

## 9º CONGRESSO NACIONAL DA FENAJUFE - COMISSÃO DE SISTEMATIZAÇÃO

### RELATÓRIO DE PROPOSTAS SOBRE O TEMA:

#### --- POLÍTICAS PERMANENTES---

#### Proposta:

#### Democratização do Poder Judiciário e do MPU

1. A democratização do Poder Judiciário e do MPU é um tema muito caro para os trabalhadores e trabalhadoras, assim como o é, também, para toda a sociedade.
2. Desde a constituição das nossas entidades sindicais no Judiciário Federal, estamos pautando esse debate, que envolve diversos aspectos, como a democratização das relações internas institucionais, a transparência na sua relação com os demais poderes, com a sociedade e a democratização do acesso à justiça, dentre outros.
3. A estrutura piramidal do Poder Judiciário, nas palavras de Boaventura de Souza Santos, “acaba perpetuando o ethos profissional dominante e fortalece o espírito corporativista, o que, na prática, contribui para o isolamento social do Judiciário, fechando-o, enquanto a sociedade em que ele se assenta vai se diversificando e torna-se cada vez mais plural”. Este é um dos principais aspectos sobre o qual devemos nos debruçar, na procura de alternativas que possibilitem de fato a democratização e, com ela, a abertura para atuação coletiva com outras entidades de trabalhadores e trabalhadoras.
4. A forma de escolha dos dirigentes dos tribunais e das procuradorias – vendida externamente como altamente participativa e democrática - não é condizente com a evolução da democracia brasileira. Em alguns casos, onde há um avanço em relação a outros Regionais, como no TRT 4, a forma de participação de juízes de primeiro grau – meramente “consultiva” - gerou na última eleição, por exemplo, um conflito que levou à retirada de nomes que concorriam aos cargos diretivos daquele órgão, pois nem esta “consulta” estava sendo considerada na eleição de fato.
5. Além disto, os trabalhadores/trabalhadoras da Justiça do Trabalho da 4ª Região, diretamente envolvidos pelos resultados administrativos desta escolha, não têm qualquer interferência no processo, sendo meros expectadores da disputa interna. E a sociedade (partes, advogados e cidadãos comuns), esta, então, sequer conhece os processos que levam a estas decisões, decisões que interferem diretamente na forma como são vistas as prioridades de investimento e, até, de metas de julgamento, o que significa resultado efetivo para os jurisdicionados.
6. Mas essa característica de concentração de poder é só a “ponta do iceberg”, pois por trás desse modelo democraticamente ultrapassado há uma estrutura hierárquica interna extremamente autoritária, na qual o poder é exercido pelos magistrados e pelos procuradores de forma absoluta e inquestionável e onde estes são blindados pela legislação, em nome da salvaguarda do seu status. Veja-se, por exemplo, os casos em que, apuradas irregularidades de juízes, inclusive em casos de “vendas de sentença”, estes são “punidos” com a aposentadoria.

7. Nas palavras de Boaventura Santos, novamente citado, neste modelo, “os magistrados se concentram nas suas carreiras individuais e mantêm um distanciamento em relação à esfera pública e às organizações sociais”. Em nossas palavras é aqui que se criam as distorções que levam alguns magistrados e procuradores a se entenderem como “semideuses” intocáveis e merecedores de toda sorte de privilégios – veja-se, por exemplo, os absurdos remuneratórios da nova proposta de LOMAM que está em discussão nos Tribunais Superiores ou a autoconcessão do auxílio moradia, subterfúgio utilizado para aumento de remuneração quando leis de reajuste salarial não foram aceitas no Congresso e/ou no Executivo.

8. De outro lado, assistimos nos últimos anos um “assalto” da magistratura - apoiado por um pseudo Conselho (CNJ) que deveria ser de controle social, mas que é dominado pela própria magistratura, já que nove de seus treze membros são magistrados - sobre os cargos de administração dos tribunais, até então ocupadas por servidores de carreira, com conhecimento técnico sobre as respectivas áreas. Isto é muito grave, porque além de precarizar a própria administração, diminui a isenção com que os gastos são tratados e aumenta a interferência política sobre estes gastos.

9. Além disto, a assimetria nas relações de trabalho, decorrentes da configuração administrativa do vínculo estabelecido entre o funcionalismo e a administração pública no Poder Judiciário, assume uma dimensão ainda mais autoritária com esta lógica que poderá ser consolidada, caso a nova proposta de LOMAM seja aprovada. As prerrogativas da magistratura no exercício da função jurisdicional são transferidas para o âmbito administrativo, de forma que a atuação de um magistrado no comando de uma unidade (vara/cartório/gabinete) é imune a questionamentos, sob o argumento de que não se pode ferir sua autonomia.

10. E, assim, as unidades judiciais são administradas como se fossem feudos, nos quais apenas o magistrado detém autoridade para dizer como deve se desenvolver a organização do trabalho e dos serviços, ainda que ele não detenha qualquer formação técnico-gerencial.

11. As exceções existentes - de magistrados que exercem com certa democracia interna a gestão de uma unidade judicial, delegando poder de decisão em matéria administrativa para os servidores que ocupam cargos de direção e assessoramento, ou que, em raríssimas vezes, propiciam o estabelecimento de um ambiente democrático para a organização do trabalho - servem para confirmar a regra de que o uso de conhecimento técnico é a melhor ferramenta que existe à disposição de uma boa administração, fato que a análise de dados, certamente confirma.

12. Também, com raríssimas exceções, a maioria das administrações comandadas por magistrados e procuradores trata com mão de ferro as mobilizações e as greves dos servidores em busca de direitos e reposição salarial, e desdenha dos valores democráticos, agindo como se seus trabalhadores/as fossem somente números no atingimento de suas metas abusivas.

13. Ações de interdito proibitório para impedir a categoria de realizar manifestações em frente a tribunais, pressões diversas e retaliações envolvendo a retirada de funções em movimentos grevistas, até exemplos específicos como a incapacidade de incluir a palavra “democracia” como um valor do órgão no planejamento estratégico do TRT/RS em 2008,

proposta pelo representante sindical do Sintrajufe/RS e negada pela maioria dos representantes da administração, são exemplos gritantes desta concentração de Poder e da falta de Democracia e de diálogo interno efetivo.

14. Também não vemos, infelizmente, democracia no Conselho Nacional de Justiça. A Fenajufe sempre defendeu o controle social, em âmbito administrativo, do Poder Judiciário. O CNJ, ao não incluir os servidores na sua composição, além da restrita participação da cidadania, deixa a desejar quanto à democracia na sua composição, fato que não é ignorado pelos movimentos sociais que já discutem propostas de democratização – através de mais de um foro, inclusive com a realização de seminários que não tiveram o acompanhamento do conjunto da Fenajufe.

15. Vivemos um momento em que resoluções importantes como as que tratam do processo eletrônico – que atinge os processos de trabalho e a saúde dos trabalhadores de nossa base – são implantadas de forma vertical e sem debate com as direções sindicais. Da mesma forma, a padronização das estruturas judiciárias – em detrimento de importantes setores da área administrativa - e, ainda, a fixação de metas de produtividade inatingíveis, estão sendo tomadas sem um espaço de debate que envolva as servidoras e os servidores, que estão na ponta da prestação jurisdicional, por falta de interesse das administrações e, também por descaso de parte das direções sindicais.

16. Alguns sindicatos do Judiciário Federal – como é o caso do Sintrajufe/RS e do Sisejufe/RJ - realizaram e disponibilizaram, há anos, importantes levantamentos de saúde, nas quais dados alarmantes são apontados, indicando que a organização (ou desorganização) do trabalho, ou a falta de processos padronizados de forma eficiente, têm levado ao adoecimento de servidoras e servidores. As administrações, no entanto, preocupadas exclusivamente com os resultados numéricos que resolvam o problema das metas nada ou muito pouco têm feito no sentido de prevenir problemas conhecidos que levam, ao fim e ao cabo, ao adoecimento e, muitas vezes, à incapacitação de muitos servidores.

17. É preciso fazer o questionamento quanto à forma de fixação das metas abusivas, pois não levam em conta os recursos necessários para o seu alcance a própria saúde dos trabalhadores/as do Judiciário e do MPU. A própria Comissão de Saúde, criada no âmbito do CNJ, foi composta apenas por magistrados. Nós também fazemos a justiça e reivindicamos maior participação nas tomadas de decisão do Poder Judiciário e do MPU, bem como uma atuação de ponta de nossa Federação e das entidades de base nestas questões.

18. Ao assumir, como uma de suas principais tarefas, o combate à morosidade do Judiciário, a política de metas implantada pelo CNJ segue a lógica produtivista levando à perda da qualidade do fazer da justiça, além do adoecimento de seus trabalhadores/as, sejam eles servidores ou magistrados. E este adoecimento não é bom para a justiça e, portanto, não é bom para a sociedade. Socorremo-nos novamente de Boaventura de Souza Santos, para quem as reformas que incidem sobre a morosidade sistêmica podem levar a uma justiça mais rápida, mas não necessariamente uma justiça mais cidadã. Segundo ele, ainda, “uma justiça rápida pode ser uma má justiça”.

19. Queremos que o debate sobre a democratização do Judiciário e do MPU seja efetivamente ampliado e aprofundado. A democratização do Judiciário e do MPU não se

resume à escolha dos dirigentes dos órgãos, embora entendamos que essa deve ser uma das questões a serem debatidas e, sobre ela, a nossa posição é de que a forma de escolha dos dirigentes dos órgãos deve ser amplamente debatida com o conjunto dos interessados, incluídos, neste debate, os servidores, advogados e usuários, além de toda a sociedade. Sigamos o exemplo das universidades e pensemos na inclusão democrática de todos aqueles que constroem, mantêm e usam a justiça em prol de maior democracia.

20. Por fim, importante lembrarmos, em um momento de intensa luta pela manutenção da democracia e por reajustes salariais, o papel que deveriam ter as administrações e seus órgãos consultivos no desfecho do reajuste dos servidores.

21. Os Poderes no Brasil são independentes e o Executivo, guardião das finanças é verdade, constitucionalmente, deveria respeitar a autonomia dos demais.

22. Assim, inaceitável a falta de uma postura firme dos tribunais e das procuradorias no que tange a garantia do reajuste aos servidores do Judiciário e do MPU por parte do Executivo. Lutar pela democratização do Judiciário e do MPU exige que lutemos também pelo estabelecimento da negociação coletiva e que, para tanto, se exercite a negociação exigindo uma mesa efetiva que envolva STF/MPU e Fenajufe.

23. Por outro lado, os trabalhadores e as trabalhadoras do Judiciário Federal e do MPU são representados por uma Federação gigantesca, com uma condição financeira que poucas entidades de classe possuem, a qual não pode aceitar que uma mesa de negociação não se efetive porque não houve convite patronal para que ela acontecesse. Exigimos respeito a nossa organização sindical.

**Proponentes:** Mara Weber, Zé Oliveira, Ana Naiara Malavolta, Sérgio Amorim, e outros delegados do campo CUTista da Fenajufe.

## **PROPOSTA :**

### **JUSTIÇA QUE QUEREMOS, A PARTIR DE UM RECORTE DE RAÇA E CLASSE**

Nesse momento de conjuntura complexa constituída por um cenário de crise econômica e política que impõe situações difíceis e de ataques à classe trabalhadora em especial à população negra, com medidas de ajuste fiscal e cortes no orçamento que atingem os serviços públicos básicos, bem como a perda do emprego, o aumento da inflação e do custo de vida, a receita que a burguesia e seus representantes adotam é sempre a mesma, como podemos testemunhar nas medidas pensadas e adotadas pelo Congresso Nacional, pelo Judiciário e pela Presidente Dilma (PT) – Leis 13.134/2015, 13.135/2015, 13.189/2015, PLP 257/2016, PLC 30/2015, redução do horário de funcionamento da Justiça do Trabalho, etc.

Essas medidas dificultam o acesso ao seguro-defeso, ao seguro-desemprego, às pensões por morte e querem permitir o aumento da terceirização com previsão de até as atividades-fim poderem ser terceirizadas, diminuir a carga horária com diminuição dos salários, permitirem que as universidades públicas contratem trabalhadores por meio das organizações sociais e reduzirem o acesso dos trabalhadores à justiça do trabalho.

Os cortes anunciados em programas como o Minha Casa Minha Vida (46%) e áreas como Reforma Agrária (50%), Educação (13 bilhões) e Saúde (3,8 bilhões) atingem duramente a população negra do nosso país. Também tem crescido a violência contra as mulheres e juventude negra e isto demonstra não apenas a crescente combinação do machismo e do racismo, mas um fenômeno de feminicídio e genocídio.

Segundo estimativas do mapa da violência 2015 em 10 anos houve um crescimento de homicídio de mulheres negras de 54,7% para um decréscimo de 9,8%; entre as mulheres brancas; e em relação à juventude negra o crescimento de homicídio foi de 32% nos últimos dez anos. Esses dados revelam a incapacidade do Estado brasileiro em resolver o problema racial e gênero, já que não garante à vida de setores expressivos da classe - as mulheres e os negros que somam mais de 50% da população, segundo o IBGE (2010).

A questão racial nessa ótica é a base para pensar o Estado brasileiro, que desde a sua origem tem reproduzido relações de dominação, exploração e humilhação do povo negro. Vale lembrar que o Brasil possui hoje a segunda maior população negra fora da África. Também é oportuno destacar que no período da escravidão moderna o país recebeu cerca de 4 a 12 milhões de negros traficados da África, num processo que durou cerca de 350 anos de escravidão em contraste com apenas 127 anos de trabalho livre, no qual os negros e negras foram transformados em “cidadãos de segunda classe” e são hoje o setor mais vulnerável - representam 70,6% do setor de serviços em contratos precarizados e terceirizados.

É visível o crescimento destes tipos de contratos de serviços no Poder Judiciário e Ministério Público da União, com a extinção de concursos na área de serviços, embora existam na estrutura de cargos de ambas as categorias, a previsão do cargo de Auxiliar Judiciário, cujas atribuições são compatíveis com os serviços que vem sendo terceirizados. Este cenário visa superexplorar o trabalhador e aumentar os lucros das empresas com subcontratos.

Os sucessivos governos não têm apresentado políticas consistentes de combate ao racismo. Temos tido políticas de ações afirmativas pontuais, como aquelas relacionadas às cotas raciais nas universidades, Estatuto da Igualdade Racial (destituído de suas principais reivindicações) e a Lei 10.639/03 (que institui o Ensino da História e Cultura Afro-Brasileira nas escolas), porém pelo processo de coisificação do negro neste país é preciso instituir políticas reparatórias.

Diante deste breve quadro histórico e estrutural afirmamos que o capitalismo é incapaz de resolver o problema racial, pois ao constituir sociedades de classes, no qual o setor minoritário - a burguesia se apropria dos meios de produção e da riqueza produzida coletivamente, utiliza também as ideologias - racista, patriarcal e machista em todas as instituições sociais do Estado (escola, família, igreja, mídia, sindicatos) para reproduzir a opressão, ou seja, transformar as diferenças em desigualdades para pôr em desvantagens e inferiorizar mulheres, negros e homossexuais.

A atual crise imigratória é um exemplo concreto de que o capitalismo é brutal e cruel. Ela expõe a total falta de solidariedade dos governos europeus e norte-americanos, que são responsáveis pela situação de guerra e miséria nos países africanos e do Oriente Médio. Os milhares de refugiados que tentam chegar ao continente europeu são impedidos de

entrar por uma série de medidas restritivas - que vão desde construções de muros e cercas, controle de fronteiras, repressão militar com uso de armas letais, Leis proibitivas, etc..

