por Lei.
51. Recentemente, o Procurador-Geral da República teve uma derrota humilhante no STF por Técnicos de Apoio Especializado do MPF, que ingressaram com Mandado de Segurança contra ato do PGR que alterou por portaria as atribuições do cargo, impedindo a percepção da GAS, quando só poderia ser alterada por lei. A PGR foi obrigada a reenquadrar os colegas e devolver as atribuições originais do cargo TAE/Vigilância e pagar a GAS, inclusive, do período em que foram prejudicados pela portaria. Os valores retroativos devidos aos servidores até hoje não foram pagos pela PGR. Abaixo segue a ementa do MS 26.740, impetrado pelo servidor Hernandes Isidro Neto, o primeiro a questionar a ilegalidade da PGR no STF:
52. “Mandado de Segurança 26.740 Distrito Federal
53. RELATOR: MIN. AYRES BRITTO
54. IMPTE. (S): HERNANDES ISIDRO NETO
55. IMPTE. (S): FERNANDO DOS SANTOS VALÉRIO
56. ADV. (A/S): ANACELI REGINA PERINA
57. IMPDO. (A/S) : PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA
58. “Ementa: Mandado de segurança contra a portaria 286/2007, do Procurador-Geral da República. Alteração das atribuições do cargo de técnico de apoio especializado. Exercício de atividades de segurança. Direito à percepção da gratificação instituída pelo art. 15 Da lei 11.415/2006.
59. 1. Os cargos públicos, que consistem num “conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor” (art. 3º da Lei 8.112/90), são criados por lei e providos, se em caráter efetivo, após indispensável realização de concurso público específico.
60. 2. A Portaria PGR/MPU nº 286/2007 operou verdadeira transposição inconstitucional de cargos. Inconstitucional porque: a) a portaria é “meio juridicamente impróprio para veicular norma definidora das atribuições inerentes a cargo público” (MS 26.955, Rel. Min. Carmen Lucia); b) houve alteração substancial das atribuições dos cargos titularizados pelos impetrantes.
61. 3. Tem os autores direito à percepção da Gratificação da Atividade de Segurança (GAS), instituída pelo art. 15 da Lei 11.415/2006, pois exercem funções de segurança.
62. 4. Segurança concedida.
63. Mesmo com essa derrota no STF, o SG/AMGE insiste não só em tentar ALTERAR as atribuições de vários cargos por portaria, como agora quer também EXTINGUIR cargos por portaria, o que só poderia ser feito por Lei .
64. É inacreditável que mesmo com tantos assessores jurídicos na Secretaria Geral/AMGE, mesmo com o gasto de milhões de reais dos cofres públicos com a contratação de empresas de consultoria e a realização de dezenas de reuniões e seminários Brasil afora, para no final, como resultado, a “modernização” faz com que o MPF, que deveria agir como fiscal da lei, volte

a cometer a mesma ilegalidade, mesmo depois de tal atitude ser rechaçada pelo STF. Se querem extinguir ou mudar as atribuições dos cargos, que busquem os meios corretos, que é o Projeto de Lei no Poder Legislativo.

Ampliação da terceirização

65. Por onde a FGV passa, deixa um rastro de destruição da estrutura do Estado justamente para abrir espaço para terceirização, que nada mais é do que uma burla ao concurso público. O MPF deveria defender o instituto do concurso público com todas as forças, pois é a forma mais democrática e impessoal de acesso aos cargos públicos.
66. O advogado trabalhista João M. Catita explica que a Constituição de 88 previa o fim da terceirização e a valorização do concurso público:
67. “Com a promulgação, em 1988, da nova Constituição Federal, cujo inciso II, do art. 37, exigia que o preenchimento dos cargos e empregos públicos fosse feito através de concurso, esperava-se que houvesse um freio a esta prática [a terceirização] no serviço público, onde uma adequada interpretação da norma constitucional impediria que as necessidades de mão de obra fossem supridas pela “terceirização”. A contratação de trabalhadores para a prestação de serviços públicos, sem sua aprovação prévia em concurso, nada mais é do que uma burla ao preceito constitucional, que se justifica pela impessoalidade e igualdade de oportunidades a todos os cidadãos.
68. No lugar de defender o concurso público, combater a terceirização e fazer valer o que reza a Constituição Federal de 88, o MPF está ampliando internamente esse perverso instrumento de transferência de recursos públicos para empresas privadas, que lucra explorando um trabalhador, que não tem os mesmos direitos dos servidores públicos e por isso está mais vulnerável à exploração e a toda forma de assédio, como infelizmente acontece.
69. Além do mais a utilização de empresas terceirizadas para executar tarefas que deveriam ser feitas por servidores públicos, concursados para isso, traz insegurança para a instituição, pois as empresas terceirizadas são mais vulneráveis à infiltração do crime organizado, por exemplo, do que pela via do concurso público. A ampliação da terceirização para o setor de transporte e de parte da informática, demonstra que a dita “modernização” não está preocupada com a segurança, nem das pessoas, sobretudo dos membros, e nem da informação, dos documentos e processos já que para a “modernização” qualquer um pode executar tão importantes tarefas, como conduzir um procurador da República ou um processo judicial, que só poderiam ser feitas por servidores públicos.

“Modernização”: decisão na mão de poucos

70. Estiveram envolvidos no processo de “modernização” cerca de 400 pessoas. Isso não significa que o processo tenha sido democrático ou participativo.
71. “O novo modelo organizacional foi desenhado com base na proposta da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e customizado com o trabalho a ser desenvolvido e acordado nos painéis de contribuição e plano diretor de tec-

nologia da informação . Além disso, a estrutura foi debatida e construída juntamente com os gestores de cada área em reuniões e oficinas para se chegar a um modelo adequado à complexidade, tamanho e desafios de cada secretaria, a partir de diretrizes definidas pela Secretaria Geral com apoio e suporte da Assessoria de Modernização e Gestão Estratégica (AMGE).” (PGR Informa, 4/1/2013)

72. No universo de mais de 9.800 servidores e procuradores, segundo dados do site da Transparência do MPF, participaram do processo de “modernização” menos de 5%. Além disso, a maior parte participou apenas dos painéis de contribuição, que como o próprio nome diz, era para coletar contribuições, sugestões das pessoas, mas sem nenhum poder deliberativo ou decisório.
73. As contribuições foram coletadas para que depois um grupo bem mais seletivo debatesse e definisse a nova estrutura, que deveria ser feito de acordo com a proposta feita pela FGV.
74. Para a construção da nova estrutura, apenas os “gestores de cada área” participaram do debate e definiram o que eles chamam de “modelo adequado à complexidade, tamanho e desafios de cada secretaria” tendo como base a diretriz definida pela SG e pela AMGE.

