



FENAJUFE

**FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS
DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**
Fundada em 08/12/92

XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe

Natal, 23 a 26 de maio de 2024.

 SCS Quadra 02 Bloco C / Edifício Serra Dourada / 3º Andar / salas 312 à 318 / CEP: 70300-902  (61) 3323-7061

   @fenajufe  /fenajufe.nacional  /fenajufe  fenajufe@fenajufe.org.br  www.fenajufe.org.br



ÍNDICE

Relatório da XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe	005
Ata da XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe	008
Painel 1 – Conjuntura	014
Painel 2 - Análise da efetividade das políticas de enfrentamento às opressões no PJU e MPU (Mulher, LGBTQIA+, Pretos e Pretas e PCD)	019
Painel 3 - Trabalhadoras e trabalhadores do PJU e do MPU como o centro da democratização do Poder Judiciário: estratégias na disputa pelo orçamento para aprovação do projeto de reestruturação da carreira protocolado no STF e PGR e Plano de Lutas	038
Painel 4 - Inteligência Artificial (IA): o impacto nas novas relações de trabalho e na carreira e Saúde das trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU e o impacto da virtualização na qualidade de vida no trabalho – direito à desconexão / saúde mental / assédios	049
RESOLUÇÕES:	
ANEXO I - Regimento interno da XXIV Plenária Nacional da Fenajufe	068
ANEXO II – Plano de lutas	084
ANEXO III - Conjuntura	123
ANEXO IV – Análise da efetividade das políticas de enfrentamento às opressões no PJU e MPU	132
ANEXO V – Trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU como o centro da democratização do Poder Judiciário: estratégias na disputa pelo orçamento para aprovação do projeto de reestruturação da carreira protocolado no STF e PGR	158



ANEXO VI – Inteligência artificial (IA): o impacto nas novas relações de trabalho e na carreira - Saúde das trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU e o impacto da virtualização na qualidade de vida no trabalho – Direito à desconexão / Saúde mental / Assédios173

ANEXO VII – Moções185

ANEXO VIII – Prestação de contas do período de outubro de 2023 a abril 2024190

ANEXO IX – Previsão orçamentária até o final do mandato da gestão (30 de abril de 2025)205



Relatório da XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe

Data: 23 a 26 de maio de 2024.

Local: Natal/RN.

Relatoria: Bisaweb - Tecnologia de Informação

Supervisão Eliâne Mêndes

Comissão Organizadora:

Sandra Cristina Dias (Coordenadora Geral da Fenajufe)

Paulo José da Silva (Coordenador de Finanças da Fenajufe)

Luciana Martins Carneiro (Coordenadora de Imprensa e Comunicação da Fenajufe)

Fernanda Guimarães Lauria (Coordenadora de Imprensa e Comunicação da Fenajufe)

Luiz Claudio dos Santos Correa (Coordenador Executivo da Fenajufe)

Diretoria Executiva da Fenajufe:

Coordenação Geral:

Fabiano dos Santos

Sandra Cristina Dias

Lucena Pacheco Martins

Coordenação de Finanças:

Soraia Garcia Marca

Paulo José da Silva

Coordenação de Imprensa e Comunicação:

Luciana Martins Carneiro

Fernanda Guimarães Lauria

Márcia Valéria Ribas Pissurno

Coordenação Jurídica e Parlamentar:

Thiago Duarte Gonçalves

Leopoldo Donizete de Lima

Fábio Antônio Teixeira Saboia

Coordenação de Formação Política e Sindical:

Jailson da Silva Lage

Juscileide Maria Kliemaschewsk Rondon

Márcia Valéria Ribas Pissurno



Coordenação de Organização Sindical e Políticas Institucionais:

Manoel Gérson Bezerra Sousa

Fabício Dias Loguercio

Denise Márcia de Andrade Carneiro

Coordenação de Carreira, Relações, Condições de Trabalho e Saúde

Edson Moraes Borowski

José de Ribamar França Silva

Paula Drumond Meniconi

Coordenação de Combate às Opressões

Luíz Cláudio Correia

Lucena Pacheco Martins

Sandra Cristina Dias

Coordenação de Assuntos de Aposentadoria

Paulo Roberto Koinski

Fabiano dos Santos

Soraia Garcia Marca

Suplentes

Juscileide Maria Kliemaschewsk Rondon

Paulo Roberto Koinski

Denise Márcia de Andrade Carneiro

Luiz Claudio dos Santos Correa

Ivan Bagini

Wallace Marques Coelho

Licenciados da Direção

Charles Bruxel

Roberto Policarpo Fagundes

Sindicatos Filiados Inscritos na Plenária:

Sindjus/AL

Sitra/AM-RR

Sindjufe/BA

Sinje/CE

Sintrajufe/CE

Sindissétima/CE

Sinpojufes/ES

Sinjufego/GO

Sintrajufe/MA

Sitraemg/MG

Sindijufe/MT

Sindjufe/MS

Sindjuf/PA-AP

Sindjuf/PB

Sintrajuf/PE

Sintrajufe/PI

Sisejufe/RJ

Sinjutra/PR

Sinjuspar/PR

Sintrajurn/RN

Sintrajufe/RS (virtual devido às enchentes)

Sintrajusc/SC

Sintrajud/SP

Sindiquinze/SP

CPF/DF



ATA DA XXIV PLENÁRIA NACIONAL ORDINÁRIA DA FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (FENAJUFE), REALIZADA ENTRE OS DIAS 23 E 26 DE MAIO DE 2024, EM NATAL, RIO GRANDE DO NORTE.

SESSÃO DE ABERTURA – Às 18h10min do dia 23 de maio de 2024, quinta-feira, foi iniciada a sessão de abertura da XXIV Plenária Nacional da Fenajufe, convocada no dia 1º de fevereiro de 2024, conforme divulgação na página da Fenajufe. Link: <https://www.fenajufe.org.br/noticias/noticias-da-fenajufe/190-xxiv-plenaria-nacional/10306-fenajufe-convoca-sindicatos-de-base-para-a-xxiv-plenaria-nacional-ordinaria>. As mestras de cerimônia deram início aos trabalhos fazendo uma apresentação das belezas naturais do Rio Grande do Norte, sua cultura e as mais diversas expressões culturais do povo potiguar. Em seguida aconteceu a apresentação cultural do bloco performático Full_Chico (@full_chico) - que no perfil do Instagram tem a seguinte definição “Bloco performático animado por um grupo feminino dedicado à obra de Chico Buarque produzido por Ilana Felix, Natal/RN”. O grupo explanou curiosidades sobre a cultura de Natal e presenteou os participantes da XXIV Plenária Nacional da Fenajufe com músicas do cantor Chico Buarque, com arranjos no ritmo do Baião - ritmo criado e imortalizado por Luiz Gonzaga - e o samba que, segundo a representante do Full_Chico foi o ritmo mais usado por Chico Buarque para falar das questões sociais e enfrentar à ditadura. No repertório *Cálice*, *Samba do Grande Amor*, *Quem te viu*, *Quem te vê*, *A Rita*, *Só quero que você venha comigo/Cotidiano*. O Grupo encerrou a apresentação com músicas do Olodum, onde os participantes não conseguiram resistir e caíram na dança, protagonizando um verdadeiro carnaval fora de época. Após, o momento de celebração



festiva, a apresentação do grupo Full_Chico, os mestres de cerimônia passaram a formar a Mesa 1, que foi composta pela **Comissão Organizadora DA XXIV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**: Sandra Cristina Dias (Coordenadora Geral da Fenajufe), Paulo José da Silva (Coordenador de Finanças da Fenajufe), Luciana Martins Carneiro e Fernanda Guimarães Lauria (Coordenadoras de Imprensa e Comunicação da Fenajufe) e Luiz Claudio dos Santos Correa (Coordenador Executivo da Fenajufe). Foram convidados também para integrar a **MESA 1**, os coordenadores gerais do Sintrajurn, sindicato anfitrião: Leandro Gonçalves e Marlos Medeiros. Sandra Dias iniciou sua fala saudando a todas, todos e todes os presentes dando boas vindas e vários informes sobre a organização do evento e o uso do hotel. Além disso, ela ressaltou a importância da XXIV Plenária como momento para que a categoria possa interagir, trocar experiências, e organizar a luta integrada e unida. Os demais participantes da mesa deram as boas-vindas e convocaram a todos os presentes para fortalecer e unir a classe trabalhadora para se preparar para o embate por melhores condições de trabalho. Luiz Cláudio, falou que é importante a contribuição de todos os estados representados por seus sindicatos para a construção de um projeto que possa atender a todos. Luciana Carneiro, desejou a todas, todos e todes que a Plenária seja frutífera e que “possamos sair daqui com propostas para um projeto que vai definir o futuro de nossa carreira, que nossa categoria saia daqui unida e fortalecida pois não precisamos de nenhum racha porque nossos inimigos não estão aqui”. Paulo Silva, parabenizou a apresentação do grupo Fuul_Chico que “deu um alento para nos lembrar que temos capacidade e talentos brilhantes para levar à frente toda a luta que estamos começando. Nossa luta é contra todos e tudo que se faz para tirar os direitos dos servidores, toda classe trabalhadora em geral. Estamos unidos para buscar novas formas e caminhos e nossos sindicatos têm um papel brilhante com todos que vão lutar



nos tribunais e instâncias superiores por nossos direitos. Vamos à luta unidos para que possamos prosseguir e vencer as amarras que estão no PJU. Não adianta fazer propostas e não lutar para vencer de forma unida”. Fernanda Lauria também saudou e deu as boas-vindas aos participantes, desejando unidade e integração para as lutas da categoria e prosseguiu com a fala dos coordenadores gerais do sindicato anfitrião Sintrajurn/RN. O primeiro deles, Leandro Gonçalves ressaltou a importância de reunir todos os estados para discutir temas extremamente relevantes sobre enfrentamento às opressões, os problemas que enfrentam os servidores da comunidade LGBTQIAPN+, pretos e pretas, PCD’s, mulheres, e a luta contra todo tipo de assédio sofrido pelos servidores do judiciário federal. Necessário democratizar o judiciário e buscar com que todos lutem, participem e discutam sobre a saúde dos trabalhadores em tempos de inteligência artificial. Ele destacou, ainda, a necessidade de avançar na proposta de Plano de Cargos e Carreiras, que está há muito ultrapassado, e precisa ser ajustado. Fazendo menção à inteligência artificial, lembrou que ela está modificando a forma de trabalho de todos os servidores ligados à justiça e é algo que tem que se ficar atento às mudanças que estão ocorrendo, pois não é algo para o futuro “Já está acontecendo e temos que nos inteirar e tomar parte para favorecer o trabalho dos servidores também. Temos que estar unidos lutando pelos direitos de todos os servidores, fazer um plano de luta para, de forma unida, lutar para que as necessidades sejam atendidas”. O Marlos Medeiros também falou sobre a importância do evento e dos temas a serem debatidos para a melhoria de carreira dos servidores do judiciário e de lutas do anteprojeto em curso entregue aos tribunais superiores e Supremo Tribunal Federal. Informou que na presente data o presidente do Tribunal Regional do Trabalho recebeu a coordenadora da Fenajufe Lucena Pacheco e, saíram com a promessa de agendamento para a apresentação do anteprojeto em Brasília



a todos os presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho do país, o que é uma notícia de primeira mão. Retomando a palavra, Sandra Dias registrou a ausência de Jaílson Gonçalves também coordenador geral do Sintrajurn/RN que não pode comparecer devido à problemas de saúde e enviou mensagem de “Excelentes trabalhos para todos os participantes” que foi transmitida pela servidora que, junto a outros servidores do judiciário do Rio Grande do Sul, estava participando da plenária. **HOMENAGEM A PAULO RIOS** - Após a abertura a mesa foi desfeita e deu-se início à homenagem ao Paulo Roberto Ribeiro Rios, ex-dirigente da Fenajufe e ex-dirigente do Sintrajufe-MA (*in memoriam*) que faleceu no dia 27 de março de 2024 e que defendeu a classe trabalhadora, teve uma luta histórica contra o nepotismo e em defesa do exercício da liberdade sindical. O texto apresentado na homenagem a Paulo Rios foi escrito pelo coordenador-geral do sindicato Saulo Arcangeli e lido pela coordenadora do sindicato do Maranhão Telma Brito, que narrou toda sua trajetória, destacando que ele foi um militante determinado e corajoso na defesa da classe trabalhadora e um guardião dos Direitos Humanos e que sua partida é uma grande perda para os que o conheceram e tiveram a honra de lutar ao seu lado, que Paulo Rios deixou exemplo de luta e perseverança. A ex-coordenadora da Fenajufe e do Sintrajufe/PI Maria Madalena Nunes destacou a história de luta de Paulo Rios, principalmente no combate ao autoritarismo do Judiciário e contra o nepotismo no serviço público federal que acabou por modificar a legislação então vigente encerrando com esse malefício à sociedade. Lembrou, ainda, que Paulo Rios foi perseguido, sofreu retaliações e foi exonerado, sendo reintegrado após 11 anos graças à luta da categoria. A ex-coordenadora da Fenajufe e atual diretora do Sintrajuf/PE, Jacqueline Albuquerque também registrou a homenagem à luta de Paulo dizendo ter a honra de ter lutado ao seu lado durante vários anos. “Os companheiros de Pernambuco, à época da formação do



nosso sindicato, também sofreram perseguições e até ameaças de morte por combater o nepotismo no Judiciário. Paulo Rios sempre demonstrou retidão e compromisso com a classe trabalhadora. Apesar de nossas divergências, era possível o diálogo entre nós. Tenho a honra de ter militado ao seu lado durante anos. Paulo Rios lutou muito em vida e pela vida e estará sempre em nossos corações”. Paulo Rios **PRESENTE! MESA 2** - Findas as homenagens ao companheiro Paulo Rios, deu-se início à formação da Mesa 2 composta pelos coordenadores gerais da Fenajufe, Lucena Pacheco, Sandra Dias e Fabiano dos Santos e, ainda, pelos representantes da Coordenadora do ConeSul da qual a Fenajufe faz parte. Pablo Ernesto Elizalde Trindad representando a AFJU (*Asociación de Funcionarios Judiciales del Uruguay*) e Jorge Eduardo Sotelo a FJA (*Federación Judicial Argentina*). Antes da intervenção dos componentes, ocorreu o segundo momento mais emocionante da noite, quando todos foram convidados a fazerem um minuto de silêncio em atenção às vítimas das enchentes do Rio Grande do Sul e ao esforço que a delegação daquele estado fez para participar da XXIV Plenária. As mestras de cerimônia passaram a palavra para a Coordenação Geral da Fenajufe: **Lucena Pacheco**, assume a palavra e enaltece o evento que “É o encontro da pluralidade que existe na categoria, que representa os interesses de todos os servidores do MPU e Judiciário, que são mais de 100 mil servidores. Todos dependem de como vamos estruturar a luta da categoria em defesa da carreira e estamos aqui honrando a trajetória dos que vieram antes que deixaram um legado para manter o debate e passar adiante esse legado. Nesse contexto, servidores e servidoras do Ministério Público são essenciais para a garantia dos direitos de todo cidadão e cidadã deste país. Vamos conduzir a um patamar de carreira robusta, valorizada, para enfrentar todos os golpes que estamos sofrendo, como a desjudicialização, residência jurídica, que vem de dentro para fora e de fora para dentro, mas que vem para fragilizar a



nossa carreira. Assim, deve se sustentar na essencialidade da carreira dentro do PJU e MPU. Todas as carreiras (Gestão, Receita Federal, Ministério Público da União) têm um alto grau de responsabilidade na condução das suas tarefas. Nós do poder Judiciário e do Ministério Público estamos aqui com a responsabilidade da garantia do direito da população, pois a valorização dos nossos cargos e carreiras está neste fazer, e, vamos a partir daí conseguir demonstrar nosso valor. Não temos que esperar que outros tragam esse valor para nós, pois nosso trabalho é essencial para a população, pois lidamos para que os direitos destas vidas sejam garantidos”. A próxima a se pronunciar foi a também coordenadora da Fenajufe, **Sandra Cristina Dias**: “A plenária veio em um momento muito importante na história da Fenajufe e, principalmente, da tramitação do projeto aprovado em Belém. É o momento de trabalhar pela unidade, nas estratégias da aprovação deste plano, que foi apresentado para todos os Tribunais Superiores, mesmo tendo alguns pontos que precisam ser amadurecidos e dentro da nossa categoria também podem haver esses pontos que precisamos esclarecer entre nós. O sucesso na aprovação desse plano vai depender da nossa capacidade de ouvir e saber que somos a face humana do poder judiciário. E assim, é importante ter engajamento para perceber que só a unidade vai atingir amadurecimento em todas as questões que estão sendo tomadas no judiciário e os servidores estão à margem disso. Projetos que tem como ponto extinção de cargos, terceirização de atividade, nova elaboração da forma como se dará esta prestação de serviço, impondo a nós formas de trabalho não discutidas com a categoria. Precisamos debater, ter uma gerência maior deste assuntos que estão sendo tratados e que está muito a largo do que nós estamos tendo como participação. A resolução 61 vem atender a toda a categoria, e com esta intenção, a Fenajufe trabalha para valorizar nossa carreira, reconhecendo o papel de cada um segmento, pois somos uma categoria e precisa ter cada



segmento nesta unidade”. **Fabiano dos Santos** pontuou que esta atividade sindical de trabalhadores e trabalhadoras tem como tarefa organizar os nossos processos de luta em torno das nossas pautas, que estamos construindo e acumulando. “Teve-se recentemente, na plenária de Belém, o fechamento de uma proposta onde se estabeleceu o nosso norte e, temos agora, que organizar o processo de luta e de mobilização rumo a este objetivo, buscando compreender e reconhecer os obstáculos. Temos uma proposta de reconstrução de carreira, que precisa enfrentar uma política hoje colocada de congelamento salarial. Precisamos no contexto específico do judiciário enfrentar um problema sério da magistratura, usurpando o orçamento, implementando para si privilégios constantes e inviabilizando o atendimento dos direitos mais básicos dos servidores”. Ele citou situações de progressão de carreiras já garantidas por lei que não estão sendo efetivadas, redução de benefícios como auxílio saúde, entre outros, tudo isto para viabilizar a lógica dos privilégios da magistratura. “É preciso reconhecer que se tem um plano de carreira que não cabe no arcabouço fiscal, e assim, tem-se que enfrentar o sistema da dívida pública, que captura o orçamento. Além disso, precisa-se enfrentar o neoliberalismo que leva a situações como as que aconteceram no Rio Grande do Sul. Só se conseguirá mudar isto com a categoria unida, mobilizada e que tenha clareza que não temos uma correlação de força de que detém o poder se não for pela mobilização, que só é construída com luta. Tal plenária precisa sair com um calendário de luta para enfrentar os obstáculos e, a categoria precisa de unidade para construir toda luta necessária, inclusive utilizando o mais importante instrumento de luta, que é a greve. O objetivo da plenária é gigante, pois devemos sair com a categoria unificada e com projeto para alcançar todos os objetivos”. Em seguida, **Jorge Eduardo Sotelo, representando a Federação Judicial da Argentina** iniciou sua palestra abordando que tinha alertado sobre o perigo que



representou Milei para os trabalhadores, o avanço da lei da selva, cada um por si, e abandono de ajuda aos mais necessitados, da pessoa com deficiência, da política de gênero, do ajustamento dos salários e pensões dos trabalhadores, bem como abandono das obras públicas e divulgação científica das Universidades, “Tudo isso vem sendo um desastre e vergonha internacional que estamos passando”. Segundo ele, houve reações populares massivas em todo o país, inclusive em todas as províncias, mas o poder econômico o protege (Milei) pelos benefícios que Milei assegura. “Nas províncias, os poderes judiciais têm avançado com as seções sindicais e convênios coletivos e, hoje, a Federação Nacional da Argentina tem declarado jornada de luta em todo o país, para enfrentar o avanço da direita, que tem se expandido também pela América latina e mundo, sendo a única forma de mudar esta realidade a unidade dos trabalhadores”. Por fim, ele pediu que essa Plenária expresse e dê seu respaldo que todo mundo está dando e solicitou expressão de repúdio sobre a política contra os trabalhadores que vem adotando o Governo de Milei. O representante da **Coordenadora do ConseSul, Pablo Ernesto Elizalde, da Asociación de Funcionarios Judiciales del Uruguay (AFJU)**, iniciou pontuando o quanto é gratificante encontrar os companheiros, que vivem as mesmas problemáticas enfrentadas na América Latina. “Estamos transitando um momento político importante, por ser ano eleitoral, e temos a possibilidade de retirar o presidente atual de Direita que tem sido contrário aos trabalhadores, negando a organização coletiva. Este quer implementar uma lei totalmente inconstitucional que não respeita a organização coletiva nem a República que diminui o salário dos trabalhadores em seu pior momento, que é quando estão doentes, o que fez os trabalhadores públicos entrarem em uma guerra com o governo”. Ressaltou, ainda, que este momento que o Rio Grande do Sul passa é reflexo de políticas neoliberais que atingem principalmente as classes mais populares.



“Somos servidores públicos e sempre queremos reivindicar o que nos garante. Somos trabalhadores e defendemos que isto passe e defendemos esta linha de fronteira de quem menos possui. A unidade dos trabalhadores é a única forma que teremos para avançar e não retroceder na luta”. Em seguida, foi franqueada a palavra ao representante da governadora do Rio Grande do Norte Fátima Bezerra, **José Duarte Santana** que saudou os participantes, dando-lhes boas-vindas e desejou uma excelente plenária, defendendo um poder judiciário forte e atuante. Lucena Pacheco retomou a palavra, declarou aberta a XXIV Plenária da FENAJUFE na cidade de Natal, capital do Rio Grande do Norte e, após essa declaração, a mesa foi desfeita e foram convocados os coordenadores Thiago Duarte, Paulo José da Silva e coordenadoras Paula Menegoni e Luciana Carneiro que fizeram uma breve fala de boas-vindas. **PAINEL 1 - CONJUNTURA** – Na sequência da sessão de abertura teve lugar o Painel de Conjuntura que recebeu como palestrantes **Graça Druck** - Professora titular de Pós-graduação em C. Sociais da Faculdade de Filosofia e C. Humanas e do Programa de Serviço Social da Universidade Federal da Bahia, pesquisadora do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades/CRH/UFBa; **Vladimir Nepomuceno** - Servidor público federal aposentado, assessor e consultor de entidades sindicais e diretor da Insight Assessoria Parlamentar e **Lúcia Garcia** - Economista Sênior do Dieese, mestra em economia pela FCE/UFRGS, professora da Escola Dieese / Ciências do Trabalho, analista de mercado de trabalho da Escola de Administração da UFRGS. Foi por 16 anos Supervisora do Sistema Estatístico – Pesquisa de Emprego e Desemprego, maior conjunto de pesquisas sobre o mercado de trabalho já conduzido por trabalhadores. A primeira palestrante, **Lúcia Garcia** inicia falando da conjuntura brasileira que precisa situar elementos que balizam a discussão desta, a citar: 1-avanço das reformas retrógradas (trabalhista, fiscal, financeira e ambiental); 2-identificar formas



de resistência e proteção econômica dos trabalhadores; 3-, distinguir mediações exercidas pelo governo que tenta ser mais progressista, mesmo não tendo soberania monetária e; 4- momento de explicitação do conflito distributivo para as massas, seu despertar, que vem por obra dos desdobramentos e contradições do modelo existente. Dá dois exemplos de modelos concretos atuais que destacam a luta de classes, por um lado Gaza, expressando o perfil neocolonial e, por outro lado, o Rio Grande do Sul, que mostra as contradições do modelo que torna inviável a sobrevivência e desenvolvimento de um povo e progresso de uma forma de acúmulo de capital. Demonstra em uma figura de árvore sobre as relações de produção, onde se pode entender as relações colocadas entre força de trabalho, legislação protetiva e mudança na relação capital trabalho, sendo as relações de produção e sociais de capital e trabalho estão na raiz da árvore, o sistema de proteção é o caule, e no topo está a força de trabalho, que é resultado das relações de produção e aquilo que conseguirmos articular como proteção para os trabalhadores. “A cada 100 anos, na raiz da árvore, há uma alteração cíclica, onde a relação do capital e trabalho se renova, mesmo permanecendo na essência. Contudo, a força de trabalho muda a cada mudança de relação produtiva e os nossos sistemas protetivos não são suficientes eternamente. Em determinado momento tivemos uma força de trabalho assalariada, um capitalismo contratualista, depois tivemos o Capitalismo Monopolista, que deu origem à feição sindical da atualidade, e tem o mais recente, há 50 anos, o Capitalismo financeiro digital. Indaga-se qual o sistema protetivo que é preciso erguer para combater esse capitalismo digital? Este capitalismo financeiro digital resulta da tríade entre Utopia Neoliberal, estrutura financeira de propriedade do capital e uma base tecnológica na ponta da produção digital”. Ela demonstra, ainda, as consequências ou sintomas do capitalismo financeiro digital e resulta em uma taxa de lucro cadente, polarização da riqueza e baixo



crescimento com conflito distributivo enorme com reflexos nos três elementos: Economia, Trabalho e Política. Cita o Sul do Brasil como um lugar de exploração aguda da natureza, e que o centro intelectual do agronegócio iniciou no Rio Grande do Sul. No Brasil este capitalismo financeiro digital chega a partir de 2013. Coloca que o neoliberalismo não está em crise, o que está em crise é a gerência do estado neoliberal. Apresenta números do Dieese, sobre PIB, comparando 2023 com 2013. O retrato do Censo 2013 tem uma população majoritariamente feminina, não branca e desigualmente distribuída territorialmente. Temos uma economia como a 9ª do mundo, resultado mais pujante, contudo o PIB é menor de 2023 para 2013. Portanto, não crescemos na década e reduzimos, causando imensa luta pela renda e um processo difícil de reorganização. Além disto, há grande parcela de municípios vivendo de renda institucional, e endividamento das famílias, concentração de rendas, trabalho de mulheres vale menos que homens bem como brancos mais que negros. Lúcia Garcia apresentou números sobre condições de trabalho bastante baixas, sendo o ICE de 0,62 atualmente. Redução do serviço público, aumento da contratação por carteira assinada, e a reforma trabalhista entregando muito emprego de péssima qualidade. Aumenta os contratos atípicos e permanece rotatividade elevada. O rendimento médio por hora do trabalhador no último mês foi de 18,79 reais e, a renda dos 10% trabalhadores de maior poder aquisitivo é 10 vezes maior do que o dos 40% que ganham menos. Para ela é preciso resistir de forma que: 1- Trabalhador visualiza a previdência; 2-Movimento paredista cresce; 3-Movimento sindical se rearticula; e 4- Políticas Públicas Sociais e de Trabalho. Por fim, ela propôs sete temas para serem incorporados na agenda sindical no próximo período: 1-Indicadores do mercado de trabalho; 2-Qualidade da ocupação e volume da contratação; 3-Mudanças da estrutura ocupacional; 4-Novas características do assalariamento; 5-Acompanhar a adesão à



previdência; 6- Movimento paredista e; 7-Efeitos das mudanças climáticas. A segunda palestrante foi a professora **Graça Druck**. A primeira tese que defendeu em sua fala é a conjuntura mundial que determina uma era com predominância de um projeto de sociedade neoliberal, que transformou a vida, principalmente o trabalho dos servidores públicos. Projeto social que privilegia o setor do Capitalismo que é o setor financeiro, que comanda a lógica mundial. A combinação entre o controle financeiro do capital rentista, valores do neoliberalismo e transformações do estado cria condições objetivas e subjetivas para a ascensão da extrema direita no mundo inteiro, com o neofascismo surgindo em vários lugares do mundo, inclusive no Brasil. A segunda tese é que este processo de neoliberalização tem a precarização do trabalho como central, não apenas detectadas nas pesquisas, mas como estratégia de dominação. “Estamos vivendo no mundo um processo de mercantilização generalizada e sem limites. A ética do mercado passou a ser a da vida social, o que levou à fragmentação social, em destaque no campo de trabalho, destruindo a organização dos trabalhadores. Um dos inimigos centrais do neoliberalismo são os sindicatos, desde a sua origem, uma vez que eles são responsáveis pela perda de capital”. Para ela temos vivenciado atualmente duas tendências no campo do trabalho. A primeira é o papel protecionista do estado que está sendo desmantelado e junto com eles o lugar dos servidores públicos. Servidores públicos vão contra a lógica neoliberalista e assim, os neoliberais têm ódio aos servidores, pois não aceitam trabalhadores não subordinados à lógica mercantil e, por tal, querem destruir os servidores públicos, o estado social. O segundo aspecto é a revolução tecnológica em curso, que redefiniu as relações de trabalho, chamado de uberização, que nega a condição de salário do trabalhador trazendo para ele o custo do trabalho. “As tecnologias de informação e comunicação estão no meio público com o teletrabalho, que na justiça implantou



definitivamente com a lógica do privado, trazida por Bolsonaro, do governo digital com planos de desempenho, com redução de custos, produtividade e metas”. Segundo sua exposição, a grande vitória é conquistar as pessoas com os valores neoliberais, com a ideia de empreendedorismo, de empresário de si mesmo traz, como o exemplo do Uber, torna-se inimigo de si. “A terceirização é uma das formas do neoliberalismo, é um processo de privatizar o Estado, dismantlar o serviço público e estamos vendo isto na Educação, SUS, judiciário e todos os setores. O governo Bolsonaro conseguiu acabar com as Universidades com cortes de recursos e contingenciamento. O orçamento dos últimos 10 anos duplicou de tamanho e perdeu investimento do governo. Sem luta real dos movimentos sociais Lula não vai concretizar o programa que o elegeu”. Finalizando, Graça Druck pontuou que a correlação de forças precisa ser avaliada, mas não é imutável, sendo mais ou menos favorável. “Nem o Governo Lula, nem o STF vão resolver sozinhos, é preciso unir forças, a sociedade fazer sua parte se unindo”. Por fim, o palestrante **Vladimir Nepomuceno** iniciou sua intervenção falando sobre a Uberização, onde o empresário vende um produto que não é seu, por um funcionário que também não é seu, e entrega o produto que ele não fabricou. “A Uber e outras do ramo não contribuem com a previdência social”. Para ele, a correlação de forças não é estática, mas só se move por alguma força. “Desde o final da ditadura estamos em correlação de forças desfavoráveis. O movimento sindical e estudantil não saiam do planalto e assim, conseguiram muitos direitos”. Disse ainda que “Os neoliberais sempre tiveram o poder financeiro, controle da mídia, mas nunca tiveram poder de massa, contudo, sabe se alinhar contra a classe trabalhadora, e fazem alianças com os grandes empresários e extrema direita. A maior bancada do Congresso sempre foi empresarial. E, recentemente, estas alianças se dão com a extrema direita”. Ele citou o texto da “Ameaça ainda sem nome”, de autoria do Rui



Castro sobre a extrema direita no mundo, dando ênfase ao quase golpe de Bolsonaro. “Seu governo foi montado por Michel Temer, pois a equipe em nada mudou e a reforma da previdência foi efetivada. A Lei de terceirização 13.424 e Decreto 9.507 de 2017, onde apenas o que for estritamente atividade fim do órgão público fica nas mãos dos servidores, o restante pode ser terceirizado, diminuindo assim a participação do servidor no Estado”. Acrescentou que “As PECs 186,187 e 188 bem como a PEC Emergencial, que era de 2019 e a pandemia iniciou depois. Era para tirar dinheiro de políticas sociais, de servidor público entre outros para o mercado financeiro. Pegaram o que tinha de principal na 187 e 188 quando chegou a pandemia e colocaram na PEC 186 para que ela virasse emergencial, mas ela já era emergencial, cortando mais dinheiro dos servidores. Entregou a mesma no Senado sem assinatura quando era para entregar na Câmara dos Deputados, quem assinou foi o líder do governo no Senado, o que mostra um golpe no processo”. Vladimir Nepomuceno disse, ainda, que o governo de Lula é de frente ampla e que não é tão desfavorável quanto o governo de Bolsonaro, apesar de todas as dificuldades, que a mídia tem mostrado em destaque, principalmente sobre o financeiro do país, justo por não ter liberado as emendas aos parlamentares. “A extrema direita está se preparando este ano para eleger o máximo de políticos nas eleições municipais. Apesar de termos uma correlação de forças desfavorável, podemos virar o jogo, fortalecendo as forças sindicais, não apenas com a nossa organização, mas com todas as organizações e entidades para que tenhamos condições de não falar só para nós, mas sim para fora. Temos que trabalhar nossa comunicação buscando falar a mesma língua para atingir o nosso alvo principal”. O encerramento dos trabalhos ocorre com entrega de homenagem aos convidados. Na sessão de abertura, a Plenária contou com a participação de delegações que representam 24 sindicatos de base e a comissão Pró-Fenajufe DF. São eles Sitra/AM-



RR, Sindjuf-PA/AP, Sinsjustra/RO-AC, Sindjus/AL, Sindjufe/BA, Sintrajurn/RN, Sintrajufe/CE, Sindissétima/CE, Sinje/CE, Sinpojufes/ES, Sisejufe/RJ, Sintrajud/SP, Sindiquinze/SP, Sinjufego/GO, Sintrajufe/MA, Sitraemg/MG, Sindjufe/MS, Sindijufe/MT, Sintrajuf/PE, Sintrajufe/PI, Sinjuspar/RR, Sinjutra/PR, Sintrajusc-SC e Sintrajufe-RS. **DIA 24 DE MAIO – QUINTA FEIRA - MANHÃ** - Às 9h20min do dia 24 de maio de 2024, a mesa composta pelas coordenadoras Fernanda Lauria, Denise Carneiro e pelo coordenador Paulo José da Silva deram início à sessão de discussão e votação do **Regimento Interno da XXIV Plenária Nacional da Fenajufe**. A coordenadora da mesa, Fernanda Lauria esclareceu que as pessoas deveriam solicitar “destaque” nos itens que tivessem interesse em fazer alguma discussão ou modificação, o que aconteceria após a leitura. Encerrada a leitura, verificou-se que não foram apresentados quaisquer destaques. Desse modo, a coordenação da mesa encaminhou a votação e o texto do **Regimento Interno aprovado por unanimidade na plenária passou a constar nesta ata como ANEXO I**. Na sequência a mesa passou a fazer informes sobre a dinâmica do evento e recomendações sobre o uso do hotel. Em seguida, iniciou-se o tema "**Informes da Coordenação Geral**" com a participação dos coordenadores gerais da Fenajufe Lucena Pacheco, Sandra Dias e Fabiano dos Santos que assumiram a condução da mesa para proceder os informes. A diretora Lucena Pacheco iniciou falando que teve audiência com o presidente do TRT/RN, reafirmou que as propostas aprovadas em Belém, na última plenária, é que tem direcionado todas as ações da Federação. A direção executiva da Federação é composta por 3 chapas, defende os dispositivos aprovados na plenária de Belém através das diretrizes da resolução 61. Ressaltou que é importante que a categoria esteja mobilizada para que a representatividade seja efetiva diante da administração. A palavra foi passada para a



Sandra Dias que iniciou sua fala reforçando a necessidade de engajamento da categoria no projeto e nas propostas aprovadas na plenária de Belém. “É um projeto que atende ao anseio de toda a categoria por esse motivo a importância de estarmos juntos na defesa do mesmo”. O Fabiano reafirmou que é uma tarefa do plenário atual construir essa luta de toda a categoria. Informou que já foi iniciada a apresentação das resoluções apresentadas no fórum com a perspectiva de avançar na mobilização da categoria. Outro ponto importante foi a posição da Fenajufe contrária da PEC 10 de 2023 e finalizou desejando uma boa plenária para todos. **PAINEL 2 - Análise da efetividade das políticas de enfrentamento às opressões no PJU e MPU (Mulher, LGBTQIA+, Pretos e Pretas e PCD)** - Instalada a mesa foi coordenada pelos diretores da Fenajufe Paulo José, Jaílson Lage e Luiz Cláudio. Paulo convidou para fazer parte da mesa os palestrantes Filipe Gioielli Mafalda, Ricardo de Azevedo Soares, Luciana Carneiro e Magali Dantas, fazendo a apresentação de cada palestrante. A primeira palestrante foi Luciana Carneiro da coordenação da Fenajufe apresentou uma série de dados do relatório do CNJ: 55% das bacharéis em Direito são mulheres, 72% dos artigos publicados são de mulheres, 45% dos lares são chefiados por mulheres. A hegemonia das mulheres é claramente comprovada por estes e outros números. As mulheres já são maioria nas gerências nos tribunais do Trabalho, mas essa não é a realidade no TRE e na Justiça Federal. Ela alertou que, embora entre servidoras e servidores as mulheres ainda sejam a maioria, têm entrado um número menor de mulheres nos últimos concursos do Poder Judiciário, assim como menos mulheres juízas, em relação aos juízes. “Em se tratando, ainda, em questão de equidade de gênero, a gente pode perceber ainda que na nossa Federação tava uma mesa formada fundamentalmente por homens e eu tive que vir aqui compor a mesa porque mesmo nesses espaços a gente tem que se policiar. É mais um motivo que a gente tem



para pressionar o Poder Judiciário e o Ministério Público para que a gente traga a equidade de gênero, de políticas para mulheres para dentro dos órgãos, senão nós seremos massacradas.” Segundo ela, durante um período e em determinados ramos da Justiça, mais especificamente na Justiça do Trabalho há mais mulheres ocupando cargos de chefia do que na Justiça Federal ou na Justiça Eleitoral. “As políticas de efetividade, por exemplo, vamos tratar aqui das políticas de creche no Poder Judiciário. Durante a pandemia, nós, servidoras e servidores, fomos colocados para fazer o trabalho em casa. Nós mulheres somos as maiores responsáveis com os cuidados com a casa, com os cuidados da família, os cuidados com os idosos. Para nós, mulheres, a carga de trabalho durante a pandemia foi ainda maior. E os dados que temos durante o período pandêmico é que os casos de assédio moral porque não tinha horário para envio de e-mail, não tinha horário para o envio de mensagens nos grupos de WhatsApp e uma outra coisa o PJE tem nos adoecido muito. Quando o processo era físico nós saíamos do tribunal na sexta-feira e no final de semana não havia entrada de processo, protocolo de petição, não havia nada disso. Então, a gente chegava na segunda-feira e a gente sabia que a nossa mesa estaria como a gente havia deixado na sexta-feira, Hoje não. Nós saímos, deixamos nossa caixa vazia e, quando chega na segunda-feira nossa caixa está lotada porque a todo instante, 24 horas, 48 horas do final de semana, advogados foram peticionando, os processos foram mudando de pasta, então isso cria em nós uma ansiedade muito grande fazendo com que muitas de nós trabalhemos à noite, de madrugada, fim de semana, naquela ânsia desesperada de para cumprir metas cada vez mais altas, inalcançáveis e inatingíveis”. “Mulher negra de pele parda cabelos nos ombros cacheadas, camiseta lilás do movimento de mulheres do Sintrajud que é o sindicato da base da qual eu falo parte, Estou de pé para ficar mais à vontade e gesticular mais, estou sem óculos mas eu costumo usar óculos”.