A situação é desumana, pois além de embarcarem em péssimas condições, muitos morrem por asfixia e afogamento. Estima-se que mais de três mil pessoas já perderam a vida no Mar Mediterrâneo. Isto demonstra que o capitalismo está longe de ser um projeto humanitário e sustentável e está na fase de decadência e destruição, inclusive da espécie humana.

Estas situações, por outro lado, tem fortalecido a resistência negra em várias partes do mundo, a exemplo dos protestos dos jovens contra a polícia e por direitos civis em Baltimore nos EUA; as lutas das mulheres na Nigéria contra os sequestros de estudantes pelo grupo extremista Boko Haran e ainda as fortes reivindicações salariais dos trabalhadores - mineiros e operários, bem como as greves de estudantes na África do Sul contra as altas tarifas das universidades.

No Brasil é inegável um forte ascenso popular nas periferias do Rio de Janeiro e na Bahia contra a violência policial; em São Paulo a ocupação vitoriosa das escolas pelos estudantes secundaristas, em sua maioria negra, contra o projeto de Alckmin e no Maranhão a luta quilombola e indígena pela titulação de terras, além do processo positivo de enegrecimento da juventude negra brasileira.

### **POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS: INSUFICIENTES NO GERAL, INEXISTENTES NO PJU E NO MPU.**

Conforme argumenta o sociólogo Florestan Fernandes em sua obra de 1978 "A integração do negro na sociedade de classes", após a abolição da Escravatura em 1888, nenhuma política brasileira foi realizada para inserir o negro na sociedade de classes. Esta incorporação foi realizada de maneira marginal e levada a cabo pelos próprios negros, que para sobreviverem ocuparam-se de subempregos, moravam nas favelas e palafitas das cidades, convivendo até os dias de hoje com a falta de políticas públicas básicas.

Esse processo, combinado com os inúmeros casos de racismo foi denunciado pelo Movimento Negro que desmascarava a farsa da abolição e o mito da democracia racial brasileira.

O forte racismo foi capaz de gerar o seu contrário - um movimento negro resistente, combativo com um perfil classista e internacionalista. Compreendia as bases do racismo na estrutura concreta da sociedade de forma institucionalizada, ao mesmo tempo como um veículo ideológico de reprodução da dominação através das instituições sociais.

É com esse caráter que nasce no país um movimento que compreende o racismo no mundo com características de xenofobia, segregação racial, intolerância religiosa, genocídio, homicídio, etc. Por outro lado, este movimento reflete os problemas nacionais e, além das denúncias das desigualdades raciais, foi capaz de mobilizar muitos negros, através de práticas educativas para construção da identidade e cultura negra.

Foi importante também no debate acerca da necessidade de um programa antirracista no país. Neste contexto o marco fundamental foi durante a comemoração do Tricentenário de

Zumbi em 1995, quando conseguiu mobilizar em Brasília cerca de trinta mil pessoas exigindo reparações por mais de 350 anos de escravidão e políticas públicas para o povo negro, porém a resposta do então Presidente da época FHC foi apenas a de criar um Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra com o objetivo de incluir a questão racial na agenda política nacional.

Esses fatos somados ao contexto de agenda internacional proposto pela Declaração e do Programa de Ação da III Conferência Mundial Contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas realizada em Durban em 2001 e promovido pela UNESCO, contribuíram para que a questão racial começasse a fazer parte da agenda política dos governos.

Nessa direção, a própria conferência reafirmou que o Brasil era um país racista e que havia necessidade de estabelecer políticas de ações afirmativas para a população negra. Desta forma, algumas ações foram adotadas, tais como a criação da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial- SEPPIR, as cotas raciais nas universidades, a Lei 10. 639/2003 e aprovação do Estatuto da Igualdade Racial.

Contudo não podemos deixar de observar que estas ações não alcançaram o Poder Judiciário, nem o Ministério Público.

Segundo o IBGE, 8% dos brasileiros declaram-se negros. Se acrescentarmos os que se declaram pardos, este percentual chega a 53% da população brasileira. Entretanto, conforme o CNJ, apenas 4,1% dos trabalhadores do judiciário e apenas 1,4% dos magistrados se declaram negros. Quando se acrescenta os que se declaram pardos, estes percentuais chegam respectivamente a 29,1% e 15,6%. Se considerarmos os magistrados em tribunais superiores, a soma entre negros e pardos não alcança 9%.

Já os dados do Infopen apontam que 67,1% da população carcerária no Brasil é composta de negros e pardos. Com exceção dos estados da região sul (de Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul), estados onde grande parte da população é de raça branca, em todos as unidades da federação os negros compõem a maioria dos aprisionados. Até mesmo nos estados da região sul, existe uma sobrerrepresentação de negros, pois enquanto 21% da população da Região Sul é negra, a fatia desta etnia no sistema prisional é de 33%.

Em 2015, pesquisa realizada pela Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV) mostrou que a confiança do brasileiro no Poder Judiciário segue em queda. Nesta pesquisa, o percentual de pessoas que afirmam confiar no Judiciário caiu de 30% para 25%. Dentre as instituições pesquisadas, o Judiciário fica à frente apenas dos partidos políticos (5%), governo federal (19%) e Congresso Nacional (15%), perdendo para a polícia, emissoras de TV, grandes empresas, imprensa escrita, igreja católica e forças armadas.

Entre negros, pardos e indígenas, a confiança no judiciário é ainda menor, se comparada com as respostas dadas por brancos e amarelos. Enquanto entre brancos e amarelos, a confiança da população no judiciário chega a 27%, os índices caem para 22% entre negros, pardos e indígenas.

Em contrapartida, a confiança cresce entre negros, pardos e indígenas quando se refere ao governo federal e ao Congresso Nacional, chegando a 24% e 20%, respectivamente, ante uma confiança de 18% e 14% dos brancos e amarelos.

Estes percentuais mostram que negros e pardos confiam mais no Congresso e no governo porque se veem participando do processo. Ao contrário, em relação ao judiciário, a percepção segue em outro sentido, pois nesta instituição, além da ausência de participação, este segmento da população também se sente alvo. Estas conclusões estão de acordo com os dados do levantamento do IBGE, CNJ e Infopen.

Os dados desta pesquisa também mostram que o Brasil é o segundo colocado no continente latino-americano em relação a uma maior percepção de que a lei não é aplicada de maneira igual para todos. Os dados do Infopen corroboram com esta percepção.

## **A ATUAÇÃO DA FENAJUFE FRENTE A ESTA SITUAÇÃO**

A FENAJUFE não pode ficar isenta desse debate. É necessário compreender a complexidade da questão racial que envolve defesa de direitos humanos, justiça distributiva, o direito de ser, ao mesmo tempo o igual e o diferente, a identidade e a consciência nacional num contexto de mundialização do capital, que contraditoriamente tem restringido o papel social do Estado, com rigorosa política de ajuste fiscal e cortes orçamentários.

Este debate é encarado na maioria das vezes apenas no âmbito das relações interpessoais, passando a ser visto como de ordem ética e moral, porém é, sobretudo, histórico e estrutural, refletindo sobre as relações humanas. Neste sentido é importante compreender as desigualdades sociais e como esta se reproduz também nas relações humanas, seja pela reprodução de preconceito, estereótipos, discriminações, práticas de racismo, machismo e homofobia.

Estas situações não imunizam os nossos sindicatos e federação, nem nosso local de trabalho e isto tem interferido na vida do trabalhador quando é vítima dessa práticas, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, causando graves danos à saúde física e mental.

Neste contexto, consideramos importante para o próximo período, que a federação assuma como bandeiras fundamentais:

- Combate a toda forma de opressão: machismo, racismo e lgbttfobia, compreendendo-as como ideologias que servem para dividir a classe trabalhadora;
- Promover eventos de combate ao racismo e de promoção da igualdade racial, em datas importantes no calendário de lutas da população negra, a exemplo do dia 20 de novembro, Dia Nacional da Consciência Negra, estimulando a participação do conjunto dos trabalhadores.
- Promover eventos de combate a lgbttfobia, em datas importantes no calendário de lutas destas minorias, a exemplo do dia 28 de junho (Dia Internacional do Orgulho LGBTT), estimulando a participação do conjunto dos trabalhadores.



- Política objetiva de ampliação de quadro do judiciário (servidores e magistrados), de forma a se garantir o amplo acesso à justiça;
- Acesso gratuito a uma justiça mais célere;
- Luta pela inclusão de temas relacionados às questões das minorias (negros, indígenas, mulheres, LGBTTs) como disciplinas de concursos públicos para servidores e magistrados;

### **Proponentes:**

Acácio Henrique de Aguiar – Téc Jud – TRF2 RJ e outros.

### **Proposta: COMBATE ÀS OPRESSÕES**

1. Não é possível lutar contra a exploração dos trabalhadores sem que haja o combate direto e cotidiano a todas as formas de opressão. No serviço público as opressões, traduzidas muitas vezes em brincadeiras e piadas, são portas de entrada para o assédio moral e sexual.

### **NÃO AO MACHISMO E A VIOLENCIA CONTRA AS MULHERES**

1. Embora a violência contra as mulheres seja a face mais perceptível do machismo, ele se manifesta também na precarização do trabalho e na desigualdade salarial entre homens e mulheres. No Brasil o salário das mulheres representa em média apenas 70% do salário dos homens.

2. As mulheres são as mais atingidas pelo desemprego, pela informalidade e pelos baixos salários. Conforme boletim estatístico dos servidores públicos federais, disponibilizado pelo Ministério do Planejamento, os setores mais precarizados (sem plano de carreira decente e conhecidos pelas péssimas condições de trabalho) são justamente aqueles em que o número de mulheres ultrapassa o de homens. Isso não é mera coincidência. É segregação de gênero.

3. Para piorar a situação, Dilma ignora a dupla jornada das mulheres e tenta impor uma nova reforma da previdência, que pretende aumentar a idade de aposentadoria com mais cinco anos para o homem (passando de 60 para 65 anos) e mais dez anos para mulher (passando de 55 para 65 anos). É triste que uma mulher na presidência da república ignore a realidade e a dupla ou tripla jornada das trabalhadoras, bem como os salários menores do que os dos homens e empregos mais precarizados.

4. O Brasil é, ainda, o 7º país que mais mata mulheres no ranking da Organização Mundial da Saúde. São quatro assassinatos para cada grupo de 100 mil. Dilma Rousseff não fez nada para reverter este quadro. Apesar de todo o avanço que significou a Lei Maria da Penha, a violência contra as mulheres, ao invés de diminuir, vem aumentando, porque não há a contrapartida do governo em políticas públicas que garantam sua

aplicação. Faltam delegacias especializadas, casas abrigo, centros de referência para o atendimento às mulheres vítimas de violência e outras medidas que dependem de investimento público.

5. Desde o ano passado as mulheres vão às ruas em todo o país para protestar contra o PL 5069/13 de Eduardo Cunha que, dentre outras medidas, passa a considerar estupro somente a “conjunção carnal”, à medida que passa a exigir exame de corpo de delito para comprovar o estupro, sendo que atualmente, a lei 12.015 de 2009 considera estupro a “conjunção carnal ou qualquer outro ato libidinoso sem consentimento” e também dá brechas para a proibição da pílula do dia seguinte, pois apesar de a pílula não ser abortiva e sim medida profilática (preventiva) à gravidez, há várias entidades religiosas e deputados fundamentalistas que consideram o contrário. O projeto não especifica quais seriam os meios abortivos proibidos. Assim, a pílula do dia seguinte, que chegou ao Brasil no ano de 1999, poderia ser banida e os profissionais que a receitassem poderiam ser punidos. Por fim, o projeto fere a Lei 12.845/2013, que obrigava os hospitais do SUS a prestar atendimento emergencial às vítimas de violência sexual, incluindo a “profilaxia de gravidez”, que incluía a pílula do dia seguinte, passando a exigir obrigatoriamente o exame de corpo de delito e ficando facultativo ao profissional de saúde aplicar, ou não, métodos que este considere abortivo. Ou seja, se um profissional de saúde considerar a pílula do dia seguinte um medicamento abortivo ele poderá se recusar a realizar a “profilaxia de gravidez” em uma mulher vítima de violência sexual.

6. Diante da falta de investimento para combater a violência machista, o Movimento Mulheres em Luta (MML) lançou a campanha por 1% do PIB Pela Vida das Mulheres. Com o investimento de 1% do PIB seria possível construir uma rede de atenção mais eficaz, além de políticas preventivas e de educação da população quanto ao tema do machismo e da violência contra as mulheres. Somente com investimentos seria possível responder minimamente ao problema.

## **CONTRA À LGBTFOBIA**

7. Embora muitos homossexuais ainda escondam sua orientação sexual, o último censo do IBGE revelou algo inédito em nosso país. Cerca de 60 mil casais são formados por pessoas do mesmo sexo. Diante disso, em maio de 2011 o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu ser favorável a União Estável para casais LGBTs. Em 2013, decidiu a favor do casamento para o segmento. Novas garantias puderam ser dadas após essa decisão, como pedidos de aposentadoria, pensão no caso de separação e uso de plano de saúde.

8. As decisões do STF são frutos da luta das Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (LGBT). Porém, desde a Constituição de 1988, o parlamento brasileiro não aprovou nenhuma lei que garante os direitos desta população.

9. A criminalização da LGBTfobia (termo que engloba várias orientações sexuais e identidades de gênero) é urgente, porque enquanto isso não vira lei, muito sangue é derramado. A cada uma hora, um LGBT sofre violência no Brasil, sendo, no total, 6,5 mil casos no ano passado. Geralmente, a violência é física – espancamento, chutes, socos. E a cada 27 (vinte e sete) horas, um LGBT é assassinado no país, sendo 326 casos em 2014, segundo o Grupo Gay da Bahia. Esse fato vem chamando a atenção de organismos internacionais de Direitos Humanos e coloca nosso país na condição de líder no ranking em violência contra o segmento LGBT.

10. É importante ressaltar que as Travestis e as Transexuais formam o grupo mais vulnerável. O risco das travestis serem assassinadas é 15 vezes maior do que os gays. E mais, a maioria dos crimes são mortes violentas, típicas de “crimes de ódio”, com extrema crueldade.

11. Infelizmente, não é de hoje que ser gay, lésbica, bissexual, travesti ou transexual pode acabar num fim trágico e violento. Mais de 3.500 pessoas dentre aquelas que têm uma orientação diferente da heterossexual foram mortas nos últimos 30 anos. Infelizmente, os anos que coincidem com os mandatos de Lula e Dilma, foram aqueles em que mais vimos a homofobia crescer.

12. A homofobia permite e justifica o aumento da exploração sobre setores da classe trabalhadora. Fragmenta e divide a opinião dos trabalhadores. Cria novos preconceitos e fomenta a opressão no interior da nossa própria classe. Por isso, é fundamental que nossos sindicatos fortaleçam a consciência dos que estão em nossa base.

O IX Congrejufe resolve aprovar:

1. Indicar a criação de secretarias especiais (mulheres, negros, LGBT, etc.) que possam ajudar na organização dos setores oprimidos em cada local de trabalho. Fomentar a consciência de que a luta contra o machismo, o racismo, a homofobia, a xenofobia e outras formas de opressão é parte da luta pela melhoria da vida de todas e todos, ou seja, pela emancipação humana é uma tarefa de primeira linha.

2. Aumento geral dos salários! Salário igual para trabalho igual, para negros e brancos, homens e mulheres e contra a perda de direitos sociais e trabalhistas.

3. Que a luta contra o racismo, o machismo e a homofobia e todas as formas de opressão só pode ser vitoriosa em unidade com o conjunto dos trabalhadores, de forma independente dos governos e patrões.

4. Fim da intolerância religiosa afro-brasileira. Pela valorização da cultura negra e popular das periferias e do campo/quilombolas e da cidade/juventude negra.