FGV: aplicação da ideologia neoliberal

75. Os efeitos nefastos da FGV também já foram sentidos no Poder Judiciário. Sobre a Fundação Getúlio Vargas, seus métodos e objetivos, vale transcrever trechos da reportagem do jornal O Grito, do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário em Santa Catarina (Sintrajusc), em 2008, momento em que a FGV se instalou no TRT de Florianópolis: Judiciário se rende ao discurso neoliberal da Fundação Getúlio Vargas
76. “Vocabulário preferido do mundo empresarial: agilidade, diferencial competitivo, eficiência, expertise, foco, flexibilidade, superação de metas, velocidade. Essas palavras fazem parte do dicionário da Fundação Getúlio Vargas (FGV), cujo discurso e práticas já estão presentes em 11 Tribunais país afora. O Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina é um deles. A presença da FGV no Judiciário Federal é um indício das mudanças que afetam a prestação do serviço público e o papel do Estado.
77. Quem percebe o significado disso é unânime em afirmar que não se trata de demonizar a FGV.
78. A instituição, afinal, só estendeu sua influência porta adentro dos Tribunais porque as Administrações estavam empenhadas em melhorar, com urgência, seus processos de trabalho. O problema é que, junto com as técnicas de organização de tarefas no trabalho, os Tribunais compraram também a ideologia do chamado Consenso de Washington.
79. Muitos administradores públicos acreditam que, para tornar a Justiça eficiente, a alternativa é “entrar na onda” do Estado mínimo.
80. Parte dessa lógica é manter servidores efetivos e concursados somente para a atividade-fim da instituição. Vagas em atividades como limpeza, vigilância e informática, por exemplo, são preenchidas por terceirizados, como já acontece em várias áreas do serviço público.”

81. “A FGV surgiu em 1944 com o objetivo de formar gente qualificada para a administração pública e privada do País. Mais tarde, “antevendo a chegada de um novo tempo” - como está na página da instituição na internet - expandiu-se para outras áreas. Passou a atuar também com informação e pesquisa. Nomes como o de Eugenio Gudín, Octavio Gouvêa de Bulhões e o do ex-ministro Mário Henrique Simonsen passaram pela instituição. Foi na FGV, como aluno de Simonsen, que Daniel Dantas, acusado de crimes financeiros, se doutorou em Economia. A instituição lista em sua página, 942 clientes, entre os quais corporações gigantescas como Aracruz Celulose, Du Pont, Souza Cruz, Grupo Votorantim e os bancos do porte do ABN e Itaú.
82. Quem também atua na FGV é Luiz Carlos Bresser-Pereira, tesoureiro da campanha de FHC para a presidência da República. Bresser-Pereira assumiu o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, onde comandou a Reforma da Gestão Pública de 1995, ao gosto do neoliberalismo.”
83. Demerson Dias, servidor no TRE, diretor do Sintrajud e ex-diretor da Fenajufe, avalia que não é acidental o fato de a FGV ter sobrevivido ao neoliberalismo patrocinando o chamado ESTADO GERENCIAL. pensadores que consolidaram a FGV foram fundamentais para a sustentação burocrática, administrativa e econômica do regime militar. Desde que a FGV surgiu, economistas que lá estão ou passaram são considerados oráculos em matéria de política econômica. “Ou seja, a FGV não é indutora das soluções para o Estado brasileiro, o pensamento dali oriundo é na verdade o grande mentor intelectual e doutrinário da administração pública do país, pelo menos desde a ditadura. É curioso se apresentarem com solução para os problemas que eles mesmos criaram”, critica Demerson. (Jornal O Grito nº 16 – Jun/Jul 2008 – Sintrajusc)
84. Como podemos ver, não é à toa que a Fundação Getúlio Vargas apontou seus “estudos” para a extinção de setores internos e ampliação da terceirização. A bem da verdade, esse é o verdadeiro objetivo da FGV, o desmantelamento da estrutura do Estado para que diversas atividades desempenhadas por servidores públicos sejam transferidas para a iniciativa privada por meio da terceirização.

Custo benefício dos milhões investidos na modernização

85. O custo benefício do investimento feito na “modernização” não está sendo percebido na prática. Ao todo muitos milhões de reais dos cofres públicos foram gastos com a dita “modernização” com diárias, passagens, hospedagens, aluguel de salões, coffee break e, principalmente, com a contratação da FGV Projetos e da PriceWaterCooper. Somente essa segunda empresa foi contratada por 2 milhões e 900 mil reais, segundo Nota de Empenho nº 2011NE00260, emitida em 17/11/2011.
86. Com tanto investimento o mínimo que se espera seria um resultado positivo, com o ambiente interno melhorado, os servidores e procuradores motivados, valorizados e estimulados para cumprir a importante missão institucional, que é “promover a realização da Justiça, a bem da sociedade

- e em defesa do Estado Democrático de Direito”.
87. Assim, diante do exposto, requeremos que a FENAJUFE assuma a luta contra o processo de “modernização” do MPF, que nada mais é do que a implementação da política neoliberal da FGV, que visa o desmantelamento do Estado, a desvalorização dos servidores e a ampliação da terceirização/privatização de setores do MPF, como o Transporte e Informática.
88. Por fim, que a FENAJUFE realize um Seminário nacional sobre o avanço da política neoliberal dentro do MPU e do Judiciário e suas consequências nefastas para a categoria, para a instituição e para a sociedade.