Sobre a perspectiva de que aumentou a ansiedade para as mulheres trabalhadoras do PJU e MPU, Luciana Carneiro passou alguns dados que coloca as mulheres como as maiores vítimas dos assédios moral e sexual. “Somos as maiores vítimas desses dois tipos de assédio tanto no Judiciário como no Ministério Público da União. As políticas que o Poder Judiciário estipula para o cumprimento de metas são muito altas e esquecem que somos pessoas que temos vida além do trabalho. Vou até reivindicar a fala de um companheiro do Paraná, no painel de conjuntura, que falou que hoje temos a inteligência artificial, a gente discute a tecnologia mas a gente esquece discutir que ela tem que vir a nosso favor, para diminuir a nossa jornada de trabalho, a sobrecarga de trabalho e para diminuir o assédio, que a gente tenha mais direito à desconexão e a uma vida digna com qualidade”. Sobre os casos de assédio sexual, Luciana citou dois casos emblemáticos que ocorreram no Poder Judiciário nos últimos três anos: um caso no Rio Grande do Sul e outro no TRT2, em São Paulo. No primeiro, quatro mulheres, duas servidoras e duas estagiárias denunciaram um servidor por assédio sexual “Estou citando esse casos para mostrar que a efetividade das políticas que o judiciário diz que tem para nos proteger não tem nos protegido. As servidoras denunciaram e da denúncia até a implementação da punição ao denunciado foram 1.461 dias. Isso já diz que não há efetividade das políticas que o Judiciário diz que é para nos proteger”. Segundo ela, muitas servidoras dizem não saber qual o papel das comissões criadas para investigar casos de assédio, ou qual o papel dos sindicatos nessas comissões, muitas vezes parece faz de conta. É para dizer que o Poder Judiciário, o Tribunal, estão fazendo alguma coisa. “É importante que ocupemos esses espaços para que pressionemos e que alguma coisa seja feita naquele espaço, senão não será feito absolutamente nada. Então, temos que ocupar esses espaços para fazer que minimamente saia alguma coisa de lá.” Nesse caso do Rio Grande do Sul elas foram



revitimizadas porque foram colocadas frente a frente com o acusado na hora de relatar os acontecimentos. “Imaginem o constrangimento? Ele era chefe delas?” Ele foi condenado a 10 dias apenas, mas recorreu com mandado de segurança o que prolongou todo o processo. “Durante esses 1.461 dias, tempo em que perdurou o processo, essas mulheres sofreram uma dor terrível, se perguntando; ‘o que fiz para ele fazer isso? Eu dei espaço? Sem contar que sempre há julgamentos e olhares das pessoas ao nosso redor: ‘Ah! Você usa uma roupa muito curta! Você é excessivamente simpática!’ E o Tribunal não deu o devido respeito ao caso. A primeira comissão de sindicância reconheceu comportamento inadequado, e recomendou o arquivamento” Só depois que foi levada a uma comissão de sindicância administrativa disciplinar, acompanhado pelos advogados do sindicato e conseguiu que o procedimento fosse tocado da forma que deveria. “Toda a minha solidariedade às servidoras e estagiárias que foram as vítimas daquele servidor do Rio Grande do Sul. Foram só 10 dias, mas ele achava que não iria acontecer absolutamente nada com ele”. Outro caso foi o do juiz Marcos Scalercio do TRT de São Paulo que foi denunciado por servidoras e estagiárias e a Corregedoria arquivou o processo. Após uma manifestação promovida pelo coletivo de mulheres do Sindicato, junto a outros coletivos de mulheres da sociedade civil, com uma expressiva cobertura midiática, o caso veio a público com ampla repercussão nacional e chegou ao CNJ. “No CNJ ele foi punido mas sabemos qual é a punição máxima para a magistratura: aposentadoria compulsória. Quem apresentou a denúncia formalmente foi uma organização chamada Mitchu e no dia da audiência, com o assediador, seu advogado e testemunhas presentes, também o Pleno do TRT, o Corregedor informou que as vítimas não poderiam ser assistidas por aquela entidade porque não tinha representa legítima, não tinha estatuto, então elas ficaram mais uma vez frente ao assediador sem advogados e sem apoio nenhum. Nessa audiência foi



determinado o arquivamento. Só que elas não queriam se calar. Prosseguiram na luta e ele foi condenado”. Segundo Luciana, hoje ainda existem mais de 100 denúncias contra esse juiz de autoria de outras mulheres – advogadas, funcionárias e alunas dos cursinhos em que ensinava, inclusive o dele, funcionárias de escritórios de advocacia que ele frequentava - que foram suas vítimas. “Ainda há outro processo contra ele sem contar a esfera criminal. Então por conta de toda essa discussão existe hoje uma Resolução do CNJ do ano passado que trata do julgamento sob perspectiva de gênero. Então nós, servidoras e servidores temos que ficar de olho nessas políticas que o CNJ diz que implementa pra nos ajudar e nos proteger. Pra mim, isso é tudo enganação. Querem, na verdade, um faz de conta. A Comissão de enfrentamento e combate ao assédio moral e sexual no TRF, que eu faço parte, nós fizemos uma reunião em julho do ano passado para ouvir uma aposentada que pediu aposentadoria porque não aguentou dois assédios que ela sofreu, e um muito grande durante a pandemia na qual ela perdeu a cunhada para a Covid, quase perdeu o irmão, ficou sem condições de trabalhar, não conseguia instalar o VPN no notebook dela, teve sérias dificuldades para aprender um sistema novo que tinha acabado de ser implementado no Tribunal. Quando passou a pandemia ela foi avaliada e o que aconteceu? Foi reprovada! Sendo que no ano anterior sua avaliação obteve notas excelentes. Como falei, o período pandêmico foi muito difícil para todos, especialmente para nós mulheres. Depois dessa reprovação ela não conseguiu ficar mais do que um ano no Tribunal, pediu aposentadoria porque tinha 12 anos no Tribunal, reprovou, não pode progredir, se aposentou, se sentiu extremamente humilhada com a reprovação diante das notas que obteve na avaliação anterior, se aposentou e só depois fez a denúncia. Ainda assim, desde julho de 2023, a magistrada que havia ficado responsável de ouvi-la, junto comigo, só viemos ouvi-la mês passado porque toda vez que eu cobrava a magistrada, ela



dizia que não havia lido a denúncia e durante a oitiva percebi que, mesmo assim, ela não havia lido. Muito ruim. Fui até o grupo da comissão, coloquei um chamado para discutir o caso da servidora e aí o então presidente da comissão aproveitou a oportunidade para se despedir informando que quem ia assumir a presidência era o doutor fulano de tal. Então, o avanço 0,1 que houve recuou. Então efetividade nenhuma.” O coordenador da mesa, Paulo José informou que os pedidos de inscrição serão recebidos na fala do último palestrante, sendo um total de 10 com paridade de gênero. “Esqueci de início de colocar minha descrição, mas sou homem negro de cabelo preto, estou vestindo calça jeans e camisa listrada de cor negra. Alguns amigos generosos dizem que sou um sócia do Brad Pitt aos 20 anos, mas eu não acredito muito nisso não. Dando continuidade, vamos chamar nosso colega, também servidor, **Ricardo de Azevedo Soares**, Graduado em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, técnico judiciário na Justiça Federal do Rio de Janeiro de 1999 a 2004, quando passou a analista judiciário, cargo que até hoje se encontra. É dirigente sindical do Sisejufe/RJ desde 20. “Antes de falar de nossa luta, como esse é o primeiro encontro de nossa categoria posteriormente ao acontecimento da passagem de nosso colega de longa data, na luta sindical, Paulo Rios, eu gostaria de fazer homenagem a esse camarada de lutas que foi durante todo o tempo que estive com a gente. Paulo Rios: Presente!” Obrigado! Foi importante. Chegamos a ombrear, juntos, lutas por esses tempos aí! Conforme foi dito, estou diretor do Sisejufe, nosso Sindicato do Judiciário Federal do Rio de Janeiro desde 2002. Alguns mandatos acumulados nas costas durante esse período”. Ele disse que entrou no Judiciário em 1999, em 2000 já começou a participar das lutas gerais da categoria e, em especial, nas questões pertinentes às pessoas com deficiência (PCDs) e em 2002 entrou para o Sindicato. “Quando a gente iniciou, sequer conseguia falar sobre esse tema na nossa categoria: a pessoa com



deficiência no Judiciário. Isso reflete na própria classe trabalhadora. Não é só um problema do Poder Judiciário em si, no trato das questões que envolvem as pessoas com deficiência, mas envolve nossa luta aqui entre os nossos próprios pares. Vejam que essa luta se iniciou lá atrás quando a gente nem falava nesse tema em nossas plenárias, nossos encontros, isso sequer era falado!” Segundo ele, para entender a questão é preciso remontar todo o plano de fundo que envolve a luta das pessoas com deficiência. A sociedade é extremamente excludente e deixa à margem vários segmentos. “Dentre os segmentos das minorias, o dos PCD, em regra, não aparece nem mesmo no rol dos segmentos vulneráveis dos segmentos minoritários da sociedade. Ele aparece nos eteceteras, num balaio de gatos. Em regra, vem: mulheres, negros, LGBTQIA+ e etc. Basta reparar nos discursos. Fiquei muito feliz, ontem, quando o companheiro Leandro, em seus discursos, ao se referir às minorias, citou os PCDs.” Quando fala que o discurso é esse, seja na direita, seja na esquerda: “A gente tem que fazer o *mea culpa* também. A direita a gente não tem nem o que falar, especialmente a extrema direita que vem crescendo nesse país, infelizmente, inclusive com células neonazistas, aí, crescendo aos montes. Mas dentro da própria esquerda a gente vê e luta muito contra esse problema da invisibilidade que assola, que recobre esse segmento, está neste fato. Esse simples fato de jogar no etecetera já torna invisível esse segmento”. Segundo ele, o problema de invisibilidade está na sociedade e quando chega na estrutura feudal do Poder Judiciário, nessa estrutura castelã do Judiciário Federal isso vai ser potencializado lá dentro. Vemos inúmeros problemas ao longo do tempo”. As pessoas com deficiência até pouco tempo, nem possuíam um nome para sua discriminação “Sequer um nome pra chamar de meu eu tinha. O racismo existe, está aí posto há tempos; discriminação contra as mulheres tá aí há tempos, e um nome para chamar de nosso a gente não tinha. Esse nome veio a lume



neste século, nos anos dois mil para cá. E que é o capacitismo um nome bastante desconhecido do grosso da nossa sociedade. Eu faço até uma brincadeira: Quem sabe o que é capacitismo, exatamente, aqui nesta plenária, todo mundo? Pois é! A gente percebe, claramente, até eu que sou um homem cego.” Em seguida ele passou a fazer sua autodescrição “Sou um homem branco 1,75 de altura, cabelos pretos, homem cego, estou com camisa gola polo branca do meu sindicato, o Sisejufe. Então como falei, esse é um nome novo. Tudo é muito recente até mesmo o nome da discriminação é um nome novo. Então a gente enfrenta isso. Essa invisibilidade passa por essas questões todas. E aí a gente adentra no Judiciário com isso tudo já do lado de fora do Judiciário. E aí a gente entra. Ou melhor, será que a gente entra? Até mesmo para entrar, para fazer parte desse Poder, o concurso para esse Poder, hoje, nosso sindicato vem enfrentando um problema no atual edital de concurso público do TRF2, Rio de Janeiro, que conseguiu ser pior que um edital da década de 1990, daquele tribunal. E vejam bem, na década de 1990 a gente não tinha lei brasileira de inclusão, não tinha Convenção Internacional da pessoa com deficiência, não tinha absolutamente nada. Não tinha nada acerca do CNJ, não tinha nem o CNJ na década de 1990. Então, a gente não tinha nada de nada, de coisa alguma e hoje em dia a gente tem. E o edital do concurso público do TRF2 já foi feito para trazer tantos problemas para PCD fazer a prova, veja bem, não é para entrar não; É para fazer a prova, só para fazer. Já traz problemas porque impõe coisas absurdas que a pessoa tem que fazer. O edital de concurso público do TRF segunda região, Espírito Santo e Rio de Janeiro, está exigindo para uma pessoa cega: exame de acuidade visual. Não preciso ser médico para dizer que a minha acuidade visual é zero. Sou cego. Mas o TRF2 quer esse exame, quer o exame de audiometria para a pessoa surda, para comprovar que a pessoa é surda, e prazo para apresentar laudo médico e tudo isso para fazer a prova. Não é depois. É para



fazer a prova!” Ele relatou que o Sisejufe teve que acionar, entrar com requerimento contra esse absurdo do TRF2, mas que não foram recebidos pela presidência, como não têm sido recebidos mais. “Acionamos o Ministério Público que já está tomando providências. Pra entrar já é problema. Mas uma vez que entrou, como é que se faz? Do ponto de vista técnico, hoje em dia as coisas estão mais palatáveis. Do ponto de vista do entendimento, das barreiras latitudinais, não mudou muita coisa.”. Ele contou que quando entrou no Judiciário Federal, junto com outros colegas cegos, sequer tinham leitor de tela que é considerado o mínimo nas condições para que possam trabalhar. “Geralmente o sujeito passa no concurso e fica lá. Você finge que trabalha, eu finjo que estou te aceitando, teu salário vai caindo todo mês e está tudo certo. Era essa lógica que vinha em vigor, e que ainda prevalece em muitos lugares pelo Brasil afora. Não só no Poder Judiciário”. Muitas vezes o segmento aceita isso por dois motivos: ou porque o sujeito aceita e não está nem aí para a luta; “Ou aceita porque lutar, levar porrada todo dia na cabeça não é para todo mundo, não. Por que o capacitismo, a gente sofre dentro de casa e sofre a partir do momento que coloca o pé para fora. Então, nem sempre a gente pode culpar o próprio segmento por não lutar porque não é fácil. Muitas vezes a gente acaba aceitando isso em prol de ter o mínimo de vida. Então, eu não culpo os companheiros e companheiras que acabam desistindo da luta. A gente não desistiu. A gente começou a trabalhar no Judiciário Federal com programas piratas para poder trabalhar e a gente sempre brincava ‘Se a gente for preso a gente vai de braço dado com o diretor do Foro que sabia que a gente trabalhava com programa pirata. Algumas coisas mudaram ao longo do tempo e hoje em dia eles dispõem de leitores de tela, para o caso dos deficientes visuais, e outros equipamentos necessários.” Ele frisou algumas questões legais que contribuíram para o trabalho das PCDs: Recomendação 27 do CNJ acerca das servidoras



e servidores e do público do Judiciário, Em 2009, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, “O Brasil ratificou, e é o primeiro tratado de DH assinado pelo Brasil que entra no ordenamento jurídico pátrio com valor de norma constitucional”. Em 2015 tivemos a aprovação da Lei de Inclusão/Estatuto da Pessoa com Deficiência que foi discutido por mais de 15 anos no Congresso. Nesse mesmo ano, a Recomendação 27 é transformada em Resolução 230 pelo CNJ. “Isso não aconteceu à toa. As questões vieram evoluindo. Aí, as coisas começam a mudar de figura no Poder Judiciário porque no Poder Judiciário, aquela pirâmide das leis que a gente aprende lá na biblioteca da faculdade não conta muito não. O que conta é resolução do CNJ. Constituição, Convenção internacional, lei brasileira, não valia muito não. Mas aí veio a resolução 230 do CNJ. Aí, fez-se a luz e coisas começaram a acontecer. Eram necessárias criarem comissões de acessibilidade e inclusão. Obviamente, na maioria dos tribunais não nasceram de maneira tranquila e natural por conta da Resolução do CNJ. Nós, no Rio de Janeiro, tivemos que ir aos tribunais para cobrar a criação das comissões. O único Tribunal do Rio de Janeiro que havia criado a comissão por livre e espontânea vontade foi o TRT. E aí a verdade é para ser dita. Foi criada sem a intervenção do Sindicato. Tivemos que intervir, depois, para ela funcionar na prática. A Comissão que eu faço parte, o sindicato teve que ir lá cobrar, uma época, a criação da comissão, inclusive, na época, havia na presidência um desembargador com deficiência auditiva. Tivemos que atuar na Justiça Eleitoral que tinha uma comissão por lá, mas não nos moldes da 230. No TRF 2, onde faço parte da Comissão desde 2016, pouco avançou. Há um desrespeito absurdo. A comissão não é chamada para o que deveria ser, como a questão de obras envolvendo subseções. Não é chamada para absolutamente nada para dar seu parecer nas questões da PCD”. Concluiu dizendo que a discriminação com a PCD é crime no Brasil desde 2015,



conforme art. 88 da Lei de Inclusão. “Ainda assim, existem muitas dificuldades para citar como crime, até mesmo no registro nas delegacias de polícia porque não temos delegacias especializadas em todo o Brasil. Dentro do Poder Judiciário, a gente carrega um capacitismo feroz e institucional, pois está lá na lei de inclusão que ao não dar as ajudas técnicas, as tecnologias assistivas, quando você se nega a dar o mínimo para a pessoa poder trabalhar, isso é capacitismo, é discriminação e as nossas instituições, nossos tribunais fazem isso no dia a dia. É cotidiano. A gente não consegue as ajudas técnicas no dia a dia e isso em qualquer área de deficiência, seja na visual, física ou auditiva. Vamos continuar lutando porque a luta é feita dia a dia, também dentro de nossos sindicatos e precisa ser feita”. Recomendou a criação de núcleos de PCD nos sindicatos para chamar as pessoas com deficiência para a luta. “Isso tem que ser feito já aqui dentro dessa plenária. Sem luta não há vitória. Lutando já está difícil e sem luta a gente vai esquecer disso”. Paulo José passou a palavra para **Magali Dantas**, Pós-graduada em Gestão de Pessoas pela Universidade Anhanguera. Graduada em Ciências Sociais pela UFRGS. Técnica judiciária na Justiça Federal do RS, onde integra o Grupo de Trabalho para Ações em Direitos Humanos, Equidade de Gênero, Raça e Diversidades, é servidora eleita para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual da instituição. Mestre em Governança e Desenvolvimento pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) em Brasília DF. Magali agradeceu o convite e passou a se auto descrever: Bom dia a todos da plenária! Sou mulher negra, tenho cabelos curtos, castanhos, com mechas, cacheados, estou usando um traje vermelho com grafismos de cor clara. Uso óculos de grau com armação branca. Eu tenho olhos grandes, nariz grande, estou maquiada, sou sorridente e (dispensando o microfone) estou falando desse ponto do palco, da esquerda do palco. O lugar de onde falo, sou servidora da Justiça Federal do



Rio Grande do Sul, gaúcha de Porto Alegre. Fui a única representante do Sintrajufe/RS a chegar aqui porque vivo em Brasília. Então quero mandar meu forte abraço a todos os meus conterrâneos, meus patrícios, pessoas que estão aqui na Plenária, assistindo *on line* e pedir a solidariedade de todos, os bons pensamentos de todos ao Rio Grande do Sul nesse momento. A sede do Sintrajufe está alagada, está no bairro Menino Deus que ontem voltou a encher. Desde ontem, a gente tem falado muito de como o homem tem se recuperado do estado de coisas de como o neoliberalismo nos leva também a essa condição... Além disso, sou uma servidora que sou sindicalizada desde 1997. Participei de grandes lutas de nossa categoria, da construção dos Planos de Cargos e Salários, das nossas greves históricas. Atuei e atuo, me autointitulo uma servidora interseccional porque atuei e, articulei e atuo no GT de Direitos Humanos da Seção Judiciária do Rio Grande do Sul, na comissão de assédio fui servidora eleita, na comissão de acessibilidade fui servidora indicada, participo do núcleo de negros e negras do Sintrajufe, fortemente atuante no Rio Grande do Sul, da Fenajufe, que tivemos nosso feliz encontro em 2022 e esperamos tirar dessa plenária nosso próximo encontro, sou socióloga de formação e estudo políticas afirmativas no Judiciário desde 2018. Então vou concordar com o que a Luciana disse que não existe efetividade nas políticas no Poder Judiciário. Vou contrapor algumas coisas que ela disse aqui com algumas evidências. Mas antes de tudo, de dados, de certezas, de evidências, eu quero compartilhar com vocês as dúvidas que eu tenho. Quero saber de vocês dessa nossa plenária tão qualificada, dessa nossa audiência do movimento sindical tão articulada, dessa nossa categoria tão privilegiada, dentro do Serviço Público, quero saber onde estamos dispostos a ir em nome da democracia no Poder Judiciário e no sistema de Justiça. Quero saber até onde os homens estão dispostos a ir pela democratização no poder judiciário, até onde as pessoas brancas estão dispostas



a ir pela democratização no poder judiciário. Quero saber até onde as pessoas Cishetero estão dispostas a irem pela democracia no Judiciário, até onde as pessoas sem deficiência estão dispostas a ir pela democracia de PJU. Porque são perguntas que precisam nos inquietar e pela audiência da plenária aqui a gente tem uma temperatura de como esses assuntos são tratados. Como disse o colega Ricardo, esses assuntos estão na periferia da periferia, da periferia. São considerados das franjas do movimento sindical e da sociedade. É como se o nosso assunto não fosse um assunto da classe trabalhadora”. Ela considerou que os avanços obtidos nas políticas afirmativas até o momento não são o bastante. “Onde a gente chegou até agora é insuficiente, é imoral e é iníquo. Ricardo trouxe um dado, atuei, atuo ainda, em comissões de acessibilidade e uma pessoa passava em um concurso público , e vou dizer que o TRF2 é pródigo em regra anti regra, estudei a política de quotas, então o TRF2 faz coisas como 20% de reserva para pessoas negras e ele dizia no edital que a cada 20 nomeações, duas pessoas negras, eles diziam que isso era 20%, então até conta errada eles conseguem fazer. O que o Lewandowski chama de estratégias acomodadoras. Enquanto normas informais, elas avançam sobre o que vai atingir o *status quo*”. A Magali Dantas passou a apresentar dados, através de uma série de slides, demonstrando a realidade da falta de efetividade das políticas de enfrentamento às opressões. As políticas não são efetivas. Inúmeros estudos, tem um estudo que saiu essa semana da Fundação Getúlio Vargas que ele corrobora fartamente o estudo que fiz em 2015 para obter meu grau de Mestrado na Enap, que a política afirmativa na reserva de vagas, no caso eu estudei a magistratura, na Justiça Federal ela é completamente ineficaz. Nenhuma pessoa negra acessou a magistratura nos primeiros cinco anos da política pela reserva de vagas. Não significa dizer que pessoas negras não acessaram a magistratura, só que a gente não tem transparência, então não te, como fazer avaliação



efetiva da política, isso a que a FGV disse na pesquisa, divulgada dia 8 de maio, salvo engano, e os dados são fartos, Todas as carreira de elite do Judiciário, a diplomacia, a defensoria, todas as carreiras jurídicas, sejam elas do Executivo ou do Judiciário, e em 2020, de novo o Judiciário que é muito bom em diagnósticos, no caso de pessoas negras – não vou falar aqui só em políticas raciais – mas em caso de pessoas negras, ele é muito bom em produzir o diagnóstico, e não dar o passo seguinte. Lá no letramento a gente está sempre na letra a. A gente não consegue virar essa página. Tem medo de cometer uma gafe\ Comece! Nós temos uma categoria a que ontem, a Lúcia disse, que goza de um grandíssimo prestígio no serviço público então temos um grande poder e quando ela diz que o Conselho está fabricando políticas para inglês ver, nós estamos do lado de cá, e garantir a efetividades dessas políticas é nosso papel enquanto categoria, enquanto classe trabalhadora organizada”. Em 2020, eles fizeram esse diagnóstico que, continuando nesse ritmo, a equidade racial só seria alcançada na magistratura em 24 anos. Magali Dantas diz que há um apagão de dados. Pesquisa do CNJ de 2021 dá conta que “Temos menos informação do que informação no Poder Judiciário, sendo que somos as instituições com mais aparato tecnológico, com mais aparato institucional, com mais aparato em nossas estruturas, inclusive de pessoal. Ou seja, em política pública, não ter dado é dado”. Segundo ela, os tribunais não informam esses dados, e o órgão geral do sistema também não tem. “A gente tem números para tudo. Temos Justiça em números, Observatório para tudo, coleta de dados pra tudo. Não ter dados sobre pessoas com deficiência, pessoas negras, pessoas LGBT, é uma estratégia da sociedade que, como falou o colega, se reflete no Judiciário”. Então o apagão de dados é considerado um fato consumado, assim como a resiliência da baixa representatividade. Nós medimos dados de pessoas negras no Judiciário, no CNJ, desde 2013. “Então produzimos os dados, olhamos para eles,



chocados e dizemos e agora? Próximo assunto. Sabemos como funcionam as nossas instituições, a cada troca de gestão passa uma tsunami esquece o que se fez. Está no sistema político e se reflete em nossa instituição”. Em março de 2024 a gente já viu o tribunal falando que está faltando orçamento para pagar progressão funcional. Segundo ela, os dados existem desde 2013, estão no CNJ há pelo mesmo 11 anos e não se consegue dar o passo seguinte: avançar nas políticas. Quando fazemos a intersecção entre gênero e etnia os dados são dramáticos. Existem menos de 5% de mulheres negras na magistratura, na área criminal, ou seja, não há no sistema de Justiça pessoas com empatia com as mães negras que tem seus filhos encarcerados e isso é um problema da sociedade, não é um problema do Poder Judiciário. Não temos empatia. Não temos capacidade de produzir empatia. E o Judiciário está na luta de classes como a sociedade inteira. Temos representações das camadas da sociedade, nas esferas decisivas do Judiciário, que não representam os interesses da sociedade”. Quando a intersecção é gênero/raça/etnia os dados mostram a baixíssima participação de mulheres no Poder Judiciário, na magistratura sobretudo. O mais crítico e estratégico para ela, porém, é a baixa representatividade nos cargos de chefia “Não temos uma política de representatividade nos cargos de chefia no Poder Judiciário e isso é a mais alta expressão da luta de classes. Sabemos como são distribuídos os cargos. O nosso discurso de defesa é que é por meritocracia, por indicação. Só que se nós não conhecemos, não estudamos, nossos pais não estudaram, não foram colegas de faculdade de pessoas já em posição de poder, nós nunca seremos as pessoas indicadas, independente do currículo ou trajetória que pudemos ter alcançado no Poder Judiciário”. No Poder Executivo já se tem uma política através do Decreto 11443 de março de 2023 estabeleceu meta de preencher 30% de cargos e funções com pessoas negras até o ano de 2025. É uma excelente norma, mas, entretanto, tem suas



pegadinhas, porque se não define 30% nos cargos mais altos a gente vai ter 30% preenchidos nos cargos de menor remuneração e isso, estudos estão aí para comprovar, faz com que mulheres e pessoas negras ganhem menos, inclusive, aqui no topo da pirâmide do Poder Judiciário, de nós servidores do Poder Judiciário. Então, a gente precisa enquanto categoria se mobilizar também para isso: onde é que estão as nossas políticas”. Sobre o questionamento de onde estão as metas de redução da desigualdade racial, além da norma do Poder Executivo, acredita que passa pela democratização do Poder Judiciário. Ter transparência nos dados “Se a gente entrar no portal do servidor do Poder Executivo, a gente consegue saber a performance de ocupação de cargos públicos e em comissão de servidores do Poder Executivo. O Judiciário não tem isso. Precisa ser a nossa estratégia de luta alcançar essa transparência também!”. “Sobre a discussão da diversidade, não se trata só de uma moda, cada gestão tem uma moda. Agora a gente vai falar de negro, depois vai falar de gay e depois passa. Mas quando passa a gente sabe quem são as pessoas que permanecem, como são os corpos das pessoas que permanecem, de que famílias vêm as pessoas que permanecem quando a moda passa. Não pode ser apenas uma questão de “porque eu quero”, “Porque eu não quero”, “na minha opinião”, “É pauta da...” “Esse tema da diversidade não é levado em consideração como se tivéssemos artigo da constituição que fala da nossa missão enquanto serviço público, do objetivo da República que é a redução da desigualdade. Existem fortíssimas evidências de que promover a diversidade no serviço público, seja em esfera for, melhora a prestação de serviços. Melhora a prestação jurisdicional”. Dados da república.org, muito recentes, provam que ter a diversidade na liderança pública, não só no serviço público, melhora as políticas públicas “Se não é isso que a gente quer então a gente vai ter que se rever enquanto serviço público. Aí estamos fazendo, simplesmente o jogo da luta de classe ou



da sociedade capitalista, neoliberal que é: bom! Vamos guardar o meu e depois ver o que acontece com aqueles que vão chegar sem igualdade de condições nessa corrida que sabemos que não é uma corrida igual”. Ela seguiu fazendo pequenas notas sobre o chamado debate identitário. Muitos aqui podem estar pensando que ‘esse é o debate identitário, a gente separa a categoria se vamos falar de negro, mulher, pessoas com deficiência, em neuro divergência, a gente separa, todo mundo está indo para o mesmo lugar’. Todo mundo está indo para o mesmo lugar, mas tem gente sentada na frente nesse bonde. E nós sabemos quem são essas pessoas. Minha fala é para ser contundente mas pra dizer que todos precisamos estar na frente. Por que a gente sabe no orçamento. E isso porque os passivos, a gente sabe de quem, estão sendo pagos a rodo. Então dá para deixar alguém para trás nesse contexto?”. Ela disse, ainda, que no debate identitário, o movimento negro trouxe uma extrema contribuição para a cidadania no Brasil quando na Constituição o movimento negro levou questões como proibição da pena de morte, unificação das polícias, licença maternidade, estatização do transporte público, legalização do aborto, proibição do ... compulsório, fim da casa de detenção de menores, projeto escolar que respeitasse e integrasse as culturas afro e indígena. Essas são demandas para a cidadania. Não são para a população negra. A gente sabem quem morre se tiver pena de morte no Brasil. Mas será esse um debate só para pessoas negras?”. Além disso, ela ressaltou que graças à atuação do movimento feminista, existe o art. 5º da constituição porque havia uma bancada feminista na Constituição de 88 que lutou pela igualdade onde retirou a exclusividade do homem ao pátrio poder, o CPF deixou de ser em nome do marido, “Essas chamadas minorias é que garantem os direitos à cidadania de toda a sociedade brasileira.” Para concluir, citou o exemplo da sindicalista mineira Laudelina de Campos Melo e a sua luta pelas trabalhadoras domésticas. “Uma mulher



negra que tem o debate chamado identitário mas que a luta que ela representava colocou direitos para todos os trabalhadores na Constituição. Quanto à participação de mulheres e pessoas negras no sistema político, disse que o TSE fez a consulta nº 060030647/DF e o STF tem a ADPF 738 sobre a representatividade de mulheres e pessoas negras. “Sabemos o que aconteceu no sistema político: transraciais – pessoas que se tornaram negras no processo -, aumento da africanização – pessoas que fazem mesmo por consciência política e outras para se beneficiar -, mulheres e candidaturas laranja. Aí temos que descer essa pergunta: E aqui na Fenajufe, nos sindicatos, como é a formação das chapas? Temos mulheres, pessoas negras, com deficiência, eles estão lá na rabeira da chapa para não entrarem no processo decisório? Só para ter uma representação baixa? Ou estamos realmente colocando essas pessoas no topo da lista, na frente do bonde que é onde a gente vai precisar incrementar nosso processo decisório? Essa pergunta não é ingênua mas é bem honesta”. Segundo ela, temos a favor normas como a resolução CNJ 255 , que institui a política de incentivo à participação feminina no Poder Judiciário, temos uma comissão no CNJ que pode ser acessada pela sociedade civil, inclusive pelo movimento sindical, que pode encaminhar perguntas sobre o que está sendo feito sobre esses temas debatidos aqui. “A política de enfrentamento ao assédio, as pessoas vulneráveis são as que mais sofrem assédio e poderemos provar no futuro. E a política de acessibilidade. Para concluir, a única que não temos uma resolução, temos pacto, pesquisa, diagnóstico e caderninho, é a questão da raça. Por que será? É uma resposta que começa com racismo e termina com institucional”. DADOS DOS SLIDES: BAIXA REPRESENTATIVIDADE DE NEGROS: Diplomata (11,6%), Defensoria Pública (17,7%), Advogado da União (17,8%) EPPGG (20,4%) – (SILVA, 2023) A equidade racial na magistratura só será alcançada em 24 anos. Dados sobre presença de negros, por



ramo, tirando os não informados: Magistratura – nunca ultrapassou os 12%; Servidores – 30%; Estagiários 33%. “evidências empíricas indicam uma correlação positiva entre mais mulheres em cargos de decisão pública e maior crescimento econômico, igualdade de gênero e maiores investimentos sociais em educação, saúde e proteção ambiental. Há também um impacto positivo da presença das mulheres no desempenho das organizações públicas e na diminuição dos níveis de corrupção (BID, 2022, p.3)”. Após a palestra da Magali, foi iniciada a fala do **Filipe Gioielli Mafalda** - Servidor do TRT2 - São Paulo. Trabalha com governança, gestão estratégica e projetos. No TRT2 é Integrante eleito para a vaga de pessoas negras do Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade; integrante do Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão e do Grupo de Trabalho de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Especialista em Administração Judiciária (FGV/SP) e em Direitos Humanos, Responsabilidade Social e Cidadania Global (PUC/RS). A mesa avisou que durante a fala do último palestrante receberia os crachás de quem quisesse fazer intervenções logo após a fala do Felipe. “Vou começar fazendo minha auto descrição. Meu nome é Felipe, sou uma pessoas negra, LGBTQIA+, sou um homem CIS, alto, faixa de 40 anos, cabelos crespos, estou cansado vou falar sentado, estou com uma camisa bem colorida, crachá com cordão do arco-íris, (tirando o microfone) estou falando desse lugar do lado esquerdo do palco, e estou disponibilizando o QR code para quem quiser acompanhar a palestra pelo celular, para facilitar a acessibilidade, que está cheio de links que dá para acessar pela apresentação”. E continuou: “Antes de começar, gostaria de mostrar a minha insatisfação também. Sei que está sendo transmitido ao vivo, mas gostaria que virasse a câmera e mostrasse quem está aqui assistindo porque a gente começou o evento cheio e agora abriu uma cratera no meio do plenário durante a fala da



minha colega (aplausos). O que foi que aconteceu? Perguntar para a mesa também o que aconteceu? Por que as pessoas saíram? É só para a gente mostrar que o tipo de assunto, dependendo do tema, se existe cuidado ou não? Solidariedade ou não? Se é só no discurso ou não. Estou aqui para isso também: mostrar as inconsistências de nosso próprio discurso. Nosso não, né?! De quem está provocando isso. A minha vinda para cá foi tumultuada. É um desrespeito com a população LGBTQIA+, com os outros grupos também, é bom que mostre no YouTube, que está registrando para a eternidade. Então por gentileza, que se leve a sério os assuntos que viemos aqui falar. Desculpa! E obrigado aos presentes!” Contextualizando sua apresentação, Filipe, informou que a apresentação está dividida em quatro partes, mas que precisava falar da população LGBTQIA+ para muitos que não sabem ao certo “Somos três eixos principais. Então: o sexo biológico, masculino e feminino, e as pessoas desse grupo LGBT..., as pessoas intersexo são aquelas pessoas que apresentam diferença que é fora desse padrão binário masculino/feminino, a gente tem mapeado quase 50 diferenças que são naturais que é fora desse binarismo que a gente tá acostumado. Também tem identidade e expressão de gênero – que são dois conceitos diferentes, mas a gente mistura. As pessoas cisgênero é a maioria das pessoas, são aquelas pessoas que estão totalmente confortáveis com o Gênero que foi atribuído ao nascimento, a partir da genitália o médico falou se era menino ou menina, A partir daí já traçou o futuro: azul, rosa, vai ter namorado ou namorada, vai gostar de casinha, vai gostar de guerra. Vai trabalhar e ganhar mais ou vai trabalhar em casa e ganhar menos. Sobre as pessoas que não se conformam, parcial ou totalmente e que são chamadas de pessoas trans, ou travestis, homens trans, mulheres trans, travestis com identidade feminina e também pessoas não binária “É um guarda-chuva de uma série de identidades como gênero fluído, pessoas que alternam, não tem nenhum gênero, isso tudo está dentro desse



termo LGBTQIA+. E além disso a gente tem o mais conhecido eu é a orientação afetiva e sexual que é por quem a pessoa se sente atraída sexualmente ou afetivamente. Então a maioria das pessoas são heterossexuais e temos as pessoas lésbicas, gays, bi, pan, as pessoas que não se interessam total ou parcial. Então essa é a nossa diversidade. A gente tem o maiszinho (+) porque a gente não se limita. Tem mais uma série de identidades que estão em desenvolvimento e a gente gosta de trazer também, todas essas pessoas para esse grupo”. Explicou, ainda, que há o somatório desses eixos: uma pessoa travesti pode ser assexual, por exemplo. E mostrou a bandeira do Progressista onde traz duas faixas que é da comunidade negra “Uma pessoa LGBTQIA+ negra está num oposto totalmente em relação a uma pessoa, um homem cis branco gay, por exemplo. Apesar de estarmos dentro da mesma comunidade tem muitas diferenças entre a gente e além disso tem PCD , tem pessoas 60+ e assim por diante”. Traçando um histórico, no contexto brasileiro, sobre a questão da comunidade LGBTQIA+ ele falou dos avanços que se deram em sua maioria pela força do Judiciário e lembrou que a chamada “Cura Gay” foi proibida pelo Conselho Federal de Psico, desde 1999. Em 2009 houve permissão para uso do nome social no SUS, o STF reconheceu as famílias homoafetivas em 2011, que o SUS passou a fazer a redesignação sexual a partir de 2013, que o STF passou a admitir a adoção de crianças e adolescentes por casais homoafetivos, retificação do registro de nascimento foi desburocratizada em 2018; que a transgeneridade deixou de ser doença pela OMS desde 2019, que a homotransinterfobia como crime de racismo e injúria desde 2019; e autorização para que pessoas LGBTQIA+ possam doar sangue desde 2020, pelo STF. “A maioria das conquistas aconteceu por causa do Judiciário que a gente trabalha, a gente reclama, mas trabalhamos no setor mais progressista dos três poderes”. Depois, passou a falar dos desafios que se descortinam à frente “Não é ideologia de Gênero, não é kit gay,



não é banheiro unissex. Nenhuma dessas bobagens” Quando falamos de nossas pautas, estamos falando da desumanização, do apagamento, estado laico que atrapalha a gente, violência, saúde básica, pessoas trans com expectativa de vida de 35 anos, é quase como se estivéssemos na Idade Média, Empregabilidade, Educação básica, Transversalidade do Tema, Homotransinterfobia institucional, heterotransnormatividade, cisnormatividade tá no ar que a gente respira e a gente é extremamente afetado, por conta disso. Depois, exibindo recorte de notícia, ele falou sobre o aumento nos índices de violência que acometem a população LGBTQIA+, onde só na cidade de São Paulo, a violência aumentou 15 vezes nos últimos 7 anos. Segundo ele, a violência em São Paulo é explosiva e se colocou na estatística “Estou também nesse número, no último ano, eu sofri violência, tem boletim, processo e tudo. A situação está piorando e não podemos dormir no ponto”. No contexto do Judiciário, o Brasil aderiu ao pacto sustentável da ONU, sendo o primeiro Judiciário do Mundo que fez isso, o Executivo também aderiu, mostrando alguns dados do CNJ. “O colega Ricardo falou que até pouco tempo nem aparecia as pessoas com deficiência . A população LGBTQIA+ começou a aparecer só esse ano. Antes disso só aparecia quando estava em união estável com pessoa do mesmo gênero. Uma pessoa LGBTQIA+ não existia. Só em 2023, por conta do pacto de equidade racial é que alguns dados começaram a ser fabricados.” No Judiciário pessoas homo, bipan, estão em torno de 7%. Pessoas trans e não binárias mais ou menos em torno de 4,5%. Sendo as pessoas intersexo possivelmente alcançando o patamar de 0,2%. Sobre o assédio, o CNJ diz que em relação a orientação sexual 2,8% responderam que em relação a identidade de gênero apenas 1,5%. “A gente olha esse dado sozinho, que é o único que temos, e pensamos ' Nossa! É baixíssimo! É importante falar sobre isso e saber tratar os dados”. Quanto aos dados, passou a demonstrar números do TRT 2 com os quais está mais acostumado: “São



de 2021, estamos trabalhando com os de 2023, mas estão parecidos. As pessoas LGBTQIA+, a maioria está com 40 anos e temos ondas cada vez maiores de pessoas LGBTQIA+ acessando o serviço público, tem mais gente se descobrindo mais cedo. Somos relativamente mais dentro do grupo de gênero masculino e das pessoas negras. Fazendo o recorte de Gênero e raça, entre homens negro a gente aparece mais, em orno de 14,2% e mulheres brancas 3,2%.” Explica que os recortes interseccionais para entender melhor o perfil dessas pessoas. “Das pessoas nordestinas, é maior a quantidade e do Sul também. Então entre os nordestinos do TRT2, 19%, então uma em cada cinco pessoas nordestinas faz parte do grupo LGBTQIA+. Do Sul, por exemplo, é uma em cada 10 pessoas”. Explicou que fizeram um *ranking* de vulnerabilidade para entender onde estão os problemas e colocar as políticas públicas adequadas em cima de cada questão. “O dado é assustador. A gente percebeu que a população LGBTQIA+ é a mais vulnerável explodindo nos dados. Exatamente porque não estamos acostumados a falar a respeito. Mesmo dentro da esquerda a gente tem até medo de falar sobre LGBTQIA+, gay, homoafetivo, e esse tipo de apagamento dá nisso! 4,59%, quer dizer que quase todas as pessoas LGBTQIA+ estão em estado de vulnerabilidade. Só para comparação, isso é mais que o dobro do último que tem ali que é o homem branco. Homem branco também está sofrendo, tá ruim pra todo mundo. Mas é o dobro e isso não é só em relação a LGBTfobia porque a gente percebeu que estar dentro desse grupo e não só nesse grupo, pessoas LGBTQIA+, pessoas nordestinas, mulheres negras são os mais vulneráveis. Mas estar dentro desses grupos aumenta também a quantidade de assédio. De todos os outros assédios, até triplica. Só por estar nesses lugares, imagina fazendo a interseccionalidade.” Segundo o estudo apresentado, ser uma pessoa LGBTQIA+ aumenta em 165% a chance de sofrer discriminação religiosa, 180% de sofrer discriminação por origem regional e