5. Titulação e reconhecimento estatal de todas as comunidades quilombolas.

6. Garantia de atenção integral à gestante no parto e pré-natal. Por licença -maternidade de 6 meses para todas as mães trabalhadoras, inclusive para as adotantes sem isenção fiscal para as empresas.

7. Creches em tempo integral, gratuitas e de qualidade para todos os filhos da classe trabalhadora.

8. Anticoncepcionais para não abortar, aborto legal, seguro e gratuito para não morrer.

9. Fim da violência contra a mulher! Aplicação e ampliação da Lei Maria da Penha!

Punição dos agressores, construção de casas-abrigo!

10. Igualdade de direitos para os casais, independente da orientação e do gênero.

11. Não à xenofobia! Nenhum ser humano é ilegal! Toda solidariedade aos refugiados!

**Proponentes:**

Acácio Henrique de Aguiar – Téc Jud – TRF2 RJ e outros.

**Proposta:**

1. Propomos a criação do Núcleo das Pessoas com Deficiência como órgão da Fenajufe.
2. Propomos que a Fenajufe incentive e fomente a criação de núcleos similares em toda sua base, isto é, nos sindicatos filiados, bem como que estimule tais sindicatos a fazerem os seminários estaduais das Pessoas com Deficiência.
3. Propomos a promoção do seminário Nacional das Pessoas com Deficiência.

**Proponentes:**

Alex Bruno Viana da Silva e outros.

**Proposta:**

**HOMOSSEXUALIDADE E PRECONCEITO NO JUDICIÁRIO FEDERAL E NO MPU**

1 Orientar os sindicatos de base e preparar a Federação para que possa prestar orientação `LGBTBs para as situações de legalização de união, através de casamento civil e união estável (que possibilite compreender as diferenças e optar pela melhor solução); Inclusão de dependentes em planos de saúde; Inclusão de dependentes para encaminhamento de pensões (por morte, separação, etc);

2 Disponibilização de assessoramento jurídico nos sindicatos e na federação, especializado em união homoafetiva (para casamento, partilhas, separação, adoção, guarda compartilhada de filhos, etc), e utilização/troca do nome civil (nome social para nome civil) e facilitação do reconhecimento destes direitos nos tribunais que ainda não têm;

3 Reconhecer que a falta de ação nesta área acontece pela incompreensão dos dirigentes sobre a importância do tema e, pior, pelo medo das posições reacionárias, que certamente viriam com este enfrentamento, e que isso apenas camufla o preconceito que existe e que

vitima anualmente centenas de homossexuais no Brasil. Nossa omissão, em situação de Direitos Humanos é **ação** que trabalha a favor de forças obscurantistas e reacionárias.

4 Possibilitar formação de dirigentes sindicais e de base em DH, que possibilite o entendimento de que somos todos e todas frutos da educação machista, racista e misógina da sociedade moderna e que nem sempre nossas percepções políticas são suficientes para rompermos definitivamente com alguns conceitos (e preconceitos), que são repetidos desde a nossa mais tenra infância, é o passo inicial para aceitarmos um debate mais franco sobre a questão da existência forte de um sentimento de homofobia[1], de lesbofobia [2] e de transfobia [3] na sociedade moderna e no nosso país em especial.

5 Combater nas direções sindicais e na base da categoria, através de campanhas de esclarecimento e de debates que envolvam os temas de livre orientação sexual, estes sentimentos que tornam pessoas menos dignas apenas pela descoberta de sua condição sexual trabalhando para que possamos extingui o preconceito de nossas vidas, a fim de que possamos, como dirigentes sindicais incidir sobre o preconceito da categoria e da sociedade como um todo, contribuindo para um mundo mais solidário e justo, que respeite as diversidades e suas especificidades.

**Proponentes:** Mara Weber, Zé Oliveira, Ana Naiara Malavolta, Sérgio Amorim, e outros delegados do campo CUTista da Fenajufe.

### **Proposta:**

### **GÊNERO: APROFUNDAR A DISCUSSÃO É NECESSIDADE PARA DIMINUIR AS DIFERENÇAS**

1 Considerando que as mulheres representam hje cerca de 51% do quadro de trabalhadorXs do Judiciário Federal, nossas entidades de classe, nossos sindicatos, federações, centrais sindicais, têm de estar ao lado das mulheres na defesa de nossos direitos, assumindo institucionalmente a luta feminista, pautando nossa atuação sindical pelos princípios de equidade de gênero e da representatividade das mulheres em todos os espaços sindicais, em especial nas direções, conduções de mesas e assembleias. É preciso que temas como a proporcionalidade de gênero nas direções e a autonomia e liberdade das mulheres seja pauta cotidiana, nos nossos materiais, sites e na nossa vida sindical, para que possamos avançar em direitos e em organização.

#### Assim, defendemos:

2 Fortalecer o sentimento de tolerâncias a crenças e práticas religiosas, exigindo o respeito à diversidade e aos Direitos Humanos, exigir o respeito à norma constitucional da laicidade do Estado e a conseqüente separação entre estado e religião em todos os níveis de poder (Municipal, Estadual e Federal) em todas as esferas do Poder público;

3 Defender a manutenção de todas as Secretarias Estaduais e da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, com autonomia financeiro/administrativa – nenhum passo atrás nas estruturas de luta conquistadas pelo movimento feminista;

4 Promover, nos sindicatos de base, campanhas de reconhecimento de violências de Gênero, possibilitando o acolhimento e encaminhamento de denúncias de violências a partir das entidades sindicais, fortalecendo a rede de proteção às mulheres.

5 Repudiar os ataques fundamentalistas aos direitos das mulheres, da população indígena, de LGBTs e condenar a interferência orquestradas das igrejas aos planos municipais, estaduais e nacional de educação, tentando transformar o debate de gênero em “Ideologia de Gênero”, como forma de retroceder nos avanços que conquistamos nas Conferências até então realizadas.

6 Promover, de imediato, o debate sobre proporcionalidade de gênero nas Direções Sindicais e da Federação, encaminhando propostas de implementação até o próximo Congresso eleitoral da Fenajufe

7 Garantia da extensão da licença paternidade, recentemente aprovada, aos servidores do Judiciário Federal

**Proponentes:** Mara Weber, Zé Oliveira, Ana Naiara Malavolta, Sérgio Amorim, e outros delegados do campo CUTista da Fenajufe.

**Proposta:**

### **CRIAÇÃO DE FUNDO PARA DIVULGAÇÃO DE GREVE NACIONAL DA FENAJUFE NA MÍDIA**

1. Nós delegados do 9º CONGREJUFE deliberamos pela criação de um Fundo para divulgação de greve a nível nacional na mídia, na quantidade de R\$ 2,00 por sindicalizado a ser recolhido pelos sindicatos em conta bancária específica em nome da Fenajufe, cujo fundo só poderá ser utilizado após o prazo mínimo de 5 (cinco) anos, quando de deflagração de greve nacional. Este fundo não poderá ser utilizado para quaisquer outros fins, sem aprovação do Congresso Nacional.

**Proponentes:**

HÉLIO CANGUÇU DE SOUZA - SITRAEMG e outros.

**Proposta:**

### **REVISTA DA FENAJUFE – VERSÃO ELETRÔNICA OU DIGITAL**

1. Revistas são publicações impressas editadas periodicamente, fazem parte dos meios gráficos, embora também possam ter a sua versão digital, criadas diretamente para a Internet. Surgiram em meados de 1663 na Alemanha com a “Erbauliche Monaths-Unterredungen”. Após alguns anos, países como a França, a Itália e a Inglaterra também passaram a editar vários tipos de revistas.<sup>1</sup> No início do século XIX, começaram a ganhar espaço, títulos de interesses gerais, que tratavam como entretenimento, questões da vida familiar. Foi nesse período também que surgiu a primeira revista feita no Brasil: “As variedades ou ensaios de literatura criados em 1812, em Salvador”. Poucas décadas depois, em 1839, nasceria a Revista do Instituto Histórico e *Geographico Brasileiro*. Incentivando discussões culturais e científicas, é a revista mais antiga ainda em circulação

no nosso país.<sup>2</sup> Hoje em dia, existem revistas sobre uma ampla variedade de temas, dirigidas a todo o tipo de público.

2. A implementação pela FENAJUFE da Revista seria de caráter informativo para um público alvo como os Servidores do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União. Seria um canal de comunicação entre a FENAJUFE e servidores filiados aos sindicatos. O principal objetivo da Revista da FENAJUFE seria dar publicidade de acontecimentos no âmbito da FENAJUFE informando os movimentos sindicais, o papel e atividades de seus coordenadores e as ações e decisões em prol da categoria. Com a implantação de uma Revista da FENAJUFE, haveria uma melhor publicização e comunicação dos trabalhos realizados por esta entidade, assim como os serviços prestados com um caráter informativo e educativo. Além do que, a Revista da FENAJUFE, terá um papel unificador a nível nacional como um meio de cumprir um dos objetivos do estatuto expresso no Art. 2º, X - promover a divulgação de todas as matérias de interesse da categoria.

3. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFE RESOLVE que a FENAJUFE DEVE:

3.1. Implementar a Revista Eletrônica com a periodicidade mensal, com os destaques do mês, ou, em casos excepcionais, edições extraordinárias;

3.2. Ter o compromisso de levar à categoria assuntos atuais e de relevância, como: destaques nas prestações de contas da FENAJUFE, Projeto Cultural, encontros, reuniões e assuntos políticos pertinentes à categoria;

3.3. Disponibilizar uma coluna para a publicação de um artigo mensal ou tema livre de interesse da categoria, escrito por um dirigente e/ou servidor filiado, mantendo a rotatividade e oportunidade da participação de todos interessados com prévia avaliação do artigo;

3.4. Dentre as matérias publicadas poderá promover pesquisas *on-line*;

3.5. Disponibilizar um espaço reservado para a divulgação do Portal da Transparência e andamentos das atividades inerentes ao Projeto Cultural, bem como os eventos relacionados aos servidores do Poder Judiciário Federal e Ministério Público Federal. Congressos, seminários, plenárias, encontros, reuniões, fóruns e outros eventos promovidos pela FENAJUFE e que constam como uma das prerrogativas da entidade conforme Art. 3º, V, do referido estatuto;

3.6. Utilizar como um importante canal de divulgação para publicar a prestação de contas, andamentos das atividades e resultados das ações judiciais movidas pela FENAJUFE;

3.7. Divulgar ações regionais promovidas pelos sindicatos filiados;

3.8. Formar uma equipe especializada em comunicação e divulgação para compor a Comissão responsável pela Revista e pelo desenvolvimento e publicação no site com envio por email aos sindicatos que farão a divulgação entre seus filiados.

## **Coletivo Fenajufe sem Correntes**

### **Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

### **Proposta:**

#### **VALORIZAÇÃO DA IMAGEM DO SERVIDOR**

1. O Serviço Público é uma das atividades mais importantes da sociedade. Não há Estado sem a atividade pública. Nesse contexto, cabe ao servidor público cuidar do que é coletivo, razão pela qual não se trata de uma profissão qualquer. Contudo, a função de servidor vem sendo paulatinamente desprestigiada pela mídia e, conseqüentemente, pela sociedade. O senso comum acredita tratar-se de uma carreira de baixa complexidade e demasiadamente bem remunerada.

2. A realidade, todavia, é que a atividade pública é essencial para a democracia, pois é o servidor público quem primeiro atende às necessidades da população de modo geral, pois, absolutamente, em todos os órgãos públicos existem servidores públicos responsáveis por atender à sociedade.

3. Igualmente, não existe no mundo uma democracia consolidada sem a presença de um Poder Judiciário forte, autônomo e imparcial e um Ministério Público atuante. Partindo dessa premissa, as constituições de países democráticos atribuem aos membros de tais instituições prerrogativas capazes de garantir a independência e autonomia de atuação, para que seu mister não seja comprometido por tendências políticas ou econômicas.

4. Da mesma forma, não existe Poder Judiciário ou Ministério Público sem servidores. Assim, se mostra imprescindível uma conscientização popular acerca da importância dos servidores do PJU e do MPU para o bom funcionamento daquelas instituições.

5. Destarte, a Constituição Federal da República Federativa do Brasil ao tratar dos servidores públicos atribuiu-lhes disciplina diferenciada. Todavia, desde a promulgação da CF, algumas das condições especiais deferidas àqueles que exercem o múnus público foram negligenciadas. Tal omissão fica evidente quando constatamos quão desvalorizada é a carreira do servidor público e, especificamente, a dos servidores do Poder Judiciário Federal e do Ministério Público Federal, o que afeta direta ou indiretamente o exercício da atividade jurisdicional, bem como as das funções do MP.

6. Na última greve deflagrada pelo Judiciário Federal, restou evidente quão prejudicial é a indiferença da sociedade ao papel fundamental do servidor. A luta pela recomposição salarial não contou com o apoio da sociedade e isso se deve, em parte, à falta de conhecimento popular acerca da nossa atividade.

7. Nesse contexto, cumpre às entidades representativas desses servidores, em especial à FENAJUFE, promover políticas e ações que visem à valorização da imagem do servidor perante a sociedade.

8. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFE RESOLVE:



8.1. A FENAJUFE deverá implementar um programa de promoção positiva permanente da imagem do servidor público do PJU e do MPU;

8.2. O programa deverá difundir informação acerca das atribuições dos cargos do PJU e do MPU, da importância da atividade desses servidores, bem como a de suas reais condições de trabalho e atrelar o trabalho realizado pelos servidores com o fim último do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União;

8.3. Para tanto, propõe-se à Federação a adoção das seguintes Iniciativas:

8.3.1. Criar um canal de comunicação com a sociedade, prestando esclarecimentos acerca da importância da atuação do servidor do PJU e do MPU e da necessidade de condições dignas de trabalho para que os servidores consigam prestar um serviço público de qualidade;

8.3.2. Promover a divulgação de campanhas de valorização do servidor do PJU e do MPU nos meios de comunicação disponíveis (televisão, internet, jornais, revistas, entre outros);

8.3.3. Promover eventos que visem à valorização da atividade do servidor público do PJU e do MPU;

8.3.4. Estimular por meio de campanhas o aperfeiçoamento dos servidores públicos, com o fim de melhorar o serviço público e também a imagem da categoria;

8.3.5. Correlacionar a atividade dos servidores públicos do PJU e do MPU ao combate à corrupção.

### **Coletivo Fenajufe sem Correntes**

#### **Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

#### **Proposta:**

### **PRESTAÇÃO DE CONTAS DA FENAJUFE – PORTAL DA TRANSPARÊNCIA**

1. Com o surgimento da LAI – Lei de Acesso à Informação<sup>1</sup> para garantir e regulamentar o direito constitucional de acesso às informações públicas, criaram-se mecanismos que possibilitam, a qualquer pessoa, física ou jurídica, sem necessidade de apresentar motivo, o recebimento de informações públicas dos órgãos e entidades de interesse individual e coletivo. A [Lei nº 12.527/2011](#) entrou em vigor em 16 de maio de 2012 e aplica-se aos três Poderes da União, inclusive aos Tribunais de Contas e Ministério Público, abrangendo os Estados, o Distrito Federal e os Municípios. Entidades privadas sem fins lucrativos também são obrigadas a dar publicidade a informações referentes ao recebimento e à destinação dos recursos públicos por elas recebidos.

2. O acesso é a regra e o sigilo é a exceção (divulgação máxima). O requerente não precisa dizer por que e para que deseja a informação (não exigência de motivação). As

hipóteses de sigilo são limitadas e legalmente estabelecidas (limitação de exceções). O fornecimento de informação é gratuito, salvo custo de reprodução (gratuidade da informação). As informações de interesse coletivo e geral são divulgadas de forma proativa (transparência ativa). O acesso à informação é facilitado pela criação de procedimentos e prazos (transparência passiva).

3. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFE RESOLVE:

3.1. A FENAJUFE deve implantar o Portal da Transparência e realizar a prestação de contas através desse Portal, com o objetivo de dar transparência aos dados, contas e informações importantes e de interesse de seus filiados, a aplicação da LAI no âmbito da FENAJUFE, segundo os ditames da Lei para disponibilização de informações.

3.2. As prestações de contas serão divulgadas no Portal da Transparência da FENAJUFE, assim como os balancetes mensais e o balanço anual, o total arrecadado, de entidades associadas e as contribuições, com especificação de sua origem, assim como os pagamentos e as saídas, que deverão ser especificadas e detalhadas. Devem constar no portal, ainda, os gastos, itinerários e a duração das viagens de membros da diretoria, gastos detalhados com a promoção de eventos, publicidade, contratação de escritórios de advocacia, reembolso de despesas, entre outros, com especificação individualizada e totalizada.

3.3. A forma de apresentação dos dados será por meio de gráficos, tabelas ou relatórios com base no repositório de dados. Esse repositório deverá especificar os dirigentes e o período de gestão, as contas, os fatos relevantes de um período ou gestão, como, por exemplo, os ganhos e perdas de ações judiciais movidas pelo interesse da categoria.

3.4. Os encaminhamentos, andamentos e resultados gestados pela FENAJUFE deverão ter destaques diários no Portal da Transparência, de maneira a possibilitar o controle interno e externo das decisões tomadas pelos dirigentes da organização.

3.5. Para a especificação do ambiente que atenderá as demandas de informações para o Portal, sugerimos a contratação de especialista(s) nesses ambientes na área de TI ou empresa especializada que ficará responsável pela manutenção e segurança dos dados do Portal, além de dar consultoria e suporte técnico garantindo a manutenção e o funcionamento do Portal por 24 horas.

3.6. Como uma proposta básica de estrutura para um ambiente de Portal da Transparência, foi realizado um levantamento considerando o menor custo com maior segurança. **Detalhes técnicos:** uso de um servidor Linux/Apache/Mysql/PHP, implementação de entrada de dados e relatório via importação de arquivo (txt, xml, csv, etc) ou via preenchimento de formulário *web*. Por ser uma simples base de dados MySQL, não há garantia de que os dados diários não sejam perdidos se não houver auditoria no servidor, porém poderiam ser criados mecanismos de geração de relatórios online com possibilidade de exportar para PDF e armazená-los em um banco de dados. Poderá ser adotado um mecanismo de controle de armazenamento dos PDFs em sistema GED – Gestão de Documentos (a ser descrito à parte) onde o documento PDF é assinado eletronicamente, garantindo assim, segurança. Nesse caso, a fidelidade dos dados seria garantida após a geração do relatório, possibilitando a gestão de documento por meio de um software livre, o que não impede a FENAJUFE de adotar algo exclusivo e único a ser

tratado junto à empresa especializada em TI. Partindo de um processo básico, o sistema para o Portal da Transparência poderá ser aperfeiçoado facilmente conforme a necessidade. Existe também a possibilidade de adoção de ferramenta própria como o QReport para produção de relatórios aplicando conceitos de *Datamarts* na análise e relacionamento de dados na prestação de informações de uma área nas possibilidades de sua abrangência.

3.7. O sistema GED - Gerenciamento Eletrônico de Documentos ou Gestão Eletrônica de Documentos<sup>2</sup> é um conjunto de tecnologias que permite o gerenciamento de documentos em forma digital proveniente de várias origens como papel, microfilme, imagem, som, planilhas eletrônicas, arquivos de textos, dentre outros tipos de arquivos. Os benefícios estão na localização rápida e na recuperação do documento, além de apoio às obrigações impostas pela LAI em processos de fiscalização correlatos.

3.8. Outra possibilidade para a implantação do Portal de Transparência da FENAJUFE seria a adoção de ferramenta self-service "*data visualization*" de utilização mais intuitiva visando à criação de painéis temáticos dinâmicos e relatórios personalizados disponibilizados em tempo real na *web*. Tal modelo de ferramenta transforma grande volume de dados em informações estratégicas, permitindo visão mais global para a tomada de decisões e já vem sendo adotada por diversas instituições governamentais como Ministérios Públicos e Tribunais de Contas Estaduais para implementação de seus Portais de Transparência.

3.9. As vantagens no uso de ferramentas que gerenciem os dados no Portal estão na busca e recuperação de qualquer informação por período ou assunto, seja em texto, mídias ou áudios.

#### **Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

#### **Proposta:**

### **FISCALIZAÇÃO DE RECURSOS**

1. Os magistrados que ocupam as administrações dos Tribunais passam a exercer a função de administradores públicos e se sujeitam a todas as regras e princípios aplicáveis a esses agentes.

2. Os princípios equivalem aos alicerces e diretrizes que norteiam um determinado ramo. No que diz respeito à Administração Pública, são as normas básicas que regem a atividade do administrador. Destacam-se, nesse aspecto, os princípios da legalidade, finalidade, impessoalidade, moralidade, discricionariedade, razoabilidade, proporcionalidade, dentre tantos outros.

3. Cumpre destacar, em razão do escopo deste trabalho, especialmente o princípio da impessoalidade, o qual deve orientar as decisões administrativas.

4. O princípio da impessoalidade está previsto no art. 37, *caput*, da Carta Republicana e exige uma postura de neutralidade do administrador público, no processo de tomada de

decisões, de modo a primar sempre pelo interesse público e coletivo sem interferência de qualquer interesse próprio.

5. O significado da palavra impessoalidade remete à qualidade do que é geral, do que não diz respeito a alguém em específico. O princípio da impessoalidade, por sua vez, significa que a Administração não pode atuar com vistas a prejudicar ou beneficiar pessoas determinadas, mas sempre para atender ao interesse público.

6. Guilherme Peña de Moraes afirma que, segundo o princípio da impessoalidade, a atividade administrativa não pode ensejar tratamento discriminatório aos administrados que se encontrem nas mesmas situações jurídicas (*in Curso de Direito Constitucional*, RJ: Ed. Impetus: 2008, p. 97).

7. Vicente Paulo, por sua vez, esclarece que o princípio da impessoalidade, em Direito Administrativo, possui dupla acepção: finalidade da atuação administrativa, que deve ser a satisfação do interesse público, e a vedação à promoção pessoal do administrador público. Acrescenta que o princípio da impessoalidade impede que o ato administrativo seja praticado a fim de atender a interesses do agente público (*in Direito Constitucional*, SP: Ed. Método: 2009, p. 335/334).

8. Essa conceituação deixa claro que a atuação do Administrador Público não comporta qualquer tipo de satisfação de interesses próprios, de favoritismos ou de discriminações.

9. O que se pretende realçar é a vedação de atuação do administrador movida por interesses egoísticos que apenas buscam atender suas necessidades e interesses ou daqueles que lhes são próximos.

10. Os magistrados-gestores, em sua atuação administrativa, à frente da Presidência dos Tribunais, ficam responsáveis por diversas outras funções não judicantes. Toda a estrutura de recursos humanos e materiais passa a ser gerida por eles a fim de manter o pleno funcionamento dos Tribunais. Uma das funções a cargo desses juízes/desembargadores/ministros é a ordenação de despesas que envolve a tomada de decisões no que diz respeito à aplicação do orçamento disponibilizado para cada Órgão.

11. Sabe-se que esse processo decisório tem sido, em diversos casos, contaminado por concepções ideológicas pessoais do agente, traduzindo-se em vantagens injustificadas a determinadas pessoas ou grupos, o que se pode classificar como abuso de poder pelo desvio de finalidade ou de poder.

12. O princípio da impessoalidade decorre diretamente do princípio da legalidade e também constitui imparcialidade e isonomia, uma vez que a função do administrador público é a execução da lei. Portanto, toda decisão deve estar baseada na melhor aplicação da lei.

13. A própria Lei nº 8.112/90 tem várias passagens que visam desestimular a violação ao princípio da impessoalidade.

14. Outrossim, a Constituição da República (art. 37, §1º) impõe conduta impessoal em todos os atos da administração pública, notadamente os de publicidade.

15. Desta feita, a conduta de impessoalidade do administrador público decorre de dever legal e qualquer violação demanda a devida apuração e a aplicação da punição respectiva.

16. Ocorre que, no trato do orçamento público, destinado aos tribunais, há notícia de favorecimentos a magistrados quando há margem de liberalidade ao administrador público.

17. Nas opções administrativas que se apresentam para a aplicação do orçamento, tem havido, por parte de alguns presidentes de tribunais, a preferência pelas alternativas que beneficiam diretamente magistrados em detrimento de servidores.

18. A prioridade da disponibilização de verbas orçamentárias em favor dos magistrados em detrimento dos servidores caracteriza o tratamento pessoal em relação aos recursos públicos.

19. Nesses casos, opção realizada pelos presidentes de tribunais revela ora privilégios que alcançam o próprio ordenador, na qualidade de magistrado, ora seus colegas de toga, o que pode significar a intenção de promoção pessoal para desfrutar de prestígio junto aos seus pares.

20. Colhe-se exemplos tais como a opção de pagamento de decisões judiciais e verbas retroativas apenas e preferencialmente a magistrados, deixando de fazê-lo ou causando um retardo intencional em detrimento aos servidores.

21. Na condição de sujeitos de direitos de verbas dessa natureza, deveria vigorar nos tribunais o princípio da isonomia, de modo a garantir que o pagamento fosse realizado em proporções equitativas a todos que fazem jus a essa natureza de pagamento, afastando-se, dessa forma, a evidente pessoalidade no trato da questão.

22. Menciona-se, ainda, como exemplo, as opções realizadas diante de contingenciamentos impostos em relação às despesas, que recaem sempre sobre serviços, servidores, terceirizados, de maneira a garantir os inúmeros privilégios que são oferecidos aos magistrados.

23. Revela-se, portanto, a indispensável necessidade de fiscalização, apuração, denúncia e punição das autoridades, para se evitar a prática de pessoalidade quando da atuação como administrador público.

24. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFE RESOLVE:

24.1. A FENAJUFE deve implementar a criação do núcleo de fiscalização da aplicação dos recursos orçamentários dos tribunais para averiguar a regularidade e, se o caso, realizar denúncias e exigir apuração para que se reinstale uma cultura que atente pela impessoalidade e moralidade no trato do orçamento especialmente na administração dos tribunais. Exigir que as decisões atentem sempre para os princípios da Administração Pública sob pena, inclusive, de apuração de improbidade administrativa.

### **Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

**Proposta:****PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO PODER JUDICIÁRIO E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**

1. A prática do assédio moral e sexual no Poder Judiciário está cada vez mais exorbitante e devastadora, mesmo havendo reiteradas tentativas de Sindicatos estaduais, da FENAJUFE e da FENAJUD em combatê-la. Na internet há farto material sobre o assunto, com inúmeras cartilhas, artigos, reportagens e jurisprudência, mas parece que nada disso é suficiente para inibir o assédio. Uma das explicações para isso é que o assediador, muitas vezes, é revestido de poder e de rede de relacionamentos na organização que o fortalece e o deixa impune.
2. O assédio, seja moral ou sexual, é uma conduta abusiva que pode causar danos físicos e psicológicos à vítima, aumentando a incidência de moléstias como depressão, transtornos de ansiedade, distúrbios alimentares, cardiovasculares, respiratórios e outros; quadro que compromete o clima de trabalho, a produtividade, favorece o absenteísmo e, em casos extremos, pode levar a vítima ao suicídio.
3. Entende-se por assédio moral no trabalho toda e qualquer conduta abusiva, manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, que vise denegrir, humilhar, desqualificar, excluir a vítima do mundo do trabalho, podendo forçá-la a sair do emprego ou de sua lotação.
4. Por sua vez, o assédio sexual pode ser de diversos tipos como: assédio baseado no gênero, que visa ao tratamento diferenciado devido ao gênero da pessoa, comportamento sexista; comportamento de sedução inapropriado e ofensivo, com avanços persistentes sem aceitar recusa; solicitar comportamento relacionado ao sexo para garantir benefícios; solicitação coercitiva com ameaças punitivas; agressão sexual propriamente dita.
5. O assédio moral e sexual fere a dignidade da pessoa humana, sendo esta um princípio constitucional consagrado no artigo 1º, inciso III, e artigo 5º, incisos VI e X, da Constituição Federal, o qual estabelece que são invioláveis os direitos à vida, à liberdade, à igualdade e à segurança, assim como são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, prevendo que se qualquer um desses direitos for violado, a pessoa tem o direito de resposta, bem como indenização por danos morais e materiais.
6. O problema é muito grave e precisa de maior visibilidade, entendimento e ação sindical. É mister um levantamento de dados sobre a situação para promover o direcionamento adequado de campanhas de conscientização e de apoio aos assediados. Além disso, é necessária uma mobilização coordenada de todos os sindicatos e da base, para que o debate se torne público e ganhe a atenção e a parceria da mídia, de órgãos governamentais, da sociedade, das redes sociais e alcance o contexto geral da globalização, pois este é um fenômeno perverso sem fronteiras. Entretanto, as ações devem ser contextualizadas e locais para a conquista de maior espaço.
7. O problema atinge todas as instituições públicas. No âmbito do Poder Judiciário são necessárias ações mais assertivas e eficazes que façam parte de uma política permanente da FENAJUFE, por meio da adoção de diretrizes e de mecanismos de acompanhamento

da atuação das entidades filiadas quanto ao encaminhamento das ações. A atuação da Federação no assunto proposto requer um caráter técnico-científico e político, pois certamente deve ser formado grupo de estudo, elaboração de instrumentos de coleta de dados junto à base e as devidas articulações políticas junto aos tribunais para a proposição de medidas cabíveis.

8. Este é um tema que jamais pode ser ignorado pela representação maior da categoria, pois a inexistência de leis federais específicas para punir tais atos criminosos, deixa os servidores e trabalhadores em geral à mercê de abusos, ameaças e insultos, mormente, por parte de quem é imbuído de poder político ou institucional.

9. Vale um alerta sobre o crescente índice de adoecimento de servidores, de fácil constatação pelo quantitativo de afastamentos legais para tratamento de saúde. Correlacionando os fatores de assédio e adoecimento, é possível fazer o levantamento da presença de assédio em determinado setor da organização, sendo para isso necessário haver a parceria indelével do setor de saúde e de gestão de pessoas no órgão do servidor para identificação dos casos de assédio.

10. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFES RESOLVE:

10.1. A FENAJUFES deve ampliar e intensificar o debate sobre assédio moral e sexual, como política permanente de prevenção, combate e punição do assediador, bem como orientar as entidades filiadas nas ações propostas.

10.2. A FENAJUFES deve ampliar as parcerias com os dirigentes dos tribunais para fins de publicação de norma interna coercitiva do assédio, sugerindo aos órgãos estimular o desenvolvimento de práticas de prevenção, bem como a criação de estudos ou programa de saúde para identificação, acompanhamento e tratamento dos assediadores e assediados junto à administração dos tribunais.

10.3. A FENAJUFES deve disponibilizar página específica sobre assédio em seu site e orientar as entidades filiadas para que façam o mesmo, inclusive disponibilizar cartilhas de divulgação e também formulário de pesquisa sobre assédio para fins de coleta de dados, este, após compilado em relatório, servirá de subsídio para tomada de providências e de solicitação de posicionamento normativo de combate ao assédio junto aos órgãos do Poder Judiciário e do Ministério Público da União.

10.4. A FENAJUFES deve orientar as entidades filiadas a criarem um canal de comunicação direta com os servidores, mediante ouvidoria ou meio eletrônico, para que os servidores possam denunciar os casos de assédio e as vítimas possam dar vazão às suas queixas, garantindo o sigilo das informações.

10.5. A FENAJUFES deve formar grupo de trabalho para estudar os projetos de lei que já foram apresentados sobre assédio e, se o caso, propor um substitutivo que venha a contribuir para Projeto de Lei nos moldes do PL 3760/2012.