Resultado da Plenária:

Aprovada

Rejeitada

Prejudicada

Proposta

COLETIVO MAIS FENAJUFE | COLETIVO VIVA VOZ/RS |
COLETIVO MAIS SISEJUFE/RJ | CSD - CUT SOCIALISTA E
DEMOCRÁTICA

Programação orçamentária para pagamento dos passivos e demais direitos trabalhistas;

Negociação Coletiva, da Data-base e da Comissão Permanente de Resolução de Conflitos no Judiciário Federal;

Direito de Greve Constitucional regulamentado pelos próprios servidores;

Plano de Carreira efetivo aprofundando o debate realizado pela categoria;

Jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais, sem redução salarial;

Combate à terceirização, contratos temporários, serviços voluntários, desvios de função e requisições de extraquadros;

Manutenção do recesso no Judiciário;

Concursos de remoção nacional e regional semestrais antes de cada chamamento de novos servidores por concurso público, com critérios transparentes, objetivos e discutidos com a Fenajufe;

Ampliação e interiorização das estruturas de cargos efetivos e unidades do Judiciário para melhorar o acesso à Justiça e reduzir a carga e a intensidade do trabalho;

Remuneração isonômica dos chefes de cartório da capital e do interior na Justiça Eleitoral;

Unificação dos auxílios-alimentação, transporte, pré-escolar e de assistência médica, em âmbito nacional, pelo maior valor existente;

Defesa da Previdência Pública;

Aposentadoria Especial e contagem de tempo de serviço especial para os servidores que executam atividades insalubres, perigosas ou de risco, como as relacionadas às áreas de execução de mandados, segurança judiciária, obras e conservação, áreas médicas e odontológicas, entre outras;

Repúdio a todas as formas de discriminação e opressão de gênero, etnia, geração, crença religiosa ou orientação sexual;

Ampliação da política de cotas para ingresso no serviço público;

Contra a extinção de cargos no Judiciário;

Recuperação das perdas salariais não compensadas com a aprovação do PL 4363/12 e uma política de recomposição salarial anual que compense a inflação e garanta ganhos reais

Manutenção dos direitos adquiridos e conquistados;

Repúdio às práticas antidemocráticas dos Governos e Administrações;

Recomposição do quadro de servidores;

Contra a remoção de ofício, especialmente em decorrência da implantação do processo eletrônico e da resolução 63 CSJT;

Aprovação da PEC 555/2006;

Anulação da reforma da previdência e do Funpresp;

Valorização e dos servidores públicos;

**Salário, Carreira, Benefícios e
Previdência**

SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Política efetiva de Saúde, atacando as causas do adoecimento dos servidores, com garantia de participação do Coletivo de Saúde da Fenajufe;
- Regulamentação das pausas durante a jornada;
- Combate às várias formas de assédio moral nos locais de trabalho;
- Melhorias nas condições de trabalho para preservação da saúde física e mental dos servidores;
- Pagamento integral dos planos de saúde pelos tribunais;
- Garantia de acessibilidade plena às Pessoas com deficiência nos prédios dos tribunais, nos sistemas de trabalho e nos canais de consulta pública;
- Reivindicar e acompanhar a constituição de comissões de PCD's nos tribunais;
- Regulamentação da aposentadoria especial no serviço público;
- Revisão da política dos conselhos superiores (CJF, CSJT e CNJ) de restrição a projetos de leis de criação de novas unidades, sem justificativas consistentes;
- Combate às metas abusivas impostas pelo CNJ;
- Participação e acompanhamento dos sindicatos na efetivação do cadastramento biométrico na Justiça Eleitoral;

DIREITOS SINDICAIS

- Liberação dos servidores para participação em eventos convocados pelas suas entidades representativas, com ônus para o órgão cedente;
- Aprimoramento da lei de representação sindical, com menos restrição de liberação dos dirigentes sindicais e com liberação mediante pagamento pelos órgãos de origem;
- Ampliação da Formação Política e Sindical para a categoria e seus representantes, nas áreas da sociologia e das lutas dos trabalhadores, e também nas áreas ambiental, direitos humanos, violência, discriminação, entre outras;
- Participar efetivamente no coletivo de comunicação da Central Única dos Trabalhadores e no fórum pela democratização da comunicação;
- Realizar um trabalho de resgate histórico da memória da Fenajufe;
- Ampliar a liberdade de expressão e a democracia sindical;
- Campanha nacional de sindicalização e valorização das organizações sindicais dos trabalhadores;
- Autonomia e independência dos sindicatos e da Fenajufe frente aos governos, aos partidos e às administrações dos tribunais;
- Construção de um fórum nacional unificado de lutas dos servidores públicos.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Proposta

COLETIVO MAIS FENAJUFE | COLETIVO VIVA VOZ/RS |
COLETIVO MAIS SISEJUFE/RJ | CSD - CUT SOCIALISTA E
DEMOCRÁTICA

Os servidores do Judiciário Federal e MPU atualmente estão expostos a condições de trabalho agressivas, geradoras de sofrimento como nunca antes vivenciaram. A precarização da saúde mental, o assédio moral como ferramenta de gestão, o aumento das cargas de trabalho e sua intensificação, aliados a uma política de enxugamento do quadro e uniformização autoritária dos processos de trabalho, são alguns elementos desse novo cotidiano dos servidores do Judiciário Federal e MPU.

Para enfrentarmos essa nova realidade é preciso, além de muita formação e acúmulo, que a Fenajufe assuma um papel protagonista na defesa da saúde e qualidade de vida no trabalho de seus representados. É necessário que a federação assuma para si a tarefa de organizar a pauta de defesa da categoria e enfrente o debate junto ao CNJ e demais conselhos do Judiciário e MPU.

O Congrejufe deve iniciar essa ofensiva de forma organizada através de ações concretas que possibilitem a discussão do tema nos sindicatos estaduais e aprove a pauta de luta nacional que dê conta de enfrentar a realidade atual da gestão dos órgãos do Judiciário Federal e MPU, dos ambientes e as condições de saúde e qualidade de vida no trabalho a que categoria está submetida no seu cotidiano.

A Federação deve investir em formação das direções sindicais e de sua base e incentivar a organização nos estados de núcleos, coletivos e secretárias de saúde e relações de trabalho. Deve fortalecer o GT de Saúde com o objetivo de constituir um Coletivo de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, nos moldes do Coletivo Jurídico, e discutir a criação de uma Coordenação de Saúde e Condições de Trabalho na estrutura da direção da Fenajufe.

Defendemos que essas ações são fundamentais para nossa organização sindical e que o não enfrentamento desse tema terá consequências trágicas para toda a categoria no próximo período, pois as condições de saúde dos servidores do Judiciário Federal e MPU estão em níveis de alerta em todos os órgãos, tanto daqueles que trabalham com Processo Judicial Físico - PJF quanto dos que trabalham com Processo Judicial Eletrônico - PJE; sendo que esse último grupo apresenta ainda piores indicadores, conforme apresenta a pesquisa de saúde executada pelo Sintrajufe/RS, a qual é disponibilizada à Federação.