300% de sofrer discriminação por raça e etnia. “Apesar desse quadro, ele disse ter alguns avanços já citados pelos outros palestrantes como a Resolução CNJ 351, “Temos as comissões em todos os lugares, com assento para o sindicato é importante ocuparmos esses espaços. A Resolução 368 do CSJT. Imaginei que fosse sair do CNJ e não saiu, saiu do CSJT e eu fiquei surpreso que é finalmente o Comitê de diversidade que tem as pessoas eleitas e tem uma vaga para PCD, pessoas negras, mulheres, LGBTQIA+, pessoa com mais de 60 anos. Ele disse que faltaria nessa resolução um sexto eixo que são as pessoas que sofrem discriminação pela origem como os nordestinos, por exemplo.” Ele ressaltou a importância de implantar a comissão onde ainda não foi e onde foi cobrar a participação do sindicato se ainda não houver. Em seguida falou do modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), criado recentemente em São Paulo e que é um pacto entre os três poderes. São 50 perguntas ou mais que vão gerar indicadores que podemos acompanhar e avançar na melhoria das condições de vida e trabalho da população LGBTQIA+, assim como dos outros grupos, como por exemplo, se há normatização ou orientação do uso de banheiros para pessoas transexuais/transgênero na instituição? Se há critério de diversidade de gênero e/ou raça para designação de funções ou cargos comissionados, entre outras. “O que estamos fazendo no TRT é misturar esse pacto com a resolução do CSJT e trabalhando e desenvolvendo indicadores para esses seis eixos que identificamos. É uma boa prática para pensar na categoria e nos tribunais.” Sobre outros avanços, ele destacou o I Encontro LGBTQIA+ da Fenajufe, realizado em julho de 2023, de onde saímos com algumas propostas importantes: Que os sindicatos que ainda não possuem núcleos contra opressões, os criem; que divulguem nas bases o curso **Promoção e Defesa dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+**, que valha para AQ; que os sindicatos peçam ponto facultativo para os dias de jogos da seleção feminina em isonomia à Copa de



Futebol masculino; que se busque paridade nas diretorias Sindicais, omissões, etc.; garantir a inclusão de dados da população LGBTQIA+ em todas pesquisas realizadas pelos sindicatos, CNJ e tribunais; lutar para que resoluções sobre a pop LGBTQIA+ sejam elaboradas e publicadas pelo CNJ, pelos demais órgãos também e garantir que haja paridade de gênero, proporcionalidade racial e presença de pessoas LGBTQIA+, com deficiência e demais diversidades nas diretorias dos sindicatos, nos cargos e funções, inclusive de gestão nos diversos níveis; definir política LGBTQIA+, orientar sindicatos quanto ao tema e organizar a capilaridade na presença das pessoas dos sindicatos nas comissões que falamos e programa de treinamento de servidores, prestadores de serviços e direitos LGBTQIA+ em conjunto com os comitês; Solicitar ao CNJ a reserva de 2% das vagas, tanto de prestadores de serviço terceirizado, como estagiários, servidores, de pessoas trans e travestis; organizar a semana do orgulho em conjunto com a administração do tribunal; orientar o sindicato a participar de atos no mês do orgulho, atos de luta das pessoas LGBTQIA+; propor criação de núcleos ou conselhos na unidade do PJU para acolhimento das pessoas LGBTQIA+ e recebimento de denúncias; propor a criação dos núcleos de equipe multidisciplinar para receber e tratar os casos de assédio em conjunto; propor que os tribunais adotem política de equidade de gênero, raça, poder reivindicar junto aos tribunais que o tema de luta dos direitos humanos, da luta das mulheres, das pessoas negras e das pessoas LGBTQIA+ sejam incluídas nos processos de formação de capacitação dos órgãos; e por fim, além da imprescindível criação de núcleos, as entidades sindicais pautem o tema da luta das pessoas LGBTQIA+ em eventos gerais da categoria como congressos e plenárias além de eventos específicos organizativos das pessoas LGBTQIA+; campanha de orgulho e mesas específicas sobre o tema LGBTQIA+. “Isso foi votado no nosso encontro e queria falar da importância de efetivação dos núcleos. Os



núcleos precisam acontecer. A gente mesmo que é LGBTQIA+, embora não esteja formal a gente estava se organizando, tentando se organizar e agente foi atravessado. É importante a nossa autodeterminação, que a gente fale por a gente sem nenhum tipo de tutela. Estou reforçando isso aqui para que a gente tenha um comprometimento e não seja apagado. Que a gente não sogra a violência que a já sofre lá fora do nosso ambiente, da nossa classe, para a gente não reproduzir esse tipo de violência aqui . Antes de passar às perguntas dos participantes, Luciana Carneiro pediu para registrar que tomou conhecimento que alguns grupos chamaram reuniões exatamente no horário da plenária. “Reunião disso, daquilo, de mais aquilo, olha só, é um assunto importante sobre efetividade de políticas para mulheres, para LGBT, para negros e negras, para PCD, olha só quantos negros e negras, quantas mulheres, temos muitos LGBT aqui, temos PCD aqui também...” Em seguida, a mesa abriu para as 10 intervenções com paridade de gênero.

DIA 24 DE MAIO DE 2024 – SEXTA -FEIRA - PAINEL 3 - Trabalhadoras e trabalhadores do PJU e do MPU como o centro da democratização do Poder Judiciário: estratégias na disputa pelo orçamento para aprovação do projeto de reestruturação da carreira protocolado no STF e PGR. - Plano de lutas. Reiniciando os trabalhos da XXIV Plenária, na tarde do segundo dia, às 14h50, formou-se a mesa com as coordenadoras da Fenajufe, Juscileide Rondon, Paula Meniconi, Fernanda Lauria e com os coordenadores Leopoldo Lima e Fabiano dos Santos, este último também estará na condição de palestrante deste painel. Paula Meniconi abriu os trabalhos, às 14h50, saudando inicialmente os colegas do Rio Grande do Sul, “como todos sabemos estão enfrentando dificuldades com o aeroporto fechado e por isso infelizmente não podem estar de forma presencial aqui. Eles pediram que eu fosse portadora de uma mensagem para vocês, que de forma remota estão rigorosamente cumprindo os horários



determinados pela programação, estão a postos no Zoom participando e assistindo, diferentemente de quem está de forma presencial, que nós já estamos com quase uma hora de atraso. Então, fica aí o pessoal do chat, conforme vocês me pediram eu fiz o registro e só tenho a lamentar. Então vamos ver se a gente consegue, né? Eu fiz o pedido e vou reiterar para que todos cessem as conversas, tomem seus assentos e vamos aí prestigiar os nossos palestrantes que estão aguardando para iniciar essa mesa. Boa tarde, colegas! Agora eu acredito que possamos dar início a essa mesa Trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU como o centro da democratização do Poder Judiciário: estratégias na disputa pelo orçamento para aprovação do projeto de reestruturação da carreira protocolado no STF e PGR. Então para a gente fazer essa mesa, esse debate tão importante, nós chamamos o palestrante Edvaldo Dias, graduado em Matemática pela UniCEUB, e Ciência Política pela UnB, especialista em assessoria parlamentar pela UnB e mestre em Estudos Políticos aplicados pela Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (Madrid/Espanha), servidor público federal desde 1991, membro da carreira de técnico legislativo do Senado Federal, Titular da Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações - MCTI, desde 2019. Seja bem vindo, Edvaldo Dias”. Tomando a palavra, o também coordenador da Fenajufe, Fabiano dos Santos - “Vamos chamar também o Jean Peres, economista, doutor em teoria econômica e Coordenador de Pesquisa Econômica na Plataforma Justa, desenvolvendo análise de conjuntura econômica dos Estados Brasileiros com ênfase em Justiça, Segurança Pública e Política Penitenciária, presta assessoria parlamentar desenvolvendo estudos sobre finanças públicas, políticas públicas, planejamento e execução orçamentária”. Outra coordenadora da Fenajufe, Juscilene Rondon, convidou o palestrante “Cid Cordeiro Silva, economista, mestre em



desenvolvimento econômico pela Universidade Federal do Paraná, foi professor na Pontifícia Universidade Católica do Paraná e Faculdade de Estudos Sociais, tem vários artigos publicados no IPEA (Instituto de Pesquisas Aplicadas), FETEC federação das empresas de Crédito do Paraná, Dieese)(departamento Intersindical de estatística e estudos socioeconômicos) e jornais. Foi supervisor técnico do Dieese por 15 anos, Assessor Econômico do Gabinete da Vice-Prefeita de Curitiba, Miriam Gonçalves, na gestão 2013/2015, atualmente presta assessoria econômica para diversas entidades sindicais, sindicato dos servidores do TJ do Paraná, Pernambuco, Ceará, Sergipe, Sindicato dos Metalúrgicos, Federação de Asseio e Conservação, Sindicato dos Professores (APP Sindicato), Sindicato dos servidores da Saúde (SindSaúde) do Paraná, do Sindicato dos empregados em hospitais particulares (Sindese), Sindicato dos estivadores do Porto de Paranaguá, diversos sindicatos de servidores municipais. Relações Institucionais: atualmente é conselheiro do Conselho Federal de Economia (Cofecon), foi conselheiro do Corecon, membro do Conselho Técnico e Científico do Instituto Brasileiro de Qualidade e Produtividade do Paraná e suplente do Conselho Fiscal do BRDE (Banco Regional de Desenvolvimento do Sul do Brasil). Tomando a palavra, o coordenador da Fenajufe Leopoldo Lima, convidou “Thiago Queiroz – Assessor Parlamentar da Fenajufe, analista político, advogado e sócio-diretor das empresas Consillium Soluções Institucionais e Governamentais. Possui grande experiência na área de monitoramento do Congresso Nacional e na produção de informativos legislativos setoriais e na definição e implementação de estratégias de relações com o Parlamento, área na qual atua há mais de 15 anos. Registro que a Consillium faz parte da assessoria parlamentar da Federação. Por favor, Thiago, componha a mesa”. A também coordenadora da Fenajufe, Fernanda Lauria, convidou “Roberto Policarpo – Coordenador



da Fenajufe licenciado, Técnico Judiciário do TRT10, Deputado Federal (2011/2015), Coordenador-Geral da Fenajufe (2004/2010), Coordenador-Geral do Sindjus/DF (2000/2011)”. E prosseguiu dando a palavra para Edvaldo Dias dar início às palestras. Enquanto a mesa aguardava um ajuste técnico para a apresentação, Paula Meniconi aproveitou para fazer a sua autodescrição. “Sou Paula Meniconi, sou uma mulher branca, de 54 anos, cabelos longos claros e estou vestindo a camiseta do evento na cor mostarda”. Assim, os demais coordenadores da mesa passaram a fazer suas autodescrições: “Sou Jucileide Rondon, uma mulher branca de 59 anos, estou usando uma blusa creme, uma calça preta com um viés branco e cabelos presos num coque que eu gosto muito”; “Sou Fernanda Lauria, para os padrões brasileiros eu sou considerada branca, apesar disso não ser uma verdade, eu tenho cabelos pretos, compridos, passando do ombro, estou usando uma jaqueta preta com blusa da marcha das margaridas na cor mostarda e lilás, por baixo e tenho 49 anos”. “Sou Fabiano dos Santos, já estive anteriormente em outras mesas, sou um homem branco, de óculos cabelo liso, loiro grisalho, estou com uma camiseta preta com os dizeres defender direitos no serviço público e crachá vermelho de delegado e tenho 51 anos”; “Sou Leopoldo, branco, estou usando uma camisa polo cinza, tenho 57 anos, cabelo já ficando grisalho e em contagem regressiva para a aposentadoria, se essa lei não mudar”. Com essa apresentação eu convido o Cid Cordeiro Silva a fazer parte da mesa como palestrante. O palestrante **Edvaldo Dias** do MCTI começou sua fala, agradecendo o convite e fazendo sua autodescrição, passando a falar sobre o orçamento público da união. Fez uma diferenciação entre a LOA (Lei Orçamentária Anual) e a LDO (Lei de Diretrizes Orçamentárias). “Também já fui servidor do Poder Judiciário, o primeiro concurso que fiz nos idos de 1991, quando eu tinha 20 anos, eu passei no concurso do TST, mas acabei indo trabalhar no STF, no Supremo Tribunal Federal. Fiquei



lá por menos de um ano e depois passei no concurso do Senado e acabei indo para o Senado, mas tive essa participação no Poder Judiciário. Quero dividir algumas informações e conhecimentos sobre o orçamento público brasileiro. Na verdade, o orçamento é um instrumento fundamental para planejamento de gestão das políticas públicas e reflete, nesse sentido, as prioridades do governo distribuindo recursos pelas áreas do governo como saúde e educação. E o Brasil tem um orçamento público que tem uma série de etapas rigorosas que são cumpridas e ele também é regido por uma legislação específica. Vamos falar um pouco dessa legislação. Na verdade, a gente tem do artigo 165 até o 169 da Constituição que tratam diretamente do orçamento, nós temos a lei de responsabilidade fiscal, que também trata de orçamento e, recentemente, nós temos a lei complementar 200, que é o arcabouço fiscal, que foi aprovada no ano passado. Então, essas três leis também tratam, mas, especificamente, nós temos três leis que tratam do orçamento: O Plano Plurianual, a Lei de Diretrizes Orçamentárias e a Lei Orçamentária Anual. O PPA, a LDO e a LOA. O PPA é um planejamento de médio prazo que define as diretrizes e metas estratégicas gerais do governo. É uma visão do futuro, é uma visão estratégica. Tem que ser apresentado sempre no primeiro ano do mandato presidencial e começa a vigorar um ano depois do mandato. O atual começou a vigorar em 2024 e vai até 2027. A LDO estabelece metas e prioridades do governo para o ano orçamentário seguinte. Ela orienta a elaboração da LOA. PPA está num plano estratégico e a LDO em um plano prático. A LDO precisa ser apresentada pelo Executivo para o Legislativo até 15 de abril, e foi apresentada e já está em tramitação no Congresso Nacional. Não necessariamente tem que ser aprovada até 17/07, na realidade o Congresso Nacional não pode entrar em recesso sem aprovar a LDO. LOA é a Lei do orçamento propriamente dito e tem que ser apresentada, ela estima as receitas e fixa as despesas. Tem que ser



apresentada pelo Congresso Nacional ao Executivo até 31 de agosto. Essa plenária está acontecendo no mesmo momento da elaboração da LOA, sendo momento importante de discutir estas questões. Em teoria tem que ser aprovada no final do ano, embora passe em alguns anos. Se o orçamento precisar ser modificado há três possibilidades de créditos adicionais: 1-Suplementares: para despesas com valores maiores que as previstas, 2-Especiais: despesas não previstas no orçamento; e 3- Extraordinárias: despesas urgentes e imprevisíveis. Os dois primeiros têm que ter autorização legislativa prévia, e o último apenas com medida provisória. As emendas parlamentares são de quatro tipos: 1- Especiais (rp6); 2-Individuais (rp7); 3- Bancada (rp8); e 4-Relator (rp9). As individuais e de bancada são impositivas, tem que ser executadas a não ser que tenha impedimento técnico. Cada estado pode apresentar uma até 25 emendas de bancada. As emendas parlamentares individuais podem ser até 15 propostas. As emendas parlamentares são formas de o parlamento participar do orçamento público, que tem se tornado cada vez mais importante. Em 2014 só tinha 15 emendas individuais, com valor cinco vezes menor que o de 2024. Em 2015 estas emendas se tornaram impositivas, em 2017 apareceram as de bancada e, em 2020, pelas circunstâncias políticas de embate do Executivo com o Legislativo, começou a se utilizar as emendas de relator, o que foi declarado inconstitucional pelo STF em 2022. Contudo, logo em 2023 o parlamento tomou como prioritário os orçamentos parlamentares retomando e as emendas de relator se transformaram em aumento das emendas individuais e de comissão, esta última antes era insignificante. Em 2024 as emendas de relator desaparecem e foram integradas as emendas de comissão e individuais. Atualmente um parlamentar tem 38 milhões por ano para fazer as alocações, o senador tem 70 milhões, e as emendas de bancada são 318 milhões. O ciclo orçamentário tem quatro fases: 1-Elaboração; 2-Discussão e Aprovação;



3-Execução e; 4- Controle e Fiscalização. No momento estamos em fase de elaboração da LOA, onde o Executivo discute as prioridades para o próximo ano, baseado na aprovação da LDO, e o Judiciário, Legislativo, MPU e Defensoria Pública da União têm até o dia 13/08/24 para encaminhar suas propostas para o Executivo e, posteriormente, este encaminhar ao Legislativo. O processo de aprovação das propostas acontece da seguinte maneira: No processo legislativo ordinário envolve a apresentação do projeto, este segue para as comissões da Câmara, depois para aprovação no plenário da Câmara, logo depois para o Senado, que realiza o processo de aprovação nas comissões, e, depois segue para as sanções, se for o caso. Para leis específicas orçamentárias, existe um processo próprio, em que o lugar de debate é a Comissão Mista de Orçamento (CMO), tramitando apenas nesta, por ser mista composta por senadores e deputados, aprovam na CMO e vai para o plenário do Congresso Nacional para aprovação, onde estão reunidos os deputados e senadores. Ao longo do ano, o Executivo executa o orçamento, utilizando o SIAFI, e o controle e fiscalização são feitos pelo TCU e CGU. Na Constituição Federal, em seu artigo 169, determina algumas condições para que despesas com pessoal sejam executadas ou modificadas. Primeiro é necessário existir uma Dotação Orçamentária, ou seja, recurso prévio e suficiente para bancar despesa com pessoal e implica em autorização na LDO. O Judiciário tem que apresentar proposta orçamentária até 13/8/24. E, na LDO, ela trouxe as situações já autorizadas, sendo uma delas a criação de cargos, funções, gratificações, provimento de cargos efetivos civis e militares, aumento de despesas com pessoal relativos à concessão de quaisquer vantagens, aumento de remunerações e alterações na estrutura de carreira. Isto tudo está autorizado, mas depende dos limites orçamentários. **Assim, até 22/07/24 haverá o informe a um dos poderes se as propostas cabem no arcabouço fiscal. Sendo assim, esse é um bom momento para**



essa plenária porque tem muitas possibilidades de atuação e de fazer essa abordagem”. O palestrante **Jean Peres** começou fazendo sua autodescrição. “Boa tarde a todas e todos. Sou pessoa branca, alta, loiro de 40 anos, sou economista e agradeço o convite para debater tema tão importante, diz que vai fazer a abordagem sobre a disputa pelos fundos públicos, de que forma podemos enfrentar o assunto com honestidade e a dureza que o tema exige, que seria trabalhar a ideia do centro, os trabalhadores do poder judiciário como centro da democratização. Fiquei refletindo em que medida o meu acúmulo como economista e ativista pela democracia do estado brasileiro que estudo há 15 anos, poderia colaborar, principalmente com o deslocamento entre as carreiras do Judiciário. Minha intenção é concluir minha fala e não ser “mais um economista da GloboNews” para terminar a fala e as pessoas entenderem. Como pensar formas para a disputa pelo orçamento brasileiro para o Judiciário. Tem dois planos que podemos discutir e organizar nossa cabeça para o debate. Existe uma disputa pelo orçamento já que são as emendas parlamentares, sendo um ator relevante. Vamos discutir por dois níveis de economia política, sendo o primeiro em que medida houve uma mudança no país de 2015 para cá no que tange a forma como o orçamento é disputado. A primeira tese é que houve mudança. Houve uma mudança muito drástica na política econômica em 2015 com a nomeação de Joaquim Levy, onde todos nós tivemos que nos projetar contra estas políticas. Só que ela assume níveis de institucionalidade com a chegada de Temer à presidência. Tivemos a aprovação da Reforma Trabalhista, o trabalho intermitente, formas precárias de inserção e participação do Mercado de Trabalho. O segundo plano é que a questão judiciária federal tem uma mudança também qualitativa de uns anos para cá que determina a forma como vocês organizam a luta pelo plano de carreira. A PEC dos gastos foi o segundo nível mais importante para a tese, onde houve congelamento por 20



anos das políticas sociais. Tornou-se uma política de difícil execução devido à crise dada com a pandemia. Esta PEC dos gastos é uma forma diferente em que se altera a disputa pelo fundo público do estado e, esta é a questão central. A lei de Responsabilidade Fiscal, aprovada em 05 de maio de 2000, é uma forma de regulamentar o uso destes recursos bem como a política monetária e a política cambial são formas de determinar a apropriação e direcionamento dos recursos, quem irá ganhar e perder. Esta PEC de 20 anos de congelamento significa que na disputa pelos recursos públicos a partir de então as políticas sociais não vão mais participar. Se o fundo público crescer acima da inflação terá um excedente. A ideia do excedente é visão dinâmica do crescimento econômico e o papel da política é disputar estes mecanismos. A PEC dos gastos cria um novo patamar, uma nova forma de determinar o uso dos recursos públicos. A partir de 2015 há mudança qualitativa da disputa pelo fundo público, mudança institucionalizada e com graus de perversidade, porque a crise política, econômica e institucional com a chegada do Temer em 2016, com todo aquele processo traumático que vivemos, vem também com a entrada de novos atores. Abrirei uma polêmica não bem resolvida: discordo da ideia geral que neoliberalismo é menos que o estado, não é, são formas violentas de apropriação dos setores ultra privilegiados pelos recursos do estado. Nos últimos 30 anos o Estado aumentou no mundo todo, isto é uma tese das políticas sociais. Durante a pandemia o estado se mostrou mais importante. Assim, tem uma diversidade na forma de apropriação por entrada de novos atores pelo excedente social. Quem é o grande autor que entra na política nacional a partir 2018? São os militares. Um estudo mostra que o déficit dentro do INSS de um civil é de 10 mil reais e, um militar é de 160 mil, 16x maior que um civil no regime geral de previdência. Assim, a entrada dos militares traz outro grau de perversidade na disputa destes excedentes do fundo público. Uma das formas de recompor



a taxa de lucro do setor privado são estes grupos privados fazerem a disputa dos recursos do setor público. O que é subsídio senão disputa pelo fundo público? Política é a essência do movimento da disputa pelo excedente social da riqueza do capitalismo. Entrada dos militares na política que ficaram até hoje, a PEC dos gastos bem como protagonismo grande da elite do Judiciário nesses últimos anos. Membros do judiciário em qualquer esfera estão entre a elite. A PEC dos gastos trouxe específica dentro do Judiciário Federal houve ganho de autonomia e discricionariedade pelos membros do magistrado. Todo ano tinha que ir lá pedir orçamento, mas com a PEC cada poder tem autonomia orçamentária. Quem é que representa a caneta no orçamento do Judiciário? Os presidentes dos poderes. As mudanças quantitativas feitas de formas seguidas levam a mudança de qualidade, do ponto de vista econômico. Se todos os anos tiver orçamento garantido vai se criando um ethos institucional de gestão e administração deste recurso. O magistrado ganhou protagonismo porque ganhou orçamento próprio, que faz ter uma gestão intertemporal de privilégios. No Judiciário estadual a figura do fundo do financeiro é muito forte, quando tem excedentes se cria um fundo e, no ano seguinte, se pode fazer a gestão. E aí, se estabelece o conflito que vocês servidores têm cotidianamente se é ter ou não recurso. Há uma hierarquia clara entre servidores e magistrados e, o debate acontece na própria instituição, não precisa discutir com outros poderes. No judiciário criou cenário de bonança econômica e estabilidade na gestão orçamentária. É um movimento ao mesmo tempo dinâmico que explica a faceta cruel do neoliberalismo que se dá em países subdesenvolvidos, como o Brasil. País que está em crise econômica, reprivatização da economia e, no contexto dado, os fundos públicos se tornam cada vez mais importantes para os setores econômicos fecharem as suas contas. E o que Temer fez em 2016 com a PEC dos gastos, gera um estrangulamento da capacidade do estado de fazer seus



investimentos. O arcabouço fiscal é uma tentativa de remediar esta estrutura criada pelo governo Temer, mas não é possível repetir o que foi feito em 2013 e 2014, nos dois primeiros anos dos governos Lula e Dilma. É um movimento ao mesmo tempo linear, que mostra neoliberal perverso e periférico e bem como traz algumas nuances para se debater o plano de carreiras e realidade em que vocês estão inseridos. Esta institucionalidade do judiciário é de um poder absurdo, de administrar os seus próprios recursos, tendo reprodução de privilégios de uma elite. É dever nosso estudar, criar estudos e agenda que debata de forma frontal com esse conflito que está colocado.” O palestrante **Cid Cordeiro** inicia sua fala dizendo que um outro aspecto importante para destacar não é só a mudança em si desse modelo, mas a busca da construção de um projeto de desenvolvimento nacional, que vai fazer diferença nas finanças públicas. Não estamos só gerindo despesa e receita, mas a busca da receita, que se dá primordialmente alinhada com o desenvolvimento do país. A arrecadação se dá pela atividade econômica, quando nós temos crescimento econômico temos mais receita, sem considerar o que o governo faz para melhorar a arrecadação, como isenções fiscais, os gastos tributários. Gastos tributários é outro ponto a se ver quando se fala em orçamento público, dos problemas que estamos tendo. As isenções são de 500 e poucos milhões, que é grande montante. O primeiro ponto importante é quando a categoria define o que ela quer que foi a construção do plano, que trazer valorização das carreiras através da tabela salarial, queremos o melhor dos planos. A segunda etapa é feito o plano, os desejos da categoria, mas quanto custa isto? No terceiro momento é onde buscaremos condições orçamentárias e fiscais para implementar este plano? O custo do plano foi estimado em 25,5 bilhões de reais pela Fenajufe A despesa total de pessoal é de 49 bilhões de reais atualmente. Então a luta será difícil para viabilizar isso. Quais as possibilidades para alcançar o que almejamos? Essa



viabilização se dá em duas dinâmicas: a receita e a do gasto. Isto que determina estas possibilidades. O primeiro aspecto a destacar nos gastos é que houve uma redução no número de servidores em todo setor público. Em 2015 havia 135 mil servidores no Poder Judiciário e, em 2022, 131 mil, uma redução de 4 mil servidores neste espaço. Isso representa mais trabalho sem entrar nos indicadores da resolução 219 do CNJ. Isto implica em queda anual média de 0,4%. Como hoje o gasto com pessoal, um dos itens é o crescimento vegetativo e no PJF está muito baixo, na verdade temos um decréscimo vegetativo da folha de pessoal. A Inteligência Artificial que o Judiciário está implementando, irá aumentar ainda mais tal decréscimo. Outro aspecto é o índice fiscal do Judiciário que é percentual da receita que pode ser gasta com pessoal, do poder judiciário é 6%. O que tem disso na prática é que no PJF ele era de 3,5% em 2019, foi de 4,3 % em 2020, mas tivemos a pandemia que se deu pela queda na arrecadação da receita do que com gasto de pessoal em si. Em 2021 passou para 3,0% e em 2023 para 2,8%, só que em 2021 foi devido à recuperação da receita perdida na pandemia e recuperação do pessoal que havia caído no ano anterior. Além disso, também tivemos os efeitos da Lei Complementar 173, entre 2020 e 2021, que congelou reajustes e reestruturação de carreira, tudo com gasto de pessoal. O índice fiscal do primeiro quadrimestre de 2024 provavelmente vai ficar menor que em 2023. Se voltasse aos padrões de gastos antes da pandemia com pessoal eram 10 milhões de reais no poder Judiciário, e o crescimento vegetativo traz em média 140 milhões de redução de gastos com força de trabalho. Outro fator é que o arcabouço fiscal estabelece que o órgão vai ter no orçamento o IPCA e 70% do crescimento real da receita. Mas, na LDO de 2025 o governo já estimou para os próximos anos o crescimento real de 2,5%, acréscimo, o que representaria 1,5 bilhões de acréscimo orçamentário. Outro fator é que como não é respeitada a data base para os



servidores do PJJ, então ocorrem eventualmente reajustes, ainda pode ser empregada a margem da variação da inflação e, claro que defende que seja empregada em reajuste. Com inflação estimada de 3,5% estimo assim, repasse de 3,5 bilhões anuais para orçamento. Temos algumas contas que podem nos ajudar na busca da viabilização concreta e real no financiamento do plano de carreiras. Temos, por fim, a discussão que vai pegar em mesa de negociação com PJ que é a discussão da viabilidade. Quem controla o orçamento são os magistrados e, eles guardam as margens orçamentárias para eles. A PEC 10, que vai custar 40 bilhões, sem contar os efeitos nos estados e municípios, e, eles dizem que vão cobrir com recursos próprios, e significa que está guardado o dinheiro. Se fosse reproduzir o padrão de gastos da pandemia, que foi de 10% de gastos com pessoal, temos mais 4 bilhões também, genericamente calculando. É destacado que orçamento é disputa e temos que ir lá com nossos argumentos e interesses. Eles não têm argumentos, mas têm interesses e defendem lá porque controlam o orçamento. E, isto só será superado com unidade. O palestrante **Thiago Queiroz** inicia cumprimentando a todos e todas. Após isto, se autodescreve homem, branco, com 39 anos, cabelos pretos e curtos, vestindo camisa branca e calça preta. Comungo do que Jean falou, tivemos uma grande mudança do paradigma de 2015 para 2016, com o impeachment de Dilma e o governo Michel Temer, onde se teve o fim do bem estar social e a retomada de agenda neoliberal de estado mínimo. Disputa crescente no PJ em razão da magistratura e outros poderes. Posteriormente, tivemos a Reforma Trabalhista, com a precarização do trabalho e desorganização do movimento sindical, a Reforma da Previdência, que elevou idade mínima e tirou alguns direitos e criou gatilho inclusive para propiciar aumento do confisco dos aposentados e pensionistas. Tivemos o congelamento de salários e a progressão dos servidores na pandemia, pela lei complementar 173, PEC emergencial



com novas medidas restritivas pedalada dos precatórios e reforma administrativa, que não foi aprovada pela mobilização dos servidores, mas continua como ameaça no Congresso Nacional. Esse conjunto destes fatores sempre teve os servidores como variante de ajuste, e o servidor que é o principal prejudicado. Com a eleição de Lula traz mudança significativa no cenário, do ponto de vista de negociação com os servidores públicos, com mesa de negociação, mas o ambiente continua bastante desafiador. Temos um Congresso Nacional com visão liberal da economia, conservadora nos costumes e, o presidente da Câmara, Arthur Lira e do Senado, Rodrigo Pacheco, como fiadores de partes das reformas, que são intransigentes. Embora tenhamos um presidente progressista e de esquerda, temos lideranças que encaminham o pêndulo mais ao centro. A governabilidade no presidencialismo de coalizão está mitigada. O congresso tem empoderamento no orçamento público, pois não precisa mais negociar com o governo, possui um orçamento equivalente com o que o governo possui de orçamento discricionário para fazer investimentos públicos, o que é absurdo. Tivemos o novo regime fiscal, com o teto de gastos que pode ser revogado graças à lei complementar. A possibilidade de mudar o arcabouço através de lei complementar é um salto significativo. A política de valorização do salário mínimo não entra na meta do novo regime. Com relação à disputa de orçamento no PJ os magistrados têm priorizado para si além de série de medidas que transferem para cartório e outras instituições privadas algumas atribuições próprias do judiciário, esvaziando assim parte das atribuições e orçamento. Os requisitos para tratar de reajuste salarial são, primeiramente, autorização específica na LDO, e a deste ano prevê autorização específica para reajuste salarial, e a de 2025 também tem esta previsão. Além disso, o PJ tem que enviar sua expectativa de orçamento até 13 de agosto, prazo da LDO, e consolidado até dia 31/08/24 ao CN, e o relator será Senador Ângelo Coronel do PSD



da Bahia. Toda fase de elaboração de orçamento o servidor não participa. Cabe apenas ao Congresso Nacional na fase de emendas tentarem alguma alteração no orçamento, mas chega em desvantagem. A revisão geral anual, que em tese seria assegurada pela CF art. 37, o STF altera o que era direito se tornou uma mera autorização, e assim, a data base não é assegurada na prática. Temos os gatilhos fiscais, em alguns aspectos permitiu que lei complementar também possa trazer medidas novas restritivas quanto a despesa de pessoal, especial aos servidores públicos, e quanto ao novo regime fiscal, se descumprir a meta no primeiro ano tem medidas restritivas, a principal a reestruturação de carreiras sem aumento de despesas. Se ocorrer em dois anos, não pode ter reajustes para recompor inflação nem criar concurso. Importante salientar que em 2016, também se impõem algumas regras restritivas por ser ano eleitoral geral. Uma delas, do artigo 73, proíbe reajuste salarial acima da inflação a partir de 5 de abril, 180 dias antes do pleito. Para reajuste o projeto tem que ser aprovado e sancionado até 4 de abril. Após o prazo, de 5 de Abril a 4 de Julho, apenas pode recompor até a inflação e até o término do mandato não pode fazer reajuste. O Novo regime fiscal permite folga um pouco maior com bandas superiores e inferiores de 0,25%. Em 2024 e 2025 a meta fiscal é de déficit e, sendo cumprido o governo poderia utilizar até 70% deste incremento real de arrecadação, limitado a 2,5%. Não sendo cumprido tem as restrições e só poderia utilizar 50% do aumento real da receita, sendo o mínimo 0,6%. Na prática em síntese o orçamento varia o reajuste vai variar sempre entre o IPCA mais 0,6 até 2,5%. Considerando a projeção do Focus em 2025 e 2026- 4,3 a 6%; e 2026 e 2027- 4,1 a 6%. O orçamento de pessoal ficaria em 47,7 bilhões, não temos dados qual seria montante gastos com magistrados e servidores, nem distinção para criar cargos e funções comissionadas, nem colocar despesas terceirizados e indenizações. Fazendo recorte do período 2020 a 2022 cresceu



19,5% despesas com magistrados e, com servidores caiu em 3,7%, sendo de 86 para 83,2%. Outras despesas com pessoal cresceram em 20%. Magistratura além de ter a caneta também se aproveita do protagonismo para conceder benefício próprio em detrimento dos servidores com recursos que acabam sendo consumindo o que poderia ser utilizado para servidores. A expectativa é que a arrecadação do governo seja bastante robusta este ano de 2024 e, além disto, se tiver cumprimento da meta fiscal pelo governo, com déficit de 0,1 %, precisão do governo, não terá gatilhos para o reajuste. Para 2025 já foi mencionado a expectativa anteriormente. Também não sabemos os impactos que a tragédia do Rio Grande do Sul pode representar sobre o aumento do déficit. Existem fundos eventualmente colocados no Congresso Nacional para repartir, embora não pode ser investido em despesa com pessoal, mas pode ser utilizado na valorização do servidor, e custeio da estruturação, em benefício da capacitação e alguns auxílios. Além da regulamentação da negociação coletiva do serviço público para ter uma mesa efetiva de debates sobre a valorização do servidor com a possibilidade da liberação classista para o exercício do mandato com a despesa paga pela união, pois a magistratura e MP estão permanentemente no Congresso Nacional pressionando. **DIA 25 DE MAIO DE 2024 – SÁBADO - PAINEL 4 - Inteligência Artificial (IA): o impacto nas novas relações de trabalho e na carreira e Saúde das trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU e o impacto da virtualização na qualidade de vida no trabalho – direito à desconexão / saúde mental / assédios.** No dia 25 de maio, sábado, terceiro dia da XXIV Plenária Nacional da Fenajufe, os trabalhos foram iniciados às 9h49 com a instalação da mesa que abordou o tema Inteligência Artificial (IA): o impacto nas novas relações de trabalho e na carreira e Saúde das trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU e o impacto da virtualização na qualidade de vida no trabalho – direito à desconexão / saúde mental /



assédios. Como de costume a mesa teve coordenação de diretores da Fenajufe Manoel Gérson (Fenajufe e do Sintrajuf/PE), se autodescreveu como homem branco, cabelos pretos de estatura média, de óculos de armação escura, camisa preta com adesivo vermelho da campanha do Sintrajuf/PE. Ele instalou a mesa, dando as boas-vindas a todos e esclarecendo que “o tema da mesa é uma continuidade do olhar que a Fenajufe vem lançando para o processo de reestruturação técnico produtiva do Judiciário, especificamente nessa XXIV Plenária abordando a Inteligência artificial e os impactos nas relações de trabalho, na virtualização e outras inovações tecnológicas na prestação do nosso serviço e na saúde das servidoras e servidores do Judiciário. A colocação de uma mesa como essa amplia o estreitamento de nosso olhar além das questões salariais, com temas que afetam o nosso trabalho, afetam as nossas condições de vida e precisam de um olhar permanente da Federação”. Em seguida, ele confirmou a presença dos palestrantes Jorge Souto Maior e Ana Magnólia Mendes nas salas virtuais e convidou os palestrantes Marcos Gonsales, Fabiano dos Santos e, desejando um bom debate a todos, passou a palavra para Denise Carneiro que se auto descreveu como mulher parda, de cabelos curtos e branco e usando camiseta preta em homenagem a Paulo Rios. Ela fez uma saudação edição explicando a dinâmica da palestra, Representando a Coordenação de Organização Sindical e Políticas Institucionais. Denise apresentou desculpas aos colegas do YouTube pelo atraso no início dos trabalhos e pediu que “divulguem essas mesas para que todos possam compreender tudo o que passa e os desafios que estão impostos para a nossa categoria e a nossa classe. Toda a metamorfose que o mundo do trabalho está passando atinge os servidores públicos, posto que nós também fazemos parte do mundo do trabalho, somos trabalhadores e trabalhadoras”. Em seguida, ela passou a palavra para outro coordenador, Wallace Marques Coelho, Fenajufe e Sitraemg, que se autodescreveu como



homem moreno, óculos, 1,70m, cabelos curtos e que está à disposição da categoria. “Saúdo a todos, inclusive os que estão virtualmente e aos meus colegas do Sitraemg na pessoa de Alexandre Magnus e os que estão aqui também. É muito importante que a gente reflita sobre o que vai ser dito aqui e faça disso parte de nossa vida, uma educação para o trabalho que vai incluir, positivamente, para nossa saúde. Em seguida, a coordenadora da Fenajufe, Sandra Dias, também coordenando a mesa dos trabalhos se apresentou como técnica judiciária do TRT15, como mulher negra, usa óculos, cabelos longos e encaracolados que está com vestido listrado branco e verde. Ela, então, anunciou o início da palestra, passando a palavra para o primeiro palestrante, **Jorge Souto Maior**, aposentado no cargo de Desembargador do Trabalho do TRT da 15ª Região. É Professor Associado-II, em Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa, do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP (2002). Jorge Souto Maior participou de forma virtual e iniciou ressaltando a importância do tema e a dificuldade para falar muita coisa em tão pouco tempo. Acho muito relevante. “Recentemente, o ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso, disse que em breve teremos a Inteligência Artificial escrevendo a primeira versão da sentença. Ele disse isso em uma reunião do G20, e justificou com o argumento de que existe uma excessiva judicialização dos processos, ele sempre toca nisso. Segundo ele, ‘Temos 85 milhões de casos no Brasil e temos que ter ferramentas para acelerar as coisas’. E foi além, disse mais: que a IA pode tomar melhores decisões em muitas matérias porque é capaz de processar mais informações, com mais velocidade e por aí vai. Depois, na nota que foi publicada, ele tentou minimizar sua fala dizendo que existem riscos na utilização da IA porque a AI não tem bom senso nem saberia separar o certo do errado”. E aí fica a pergunta: O que é o certo e o errado? O que seria, de fato, bom senso?