10.6. A FENAJUFES deve orientar as entidades filiadas para promover campanha de divulgação no Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, no dia 2 de maio (2/5).

10.7. A FENAJUFE deve orientar as entidades filiadas a propor cursos sobre assédio moral e sexual no contexto do trabalho, destinados aos chefes e diretores de secretaria, patrocinados pelos seus respectivos órgãos.

**Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

**Proposta:**

**REDUÇÃO/LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER JUDICIÁRIO E DO MPU**

1. Tradicionalmente, a jornada de trabalho diária dos servidores do Judiciário Federal tem sido de 06 horas diárias corridas, embora os Tribunais tenham a faculdade de implementar as 07 horas. No âmbito do Ministério Público da União a jornada tem sido de sete horas diárias, podendo-se implementar até oito horas de trabalho. A fixação de sete horas diárias gera despesas consideráveis e desnecessárias como gastos com terceirizados, energia elétrica, telefone, papel, água, café, dentre outros. Há um clamor nacional pela economia de gastos, em especial de energia elétrica e água, ante a imprevisibilidade da duração de nossas reservas hídricas. A redução e o controle desses custos já foi inclusive meta definida pelo Conselho Nacional de Justiça em 2010, Meta nº 06;

2. Sabemos também que o progresso tecnológico e científico tem sido grande nos últimos anos, o qual representa tendência na atual sociedade e, mais especificamente, no mundo do trabalho, pois máquinas e programas eletrônicos cada dia mais modernos são criados para serem utilizados nas repartições públicas (como ocorreu com a virtualização dos processos judiciais). Daí resta desnecessário o servidor passar muito tempo à disposição do serviço;

3. A jornada de trabalho tem reflexos na saúde física e mental do trabalhador, reduzindo-se gastos com tratamentos médicos e outros procedimentos que poderiam ser demandados por conta de acidente ou excesso de trabalho. Assim, a quantidade de horas no trabalho precisa ser a menor possível, apenas a suficiente para se atingir as metas da Administração. Pesquisas apontam que a maior produtividade ocorre nas primeiras horas de trabalho. Isso significa mais atenção e concentração, atingindo-se melhores resultados com a diminuição de erros e acidentes. Após a sexta hora trabalhada, mente e corpo já estão esgotados e rendem muito menos;

4. Há inúmeros estudos que demonstram maior produtividade em 6 horas de trabalho do que em 8 horas. Os indicadores de produtividade melhoram após a redução da jornada de trabalho, a qual se revela triplamente benéfica, pois: 1) Beneficia o servidor, que tem mais qualidade de vida e mais tempo para a qualificação pessoal e o convívio com a família, reduzindo-se as doenças relacionadas ao trabalho; 2) Beneficia o usuário do serviço público, já que há acréscimo de eficiência no desempenho do servidor; 3) Beneficia o órgão público, melhorando os seus indicadores de produtividade e eficiência;

5. A legislação federal (Lei 8.112/90, art. 19) autoriza a redução da jornada de trabalho dos servidores públicos. Órgãos ou entidades públicas não poderão fixar jornadas de trabalho de seus servidores acima do permissivo legal (máximo de quarenta horas semanais e oito



diárias). No entanto, poderão fixar a duração laboral abaixo desses limites, em face da conveniência e da oportunidade de cada órgão ou entidade, porque a lei assim permite. Nessa linha, vários Tribunais de Justiça Estaduais adotaram a jornada de 6 horas diárias, como do Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Bahia, Espírito Santo, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Piauí, Pará, Paraíba, Pernambuco, São Paulo e Sergipe. Encontramos também exemplos na Justiça Eleitoral de Alagoas, Bahia, Ceará, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Sergipe, Rio de Janeiro, Amapá, Mato Grosso do Sul e Minas Gerais. Ressalte-se que a redução da jornada não culminou em diminuição dos vencimentos;

6. Nesse contexto, cumpre destacar que os Oficiais de Justiça recebem um quantitativo de mandados (ilimitado – que varia de acordo com o local e com o tempo) ao qual deve dar cumprimento em determinado período de tempo. Com o crescimento do número de mandados judiciais (aumento da demanda) e a manutenção do quadro numérico de Oficiais de Justiça tem-se a evidente sobrecarga de trabalho;

7. As Administrações dos Tribunais costumam dizer que “a natureza da atividade realizada por eles (atividade externa de cumprimento mandados judiciais, dentre outras atribuições), não os sujeitam ao mesmo limite de horas estabelecido para os demais servidores (internos) do poder Judiciário”. Por conta disso, exigem-se, sem parâmetros, que o Oficial de Justiça tenha jornada diária ininterrupta de trabalho, em algumas situações com horário para o início, mas sem horário limite para o seu encerramento. Ocorre que não há regulamentação para o estabelecimento de escalas e para a limitação da jornada de trabalho do Oficial de Justiça (considerando a quantidade máxima de mandados para cada setor/circunscrição que lhes exigissem um máximo de 40 horas semanais de trabalho) e muito menos a observância ao período mínimo de descanso entre uma jornada e outra. *Pari passu* não há regulamentação para eventual compensação de horários ou pagamento pelo serviço extraordinário;

8. A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 5º, caput, sobre o princípio da igualdade (ou da isonomia) de todos perante a lei. Tal princípio prevê a igualdade de aptidões e de possibilidades virtuais dos cidadãos de gozar de tratamento isonômico pela lei. Assim, são vedadas as diferenciações arbitrárias e absurdas, não justificáveis pelos valores da Constituição Federal, e tem por finalidade limitar a atuação do legislador, do intérprete ou da autoridade pública e do particular;

9. O intérprete e a autoridade política não podem aplicar as leis e atos normativos aos casos concretos de forma a criar ou aumentar desigualdades. O referido princípio pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades” (NERY JUNIOR, 1999, p. 42);

10. A jornada de trabalho dos servidores públicos é definida pelo art. 19 da Lei 8.112/90, cumulada com o disposto em normas regimentais e dos provimentos atinentes ao cada Tribunal. A simplória justificativa de que, “devido às características da atividade, não há como controlar a jornada laboral desses servidores” não tem o condão de obrigá-los a trabalhar com uma carga ilimitada de mandados, extrapolando em muito o permissivo legal de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais. A legislação é bem clara no sentido da vedação de serviço gratuito, nos termos do art. 4º da Lei 8.112/90;

11. Cada mandado cumprido traduz-se em tempo laboral despendido, e este tempo total deve ser limitado sob pena de a Administração estar se locupletando de trabalho extraordinário deste servidor. Cabe destacar que não se pretende limitar a jurisdição. Os Oficiais de Justiça, assim como os demais servidores colaboram para que a jurisdição continue sendo plena. Fundamental é que o Estado, no afã de cumprir o seu papel de pacificador social, não viole os direitos dos seus servidores (direito a uma jornada justa, balizada pela Lei).

12. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFE RESOLVE:

12.1 Encampar a redução da jornada dos servidores do Judiciário e do Ministério Público da União para 6 (seis) horas, como medida de racionalidade e, principalmente, de preservação da saúde dos servidores, cada vez mais atingidos por adoecimento psíquico e osteomuscular como consequência das pesadas metas impostas pelas Administrações dos Tribunais;

12.2. Fazer campanha pela limitação do número de mandados destinados aos Oficiais de Justiça (através da regulamentação da atividade) a um quantitativo razoável e proporcional às horas trabalhadas pelos demais serventuários;

12.3. Trabalhar pela implantação de escalas de trabalho (de revezamento), a fim de que se garanta à sociedade a prestação jurisdicional ininterrupta, sem que haja violação à uma jornada máxima de 6 (seis) horas por dia e 30 (trinta) horas semanais;

12.4. Pugnar pela devida compensação de horários, quando for o caso, para todos os servidores (sem exclusão de nenhuma categoria);

12.5. Fiscalizar o efetivo pelo serviço extraordinário prestado pelos servidores (sem exclusão de nenhuma categoria).

### **Coletivo Fenajufe sem Correntes**

#### **Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

#### **Proposta:**

### **REQUISIÇÃO AO CNJ, CSJT E CJF PARA QUE INSTITUAM BASES PARA IMPLANTAÇÃO DA ESCOLA NACIONAL DE APERFEIÇOAMENTO DE SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO (PJU) – ENAJUS**

1. O Desenvolvimento humano e profissional é o conjunto de práticas e políticas que visam à potencialização das habilidades e competências pessoais, bem como a valorização das pessoas como seres e profissionais que se desenvolvem em uma perspectiva de crescimento individual e coletivo. Sob este prisma, a presente proposta visa fomentar a pesquisa de dados para a criação de uma Escola Nacional de Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário da União (PJU) – ENAJUS, meio (instrumento) pelo qual os servidores do PJU poderão se capacitar e se aperfeiçoarem (aperfeiçoar) através (por meio) de um projeto pedagógico com para todo o judiciário nacional;

2. Destaca-se em princípio que o capital intelectual de instituições formado pelos servidores que a compõe, torna a administração pública mais eficiente e eficaz. Com isso, os servidores do Poder Judiciário da União, vem propor a criação de mecanismos a fim de ampará-los em sua capacitação e desenvolvimento contínuo com vistas a excelência profissional e a prestação de um serviço de qualidade aos seus clientes;

3. É evidente que as constantes mudanças sociais e econômicas estão relacionadas diretamente com as leis do país e, nesta seara, atingem diretamente as instituições públicas e, em especial, o Poder Judiciário. A exemplo disso, temos a recente publicação e entrada em vigor do Novo Código de Processo Civil. Diante do novo código, certamente, há a necessidade de nova capacitação do corpo intelectual que atuará nos processos judiciais. Por outro lado, o processo de administração dos tribunais, de seus serviços gerenciais e de gerenciamento de pessoas, também precisam se adequar as modernas práticas de administração e, por conseguinte, garantir eficiência para alcançar o fim precípua do poder judiciário: a prestação jurisdicional;

4. Olvida-se que as instituições judiciais ministram instrutória interna para seus servidores, contudo os limites das repartições impedem os agentes que laboram no órgão de ampliar sua visão e experiências judiciais. A fim de sobrepor esse obstáculo, almeja-se a implantação da ENAJUS, o que alcançará grande escala de servidores e promoverá o fornecimento de conhecimento de forma mais democrática e ágil;

5. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFE RESOLVE:

5.1. A escola terá por objetivos: conscientização dos servidores do PJU de que a capacitação e desenvolvimento constante são essenciais para a boa prestação do serviço público; fornecer capacitação de qualidade para os servidores; estimular o estudo e a pesquisa nas áreas de interesse do Poder Judiciário; promover a profissionalização e excelência do serviço público; e promover a troca de conhecimentos, experiências e boas práticas;

5.2. Em relação à escola, espera-se que se utilize de estratégias e possibilidades diversas para oferecer aprendizagem por meio de diversas tecnologias educacionais, presenciais e a distância, a exemplo de mídia impressa, vídeo, TBC (Treinamento Baseado em Computador), *web*, de modo que oportunize o aperfeiçoamento de todos os servidores a nível nacional;

5.3. Para tanto, os servidores do PJU sugerem que a Federação promova um estudo de viabilidade da implementação da ENAJUS e reivindiquem a sua criação junto ao CNJ, CSJT e CJF, considerando a disponibilização das seguintes atividades:

5.3.1. Implantação de congresso semestral para apresentação de seminário acerca de determinado tema relevante a ser discutido pelos servidores. O congresso será regional e em Estados diferentes, a serem sugeridos pela Diretoria da FENAJUFE, levando em conta a facilidade de acesso e o custo para a realização do evento;

5.3.2. Cursos ministrados por magistrados e servidores, aos quais devem ser oportunizadas vagas em igualdade de condições para que possam exercer o magistério, considerando suas capacitações;

5.3.3. Curso de formação para instrutores;

5.3.4. Cursos de formação continuada;

5.3.5. Adoção de um planejamento estratégico para atingir os objetivos da escola;

5.3.6. Implantação de biblioteca virtual; e

5.3.7. Programas de parceria com instituições de ensino renomadas.

5.4. Ante o exposto, espera-se que todos os esforços e dedicação sejam empenhados pela FENAJUFE para agilizar estudos e pesquisas que possam comprovar perante os órgãos competentes (CNJ, CSJT e CJF) a importância da criação da ENAJUS para o processo de capacitação e desenvolvimento contínuo dos servidores do judiciário Federal em nível nacional, para a convergência, troca e difusão dos saberes e experiências, bem como para a prestação de um serviço de excelência e qualidade para os jurisdicionados.

#### **Proponentes: (D) Delegado (O) Observador**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

#### **Proposta:**

### **UNIFICAÇÃO DE CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO DE LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO E ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO**

1. A proposta é simples e relevante, pois a Lei nº 11.416/2006 é clara sobre a concessão da Licença para Capacitação e Adicional de Qualificação e precisa ser repensada no sentido de dirimir a divergência na sua interpretação e aplicação entre as instituições do Poder Judiciário da União.

2. Observa-se que grande parte dos tribunais reiteradamente indefere a concessão de Licença para Capacitação aos servidores sob argumentos como ausência de relação da capacitação pleiteada frente ao cargo ocupado ou desfalque no serviço. A situação se repete ao ponto de desestimular os servidores a solicitarem o usufruto de seus direitos por anteverem a recusa da chefia.

3. Com relação ao Adicional de Qualificação (AQ) e às Ações de Treinamento, o indeferimento costuma ocorrer por parte da unidade responsável pela Gestão de Pessoas, geralmente, alegando que o curso não atende aos interesses do tribunal, nem há relação com as atribuições do cargo e/ou atividades exercidas pelo servidor.

4. A necessidade de revisão e padronização dos critérios de atendimento à Lei nº 11.416/2006 está demonstrada quando o servidor, que teve seu direito ao Adicional de Qualificação negado em determinada instituição, consegue a concessão do benefício ao tomar posse em outra instituição do mesmo Poder, ainda que não haja relação com o cargo ou com as atividades exercidas pelo mesmo.

5. O AQ, *ex vi* do art. 14 da Lei nº 11.416/2006, é devido aos servidores integrantes do quadro de pessoal dos órgãos do PJU em razão de conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, títulos, diplomas ou certificados de cursos de pós-graduação, nas áreas de interesse dos órgãos do Poder Judiciário. Por sua vez, a Licença-Capacitação é o afastamento concedido ao servidor, a cada interstício de 5 anos de efetivo exercício no Serviço Público Federal, para participar de curso de capacitação profissional por até 3 meses, sem perda da remuneração.

6. Cabe destacar o teor do art. 26 da Lei nº 11.416/2006, *in verbis*:

Art. 26. Caberá ao Supremo Tribunal Federal, ao Conselho Nacional de Justiça, aos Tribunais Superiores, ao Conselho da Justiça Federal, ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho e ao Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, no âmbito de suas competências, baixar os atos regulamentares necessários à aplicação desta Lei, **observada a uniformidade de critérios e procedimentos (...) (grifo nosso)**.

7. A partir dessa orientação legal, foi elaborada a Portaria Conjunta nº 1/2007 pelos órgãos citados no art. 26 da Lei nº 11.416/2006. Apesar da omissão quanto aos critérios para a concessão da Licença para Capacitação, o texto é claro quanto à uniformidade de critérios e procedimentos para a concessão do Adicional de Qualificação, descritos respectivamente nos artigos 6º e 13:

Art. 6º. O Adicional de Qualificação decorrente de cursos de especialização, de mestrado ou de doutorado é devido aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo das carreiras de Analista Judiciário, de Técnico Judiciário e de Auxiliar Judiciário, observadas as áreas de interesse em conjunto com as atribuições do cargo efetivo ou com as atividades desempenhadas pelo servidor **quando no exercício do cargo em comissão ou da função comissionada. (grifo nosso)**.