Assim, reivindicamos e precisamos que o Coletivo de Saúde busque:

- a) Que o direito à saúde e à qualidade de vida nos ambientes de trabalho do Judiciário Federal e MPU seja garantido de forma efetiva pelos órgãos. Para tanto, deve ser tema relevante nos planejamentos estratégicos dos órgãos, com efetiva participação dos servidores na sua construção e nas comissões que interferem ou tenham relevância na organização do trabalho, na ambiência e nas estruturas de carreira e que a Federação promova ações que facilitem e garantam o alcance deste objetivo ;

- b) A criação de normas que regulamentem o estabelecimento de parâmetros ergonômicos, nos mesmos termos da NR 17, que permitam a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos servidores e que a Fenajufe busque isto ativamente;
- c) Diminuição da intensificação do trabalho por meio da diminuição da carga e da jornada de trabalho e da instituição de pausas no trabalho, como estabelecido na NR17. Com o esclarecimento da sociedade do porque disto.
- d) Que o modelo de avaliação dos servidores seja revisto, buscando modelos mais democráticos e que levem em consideração as condições e as relações de trabalho, desempenho da chefia, quadro de servidores e participação da sociedade na avaliação do órgão. Que antes de se estabelecer qualquer política de avaliação, se estabeleça política de capacitação e treinamento dos servidores e para aqueles que exerçam cargos de chefia;
- e) Dimensionamento do quadro: para promover saúde, é necessário seja revista a política do CNJ de redução do quadro de servidores no Judiciário Federal. A sociedade precisa estar atenta, pois essa diminuição terá relação direta com a queda da qualidade dos serviços. A Federação deve coordenar os sindicatos filiados e juntos fazerem uma campanha de esclarecimento à sociedade;
- f) Política de educação continuada: reivindicamos uma política efetiva de capacitação e programa específico de capacitação que prepare os servidores para a implementação do PJE, onde ainda não foi implementado e que garanta capacitação para onde o PJE já é realidade;
- g) Que as transformações nas atribuições e nas extinções de setores decorrentes da implementação do PJE sejam precedidas de reuniões com todos os envolvidos no processo onde as informações sejam prestadas de forma transparente e que seja disponibilizado acompanhamento psicológico aos servidores que o desejarem;
- h) Que os órgãos garantam mobiliário adequado, mesas, cadeiras, apoios para pés, monitores e sistemas mais amigáveis para o PJE;
- i) Que os órgãos garantam salas de descompressão, ginástica laboral, yoga, shiatsu, o que pode ser financiado com a economia de materiais de expediente a partir da implementação do PJE;
- j) Que as administrações do Judiciário Federal e MPU assumam o firme compromisso de combate ao assédio moral no trabalho;
- k) A reformulação da política de provimento dos CJs e das FCs, tanto em relação à atual estrutura e contingente, quanto à formulação de critérios objetivos de acesso e dispensa ao seu exercício.

Resultado da Plenária:



Aprovada



Rejeitada



Prejudicada

Resolução sobre Saúde e Relações de Trabalho no Judiciário Federal e MPU



Implementação do Processo Judicial Eletrônico

XVIII

Plenária Nacional Extraordinária da Fenajufe

**23, 24 e 25 de agosto/2013
Carlton Hotel Brasília**



Federação Nacional dos Trabalhadores
do Judiciário Federal e Ministério Público da União

www.fenajufe.org.br

Informe do Sindissétima/CE

PREZADOS,

Vou dar um relato como pessoa realmente envolvida com a questão. Nesse sentido, acredito ter um certo conhecimento de causa sobre o que falarei.

- 1) À época da implantação na Vara do Trabalho de Caucaia em janeiro/2012 (segunda vara trabalhista do Brasil a receber o PJe), era servidor desta unidade judiciária (mudei para um gabinete há poucos meses, tendo, portanto, vivido intensamente a experiência do processo eletrônico no primeiro grau, estando, agora, convivendo com a versão do pje 2º grau), tendo inclusive participado de reuniões/treinamento em Brasília, antes da efetiva implantação. A Vara de Caucaia foi uma das quatro varas-piloto escolhidas pelo CSJT. A incumbência das varas-piloto era utilizar o sistema na prática e apontar problemas e melhorias para a próxima versão do sistema, a qual, essa sim, seria oferecida como ferramenta adequada a todos os demais Regionais do país;
- 2) Os servidores da Vara do Trabalho de Caucaia receberam treinamento diretamente de uma equipe do CSJT (três semanas de treinamento, sendo uma semana de parte teórica, com a Vara fechada; uma semana de parte prática, com a Vara fechada; e uma semana de operação assistida, quando o sistema já estaria em pleno funcionamento). Houve orientação diretamente da equipe do CSJT nas demais áreas envolvidas (tecnologia da informação, área administrativa etc.);
- 3) Enfim, deu tudo certo. O sistema inicialmente tinha (e ainda tem) várias melhorias a serem feitas e, de vez em quando, constatavam-se alguns problemas. Os problemas eram resolvidos em um tempo razoável, sendo possível trabalhar normalmente com um pouco de "criatividade". Os servidores foram se adaptando pouco a pouco, apoiados pelos que conheciam melhor a ferramenta;
- 4) Mesmo nessa versão inicial do sistema, denominada "Capela", versão esta, que, conforme já dito no item "1", não era ainda a versão "definitiva", houve a implantação do sistema nas Varas da Cidade de Maracanaú por volta de abril/2012 (em uma Vara nova e também na Vara antiga que existia na cidade). Seguindo aproximadamente o modelo do CSJT, o Tribunal implementou um treinamento que durou cerca de 2 semanas. Fui um dos ministrantes desse treinamento e atesto que ocorreram alguns problemas de logística que prejudicaram a capacitação. O sistema também não estava redondo (não que hoje esteja, mas já melhorou substancialmente) o suficiente, o que gerava dificuldades na hora de explicar. Tiraram-se algumas lições dessa ação, dentre as quais a de que seria inadequado misturar magistrados e servidores na mesma sala de aula (alguns magistrados não se