Questões importantes a esclarecer porque vivemos com um mecanismo que muita gente nem entende direito o que é. “Vou tentar transmitir o exercício que fiz para tentar aprimorar mais minha análise sobre essa questão específica. O professor Souto Maior disse que foi ao Chat GPT dialogar com essa ferramenta de IA e perguntou: Você seria capaz de produzir sentenças? E em uma resposta longa, que a conclusão é a seguinte: “Embora elaboração de sentenças por IA seja tecnicamente possível e já esteja em uso deve ser vista com cuidado e deve ser implementada sob a supervisão humana e a consideração de princípios éticos fundamentais”. Ou seja, a máquina pareceu ser um tanto mais cuidadosa que o ministro e expressou ser, de fato, uma ferramenta e não algo que possa substituir o trabalho humano. É importante perceber que quando o ministro diz que a IA seria usada para agilizar o andamento de processos porque temos 85 milhões de ações, vemos que essa é uma falsa questão porque o que precisamos pensar não é como agilizar 85 milhões de processos com mais rapidez. “Isso é importante, mas temos que pensar antes, afinal, porque temos tantas ações? Qual a razão disso? Qual o problema social? Por que simplesmente solucionar os conflitos judicializados representar enfrentar os conflitos sociais e, sobretudo, as razões desses conflitos?” Ao analisar a Justiça Trabalhista, Souto Maior verificou que “há uma quantidade excessiva de reclamações e uma certa impunidade pelo descumprimento da legislação. A quantidade de empresas precarizadas do ponto de vista econômico e de relações de trabalho precarizadas, de rotatividade da mão de obra, temos milhões de trabalhadoras e trabalhadores, a cada ano, submetidas a essas condições precárias e apenas um milhão e pouco de reclamações por ano, buscando soluções na Justiça, o que ainda é pouco em relação ao tamanho do conflito. O que temos, na verdade, é uma demanda reprimida. Para ele, nossos problemas são outros mais reais e mais concretos a serem destacados.” “A preocupação do ministro



parece ser utilizar o argumento de usar a IA para atacar servidores, ou seja, eu posso substituí-los a qualquer momento pela máquina, e para atacar, também, a independência dos juízes e juízas, porque o Judiciário seria pautado pela lógica dos precedentes, os entendimentos já fixados pelo Supremo Tribunal Federal em várias questões, que deveriam ser obrigatoriamente seguidos pelos juízes.” Souto Maior disse que há uma tentativa de evitar que a inteligência humana seja utilizada com características democráticas no âmbito Judiciário para produzir de forma recorrente o próprio Direito. “É um mecanismo que seria utilizado pelo Supremo, dentro de sua ética do que é certo e de bom senso, para estabelecer o padrão de conduta dos demais juízes”. No que se refere a competência da Justiça do Trabalho, que vem sendo minada em algumas decisões do STF que tem transformado decisões da Justiça do Trabalho em uma série de reclamações trabalhistas, de reclamação constitucional, inclusive decidindo pela transferência de algumas competências da Justiça do Trabalho para a Justiça Comum, Souto Maior perguntou ao Chat GPT “É possível, em sede de reclamação constitucional, o STF reformar decisões dos tribunais que a apreciação de a matérias fáticas?” E o Chat GPT respondeu dizendo que não, que a reclamação constitucional não é um mecanismo para verificação fática, a não ser de forma indireta para preservar a identidade de alguma decisão do STF”. E prosseguiu dizendo que a “A terceirização é um mecanismo de transferência de responsabilidade pelo trabalho prestado dentro de uma lógica de relação de emprego”. Perguntei a IA se há diferença de contratação por PJ e terceirizados? E o Chat GPT respondeu que “Há diferenças significativas entre a contratação de PJ e terceirizados pois a terceirização pressupõe o reconhecimento de relação de emprego e a contratação de PJ se dá por forma autônoma e pode só mascarar uma relação de emprego, pode ser fraude”. Segundo Souto Maior, a contratação de um PJ se isso impede que a



Justiça avalie se em concreto há ou não uma relação de emprego. O Supremo tem dito só que é regular e quem deveria avaliar é a Justiça comum. Ele perguntou ao Chat se há esse impedimento, se pode verificar a relação de emprego nesta prestação de serviço. E o GPT respondeu que isso não impede de verificar uma possível relação de emprego e vai explicando. “Se os elementos de relação de emprego estiverem presentes, essa relação de trabalho pode ser requalificada como relação de emprego”. Então, ele disse que perguntou, ainda, qual o órgão do Judiciário para declarar isso? E veio a resposta: “No Brasil a instância para avaliar se há relação de emprego é a Justiça do Trabalho”. Para Souto Maior, as respostas da máquina nos faz refletir. “Surge um dilema muito grande porque podemos ter uma tendência a pensar que a máquina pode ser melhor que seres humanos. Precisamos parar e ver de qual seres humanos estamos falando. Na verdade, quando estamos preconizando sobre bom senso e avaliação do que é certo e errado, estamos abrindo espaço para que a vontade de uns poucos seja determinante para um direcionamento para o que a maioria da sociedade e dos trabalhadores podem pensar, de uma forma mais coerente e democrática. Pode-se pensar, pelos exemplos que dei, que vamos ser favoráveis à IA. O que estou tentando revelar é que ela pode ser utilizada para determinados fins porque se ela der uma resposta que não atenda esses determinados fins ou ela é desconsiderada ou ela é treinada, uma coisa importante que precisamos entender é que uma inteligência artificial não é apenas uma lógica de sistema algoritmo, a IA é um mecanismo capaz de produzir seu próprio código, mas também pode ser treinada para apuração desses resultados”. Ele alertou ainda que podemos ter posições tomadas pelas máquinas como reforço de uma opinião de opressão que não atende aos interesses da classe trabalhadora. “Se a ferramenta existe e será utilizada devemos disputar como será utilizada, inclusive de uma forma subversiva e uma forma a enfrentar a opressão”. “Há



uma certa resistência daqueles que querem utilizar a máquina como um instrumento a mais de opressão dentro de uma lógica autoritária”. Sob a perspectiva da lógica capitalista e colonialista, no caso do Brasil, ele acredita que a IA surge como elemento de enfraquecimento da classe Trabalhadora, de enfraquecimento da democracia e do poder jurisdicional, do poder da independência dos juízes, pela relevância do estado social como protetor dos direitos sociais de milhares de pessoas. “Não é que sejamos completamente contra a IA mas entender como ela funciona para utilizarmos como mecanismo, instrumento e ferramenta da nossa luta que pode ser emergencial na preservação de nossos empregos, da nossa autonomia, e de nossa independência, na preservação de preceitos mínimos, democráticos, mas também, e sobretudo, uma luta contra aqueles que não pensam desse modo, uma luta ligada aos interesses mais fundamentais na essência de uma classe trabalhadora que precisa se vislumbrar como tal e ver que seus problemas não estão limitados a imediatidade, ao cotidiano, são mais amplos. Estão ligados à forma de uma organização social que é fetichizante, transforma as pessoas em coisas que são úteis à medida que conseguem vender a mercadoria, e nesse processo vamos perdendo a humanidade. Precisamos recuperar e manter a humanidade. Recuperar e enfrentar nossos desafios”. E concluiu. “Podemos implementar a superação desse modelo de sociedade usando dessa ferramenta que pode estar a nosso serviço, mas se não fizermos pode ser usada para aqueles que querem manter o modelo de opressão”. Souto Maior agradeceu e disse que “Foi uma grande honra ter participado desta mesa e sobretudo ter ouvido as considerações dos demais palestrantes. Pude aprender muito mais sobre esse assunto que envolve questões como a saúde do trabalhador”. Disse, ainda, que, em relação aos servidores e magistrados “Quando a ferramenta da Inteligência Artificial é colocada à disposição nunca é para melhorar nosso trabalho e sim para acelerar e intensificar as



tensões do trabalho, com metas cada vez mais absurdas que adoecem o trabalhador, ao invés de ser um facilitador do trabalho.” Ele acredita que o uso da IA pode interferir com a soberania nacional e isso já está sendo feito. “Essas informações estão sendo processadas por esse mecanismo que pertence a empresas privadas que atendem a um projeto de interferir na soberania, nos direitos pessoais que refletem apenas interesses econômicos do capital neoliberal”. Para ele, temos um enorme desafio na perspectiva de preservar nossa consciência e capacidade de reflexão e faremos isso. “Quanto menos transferirmos para a máquina que pode ser um agravante de nossos problemas, seremos presas cada vez mais fáceis, porque não envolve a consciência e solidariedade humana”. Na sequência, a mesa convidou a professora **Ana Magnólia Bezerra Mendes**, a fazer sua palestra que também foi virtual. Ela é professora Titular da Universidade de Brasília, atualmente Pesquisadora Colaboradora no Departamento de Psicologia Social e do Trabalho onde coordena o Projeto Trabalhadores no Divã e o Grupo de Pesquisa Psicanálise e Crítica Social do Trabalho. Pesquisadora associada ao *Centre de Recherche du Travail et du Développement (CRTD) do CNAM, Paris e Département d'Études Psychanalytiques, UFR IHSS, CRPMS, Université Paris Cité*. A professora Ana Magnólia Bezerra Mendes concordou com o palestrante anterior de que o discurso do presidente do Supremo Tribunal Federal foi falacioso e que esse tipo de discurso, o chamado canto da sereia, vai fazer efeito negativo na saúde do trabalhador do Judiciário. Segundo ela, esse discurso capitalista colonial quer manter a submissão do trabalhador ao modo de pensar capitalista e colonialista que é exatamente o que o ministro falou sobre rapidez e eficácia para produzir um efeito nefasto em nossa lógica e os trabalhadores acreditam, compartilham e defendem até mesmo no movimento sindical. De acordo com ela, precisamos saber o que acontece que a gente adere a esse discurso? Em relação a IA



e a alguns aplicativos que nos é exigido no mundo do trabalho e usurpam o direito de livre pensar do trabalhador. Por que não é para ele pensar? Por que isso atende aos interesses coloniais e do capitalismo neoliberalista. A Hiperconexão como patologia decorrente de modelos de gestão do trabalho que vai criar efeitos de causa do que já existe por trás em termos de interesse. Hiperconexão pode ser útil e importante como agora quando estou aqui falando para vocês. Pode promover deformação em nossa subjetividade e trazer consequências em laços sociais e podem se transformar em patologias para trabalhadores. Toda lógica do hiper ou super são nefastas por produzir ideologia que passa a ter conexão de necessidade. O próprio capitalismo vende a necessidade, mais ligado às questões mais físicas, ele vende a necessidade como desejo que passa a depender do aplicativo para sobreviver, já não é só para o salário. “Hoje as organizações estão exigindo engajamento e que não tem a ver com compartilhar dos mesmos valores. Existe uma patologização dos laços sociais que é instrumento de controle do modelo de gestão. Essa hiperconexão vai favorecer o modelo de gestão, é instrumento de dominação e manutenção do modelo. Ao ficar dependente ou se manter hiperconectado, o trabalhador perde, ele é usurpado do seu direito de pensar e discutir, enfim, político”. Para a professora Magnólia, esse enfraquecimento e patologia dos laços sociais é consequência das ações baseadas num modelo de gestão que sustenta esse modelo capitalista colonial e preza por várias ideologias que ela tem se dedicado a estudar como a ideologia da urgência, da performance, da utilidade, do empreendedorismo, da felicidade, da perfeição, todo tipo de idealização que produz padrão de pensamento, comportamento, um sujeito sem corpo, que produz uma inatividade e um padrão social. Aquele sujeito neoliberal que tudo sabe e que pode, se equivale a uma máquina e tem muitos trabalhadores se identificando com esses aplicativos porque existe um discurso



que leva muitos a acreditarem que são uma máquina”. E temos uma psique do ponto de vista da subjetividade, nós vivemos uma condição de desamparo porque como humanos se ninguém cuida a gente morre quando nasce, somos seres sociais, dependentes e temos na nossa posição um desamparo que é parte da nossa condição humana”. Segundo a professora, para muitos trabalhadores que estão patologicamente enfraquecidos é difícil ser humano porque é fácil se identificar com a máquina porque ali está encoberta nossa fragilidade. “Há um limite em nosso corpo que é factível e é mortal”. “A hiperconexão é a forma dos modelos se manterem funcionando, mantendo a banalização da violência. Outra patologia é a indiferença e outras que são produzidas para que os modelos continuem funcionando e tendo base. Somos descartáveis a partir dessa lógica que já atingiu nossa objetividade. Não possibilitamos de ser escutados, se ficamos o tempo todo ligados a aplicativos e redes sociais. Os trabalhadores são obrigados a estarem conectados porque são mais facilmente vigiados e controlados. Um problema é escutar e falar. A Hiperconexão faz o trabalhador se calar. Não há espaço para o diferente. A tirania do idêntico permite que o modelo do capital continue se reproduzindo, achando outras formas de explorar o trabalhador. Há muitas perdas quando o trabalhador adocece, além das psicológicas e sociais. O trabalhador entra em processo de consentimento, de submissão voluntária, e a questão de engajamento que é exigido que tem que se amar o trabalho. As vozes do discurso capitalista, colonialista e imperialista é um canto de sereia, tem que ter muito cuidado porque a sereia some com o sujeito e sua autonomia. Esse discurso produz barulho intermitente e incessante que não permite escutar o outro, não cria laços sociais, é a ideologia e doutrina do pensamento único que joga o trabalhador em solidão profunda e tudo que é feito para cuidar do desamparo cria um maior porque acaba com os laços sociais”. Ela disse que devemos ter claro que o diferente é bom e não



o que o discurso diz que deveria ser exterminado. “O princípio da colonização é a definição do superior e inferior. Precisamos ter claro que o diferente faz frente à ideologia dominante e ideologias higienistas. Para falar tem que ser escutado. Se as vozes não forem ensurdecidas não haverá espaço para escutar”. Ana Magnólia agradeceu a todos e defendeu que o movimento sindical tem que sair um pouco do economicismo. “Fiz recentemente, três pesquisas com sindicatos dos bancários, do Itamaraty e do Judiciário, e verificamos que os índices de adoecimento são alarmantes, os trabalhadores estão sendo medicados, indo trabalhar para não serem discriminados nem prejudicados. Conseguimos estabelecer relação entre modelo de gestão e violência, com impressionantes dados sobre machismo, racismo e uma maior exposição à humilhação e violência”. Por outro lado, ela considera que devemos ter muito cuidado para não perseguirmos a máquina. “Um alerta para todos porque a gente pode se identificar com ela e já tem muita gente assim, se identificando com o que ela representa. Foram verificados, também, várias patologias como transtorno de ansiedade, depressão, e até tendência a suicídio, resultado das humilhações e assédio moral no ambiente do trabalho. Tem muitos trabalhadores sob medicação. É muito importante que o movimento sindical faça esse debate, desejo sorte nesse novo momento em que o trabalhador precisa se organizar e se estruturar”. Na sequência foi a vez da palestra de **Fabiano dos Santos** – Coordenador Geral da Fenajufe, servidor da área de tecnologia da informação e comunicação no TRT da 2ª região, bacharel em Informática e pós-graduado MBA em Gerenciamento de Projetos, membro da secretaria executiva nacional da CSP-Conlutas e ex-diretor do Sintrajud/SP. A oportunidade de contribuir com a categoria com debate que precisamos avançar na qualidade da discussão. A pergunta de um milhão de dólares é se vamos ser substituídos pela IA? É um cenário possível? Todos e todas são usuários de IA há bastante tempo,



quando pedimos Uber e usamos outros aplicativos para contratação de serviços de um trabalhador já bastante explorado. A IA já está em amplo uso e utilizada para explorar os trabalhadores e trabalhadoras. Em 2015, a presidenta Dilma Rousseff visitou a Google e andou num carro autônomo e achou que viajou para o futuro. A IA poderia estar operando. Por que ainda não temos essa tecnologia? Por que para o capitalismo é muito barato explorar o trabalhador. Se tivéssemos uma frota de quem seria a responsabilidade em caso de acidente? Com a exploração do trabalhador não temos dúvida de quem seria responsabilizado pelo acidente. Recentemente, sentença criada pelo chat GPT inventou uma jurisprudência inexistente, criando uma tese para elaborar decisão. O CNJ está apurando e o magistrado argumentou que foi um servidor que operou isso, não assumindo sua responsabilidade”. A questão da terceirização ainda não é o maior problema, pois segundo Fabiano há outra mais preocupante e que já está acontecendo: “O modelo que é melhor que terceirização que é contratar trabalhador por plataforma e remunera única e exclusivamente por tarefas. E o Judiciário fará isso. Imagine um aplicativo Uber mandados e qualquer um pode chegar lá e acessar e pegar o trabalho. A gente fica preocupado com o cenário futurista do exterminador do futuro e não se preocupa com a realidade que já está aqui explorando a Classe Trabalhadora e tem PL tramitando para legislar sobre isso onde terá máquina gerenciando seu trabalho e definindo quanto você vai ganhar. Esse PL nos afeta e muito. Estamos num momento de transformação da forma produtiva e essas mudanças acontecem periodicamente, como na Revolução Industrial”. Ele diz que esse cenário é possível, mas quer discutir cenários muito mais prováveis porque já está acontecendo, não é ficção científica, é a realidade concreta dos trabalhadores que ao se machucarem e vão para casa sem nenhuma cobertura social. “Ele está bancando a previdência sozinho para ter chance de no futuro se aposentar. Trabalha



com salário mínimo, sem férias, e a plataforma enriquece, ganha milhões sem nenhum compromisso”. Existem recursos de IA que podem melhorar nossa vida, esse discurso tem a mesma lógica da revolução industrial. De outro lado tem robô que vai tirar emprego, devemos ser contra? “Talvez, mas o maior problema é a quem ela está a serviço. Nosso principal problema é que hoje ela está servindo a quem explora o trabalhador. Mas a IA pode estar a serviço dos trabalhadores e trabalhadoras. No momento está aí somente para explorar a Classe Trabalhadora e é impossível não ter posição, não termos o olhar que diga que isso avança suas condições de vida e trabalho da nossa classe ou acarreta pioras?” Sobre o avanço da terceirização ele trouxe outro elemento que deveríamos estar debatendo que é o mecanismo multiportas para resoluções de conflitos que pode acontecer fora do serviço público que pode ser prestado por cartório e bancas de conciliação a prestarem serviços públicos e a plataforma nesse contexto traz riscos muito mais eminentes. “Precisamos avançar na organização dos trabalhadores e ver como construir uma mobilização frente a essa nova realidade”. Já sofremos com a Reforma Trabalhista e posteriormente veio proposta de Reforma Administrativa. “Esse é um modelo novo de exploração do trabalhador e precisamos enfrentá-lo porque o passo seguinte é trazer para o servidores públicos”. A próxima Reforma Administrativa vai trazer a discussão da eficiência da prestação do serviço público e vai começar a trazer esse tipo de controle para que estejamos vulneráveis e gerenciados por uma máquina. Quando essas tecnologias avançam e se desenvolvem trazem mudanças sociais. O capitalismo pegou nova forma de exploração e criou demanda que não era tão intensa antes e até contra a lógica do serviço público, como a preservação e uso do transporte coletivo. “A IA está a serviço de alguém e da exploração da Classe Trabalhadora e isso pode brevemente chegar a nós. Temos mecanismos muito avançados de ter grande massa



de pessoas produzindo sem muita qualidade e com aval do público, que são só aplicativos de transporte ou de entrega. Chega uma hora que você é banido da plataforma. Coloca um segundo nível de trabalhadores, um pouco mais qualificado, para avaliar essa massa explorada. A IA é instrumento de exploração e precisamos avançar nesse debate fundamental para termos elementos para pensar sobre os desafios colocados pra gente”. Na sequência, foi a vez da palestra de **Marco Gonsales** – Doutor em administração de empresas. Atualmente realiza pós-doutorado em Sociologia do Trabalho na Unicamp. Aprofunda sua pesquisa em como os trabalhadores se organizam para lutar por melhores condições de trabalho contra as empresas de plataforma e estuda o movimento de resistência dos motoristas de transporte compartilhado e entregadores no Brasil e em outros países. Aprofunda a pesquisa de como os trabalhadores motoristas de aplicativo podem melhorar suas condições de trabalho contra as empresas de plataforma. Nesse momento estão abertas as inscrições. Marco Antônio cumprimenta a todos, frisa que todos precisam lutar e muito. Fala ainda que já vivemos a IA e fala da resistência dos motoristas de aplicativo, e que estes são conduzidos por algoritmos, decisões automatizadas, sendo isso já a Inteligência artificial limitada ao controle da força de trabalho em tempo real. Ressalta que o Chat GPT está invadindo o trabalho. Apresentou por slide, mostrando como as ferramentas do capitalismo não estão trazendo benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras. Fala que os serviços se tornaram a bola da vez, por isso a preocupação da classe trabalhadora, porém ele (o capitalismo) não responde a implementação dessas tecnologias, porque sai muito mais caro e complexo automatizar e capacitar o trabalhador. Diz ainda que a tecnóloga está sob controle de poucas empresas. Sobre o Chat GPT, Marco mostra dados com números e fala que os trabalhadores ganham salários por tarefas por cliques, sendo um trabalho informal. Mostra exemplo como Recaptcha e diz que



estamos treinando a inteligência artificial, e diz que isso é feito porque ela é burra, nós que alimentamos com informações, dependendo de cliques. Diz que jamais vai chegar na capacidade de inteligência do ser humano, que ela sempre dependerá do humano. Fala que a revolução dos chips é o que permite que a IA faça o que ela faz e que ela tem a mesma lógica dos computadores de fita, porém ela tem mais de 175 bilhões de variáveis de parâmetros que a faz responder uma pergunta, e que além do custo capital o custo ecológico é enorme. Diz ainda que a IA não tem a capacidade de avançar as demandas sociais no sentido do racismo, homofobia e etc. Marco fala sobre a IA usada no judiciário. Fala que os sistemas não são transparentes, no caso do Uber, quando o motorista é dispensado, ele não sabe os motivos concretos e não têm direitos. Diz que os algoritmos estão em constante mudanças. Diz que não há transparência nessas empresas que usam esse sistema. Fala que se deixarmos a inteligência artificial decidir pelos humanos, estará sendo criada uma monocultura jurídica, e que não se deve deixar nas mãos de uma inteligência racista, homofóbica, o Direito, não se pode entregar os dados do poder judiciário nas mãos de empresas norte americanas, e que cada área tem sua particularidade que a IA jamais saberá fazer. Ressalta que o Brasil não tem capacidade tecnológica para criar sua inteligência artificial. Fala que sua implantação só contribui para a precarização e eliminação de empregos. Segundo ele, já vivemos a influência da IA. “Chat GPT está invadindo o trabalho de todos e todas. Os motoristas por aplicativo estão sendo organizados e controlados pelas plataformas de aplicativo e isso já é a IA. Eles são controlados em tempo real”. Segundo ele, há uma tentativa de países centrais de injetar grandes quantidades de capital nas grandes crises, ao que se chama de keynesianismo monetário. “Difícil trazer resultados na tecnologia no setor de serviços pois este é o novo proletariado. Quando transferem isso para o serviço público, porque a tecnologia vai



transferir, o mundo objetiva o estado mínimo porque as empresas dependem demasiadamente do estado. “No Brasil temos 18 mil juízes que avaliam mais de 1.800 processos/ano. O Chat GPT tem 335 funcionários e milhões de trabalhadores terceirizados, sendo 100 milhões de usuários. São micro trabalhadores de empresas especializadas em tecnologia. Esses trabalhadores ganham por clique que ganham 1,77 dólar/hora”. Para ele, existe muito dinheiro e capital humano usado para isso, mas “a IA nunca vai alcançar a inteligência humana porque não tem a capacidade de abstração, vai sempre depender do trabalho humano que vai estar a treinando para informar sobre as coisas”. O Chat GPT processa 5 bilhões de parâmetros para decidir o que responder e isso tem um custo sem precedentes para o desenvolvimento da economia porque para funcionar nessa velocidade depende de muitos litros de água. São dois litros de água para cada pergunta no chat. Além de burra, a IA também é racista, machista, e repete todos os preconceitos para os quais ela é treinada”. Em seguida, ele apresentou uma série de dados estatísticos sobre a existência da IA no Poder Judiciário. Para ele, o grande desafio do Direito na implementação da IA é que esses sistemas não são transparentes. “Descobri que o Chat GPT alucina e quando o assunto é complexo ele inventa as respostas. A lógica matemática e estatística da IA está muito distante do que é o Direito. Vamos criar uma monocultura jurídica de interpretação única das leis, sem novas interpretações da legislação fundamentais para acompanhar as mudanças sociais”. Para ele, o uso de IA nas instâncias de Governo é uma questão de soberania de Estado. “Não podemos entregar os dados e os direitos a uma tecnologia burra, machista racista e tudo o mais o que você imaginar. A qualidade dos serviços não vai melhorar e sim piorar porque a IA é inferior à inteligência humana. Precisamos entender como funciona para parar de aceitar a desculpa de que a tecnologia é algo bom, pois só vai contribuir para precarizar e redução



de empregos”. Às 11h52, o coordenador da mesa, Gérson abriu inscrições para o debate, sendo 10 intervenções com paridade de gênero. Para Marcos Gonsales, há relatos de diversos trabalhadores que já são contratados por uma plataforma que é controlada pela IA. “Nossa luta não deve ser contra a tecnologia em si, é evidente, e sim contra o capitalismo, a burguesia e parte dela que opera a tecnologia excludente para seu benefício”. Sobre o conteúdo gerado pela IA, ele ressaltou que é um reflexo da nossa sociedade que é machista, preconceituosa, homofóbica e racista. “A *Amazon* admitiu que seu algoritmo estava programado para contratar apenas homens e brancos porque foi programada por homens desse perfil, mas quando a gente se apropria da IA e outras tecnologias, elas podem nos trazer muitos benefícios e não só gerar valor para uma pequena minoria”. Ele deu como exemplo o Sindicato de motoristas de aplicativos da Califórnia que desenvolveu seu próprio aplicativo para articular e contratar os motoristas, promovendo o engajamento dos motoristas, somando no processo de consciência de classe e enfrentamento do capital. “É super difícil porque a tecnologia está na mão do capital, mas a Classe Trabalhadora pode conseguir, aos poucos, usar da tecnologia para seu benefício. Concluída as intervenções dos palestrantes, Sandra Dias deu informes sobre desocupar os quartos ao meio dia, mas que o almoço será mantido. Às 12h, conforme previsto na programação e no RI aprovado foi encerrado, em definitivo, o credenciamento de delegados. Às 12h50 os trabalhos foram encerrados e a mesa informou que o retorno está mantido para as 14h. **PLENÁRIA FINAL** - Às 16h30 do dia 25 de maio de 2024, os participantes da XXIV Plenária Nacional da Fenajufe se reuniram no auditório do Hotel Wish, em Natal, a fim de dar início à Plenária Final. A mesa diretora dos trabalhos foi composta pelos diretores: Marcia Pissurno, Sandra Dias, Thiago Duarte, Luiz Claudio Correa e Luciana Carneiro. Instalada a mesa, foi comunicado o número total



de 214 participantes da Plenária, sendo: 144 (cento e quarenta e quatro) Delegados, 67 (sessenta e sete) observadores e 03 (três) convidados, com destruição da sobra de crachás daqueles delegados inscritos que não puderam comparecer ao evento, no canto da mesa diretora à vista de todos e todas. Em seguida, vieram os sindicatos que se apresentaram para sediar o 12º Congrejufe. São eles: Sintrajusc/SC e o Sinjutra/PR com o Sinjuspar/PR. O Sintrajusc se dirigiu ao púlpito e disse que em acordo com os sindicatos do PR está abrindo mão em favor deles. Os dois sindicatos do PR defenderam a proposta de sediar o próximo congrejufe e por unanimidade foi aprovado o Estado do Paraná para sediar o 12º Congrejufe, tendo como anfitriões o Sinjutra/PR e o Sinjuspar/PR. Também houve acordo para inverter a pauta do debate, iniciando pelo Plano de Lutas. Passou-se, então, à apresentação das propostas inscritas na XXIV Plenária Nacional da Fenajufe, obedecendo o conteúdo relacionado a cada eixo temático. Vale salientar que as propostas foram inscritas através de um sistema disponibilizado pela Fenajufe onde os interessados puderam submeter as teses permitindo que todos os delegados já chegassem à Plenária com conhecimento das propostas a serem discutidas. A dinâmica adotada pela Plenária Final foi a comumente utilizada e em conformidade com o Regimento Interno aprovado no início da plenária: leitura dos documentos, onde as pessoas poderiam fazer destaque nos pontos que desejassem esclarecer e/ou discutir e, ao término da leitura os destaques eram discutidos e procedida a votação de cada um, e aquelas propostas não destacadas são aprovadas em bloco. O primeiro ponto de pauta a ser apreciado foi sobre o **PLANO DE LUTAS** que contou com 24 propostas, sendo que 18 foram aprovadas e 02 rejeitadas e 04 prejudicada, ficando as resoluções constantes no **ANEXO II** desta ata. Às 17h30 houve um intervalo para o lanche e a Plenária retomou a discussão às 18h. Em seguida, passou-se à discussão da pauta **CONJUNTURA** que discutiu 05 propostas e após



discussão, defesa e votação a proposta aprovada consta como resolução da plenária no **ANEXO III**. Às 20h40 foi feito novo intervalo para o jantar, sendo que os participantes retornaram às 21h45. O próximo ponto da pauta da plenária a ser submetido à apreciação da Plenária Final foi **ANÁLISE DA EFETIVIDADE DAS POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO ÀS OPRESSÕES NO PJU E MPU** que contou com o total de 07 propostas, sendo que 07 foram aprovadas e 00 rejeitadas, 00 prejudicadas, constando como resoluções no **ANEXO IV**. Encerrado esse, ponto, a Plenária se debruçou sobre a pauta da plenária **TRABALHADORAS E TRABALHADORES DO PJU E MPU COMO O CENTRO DA DEMOCRATIZAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO: ESTRATÉGIAS NA DISPUTA PELO ORÇAMENTO PARA APROVAÇÃO DO PROJETO DE REESTRUTURAÇÃO DA CARREIRA PROTOCOLADO NO STF E PGR**. Procedendo a leitura das propostas, tendo surgido destaque, a mesa concedeu a palavra para os delegados que haviam apresentado destaques, procedendo, na sequência, à votação pontos destacados. Esse eixo apresentou 10 propostas, sendo que 07 foram aprovadas e 01 rejeitadas, 02 prejudicadas, constando como resoluções no **ANEXO V**. O ponto seguinte debateu o tema **SAÚDE DAS TRABALHADORAS E TRABALHADORES DO PJU E MPU E O IMPACTO DA VIRTUALIZAÇÃO NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO - DIREITO À DESCONEXÃO/SAÚDE MENTAL/ASSÉDIOS** e o eixo **INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA): O IMPACTO NAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NA CARREIRA**. Após a discussão e defesa de cada ponto destacado, a coordenação da mesa colocou os mesmos em votação. No tema saúde foi apresentada uma única proposta e aprovada e no tema inteligência artificial, ao final dos debates acerca das propostas, os delegados apresentaram 06 propostas, sendo 03 aprovadas, 03 rejeitadas e 00 prejudicada. As resoluções aprovadas



nestes pontos constam nesta ata como **ANEXO VI**. Concluída a etapa de discussão e votação das propostas, a mesa abriu a inscrição e apresentação e votação das **MOÇÕES**. Ao final, os delegados apresentaram 07 propostas a serem apreciadas pela Plenária Final, sendo 06 aprovadas, e 00 rejeitadas e 01 prejudicada, constando como resoluções no **ANEXO VII**. A Plenária foi encerrada às 1h30, quando a mesa agradeceu a dedicação de todos e convocou nova sessão para as 9 horas, do dia seguinte, onde a pauta a ser discutida seria a Prestação de Contas Previsão Orçamentária da Fenajufe e previsão orçamentária.

DOMINGO - 26 DE MAIO. PLENÁRIA PARA A APRECIACÃO DA PRESTAÇÃO DE CONTAS DO PERÍODO DE OUTUBRO DE 2023 A ABRIL DE 2024 E PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA ATÉ O FINAL DO MANDATO DESTA GESTÃO - Às 9h50, foi instalada a Plenária para a apreciação da Prestação de Contas da Fenajufe. A mesa que dirigiu a plenária foi formada pelas coordenadoras Lucena Pacheco, Soraia Marca e Denise Carneiro. A coordenadora da Federação, Lucena Pacheco iniciou a sessão saudando os presentes e ressaltando o crescimento da participação das mulheres nas instâncias de decisão da categoria, lembrando a importância de cumprir a paridade de participação de gênero. Ela falou, ainda, da importância da disposição de todos que ficaram até às 01h30 para discutir e aprovar as propostas apresentadas nos cinco eixos temáticos submetidos à Plenária Final que contou com ampla participação, o que contribuiu para o enriquecimento das decisões tomadas. Em seguida convidou os membros do Conselho Fiscal para compor a mesa: Mônica Genú Soares (Sindjuf-PA/AP), Maria Ires Graciano Lacerda (Sintrajud/SP), Elôngio Moreira dos Santos (Sinjeam/AM) e Kelson Nogueira Guarines (Sintrajurn/RN). Em seguida, a coordenadora passou a palavra para o conselheiro Elôngio Moraes dos Santos que apresentou os demais membros do Conselho Fiscal. Em seguida, Kelson Nogueira Guarines fez a leitura do Parecer do Conselho Fiscal



(ANEXO VIII) sobre o movimento contábil e financeiro, da gestão 2022 e 2025, acerca do período de outubro de 2023 a abril de 2024. Mônica Genú Soares, informou que o Conselho Fiscal esteve reunido no dia 23 de maio, entre as 14 e 18 horas, estando presentes os seguintes membros do Conselho Fiscal da Fenajufe: Elôngio Moreira dos Santos Junior, Kelson Nogueira Guarines, Mônica Genu Soares e Maria Ires Graciano Lacerda. Ela continuou com a apresentação dos gráficos da ata de reunião do Conselho Fiscal, que recomendou a aprovação das contas da Fenajufe para o período de forma unânime. Retomando a palavra, a coordenação da mesa Lucena Pacheco agradeceu o trabalho do Conselho Fiscal que dá transparência e segurança à administração das finanças da Federação. Passou-se, então, à discussão da PRESTAÇÃO DE CONTAS DA FENAJUFE. A Coordenação Administrativa e Financeira apresentou os demonstrativos de custos para que todos conheçam a natureza das despesas, sejam fixas ou extraordinárias, para que o máximo da receita seja destinada à luta da categoria. Lucena Pacheco iniciou pelo planejamento financeiro previsto: Receitas (contribuições estatutárias, financeiras líquidas, plenárias e congressos, mensalidade dos sindicatos, fundo de greve que é obrigatório e que fica em conta para utilização exclusiva, parcelamentos de pagamentos de algumas entidades). Foi constatado que há uma receita com SALDO TOTAL de 1.473.219, incluso fundo de greve e receitas da XXIV Plenária que ainda serão utilizadas para pagar as contas. Sobre as despesas fixas, foram demonstrados os gastos com condomínio, participação com outras entidades, provimento de mandato classista, telefonia, energia, pessoal, etc., além dos custos com pessoal e contratação de serviços de assessorias (jurídico, Parlamentar, Comunicação, internet, design, contratação de frilas, gestão de carreira, organização sindical, e empresa de publicidade do Fonasefe, rádio de podcast, etc.). Ao final da apresentação dos balancetes,



a mesa abriu inscrições para os que quisessem pedir esclarecimentos ou fazer questionamentos sobre o assunto. Maria Helena, a primeira a se pronunciar, enalteceu o trabalho do Conselho Fiscal, lembrando alguns momentos difíceis já passados pela entidade, especialmente na pandemia, e agradeceu pela dedicação de todos. Na sequência, a delegada Kátia, da Bahia, pediu esclarecimentos sobre duas questões. A primeira foi sobre o Fundo de Greve e ela quis saber se o valor já vem de outras gestões e só pode ser usado quando se precisa e se tem que ter autorização para usá-lo. Outra questão foi quanto à liberação de diretores: se é pontual, se é de políticos, se existe rodízio ou se é fixo, quais os valores e motivações. Raquel inquiriu sobre os relatórios e resoluções da XXIV Plenária Nacional da Fenajufe. Wallace, do Sitraemg, enalteceu o trabalho do Conselho Fiscal que acredita ser feito com maior retidão e boa vontade dos seus integrantes. Ele também parabenizou e agradeceu o trabalho da comissão organizadora do evento e dos funcionários e prestadores de serviço que atuaram para o bom andamento da XXIV Plenária Nacional da Fenajufe. Respondendo à série de intervenções, em bloco, Lucena Pacheco disse que o Fundo de greve foi criado há dois congressos. Explicou que houve a desfiliação de um grande sindicato da base da Fenajufe o que contribuiu para abalar as receitas da entidade. Segundo ela, foi preciso reestruturar as finanças, especialmente no concernente às despesas extras necessárias às mobilizações da categoria. Esse valor de hoje equivale ao acumulado desde a criação do Fundo de Greve. Sobre as despesas com a disponibilidade de servidores que detém mandato classista na Fenajufe, Lucena Pacheco explicou que a Fenajufe tem direito a 8 liberações, normalmente só reivindicam cinco e no momento apenas três liberações são remuneradas para poder participarem dos plantões e cumprir outros compromissos de representação da Fenajufe. Essa liberação é estabelecida por todo o tempo da gestão, a não ser que cada chapa resolva fazer rodízio.