(...)

Art. 13. É devido Adicional de Qualificação ao servidor ocupante de cargo efetivo que comprovadamente houver concluído conjunto de ações de treinamento, desde que vinculado às áreas de interesse em conjunto com as atribuições do cargo efetivo ou com as atividades desempenhadas pelo servidor **quando no exercício do cargo em comissão ou da função comissionada (...). (grifo nosso)**.

8. Está explícito no teor da Portaria Conjunta nº 1 que a concessão do AQ, tanto de cursos de Pós-Graduação, *stricto* ou *latu sensu*, quanto as Ações de Treinamento, se dará quando houver interesse do tribunal e o objeto pretendido ter vínculo com as atribuições do cargo ou com as funções desempenhadas pelo servidor, se e somente se, este for ocupante de cargo ou de função comissionada.

9. O que ocorre em alguns tribunais é a aplicação indiscriminada desse dispositivo a todos os servidores, sem observância do detalhe grifado, sem considerar o ônus financeiro do servidor em custear seus estudos e a contribuição das competências adquiridas disponibilizadas em prol do serviço público, que poderá ser eventualmente utilizado pela instituição em outro momento.

10. Outra falha na análise da concessão do AQ é o costume de não se aceitar curso de pós-graduação realizado em curso preparatório para concurso. O art. 7º da Lei nº 11.416/2006 reza que o benefício é devido a partir da apresentação do certificado de curso de especialização ou do diploma de mestrado ou de doutorado, após verificado o reconhecimento do curso pela unidade competente e da instituição de ensino pelo Ministério da Educação. Dessa forma, entende-se que não importa onde o curso foi realizado, e sim, que seja reconhecido pelo Ministério de Educação.

11. Por sua vez, a Licença para Capacitação é uma das melhores ferramentas de aprimoramento dos servidores e poderá ser utilizada para elaborar trabalho de conclusão de curso, monografia ou coletar dados para pesquisa. Na realidade, poderia ser instrumento de valorização do servidor, se não fosse um ato discricionário e discriminatório, no sentido de que as oportunidades são desiguais, pois depende da autorização expressa da chefia imediata, além de ser condicionada às atribuições do cargo ou às atividades exercidas pelo servidor. Outro aspecto decorrente do problema em tela é a possibilidade da concessão do benefício poder ser utilizada como instrumento de coerção ao assediado moral e sexual.

12. Nesse sentido, considera-se capacitação profissional todo e qualquer estudo que aprimore os conhecimentos do servidor e que contribua para a melhoria do desempenho de suas atribuições funcionais. Sob esse ponto de vista, é subjetivo pensar que somente os cursos relacionados às áreas de interesse da Administração agreguem valor ao desempenho funcional. Por exemplo, um servidor que trabalha na área de saúde e pretenda usufruir da Licença para Capacitação no momento da elaboração de monografia de curso de educação física, terá o seu pedido indeferido porque essa área de conhecimento não consta no rol de interesse dos tribunais, não teria vínculo com as atribuições do cargo, nem com as atividades do servidor.

13. Com esse pensamento restritivo, linear e ultrapassado, ainda em vigor na Administração Pública, é subtraída a oportunidade do servidor desenvolver-se naquilo em que optou fazer para o seu aprimoramento e, em contrapartida, a organização perde em ter um servidor mais motivado, produtivo e capacitado nas competências adquiridas em virtude do seu autodesenvolvimento.

15. Na perspectiva de mudança urgente e necessária ao entendimento conjunto da concessão dos referidos benefícios.

16. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFE RESOLVE:

16.1. A FENAJUFE formará grupos de estudo nas entidades filiadas para condensar documento sobre o levantamento da forma de concessão desses benefícios nos tribunais da sua respectiva jurisdição;

16.2. A FENAJUFE solicitará e acompanhará levantamento realizado pela entidade filiada das concessões com sugestões de atuação;

16.3. A FENAJUFE atuará por meio de pedido de providências junto ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ), para padronizar a concessão dos benefícios no âmbito do Poder Judiciário;

16.4. A FENAJUFE utilizará um canal de comunicação com as entidades filiadas por meio de uma ouvidoria ou meios eletrônicos, para acompanhar as razões de indeferimento de Licença Capacitação com objetivo de encaminhamento das providências possíveis com a devida proteção legal ao servidor filiado.

**Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

**Proposta:**

**A PAUTA SINDICAL DOS AGENTES DE SEGURANÇA**

1 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, que são ambientes naturalmente tensos, por terem sempre presente a exposição de interesses conflitantes.

2 A incolumidade de servidores, magistrados e usuários, bem como do patrimônio e da imagem do poder público, passam pela arriscada atuação profissional dos servidores responsáveis pela Segurança Institucional. 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 às diferenças, capacidade de se enxergar no contexto social, institucional e sindical, e consciência das mais diversas e complexas causas e origens dos conflitos que põem em risco a serenidade da atividade jurisdicional, a fim de proporcionar sua resolução ou gerenciamento da forma mais harmônica, ética, profissional e eficaz possível.

**Propostas par o Plano de de Lutas:**

3 Conquistar para os servidores e servidoras do Poder Judiciário Federal que exercem cargo efetivo na especialidade segurança, a aposentadoria especial e/ou contagem especial de tempo de serviço, por conta das atividades de risco que exercem;

4 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 físico”, com acompanhamento clínico;

5 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 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 respectiva área de segurança;

6 Tornar compatível a percepção da GAS com a percepção 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;

7 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;

8 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;

9 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;

10 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;

11 Lutar pela implementação de seguro de vida em grupo para as atividades laborais de risco inerentes do cargo de agente de segurança e do direito à assessoria jurídica para os conflitos administrativos e judiciais oriundos da atividade laboral, benefícios a serem garantidos pelo próprio órgão;

12 Garantir exclusividade na ocupação das funções e cargos de chefia e assessoramento da área de segurança por agentes do quadro efetivo do Judiciário Federal, pertencentes à especialidade segurança;

13 Lutar pela constituição de uma academia de segurança institucional para o Judiciário Federal, 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;

14 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.

15 Lutar pela derrota do projeto de lei 3722/12, que revoga o estatuto do desarmamento e libera a compra e porte de armas de fogo por praticamente qualquer cidadão interessado em transitar armado nas ruas e nos mais diferentes ambientes sociais, transformando nossa sociedade num verdadeiro faroeste caboclo e dificultando sobremaneira o trabalho das forças públicas de segurança inclusive a dos Agentes de Segurança do Poder Judiciário. Entendemos que o porte de armas letais e menos letais deve ser prerrogativa exclusiva de Agentes Públicos concursados, capacitados técnica e socialmente para portar esses equipamentos.



16 Com as reivindicações acima, tanto no âmbito de reivindicações administrativas, quanto da discussão do Plano de Carreira, os agentes de segurança reafirmam a continuidade da valorização de sua importante atividade, no sentido de permanecer contribuindo, em sintonia com o restante da categoria, para a construção da necessária sensação plena de segurança institucional no Judiciário Federal, para o atendimento efetivo das necessidades da população.

**Proponentes:** Mara Weber, Zé Oliveira, Ana Naiara Malavolta, Sérgio Amorim, e outros delegados do campo CUTista da Fenajufe.

**Proposta:**

## **SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

1 A saúde física e mental e a qualidade de vida no trabalho devem ser direitos assegurados pelo Judiciário e MPU a todos e todas as trabalhadoras através de seus órgãos. Temos insistido na pauta da saúde do trabalhador e da trabalhadora. Um trabalho árduo e difícil. Desenvolvemos em entidades de base, nas gestões que dirigimos, este tema como um dos prioritários da categoria. As mudanças na organização do trabalho advindas da imposição do modelo de gestões produtivistas, a reestruturação produtiva em curso no PJU que impõe uma intensificação do trabalho sem precedentes, com implementação de metas abusivas e introdução maciça de ferramentas tecnológicas sem o adequado preparo e capacitação já mostram seus efeitos sobre a saúde física e mental dos servidores e servidoras.

2 Para combatermos este modelo, avançando nas discussões de saúde e qualidade de vida, propomos:

3 O combate sistemático à precarização da saúde mental, ao assédio moral como ferramenta de gestão, ao aumento das cargas e a intensificação do trabalho, aliados a uma política de enxugamento do quadro, a extinção de setores e uniformização autoritária dos processos de trabalho, como elementos deste novo cotidiano dos servidores e servidoras do Judiciário Federal e também do MPU.

4 Investir na formação e acúmulo sobre o tema e na capacidade de articulação e interlocução com os movimentos sociais e lutadores da saúde do trabalhador e da trabalhadora. A Fenajufe precisa assumir o papel protagonista na defesa da saúde e qualidade de vida no trabalho da categoria.

5 organizar campanhas permanentes como a de pausas no trabalho, redução jornada e combate ao assédio moral nas entidades de base e na Fenajufe

6 Promover a divulgação dos dados de relatórios de pesquisas já realizadas em sindicatos da categoria, para que sirvam para pressionar os tribunais, em especial no tocante à realidade dos servidores que trabalham com o processo eletrônico, que demonstra, até o momento, um significativo agravamento das condições de saúde física e mental dos servidores submetidos a esta nova organização do trabalho.

7 Promover de forma articulada, em âmbito nacional, o mapeamento do assédio moral nos locais de trabalho e dos aspectos de discriminação que levam à esta forma de violência no

mundo do trabalho, como instrumento de entendimento e de combate à todas as formas de discriminação e aos efeitos do assédio de forma individual e coletiva.

8 Priorizar a luta pela democratização do Judiciário e do MPU, que são temas relacionados, através de campanha específica de enfrentamento às metas abusivas implementadas pelo CNJ. A Fenajufe, em parceria com as entidades de base, deve contribuir com a formação da categoria e incentivar a organização nos locais de trabalho entendendo que estas ações são fundamentais para nossa organização sindical e que o não enfrentamento deste tema terá consequências trágicas para toda a categoria no próximo período, pois as condições de saúde dos servidores do Judiciário Federal e do MPU estão em níveis de alerta em todos os ramos.

Propostas para o Plano de lutas em relação à saúde e condições de trabalho, deva reivindicar:

9 Que o direito à saúde e à qualidade de vida nos ambientes de trabalho do Judiciário Federal e do 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;

10 Redução da jornada de trabalho, sem redução de salário;

11 A aplicação da NR17 no que tange ao estabelecimento de parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos servidores;

12 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. Registramos o exemplo pioneiro na Resolução 122/11 do TRF4, que estabeleceu a possibilidade de pausas de forma institucional, a partir da discussão na Comissão de Saúde daquele órgão, com base na Pesquisa nos JEFs realizada pelo Sintrajufe/RS. Mesmo com o avanço, além de sofrer pressões internas, a resolução carece ainda de efetividade em sua aplicação em um conjunto de locais de trabalho, o que reforça a importância de um movimento nacional da categoria neste tema;

13 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;

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 esta diminuição terá relação direta com a queda da qualidade dos serviços;

14 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;

15 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;

16 Que os órgãos garantam mobiliário adequado, mesas, cadeiras, apoios para pés, monitores e sistemas mais amigáveis para o PJe;

17 Que os órgãos garantam salas de decompressão, ginástica laboral, yoga, shiatsu, o que pode ser financiado com a economia de materiais de expediente a partir da implementação do PJe;

18 Que as administrações dos tribunais e das procuradorias assumam o firme compromisso de combate ao assédio moral no trabalho;

19 A reformulação da política de provimento dos cargos em comissão (CJs) e das funções comissionadas (FCs), tanto em relação à atual estrutura e contingente, quanto à formulação de critérios objetivos de acesso e dispensa ao seu exercício;

20 Campanha contra o assédio moral e as metas abusivas e em defesa das pausas no trabalho e da redução da jornada, que essas campanhas sejam incorporadas nos espaços de luta da categoria;

21 Que o PPRA e PCMSO contemplem estudos ergonômicos dos locais de trabalho que contemplem tanto as condições físicas quanto a organização do trabalho, os processos de trabalho e cargas máximas, a fim de produzir indicadores de limite de produtividade e dimensionamento de quadro adequados;

22 Combate à terceirização no PJu e do MPU

**Proponentes:** Mara Weber, Zé Oliveira, Ana Naiara Malavolta, Sérgio Amorim, e outros delegados do campo CUTista da Fenajufe.

**Proposta:**

## **IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO E A URGÊNCIA EM SUA IMPLEMENTAÇÃO**

1. O teletrabalho, também denominado trabalho à distância, trabalho remoto ou *home office*, é uma realidade estabelecida em muitas empresas públicas e privadas, com ganhos para ambas as partes: o patrão e o trabalhador.

2. No serviço público, o TCU estabeleceu o teletrabalho desde 2009, seguido pelo TRT, TST, dentre outros, e está prestes a ser implantado para todo o Judiciário por meio de Resolução do Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

3. Com o advento do processo judicial eletrônico, o teletrabalho surge como uma modalidade de trabalho pós-moderno, dado ao emprego das tecnologias de comunicação e informação, estas utilizadas cada vez mais como instrumento de celeridade, economia, produtividade, motivação do trabalhador, pela possibilidade de conciliação da vida

profissional e pessoal e, mais ainda, como instrumento de inserção em um cenário globalizado.

4. A urgência na implementação do teletrabalho deve-se ao momento atual de redução do horário de funcionamento dos tribunais e ao alto índice de insatisfação dos servidores, que de uma hora para outra, sem nenhum tempo para fazer os ajustes em suas rotinas, estão sendo penalizados a trabalharem em horários incompatíveis com a sua vida pessoal, além de arcarem com o ônus das atividades laborais antes exercidas pelos terceirizados e estagiários, estes a cada dia sendo desligados da organização por medida de contenção orçamentária.

5. O teletrabalho, assim como a jornada de seis horas, se configura como alternativa que atende às necessidades da organização e do servidor, com ganhos institucionais econômicos e de produtividade, e ganhos funcionais de melhoria na qualidade de vida e no clima organizacional, observáveis pela provável redução do índice de adoecimento e de absenteísmo.

6. Nesse momento de profundas transformações no cerne do Judiciário, é mister que a FENAJUFE, como entidade majoritária de representatividade de cunho nacional dos servidores, se faça presente nas decisões afetas aos seus filiados, dando a conhecer aos dirigentes estar a par dos acontecimentos, apoiando as medidas se positivas à categoria, ou repudiando se prejudiciais.

7. A implantação do teletrabalho é uma medida positiva que deve ser apoiada pela FENAJUFE, mesmo prestes a ser normatizada pelo CNJ, a sua implementação nos tribunais talvez seja tardia pela cultura de resistência ao novo.

8. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFE RESOLVE:

8.1. A FENAJUFE deve enviar ao CNJ documento demonstrando apoio à iniciativa de Resolução que dispõe sobre o regime de teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, elencando as razões para a sua imediata implementação;

8.2. A FENAJUFE deve divulgar em seu site e junto às entidades filiadas a formação da cultura emergente do teletrabalho para maior aceitação pela categoria;

8.3. A FENAJUFE deve atuar junto aos dirigentes dos tribunais para que acelerem a implementação do teletrabalho como medida econômica e de organização de novas formas de trabalho, compatível com o modelo atual de processo eletrônico e do uso de recursos tecnológicos disponíveis como ferramentas de trabalho.