- sentem "confortáveis" em aprender e em compartilhar o mesmo espaço com os servidores, conforme todos devem saber);
- 5) Juntamente com a inauguração do PJe no Fórum de Maracanaú, foi implementado o PJe de 2º grau (apesar de ser a mesma essência, o PJe de 1º e 2º grau funcionam como se fossem sistemas autônomos, razão pela qual, inclusive, existem alguns "problemas" de comunicação entre os dois sistemas muitas vezes), restrito a apenas uma Turma do Tribunal;
 - 6) Vindo, finalmente, a nova versão do sistema, foi procedida a implantação do processo eletrônico na nova Vara que foi inaugurada em Eusébio, creio que por meados de agosto/2012. Participei também desse treinamento e a logística melhorou sobremaneira. Foram duas semanas de capacitação, na qual ocorreu tudo bem. Após a implantação, a Vara operou sem relatos de maiores problemas no que pertine à adaptação dos servidores;
 - 7) Perto do final do ano, não recorro exatamente a data, foi expandido o PJe 2º grau para todas as Turmas, para o Pleno e para as ações originárias da 2ª instância;
 - 8) Ao final do ano, foi implantado o sistema PJe nas 18 Varas Trabalhistas da Capital (Fortaleza), sendo 2 das Varas novas (que estavam na pendência de implantação do sistema, por determinação do CSJT, para poderem ser inauguradas). Foram 4 equipes de 3 instrutores (também participei) ministrando aulas para os servidores de 1 ou 2 Varas, durante duas semanas. Foram treinadas 6 Varas a cada rodada, de um total de 3 rodadas consecutivas de treinamento (que durou de outubro até dezembro/2012). Foi dada uma estrutura adequada de treinamento e até mesmo uma equipe da divisão de assistência aos servidores, mesmo que brevemente, procurou trabalhar a questão da mudança com os servidores que passariam a trabalhar com o novo sistema. Foi uma empreitada de grande magnitude e os instrutores, mesmo após as aulas, continuaram apoiando e tirando dúvidas, mesmo que a distância;
 - 9) Em 2013, foi implantado o sistema PJe na Vara nova de Aracati e na Vara de Pacajus (participei no treinamento desta última). A logística foi adequada e, aparentemente, a adaptação está ocorrendo bem nessas Varas. A sistemática foi de 2 semanas de treinamento com a Vara fechada, novamente, sistemática essa que se mostrou eficiente.

FEITO ESSE HISTÓRICO, ALGUMAS PONTUAÇÕES:

- a) Foram formadas comissões de implantação do sistema no Regional, com composição multidisciplinar. Apesar de existir, obviamente, pressão vinda de cima (TST/CSJT), a qual se transformava em pressão da presidência do Regional para ampliação da implantação do sistema, a comissão da qual participo (implantação do sistema PJe no 1º grau) pode dialogar e ter uma participação útil na formulação do calendário de implantação e no modo de implantação;
- b) O sistema está longe de ser o El Dorado, mas também não é o maior lixo de todos. Vem melhorando, mesmo que não da forma rápida como deveria. Algumas vezes surgem alguns erros fatais também (consto isso para não parecer que tudo é um mar de rosas), mas nada incontornável ou que a equipe de suporte em Brasília não dê um jeito de resolver (mesmo que não da forma rápida como deveria). Compreendo os colegas de Santa Catarina e Paraíba, inte-

- grantes de Regionais que já possuíam sistema de processo eletrônico mais avançado e operacional que o PJe. O ideal seria ter buscado um sistema que já fosse mais maduro desde o início, aproveitando-se as ricas experiências já vividas em Regionais, no próprio TST e em outros ramos do Judiciário;
- c) O Ministro Dalazen, Presidente à época do TST/CSJT, no entanto, encabeçou a ideia do CNJ de difundir e tirar do papel o processo eletrônico por meio de um sistema único (PJe), tendo meio que puxado para si a responsabilidade de efetivar o projeto na Justiça do Trabalho. Houve sim pressão para implantação, sem dúvidas;
- d) Sabe-se, notoriamente, que a dinâmica de discussões das melhorias e dos problemas do sistema precisa melhorar demais, não havendo mais espaço para uma imposição de cima para baixo. Os Regionais vivem a ferramenta na prática e, na imensa maioria dos casos, visualizam avanços ou correções que dependem integralmente da boa vontade de Brasília para serem implementadas. O suporte do PJe em Brasília que era dado às varas-piloto era infinitamente mais rápido e adequado do que o suporte que atualmente é dado (hoje em dia se tratam com certa agilidade apenas as "urgências urgentíssimas" - problemas que normalmente impedem o sistema de funcionar adequadamente, impactando na atividade dos processos);
- e) Vários estudos precisam ainda ser implementados, a fim de identificar os problemas e prevenir males piores para a saúde dos servidores, sem dúvidas;
- f) Ministrei cursos do PJe também no Rio de Janeiro, no Pará e no Rio Grande do Norte. Tive contato e troquei experiências, no entanto, com pessoas de outros Regionais. O que pude acompanhar, mesmo a distância, é que o ímpeto louco de implantar o PJe em mais e mais Varas, mesmo sem ter a mínima condição de material, logística e de capacitação, acaba tornando o processo de mudança ainda mais traumático do que normalmente já seria;
- g) Um ponto normalmente falho, de forma unânime, é na capacitação dos advogados. Normalmente isso fica como encargo da OAB, mas na prática existem muitos advogados insatisfeitos e sem conseguir utilizar adequadamente o sistema.

CONCLUSÕES:

- I) Precisa haver urgência nas pesquisas dos impactos de uma utilização ainda mais intensiva do computador na vida dos servidores;
- II) Precisam ser propostas soluções para esses impactos;
- III) Precisa haver uma política nacional de uniformização dos procedimentos de capacitação e implantação de todos os integrantes do processo, inclusive levando em conta os servidores com maiores dificuldades de informática. Essa política precisa ser formulada após amplo debate com todos os integrantes do processo e com os respectivos servidores dos Tribunais;
- IV) O suporte ao sistema deve ser melhorado, assim como o suporte aos usuários;
- V) O modo de compartilhamento de ideias, problemas e soluções deve ser mudado, aumentando a capacidade dos Tribunais nessa dinâmica, assim como dos demais integrantes do processo (peritos, advogados etc.);
- VI) No mais, como opinião pessoal, fora as demais aqui já expostas, entendo que o processo eletrônico em si quebra diversos paradigmas e possibilita avanços jamais pensados com os autos físicos. Acho que as críticas ao sistema são,

em sua maioria, válidas, mas não compactuo com a resistência ao processo eletrônico em si, em apego ao "velho e bom" papel. Acredito que as mudanças estruturais são cheias de problemas mesmo e cabe a cada um buscar fazer o seu papel nesse processo. O nosso, como instituição sindical, é lutar para que essa mudanças sejam feitas de forma alinhada com os anseios da nossa categoria.