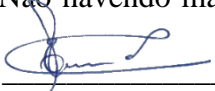


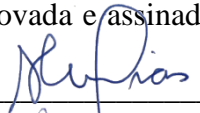

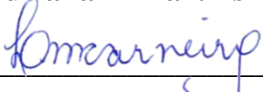
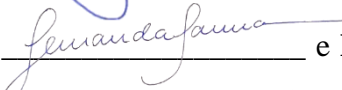
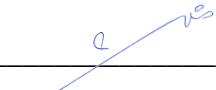
Quanto ao relatório final da XXIV Plenária Nacional da Fenajufe, Lucena Pacheco esclareceu que não é possível disponibilizar imediatamente porque será analisado por comissão que confere assistindo aos vídeos gravados a fim de que o documento corresponda ao que, de fato, aconteceu na plenária. Ainda, assim, informou que algumas deliberações já devem ser encaminhadas para as entidades filiadas a exemplo do calendário de lutas aprovado. **VOTAÇÃO DAS CONTAS DA FENAJUFE NO PERÍODO DE OUTUBRO DE 2023 A ABRIL DE 2024** - Cessado os esclarecimentos pertinentes, após apresentação do Parecer do Conselho Fiscal que recomendou a aprovação das contas, a Coordenadora Lucena submeteu às contas da Fenajufe do período de outubro de 2023 a abril de 2024 a votação, sendo aprovada por unanimidade pelos delegados que estavam presentes no plenário virtual e presencial, sem votos contrários e sem abstenções. Após isso, a Coordenadora Soraia Garcia agradeceu a todos, esclareceu sua ausência na Plenária Final, pois estava dando apoio a uma colega que passou mal e que se encontra sob cuidados de um hospital em Natal. No segundo ponto, sobre a previsão orçamentária, o coordenador Fabiano dos Santos compôs a mesa juntamente com as coordenadoras Lucena Pacheco e Soraia Garcia. Ele apresentou o planejamento e previsão orçamentária de maio deste ano até o fim do mandato da atual gestão da Federação (abril de 2025) e falou da importância de desdobrar e encaminhar as decisões da plenária e do Plano de Lutas. Ressaltou a participação dos delegados/as do RS que fizeram um esforço para estarem acompanhando on-line, a dificuldade de acompanhar sem a dinâmica presencial. “Quero agradecer e pedir desculpas pelas falhas que possam ter ocorrido com dinâmica presencial. Nos solidarizamos com a situação que todos estão passando com familiares e amigos. Esperamos que numa próxima plenária possamos estar todos juntos presencialmente com maior qualidade. Maria Helena pede para que Fenajufe



mantenha em sua sede e disponibilize às entidades o banner e a arte de outras peças que homenageiam Paulo Rios. Fabiano dos Santos informou que a Fenajufe vai disponibilizar as artes para todos os sindicatos. Lucena Pacheco anunciou que a Plenária passaria a apreciar o segundo ponto de discussão do dia, que é a **PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA ATÉ O FINAL DO MANDATO DESTA GESTÃO (ANEXO IX)**. Ela, então, passou a palavra para a Coordenação administrativa e financeira apresentar o planejamento financeiro, esclarecendo que o Planejamento só se concretiza se a previsão for confirmada. Na exposição, a Coordenação administrativa e financeira informou a expectativa de receita e de Despesas gerais da Fenajufe. A mesa abriu inscrições para quem quisesse pedir esclarecimentos ou questionamentos. Abílio disse que é importante priorizar e intensificar investimentos que sejam essenciais para as principais lutas da categoria e concluiu pedindo aplausos para Lucena Pacheco e Soraia Garcia por seu trabalho incansável. Lucena Pacheco agradeceu mas esclareceu que o trabalho é do conjunto da diretoria e da categoria que apoia a gestão. “Temos unidade, apesar das divergências, e só por isso temos a vitória! Obrigada a todos e todas pelo apoio em nome de toda diretoria. Nos sentimos muito fortalecidos quando ouvimos palavras como as suas”. O coordenador da Fenajufe Fabiano dos Santos disse que o êxito se dá numa frente ampla de mobilização, mas também nos plantões que precisam ter flexibilidade, para atuarmos da forma mais correta. Finalizou dizendo que cada momento exige um tipo de atuação. Na sequência, a coordenação da mesa encaminhou à votação a previsão orçamentária para o próximo período (que vai até o final da gestão), sendo aprovada pela unanimidade dos delegados/as, presenciais e virtuais, sem quaisquer abstenções. Encerrados os trabalhos, a coordenação da Fenajufe deu por encerrada a XXIV Plenária Nacional da Fenajufe e convidou todos a posarem para o registro fotográfico. A XXIV



Plenária Nacional da Fenajufe contou com a participação de 24 sindicatos de base e a comissão Pró-Fenajufe DF. São eles Sitra/AM-RR, Sindjuf-PA/AP, Sinsjustra/RO-AC, Sindjus/AL, Sindjufe/BA, Sintrajurn/RN, Sintrajufe/CE, Sindissétima/CE, Sinje/CE, Sinpojufes/ES, Sisejufe/RJ, Sintrajud/SP, Sindiquinze/SP, Sinjufego/GO, Sintrajufe/MA, Sitraemg/MG, Sindjufe/MS, Sindijufe/MT, Sintrajuf/PE, Sintrajufe/PI, Sinjuspar/RR, Sinjutra/PR, Sintrajusc/SC e Sintrajufe/RS. Entre participantes, convidados e prestadores de serviço, a plenária registrou as presenças de quase 250 pessoas. Não havendo mais nada a tratar, eu **Eliâne Mêndes, Secretária Política da Fenajufe** 

assino a presente ata que foi elaborada por **Bisa Web Tecnologia da Informação** e por mim supervisionada e conferida, e também conferida, aprovada e assinada por **Sandra Cristina Dias – Coordenadora Geral da Fenajufe** , **Paulo José da Silva – Coordenador de Finanças da Fenajufe** , **Luciana Martins Carneiro – Coordenadora Executiva da Fenajufe** , **Fernanda Guimarães Lauria – Coordenadora Executiva da Fenajufe**  e **Luíz Cláudio dos Santos Correa – Coordenador Executivo da Fenajufe**  com a fé pública a nós outorgada pela plenária das delegadas e delegados presentes à XXIII Plenária Nacional da Fenajufe.



ANEXO I

REGIMENTO INTERNO APROVADO NA XXIV PLENÁRIA NACIONAL ORDINÁRIA DA FENAJUFE

CAPÍTULO I - DOS OBJETIVOS DA PLENÁRIA NACIONAL ORDINÁRIA

Art. 1º - A XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe tem por objetivos debater e deliberar sobre assuntos que sejam de sua competência, conforme previsto no Estatuto da Federação.

CAPÍTULO II - DA REALIZAÇÃO E DA ORGANIZAÇÃO DA PLENÁRIA NACIONAL ORDINÁRIA

Art. 2º - A XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe será realizada nos dias 23, 24, 25 e 26 de maio de 2024, presencialmente no Hotel Wish - Via Costeira Sen. Dinarte Medeiros Mariz, 5525 - Parque das Dunas, Natal – Rio Grande do Norte.

Parágrafo 1º - Os(as) Delegados e os(as) Observadores(as) eleitos(as) do Rio Grande do Sul participarão da XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe de forma virtual, devido às enchentes ocorridas recentemente naquele estado que ocasionaram o fechamento do aeroporto Salgado Filho.

Parágrafo 2º - Aos(as) palestrantes que estiverem fora do Brasil será providenciada a participação em formato virtual.

Art. 3º - A organização da XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe é de responsabilidade da Diretoria Executiva da Federação.

CAPÍTULO III - DOS PARTICIPANTES E DO QUÓRUM

Art. 4º - Participam da XXIV Plenária Nacional Ordinária, de acordo com os artigos 14 e 19 do Estatuto da Fenajufe:

“Art. 19 - Compõem a Plenária Nacional:

I – Os(as) delegados(as) de Diretoria das Entidades Filiadas;



II – 03 (três) delegados(as) da Diretoria Executiva;

III – Os(as) delegados(as) de Base;

IV – Os(as) Observadores(as);

V – Os(as) convidados(as).

Parágrafo 1º - *Cada entidade filiada à Fenajufe tem o direito de ser representada na plenária Nacional Ordinária por um(a) delegado(a) de sua diretoria, desde que esta convoque Assembleia Geral para eleição de Delegados(as) de Base.*

Parágrafo 2º - *Os membros da Diretoria Executiva são Observadores natos.*

Parágrafo 3º - *O número de Delegados(as) de Base à Plenária Nacional Ordinária que as entidades filiadas poderão eleger, respeitando o critério de proporcionalidade quando houver mais de uma chapa concorrente, obedecerá à seguinte proporção:*

a) de até 250 sindicalizados(as) na base 1 (um/uma) delegado(a);

b) de 251 a 500 sindicalizados(as) na base 2 (dois/duas) delegados(as);

c) de 501 a 750 sindicalizados(as) na base 3 (três) delegados(as);

d) de 751 a 1000 sindicalizados(as) na base 4 (quatro) delegados(as); e) acima de 1000 sindicalizados(as), a entidade terá direito a 4 (quatro) delegados(as) mais 1 delegado(a) para cada 500 (quinhentos) sindicalizados(as) na base ou fração que ultrapassar os 1000 iniciais.

Parágrafo 4º - *O quorum da Assembleia Geral para escolha de Delegados(as) à Plenária Nacional Ordinária deverá ser de 3 (três) vezes o número de delegados(as) a que tem direito cada uma das entidades filiadas.*



***Parágrafo 5º** - O quorum mínimo de presença nas Assembleias Gerais que elegerão os Delegados(as) de Base será de 30% (trinta por cento) da presença exigida para eleger o total de Delegados(as).*

***Parágrafo 6º** - Poderão ser eleitos(as) Observadores(as) à Plenária Nacional Ordinária, apenas com direito a voz, no máximo em 50% (cinquenta por cento) dos(as) Delegados(as) a que tem direito a entidade filiada.”*

(...)

Artigo 14 do Estatuto

(...)

***“Parágrafo 8º** - Poderão ser eleitos Observadores e Observadoras ao Congresso e Plenária Nacional representantes da base de sindicatos do PJU/MPU não filiados à Fenajufe, respeitados os seguintes critérios [6]:*

a) Os(as) observadores(as) de que trata o caput serão eleitos em encontro ou assembleia, cuja organização e realização caberá à Fenajufe, dela só podendo participar servidores(as) filiados(as) ao sindicato de base;

b) A cada Congresso ou Plenária Nacional, a Fenajufe realizará o registro dos(as) servidores e servidoras interessados(as) em participar do processo eleitoral, seja como candidato(a) a Observador(a), seja somente como eleitor(a);

c) O número de representantes da base nas instâncias deliberativas da Fenajufe corresponderá ao número de ramos vinculados ao respectivo sindicato, sendo no máximo de 7 (sete);

d) A Fenajufe prestará o aporte financeiro e logístico necessário para a participação dos Observadores e Observadoras



eleitos(as), segundo critérios estabelecidos pela Diretoria Executiva da Fenajufe. [6]”

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

CAPÍTULO IV - DAS INSCRIÇÕES E DO CREDENCIAMENTO

Art. 6º – Os(as) Delegados(as) e Observadores(as) participantes da XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe deverão ser inscritos(as) junto à Fenajufe, mediante apresentação de cópia da ata da Assembleia Geral que os(as) elegeu, da respectiva lista de presença, do edital de convocação da Assembleia Geral, da ficha de inscrição devidamente preenchida com dados de cada participante, do termo de consentimento de uso de dados e dos comprovantes de pagamento antecipado de taxa de inscrição de cada Delegado(a) e Observador(a).

Art. 7º - O credenciamento dos(as) Delegados(as) e Observadores(as) previamente inscritos terá início no dia 23/05 às 16 horas, no local de realização da Plenária, encerrando-se às 12 horas do dia 25/05, e será feito mediante a apresentação de documento de identidade ou funcional.

Parágrafo 1º: os(as) Delegados(as) ou Observadores(as) do Rio Grande do Sul receberão o link individual e intransferível para participar da XXIV Plenária Nacional da Fenajufe e serão considerados credenciados a partir do ingresso na sala virtual da plenária.

Parágrafo 2º: cada Delegado(a) e Observador(a) é responsável pela guarda do material contido nas pastas.

Parágrafo 3º: em hipótese alguma haverá reposição do cartão de votação (crachá).

Parágrafo 4º: em nenhuma hipótese poderá o(a) observador(a) ou suplente assumir as prerrogativas de delegado(a) já credenciado.

Parágrafo 5º: não será feito credenciamento após o período estipulado.

CAPÍTULO V - DO TEMÁRIO DA XXIV PLENÁRIA NACIONAL ORDINÁRIA DA FENAJUFE

Art. 8º – Constitui o Temário da XXIV Plenária Nacional Ordinária:



- Regimento interno da Plenária e assuntos previstos no Art. 6º, III do Estatuto;
- Conjuntura;
- Análise da efetividade das políticas de enfrentamento às opressões no PJU e MPU (gênero, LGBTQIA+, pretos e pretas e PCD);
- Trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU como o centro da democratização do Poder Judiciário: estratégias na disputa pelo orçamento para aprovação do projeto de reestruturação da carreira protocolado no STF e PGR.
- Plano de lutas;
- Inteligência Artificial (IA): o impacto nas novas relações de trabalho e na carreira;
- Saúde das trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU e o impacto da virtualização na qualidade de vida no trabalho – direito à desconexão / saúde mental / assédios;
- Prestação de Contas do período de outubro de 2023 a abril de 2024;
- Moções.

CAPÍTULO VI - DO FUNCIONAMENTO DA XXIV PLENÁRIA NACIONAL ORDINÁRIA DA FENAJUFE

Seção I - Da Composição

Art. 9º - A XXIV Plenária Nacional Ordinária será composta pelos seguintes órgãos:

- I - Plenária dos Delegados(as) e Observadores(as);
- II- Diretoria Executiva da Fenajufe;
- III - Comissão Organizadora da XXIV Plenária Nacional Ordinária;
- IV - Mesas Diretoras dos Trabalhos.

Art. 10 - A Diretoria Executiva da Fenajufe e/ou a Comissão Organizadora reunir-se-á durante o evento, sempre que necessário, para encaminhar as atividades de coordenação da Plenária.

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

Seção II - Da Programação



Art. 12 - A programação da XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe obedecerá o seguinte cronograma:

23/05/2024 (quinta-feira)

16h às 20h – Credenciamento

17h – **Abertura**

17h05 – **Apresentação cultural com o bloco performático Full_Chico**

17h35 - **Mesa 1:**

Comissão Organizadora da XXIV Plenária Nacional da Fenajufe

- ✓ Sandra Cristina Dias – Coordenadora Geral da Fenajufe
- ✓ Paulo José da Silva – Coordenador de Finanças da Fenajufe
- ✓ Luciana Martins Carneiro – Coordenadora de Imprensa e Comunicação da Fenajufe
- ✓ Fernanda Guimarães Lauria - Coordenadora de Imprensa e Comunicação da Fenajufe
- ✓ Luiz Claudio dos Santos Correa – Coordenador Executivo da Fenajufe

Sindicato anfitrião

- ✓ Leandro Augusto Gonçalves – Coordenador Geral do Sintrajurn/RN
- ✓ Marlos Batista de Medeiros – Coordenador Geral do Sintrajurn/RN

17h55 **Homenagem**

- ✓ Paulo Roberto Ribeiro Rios – ex-coordenador da Fenajufe (*in memoriam*)
 - Maria Madalena Nunes – ex-coordenadora da Fenajufe e Sintrajufe/PI
 - Jacqueline Silva de Albuquerque – ex-coordenadora da Fenajufe e Sintrajuf/PE
 - Telma Brito – Sintrajufe/MA
- ✓ Apoio aos sindicatos que sofrem perseguição



18h10 – **Mesa 2:**

Representantes da Fenajufe

- ✓ Lucena Pacheco Martins - Coordenadora Geral da Fenajufe
- ✓ Sandra Cristina Dias - Coordenadora Geral da Fenajufe
- ✓ Fabiano dos Santos - Coordenador Geral da Fenajufe

Convidados(as):

Coordenadora do ConeSul

- ✓ Pablo Ernesto Elizalde Trindad – AFJU (Asociación de Funcionarios Judiciales del Uruguay)
- ✓ Jorge Eduardo Sotelo - FJA (Federacion Judicial Argentina)

Representante da Governadora Fátima Bezerra

- ✓ José Duarte Santana – Procurador Adjunto da Procuradoria Geral do Estado

18h30 – **Conjuntura**

- ✓ **Graça Druck** - Professora titular de Pós-graduação em C. Sociais da Faculdade de Filosofia e C. Humanas e do Programa de Serviço Social da Universidade Federal da Bahia, pesquisadora do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades/CRH/UFBA.
- ✓ **Vladimir Nepomuceno** - Servidor público federal aposentado, assessor e consultor de entidades sindicais e diretor da Insight Assessoria Parlamentar.
- ✓ **Lúcia Garcia** - Economista Sênior do Dieese, mestra em economia pela FCE/UFRGS, professora da Escola Dieese / Ciências do Trabalho, analista de mercado de trabalho da Escola de Administração da UFRGS. Foi por 16 anos Supervisora do Sistema Estatístico – Pesquisa de Emprego e Desemprego, maior conjunto de pesquisas sobre o mercado de trabalho já conduzido por trabalhadores pelos trabalhadores.



19h50min – Debate (10 intervenções com paridade de gênero)

20h20 - Considerações finais

20h40 – Encerramento do dia e jantar

24/05/2024 (sexta-feira)

8h30 – Reabertura do credenciamento

9h – **Regimento Interno**

9h30 – **Informes da Coordenação Geral**

10h – **Análise da efetividade das políticas de enfrentamento às opressões no PJU e MPU** (mulher, LGBTQIA+, pretos e pretas e PCD)

- ✓ **Filipe Gioielli Mafalda** - Servidor do TRT2 - São Paulo. Trabalha com governança, gestão estratégica e projetos. No TRT2 é Integrante eleito para a vaga de pessoas negras do Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade; integrante do Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão e do Grupo de Trabalho de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Especialista em Administração Judiciária (FGV/SP) e em Direitos Humanos, Responsabilidade Social e Cidadania Global (PUC/RS).
- ✓ **Ricardo de Azevedo Soares** - Graduado em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, técnico judiciário na Justiça Federal do Rio de Janeiro de 1999 a 2004, quando passou a analista judiciário, cargo que até hoje se encontra. É dirigente sindical do Sisejufe/RJ desde 2002.
- ✓ **Luciana Carneiro** – Coordenadora do Coletivo de Mulheres Mara Helena dos Reis do Sintrajud/SP, Coordenadora da Fenajufe e servidora do TRF 3.
- ✓ **Magali Dantas** - Pós-graduada em Gestão de Pessoas pela Universidade Anhanguera. Graduada em Ciências Sociais pela UFRGS. Técnica judiciária na Justiça Federal do RS, onde integra o Grupo de Trabalho para Ações em Direitos Humanos, Equidade de Gênero, Raça de Diversidades, é servidora eleita para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual da



instituição. Mestra em Governança e Desenvolvimento pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap) em Brasília DF.

11h20 - Debate (10 intervenções com paridade de gênero)

11h40 - Considerações finais

12h – Almoço

14h – Trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU como o centro da democratização do Poder Judiciário: estratégias na disputa pelo orçamento para aprovação do projeto de reestruturação da carreira protocolado no STF e PGR.

- Plano de lutas

- **Jean Peres** – Economista, doutor em teoria econômica e Coordenador de Pesquisa Econômica na Plataforma Justa, desenvolvendo análise de conjuntura econômica dos Estados Brasileiros com ênfase em Justiça, Segurança Pública e Política Penitenciária, presta assessoria parlamentar desenvolvendo estudos sobre finanças públicas, políticas públicas, planejamento e execução orçamentária.
- **Edvaldo Dias** – Matemático pelo Uniceub, cientista político pela UnB, mestre em Estudos Políticos aplicados pela Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (Madrid/Espanha), servidor do Senado Federal, Chefe da Assessoria Especial de Assuntos Parlamentares e Federativos do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações - MCTI
- **Cid Cordeiro** – Economista, professor universitário PUC/PR e FESP (1994/1998), supervisor técnico do Dieese (1998 a 2012), Assessor Econômico do Gabinete da Vice-Prefeita Curitiba na gestão (2013/2015) atualmente presta assessoria econômica para diversas entidades sindicais e é conselheiro do Conselho Federal de Economia (Cofecon)
- **Thiago Queiroz** – Assessor Parlamentar da Fenajufe, analista político, advogado e sócio-diretor das empresas Consillium Soluções Institucionais e Governamentais. 15 anos de atuação na área de monitoramento do Congresso



Nacional e na produção de informativos legislativos, setoriais e na definição e implementação de estratégias de relações com o Parlamento.

- **Roberto Policarpo** – Coordenador da Fenajufe licenciado, Técnico Judiciário do TRT10, Deputado Federal (2011/2015), Coordenador-Geral da Fenajufe (2004/2010), Coordenador-Geral do Sindjus/DF (2000/2011).

15h50 – Lanche

16h15 – Debate (20 intervenções com paridade de gênero)

17h30 - Considerações finais dos palestrantes

18h30 – Encerramento

20h – Confraternização com a banda Rojão (tradicional forró pé-de-serra, misturando o baião e o xote)

25/05/2024 (sábado)

8h30 – Início do credenciamento

9h - **Inteligência Artificial (IA): o impacto nas novas relações de trabalho e na carreira e**

- **Saúde das trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU e o impacto da virtualização na qualidade de vida no trabalho – direito à desconexão / saúde mental / assédios**

- ✓ **Marco Gonzalez** - Doutor em administração de empresas. Atualmente realiza pós-doutorado em Sociologia do Trabalho na Unicamp. Aprofunda sua pesquisa em como os trabalhadores se organizam para lutar por melhores condições de trabalho contra as empresas de plataforma e estuda o movimento de resistência dos motoristas de transporte compartilhado e entregadores no Brasil e em outros países.
- ✓ **Fabiano dos Santos** – Coordenador Geral da Fenajufe, servidor da área de tecnologia da informação e comunicação no TRT da 2º região, bacharel em



Informática e pós-graduado MBA em Gerenciamento de Projetos, membro da secretaria executiva nacional da CSP-Conlutas e ex-diretor do Sintrajud/SP.

- ✓ **Jorge Luiz Souto Maior** – Aposentado no cargo de Desembargador do Trabalho do TRT da 15ª Região. Professor Associado-II, em Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa, do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP (2002). (virtual)
- ✓ **Ana Magnólia Bezerra Mendes - Professora** Titular da Universidade de Brasília, atualmente Pesquisadora Colaboradora no Departamento de Psicologia Social e do Trabalho onde coordena o Projeto Trabalhadores no Divã e o Grupo de Pesquisa Psicanálise e Crítica Social do Trabalho. Pesquisadora associada ao Centre de Recherche du Travail et du Développement (CRTD) do CNAM, Paris e Département d'Études Psychanalytiques, UFR IHSS, CRPMS, Université Paris Cité.

11h – Debate (10 intervenções com paridade de gênero)

11h30 - Considerações finais

12h - Encerramento total do credenciamento e intervalo para o almoço

14h00 – Comunicado do total de participantes da plenária com destruição da sobra de crachás, definição do local do 12º Congrejufe e início da Plenária Final (1. Conjuntura; 2. Análise da efetividade das políticas de enfrentamento às opressões no PJU e MPU; 3. Trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU como o centro da democratização do Poder Judiciário: estratégias na disputa pelo orçamento para aprovação do projeto de reestruturação da carreira protocolado no STF e PGR; 4. Plano de lutas; 5. Inteligência Artificial (IA): o impacto nas novas relações de trabalho e na carreira; 5. Saúde das trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU e o impacto da virtualização na qualidade de vida no trabalho – direito à desconexão / saúde mental / assédios; 6. Moções)

16h - Lanche

16h30 – **Plenária final** (continuação)



19h30min – jantar e encerramentos dos trabalhos do dia

26/05/2024 (domingo)

9h – **Questões Administrativas (Prestação de contas período de outubro de 2023 a abril de 2024)**

12h – Término da XXIV Plenária Nacional da Fenajufe

CAPÍTULO VII - DAS PROPOSTAS DE RESOLUÇÃO À XXIV PLENÁRIA NACIONAL ORDINÁRIA DA FENAJUFE

Art. 13 - Serão aceitas Propostas de Resolução para discussão e deliberação na XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe, seguindo as seguintes normas:

Parágrafo 1º - As Propostas de Resolução a serem apresentadas deverão tratar exclusivamente da pauta da XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe.

Parágrafo 2º - As propostas de **Conjuntura; Análise da efetividade das políticas de enfrentamento às opressões no PJU e MPU (mulheres, LGBTQIA+, pretas e pretos e PCD)**; devem ser enviadas pelo formulário eletrônico disponível pelo [link https://fenajufe.sybria.com/](https://fenajufe.sybria.com/) ou através do QR Code, divulgado no evento, **até às 15 horas do dia 24/05;**

Parágrafo 3º - As demais propostas como **Trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU como o centro da democratização do Poder Judiciário: estratégias na disputa pelo orçamento para aprovação do projeto de reestruturação da carreira protocolado no STF e PGR; Plano de lutas; Inteligência Artificial (IA): o impacto nas novas relações de trabalho e na carreira; Saúde das trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU e o impacto da virtualização na qualidade de vida no trabalho – direito à desconexão / saúde mental / assédios e Moções** deverão ser apresentadas **até 23h59min do dia 24/05** pelo mesmo [link https://fenajufe.sybria.com/](https://fenajufe.sybria.com/) ou QR Code;

Parágrafo 4º - A Fenajufe não aceitará propostas de resolução que não estiverem de acordo com os critérios e formato especificado;



Parágrafo 5º - A relatoria da Plenária elaborará caderno virtual com todas as propostas de resolução inscritas a serem discutidas e votadas na XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe.

CAPÍTULO VIII – DAS INSCRIÇÕES PARA INTERVENÇÃO

Art. 14 - A inscrição no plenário se dará por meio da entrega do crachá na mesa diretora.

Art. 15 - Caso o número de inscritos exceda o número de inscrições previstas na programação de cada mesa, será procedido sorteio garantindo a paridade de gênero.

Parágrafo 1º - Serão providenciados crachás com os nomes dos participantes por videoconferência, que ficarão aos cuidados da mesa diretora dos trabalhos. Por medida de segurança, estes crachás serão diferenciados e servirão apenas para inscrição de falas. Ao pedirem inscrição no chat da sala virtual, o respectivo crachá será incorporado aos demais pedidos de inscrição pela mesa diretora.

Parágrafo 2º - Caso o participante sorteado(a) desista de fazer a intervenção, será realizado sorteio para substituição daquela vaga.

Parágrafo 3º - É vedado ao participante sorteado ceder e/ou dividir tempo de fala.

Capítulo IX – DO PROCESSO DE VOTAÇÃO

Seção I – Resoluções

Art. 16 – A Mesa Diretora dos Trabalhos apresentará ao plenário as propostas para votação.

Parágrafo 1º - As propostas serão previamente enviadas para o grupo de WhatsApp dos(as) participantes da XXIV Plenária Nacional Ordinária da Fenajufe.

Parágrafo 2º - Antes de iniciada a votação das Propostas de Resolução, os(as) proponentes e/ou defensores(as) poderão apresentar à mesa diretora ou pelo chat, por escrito, a sua retirada.

Parágrafo 3º - As Propostas de Resolução retiradas serão consideradas prejudicadas e não serão levadas à votação.

Art. 17 - Os(as) proponentes e/ou defensores(as) das Propostas de Resolução deverão comparecer ou pedir pelo chat, para apresentá-las no tempo de 1 minuto.



Parágrafo 1º - Serão concedidos 3 (três) minutos para defesa e 3 (três) minutos para a contestação.

Parágrafo 2º - A critério da Mesa e com aprovação do plenário, o tempo de apresentação poderá ser alterado igualmente para todas as propostas.

Parágrafo 3º - As propostas para as quais não se apresentar defensor serão consideradas prejudicadas e não serão votadas.

Parágrafo 4º - Poderá ser dispensada a defesa para as propostas consideradas de consenso ou a pedido do proponente/defensor, encaminhando-se, desde logo, para contagem.

Art. 18 – A votação das Propostas de Resolução respeitará a seguinte ordem de prioridades pela Plenária: 1. Conjuntura; 2. Análise da efetividade das políticas de enfrentamento às pressões no PJU e MPU (mulher, LGBTQIA+, pretas e pretos e PCD); 3. Trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU como o centro da democratização do Poder Judiciário: estratégias na disputa pelo orçamento para aprovação do projeto de reestruturação da carreira protocolado no STF e PGR; 4. Plano de lutas; 5. Inteligência Artificial (IA): o impacto nas novas relações de trabalho e na carreira; 6. Saúde das trabalhadoras e trabalhadores do PJU e MPU e o impacto da virtualização na qualidade de vida no trabalho – direito à desconexão / saúde mental / assédios e 7. Moções.

Art. 19 - Apresentada a proposta e realizados os debates (defesa e contestação), será encaminhada à votação pela Mesa Diretora.

Seção II – Plano de lutas

Art. 20 – A votação do Plano de Lutas será antecedida da apresentação das propostas de resolução pela Mesa.

Parágrafo 1º - As propostas que não forem destacadas durante a sua leitura, serão consideradas aprovadas automaticamente ou votadas em bloco.

Parágrafo 2º - Para a votação das propostas destacadas, a Mesa concederá um minuto para a apresentação de cada destaque apresentado.

Parágrafo 3º - Caso exista dúvida sobre a proposta de resolução encaminhada, será solicitado pela Mesa esclarecimento das dúvidas diretamente com os autores da proposta.



Parágrafo 4º - Apresentadas as propostas de resolução, a Mesa encaminhará a abertura das respectivas defesas contra e a favor, iniciando sempre pela proposta contrária, no prazo máximo de três minutos cada uma.

Parágrafo 5º - A critério da Mesa Diretora e com referendo do Plenário, as resoluções poderão ter mais de uma defesa a favor ou contra, pelo tempo que ela estipular, não excedendo a três minutos cada.

Parágrafo 6º - Para viabilizar a construção de acordo em plenário, é permitido aos proponentes a fusão, supressão ou alteração de textos das propostas, desde que tratem do mesmo assunto, independentemente do(s) artigo(s) ou parágrafo(s), e que sejam enviados para a relatoria da plenária.

Art. 22 - A defesa das propostas será concedida aos oradores previamente inscritos junto à Mesa ou pelo chat.

Parágrafo Único - Caso haja mais de um orador inscrito, a Mesa recomendará a divisão de defesa entre os oradores, caso exista divergência, indicará pela ordem de precedência.

Art. 23 - Encerradas as apresentações das defesas, a Mesa indagará ao Plenário virtual e presencial se há necessidade de outros esclarecimentos.

Parágrafo 1º - Serão reabertas as defesas somente se houver manifestação da maioria do Plenário sobre novos esclarecimentos.

Parágrafo 2º - O resultado da votação será a soma da votação virtual com a votação presencial, podendo-se observar o contraste na votação presencial.

Parágrafo 3º - Em caso de dúvida por parte da Mesa, será feita a recontagem dos votos.

Art. 24 - As questões de ordem serão decididas pela Mesa e em grau de recurso pelo Plenário, devendo dizer respeito exclusivamente à ordem dos trabalhos e da pauta.

Parágrafo Único - Não serão aceitas questões de ordem, esclarecimentos ou encaminhamentos durante o regime de votação.

Art. 25 – As questões de ordem, pedidos de esclarecimento e declarações de voto serão feitas em até 2 (dois) minutos e conforme determinação da Mesa.



CAPÍTULO X - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 26 - Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria Executiva da Fenajufe, com aprovação do Plenário.



ANEXO II

RELATÓRIO DAS PROPOSTAS APROVADAS

PLANO DE LUTAS

VANTAGENS PESSOAIS NOMINALMENTE IDENTIFICADAS

Em um momento histórico para a categoria, a articulação da coordenação da FENAJUFE junto ao Congresso Nacional conseguiu, no ano passado, a derrubada de vetos presidenciais à Lei nº 14.687/2023.

Com isso, as vantagens pessoais nominalmente identificadas de caráter permanente, incorporadas aos vencimentos, aos proventos e às pensões dos servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário, inclusive aquelas derivadas da incorporação de quintos ou décimos de função comissionada, deixaram de ser reduzidas, absorvidas ou compensadas pelo reajuste das parcelas remuneratórias dos anexos da Lei nº 11.416/2006.

Recentemente, a Fenajufe deu conhecimento à categoria de um anteprojeto de carreira do PJU, que em seu art. 29 revoga a supracitada Lei nº 11.416/2006, cujo par. único do art. 11, introduzido pela referida Lei nº 14.687/2023, blinda as incorporações da nefasta decisão do STF a respeito das parcelas denominadas “quintos”.

Contudo, o aludido anteprojeto de carreira do PJU não possui qualquer dispositivo similar ao par. único do art. 11, introduzido na Lei nº 11.416/2006 pela Lei nº 14.687/2023.

Nesses termos, afigura-se essencial a inclusão nesse anteprojeto do seguinte dispositivo: “Art. 19-A: As vantagens pessoais nominalmente identificadas de caráter permanente, incorporadas aos vencimentos, aos proventos e às pensões dos servidores das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário, inclusive aquelas derivadas da incorporação de quintos ou décimos de função comissionada, não serão reduzidas, absorvidas ou compensadas pelo reajuste das parcelas remuneratórias dos anexos desta Lei.”



PLP Nº 454/2014 - APOSENTADORIA PARA SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 454/2014

“Que a Fenajufe e os sindicatos filiados, utilizando nota técnica, se mobilizem junto aos Deputados Federais para modificarem o texto da PLP nº 454/2024, em tramitação na Câmara dos Deputados, o qual estabelece requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos servidores públicos federais com deficiência, sem ter considerado aspectos que diferenciam as condições e expectativa de vida dos servidores e servidoras com deficiência em relação às pessoas e servidores sem deficiência.”

JUSTIFICATIVA

O Projeto de Lei Complementar nº 454/2014, teve movimentação no dia 25 de março de 2024 na Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família – CPASF e no dia 11 de abril de 2024, na Comissão de Finanças e Tributação, quando a Deputada Laura Carneiro, Relatora em ambas as comissões, apresentou os relatórios e o projeto substitutivo ao PLP original.

Esse projeto de lei pretende regulamentar, no âmbito do serviço público federal, as condições e requisitos para a concessão de aposentadoria especial aos servidores com deficiência.

Ocorre que o art. 3º prevê a exigência de tempo mínimo na carreira para a concessão de aposentadoria voluntária utilizando os mesmos parâmetros dos servidores sem deficiência, o que é inaceitável, visto que as pessoas com deficiência têm um desgaste físico, mental e emocional para executar as atividades laborativas e de sociabilidade muito maiores que as pessoas sem deficiência, sem falar que sua expectativa de vida é em torno de 10 anos a menos em relação a esses, conforme conclusão da Organização Mundial de Saúde.



Além disso, a exigência de idade mínima para aposentadoria, conjugada com o tempo de contribuição é uma insensatez, pois forçará a pessoa com deficiência a continuar laborando mesmo tendo cumprido, com excepcional esforço físico, mental e emocional, o tempo de contribuição para a obtenção do benefício.

O art. 5º prevê condições para comprovação do tempo de contribuição na condição de pessoa com deficiência anteriores à vigência desta lei. As condições para essa comprovação são impraticáveis de serem cumpridas e, portanto, inviabilizarão a obtenção do benefício de aposentadoria especial, fazendo letra morta a lei que se pretende aprovar em Plenário.

Faz-se necessário que a Fenajufe e as entidades sindicais enviem esforços, bem como, também das outras entidades de nível nacional, no sentido de apresentarem uma emenda a esse Projeto de Lei Complementar nº 454/2014 o qual tramita em regime de prioridade na Câmara Federal, mas que é muito pernicioso aos servidores com deficiência.

PELO FIM DA TAXAÇÃO DOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS - REAFIRMAR A PEC 555/2006 SEM DESPREZAR O PAPEL DA PEC 06/2024 NESTA CONJUNTURA

A aposentadoria no setor público, hoje cada vez mais distante em razão das reformas da previdência e de outras medidas administrativas, deixou de ser um momento tão aguardado de justo descanso para torna-se um momento de apreensão da parte dos servidores e servidoras em razão das mudanças na idade e tempo de contribuição e também pela dificuldade da maioria das carreiras no setor público obterem uma política salarial adequada que garanta a valorização remuneratória esperada para o final da carreira.

Apesar da constituição Federal de 1988 estabelecer o direito a valorização salarial das carreiras, boa parte dos servidores e servidoras adiam a aposentadoria por receio do congelamento salarial e mesmo de perda significativa de renda com o fim de benefícios,



como auxílio alimentação e componentes salariais que são permitidos apenas aos ativos como gratificações e adicionais vinculados à desempenho, horas extras e bonificações inerentes à vida laboral ativa. Na prática, aposentar-se significa perder cerca de 30% dos valores recebidos na ativa, o que transforma a paridade em mero termo retórico.

Se por um lado as últimas reformas da previdência tornaram cada vez mais distante o sonho da aposentadoria com a elevação da idade e do tempo de contribuição em média 10 anos, pedágios que parecem uma corrida de obstáculos onde o aproximar-se da meta, desloca a meta para mais distante de onde estamos, por outro lado a inexistência de uma política salarial para o serviço público que garanta uma remuneração digna e que mantenha o poder de compra, através de recomposição das perdas e ganho real, transformou as aposentadorias num cenário de redução de ganhos justamente quando os gastos do servidor, especialmente com saúde e com alimentação se tornam-se financeiramente maiores e mais intensos, imprevisíveis, em muitas situações.

Some-se a isso a um ciclo de crises econômicas, cada vez mais intensas que começa inicia em 2008 mas só em que em 2012 começa a impactar o Brasil, servindo de base para os representantes da direita e extrema direita, usando a mídia tradicional, avançarem contra as políticas de transferência de renda e contra os direitos trabalhistas no Brasil, instituindo-se um processo de desestabilização do governo democrático e popular que culminou no golpe jurídico-parlamentar de 2016, se consolidando no governo golpista do Temer e aprofundando seus efeitos no governo genocida do Bolsonaro, extinguindo milhões de postos de trabalho, gerando um exércitos de quase 40 milhões de desempregados e desempregadas, que perderam totalmente sua renda.

Atualmente o Brasil retoma em passos tímidos a abertura de postos de trabalho, mas os subempregos, o trabalho precarizado e com zero direitos das plataformas de aplicativo, e a informalidade, ainda são maioria das portas abertas para geração de renda por parte dos brasileiros, após a política econômica desastrosa e contra o trabalhador do desgoverno do Bolsonaro, aprofundada pelos efeitos da pandemia do coronavírus.



A renda per-capita das famílias na classe trabalhadora sofreu um duro golpe com o fechamento de postos de trabalho, flexibilização dos direitos trabalhistas e previdenciários, e o avanço de políticas econômicas e fiscais restritivas e anti-desenvolvimentistas. O poder de compra da classe trabalhadora vem caindo vertiginosamente e combinado com o desemprego reduz de forma muito significativa a renda das famílias da classe trabalhadora. Nesse sentido, notamos o crescente aumento da participação da renda dos aposentados e pensionistas na manutenção das famílias nos últimos 10 anos, como fonte de recursos com que se pode contar, apesar da imensa maioria dos benefícios concedidos no país não ultrapassarem pouco mais que 1 salário-mínimo.

Em muitas famílias a renda da aposentadoria acaba sendo a única fonte de renda de toda a família e, não raro, de mais de um núcleo familiar. E isso não é diferente para famílias onde vivem aposentadas e aposentados do serviço público. Essa virada - de um país que beirava o pleno emprego em 2015 para o país dos desalentados e desalentadas, que durante os anos de 2020 a 2022 chegaram a fazer filas para ter acesso a ossos e peles como alimento, transformou a maioria dos aposentados em provedores da renda das famílias, parcial ou totalmente e para os aposentados do setor público esta situação não é diferente, sendo estes a fonte para garantir o mínimo para as necessidades mais básicas. Os aposentados e pensionistas, em grande maioria com benefícios defasados por ausência de uma política salarial de recomposição anual ou mesmo periódica, tornaram-se mantenedores de filhos(as), netos(as) e/ou de familiares próximos.

A taxaço dos benefícios de aposentadoria e pensão é uma punição aos que dedicaram toda uma vida laboral na prestação de serviços à sociedade. É uma bandeira de luta das mais relevantes para todos os servidores públicos. A luta pela aprovação da PEC 555/06, que tem sido travada ao longo de mais de duas décadas, unificando ativos, aposentados e pensionistas nesta pauta muito cara aos trabalhadores e as trabalhadoras do setor público, ganhou um novo capítulo com a apresentação pelo MOSAP de uma nova proposta de emenda constitucional que altera a EC 103/2019 corrigindo os artigos que atacaram diretamente os direitos previdenciários dos trabalhadores ativos, aposentados e pensionistas.



A proposta de emenda constitucional do MOSAP, também chamada de “PEC SOCIAL”, obteve 175 assinaturas na câmara dos deputados e foi protocolada em março deste ano, encontra-se tramitando como PEC 06/2024. A expectativa é que a PEC Social seja apensada a PEC 555/06 para que ela possa ir direto ao plenário sem passar pelas comissões. É inegável que a PEC 06/2024 visa corrigir danos provocados pela EC 103 e de reformas anteriores, as duas visam extinguir a taxaço dos benefícios dos aposentados e pensionistas. Sendo assim, a diferença central entre a PEC 555 e a PEC 06 reside no formato proposto para a extinção da taxaço dos benefícios. Enquanto a PEC 555 propõe o fim da taxaço de forma imediata, a PEC 06 propõe o fim gradativo da taxaço com redução de 10% ao ano da contribuição previdenciária dos aposentados e pensionistas a partir da idade de 66 anos para homens e 63 anos para mulheres – até a sua completa extinção aos 75 anos de vida.