### **Coletivo Fenajufe sem Correntes**

#### **Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

#### **Proposta:**

## DEFESA PERMANENTE CONTRA A CRIAÇÃO DE CARREIRA ESPECÍFICA DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

1. Todos os Tribunais do país exercem a função de prestar a jurisdição. Mesmo que cada um esteja num ramo ou instância diferente, seus servidores usam os mesmos instrumentos de trabalho e interpretam o mesmo ordenamento jurídico. Apenas o nível recursal e os aspectos relacionados à própria competência apresentam alguma modificação.
2. O “âmbito de análise” e níveis de competência funcional de julgamento não constituem parâmetros para diferenciar servidores e remunerações. Não há lógica em se fazer uma divisão da categoria apenas em função da instância em que os servidores trabalham.
3. A única motivação que parece fazer sentido é a orçamentária. Mas essa faz sentido apenas para alguns, isto é, para o que laboram nos Tribunais Superiores. Essa motivação é egoísta.
4. Não é pertinente criar uma carreira específica para Tribunais Superiores. As atividades desenvolvidas em todos os Tribunais são, **EM TUDO**, semelhantes e a fonte pagadora, ou seja, **O EMPREGADOR** é o mesmo: A UNIÃO. Embora os Tribunais de Justiça Estaduais também prestem jurisdição e a eles se apliquem os mesmos argumentos acima, há uma distinção relevante: eles têm outro empregador e convivem com a realidade orçamentária e financeira desse outro empregador (ressalva-se o TJDF).
5. Não existe diferença entre a qualidade e o grau de dificuldade do trabalho desenvolvido pelos servidores lotados na primeira instância, na segunda, na especial ou na extraordinária. Se formos examinar as atividades da área meio, não há absolutamente nenhuma diferença entre o trabalho que se presta num Tribunal Superior, num Regional ou num Foro.
6. Qual a diferença entre o trabalho realizado pelos servidores das áreas de licitação, de contratos, de controle de bens e de almoxarifado em qualquer das instâncias? Qual a diferença entre o trabalho dos servidores encarregados de fazer o controle de pessoal, da contabilidade, do orçamento, de gerir a folha de pagamento de qualquer dos Tribunais? Qual a diferença entre as atividades dos médicos, dos analistas de sistemas, dos arquivologistas, dos engenheiros, dos arquitetos, dos seguranças?
7. Enfim, qual a diferença entre atividades desenvolvidas que seria passível de justificar que o mesmo empregador estabelecesse tabelas salariais diferentes para essas atividades?
8. Alguém poderá dizer que examinar um recurso especial, ou extraordinário ou de revista é mais difícil ou complexo do que elaborar uma sentença ou examinar uma apelação ou um recurso ordinário. **Isso não é verdade!** E mesmo que fosse, essa atividade é tecnicamente dos Magistrados. Os servidores da área fim, lotados em qualquer instância, prestam assistência e/ou assessoria jurídica, apenas. A análise dos processos, sejam quais forem, exige a mesma formação acadêmica e o domínio do mesmo conhecimento. O momento processual muda. Nada mais.
9. O Poder Judiciário da União sempre foi único. Por isso mesmo, sempre foi possível aproveitar servidores aprovados em um órgão para ter exercício em outro. Atualmente, há

servidores que foram aprovados em concursos realizados por regionais e que foram nomeados para assumir cargos idênticos no STF, TSE, TST, STJ, STM. E há o contrário: servidores que foram aprovados em Tribunais Superiores e foram nomeados para laborar em Regionais. O instituto da remoção permite a troca de lotação, mesmo em caráter precário, entre órgãos de diferentes instâncias. O instituto da redistribuição faz isso em caráter efetivo.

10. Tudo isso é viável pelo fato de existir uma carreira única, harmônica, que integra um único sistema jurisdicional. Isso não pode acabar. Não pode ser desfeito. Não pode ser ratificado em benefício de uns e em prejuízo de outros.

11. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFES RESOLVE:

11.1. A FENAJUFES deve implementar Grupo de Trabalho que vise o acompanhamento perene e repúdio total a qualquer tentativa de separação de carreira dos Tribunais Superiores, bem como cobrar o compromisso pela unidade da categoria por todos os Tribunais Superiores.

### **Coletivo Fenajufe sem Correntes**

#### **Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

#### **Proposta:**

### **PROGRAMA DE CONDICIONAMENTO FÍSICO PARA OS CARGOS DE TÉCNICO E ANALISTA JUDICIÁRIO ESPECIALIDADE SEGURANÇA DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL**

1. O Processo seletivo para o ingresso nos cargos técnico e analista judiciário, especialidade de segurança, tal como os demais servidores dos órgãos de segurança pública, após a avaliação dos conhecimentos gerais e específicos, prevê, diferentemente dos demais cargos, ainda exame de aptidão física rigoroso, com o objetivo de aferir se o candidato possui os atributos físicos necessários para o exercício das atividades do cargo como: atuar na segurança pessoal dos magistrados, autoridades, servidores e usuários em geral; dirigir veículos automotores, em atividades relacionadas à segurança; prestar primeiros socorros às vítimas de sinistros e outras situações de risco; atuar na segurança física e patrimonial das instalações; executar ações de prevenção e combate a incêndio e outros sinistros etc.

2. O condicionamento físico é determinante para a capacidade individual de realizar exercícios aeróbicos (corrida) e anaeróbicos (levantamento de pesos) alternados, para alcançá-lo é preciso praticar uma atividade física planejada, realizada de forma repetida, ou seja, deve ser feita regularmente.

3. Quando esses profissionais não possuem uma rotina de atividade física voltada para esse fim, os mesmos tornam-se sedentários, caracterizado pela diminuição ou ausência de atividades físicas, impactando no preparo e execução de suas atividades.

4. A prática de exercício físico regular também favorece ao combate e controle do estresse, melhorando a qualidade de vida e o controle emocional, em especial, nas situações de crise, conforme o meio empresarial tem relatado a obtenção de resultados positivos pelos funcionários que adotaram esse hábito; o que tem justificado a mudança na gestão empresarial em incentivar seus funcionários a praticar atividades físicas regularmente, bem como dispor de espaço e ou horário para esse fim.

5. Nesse sentido, o Departamento de Polícia Federal disciplinou a atividade física institucional permanente para os servidores policiais da Polícia Federal, considerando as necessidades de: prevenir doenças decorrentes da atividade policial; manter um corpo policial com preparo físico adequado; manter a boa forma física e bom estado de saúde, visando a melhor prestação do serviço público e adequação ao princípio da eficiência.

6. A mudança do paradigma na última década em incluir a cultura da atividade física no planejamento estratégico das organizações como fator positivo à produtividade no trabalho e bem-estar do profissional é algo a ser analisado pela administração pública que tem demonstrado esforços em inovar e agregar modelos que promova a saúde e a qualidade de vida no trabalho de forma integrada e contínua, e, conseqüentemente, a melhoria na prestação dos serviços públicos, objetivos estratégicos do CNJ, órgão direcionador do poder judiciário.

7. Considerando que o exercício da atividade de segurança tem como requisito a aptidão física, é necessário que estes profissionais mantenham o atributo através de programa específico voltado para essa força especializada de trabalho, tal como as demais instituições de segurança pública e privada, concedendo cinco horas por semana para a especialidade segurança realizar atividades de condicionamento físico e ou capacitação operacional.

8. O cenário atual e futuro nos diversos órgãos do poder judiciário indicam possíveis atos de agressão e violência física e moral contra magistrados e servidores, bem como de sabotagem e espionagem contra as peças processuais e seus responsáveis, o que urge em preparar a segurança institucional, o que implica em serem exigidos fisicamente para combater essas demandas.

9. Os benefícios do condicionamento físico associado ao treinamento são ferramentas norteadoras para o desenvolvimento dessa categoria, a proteção do patrimônio processual, físico e intelectual de seus membros, servidores e órgãos do poder.

10. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFE RESOLVE:

10.1. A FENAJUFE deverá implementar o programa de condicionamento para servidores. Poderá começar com um grupo de trabalho para acompanhamento e discussão do projeto com os sindicatos e associações do poder judiciário federal para sua implementação;

10.2. Encaminhar projeto para o CNJ e manter canal de diálogo com vistas à implementação de resolução sobre o tema;

10.3. Criar grupo de trabalho na FENAJUFE para esclarecimento e conscientização da melhoria nas condições de trabalho dos servidores da especialidade segurança, a fim de

oferecer um ambiente mais seguro para magistrados e servidores, e diálogo com as entidades filiadas para que façam o mesmo juntos aos órgãos;

10.4. Ampliar parcerias com os dirigentes dos tribunais para fins de publicação de norma interna e estímulo ao desenvolvimento do programa de condicionamento físico para segurança;

10.5. Criação de ouvidoria específica para o registro de ocorrências relativas á segurança de magistrados e servidores.

### **Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

### **Proposta:**

## **PLANO NACIONAL DE SEGURANÇA PARA OS SERVIDORES**

1. É de conhecimento de todos que há muito tempo os servidores do PJU sofrem por diversas formas de desvalorização e descaso. Quando se fala em segurança para exercer suas funções o problema é ainda mais preocupante, sobretudo em se tratando dos Oficiais de Justiça e dos Agentes de Segurança.

2. Não é raro vermos notícias sobre Servidores que são desacatados e ou impedidos de exercer sua função por diversos motivos.

3. As pessoas costumam ficar surpresas ao tomarem conhecimento da maneira pela qual a atividade do Oficial de Justiça é desempenhada, desconhecendo que esses profissionais trabalham sozinhos, desarmados, em carros próprios e em locais perigosos. Exercem seu *mister* em situação de total vulnerabilidade, sujeitos a atos de violência (psíquicas, verbais e físicas) por vezes das próprias partes destinatárias dos mandados, bem como oriundos da localidade em que trabalham, sendo alvos da violência urbana.

### **Omissão das Administrações dos diversos Órgãos do PJU e MPU**

4. Mesmo depois de investir em capacitação, inclusive com treinamentos no Batalhão de Guarda Presidencial, Policias Civil e Federal, etc, e obter diversos ensinamentos úteis ao atendimento pelos Agentes de Segurança aos magistrados, servidores, advogados e jurisdicionados, as Administrações relutam em implementar tais medidas, minimizando os riscos enfrentados pelos servidores. Sem respaldo das Administrações, torna-se impossível agir para melhorar a atuação dos Agentes.

5. As administrações dos Tribunais são bastante omissas na proteção dos Oficiais de Justiça. Não existem programas ou protocolos de segurança. Não há trabalhos direcionados para uma atuação preventiva e tampouco as forças policiais chegam de maneira rápida e adequada para prestar o apoio ao Oficial de Justiça quando solicitadas.

### **Público-alvo**



6. Vários são os casos de advogados que se valem da prerrogativa de que não precisam se submeter a determinados procedimentos a que todos os cidadãos “normais” têm que se submeter. E isso com a conivência de nossos Administradores.

7. Também o caso de pessoas do povo que por desconhecimento de normas acham que não devem se submeter a elas.

8. Os Tribunais, de acordo com a Constituição Federal, possuem competência privativa para organização e funcionamento de seus órgãos jurisdicionais e administrativos. Contudo, omitem-se em seu papel, no que se refere a garantir a segurança dos Oficiais de Justiça.

9. É preciso que haja boa comunicação entre o poder Judiciário e a Polícia. Impressiona a grande burocracia para o Oficial de Justiça obter o apoio da Polícia durante o cumprimento de um mandado judicial. O servidor não está ali a seu interesse, mas sim a serviço do Estado. E o próprio Estado cria embaraços para a execução de seus deveres.

### **Conscientização dos Servidores e Magistrados**

10. Também há falta de consciência dos próprios colegas que não se submetem a normas de segurança por achar também que são desnecessárias.

11. É indispensável que todo mandado judicial (cível, criminal etc.) expedido pelo magistrado (ou pelos servidores, obedecendo à ordem dos Juízes) contenha a expressão “DEFERIDO A REQUISIÇÃO DE FORÇA POLICIAL, CASO NECESSÁRIO”, tendo em vista que a polícia exige tal informação no texto para o acompanhamento ao Oficial.

### **Fatalidade pela falta de suporte**

12. No caso dos Agentes de Segurança o que se percebe além do número reduzido no quadro, sobretudo com o advento da terceirização de postos, é a falta de treinamento em diversos Órgãos e a falta de equipamentos para desenvolver minimamente a atividade.

13. Quanto aos servidores, faltam instruções por parte de chefias imediatas para o cumprimento das normas de segurança, desde o momento em que são admitidos, bem como no decorrer da vida funcional.

14. Incontáveis são os registros de violência praticadas contra o Oficial de Justiça que tem sido vítima de homicídios, roubos, sequestros, cárcere privado, agressões de toda a natureza, violência sexual, enfim, ações criminosas das mais diferentes espécies e dos mais diversos graus de intensidade, os quais ocorrem frequentemente durante o cumprimento das ordens judiciais determinadas pelas Justiças Estadual e da União (Federal, Militar, Eleitoral, do Trabalho e do DF).

15. Também temos o caso de edificações inadequadas e perigosas como o Fórum Trabalhista Ruy Barbosa, na zona oeste de São Paulo, em que já houve caso de suicídio. Assim como tantos outros prédios insalubres.

16. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFES RESOLVE:

16.1. Que seja criado o Plano Nacional de Segurança dos Servidores do PJU e MPU. Esse plano estabelecerá regras nacionais respaldadas por todos os Órgãos para cumprimento no Brasil inteiro, com normas de procedimento em caso de ações contra os Servidores no cumprimento de suas funções. Essas ações devem ser elencadas pelos servidores envolvidos e compiladas dentro de um prazo específico para a padronização nacional.

16.2. Deve prever a compra de equipamentos que possam ajudar na identificação e eliminação de riscos à segurança dos Servidores, além da qualificação de todos os envolvidos, desde os Prestadores de Serviço, Funcionários Terceirizados, Servidores e Magistrados.

16.3. Deve prever também a atuação das Administrações no sentido de conceder o porte de arma para os Agentes de Segurança e para os Oficiais de Justiça no cumprimento de suas funções, e cursos de treinamento, bem como o planejamento de trabalho conjunto de OJ e Agentes quando se perceber necessidade.

16.4. Deve prever criação de Comissão Permanente para vistoria e análise das edificações dos Órgãos do PJU e MPF (haja vista a existência de locais insalubres).

16.5. Deferir ao Oficial de Justiça a conveniência e a oportunidade de acionar a polícia, sem que haja necessidade de se socorrer à existência da informação no mandado judicial “DEFERIDO REFORÇO POLICIAL”. Ninguém mais apropriado para avaliar a necessidade ou não da polícia (e o momento adequado de acioná-la). Para tanto, é necessária a existência de Lei, cabendo então pleitear-se junto ao STF a edição de norma nesse sentido (já que a iniciativa do projeto de lei é da Suprema Corte).

16.6. Criação de linhas diretas entre os Oficiais de Justiça e a Polícia e também entre a Segurança do Tribunal e a Polícia, a fim de agilizar o atendimento.

16.7. Trabalho em dupla para Oficiais de Justiça no cumprimento de todos os mandados judiciais.

16.8. Modificação da nomenclatura GAE para GAR (Gratificação por Atividade de Risco).

16.9. Aposentadoria Especial para Agentes de Segurança e Oficiais de Justiça ante o evidente risco permanente da atividade.

#### **Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

#### **Proposta:**

### **REIVINDICAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO GRUPO DE ARTICULAÇÃO PARLAMENTAR PERMANENTE**

1. Considerando a extrema importância da participação política e organizada dos servidores do PJU e do MPU junto ao Congresso Nacional para a consecução de grandes e contínuos objetivos políticos, que tratam não apenas de projetos de lei de recomposição salarial, mas de inúmeras outras matérias, que estão em tramitação ou não, que nos

beneficia ou prejudica diretamente, foi proposta na XIX Plenária Nacional da FENAJUFE, em João Pessoa, a criação de um Grupo de Articulação Parlamentar para atuar continuamente no CN, nos seguintes termos:

Sugerimos à Federação o seguinte planejamento estratégico para implementação da GAPP:

**Visão:** Ser o meio legítimo de persuasão e de fonte de informação confiável sobre as posições dos representantes dos estados acerca de assuntos relacionados à carreira dos servidores do PJU e do MPU.