Desculpem eventuais erros de digitação ou português, mas o texto deu um trabalho danado e já está tarde para uma revisão mais ampla.

Atenciosamente,

*Charles da Costa Bruxel
Vice-Presidente da Diretoria do Sindissétima
Sindissétima/CE - Sind. dos Servidores da 7ª Região da Justiça do Trabalho*

Implementação do Processo Judicial Eletrônico

Informe Sindiquinze/SP

No TRT-15, o Processo Judicial Eletrônico completou um ano no dia 2 de agosto. Ao todo, são 25 Varas do Trabalho que já contam com a ferramenta, além da segunda instância, com todas as câmaras e seções especializadas. Até o final de 2012, o TRT-Campinas já tinha instalado o PJe em 15 Varas do Trabalho, além de toda a segunda instância, cumprindo a meta de instalação em 10% das unidades do Regional, determinada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). De agosto de 2012 a maio de 2013, segundo a Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TRT-Campinas, foram 24.356 processos que ingressaram em primeira instância no sistema do PJe (todos permanecem na fase de conhecimento). Desses, 3.893 já foram solucionados.

Até o dia 28 de agosto, o TRT-15 deverá instalar o PJe em mais 16 Varas do Trabalho. Estão previstas as inaugurações, no dia 14, nas VTs de Bragança Paulista, Itu, Jales e nas duas unidades do Fórum Trabalhista de Paulínia. No dia 21, será a vez das VTs de Itapeva, Rancharia, Salto e as três unidades do Fórum de Aracatuba. No dia 28, fechando o ciclo de instalação do PJe em agosto, será a vez da VT de São Sebastião, das duas unidades do Fórum Trabalhista de Marília e das duas varas que compõem o FT de Catanduva.

Att.

Caroline P. Colombo
Assessoria de Imprensa
Depto. de Eventos/ E-Quinze
0800-772-7315
www.sindiquinze.org.br

Implementação do Processo Judicial Eletrônico

Apresentação do Sintrajusc/SC

CARTA DE FLORIANÓPOLIS

FÓRUM DE DISCUSSÃO “A JUSTIÇA DO TRABALHO E O PJe-JT”

Magistrados, servidores e advogados, representados por suas entidades abaixo nominadas, reunidos no Fórum de Discussão “A Justiça do Trabalho e o PJe-JT”, realizado no dia 18 de julho de 2013, em Florianópolis (SC), manifestam-se contra a açodada implantação da versão atual do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) por constatar que o sistema representa um retrocesso histórico em relação às tecnologias anteriormente implantadas no âmbito do TRT da 12a Região - Santa Catarina, causando grandes prejuízos ao jurisdicionado e ao trabalho de advogados, magistrados e servidores, “usuários” do sistema.

A atual versão do PJe-JT não é confiável e se encontra incompleta, acarretando dificuldades severas no cumprimento de tarefas e prazos, assim como gerando risco de procedência em alegações de nulidade nos processos trabalhistas, causando com isso um alto nível de estresse ocasionado pela angústia em seus operadores, comprometendo a saúde física e mental dos mesmos – situação incondizente com as campanhas patrocinadas pela própria Justiça do Trabalho, como a recente campanha pelo “Trabalho Seguro”, em que se discute a urgência na prevenção das causas do adoecimento por razões ligadas ao trabalho estressante.

Tal entendimento não decorre somente do fato de que o TRT 12 possuía experiências prévias bem sucedidas nesse campo, mas pela falta de funcionalidades consideradas primordiais para que o PJe-JT possa ser reconhecido como uma ferramenta que permite a otimização das rotinas de seus usuários, sejam eles advogados, servidores, juízes ou membros do MP.

Por tais razões, este Fórum de Discussão posiciona-se:

1. pela imediata suspensão do PJe-JT já implantado no âmbito da Justiça do Trabalho de Santa Catarina;
2. pela retomada da implantação somente quando o PJe-JT atingir um nível de desenvolvimento aceito como satisfatório por representantes legítimos de servidores, advogados, membros do MP e magistrados; e
3. pela necessária democratização do processo de decisão sobre as prioridades de atendimento a problemas no sistema PJe-JT e sua respectiva solução, descentralizando-se os procedimentos para que sejam também resolvidos pelos comitês regionais de negócios em cada TRT, evitando a excessiva centralização que hoje existe nos órgãos de cúpula (CNJ, CSJT), impedindo com isso que o usuário possa dialogar com os responsáveis pela correção de falhas e implantação de funcionalidades adequadas às necessidades dos usuários.

Para tanto, as entidades organizadoras deste evento comprometem-se em buscar junto aos órgãos competentes, mediante os recursos cabíveis, nas esferas administrativas e judiciais, a reversão do cronograma atual de implantação, a fim de que não se estenda o problema a mais Unidades Judiciárias.

As entidades representadas neste debate registram, por fim, seu intuito de defesa da manutenção da qualidade do serviço prestado pela Justiça do Trabalho e se colocam à disposição das autoridades e da sociedade - esta como principal interessada - para o aprofundamento do debate.

Florianópolis, 18 de julho de 2013.

*ACAT - Associação Catarinense de Advogados Trabalhistas
AMATRA 12 - Associação dos Magistrados do Trabalho da 12ª Região
SINTRAJUSC/SC - Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal do Estado de Santa Catarina*

IMPLANTADO ÀS PRESSAS, PJE DA JUSTIÇA DO TRABALHO VENDE FALSA MODERNIDADE E AFETA SAÚDE DOS SERVIDORES

Processo Judicial do Estorvo, Processo Judicial do Equívoco. Esses são dois dos nomes irônicos que os servidores estão usando para se referir ao PJe-JT, o Processo Judicial Eletrônico na Justiça do Trabalho. A brincadeira é séria. Os vários problemas no sistema estão irritando servidores, magistrados e advogados de tal modo que, na jornada de trabalho, as brincadeiras ajudam a driblar a tensão. De um mês para cá, entidades que representam as três categorias estão fazendo reuniões, debates e consultas públicas para coletar as reclamações e pressionar a cúpula do Judiciário a ouvir quem usa o PJe-JT e fazer as mudanças necessárias. A Coordenação do SINTRAJUSC conversou com servidores de Varas do Trabalho para reunir subsídios a serem encaminhados ao CNJ e CSJT.