A solução proposta pelo MOSAP tem obtido uma adesão muito significativa entre as entidades sindicais dos servidores públicos federais, estaduais e municipais, e nos fóruns de aposentados e pensionistas. É compreensível a adesão visto que a maioria das aposentadas e aposentados já teriam percorrido os 10 anos necessários para a extinção da taxaço. Essa proposta atinge, mais especificamente, recém aposentados ou futuros aposentados do RPPS, que teriam que cumprir o período de redução gradativa.

Neste sentido, a luta pelo fim imediato da contribuição previdenciária dos aposentados e pensionistas do setor público das 3 esferas deve seguir sendo prioritário, com a defesa da aprovação da PEC 555/06 incorporando os avanços propostos pela PEC 06 no enfrentamento dos pontos nefastos da EC 103/19. No entanto, se não houver apensamento e a PEC SOCIAL seguir tramitando com maiores chances de sucesso, não podemos ignorar os avanços que ela traz.

Numa conjuntura em precisamos encontrar formas de superar os retrocessos, disputar o máximo encurtamento do período de redução gradual para o fim da contribuição previdenciária é necessário para obter a melhor solução possível dentro de uma conjuntura fiscal de difícil avanços para a classe trabalhadora. É preciso reiterar que o arcabouço fiscal e a reforma tributária aprovada ainda não extinguiram a EC 95/16 E O Teto de



Gastos imposto ainda segue sendo a trava para avanços na retomada de direitos retirados pela política neoliberal aplicada ao serviço público desde os anos 90. Em tempos de tantos retrocessos e de grandes dificuldades para a classe trabalhadora, em especial no setor público, pequenos avanços também contam na caminhada para a conquista estratégica que tanto desejamos.

Nesse sentido, a XXIV Plenária resolve:

REAFIRMAR A LUTA PELO FIM IMEDIATO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS DO SERVIÇO PÚBLICO, TENDO A PEC 555/06 COMO REFERÊNCIA;

INCORPORAR OS AVANÇOS PROPOSTOS PELA PEC 06/2024 NO ENFRENTAMENTO AOS EFEITOS DANOSOS DA EC 103/19;

ATUAR NA TRAMITAÇÃO DA PEC 06/24, BUSCANDO A RETIRADA DA PROPOSTA DE REDUÇÃO GRADUAL DA TAXAÇÃO OU ENCURTAMENTO MÁXIMO DESSE PERÍODO.

LUTAR PELA REVOGAÇÃO DA EC 95/16 (EMENDA DO TETO DE GASTOS QUE PROMOVE O DESMONTE DOS SERVIÇOS PÚBLICOS E COLOCA EM RISCO OS PROVENTOS DE APOSENTADORIA E AS PENSÕES).

PROMOVER AÇÕES DE MOBILIZAÇÃO E LUTA EM DEFESA DOS APOSENTADOS E PENSIONISTAS, EM CONJUNTO COM AS DEMAIS CATEGORIAS DO SETOR PÚBLICO DAS 3 ESFERAS, EM TODO PAÍS.

EM DEFESA DOS APOSENTADOS, APOSENTADAS E PENSIONISTAS E CONTRA O ETARISMO

Servidores e servidoras aposentadas e aposentados, constituem um expressivo número nas nossas bases, seja no Judiciário Federal ou Ministério Público da União; além disso, via de regra, são igualmente significativos os números de aposentados (as) e pensionistas



filiados (as) aos nossos sindicatos, cumprindo um papel fundamental na manutenção de nossas entidades em praticamente todos os estados, além de que muitos destes tiveram papel igualmente relevante na criação de nossas entidades. Entretanto, essa importância política e expressão numérica ainda não se reflete na criação de espaços de participação e organização para que aposentados, aposentadas e pensionistas se integrem ao cotidiano e às lutas dos sindicatos de base e da federação.

Além de todas as dificuldades que sofrem os (as) aposentados (as) e pensionistas, vítimas da precarização da Previdência Social no Brasil, também são alvo de preconceitos e opressões, se destacando o etarismo. Isso afeta integralmente a vida dessas pessoas, sendo indispensável que este tema seja incorporado como pauta política de nossa federação. A Fenajufe deve se comprometer a promover atividades e debates, além de mobilizações sobre o tema, incluindo o combate ao etarismo como um dos temas em suas plenárias e/ou Congresso.

A respeito do sistema previdenciário brasileiro, reiteramos a defesa feita em plenárias anteriores pleiteando que a Fenajufe lute pela revogação das reformas previdenciárias de 2003, do governo Lula, apoiado pela CUT, e piorada no governo Dilma, com a criação da Funpresp, e aprofundada no governo Bolsonaro, 2019, quando da imposição do aumento da base de contribuição para as aposentadorias por invalidez. Não podemos naturalizar esses graves ataques; portanto, devemos seguir na mobilização pela revogação.

Deste modo, é urgente que a federação fortaleça a mobilização pela aprovação da PEC 555/2006 e articule processos políticos para evitar o seu arquivamento, pois esta PEC é o único instrumento que pode pôr fim efetivo à contribuição previdenciária de servidoras e servidores públicos aposentados. Não podemos nos somar a outras iniciativas que, na verdade, buscam rebaixar as premissas e conteúdos da PEC 555 e, na prática, mantém a injustiça da contribuição dos aposentados e aposentadas. O exemplo mais recente de iniciativas rebaixadas, que buscam esvaziar a luta pela PEC 555, é a chamada “PEC Social” que envolveu infelizmente entidades importantes do funcionalismo.



A PEC Social representa um rebaixamento da pauta histórica do fim do confisco salarial pela taxação de aposentados, aposentadas e pensionistas; foi construída sob a premissa de que, ao mediar nossa reivindicação, teríamos mais facilidade na sua aprovação. Mas como sempre ocorre nos enfrentamentos de classe, o rebaixamento da pauta dos trabalhadores sem um processo de construção de correlação de forças em curso representa somente isso: um rebaixamento, sem nenhuma garantia de avanço da pauta.

E tanto foi assim que, já na primeira reunião com o presidente da Câmara para tratar da dita PEC, a sinalização foi de que não havia acordo com a pauta no Congresso Nacional, mostrando que é a construção da correlação de forças que tem o potencial de fazer avançar a pauta, não o seu rebaixamento.

Por fim, reforçamos a importância de que a Fenajufe busque, junto aos sindicatos de base, fomentar a criação de espaços para aposentados, aposentadas e pensionistas, por meio de atividades e encontros nos estados e organizados diretamente pela federação e reforçamos um chamado ao compromisso de lutar contra qualquer iniciativa que atente contra os direitos de aposentados e pensionistas, venham elas das Administrações de Tribunais, Congresso Nacional ou Governo Federal.

CRIAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO NACIONAL SOBRE ASSUNTOS DE APOSENTADORIA E PENSÕES, COM A PARTICIPAÇÃO DAS REPRESENTAÇÕES DAS COORDENAÇÕES, SECRETARIAS, OU DEPARTAMENTOS JURÍDICOS DOS SINDICATOS, E QUE A FENAJUFE ORIENTE NOS SINDICATOS A CRIAÇÃO DE GRUPOS DE TRABALHO (GT'S) DE ASSUNTOS DE APOSENTADORIA E PENSÕES DE SERVIDORES PÚBLICOS DA UNIÃO E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO.

A aposentadoria e as pensões representam temas de grande relevância para as categorias do PJu e MPU, envolvendo direitos e garantias fundamentais. Para que soluções robustas possam ser constituídas no enfrentamento aos graves prejuízos dos direitos previdenciários das trabalhadoras e dos trabalhadores do serviço, gerados pelas reformas



da previdência pública, faz-se necessário que o debate e formulação seja composto de dois movimentos conectados e sincronizados no pensar e agir.

Se de um lado precisamos usar os conhecimentos dos conhecimentos jurídicos e legislativos para pensar alternativas de extinção das medidas danosas ou de mitigação onde não for possível, por outro lado precisamos que o processo de organização da atuação do movimento em defesa da previdência pública e dos direitos dos aposentados e pensionistas seja devidamente instrumentalizado, conscientizado e estruturado a partir de um diálogo permanente, onde a escuta dos anseios dos que tiveram seus direitos extirpados pela sequência de reformas previdenciárias de base fiscalista, seja analisada através da lupa política, jurídica e parlamentar, e que as estratégias para vencer os desafios existentes sejam construídas em processo de diálogo e trocas contínuas com as trabalhadoras e trabalhadores aposentados ou que se aposentarão pelo regime próprio e pensionistas.

Os efeitos danosos da EC 103/2019 atingiram profundamente os direitos de pensionistas tanto do regime próprio quanto do regime privado, e de uma forma geral atingiu gravemente toda classe trabalhadora. Atualmente no serviço público, os servidores estão divididos entre os que se aposentam ainda pelo regime próprio com integralidade e paridade, os que se aposentam sem integralidade, mas com paridade (pela média simples das maiores contribuições tendo como teto a remuneração integral e como reajuste de benefícios os mesmos que são concedidos aos ativos) e os que se aposentam pelo Teto do RGPS. É importante construir soluções que respondam aos anseios dos servidores regidos por cada uma dessas formas de aposentadoria e suas variações como, aposentadoria voluntária proporcional e aposentadoria por invalidez, bem como conquistar legislações satisfatórias que dê resolutividade a luta pela aposentadoria especial das pessoas com deficiência e de segmentos com atividades de risco inerente às atribuições dos cargos tais como Polícia Judicial e Oficiais de Justiça.

No atual contexto, marcado por diversas incertezas e desafios, torna-se crucial a criação de um espaço institucionalizado para a discussão aprofundada dessas questões, de forma nacionalmente articulada, tendo a federação como protagonista na condução da



formulação da política e da organização da luta. Neste sentido, a construção de um Grupo de Trabalho Nacional sobre Assuntos de Aposentadoria e Pensões, com a participação das representações das coordenações, secretarias, ou departamentos jurídicos dos sindicatos, além das assessorias jurídicas e parlamentares, para analisar, debater e formular sobre temas previdenciários e que impactam as aposentadorias das trabalhadoras e dos trabalhadores do PJU e do MPU, faz necessária. O GTN de Assuntos de Aposentadorias e Pensões terá o papel de formulação para subsidiar a direção da Fenajufe na produção e articulação da política de enfrentamento aos danos produzidos pelas reformas previdenciárias, orientando a luta de toda a categoria, especialmente a luta das aposentadas, dos aposentados e de pensionistas do PJU e do MPU.

A criação do Grupo de Trabalho (GT) de Assuntos de Aposentadorias e Pensões das servidoras públicas e servidores públicos da União e do Ministério Público da União representa um passo importante para a construção de um diálogo mais efetivo entre as categorias, os Governos, os Tribunais e Conselhos de Justiça do Judiciário da União e Ministério Público da União. Essa iniciativa contribuirá para o aprimoramento dos regimes previdenciários em questão, garantindo direitos há muito conquistados, os quais não devem ser reduzidos, mas mantidos ou ampliados e preparando as trabalhadoras e trabalhadores para o que está por vir, eis que o Governo Federal vem noticiando para um futuro não muito distante uma nova Reforma da Previdência e precisamos estar muito preparadas e preparados para os desafios que estão por vir.

Nesse sentido, a XXIV Plenária Nacional da Fenajufe resolve:

Criação do Grupo de Trabalho Nacional sobre Assuntos de Aposentadoria e Pensões, com a participação das representações das coordenações, secretarias, ou departamentos jurídicos dos sindicatos, além das assessorias jurídicas e parlamentares, para analisar, debater e formular sobre temas previdenciários e que impactam as aposentadorias das trabalhadoras e dos trabalhadores do PJU e do MPU;

Que o Grupo de Trabalho proposto conte com estrutura das assessorias nacionais jurídica e parlamentar, bem como a contribuição das Secretarias, Departamentos ou Coordenações



Jurídicas dos sindicatos no apoio e suporte, com estudos, propositura de procedimentos administrativos e ou judiciais sempre que necessário, na busca de soluções para os temas que dizem respeito às categorias do PJU e MPU e respectivas aposentadorias e pensões atuais e/ou futuras.

Que a Fenajufe oriente e incentive os sindicatos a formarem Grupos de Trabalho Locais sobre Assuntos de Aposentadoria, com mesmo formato proposto para o GT Nacional;

O Grupo de Trabalho Nacional sobre Assuntos de Aposentadoria e Pensões têm como objetivo subsidiar a direção da Fenajufe nos seguintes pontos:

Análise da legislação vigente e identificação de pontos de aprimoramento;

Proposição de soluções para os desafios enfrentados pelas diversas Emendas Constitucionais e Reformas da Previdência impostas pelos Governos;

Contribuição para a formulação de políticas públicas mais justas e sustentáveis para as servidoras públicas e servidores públicos ativas, ativos, aposentadas e aposentados do PJU e MPU;

Fortalecimento do diálogo entre as categorias do PJU e MPU, Governos, Tribunais, Ministérios e Conselhos Superiores do Judiciário e MPU;

Promoção da transparência e do acesso à informação sobre os regimes previdenciários;

Organização da luta pelo enquadramento e reenquadramento justo das categorias do PJU e MPU ativas, ativos, aposentadas, aposentados e pensionistas nos Planos de Carreiras do Judiciário e Ministério Público da União;

Ingresso com procedimentos administrativos e/ou judiciais;



Organização, participação e fomento de atividades conjuntas sobre assuntos de aposentadorias e pensões com outros entes dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário nas esferas Federal, Estadual e Municipal;

Acompanhamento das alterações nas legislações da Previdência das Servidoras Públicas e Servidores Públicos de todos os Poderes, analisando os direitos das várias categorias de aposentadas, aposentados e pensionistas conforme as diversas Emendas Constitucionais e outras legislações especiais para que evitar perdas de direitos, sendo que quanto ao PJU, aposentadorias e pensões atuais e/ou futuras (APOSENTADORIA ESPECIAL por atividade de risco, atividade perigosa e/ou penosa dos Oficiais de Justiça Avaliadores Federais e Polícia Judicial; APOSENTADORIA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, que também pode ser especial; APOSENTADORIA POR INVALIDEZ decorrente de doença e/ou acidente; PENSÃO POR MORTE).

Que a Fenajufe realize de um Seminário com o tema Aposentadorias e Pensões no Serviço Público, promovendo atualização e nivelamento sobre as questões relevantes e o atual panorama previdenciário para os servidores ativos, aposentados, bem como as/os pensionistas do PJU e MPU, visando qualificar ainda mais o debate e as proposições que nortearão a luta da categoria em defesa da previdência e de combate aos efeitos nefastos das reformas previdenciárias.

PEC 133/2019 (PEC PARALELA) – DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

“Que a Fenajufe e os sindicatos filiados se mobilizem junto aos parlamentares da Câmara Federal para aprovarem a PEC nº 133/2019, conhecida como PEC PARALELA, em especial o texto constante no art. 22, corrigindo a anomalia jurídica de não estender aos servidores com deficiência que ingressaram no serviço público até 31 de dezembro de 2003 e cumprirem os requisitos para a concessão de aposentadoria especial na condição de pessoa com deficiência, os benefícios da integralidade e da paridade previstos para os servidores sem deficiência no art. 20.”

**“PEC 133/2019:**

Art. 22.

§ 1º

§ 2º Até que lei discipline o § 4º-A do art. 40 da Constituição Federal, o servidor público federal com deficiência de que trata o caput que tenha ingressado no serviço público em cargo efetivo até 31 de dezembro de 2003 terá os proventos de aposentadoria concedidos na forma do inciso I do § 2º do art. 20 e reajustados na forma do inciso I do § 3º do art. 20.” (NR)”

JUSTIFICATIVA

De acordo com os §§ 2º e 3º do art. 20 Emenda Constitucional nº 103, de 2019, o servidor público que tenha ingressado no serviço público em cargo efetivo até 31 de dezembro de 2003 e que não tenha feito a opção pelo regime de previdência complementar, cumpridos os requisitos para aposentadoria voluntária, o cálculo dos seus proventos corresponderá à totalidade da remuneração no cargo efetivo em que se der a aposentadoria, observado o disposto no § 8º do art. 4º(*).

O valor dos seus proventos serão reajustados em conformidade com o art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, ou seja, “mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão, na forma da lei.”

Esses dispositivos não foram estendidos aos servidores com deficiência que, igualmente, ingressaram no serviço público até 31 de dezembro de 2003, o que configura tratamento desigual entre pessoas nas mesmas condições de igualdade no que diz respeito às regras para aposentação ou obtenção do benefício de pensão civil por morte.



A PEC nº 133, de 2019, já aprovada no Senado Federal, em seu artigo 22, busca corrigir essa imperfeição legislativa constante na EC 103/2019, da seguinte forma:

Art. 22.

§ 1º

§ 2º Até que lei discipline o § 4º-A do art. 40 da Constituição Federal, o servidor público federal com deficiência de que trata o caput que tenha ingressado no serviço público em cargo efetivo até 31 de dezembro de 2003 terá os proventos de aposentadoria concedidos na forma do inciso I do § 2º do art. 20 e reajustados na forma do inciso I do § 3º do art. 20.” (NR)

Os servidores com deficiência têm significativos gastos com saúde e bem-estar, necessitam cuidadores e de equipamentos especiais para se locomoverem e participarem da vida em sociedade e muitos estão adiando a fruição do seu direito de aposentar em razão da perda remuneratória decorrente do cálculo pela média das remunerações ao invés de ser pela totalidade da sua remuneração, tal como está assegurado no art. 20 da EC 103/2019 aos servidores sem deficiência que também ingressaram no serviço público até 31 de dezembro de 2003.

Sendo assim, é de fundamental importância que a FENAJUFE e os sindicatos filiados, em conjunto também com outras entidades de âmbito nacional, envidem esforços junto aos Deputados Federais para que esse dispositivo seja aprovado, se for o caso, destacando-o em uma PEC específica.

(*) Art. 4º, § 8º: Considera-se remuneração do servidor público no cargo efetivo, para fins de cálculo dos proventos de aposentadoria com fundamento no disposto no inciso I do § 6º ou no inciso I do § 2º do art. 20, o valor constituído pelo subsídio, pelo vencimento e pelas vantagens pecuniárias permanentes do cargo, estabelecidos em lei, acrescidos dos adicionais de caráter individual e das vantagens pessoais permanentes, observados os seguintes critérios



A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO SINDICAL PARA MELHOR ORGANIZAR OS SERVIDORES PÚBLICOS E SERVIDORAS PÚBLICAS DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

Em um cenário político e social cada vez mais polarizado, a formação sindical se torna um instrumento crucial para a organização e empoderamento dos trabalhadores, especialmente dos Servidores Públicos e Servidoras Públicas do Poder Judiciário da União (PJU) e Ministério Público da União (MPU) tanto Ativos, Ativas, Aposentados, Aposentadas e Pensionistas.

Através da educação continuada e do debate aprofundado sobre seus direitos e deveres, esses profissionais podem se fortalecer para enfrentar os desafios impostos por um sistema que muitas vezes tenta fragilizar suas conquistas e limitar suas atuações.

Enfrentando a Desinformação e Fortalecendo a Coesão

Em tempos de polarização, a desinformação e a manipulação de narrativas se tornam ferramentas perigosas para enfraquecer os movimentos sociais e sindicais. Diante desse cenário, a formação sindical é um antídoto essencial, combatendo a desinformação e promovendo a construção de um senso crítico apurado entre as trabalhadoras e trabalhadores do serviço público e privado. Ter acesso a informações precisas e embasadas em fatos, conexão com verdades e não mentiras, segurança nas informações, tudo isso faz com que as categorias do PJU e MPU fiquem aptas a perceber as manipulações políticas que impactam o trabalho no serviço público dos Poderes Judiciário, Legislativo e Executivo que se entrelaçam com desdobramentos nas Administrações Federal, Estadual e Municipal, daí a necessidade de fomentar conhecimento para união da classe trabalhadora em torno de objetivos comuns eis que precisamos sim nos reconhecemos como classe trabalhadora.

Construindo Pontes e Ampliando a Luta



A formação sindical também se destaca por sua capacidade de promover a integração e a coesão entre os servidores, independentemente de suas diferenças de opinião ou filiação política, ao oferecer atividades que valorizam o diálogo, o respeito mútuo e a troca de experiências. Ter uma Política Nacional de Formação, com programas e ações que também visem estruturar ou potencializar os processos de Formação Sindical nas entidades sindicais, contribui para a construção de uma categoria mais unida e forte, capaz de enfrentar os desafios que se apresentam de forma coesa e organizada.

Um Pilar Fundamental para a Transformação Social

Além da formação sindical, a Fenajufe e os sindicatos devem investir em processos de formação e capacitação continuada, reconhecendo o papel fundamental que os servidores públicos e servidoras públicas do Poder Judiciário desempenham na construção de uma sociedade mais justa e democrática. Através da qualificação profissional e do engajamento político, esses profissionais se tornam agentes de transformação social, lutando por um mundo onde os direitos de todos sejam respeitados e as leis sirvam como ferramentas para a construção de um futuro melhor para si mesmos e para toda a sociedade.

Neste sentido, nós delegadas e delegados reunidos na XXIV Plenária Nacional da Fenajufe resolvemos:

Que cabe a Fenajufe investir na construção de um programa nacional de formação sindical que permita aos sindicatos filiados estruturarem ou potencializarem a formação sindical nos estados;

Que a Fenajufe incentive e oriente a criação de Núcleo, Departamento ou Secretaria de Formação nos sindicatos filiados para contribuir com a organização da categoria no enfrentamento e superação dos desafios que se apresentam de forma coesa e organizada;

Que a Fenajufe oriente os sindicatos a incluírem a formação;



Fomentar ações de formação sobre temas relevantes da ação sindical dentro do PJU e MPU, para os membros do Conselho Deliberativo de Entidades da Fenajufe (CDE), para instrumentalizá-los com vistas ao debate e deliberações neste Fórum;

Realizar parcerias com entidades nacionais do setor público e centrais sindicais para ações de formação sobre pautas comuns do serviço público e da classe trabalhadora em geral;

Incentivar parcerias entre as coordenações, secretarias, departamentos ou núcleos dos sindicatos do judiciário federal e/ou outras entidades sindicais;

Realização de seminários sobre organização sindical para dar conhecimento à categoria sobre a atuação das entidades que organizam as lutas gerais (centrais sindicais, federações, sindicatos);

Realizar seminários, cursos e oficinas de formação e fazer encontros e debates sobre conjuntura nacional e internacional;

Ampliar a quantidade de atividades nas áreas de formação visando à diversificação, mas sem perder a continuidade das atividades de formação indicadas como preferenciais pela categoria;

Realizar, sempre que possível, cooperação e convênios com outras entidades, escolas, universidades, estratégicos para a Consolidação de uma Política de Formação Continuada em Capacitação e Qualificação Profissional da Fenajufe, bem como incentivar os sindicatos a promoverem parcerias semelhantes para ampliação das políticas de qualificação, ações de treinamento, programas de pós-graduação e de cursos de capacitação on-line e/ou presencial para obtenção de AQ e AQT.

ENCONTRO DE FORMAÇÃO PARA DIRIGENTES MULHERES DO PJU



Considerando que o Regimento Eleitoral da Fenajufe, aprovado no 11º Congrejufe, estabeleceu no seu art. 4º, que as chapas para a Diretoria Executiva inscritas junto à Comissão Eleitoral devem ser compostas por, no mínimo, 50% de quota para mulheres.

Considerando que na atual gestão da Fenajufe um dos coletivos que não tiveram reunião presencial foi o de mulheres, fato que por si só já demonstra a dificuldade de se implementar políticas de fomento à organização das mulheres do PJU. A capacitação da oratória e também da análise de conjuntura das dirigentes sindicais se impõem nesse cenário de predominância do patriarcado dentro da maioria dos sindicatos. Há um clamor das dirigentes que já se encontram na luta sindical por qualificação.

Sendo assim, para que não ocorra o que acontece no cenário político brasileiro, onde as mulheres tem suas candidaturas inscritas sem preparo e condições adequados, propomos a realização de pelo menos um curso, presencial em 2024, de formação sindical para dirigentes mulheres indicadas por cada sindicato filiado, para que se dê efetividade à cota de 50 % de mulheres nas chapas do próximo Congrejufe.

Pensando em operacionalizar a proposta, entramos em contato com a líder sindical Mara Weber, que diante de sua experiência, já conseguiu formar um projeto de curso presencial de um fim de semana.

Proposta: “Fenajufe promover, ainda no ano de 2024, um curso presencial de formação sindical, com ênfase em oratória e análise de conjuntura, para mulheres dirigentes sindicais.”

CURSO DE CAPACITAÇÃO DE LIDERANÇAS PARA TRABALHO NO CONGRESSO NACIONAL

Considerando que o trabalho da Fenajufe e seus sindicatos filiados tem sido intenso no Congresso Nacional,



Considerando que diversos ataques aos servidores públicos nos surpreendem diariamente em projetos que tramitam na Câmara e no Senado;

Considerando que todas as categorias de trabalhadores organizadas necessitam de preparo para conversar com os parlamentares;

Considerando que temos que nos preparar para a tramitação do futuro PCS no Congresso Nacional, bem como de todos os projetos que protejam ou criem direitos à categoria, propomos:

Que a Fenajufe promova um encontro de capacitação (posturas a adotar para entrar no Congresso, conversar com os gabinetes, lideranças, noções de tramitação dos projetos nas casas, estratégias de atuação) de lideranças sindicais para o trabalho no Congresso Nacional.

ANTEPROJETO DE CARREIRA DO PJU

O Estatuto da Fenajufe, aprovado no 11º Congrejufe, indica como objetivos da entidade, entre outros, os de desenvolver atividades e iniciativas na busca de solução para os problemas dos trabalhadores e das trabalhadoras do Judiciário Federal e MPU, tendo em vista a melhoria de suas condições de trabalho e de vida, agindo na defesa de um serviço público democratizado, e defender e promover direitos e interesses dos integrantes das categorias representadas - incisos II e III do art. 2º -, prevendo, ainda, a prerrogativa, dentre outras, de promover congressos, seminários, plenárias, encontros, reuniões e outros eventos para aumentar o nível de organização e conscientização da categoria, assim como participar dos fóruns e eventos de interesse dos trabalhadores do serviço público e da população usuária.

Em 30/04/2024, a Fenajufe reuniu-se com a Associação Nacional dos Agentes de Polícia do Poder Judiciário da União (Agepoljus), em mais um passo pela unidade em torno do anteprojeto de carreira das servidoras e servidores do PJU, ocasião em que enalteceu a



“necessidade da unidade de toda a categoria para conquista das vitórias” e consignou que se reuniria “com outras entidades representativas dos(as) servidores(as) do PJU”.

É do conhecimento geral que a federação vem, de longa data, promovendo encontros segmentados visando dar efetividade aos seus objetivos e prerrogativas, sendo os mais recentes os seguintes:

Oficiais de Justiça Avaliadores Federais – 13º Cojaf - abril/2023;

Agentes e Inspectores da Polícia Judicial – Conapol – dezembro/2022;

Técnicos Judiciários – 6º Contec – janeiro/2022;

Analistas Judiciários – Conan – dezembro/2022.

Nesses termos, vislumbra-se que a Fenajufe poderá promover em data oportuna encontros específicos com COJAF, CONAPOL, CONTEC, CONAN, TI, APOSENTADOS, MULHERES, NEGROS E NEGRAS, LGBTQIA+, PCD, entre outros onde o tema de discussão seja o anteprojeto de carreira, tendo por pano de fundo as aspirações específicas e as deliberações congressuais.

MOBILIZAÇÃO DA CATEGORIA PARA A LUTA PELA APROVAÇÃO DO PCCS EM CADA SINDICATO PASSA POR UMA CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO E FORTALECIMENTO SINDICAL

Uma campanha permanente de sindicalização em massa deve ter lugar em todas as unidades da federação a fim de recuperar a capacidade de mobilização da categoria, após anos de fragmentação da base. Hoje menos de 10% dos servidores públicos são sindicalizados, depois de uma queda de mais de 50% no número de filiados desde 2012, segundo o IBGE.

Para aprovação de um projeto de lei que implica em disputa orçamentária será necessário conscientizar a categoria da necessidade de pressão política, o que só é possível com a participação ativa de cada servidor e servidora na busca por informações sobre as mobilizações e andamento da pauta em âmbito nacional, na participação em atos,



paralisações e greves, tal como ocorreu nas lutas pelos PCCS anteriores. Apenas requisições administrativas ou jurídicas, negociações com os órgãos superiores da Justiça e com parlamentares é insuficiente para conquistarmos a aprovação do PCCS, embora sejam também necessárias.

Só um trabalho de base sistemático, bem informado e nacionalmente articulado logrará êxito para construirmos uma categoria combativa e com força política para mover o anteprojeto de lei da carreira até a sua sanção.

Resolução: Unificar categoria para luta entendendo que, embora cada segmento tenha particularidades, temos o mesmo interesse de classe e nossa força política vem do conjunto e não da atuação independente de segmentos que a compõem. Sobreposição de tabelas entre técnicos e analistas e manutenção de direitos já conquistados.

Temos uma categoria de servidores regidas por única lei no PJU, os cargos que a compõem têm especificidades que devem ser observadas e devemos sempre debater propostas de melhorias e garantias que cada segmento traz como ponto de luta para o debate geral, pensando nas consequências para toda a carreira.

É o que aconteceu, com a defesa por toda a categoria, das gratificações de risco no exercício do cargo: GAE para os oficiais e oficiais de justiça e GAS para as/os agentes de segurança. As particularidades no desempenho de função desses cargos ensejam o reconhecimento de que há perigos da atividade externa para os quais os servidores que atuam nas atividades administrativas internas não estão expostos. E com equidade, lutamos pela garantia das melhores condições de trabalho e de vida para todos. Direitos esses que devem ser mantidos.

Atualmente, a luta pela redução do fosso salarial entre técnicos e analistas é uma pauta de interesse de todos para o fortalecimento da categoria, levando ainda em consideração que o desempenho das atividades desses segmentos estão cada dia mais coincidentes, a sobreposição de tabelas salariais é uma alternativa que valoriza toda a carreira. Hoje, a cada reajuste linear, há um aumento da diferença dos valores nominais de salários entre



técnicos e analistas, de maneira que a inflação afeta de forma diferente a remuneração dos segmentos, recompondo menos o poder de compras dos técnicos.

Ter um segmento com remuneração mais baixa cria na categoria uma pressão econômica para redução geral dos salários, na medida em que, para a administração, o técnico é mão de obra mais barata mesmo desempenhando funções semelhantes. Num contexto de disputa orçamentária com a magistratura, que tem a prerrogativa de organizar o orçamento, há um interesse de abrir espaço no orçamento para os “penduricalhos” que estão criando para si mesmos, a despeito das necessidades dos servidores, que com seu trabalho fazem o judiciário funcionar.

Assim, para manter média salarial dos servidores do judiciário condizente com uma vida digna, mantendo as conquistas dos PCCS anteriores, que tiraram a categoria de salários que chegavam a valores menores que o salário mínimo, como foi o caso do 1ºPPCS de 1996, é do interesse de toda a categoria melhorar os salários dos Técnicos Judiciário, com a sobreposição dos níveis da tabela salarial proposta no Anteprojeto protocolado pela Fenajufe em dezembro de 2023.

Para a mobilização e luta futura, também é importante termos o mais numeroso segmento da carreira engajado no movimento sindical e atuante na defesa da carreira, o que pode ser prejudicado se a remuneração do cargo for insuficiente, e os que ingressarem estiverem mais inclinados a buscar outra carreira que defender a melhoria da carreira do PJU.

PUBLICIDADE DA FENAJUFE SOBRE AS PROPOSTAS DO ANTEPROJETO DO PCS

Considerando que a Fenajufe protocolou no Supremo Tribunal Federal o anteprojeto de reestruturação de carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União, o qual já está em discussão no Fórum de Carreiras do Conselho Nacional de Justiça;



Considerando que após o protocolo, foi identificada por alguns segmentos da categoria a necessidade de se fazer correção ou alteração no anteprojeto, em razão de que alguns dispositivos ferem os princípios da isonomia ou a vantagem da paridade, entre outros;

Propõe-se que as propostas de resolução apresentadas e aprovadas na XXIV Plenária Nacional, relacionadas com o anteprojeto do plano de reestruturação de carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União, sejam encaminhadas pela FENAJUFE no Fórum de Carreiras do CNJ e em todas as instâncias de discussão, de forma pontual, sempre que estiver em discussão o tema correlacionado com a alteração pretendida.

Resolve:

“Que as propostas de resoluções apresentadas e aprovadas na XXIV Plenária sobre o anteprojeto de reestruturação do Plano de Carreiras protocolado pela Fenajufe no STF, sejam encaminhadas, pontualmente, pela Fenajufe sempre que, no Fórum de Carreiras do CNJ e em todas as instâncias de negociação do referido anteprojeto, estiver em discussão o tema correlacionado com a alteração pretendida”, dando-se ampla ciência das alterações textuais incorporadas na proposta do anteprojeto no fórum de carreiras.

SOMOS CONTRA A REFORMA DA PREVIDÊNCIA DO GOVERNO BOLSONARO E LUTAREMOS CONTRA O CONFISCO PROMOVIDO PELO ART. 24 DA EC Nº 103/2019.

Considerando que a Regra de Acúmulo da EC n.º 103/19 que estabeleceu:

“Art. 24. É vedada a acumulação de mais de uma pensão por morte deixada por cônjuge ou companheiro, no âmbito do mesmo regime de previdência social, ressalvadas as pensões do mesmo instituidor decorrentes do exercício de cargos acumuláveis na forma do art. 37 da Constituição Federal.

§ 1º Será admitida, nos termos do § 2º, a acumulação de:



I - Pensão por morte deixada por cônjuge ou companheiro de um regime de previdência social com pensão por morte concedida por outro regime de previdência social ou com pensões decorrentes das atividades militares de que tratam os arts. 42 e 142 da Constituição Federal;

II - Pensão por morte deixada por cônjuge ou companheiro de um regime de previdência social com aposentadoria concedida no âmbito do Regime Geral de Previdência Social ou de regime próprio de previdência social ou com proventos de inatividade decorrentes das atividades militares de que tratam os arts. 42 e 142 da Constituição Federal; ou III - pensões decorrentes das atividades militares de que tratam os arts. 42 e 142 da Constituição Federal com aposentadoria concedida no âmbito do Regime Geral de Previdência Social ou de regime próprio de previdência social.

§ 2º Nas hipóteses das acumulações previstas no § 1º, é assegurada a percepção do valor integral do benefício mais vantajoso e de uma parte de cada um dos demais benefícios, apurada cumulativamente de acordo com as seguintes faixas:

I - 60% (sessenta por cento) do valor que exceder 1 (um) salário-mínimo, até o limite de 2 (dois) salários-mínimos;

II - 40% (quarenta por cento) do valor que exceder 2 (dois) salários-mínimos, até o limite de 3 (três) salários-mínimos;

III - 20% (vinte por cento) do valor que exceder 3 (três) salários-mínimos, até o limite de 4 (quatro) salários-mínimos; e

IV - 10% (dez por cento) do valor que exceder 4 (quatro) salários-mínimos.

§ 3º A aplicação do disposto no § 2º poderá ser revista a qualquer tempo, a pedido do interessado, em razão de alteração de algum dos benefícios.



§ 4º As restrições previstas neste artigo não serão aplicadas se o direito aos benefícios houver sido adquirido antes da data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional.

§ 5º As regras sobre acumulação previstas neste artigo e na legislação vigente na data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional poderão ser alteradas na forma do § 6º do art. 40 e do § 15 do art. 201 da Constituição Federal.”

Destaco o §2º: Nas hipóteses das acumulações previstas no § 1º, é assegurada a percepção do valor integral do benefício mais vantajoso e de uma parte de cada um dos demais benefícios, apurada cumulativamente de acordo com as seguintes faixas:

I - 60% (sessenta por cento) do valor que exceder 1 (um) salário-mínimo, até o limite de 2 (dois) salários-mínimos;

II - 40% (quarenta por cento) do valor que exceder 2 (dois) salários-mínimos, até o limite de 3 (três) salários-mínimos;

III - 20% (vinte por cento) do valor que exceder 3 (três) salários-mínimos, até o limite de 4 (quatro) salários-mínimos; e

IV - 10% (dez por cento) do valor que exceder 4 (quatro) salários-mínimos.

§ 3º A aplicação do disposto no § 2º poderá ser revista a qualquer tempo, a pedido do interessado, em razão de alteração de algum dos benefícios.

§ 4º As restrições previstas neste artigo não serão aplicadas se o direito aos benefícios houver sido adquirido antes da data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional.

Análise:



Dentre as muitas regras contidas no dispositivo, destaca-se aqui a que estabelece a redução dos proventos sempre que houver cumulação de pensões ou mesmos destas com aposentadorias ou benefícios de natureza militar.

De forma que restou estabelecido que nessas hipóteses será assegurado ao beneficiário o pagamento integral do benefício mais vantajoso independentemente de ser ele uma aposentadoria ou uma pensão, enquanto os demais serão reduzidos na forma preconizada pelo § 2º, independentemente de serem eles aposentadorias e/ou pensões.

§ 4º As restrições previstas neste artigo não serão aplicadas se o direito aos benefícios houver sido adquirido antes da data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional. (Observe-se que o direito se dá na data do óbito).

Assim, o cálculo atual da pensão por morte de analista e técnico judiciário nível 13, com pós, pelo o §2º da EC 103/19 será:

I - 60% (sessenta por cento) do valor que exceder 1 (um) salário-mínimo, até o limite de 2 (dois) salários-mínimos; (R\$ 1412,00 vezes 2 vezes 60% = R\$ 1.694,40

II - 40% (quarenta por cento) do valor que exceder 2 (dois) salários-mínimos, até o limite de 3 (três) salários-mínimos, ou seja: = 40% de 1 salário-mínimo = R\$ 1.412,00 vezes 40% = R\$ 564,80

III - 20% (vinte por cento) do valor que exceder 3 (três) salários-mínimos, até o limite de 4 (quatro) salários-mínimos; ou seja: 20% de um salário mínimo = R\$ 1.412,00 vezes 20% = R\$ 282,40

Até aqui igual para analistas e técnicos, a diferença está no item IV:

IV - 10% (dez por cento) do valor que exceder 4 (quatro) salários-mínimos, ou seja

Analista Judiciário nível 13 com pós



$$\begin{aligned} &= ((\text{VB} + \text{GAJ} + 7,5\% \text{ do VB}) \text{ menos } (4 \text{ salários mínimos})) \text{ vezes } 10\% \\ &= ((8.755,43 + 12.257,60 + 656,66) \text{ menos } (1.420,00 \text{ vezes } 4)) \text{ vezes } 10\% \\ &= (21.689,69 \text{ menos } 5.680,00) \text{ vezes } 10\% \\ &= 1.6009,69 \text{ vezes } 10\% = \text{R\$ } 1.600,97 \end{aligned}$$

Técnico Judiciário nível 13 com pós

$$\begin{aligned} &= ((\text{VB} + \text{GAJ} + 7,5\% \text{ do VB}) \text{ menos } (4 \text{ salários mínimos})) \text{ vezes } 10\% \\ &= ((5.336,33 + 7.470,89 + 400,23) \text{ menos } (1.420,00 \text{ vezes } 4)) \text{ vezes } 10\% \\ &= (13.207,47 \text{ menos } 5.680,00) \text{ vezes } 10\% \\ &= 7.527,47 \text{ vezes } 10\% = \text{R\$ } 752,75 \end{aligned}$$

Total para analista nível 13 com pós

$$= \text{R\$ } 1.694,40 + \text{R\$ } 564,80 + \text{R\$ } 282,40 + \text{R\$ } 1600,97 = \text{R\$ } 4.142,57$$

Total para técnico nível 13 com pós

$$= \text{R\$ } 1.694,40 + \text{R\$ } 564,80 + \text{R\$ } 282,40 + \text{R\$ } 752,75 = \text{R\$ } 3.294,35$$

CONCLUSÃO: no caso de um casal de aposentados do PJU que tenha cônjuge de salário igual ou superior ao de cujos a pensão pós morte deixada será ridícula, desestabilizando totalmente as finanças da família.