**Missão:** Visitar mensalmente o Congresso Nacional para manter contato direto com os representantes de cada estado e registrar em espaço próprio as posições dos deputados e senadores acerca dos projetos que afetam diretamente a carreira do servidor do PJU e do MPU.

**Objetivos Gerais:** Criar um canal permanente de comunicação de via dupla que permita à FENAJUFE construir um canal de interlocução mais eficiente e com a diminuição de custos e fazer desse grupo um personagem de peso quando da abertura de negociações entre o Poder Executivo, o Poder Judiciário e o Ministério Público da União na condução das políticas de valorização da carreira dos servidores.

Objetivos Específicos: **1** - Fortalecer a presença dos representantes da categoria dentro do Congresso Nacional; **2** - Liberar os dirigentes sindicais para tratar diretamente com a cúpula do Poder Executivo e do Poder Judiciário; **3** - Fornecer aos filiados e não filiados informações frequentes dos deputados e senadores e como o seu comportamento em relação aos projetos de interesse do PJU e do MPU podem afetar na aceitação da categoria; **4** - Repassar aos núcleos de comunicação dos sindicatos, informações mais precisas sobre a posição de cada parlamentar acerca dos assuntos que envolvem a categoria; **5** - Listar nas páginas dos sindicatos a relação de deputados e senadores do estado e estudos sobre suas opiniões acerca dos assuntos que afetam diretamente a categoria; **6** - Permitir à Federação encontrar meios suficientes para promover a criação de uma Frente Parlamentar em Defesa do Poder Judiciário e do Ministério Público; **7** - Permitir à Federação, individualmente ou em conjunto com outras entidades, levantar critérios específicos para premiação de parlamentares que se destacam na defesa dos interesses da categoria; **8** - Realizar atividades e intercâmbios com outras entidades sindicais para formação e treinamento da categoria para a abordagem de parlamentares e na conscientização do uso de informações fidedignas para defesa da aprovação de projetos de lei e nos pedidos de fiscalização a serem apreciados no âmbito das comissões e plenário das casas legislativas; **9** - Instituir a Semana do Judiciário no Congresso Nacional, que será o período em que os integrantes do GAPP acompanharão seus parlamentares a fim de atualizar via redes sociais dos sindicatos (vídeo, áudio, fotografias) a posição dos deputados e senadores acerca dos projetos do PJU que estão em suas mãos para serem deliberados; **10** - Substituir aos poucos, pois será fonte primária de informação, a dependência dos escritórios de assessoria parlamentar em que a função precípua têm sido listar o andamento de projetos de lei de interesse do PJU e do MPU e tecer pareceres acerca do momento político e das regras do processo legislativo, que são largamente registrados em jornais, revistas e regimentos das casas legislativas; **11** - Estabelecer e perseguir a aprovação da Agenda Legislativa que, mediante a aprovação das assembleias, priorizará os projetos de interesse da categoria a serem aprovados em curto (6 meses a 1

ano), médio (2 a 3 anos) e longo prazo (Legislatura - 4 anos ou mais de mandato dos parlamentares); **12** - Criar uma secretaria política dentro da FENAJUFE, para assessorar o grupo de articulação parlamentar permanente na execução de suas atividades.

### **Composição:**

**1** – Um diretor representante de cada sindicato filiado à FENAJUFE e de preferência da área de Formação Política/Sindical/Institucional ou similar onde houver;

**2** – Dois representantes da base a serem escolhidos, preferencialmente, em razão de sua facilidade de se comunicarem para visitar os gabinetes e manter contato com os senadores;

**3** – Três representantes da base a serem escolhidos, preferencialmente, em razão de sua facilidade de se comunicarem para visitar os gabinetes e manter contato com os senadores.

(André Fernandes Pelegrini, técnico judiciário do TST e Aylah Christie Beltrão Rosa, técnico judiciário do TJDFT).

2. O objetivo do grupo de articulação parlamentar é garantir a atuação contínua de servidores no Congresso Nacional, no intuito de manter o Poder Judiciário e o Ministério Público presente junto àquela casa, responsável por deliberar e provar assuntos do nosso interesse;

3. À época da proposição da tese, foi destacado que tal iniciativa não agride o caráter apartidário da Federação e dos Sindicatos e, de fato, não compromete tal natureza, uma vez que uma categoria politizada não implica em uma categoria partidária. Além do mais, foi o desinteresse na participação política, o que, aliás, revela uma falta de consciência em nível individual e coletivo, que fez com que a categoria amargasse nove anos sem reposição inflacionária.

4. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFE RESOLVE que a FENAJUFE DEVE:

4.1 Implementar o Grupo de Articulação Parlamentar Permanente, objeto de tese já aprovada na XIX Plenária, para que seja uma das prioridades da Nova Direção da Federação, a ser eleita em 01/05/2016;

4.2 Criar GAPP figura como uma das iniciativas concretas do Planejamento Estratégico sugerido pela chapa Fenajufe Sem Correntes à Federação, cuja implementação deverá se dar no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da posse da nova diretoria.

### **Coletivo Fenajufe sem Correntes**

#### **Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

#### **Proposta:**

## **CONFERIR EFETIVIDADE ÀS DECISÕES DAS INSTÂNCIAS DELIBERATIVAS COM A IMPLANTAÇÃO DE CALENDÁRIO E GRUPOS DE TRABALHO - GTS - PARA TEMAS ESTRATÉGICOS**

1. A proposta pretende conferir efetividade às decisões das instâncias deliberativas da FENAJUFE - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO, para a priorização de questões por meio de calendário, assim como estimulando a formação de grupos de trabalho e de comissões que assumam a realização de tarefas específicas urgentes ou prioritárias, em cumprimento aos incisos III e IV, do art. 2º, do Estatuto da FENAJUFE.

2. É visível, nas resoluções de CONGREJUFES anteriores, a enorme quantidade de decisões tomadas e não executadas, além da ausência de divulgação adequada, dificultando o controle das ações pela categoria. Salta aos olhos a prevalência, nos referidos Congressos, de resoluções meramente programáticas, descrevendo apenas planos e diretrizes futuras, nortes à atuação da entidade, sem contemplarem formas e meios de implementação das decisões, o que não atende ao momento atual de iminentes riscos aos direitos básicos adquiridos pelos servidores públicos federais. A adequação do CONGREJUFE inclui a aprovação de resoluções com teor mais prático e imediato pela confecção de painel de prioridades e urgências, assuntos para os quais devem ser formados Grupos de Trabalho (GTs) e Comissões responsáveis pelo acompanhamento destas matérias, as quais obedecerão prazos rígidos de execução e divulgação, sob pena de responsabilização dos diretores ineficientes.

3. As principais peijas da categoria no momento são: a recomposição salarial não alcançada nos últimos 10 (dez) anos por meio de novos Planos de Cargos e Salários (PCS) e de Carreira, assim como a questão da exigência de nível superior (NS) para o provimento do cargo de técnico judiciário, clamor da categoria desde o 8º CONGREJUFE.

4. Com relação à recomposição salarial, tramita atualmente o PL nº 2.648/2015, para o qual foi formada comissão de negociação para cumprir deliberação tirada na reunião ampliada realizada em Brasília, no 2º semestre de 2015. Entretanto, até o momento, não houve negociação efetiva do projeto, apenas tentativas frustradas sem que tenham sido estabelecidos prazos próximos para consulta às bases.

5. Mais complexa, mas não menos urgente, é a formação de GT que se inicie imediatamente a elaboração de Plano de Carreira. Com a não derrubada do Veto 26 ao PLC 28, a modernização prevista naquele projeto caiu por terra, atrelando-nos às mesmas estruturas há mais de uma década.

6. Por fim, é necessária a criação de GT e confecção de calendário de mobilizações que promovam a mudança de escolaridade para ingresso na carreira de técnico judiciário, transformando-a em carreira de nível superior, demanda urgente aprovada por 30 sindicatos e pela reunião XIX Plenária de João Pessoa, em 2015. Há proposta de anteprojeto de lei protocolada no STF, o que exige pressão da categoria para que o Presidente do Supremo tenha a iniciativa do projeto de lei.

7. Urge promover a valorização do cargo de técnico judiciário, adequando-o à nova realidade do Poder Judiciário da União. É notória e ultrapassa décadas a utilização da mão-de-obra dos técnicos judiciários portadores de diploma de curso superior em

atividades típicas de analistas, muitas vezes imposta por meio de assédio moral. No ano de 2015, a instalação do Processo Judicial Eletrônico (PJE) em grande parte dos Tribunais agravou a situação, abolindo algumas atividades atribuídas aos técnicos judiciários e obrigando parcela desses servidores a assumirem, predominantemente, atividades de complexidade superior ao que lhes era exigido em edital e ameaçando de extinção o cargo de técnico judiciário.

8. As injustiças sofridas pelos técnicos judiciários foram agravadas com o plano de carreira instituído pela Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que criou uma absurda disparidade entre as remunerações pagas aos técnicos e aos analistas judiciários, correspondendo à remuneração final da carreira de técnico ao início da carreira de analista. Se já foi justificável essa diferença, atualmente é odiosa, pois as atividades estão bastante semelhantes, muito porque há uma política maliciosa de os Tribunais nomearem técnicos em situações que demandariam a nomeação de analistas, já prevendo que a maior parte dos técnicos é portador de diploma de curso superior, pretendendo que a economia trazida nessa ação seja utilizada, dentre outras coisas, na concessão de benefícios desmedidos aos Magistrados, o que deve ser fortemente repudiado.

9. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFE RESOLVE:

9.1. A FENAJUFE deverá orientar aos sindicatos filiados que promovam assembleia, dentro dos 30 (trinta) dias seguintes ao presente CONGREJUFE, questionando o posicionamento da categoria acerca da persistência na aceitação do PL 2.648, integralmente ou com emendas; e que, colhida a decisão, sejam constituídos os grupos de trabalho pertinentes no âmbito desta Federação, seja para pressionar pela aprovação nos termos da decisão da categoria, ou para iniciar estudos e construção de novos planos de cargos e salários e/ou de carreira, os quais deverão ser apresentados à categoria até o final de 2016, com apresentação e início das negociações dos referidos planos junto ao STF, a partir de janeiro de 2017;

9.2. A FENAJUFE deverá ratificar a decisão da reunião Plenária de João Pessoa, realizada no segundo semestre de 2015, determinando a formação de grupos de trabalho, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, para acompanhamento e promoção do anteprojeto de lei que prevê o NS para técnicos, já apresentado ao STF;

9.3. Determinar a publicação mensal de boletim descrevendo os trabalhos dos GT's mencionados e calendário de mobilizações.

**Proponentes:**

Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.

**Proposta:**

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARA ALCANCE DOS OBJETIVOS ESTATUTÁRIOS**

1. A presente proposta tem por objetivo estabelecer critérios mínimos que sirvam para a adoção de um planejamento estratégico para a Federação ou que permitam o início de discussão entre as entidades filiadas para que, até a realização da próxima plenária, haja a

implantação do planejamento estratégico com o intuito de executar os objetivos previstos no artigo 2º do Estatuto.

2. Faz-se necessário, para alcance desses objetivos permanentes da entidade, a adoção de planos plurianuais, que orientem a atuação da Diretoria, e sirvam também como parâmetro para sua avaliação (Estatuto, art. 13, II).

3. Tais planos devem ser elaborados pelas entidades filiadas, de forma conjunta, e aprovados em Plenária (Estatuto, art. 18, I) que anteceda o Congresso que elegerá a diretoria para o mandato subsequente.

4. Em que pese os mandatos serem trienais, nada impede que os planos se estendam para além desse prazo, até por medida de continuidade. Da mesma forma, nada impede sua revisão, na instância deliberativa adequada — Plenária — antes do fim do ciclo. Propõe-se, desde logo, a adoção de ciclos quadrienais para o planejamento.

5. Diante do exposto, o 9º CONGREJUFE RESOLVE:

5.1. Defender o estabelecimento da seguinte missão, visão e valores, para serem seguidos pela direção e filiadas da FENAJUFE:

5.1.1. **Missão:** Defender a união dos servidores do PJU e MPU e lutar por seus direitos.

5.1.2. **Visão:** Obter, até 2020, o reconhecimento oficial como entidade de representação nacional dos servidores do PJU e MPU.

5.1.3. **Valores:** União, Transparência, Democracia, Respeito às instâncias deliberativas, Profissionalismo, Solidariedade e Independência.

5.2. Propõe-se, ainda, a adoção de **objetivos estratégicos** alinhados ao Estatuto, da forma seguinte:

5.2.1. Imagem revitalizada da Federação, para aproximar a entidade a seus representados;

5.2.2. Transparência ativa e comunicação efetiva instaurada entre a Federação, suas entidades filiadas e seus representados;

5.2.3. Canais de debate e participação reais da categoria, criados para consulta aos representados sobre projetos, iniciativas e fiscalização da Federação;

5.2.4. Serviços de capacitação, otimização e inovação oferecidos pela Federação às entidades filiadas;

5.2.5. Adoção de sistemas de pesquisas administrativas padronizadas; e

5.2.6. Criação de grupo permanente de articulação com o Judiciário, Executivo e Legislativo.

5.3. Desdobrando-se os objetivos em **iniciativas** concretas, propõe-se que sejam definidos, desde logo, como prioridades da Direção da Federação:

5.3.1. Em até 60 dias, lançar pesquisa *online* de satisfação com os representados, acerca da atuação da Federação na defesa dos servidores do PJU e do MPU;

5.3.2. Em até 60 dias, lançar concurso para mudança da identidade visual da Federação, com votação *online* e direta pelos os representados;

5.3.3. Em até 180 dias, instituir grupo de articulação parlamentar permanente, com representatividade proporcional de todas as entidades filiadas, com vistas a integrá-las nas atividades desenvolvidas no Congresso Nacional;

5.3.4. Em até 45 dias, estabelecer as premissas para atuação dos grupos de trabalho itinerantes sobre modelo de carreira, em formatos itinerante e *online*. Em até 60 dias, realizar a primeira reunião desses grupos e lançar as ferramentas *online*;

5.3.5. Em até 120 dias, produzir revista eletrônica para publicação dos trabalhos produzidos pelas entidades filiadas acerca de plano de carreira e de remuneração;

5.3.6. Em até 30 dias, adotar a prática de transmissão ao vivo e *online* das reuniões administrativas da Diretoria Executiva, por meio de ferramentas como *Periscope*, *Hangout*, *YouTube* ou similares, desde que gratuitas e de amplo acesso;

5.3.7. Em até 90 dias, implantar base de dados de trabalhos acadêmicos e artigos, indexados e disponíveis para consulta pelos representados;

5.3.8. Em até 180 dias, implantar Ouvidoria *online* para coleta anônima de denúncias e reclamações sobre a entidade e abusos sofridos pelos servidores nos órgãos. Deverá ser mantido registro dos dados coletados para futuras análises comparativas; e

5.3.9. Incluir, desde logo, o parágrafo 8º ao art. 14 do Estatuto, com a seguinte redação:

Parágrafo 8º. As entidades filiadas poderão adotar regras próprias para equiparação da presença física a manifestações e eleições via Internet, observados seus respectivos normativos pertinentes e Estatutos.

5.4. Além dessas iniciativas e objetivos, outros deverão ser elencados na primeira instância deliberativa que ocorra após o Congresso, a partir da consulta às entidades filiadas no interstício.

5.5. Nessa primeira revisão, os objetivos deverão ser desdobrados em metas e indicadores de desempenho adequados e específicos, inclusive em termos de prazos.

5.6. A Federação manterá página *online* específica, com atualização no mínimo trimestral, para acompanhamento do desenvolvimento das atividades e evolução das metas.

**Proponentes:**



Adriana Barbosa Rocha de Faria TJDFT e outros.