Em Santa Catarina, o PJe-JT já foi implantando na Justiça do Trabalho em Florianópolis, Chapecó, Joinville e Navegantes. No processo eletrônico, todas as peças processuais são transformadas em arquivos digitais e transmitidas pela internet. Notícia publicada no site Consultor Jurídico informa que, das 1.384 Varas do Trabalho no país, 528 concluíram a implantação do PJe-JT até maio de 2013. No lançamento do PJe-JT na segunda instância em Santa Catarina, em março passado, o então presidente do CSJT e do TST, ministro João Oreste Dalazen, utilizou adjetivos como “novo”, “moderno”, “uno”, “nacional” e “definitivo” para classificar o sistema. Está longe de ser isso.

Basta passar nas Varas do Trabalho para ver que, na prática, a dita modernidade fica no discurso. E não se trata de resistência a uma tecnologia nova. Tanto servidores quanto magistrados e advogados estão tendo problemas com o PJe-JT. A avaliação geral é a de que tecnologias novas são bem-vindas, mas não se retrocedem na utilidade e praticidade. O PJe da JT é um retrocesso histórico. O TRT-SC tem que cancelar imediatamente a sua utilização em todo o Estado até o CSJT e o TST o substituírem por um programa minimamente inteligente e funcional. Outra questão fica evidente na implantação do PJe-JT: ele não elimina a necessidade de mais servidores. Ao contrário, cria necessidades que antes não existiam, e coloca em cheque o teto de lotação nas Varas. "O sentimento não é de rejeição ao novo sistema, e sim de decepção", define um servidor. Em Navegantes se tentou

fazer a Vara do Trabalho funcionar com número ínfimo de funcionários. Não deu certo. O TRT-SC teve que praticamente dobrar a lotação (chamou cinco servidores do último concurso), mas mesmo assim não se dá conta da demanda por causa dos problemas do PJe da JT. Naquela Vara, em 2012, foram autuados 2.124 processos e, até o final de maio deste ano, cerca de 1.030.

TST: TEM QUE APERFEIÇOAR

As reclamações são tantas que o presidente do TST, ministro Carlos Alberto Reis de Paula, anunciou em maio a suspensão, até 27 de junho, da migração do processo físico para o meio eletrônico em novas Varas da Justiça do Trabalho. O objetivo é aguardar as sugestões de melhorias ao sistema. A suspensão temporária atende requerimento do ministro Ives Gandra, corregedor-geral da Justiça do Trabalho. A interrupção era necessária, segundo ele, para aperfeiçoar os indicadores estatísticos.

Os problemas apontados são inúmeros. Começam pelo treinamento, que foi curto, cerca de uma semana, não envolveu todos os servidores e não deu conta da série de problemas que foram aparecendo na rotina de trabalho nas Varas. Quem lida com o PJe-JT diariamente perde tempo com mensagens como "Erro Inesperado" e as ampulhetas virtuais mostrando longos minutos pedidos.

A forma de funcionamento do sistema está começando a ter efeitos sobre a saúde dos servidores. Isso porque o novo sistema implica mais uso do mouse do que do teclado, e não permite o uso de atalhos no teclado. É necessário subir, descer e movimentar de um lado para outro as barras vertical e horizontal, e ao final do dia aparecem as dores no punho, antebraço, cotovelo e dor cervical. Há mais esforço visual, desgaste físico e mental e ansiedade. O receio de cometer erros estressa quem já trabalha com o PJe-JT, porque se o servidor comete um erro, não há como fazer a correção. Somente um juiz pode retificar a informação no sistema. Os servidores precisam então fazer certidão notificando o erro.

A avaliação geral é a de que a ideia não é ruim, mas foi implantada de forma incompleta e inacabada. A comparação é a de um avião sendo consertado em pleno voo. O Sistema de Acompanhamento Processual (SAP) e o sistema de Processo Virtual (Provi) são usados como exemplo de outra forma de construir o processo, em que usuários de todo o Estado traziam orientações e sugestões. Com o PJe-JT não foi assim.

A Central de Atendimento das Varas, onde estão estações de trabalho para advogados, brincam os servidores, virou lugar de atendimento psicológico. Advogados chegam ali estressados, com etapas dos processos pendentes, atrasados para audiências. Outro problema é que o trabalho que era da Distribuição está ficando com as Varas, que recebem ligações de advogados que não conseguem protocolar o que precisam. Servidores viraram "call center". Há situações em que não há o que fazer, ninguém responde às dúvidas. A solução é fazer algo como cartilhas improvisadas, em que um servidor que encontrou solução para um determinado problema comunica os demais e passa a orientação necessária adiante.

Na Vara de Navegantes, a primeira do Brasil a funcionar com o PJe-JT, pessoas chegam o dia inteiro pedindo esclarecimentos. Fica claro que o processo automatiza algumas funções, mas traz novas necessidades, exigindo rotinas e atendimentos que antes não eram necessários. Um servidor resume a realidade atual:

"O PJe-JT praticamente exige um trabalho manual feito de forma eletrônica. Criou-se uma expectativa falsa."

TRIBUNAIS SÃO "ILHAS TECNOLÓGICAS"

A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) listou os cinco maiores problemas do processo eletrônico enfrentados pelos advogados: a infraestrutura deficiente da internet, dificuldades de acessibilidade, problemas nos sistemas de processo eletrônico, necessidade de melhorias na utilização do sistema e falta de unificação dos sistemas.

Em abril, as Comissões de Tecnologia da Informação do Conselho Federal e das Seccionais da OAB divulgaram a Carta de Porto Alegre com essas conclusões e apontaram as sugestões da entidade para a melhoria do sistema de peticionamento on-line.