Desta forma, um analista judiciário nível 13 com pós poderá deixar apenas R\$ 4.142,57 e um técnico judiciário nível 13 com pós poderá deixar apenas R\$ 3.294,35.

Nesse sentido, nós delegadas e delegados presentes na XXIV Plenária Nacional da Fenajufe resolvemos:



Aprovar de imediato o empenho pela derrubada deste confisco gerado pelo art 24 da EC 103/19 com ações no executivo, legislativo, judiciário e onde mais couber.

Apresentar esta reivindicação em todos os fóruns de defesa dos direitos dos trabalhadores.

Divulgar esta resolução (ou seu conteúdo) em todos os veículos de comunicação do PJU e onde mais se fizer possível.

REAJUSTE ACIMA DO IPCA DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E DA ASSISTÊNCIA PRÉ-ESCOLAR

Que a Fenajufe envie esforços para que o art. 122 da Proposta de Lei de Diretrizes Orçamentárias (PLDO) de 2025 (infratranscrito) seja emendado para permitir que o reajuste do auxílio alimentação e da assistência pré-escolar, para o exercício de 2025, seja concedido em percentual superior à variação do IPCA, no âmbito do Poder Judiciário da União, a exemplo do que ocorreu na LOA de 2024.

REFERÊNCIA LEGISLATIVA:

Art. 122 da PLDO de 2025: "Fica vedado o reajuste, no exercício de 2025, dos benefícios auxílio alimentação ou refeição e assistência pré-escolar em percentual superior à variação acumulada do IPCA desde a última revisão de cada um dos benefícios pelos Poderes Executivo, inclusive pelas estatais dependentes, Legislativo e Judiciário, pelo Ministério Público da União e pela Defensoria Pública da União".

EXTENSÃO AOS SERVIDORES DA POLÍTICA DE ESTÍMULO À LOTAÇÃO E PERMANÊNCIA DO CNJ

A Fenajufe e sindicatos filiados, fazendo uso de nota técnica, considerando o que está previsto no art. 16 da Resolução CNJ n. 553/2024, devem promover ações junto ao Conselhos e Tribunais, sem prejuízo da atuação legislativa, para que a Política de Estímulo à Lotação e Permanência dos Magistrados, instituída pela Resolução CNJ n.



557, de 30 de abril de 2024, seja estendida aos servidores do Poder Judiciário da União, pois eles também estão padecem das mesmas dificuldades para fixação e permanência em unidades interiorizadas em várias partes do país.

Para tanto, sugere-se utilizar como parâmetro a Portaria PGR/MPU n. 633, de 10 de dezembro de 2010 e da Defensoria Pública da União (Portaria GABDPGR n. 257/2016, que regulamentam os artigos 70 e 71 da Lei n. 8.112/90, referente ao Adicional de Penosidade.

JUSTIFICATIVA:

A Resolução n. 553, de 11 de abril de 2024*, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, estabeleceu, em seu art. 16 que “os tribunais devem instituir mecanismos de incentivo à permanência de servidores e/ou servidoras em comarcas do interior ou cidades com maior rotatividade de seus quadros”.

Na sequência, o CNJ aprovou a Resolução nº 557, de 30 de abril de 2024**, que institui, para os Magistrados, a Política Pública de Estímulo à Lotação em Comarcas definidas como de difícil provimento, “considerando o diagnóstico do Observatório Nacional de Causas de Grande Repercussão do CNJ-CNMP em relação às dificuldades de tramitação de causas de repercussão social, econômica e ambiental em unidades interiorizadas em várias partes do país.”

Esse normativo reconhece a necessidade de criar e implementar medidas que estimulem e compensem a lotação e a permanência de magistrados em locais de difícil provimento, com o objetivo de estabelecer incentivos à interiorização e à eficiência da prestação judiciária.

Ocorre que a busca pela eficiência da prestação jurisdicional não depende só da atuação do magistrado. Os servidores do Poder Judiciário também são partícipes da execução de atos processuais; elaboração desses atos e também dos atos administrativos; prestam apoio e assessoramento ao magistrado; realizam atividades de alta, média e baixa



complexidade necessárias ao bom atendimento às partes e demais interessados e ao funcionamento da unidade.

Os servidores do Poder Judiciário da União, nomeados para cargos efetivos, são designados para exercerem suas atividades em municípios-sede de Seção Judiciária Federal, Varas Trabalhistas, Comarca/Cartórios Eleitorais, Auditorias Militares localizadas em lugares longínquos que não oferecem as mesmas condições de qualidade de vida, saúde, educação, lazer e segurança que há nas cidades de maior porte ou nas capitais, tanto para o servidor como para a sua família.

A descontinuidade e quebra do ritmo de atividades nas unidades dessas localidades longínquas, decorrentes da rotatividade de servidores por remoções com ou sem reciprocidade e da baixa atratividade para preenchimento de vagas e fixação de residência é um problema que as administrações dos Tribunais enfrentam. Os claros de lotação nesses municípios é uma realidade que aumenta a sobrecarga para aqueles que lá permanecem, gerando conflitos, insatisfações e prejudicando o clima organizacional.

Por outro lado, a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em seu artigo 19, ao tratar da jornada de trabalho, estabelece que os servidores ocupantes de cargo em comissão ou função de confiança, submetem-se a regime de integral dedicação ao serviço. Para alguns cargos específicos, como os Oficiais de Justiça, os policiais judiciais e aqueles que investidos em cargos em comissão, em razão da especificidade das suas atribuições, são restringidas as condições para desempenharem suas atribuições em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, pois a sua presença física na unidade de lotação faz-se necessária.

Também é previsto na Lei n. 8.112/90 a concessão do adicional de penosidade no artigo 71 da Lei 8.112/1990, destinado a servidores que trabalham em regiões de fronteira ou locais cujas condições de vida sejam particularmente difíceis. No entanto, muitos servidores do Judiciário Federal nessas regiões ainda não recebem esse adicional de penosidade, o que compromete a justiça e a equidade das condições de trabalho. Frisa-se que servidores de outros órgãos como o Ministério Público da União – MPU, Defensoria Pública da União e Polícia Federal já percebem tal adicional.



Portanto, a extensão para os servidores da política pública de estímulo à lotação, prevista na Res. CNJ n. 557/2024, em locais de pouca atratividade, na forma de adicional de penosidade, é medida justa e necessária para que seja efetivada, de fato, a pretensão do Conselho Nacional de Justiça de melhoria da eficiência e produtividade da prestação jurisdicional nesses locais.

É válido ressaltar que o artigo 1º da resolução nº 528 de 20/10/2023 garante a equiparação constitucional entre direitos e deveres na Magistratura e do Ministério Público, sendo extensível também aos seus servidores e servidoras.

Essa é a razão da presente proposta, no sentido de que a Fenajufe e sindicatos filiados façam gestões junto aos Conselhos e Tribunais, sem prejuízo da atuação legislativa, para incluir os servidores no corpo da Resolução n. 557/2024, pois isso contribuirá para a política de valorização e retenção de servidores nos órgãos do Poder Judiciário da União.

Nesse sentido o normativo poderia ser da seguinte forma:

Art. 1º Regulamentar a concessão de adicional de penosidade aos servidores do Judiciário Federal que atuam em regiões de fronteira ou em localidades cujas condições de vida sejam particularmente difíceis, conforme previsto no artigo 71 da Lei 8.112/1990.

Art. 2º O adicional de penosidade será concedido aos servidores que trabalham em regiões de fronteira ou localidades com condições adversas de vida, conforme descrito no ofício anexo.

Art. 3º As regiões de fronteira e das condições de vida adversa são aquelas descritas no ofício anexo e consideraram critérios geográficos, socioeconômicos e de infraestrutura.

Art. 4º O adicional de penosidade será calculado sobre o vencimento básico do servidor, com percentual definido de acordo com a gravidade das condições de vida na região.



Art. 5º O Adicional de Atividade Penosa configura-se como vantagem decorrente da localidade de exercício do cargo cujo valor será apurado na razão de 20% (vinte por cento) do vencimento básico mensal das carreiras de Analista Judiciário, Técnico Judiciário e Auxiliar Judiciário do Poder Judiciário da União.

Parágrafo único. Aplica-se este artigo aos servidores cedidos de outros órgãos para o exercício de função comissionada ou cargo em comissão, calculado sobre o valor da respectiva função comissionada ou vencimento básico do cargo em comissão.

Art. 6º A concessão do adicional de penosidade será revisada anualmente, ou sempre que houver alteração nas condições de vida na região onde o servidor trabalha.

Art. 7º Este regulamento entra em vigor na data de sua publicação.

(*) Link: [Res. CNJ 553/2024](#)

(**) Link: [Res. CNJ 557/2024](#)

CRIAÇÃO DE GRUPO DE TRABALHO PELA FENAJUFE COM AUXÍLIO DA AJN PARA ATUAR NO CNJ E TCU

Considerando que, nos últimos tempos, o Conselho Nacional de Justiça tem realizado tarefa legislativa;

Considerando que somos surpreendidos com resoluções que modificam toda a estrutura da prestação de serviço do Poder Judiciário da União, sem a oitiva das representações sindicais;

Considerando que o Conselho Nacional de Justiça está operacionalizando via decisões de plenário verdadeira reforma administrativa maléfica aos seus servidores;

Considerando que os sindicatos filiados à Fenajufe, não tem recursos para alcançar liberação de seus coordenadores para que o trabalho preventivo no CNJ e TCU aconteça;



Considerando que uma categoria do nosso porte tem que se organizar para atuar nos conselhos e no TCU, de forma preventiva até para organizarmos melhor as lutas em caso de perdas de direitos;

Propomos que a Fenajufe crie um grupo de trabalho com auxílio da Assessoria Jurídica Nacional representada pelo escritório do Dr. César Britto, para que possamos monitorar os processos do CNJ e do TCU, que digam respeito aos servidores, antes de serem levados a julgamento, para que sejam feitas visitas com o fito de estabelecer um diálogo com os conselheiros do CNJ e ministros do TCU, relatores de cada processo.

SÓ A LUTA COLETIVA CONQUISTARÁ O PCCS DO PJU JUNTOS SOMOS MAIS FORTES, UNIDOS SOMOS IMBATÍVEIS

O Brasil este ano bateu recorde de arrecadação no mês de março, maior volume desde março de 2000. No judiciário vemos esta afirmação sendo corroborada pela “farra dos benefícios dos magistrados”. O pagamento da chamada “licença compensatória”, por exemplo, foi aprovado em sessão no Conselho Nacional de Justiça, em novembro do ano passado, já na gestão da presidência do ministro Barroso. O benefício estendeu aos magistrados a previsão legal garantida, até aquele momento, aos membros do Ministério Público, sob a justificativa de que no “arranjo institucional brasileiro, não se admite situação de inferioridade da magistratura em relação ao Ministério Público”.

Soma-se ainda a presente PEC 10/2023, a chamada PEC dos quinquênios que prevê, em sendo aprovada, a instituição da parcela mensal de valorização por tempo de exercício dos magistrados e membros do Ministério Público. A excrescência apresenta fica por conta dos parágrafos 1º e 2º inseridos no artigo 93 da e nos parágrafos 7º e 8º do artigo 128, ambos da Constituição Federal vigente que prevê que o “benefício” será garantido aos magistrados e aos membros do Ministério Público na razão de cinco por cento do respectivo subsídio a cada cinco anos de efetivo exercício em atividade jurídica, até o máximo de trinta e cinco por cento, e que se considera atividade jurídica aquela decorrente



do exercício na magistratura, no Ministério Público, em cargos públicos de carreiras jurídicas e na advocacia. Ou seja, será garantido o pagamento dos quinquênios retroativos à data em que juízes, promotores e procuradores não integravam o cargo decorrente das funções que enseja o pagamento a ser custeado pela União.

Esses primeiros apontamentos são necessários para desmistificar a narrativa de que não há orçamento para a recomposição dos servidores e servidoras do judiciário. Na realidade essa tem sido a justificativa para até agora não pagarem a antecipação da parcela do reajuste para a categoria em 2022. Justificativa essa que não se sustenta diante dos fatos acima mencionados.

Partindo da explanação acima, urge que os servidores e as servidoras do PJU encampem o mote: “Dinheiro tem, a questão é para quem” e que se unifiquem para que consigamos avançar pela aprovação do novo PCCS (plano de cargos carreira e salário). Sabemos que a maior e única ferramenta de posse da classe trabalhadora é a mobilização (paralisação, atos, greve, etc). Não somos donos do meio de produção, mas somos nós quem faz com que a entrega do trabalho seja garantida. Aliás, insta ressaltar que no judiciário, enquanto a categoria sofre constante assédio moral para “bater metas de produtividade”, os magistrados recebem gratificações para as metas que nós atingimos para eles.

A questão não é se polarizar aos magistrados, mas entender que disputamos o orçamento do judiciário com eles, que são os maiores beneficiários da nossa segmentação e divisionismo. Enquanto traçamos “guerra” entre nossos segmentos (cargos), os juízes nadam de braçada no orçamento, e para nós nem migalhas.

Pensando neste panorama apresentado, que retrata a conjuntura nacional dentro do poder judiciário, em especial, é que a Plenária Nacional aprova as seguintes resoluções:

Reafirmar a luta pelo Planos de Cargo, Carreira e Salário;

Reafirmar a defesa da tabela (garantindo a sobreposição) e da GAJ em 140% aprovada na Plenária da Fenajufe, em Belém do Pará em 2023;



Não aceitar a criação de parcelas remuneratórias que subjuguem a categoria à discricionariedade da avaliação de metas institucionais ou de obscuras avaliações funcionais. A remuneração dos servidores não pode estar atrelada ao livre entendimento da administração sobre desempenho funcional ou institucional;

Não aceitar propostas remuneratórias inferiores às encaminhadas ao STF e CNJ;

Defender a unidade na greve da categoria judiciária;

Submeter às instâncias da categoria propostas formais que surjam a partir do estabelecimento de um processo de negociação da categoria com o STF e governo, Judiciário.

- 1) O Orçamento do Poder Judiciário da União tem sido sequestrado pela magistratura com pagamentos além do subsídio e teto constitucional, seja em licença compensatória, auxílio saúde diferenciado ou outras formas de burla ao orçamento;
- 2) Tal atitude é tacitamente chancelada pelo STF, o que merece nosso repúdio;
- 3) Por outro lado, o Governo Bolsonaro reduziu o poder de compra dos servidores do Judiciário, uma vez que congelou os salários e os mesmos foram corroídos pela inflação do período, o que não podemos aceitar;
- 4) Ao mesmo tempo, foi instalado um Fórum de Carreira faz mais de ano, uma conquista de diálogo e democratização de espaços de poder, porém que não tem qualquer resultado prático no cotidiano de mais de 100.000 servidores e servidoras;
- 5) Reafirmamos as premissas e paradigmas da Resolução 61 da Plenária de Belém, base do anteprojeto de carreira que tramita no STF e vem sendo defendido perante



as administrações, sendo que a recomposição das perdas inflacionárias, o retorno da sobreposição e o fortalecimento do vencimento base andarão conjuntamente como norte a ser conquistado, não havendo contradição entre as pautas;

- 6) Cientes que todos os projetos de reestruturação e as recomposições inflacionárias foram frutos de mobilizações e greves, faremos juntamente com os sindicatos filiados um processo de mobilização contínuo, mês a mês, a partir de julho, na primeira terça-feira de cada mês, com foco em temas do Fórum de Carreira, objetivando que o STF se abra efetivamente ao diálogo e apresente um Plano de Cargos e Salários ao Congresso Nacional que contemple o decidido nas instâncias da Fenajufe, com primeiro pagamento ainda em 2025;
- 7) “Em não avançando a negociação, a categoria deve ser chamada a construir a mobilização, com suas formas de luta que garantiram conquistas históricas, com atos, agitações, paralisações e greves.”
- 8) Assim, convocamos todos os(as) colegas a participarem das iniciativas que serão realizadas no próximo período. O PCCS será do tamanho da nossa mobilização! A luta faz lei!

Fenajufe somos nós, nossa força, nossa voz!

Calendário

08/06/2024 – Reunião do CDE preparatória para a mobilização.

20/06/2024 – Dia Nacional de Luta pelo PCCS, contra a residência jurídica e pela convocação de concursados, com paralisações e atos.

Construção de um dia nacional de luta dos servidores públicos federais em Brasília

Rumo à construção de uma greve nacional



DIA NACIONAL DO TÉCNICO JUDICIÁRIO DO PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO

Instituir o Dia Nacional do Técnico Judiciário do Poder Judiciário da União, a ser comemorado no dia 15.12, que corresponde à data em que foi aprovado o nível superior para Técnicos Judiciários.

Profissionais do PJU e profissionais da área privada possuem o dia específico da profissão.

Existe o dia do:

Aposentado, 31.01;

Oficial de Justiça, 25.03;

Acadêmico de Direito: 19.05, salientando que esta data foi escolhida em homenagem a Santo Ivo, padroeiro dos advogados e também conhecido como “advogado dos pobres”, por ajudar e defender os mais necessitados e injustiçados;

Advogado 11/08;

Policial Judicial: 08.09, conforme PL 4922/2023 apresentado em 10/10/2023;

Agente de Polícia do MPF: 13.12, conforme PL 610/2024 apresentado em 06/03/2024;

Técnico e Analista da Informática: 19/10; e

Analistas especializados (contador, dentista, enfermeiro, engenharia, médico ...), cada um possui, também, a data específica da profissão.



Esta proposta de plano de lutas é importante para classe dos Técnicos Judiciários, que correspondem a maior classe de servidores do PJU, guardiões da justiça e da democracia, que merecem a data para comemorar o seu dia.

Solicito aprovação da proposta de plano de lutas, acima, para posterior oficialização através de Projeto de Lei.



ANEXO III

RELATÓRIO DAS PROPOSTAS APROVADAS

CONJUNTURA

FENAJUFE EM DEFESA DA DEMOCRACIA E NA LUTA POR SERVIÇOS PÚBLICOS E TRABALHADORA(E)S VALORIZADA(O)S, POR JUSTIÇA SOCIAL E PELA SUPERANÇA DO NEOLIBERALISMO!

Atualizar a análise da conjuntura feita há 6 meses pela XXIII Plenária serve para reforçar a orientação da luta nesta quadra marcada por contradições. Essa luta se dá em meio ao complexo processo conduzido pelo governo Lula, após a eleição de 2022, para a reafirmação da democracia e reconstrução do estado, direitos e políticas públicas, arrasadas sob Temer e Bolsonaro.

No contexto de crise sistêmica – econômica, social, ambiental, geopolítica - e ofensiva do capital contra o trabalho e os povos, forças de extrema direita ameaçam em vários países, como Brasil. Arrefece a hegemonia estadunidense (com a violência própria – ex. genocídio contra o Povo Palestino, expansão da OTAN, mais bases militares na América do Sul e em torno da China) e ascende uma multipolaridade. Expostas a irracionalidade do capitalismo e seu fracasso em garantir aos povos paz, justiça, desenvolvimento e adaptação às mudanças climáticas. O genocídio em curso na Palestina encontra resistência em todo o mundo. Uma verdadeira “intifada estudantil” se espalhou pelo mundo, a partir dos Estados Unidos, com manifestações pela Grã-Bretanha, França, Espanha, etc.

Desde o início das manifestações 3 mil jovens estadunidenses foram presos em atos que reúnem milhares e se sucedem em dezenas de universidades. No Brasil, corretamente Lula levantou a voz para denunciar o genocídio, agora é preciso dar um passo adiante e romper as relações diplomáticas com Israel ajudando a resistência do povo palestino.



A revolução tecnológico-produtiva 4.0 avança com desregulação, precarização e degradação do trabalho com superexploração e queda do padrão de vida até em países centrais, onde os ganhos dos avanços científicos são privados e hiper concentrados. Coloca-se no horizonte o questionamento da ordem capitalista e a necessidade de sua superação, perspectiva concreta em novas formações econômico-sociais como China e outros.

A reconstrução no Brasil, na situação de “terra arrasada”, obteve em 1 ano avanços contra problemas como a fome, que atingia mais de 33 milhões de pessoas. O governo iniciou marcha para tirar o país do Mapa da Fome, reativou Conselho de Segurança Alimentar e lançou o programa Brasil Sem Fome, relançou o Bolsa Família chegando a 22 milhões de famílias com mais de R\$14 bilhões investidos.

Recompôs parcialmente orçamentos e programas nas áreas de educação, saúde, ciência e pesquisa, agricultura familiar, meio ambiente, cultura, crédito popular, infraestrutura, habitação, emprego e valorização do salário mínimo. Avançou tímido em matéria tributária e ensaia. Com limitações e concessões.

O governo busca firmar base parlamentar num Congresso de direita e extrema direita e andar contra a hegemonia neoliberal ainda mais incrustada no estado. Campos Neto no BC “independente” e seus juros altos e o novo regime fiscal (melhor, mas ainda fiscalista) são reflexo das forças do rentismo. Travam despesas públicas de interesse popular e derramam recursos no serviço da dívida. As amarras do arcabouço fiscal e seus gatilhos, como afirmamos antes de sua votação, são um obstáculo ao atendimento das demandas do povo brasileiro e a reconstrução dos serviços públicos. A política de déficit zero está na raiz da negativa do governo federal em atender os servidores federais em greve que corretamente reivindicam reajuste salarial ainda em 2024. O torniquete do arcabouço agora ameaça os mínimos constitucionais da saúde e da educação, além de alimentar o debate sobre a desvinculação do salário mínimo dos benefícios da previdência social. A prioridade do orçamento deve ser o povo, é isso que exigimos.



Avaliar o hoje exige olhar a história recente. Radicalizando a linha golpista e ultraliberal de Temer, Bolsonaro e a extrema direita promoveram retrocesso geral nas condições de vida da(o)s trabalhadora(e)s, nos direitos humanos e valores civilizatórios. O ódio, a intolerância e a violência foram acirradas e institucionalizadas como política, aumentando e legitimando racismo, sexismo, lgbtfofia, intolerância religiosa e política.

Antirreformas e desregulamentações desmontaram instrumentos de proteção laboral e social, impulsionaram a degradação do trabalho e tentaram acabar com o movimento sindical. Bolsonaro impôs ao serviço público um esvaziamento e estrangulamento orçamentário, com inflexível congelamento salarial - 0% em quatro anos e 30% de inflação. Mas, o movimento sindical articulado com a representação parlamentar progressista/de esquerda barrou a PEC 32 que visava desfigurar serviço público e regime jurídico dos servidores, generalizar privatização e terceirização e fragilizar estabilidade e concurso público.

Bolsonaro, Guedes, a mídia comercial e bancadas conservadoras foram derrotados pela mobilização e articulação sindical-parlamentar, com forte participação da Fenajufe e sindicatos de base!

A desumanidade da extrema direita e efeitos do neoliberalismo se fizeram sentir na pandemia. Negacionismo, falta de investimento, incentivo ao contágio e discurso contra vacinação resultaram num morticínio absurdamente desproporcional de mais de 700 brasileiros! Ficou exposta a falta de capacidade do país e do estado para fornecer insumos e equipamentos básicos, como máscaras e respiradouros.

A escalada da extrema direita mirou no regime democrático. A indústria de ódio e *fake news* envenenou o debate público; da campanha de descrédito de instituições, como o TSE e urnas eletrônicas, passou à ação violenta, com uso de forças policiais e militares contra o livre direito do voto (abuso de poder econômico e policial, sobretudo com a PRF) e o resultado das urnas, chegando à invasão e depredação de Brasília. Derrotado o golpe, a extrema direita busca auto anistia contra a punição dos criminosos.



Como afirmou a XXIII Plenária, **esse cenário de destruição, morte e arrocho, enfrentou resistência e luta das organizações populares e sindicais e suas Centrais Sindicais, especial CUT e CTB, que vêm ampliando a unidade desde a luta contra o golpe de 2016. As mulheres, os povos negro e originário, população LGBTQIA+ foram fundamentais na construção da resistência. A mobilização contribuiu para a reversão do *law fare* da Lava Jato contra Lula e para uma candidatura viável para a eleição de 2022 e sua vitória!**

A Vitória apertada de Lula mesmo com ampla e heterogênea coalisão **barrou a barbárie e o retrocesso antidemocrático e abriu caminho à reafirmação dos direitos humanos e da democracia com justiça social.** Mas, esse caminho é cheio de complexidade, contradições, dando caráter de governo em disputa – e **não está livre do risco de regressão autoritária com retorno da extrema direita** ao governo central. Isso desafia a classe trabalhadora a adotar posicionamento acertado, com independência e senso tático para evitar favorecer os adversários de classe.

Como afirmou a XXIII Plenária, **“O movimento sindical precisa ter autonomia e independência de qualquer governo para lutar e organizar a Classe para defesa de seus direitos, pautas e dignidade. Mas, é preciso aprender com tudo que passamos nesses últimos 10 anos e não cair em armadilhas da oposição pela oposição. Precisamos entender o papel do movimento sindical nesse momento histórico que é enfrentar o capitalismo neoliberal finaceirizado”.**

Apesar do declínio e desmoralização da ordem neoliberal, seu fracasso global exposto e acelerado após a crise sanitária (covid-19) e grandes eventos climáticos, no Brasil e outros, ela resiste sustentada pela ascensão de forças de extrema direita associada à direita tradicional, pela pregação ideológico-midiática do setor rentista do capital.

O governo fruto da vitória em 2022 é atacado e pressionado diuturnamente para manter proximidade/continuidade de elementos dessa agenda. A gritaria anti despesa pública, anti arrecadação, tributação e justificativa dos juros altos precisa ser enfrentada com



comunicação e mobilização popular e o movimento sindical têm papel importante a cumprir nesta área.

As forças políticas reacionárias já se articulam para as eleições das Mesas do Congresso, municipais e 2026 para retomar espaços de poder e aplicar em radicalidade a agenda derrotada em 2022. As articulações da mídia comercial em torno do governador de São Paulo e a operação “passa pano” sobre responsabilidades do governador tucano do Rio Grande do Sul dão provas disso. As eleições são um momento importante da luta de classes. Os dolorosos pós 2016 e 2018 o demonstram. Recuperar nível maior de representação popular no Congresso e outros espaços é fundamental!

Após COVID-19 e diante da tragédia no Rio Grande do Sul - em que o desmonte de estruturas do estado contribuiu para a dimensão dos estragos e sofrimento do povo gaúcho -, urge a luta por outro modelo de estado. Retomar projeto de bem estar social e ferramentas públicas (empresas, órgãos, universidades, sistema tributário progressivo etc) para garantir soberania, justiça social, enfrentamento das opressões, desenvolvimento tecnológico e industrial que nos permitam construir transição energética e adaptação à era de mudanças climáticas.

Como afirmou a Plenária de Belém-PA **“Nossa defesa é de um Estado de Bem-Estar social, verdadeiramente laico, inclusivo, com desenvolvimento ambientalmente sustentável e socialmente justo.”**

Essa conjuntura exige uma classe trabalhadora unificada, forte, com projeto e mobilizada! Diante da desfavorável correlação de forças no Parlamento e outros espaços de poder, a mobilização é chamada a assumir maior papel. Desde de 2015/2016, foram registradas grandes e pequenas mobilizações, com participação de movimentos sociais, MST, mulheres, negra(o)s e outros, centrais como CUT e CTB, contra o golpe, Ocupa Brasília com a reforma da previdência, fora Temer, “Ele Não”, Fora Bolsonaro. Citem-se o movimento contra a PEC 32, a Marcha das Margaridas, a marcha das Centrais em Brasília neste dia 22/05... O sucesso da marcha realizada esta semana, que reuniu mais de 15 mil trabalhadores de todo o Brasil, pela revogação do entulho golpista mostrou o caminho: é



nas ruas que vamos superar os obstáculos para pormos abaixo a reforma trabalhista, a reforma da previdência e a lei das terceirizações. A partir do movimento por estas e outras reivindicações que vamos criar as condições para a construção de uma verdadeira democracia superando as instituições que foram cúmplices do golpe e das medidas anti-povo aprovadas nos últimos anos.

No Brasil, estamos no mais baixo índice de sindicalização, sindicatos desfinanciados, com massas na informalidade e sem referência de direitos, submetidas à propaganda ideológica de “embelezamento” da precarização. O trabalho mais selvagemmente explorado, no estilo século XIX mas com *apps*, vira “empreendedorismo”. O lema “menos direitos/mais empregos” encontrou terreno.

Entre nova(o)s servidora(e)s se vê avanço do ideário neoliberal. A propaganda anti coletivo, antissindical, individualista, antipolítica (que atinge sindicatos) empana a percepção do pertencimento de classe e da vinculação das condições salariais/carreira e de trabalho com o entorno político do país. A cobertura “jornalística” das grandes empresas de comunicação e de *think thanks* liberais atinge a classe trabalhadora de médias e baixas rendas. Há uma disputa de ideário a ser feita!

A precarização encontra braços abertos no Judiciário. A Justiça do Trabalho que, com limitações conservadoras, é anteparo à super exploração, é suplantada pelo STF com posição que favorece precarização/uberização/PJorização. Embora cumpra (até agora) papel importante na defesa da democracia e punição a golpistas, o STF incorpora a agenda econômica antitrabalhador / pró capital dos golpistas. Posição reconfirmada em temas como reformas previdenciária e trabalhista e terceirização total. Há uma equivalência entre o apetite da magistratura pelo orçamento do judiciário e os parlamentares por suas emendas bilionárias. É um problema de ordem institucional, tanto que até agora nenhum magistrado levantou sua voz contra os absurdos privilégios autoconcedidos que geraram comprovadamente um rombo milionário na Justiça do Trabalho, colocando em risco a prestação jurisdicional, a nomeação de concursados e o pagamento de direitos dos servidores. Por isso, reafirmamos nossa posição contrária à PEC 10/2022, ao lado de nossos colegas das justiças estaduais.



No PJU, gestões com ideário neoliberal produtivistas (insufladas pela disputa de medalhas do CNJ); sem disposição para cobrar recursos e propensos à precarizar (ex. “residência jurídica”) para suprir carência de servidora(e)s; aplicam revolução 4.0 sem diálogo e transparência; esgotam orçamento de pessoal com benefícios a magistratura e querem baratear o trabalho dos servidora(e)s. Tudo sob baixa democratização dos conselhos-administradores do PJU.

Diante desses fatores pinçados, a XXIV Plenária Nacional da Fenajufe defende:

- a) Fortalecer sindicatos com campanha nacional de sindicalização; buscar diálogo com centrais sindicais e atuar sobre regulamentação da Convenção 151 e licença classista sem ônus;
- b) Pautar regulamentação da CF 88 sobre proteção frente à automação, I.A. etc);
- c) Enfrentar o ideário antisservidor, reacionário e violento da extrema direita; punição aos golpistas 8/1 - #SemAnistia!
- d) Revogação das reformas trabalhista/terceirização irrestrita e da previdência – Fim da contribuição da(o)s aposentada(o)s!
- e) Democratização da comunicação/pluralidade no debate público (sobretudo econômico e político); apoio à mídia alternativa;
- f) Crítica ao “arcabouço fiscal” e aos juros altos do BC - #ForaCasmposNeto; fazer campanha quando da nomeação de novo presidente; Não aos limites de investimento e gastos públicos, contra as amarras e gatilhos. A prioridade deve ser as demandas do povo;
- g) Solidariedade ao RS, denunciar responsabilidades da agenda neoliberal e negacionismo climático pelas tragédias; Por uma MP de ultratividade dos acordos



- coletivos de trabalho; Contra a aplicação da lei 14437/22, da pandemia, que permite a redução de jornada e salários, banco de horas negativo, flexibilização de direitos.
- h) Defesa da Justiça do Trabalho contra arrocho orçamentário e esvaziamento do quadro de servidores e contra a precarização; defesa das competências para julgar vínculos “PJs” e outros;
 - i) Defesa da Justiça Eleitoral como instrumento do exercício da soberania popular, investimento no quadro próprio em todas as áreas – contra precarização;
 - j) Atenção às eleições municipais e 2026 – unidade/evitar sectarismo nas advertências sobre a importância do voto à categoria - eleger representantes populares e do movimento sindical;
 - k) Apoio às lutas antirracistas, anti capacitistas, feministas, LGBTQIAP+ e defesa de investimentos e políticas de direitos humanos;
 - l) Pressão por reforma tributária progressiva, taxaço de grandes fortunas, lucros e dividendos, e correção/reformulação da tabela de IR - aumentar isenção, aliviar trabalhador e taxar especulador!
 - m) Democratização do Judiciário – Fenajufe liderar discussão de reforma do Judiciário que comprometa com o estado de bem estar social e acesso à justiça, controle externo efetivo; amplie presença de mulheres, negros, PCDs, LGBT+s em todos os espaços;
 - n) Democratização das relações de trabalho no PJU, com representação da categoria nos Conselhos Superiores, a exemplo da magistratura; Democratização do MPU, com representação no CNMP e direito a voto!
 - o) Atuar para aplicação das Convenção 190/combate ao assédio moral e sexual,



Convenção 158/protege a Classe trabalhadora de demissões imotivadas e
Convenção 158/ igualdade de oportunidades entre homens e mulheres
trabalhadoras;

- p) Diálogo/interação com as centrais sindicais para integrar esforços para construção
de mobilizações amplas, com as citadas acima.



ANEXO IV

RELATÓRIO DAS PROPOSTAS APROVADAS

ANÁLISE DA EFETIVIDADE DAS POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO ÀS OPRESSÕES NO PJU E MPU (Mulheres, LGBTQIA+, Pretas e Pretos e PCD)

A LUTA ANTICAPITALISTA E A DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DEVEM/ SER POLÍTICA CENTRAL DA FENAJUFE

A Federação Nacional dos/das Trabalhadores(as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) construirá políticas para fazer avançar a luta anticapacitista e a defesa dos direitos das Pessoas com Deficiência no Judiciário Federal e Ministério Público da União. Precisamos consolidar a Federação Nacional dos/das Trabalhadores(as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) como integrante de um espaço de debate, formulação e ação política, em conjunto com todos os sindicatos da sua base e outros sindicatos do serviço público que sejam exemplos de atuação nesta luta.

Precisamos de deliberações que evitem que seja cometido o erro de entender que a luta das Pessoas com Deficiência é uma pauta lateral, ou menor diante das outras. Ela deve ser compreendida em sua totalidade, ou seja, como uma pauta estruturante e central para todas as construções e ações políticas da Federação Nacional dos/das Trabalhadores (as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe).

Destacamos também a importância de termos Pessoas com Deficiência em espaços de direção em nossos sindicatos e federação, e para isso reiteramos o aprovado na XXIII Plenária Nacional para que a Federação Nacional dos/das Trabalhadores(as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) busquem “fomentar a criação de núcleos



específicos junto aos sindicatos filiados, além de encampar as lutas anticapacitistas na defesa de servidores(as) e não servidores(as) com deficiência.”

Existem diversas pautas, como a PEC 133 e PL 300/2017, as quais a Federação Nacional dos/das Trabalhadores(as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) deve organizar campanhas e caravanas nacionais pela aprovação. Além disso, o corpo jurídico da Federação Nacional dos/das Trabalhadores (as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) e sua assessoria política deve realizar um levantamento de todos os projetos existentes na Câmara e Senado, para que seja realizada a discussão política e construída uma campanha pela aprovação de todos que combatam o capacitismo e façam avançar os direitos das Pessoas com Deficiência.

A Federação Nacional dos/das Trabalhadores (as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) deverá, ainda, encampar as lutas para a aposentadoria especial dos/das servidores (as) com deficiência, já que sabemos que essas pessoas possuem menor expectativa de vida e por isso precisam ter o direito de se aposentar em um período menor de tempo. A Federação Nacional dos/das Trabalhadores(as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) precisa realizar um levantamento das iniciativas em curso nas casas legislativas e trabalhar naquelas que beneficiem os(as) servidores(as) com deficiência.

A Federação também deverá se comprometer a construir campanhas de formação e comunicação sobre a luta anticapacitista e os direitos das Pessoas com Deficiência, destacando as iniciativas dos sindicatos de base e dando visibilidade às nossas lideranças Pessoas com Deficiência e suas lutas. Precisar também ser criada em nosso site, YouTube e redes sociais uma linha permanente de comunicação com esta temática.

Diante de todos os considerandos supra, os (as) Delegados (as) reunidos (as) na XXIV Plenária Nacional da Federação Nacional dos/das Trabalhadores (as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) resolvem:



A Federação Nacional dos/das Trabalhadores (as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) construirá políticas para fazer avançar a luta anticapacitista e a defesa dos direitos das Pessoas com Deficiência no Judiciário Federal e Ministério Público da União.

A luta das Pessoas com Deficiência será considerada como uma pauta estruturante e central para todas as construções e ações políticas da Federação Nacional dos/das Trabalhadores (as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe).

A Federação Nacional dos/das Trabalhadores (as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) fomentará a criação de núcleos específicos junto aos sindicatos filiados e encampará as lutas anticapacitistas na defesa de servidores (as) e não servidores (as) com deficiência”.

A Federação Nacional dos/das Trabalhadores (as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) deverá organizar campanhas e caravanas nacionais pela aprovação de todos os projetos que combatem o capacitismo e façam avançar os direitos das Pessoas com Deficiência em tramitação no Congresso Nacional.

O corpo jurídico da Federação Nacional dos/das Trabalhadores (as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) e sua assessoria política deverão realizar levantamento dos projetos citados supra, para que seja feita a discussão política e construída a campanha pela aprovação.

A Federação Nacional dos/das Trabalhadores (as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) encampará as lutas para a aposentadoria especial dos/das servidores (as) com deficiência, verificará as iniciativas em curso nas casas legislativas e trabalhará pela aprovação daquelas que beneficiam este público.

A Federação Nacional dos/das Trabalhadores (as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) se compromete a construir campanhas de formação e comunicação sobre a luta anticapacitista e os direitos das Pessoas com Deficiência,



destacando as iniciativas dos sindicatos de base, dando visibilidade às lideranças Pessoas com Deficiência e suas lutas.

A Federação Nacional dos/das Trabalhadores (as) do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe) criará em SEU site, YouTube e suas outras redes sociais linha permanente de comunicação com a temática das Pessoas com Deficiência.

TRABALHO POR PRODUTIVIDADE É PÉSSIMO PARA A SAÚDE DE TODOS OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS, IMPACTANDO AINDA MAIS AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Resolução: Trabalho por produtividade leva à exaustão e é propulsora do assédio ao trabalhador. Inserção da pessoa com deficiência num contexto de intensificação do trabalho físico e mental do servidor. Combater o trabalho por metas e produtividade.

Num contexto do judiciário em que as metas do CNJ são crescentes e agora implicam na remuneração de juízes que recebem adicionais por produtividade, haverá mais um elemento que influenciará qualitativamente e quantitativamente o trabalho de todos os servidores e poderá ter consequências maiores para as pessoas com deficiência.

Espaços de trabalho propulsores de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com base em exigências que cada vez mais extrapolam as capacidades físicas e mental humanas, não conseguem se manter senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. A inserção de uma pessoa com uma deficiência reconhecida nesse contexto, cuja forma de trabalho pode requerer alguma adaptação, destaca ainda mais o quanto o trabalho baseado em produtividade desconsidera as diferenças individuais nos desempenhos e habilidades, e acaba levando à promoção da competição entre os trabalhadores, desenvolvendo um mecanismo disciplinador entre os próprios colegas como uma espécie de engajamento “voluntário” visando o aumento dessa produtividade. O assédio moral também é parte dessa engrenagem.