Nas discussões, um dos problemas apontados para informatizar os tribunais é a falta de comunicação entre os programas usados. Estudos mostram que há quase 200 softwares judiciais em funcionamento, mas um não conversa com o outro. Os Tribunais são ilhas. Às vezes, dentro de um mesmo tribunal, o programa usado em primeiro grau não é compatível com o do segundo. A vinda do PJe era para mudar isso, mas, em muitos estados, avalia-se que o sistema é menos funcional que outros softwares que já existem.

A Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, é a que dispõe sobre a informatização do processo judicial. Um dos artigos questionados por especialistas na área é o 18º, que diz: "Os órgãos do Poder Judiciário regulamentarão esta Lei, no que couber, no âmbito de suas respectivas competências". Entre os advogados, a crítica é que tudo pode ser regulamentado por meio de portarias, atos e circulares por parte da Administração. Não há limite para isso, e o problema é que falta diálogo para fazer essas regulamentações e mais transparência em relação aos custos envolvidos para a informatização.

SEM POLÍTICA DE SEGURANÇA

O SINTRAJUSC entrou em contato com o CNJ para saber quanto já foi gasto com todos os contratos que envolvem a implantação do PJe, mas a Assessoria de Comunicação informou que não havia dados consolidados. A Central de Atendimento PJe-JT do CSJT indicou o TST para informar os dados, mas no Tribunal a informação não foi localizada. Extraoficialmente, a informação é que os contratos envolvem cerca de 91 milhões de reais.

Outro problema debatido em eventos sobre segurança da informação é o fato de os Tribunais não terem política para essa área, apesar de a Comissão de Tecnologia da Informação e Infraestrutura do CNJ ter estabelecido, em 2012, diretrizes para a gestão da segurança da informação em todo o Judiciário. A avaliação é a de que, de modo geral, o PJe-JT é um produto inacabado, feito sem diálogo com quem está usando o processo, e que a informatização do Judiciário deveria ser discutida em fórum permanente.

Todos os problemas relatados por inúmeros servidores, advogados e juizes sobre o Processo Judicial Eletrônico na Justiça do Trabalho (PJe-JT) levam à mesma conclusão: o PJe-JT é um retrocesso histórico, vai retirar ainda mais agilidade da Justiça Trabalhista e deixar estressados e adoecidos servidores, advogados e magistrados. Ele é um sistema sem operação prática, de "moderno" não tem

nada, foi implantado às pressas para coincidir com o fim da presidência do ministro João Dalazen à frente do CSJT e TST e mediante um processo iniciado por uma empresa privada.

A Presidência do TRT-SC aceitou de bom grado implantá-lo em Santa Catarina, sem resistência alguma, acreditando no discurso da "modernidade" e de que, com este sistema, se poderia trabalhar com um número ínfimo de servidores e com cortes de funções para se adequar à absurda resolução 63 do CSJT. A realidade está mostrando o contrário: para se operar com um sistema tão ruim, seria preciso um número bem maior de servidores e juizes nas VTs. Ele não garante nem a segurança de que as partes de fato tomem conhecimento de algumas intimações.

A direção do SINTRAJUSC requer da Administração do TRT-SC a imediata suspensão do PJe-JT no estado até o CSJT apresentar um sistema nacional que de fato funcione.

Exigimos respeito com os servidores, que estão sendo obrigados a trabalhar com um sistema que não funciona, numa lotação ínfima por Vara e locais de serviço, com ameaça de corte ou rebaixamento de funções. O mesmo vale para os usuários da Justiça Trabalhista, magistrados e advogados que estão vendo esta justiça perder agilidade e força.

O SINTRAJUSC está articulando, com a Associação dos Magistrados do Trabalho da 12ª Região (Amatra) e a Associação dos Advogados Trabalhistas (Acat), ações em comum para reverter este quadro, como debates com todos os segmentos interessados e de preferência com a participação da Presidente, Vice-Presidente e Corregedor do TRT da 12ª Região para discutir o assunto e apresentar soluções.

NÃO AO SUCATEAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO!

PELA SUSPENSÃO IMEDIATA DO PJe-JT EM SANTA CATARINA!

DIREÇÃO EXECUTIVA DO SINTRAJUSC

PROBLEMAS APONTADOS PELOS USUÁRIOS

1. O Provi mantinha no sistema nomes, endereços, modelos de documentos, e bastava selecionar qualquer um deles para fazer o trabalho necessário. No PJe-JT os servidores fazem modelos para apressar o trabalho, mas os modelos somem a cada atualização do sistema. Servidores estão digitando dados em um processador de texto para depois colar no PJe-JT. Por incrível que parece, é mais rápido.
2. A citação inicial das partes, no Provi, exigia dois ou três cliques e não levava um minuto. Agora são cerca de 30 movimentos. Se for preciso citar seis partes, por exemplo, são necessários seis procedimentos individuais para cada uma delas com uma série de movimentos. No Provi bastava marcar o nome das partes a serem citadas e remeter para todas ao mesmo tempo.
3. O CNJ exige relatórios detalhados, mas a produção do Boletim Estatístico no PJe não oferece ferramentas adequadas para esse trabalho. Os relatórios estão sendo feitos de forma praticamente manual. Antes, o SAP permitia, com base no banco de dados, fazer a rápida execução dos relatórios. A "modernidade" ficou no pauzinho: para fazer as estatísticas, os servidores listam os procedimentos a caneta ou lápis com tracinhos no papel.
4. O PJe não tem filtro de controle do andamento dos processos e é difícil ter acesso às decisões de outras Varas.

5. Audiências estão sendo adiadas porque partes não foram citadas. Os advogados precisam se habilitar nos autos que tramitam pelo PJe. Se não têm cadastro prévio no sistema, isso impede o recebimento de intimações e comunicações processuais, pois o PJe-JT não interage com advogados não cadastrados.

DEPOIMENTOS

"O PJe deixou tudo mais amarrado, mais difícil. Ele não é intuitivo nem amigável como o Provi. Gasto três vezes mais tempo do que eu gastava para a fazer intimação, e isso quando todos os dados do processo estão corretos."

"O PJe não faz nada em blocos, todas as tarefas têm que ser feitas individualmente. É cansativo, monótono e estressante. Desestimula."

"O PJe é desumano."

"Não há suporte técnico suficiente. Estou tirando minhas dúvidas com colegas."

"Fazer estatística no PJe é árduo, inútil, não dá para ser verossímil nos dados."

"O sistema cai, trava. O PJe oferece opções restritas, não é multitarefa, não dá para fazer várias coisas ao mesmo tempo."