Apesar de na maioria das vezes ser direcionado a um trabalhador específico, o assédio repercute sobre o coletivo. Em se tratando de uma ferramenta de gestão, sua prática, apesar de personificada na figura de um chefe, cuja relação de poder possa desencadeá-la, encontra-se em consonância com o conjunto de diretrizes que ordenam o trabalho coletivo na instituição. As práticas dessa natureza são ferramentas de gestão voltadas para garantir, por meio da pressão institucionalizada, tanto o aumento constante da produtividade como o isolamento e a exclusão daqueles que se constituem como “barreiras” para sua plena realização.

Assim a luta contra o capacitismo, é uma luta pela humanização do trabalho e do trabalhador, para que sejam respeitadas a dignidade e saúde de todas, em sua diversidade de capacidades e habilidades, inclusive quando há necessidade de adaptações de acessibilidade na realização do trabalho. Uma luta de TODOS contra o trabalho produtivista e medido por metas, que sempre aumentam para além das condições saudáveis de trabalho, ainda mais com a defasagem no quadro de servidores com as aposentadorias e falta de reposição dos últimos anos.

Ações: Combater remunerações por produtividade, promover campanhas contra o assédio, promover políticas de inclusão e acessibilidade, ampliar o debate sobre o capacitismo e a exploração do trabalho (sua intensificação e impacto na saúde mental de todos).

MEDIDAS DE EFETIVAÇÃO DA JUSTIÇA RACIAL NO PODER JUDICIÁRIO

Primeiro levaram os negros

Mas não me importei com isso

Eu não era negro

Em seguida levaram alguns operários

Mas não me importei com isso

Eu também não era operário

(trecho do poema de Bertolt Brecht (1898-1956))



Não há justiça plena sem igualdade de oportunidades, e é fato que a existência do racismo na sociedade brasileira é estruturante, sendo necessária toda a estrutura para seu enfrentamento. A luta sindical é enfrentamento de desigualdades históricas e que tem no enfrentamento ao racismo sua legitimação e reconhecimento dos trabalhadores e trabalhadoras que menos têm acesso aos melhores cargos e condições de trabalho. Sendo assim, as propostas abaixo se referem à concretização da democracia por meio do combate à discriminação racial.

Da Criação de normativas determinando a reserva de vagas para negros em todos os grupos de trabalho do Judiciário.

A ideia de análise dos casos de forma contextualizada e atenta aos detalhes de raça buscar concretude aos fundamentos democráticos de igualdade num país em que negros e negras ainda sofrem injustiças não reparadas desde o período de escravização, e somente com a presença desses negros e negras como sujeitos ativos na tomada de decisões estará completo o desafio.

A diversidade na formação de grupos de trabalho é elemento que potencializa as vozes que tanto foram silenciadas desde a suposta abolição da escravatura no país.

São exemplos de grupos de trabalho onde é imperioso a reserva de vagas para negros e negras: comissões de heteroidentificação, comitês e comissões de equidade racial dos tribunais, coletivo de jurados para júri.

Sugere-se, portanto, que o Conselho Nacional de Justiça seja demandado a criação de ato normativo que oriente o judiciário a incluir a reserva de vagas de 20% de integrantes negros em grupos de trabalho como os exemplos acima.

Racialização da branquitude no julgamento com perspectiva racial.

O julgamento com perspectiva racial deve permear toda a atividade jurisdicional, independentemente de ter um negro ou negra entre as partes processuais. A existência de



uma pessoa branca seja como autor ou réu deve ser analisada sob a ótica racial, haja vista que as condições de acesso e os privilégios da branquitude também são elementos que contextualizam as condutas. Se para um negro há de se afastar o estereótipo negativo que permeia a conduta racista, para um branco há de se pesar as características de raça e classe que lhe permitem historicamente maior acesso à informação, estudo, cargos altos, poder nas hierarquias sociais e outros privilégios. É de se considerar, na prolação das decisões, eventual utilização (indevida) de privilégios da branquitude seja pelo réu, pelo autor, por servidores públicos ou funcionários das instituições a fim de se coibir que tais privilégios sigam favorecendo indivíduos que descumprem as leis criadas para todos e todas.

Sugere-se aqui que o Fonaer ou o CNJ seja demandado a emitir ato normativo que determine a racialização da branquitude no julgamento.

Demandar a criação de canais de denúncia com garantia de sigilo em cada tribunal ou seção judiciária, com objetivo de analisar, coibir, diminuir e punir práticas de tratamento discriminatórios dentro das Justiças Federais.

A máxima “não basta não ser racista, é necessário ser antirracista” também se aplica às instituições: para que possamos deixar de contribuir para que se perpetue em andamento o racismo, e para que possamos fazer concretos os ideais democráticos determinados pela Constituição Federal de 1988 são necessários atos concretos como políticas de inclusão, tratamento isonômico e, tema desta proposta, existência de canais de denúncia aptos a fiscalizar as condutas individuais e coletivas relacionadas a tratamento discriminatório.

É fato que os Tribunais já possuem comissões, comitês e coletivos com objetivo de criar e acompanhar ações afirmativas nas instituições, todavia, tais grupos não dão conta de analisar e punir as condutas racistas decorrentes de um racismo estrutural e estruturante de toda a sociedade, da qual o judiciário não é exceção.

A criação de canais de denúncia com garantia de sigilo é medida que se impõe, sendo certo que o racismo velado é modalidade cotidiana, e muitas vezes até mesmo de forma expressa, e independentemente da sutileza ou crueldade, confere aos vitimados uma vida



de sofrimentos psíquicos e solidão dentro de instituições onde quanto maior o cargo, menor o quantitativo de negros e negras.

O servidor e a servidora precisam da garantia do sigilo, pois são subordinados às chefias que eventualmente naturalizam os preconceitos e reproduzem os estereótipos e violências do racismo estrutural.

As denúncias deverão, ainda, dar conta de registrar a ausência de ações afirmativas e políticas antidiscriminatórias efetivas no âmbito das instituições.

Na composição dos grupos de servidores designados para atuar no canal de denúncias, deve estar, necessariamente, um percentual mínimo de 50% de pessoas negras e um servidor ou servidora designado pelo sindicato.

Ação afirmativa para negros e negras: afastamento para estudos

Encaminhamento de proposta ao CNJ que determine a facilitação, nos tribunais e seções judiciárias, ao deferimento de afastamento remunerado ou deferimento de teletrabalho com jornada reduzida de trabalho, para servidores(as) negros que desejem estudar para concursos da magistratura.

Os servidores e servidoras negros dos Tribunais já ingressaram no serviço público, muitas vezes sendo os primeiros de suas famílias a conquistar uma graduação, tendo em vista um histórico de dificuldades financeiras construída pelo sistema de subordinação e falta de acesso a oportunidades que constitui o racismo estrutural. Muitas vezes, tais negros e negras carregam ainda a necessidade de auxiliar financeiramente suas famílias e comunidades, que não tiveram o mesmo sucesso, apesar de todos os esforços. O sistema segue negando aos pretos e pretas a oportunidade de serem candidatos aos mais altos cargos de Poder. Futuros juízes e juízas negros, desembargadores, ministros e ministras contribuem para que a sociedade possa usufruir de saberes e talentos diversos e até pouco tempo não exercitados. A ocupação de altos cargos de poder por pessoas de diversas raças e origens é essencial para a concretização da democracia.



Cotas para funções de confiança e cargos de chefia e assessoramento

O Decreto 11.443/23 dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. Sendo assim, o Poder Executivo já possui normativo que determina o preenchimento de cota mínima de 30 % dos cargos comissionados e funções comissionadas na administração pública direta, autárquica e fundacional. Para efeitos do Decreto 11.443/2023, são negras as pessoas que assim se autodeclaram pretas ou pardas, conforme o IBGE, e que tenham o fenótipo racial de pessoas negras.

Aqui sugere-se a demanda pela expedição de normativo para que, por isonomia ao direito dos servidores do Executivo, os servidores negros do Judiciário Federal também sejam contemplados com a ação afirmativa de inclusão em cargos de gestão.

SOMOS PARTE DISSO

SOMOS TODOS, TODAS E TODES, PARTE DISSO

Nós somos parte da mentalidade que nos rodeia. Quem a perpetua ou modifica somos nós, seja por ação, seja por omissão. São esses os dois os únicos posicionamentos possíveis, mesmo que o primeiro possa se subdividir entre ação para fazer a sociedade retroceder, ou inação para fazê-la se perpetuar. O segundo, o mais difícil, é a ação para mover a sociedade rumo a ampliação e/ou garantia dos direitos e liberdades de todos os segmentos da sociedade.

Não há meio termo entre apoiar ou não apoiar as pessoas não-hétero em uma sociedade que comprovadamente já não a apoia. Apoiar é prezar pelos seus direitos de viver em plenitude de direitos. O não apoiar é considerar a vida deles como irrelevante, desnecessária, uma vida “anormal” e se omitir é deixar que os preconceitos estruturantes permanecerem, abatendo pessoas apenas por não se enquadrarem em padrões arcaicos e limitadores. Essa população soma 12% da sociedade brasileira, (dados de 2022),



sociedade estruturada no racismo, machismo, LGBTfobia, elitismo, capacitismo. Não. Não há meio termo, conforme o dito popular: "Para fazer o bem é preciso arregaçar as mangas, suar a camisa e ir pra luta; para fazer o mal basta cruzar os braços" e a frase atribuída a Martin Luther King: "O que me preocupa não é o grito dos maus, e sim o silêncio dos bons".

Nossa vida é um risco eterno

Dados produzidos ou consolidados pelo GGB (Grupo Gay da Bahia) e pela ABLGT (Associação de Bissexuais, lésbicas e Travestis) mostraram que em 2020 se assassinou no Brasil 237 pessoas da população não-hétero; em 2021 o número pulou para 316, o maior da série histórica; em 2022 foi de 273 mortos; em 2023 o número foi de 257 pessoas. As mortes violentas, com crueldade e humilhação revelam que isso não ocorreu por "violência urbana": isso foi crime de ódio! A LGBTfobia estrutural dificulta a exatidão nos números e por isso cogita-se que esses dados estão subdimensionados. Além disso, na maioria das publicações, consta apenas os assassinatos, não constando as agressões, ameaças, discriminação nem o alto índice de suicídio dessas pessoas.

O termo LGBTfobia substituiu o termo "homofobia" e significa rejeição, com ou sem violência, de pessoas LGBTQIAPN+. De acordo com a Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT), cerca de 20 milhões de pessoas (10% da população) se identificam como pessoas LGBTQIAPN+. Por causa da LGBTfobia no País, estima-se que esses dados são considerados como subdimensionados por decisão de parte desse público em não se declarar não-hétero. E elas estão em todas as categorias de trabalho, inclusive no Judiciário e MPU. São colegas, muitos filiados a sindicatos, que atuam junto com os héteros nas lutas gerais e precisam – e merecem – o compromisso das entidades também na luta pelo seu segmento.

Não há unidade sem solidariedade de categoria

Temos notícia de que vários colegas nossos sofreram violência física apenas por não serem héteros. Sem registro interno por vários motivos, inclusive por receio de se expor,



ficamos sabendo dos fatos apenas por comentários de outros colegas. É nossa obrigação atuar em defesa deles e delas e contribuir para o fim da violência, do preconceito, do desamparo de que são vítimas em todo o país. Mas os colegas sofrem essas violências em maior grau fora dos Tribunais, em suas casas, nas ruas, nas esquinas onde vivemos e por isso as entidades precisam atuar em maior dimensão. Como para proteger uma célula, o remédio precisa ser aplicado no corpo inteiro.

Intolerância religiosa contra minorias LGBTQI+ e o capitalismo

Em 72 países do mundo é possível ser preso por ser homossexual. Em 13 deles, todos na África e muito religiosos, as pessoas podem ser condenadas à pena de morte por causa da orientação sexual. Os países mais opressores são regidos por teocracias (poder político fundamentado na religião, ou ditaduras religiosas), e ali a repressão atinge também mulheres não LGBTQI+. Até o século passado (ou seja, ontem), homossexuais eram considerados por líderes religiosos como pessoas doentes, promíscuas, “sem Deus” e isso avalizava discriminação e violência contra esse público. Isso começou a mudar com as mobilizações da sociedade pelo respeito à laicidade do País. Voltando mais atrás na história vimos que “em nome de Deus” foram praticados os piores castigos a homens, mulheres e até crianças, além de serem promovidas “guerras santas”, que se hoje seriam injustificáveis na maioria dos Países, na época era aceitável. Por isso é importante não relativizar o tempo histórico, pois essa mentalidade pode fortalecer as violências de outros tipos que hoje ainda se praticam. O poder político não pode se amalgamar às religiões ou às variadas interpretações delas.

O Estado precisa estar acima de credos e subjetividades. O estado representa a todos e todas, em sua diversidade, e tem obrigação de se posicionar na defesa dos direitos civis e sexuais. A extrema direita utiliza o discurso fundamentalista e hipócrita (posto que não praticam para si o que defendem), para atrair quem deseja anular esses direitos, e estimular seus preconceitos e ódio. Frequentemente militantes religiosos são indiciados por apologia à violência contra não héteros. Eles reivindicam liberdade para professar seus credos, mas estimular o ódio a LGBTQI+ é crime. O Papa Francisco classifica o homossexualismo não como “crime” mas como “pecado”, o que não anula o preconceito.



Apesar da forte relação entre religião e preconceitos, principalmente a LGBTfobia, estudos revelam que, mais do que a essência religiosa, são as interpretações de cada vertente que definem o grau de preconceitos que carregam e o ódio que estimulam contra os não-héteros. Sabemos que, inclusive, existem religiosos que não são héteros e exigem seus direitos em professar suas crenças, e o direito de quem não tem religião. Quem saiu do armário não aceita voltar, nem se esconder, nem se submeter à volta a um passado excludente. O Brasil é laico e livre e assim deve permanecer.

É preciso lembrar que as opressões possuem ligação direta também com o sistema capitalista. O padrão heteronormativo patriarcal perpassa a história humana independentemente do regime político/econômico. Assim, expoentes de diferentes regimes econômicos e políticos expressam as mentalidades nas quais eles foram forjados. Porém é para o sistema capitalista que interessa a segmentação dos nichos dos trabalhadores e trabalhadoras, pois, apesar da necessária inserção de todas, todos e todes na produção dos seus lucros, convém para o capital que forma dessa inserção seja diversa e concorrente entre si, para facilitar a superexploração. E isso vale para muito além das questões sexuais...

Judiciário como arena decisória a partir da omissão do legislativo

O Judiciário é político como os demais poderes. Porém, foi contaminado em menor grau pelo conservadorismo moral e hipócrita da extrema direita - que se alia à direita quando lhe convêm, e vice-versa, talvez pelos ataques diretos que sofreram no governo passado. Importante marcar isso para tirar dessa arena as soluções para os problemas da nossa classe. Foram importantes os regramentos, citados abaixo, do STF sobre lacunas legislativas, em defesa da laicidade do estado. Mas nenhuma esperança de que seja sempre assim, e mesmo que seja, temos obrigação de seguir resistindo.

Em 2011, o STF reconhece a união estável entre pessoas do mesmo sexo e, em 2013, o direito ao casamento. O CNJ obrigou todos os cartórios do país a aplicar a decisão.



Em 2013, o Conselho Federal de Medicina (CFM) aprovou uma resolução que confirmou que casais homossexuais têm o direito de recorrer ao procedimento de reprodução assistida para ter filhos.

Em 2015, o STF reconheceu o direito à adoção de crianças por casais homoafetivos.

Em 2016, o decreto nº 8727/2016 autoriza transexuais e travestis a adotarem o nome social em documentos oficiais e outros que os identifiquem como cadastros, formulários e crachás, para citar alguns.

Em 2017, o STF decidiu que união estável e casamento têm o mesmo valor jurídico em termos de direito sucessório, ou seja, direitos de herança. A medida vale tanto para casais homoafetivos da mesma forma que para heterossexuais.

Em 2019, o STF iguala a LGBTfobia ao racismo. A pena pode variar entre 1 a 5 anos, dependendo do ato LGBTfóbico, além de multa.

Esses reconhecimentos foram resultado das mobilizações populares principalmente dessa população discriminada. Buscar solução para nossos problemas parte de decisão individual rumo à atuação coletiva, compreendendo a importância de romper com a mentalidade forjada por um sistema que ganha ao nos separar. A melhora na vida, avanço e garantias dos trabalhadores e todos os seus segmentos não está nas mãos das instituições, principalmente as burguesas. Está nas mãos da classe que vive do seu trabalho, e a força desses está na capacidade de

Às vezes é preciso dizer o óbvio:

Todas as pessoas têm direito a viver em plenitude, independentemente de suas características pessoais e/ou físicas, cultura, raça, etnia, sexo, orientação (não é “opção”) sexual, credo ou ausência dele.



Todos os movimentos sociais, sem exceção, são transpassados por pessoas que possuem diversas características, e suas demandas se conectam com outros movimentos, diversificando ainda mais seu público. Por isso todos eles precisam apoiar aos que sofrem quaisquer tipos de preconceito.

Resolvemos:

#Que a Fenajufe siga realizando encontros anuais LGBTQIAPN+;

#Que oriente os sindicatos a criarem setores de base (coletivos, núcleos etc) que estudem esse tema, compartilhe esses conteúdos e atue junto aos demais movimentos;

#Que ajude, inclusive financeiramente, aos movimentos referentes a essa pauta e oriente os sindicatos a fazê-lo;

Que promova ou colabore para maior visibilidade de lideranças LGBTQI+, e oriente os sindicatos a fazerem o mesmo preferencialmente via seus coletivos temáticos onde houver;

#Que ajude a cobrar políticas públicas aos governos, relativas a essa população;

#Que ajude a combater práticas preconceituosas na nossa categoria;

#Que estimule à participação e apoio às caminhadas realizadas no País;

#Que acompanhe cada julgamento no Judiciário, incidindo para que não ocorram retrocessos;

#Que estimule os(as) colegas a responderem aos censos, informando gênero/orientação sexual para termos registro dessa população no Judiciário e MPU.



A LUTA DAS MULHERES É ESSENCIAL PARA UMA SOCIEDADE JUSTA E IGUALITÁRIA

A luta das mulheres por igualdade e contra todos os tipos de violência, que uma sociedade patriarcal cotidianamente impõe, é uma luta mundial. A importância do movimento feminista se torna cada dia maior; desse modo, as mulheres seguem lutando contra a opressão, a invisibilidade, além da exploração capitalista imposta a toda a classe trabalhadora, que no caso das mulheres é ainda maior e mais brutal, pois além de tudo ainda sofremos a objetificação que busca mercantilizar nossos corpos.

Nós mulheres trabalhadoras, já sofremos com dupla, tripla jornada, na qual ainda temos que somar a dedicação e persistência para sermos ouvidas e tratadas com igualdade. Inclusive, nos espaços políticos sindicais (espaços majoritariamente masculino), somos ignoradas, interrompidas e enfrentamos um duro combate diário para ocupar e permanecer em estruturas dominadas por homens.

Além da exploração e opressão, sofremos um massacre por sermos mulheres.

De acordo com dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, em 2023, uma mulher morre a cada 6 horas, vítima de feminicídio no Brasil, uma violência que nos mata todos os dias. Sabemos que esses dados não refletem a totalidade dos feminicídios, o número real certamente é muito superior, mas apresentam um crescimento de 1,6% quando comparamos esta base de dados com o mesmo período do ano anterior. Destacamos ainda, que trata-se do maior registro de casos de feminicídio desde que a lei foi criada em 2015.

O estado com maior número de feminicídios foi o Mato Grosso; 56% das vítimas de estupro e 61% das vítimas de feminicídio eram mulheres negras; 61,4% de todos os estupros cometidos no país foram contra menores de 13 anos. Mais de 70% foram cometidos por parceiros ou ex-parceiros, com uso de arma branca ou arma de fogo.



Destaque para o estado do Piauí que teve um aumento na ordem de 80% nos casos de violência de gênero em 2023. Há de se registrar, ainda, que o número de homicídio no país apresentou queda em 2023; no entanto, os casos de feminicídios tiveram aumento.

É importante reforçar um fato, qual seja, o fortalecimento das políticas de combate ao machismo e ao feminicídio, passa indissociavelmente pela nossa ocupação de espaços de poder e decisão; o domínio de setores reacionários e a hegemonia machista na política, não apenas dificulta as políticas de combate à violência, mas também as ataca e as reproduzem; são inúmeros os casos da violência política de gênero hoje nas esferas institucionais. A ocupação dos espaços públicos por mulheres é uma construção; precisamos reverter essa disparidade histórica, transformando direito formal em direito material. Precisamos de espaço para mostrar nosso potencial e que nossos companheiros não se apropriem de nossas falas, de nossas ideias ou queiram nos explicar o que acham que não temos capacidade de entendermos; que saibam que caso não entendamos, perguntaremos.

Sobre a desigualdade salarial, tivemos, no ano de 2023, um significativo avanço na legislação, com a aprovação da Lei 14.611, conhecida como Lei da Igualdade Salarial, estabelecendo diretrizes para o cumprimento da igualdade remuneratória. A política econômica da exploração de gênero é estruturada na precarização das áreas de trabalho, submetendo a grande maioria das trabalhadoras a uma condição de desigualdade salarial no exercício dos mesmos cargos e funções, quando comparadas aos homens. Além disso, as mulheres são super exploradas em subempregos e vítimas de assédio sexual em todos os locais de trabalho. Cabe aos nossos sindicatos e à Fenajufe se somar aos movimentos pelo efetivo cumprimento da Lei da Igualdade Salarial.

Nesse contexto de violência e desigualdade, enfatizamos a necessidade do nosso apoio à luta das mulheres em todas as frentes, destacando àquelas que estão na linha de frente dos movimentos sociais, no campo, nas periferias, vivendo sob ameaças de morte, que na maioria das vezes se concretizam no assassinato destas grandes lutadoras. A Fenajufe deve apoiar os movimentos e se somar a todas as campanhas em defesa dessas mulheres em todas as partes do Brasil.



Além de apoiar os movimentos, a Fenajufe deve lançar uma campanha incentivando a criação de coletivos de mulheres no Judiciário Federal e Ministério Público da União, além de criar o seu próprio coletivo de mulheres. Já temos experiências em sindicatos que organizam coletivos, como o Sintrajud com o Coletivo “Mara Helena dos Reis”, para discutir a opressão de gênero, a exploração de classe, condições de trabalho, etc. O combate ao assédio sexual e moral passa também pelo fortalecimento da organização das mulheres nos sindicatos de base da federação.

Deve ser compromisso fundamental da Fenajufe, o combate ao machismo e todas formas de opressão nos nossos ambientes de trabalho e também no meio sindical. Não é uma tarefa menor lutar contra o machismo nas fileiras sindicais, por isso precisamos de um processo permanente de formação, debates e atividades nos estados e nos eventos nacionais da federação. Todas as mulheres que buscam participar do sindicalismo, sabem das barreiras e violências que sofremos.

A luta das mulheres deve ser fortalecida em todos os espaços. Reiteramos que é indispensável que a Fenajufe encampe essa pauta, apoiando as mulheres e suas bandeiras de luta, do campo à cidade, de forma unificada, se somando nas lutas dos movimentos sociais, para que juntas possamos nos dar as mãos e lutarmos contra toda forma de opressão, inclusive, do poder judiciário que decide quase sempre a favor dos homens e patrões.

Desse modo, além das questões expostas acima, defendemos que a Fenajufe promova, um amplo processo de discussão nos sindicatos de base e realize um seminário nacional de mulheres, com o objetivo de unificar nossa base em uma agenda permanente de lutas e formação para avançarmos no combate ao machismo e à desigualdade.

No poder Judiciário e no MPU somos maioria e, necessitamos que os órgãos tenham políticas efetivas e não apenas políticas protocolares para cumprirem determinação das resoluções do CNJ e CNMP, ou seja, precisamos que ofereçam creches para que as mães possam trabalhar sabendo que seus filhos e filhas estão bem cuidados e que possam



amamentá-los; que as denúncias de assédio moral e sexual serão devidamente apuradas e não arquivadas quando chegam às corregedorias e aos colegiados; que as denunciante não sejam desacreditadas e revitimizadas.

Reiteramos, ainda, que o feminismo não é o termo oposto ao machismo. O feminismo não busca a superioridade das mulheres, e sim a igualdade nos direitos e deveres. Enquanto o machismo OPRIME E MATA, o feminismo quer preservar o direito à liberdade e à vida em plenitude.

PELA VIDA DAS MULHERES - DESCRIMINALIZAÇÃO E LEGALIZAÇÃO DO ABORTO NO BRASIL

“Educação sexual para decidir, contraceptivos para não abortar e aborto seguro para não morrer”.

O direito à escolha pela interrupção da gestação é fundamental para a autonomia das mulheres; a sua importância e significado diz respeito aos direitos da mulher em sua totalidade. Ao decidirmos sobre nossos próprios corpos, temos efetivada garantia de dignidade, evitando também a morte de milhares de mulheres, como ocorre frequentemente no país, por consequência de processos abortivos inseguros, sendo as mulheres negras e pobres a maioria entre as vítimas.

Recentemente, o CFM (Conselho Federal de Medicina), emitiu a resolução 2.378/2024 para dificultar o aborto legal, impedindo médicas/os de realizarem um procedimento médico específico, essencial na humanização e qualidade da assistência à interrupção de gravidez de meninas, adolescentes e mulheres estupradas. As mulheres rotineiramente sofrem ataques às suas vidas, à sua autonomia, principalmente, à conquista e reconhecimento de seus direitos.

A discussão sobre o aborto tem um marco muito significativo no Brasil com o crescimento da luta feminista. No ano de 2017 o PSOL (Partido Socialismo e Liberdade), juntamente com o ANIS (Instituto de Bioética), protocolou uma ação no STF (ADPF 442- Ação de



Descumprimento de Preceito Fundamental) questionando a criminalização do aborto e pela defesa da descriminalização da interrupção voluntária da gravidez, nas primeiras 12 semanas de gestação. O fundamento principal da ADPF 442 é de que os artigos 124 e 126 do Código Penal, que proíbem o aborto, não são coerentes com a garantia de direitos assegurada pela Constituição.

A ADPF 442 teve sua votação iniciada no ano de 2023 pelo plenário virtual, tendo a hoje ex-ministra Rosa Weber, então presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), votado pela descriminalização do aborto. Em seu voto, além de muitas questões sobre saúde pública, Rosa Weber destacou que após oito décadas de vigência da norma no Código Penal (1940), é hora de colocar a mulher “como sujeito e titular de direito”, e não como uma cidadã de segunda classe, que não pode se expressar sobre sua liberdade e autonomia.

Após pedido de destaque do ministro Luís Roberto Barroso, a votação foi interrompida e deverá agora ser apreciada no plenário físico. Por isso, a Fenajufe deve se somar aos movimentos nacionais de pressão ao STF para dar andamento a essa discussão e que se posicione favorável à descriminalização do aborto até a 12ª semana de gestação, como proposto na ADPF 442. É fundamental que o Brasil siga os exemplos recentes do México, Uruguai, Argentina e Colômbia nesta questão.

Segundo levantamento da Associação Gênero e Número, 9 em cada 10 hospitalizações por aborto foram no SUS. A descriminalização pode reduzir internações uma vez que podem deixar de recorrer a métodos inseguros e passam a realizar procedimentos mais adequados, tendo acesso a informações, inclusive, sobre métodos contraceptivos para evitar a reincidência.

O aborto não é caso de polícia e muito menos decisão religiosa. Cabe ao Estado tratar o tema como saúde pública, devendo implementar políticas públicas de educação sexual para prevenir a gravidez e garantir às mulheres que assim desejarem, um aborto seguro para não morrer.



Diante disso, solicitamos que a Fenajufe:

reafirme seu compromisso na luta pela vida das mulheres, sua autonomia e dignidade;

reforce seu apoio à luta pela descriminalização e legalização do aborto no Brasil para proteger a vida de milhares de mulheres que perdem suas vidas em decorrência de práticas abortivas inseguras;

realize debates esclarecendo todos os aspectos que o circundam, visando desmistificar a ideia de que quem defende a descriminalização, quer fazer do abortamento um método contraceptivo; que a criminalização não evita o abortamento, apenas visa punir, e matar mulheres que o fazem e ainda que esse é um “crime” apenas para mulheres pobres e pretas já que as mulheres brancas e ricas o fazem em clínicas seguras, e livres de fiscalização.

EFETIVIDADE NO ENFRENTAMENTO A VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO – ANÁLISE DO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL PELOS COMITÊS.

**MULHERES PELO FIM DA VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO TRABALHO
EFETIVIDADE NO ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO – ANÁLISE DO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL PELOS COMITÊS**

A violência de gênero continua sendo uma das violações mais toleradas dos direitos humanos das trabalhadoras. Segundo as estatísticas, 35% das mulheres - 818 milhões de mulheres em todo o mundo - com mais de 15 anos sofreram violência sexual ou física em casa, em suas comunidades ou no local de trabalho.

Embora mulheres e homens sofram violência e assédio, status e relações de poder desiguais na sociedade e no mundo do trabalho resultam em mulheres muito mais expostas à violência e ao assédio.



De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão em parceria com a Fundação Rosa Luxemburgo em 2019, 76% das trabalhadoras já sofreram violência e assédio no trabalho. A pesquisa revelou que as mulheres mais vulneráveis a esse tipo de violência são as mulheres negras, jovens, lésbicas, bissexuais, trans e travestis, com deficiência, migrantes, rurais e domésticas. A pesquisa também mostrou que a violência e o assédio no trabalho têm graves consequências para a saúde física e mental das mulheres, como estresse, ansiedade, depressão, baixa autoestima, insônia, dores, doenças, traumas, entre outras.

O assédio no local de trabalho pode culminar em baixas médicas de longa duração e até mesmo em suicídio. As consequências econômicas são: produtividade reduzida, maior absentismo por motivos de doença, maior rotatividade do pessoal, aposentadoria antecipada, muitas vezes em idade prematura.

A violência repetitiva e de longa duração interfere na vida da trabalhadora e do trabalhador de modo direto, e compromete a sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, causando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laboral, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

A violência de gênero no trabalho também atinge as trabalhadoras do Poder Judiciário. A violência psicológica atinge em cheio as trabalhadoras da categoria judiciária que tem no assédio moral, assédio sexual e no assédio institucional os principais elementos da violência de gênero no local de trabalho, já que o autoritarismo é uma das características mais marcantes nas relações de poder e subordinação dentro do judiciário. Além disso, as mudanças no processo de trabalho oriundas das inovações tecnológicas aumentaram de tal forma o ritmo e a carga de trabalho, que a pressão pelo crescimento sistemático da produtividade individual de cada trabalhador e trabalhadora, tornou-se um elemento central na gestão do trabalho.

A ausência da regulamentação sobre direito à desconexão, jornada híbrida e da redução da jornada sem redução de salário, derrubou a barreira que separava o espaço público do



trabalho com o da vida privada de cada trabalhador/ trabalhadora, impactando fortemente às mulheres que em sua maioria possuem outras jornadas como mães, responsáveis pelos cuidados do espaço doméstico, e/ou também buscam se qualificar, tornando impossível a divisão entre o espaço do trabalho e o espaço privado. A violência psicológica também pode ter origem na pressão pelo cumprimento das metas. Trabalhadoras do judiciário também podem ser vítimas de violência e assédio no trabalho, tanto por parte de superiores, colegas, subordinados, usuários ou terceiros. Essas situações podem causar danos à saúde, à carreira, à produtividade, à qualidade dos serviços e à imagem das instituições judiciais.

Segundo uma pesquisa do CNJ, 76% das trabalhadoras do setor público já sofreram violência e assédio no trabalho, sendo que 42% relataram assédio sexual e 34% assédio moral. A maioria das vítimas não denuncia os casos, por medo, falta de confiança, desconhecimento ou vergonha. O CNJ aprovou a Resolução n. 351/2020, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário, e lançou uma cartilha com orientações sobre o tema. Além disso, o CNJ participa da campanha “21 Dias Ativismo pelo Fim da Violência contra a Mulher”, que visa sensibilizar o Poder Judiciário para o tema. Essas são algumas das iniciativas que buscam combater a violência e o assédio contra as mulheres no judiciário, mas precisa avançar para além da sensibilização e revisar ou propor novos regramentos que imponha relações e condições do trabalho livres da violência de Gênero no Trabalho.

No Poder Judiciário as iniciativas de enfrentamento à violência de gênero ocorrem através da implantação dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e do Assédio Sexual em todos os tribunais e ramos do judiciário. Apesar da instalação dos comitês ser uma realidade, o funcionamento e o grau de efetividade das ações de prevenção ou de enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual ainda não é uniforme em todos os tribunais tampouco alcançaram a questão central que possibilita o principal mecanismo de violência na relação de trabalho dentro do judiciário que é o assédio moral institucional que se estabelece nas condições de poder e de subordinação exercidas dentro das relações de trabalho.



Realização de seminários, cartilhas, atividades de sensibilização, formação e informação, são importantes para a mudança de cultura, mas não resolvem por si somente. Medidas punitivas quando constatado o assédio moral e o assédio sexual, são fundamentais para o enfrentamento da violência, mas ainda estamos distantes do enfrentamento real do problema.

Existe um significativo desconhecimento da existência dos comitês e de políticas de prevenção e enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual, tanto entre as servidoras e servidores efetivos, quanto no quadro geral da força de trabalho do Poder Judiciário.

Dados da 2ª Pesquisa Nacional sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário, publicada em 2023, dão conta que “em relação ao tipo mais frequente de assédio, constata-se que os(as) servidores(as) são o grupo profissional que mais sofrem assédio moral (88,9%); em segundo lugar, estão os(as) ministros(as) ou desembargadores(as) (62,5%); seguidos(as) de juízes(as), com 50,9%, e dos(as) profissionais da força de trabalho auxiliar, com 42,3%.”

Apesar do índice extremamente alto de relatos de ocorrência de assédio moral, o índice de denúncia de assédio é baixo, o que demonstra uma ausência de confiança no enfrentamento do assédio de forma efetiva pela administração. Tomando como fonte novamente a 2ª pesquisa nacional sobre assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário, o segmento que mais denuncia os casos são os(as) servidores(as), com 13,5%, e verifica-se que as mulheres denunciaram um pouco mais (13,5%) que os homens (12,7%).

Fica evidente o motivo do baixo índice de denúncia quando verificamos que 74,9% dos agressores eram superiores hierárquicos e que o maior motivo apontado para não denunciar é a percepção de que não haverá punição para os culpados.

Ainda sobre os dados da 2ª Pesquisa Nacional, os motivos apontados pelos informantes de situações de assédio “indicam, em sua maioria, que não denunciam por considerar que



essa ação não terá êxito (não vai dar em nada), com 59,2%, e que quem denunciar sofrerá represálias, com 58,5%.”

Os dados dão conta que, sem o reconhecimento da existência de uma cultura de assédio institucional que é fortemente voltada para aumento incessante dos índices de produtividade do servidor e da servidora, e que visa maior produtividade com redução de custos com pessoal a qualquer preço, Sem o reconhecimento da existência do assédio moral institucional por dentro da cultura organizacional e sem a reversão dessa postura, a violência de gênero no ambiente de trabalho não será realmente enfrentada, as mulheres continuarão sendo impactadas pelo assédio moral, pelo assédio sexual, e seguirão em sua imensa maioria sem apresentar denúncia, com medo de represálias, por falta de confiança na efetividade da política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual pela institucionalidade.

A mesma institucionalidade que normaliza práticas de violação do espaço/tempo de descanso e desconexão, das trabalhadoras, em prol das práticas de ranqueamento de produtividade estabelecidas nos Tribunais pelo mesmo CNJ que normatiza a existência dos comitês de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual.

A Convenção 190 reconhece que a violência e o assédio moral ou sexual no mundo do trabalho levam à violação dos direitos humanos, são ameaça à igualdade de oportunidades e, por isso, incompatíveis com o trabalho decente.

A Convenção define violência e assédio como comportamentos, práticas ou ameaças que visem e resultem em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos para as trabalhadoras e os trabalhadores atingidos. Os países que ratificam a convenção passam a ter responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero com essas violências nos locais de trabalho e atitudes patronais prejudiciais aos trabalhadores.

Em 9 de março de 2023 o Presidente Lula encaminha ao Congresso Nacional a mensagem dando início à Regulamentação da Convenção nº 190 da OIT com o Encaminhamento ao Congresso Nacional do texto da Convenção nº 190 da Organização Internacional do



Trabalho - OIT sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho. Após 1 ano de encaminhamento ao Congresso Nacional, ainda não temos uma proposta de regulamentação para Convenção 190 no Brasil e os números da violência de gênero no trabalho estão aumentando assustadoramente.

Nesse sentido, a luta pela ratificação da Convenção C190, já vem sendo travada por trabalhadoras das mais diversas categorias, a exemplo dos bancários que promove uma forte campanha pela sua aprovação, em parceria com a CUT (Central Única dos Trabalhadores), com a UNI Global Union (sindicato global que representa mais de 20 milhões de trabalhadores do setor de serviço em 150 países).

No setor público, além da Fenajufe temos entidades como a Confederação dos(as) Trabalhadores(as) no Serviço Público Municipal - Confetam a Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados – Fenajud, e a Confederação Internacional dos Serviços Públicos – ISP (que agrupa 635 sindicatos filiados em 156 países) que estão trabalhando incessante com campanhas de conscientização e mobilização pela aprovação da C190. Para fortalecer ainda mais essa luta, as trabalhadoras e os trabalhadores do PJU e MPU devem incorporar de imediato em suas pautas a luta pela ratificação da convenção C190 da OIT, para darmos uma basta na violência de gênero no Trabalho.

O fim da violência de gênero no ambiente do trabalho, se conecta diretamente com a construção de uma nova cultura de qualidade de vida no trabalho, que estruture um ecossistema baseado na integridade física e mental dos indivíduos, no respeito e na igualdade de direitos e oportunidades para todas, todos e todes.

Por isso é necessário aderir à campanha pela ratificação da Convenção 190 da OIT (C190) – por um mundo de trabalho livre de violência e assédio; Inserir na pauta de Saúde do Trabalhador o debate da ratificação do C190 da OIT e a implementação efetiva do C190 e R206 para realizar um mundo de trabalho livre de violência e assédio, com forte foco na eliminação da violência e assédio baseados em gênero; Mobilizar e fortalecer a ação sindical para a eliminação da violência de gênero e do assédio no mundo do trabalho,



realizando ações de formação, conscientização e mobilização pública a C190 e R206 da OIT.

Além disso, é necessário que a Fenajufe solicite ao CNMP, CNJ, CSJT, CJF e demais tribunais superiores que adotem as medidas propostas pela Resolução 206 da OIT, aprovando resoluções sobre o tema para todo PJU e MPU;

Que oriente às direções dos sindicatos filiados a pautarem nos comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, o debate sobre medidas de enfrentamento ao uso das tecnológicas incorporadas ao processo de trabalho como ferramentas de assédio moral (assédio tecnológico), que atinge fortemente as mulheres;

Que a Fenajufe priorize a luta pela regulamentação do direito à desconexão, reconhecendo que a violação do direito ao descanso produz sofrimento mental às trabalhadoras e aos trabalhadores, instituindo-se como uma porta de entrada do assédio moral institucional no Poder Judiciário e no MPU.

SEGUIREMOS EM MARCHA ATÉ QUE TODAS SEJAMOS LIVRES!



ANEXO V

RELATÓRIO DAS PROPOSTAS APROVADAS

TRABALHADORAS E TRABALHADORES DO PJU E

MPU COMO O CENTRO DA DEMOCRATIZAÇÃO DO

PODER JUDICIÁRIO: estratégias na disputa pelo orçamento

para aprovação do projeto de reestruturação da carreira

protocolado no STF e PGR.

O ‘SISTEMA MULTIORTAS’, SUA INTERFERÊNCIA NO ACESSO À JUSTIÇA E SEU IMPACTO NA CATEGORIA DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO PODER JUDICIÁRIO

O CNJ, através da Resolução 125/2010, seguindo a linha do Banco Mundial – que interfere na estruturação política e econômica dos países de todos os continentes – implementou, à guisa de reduzir a quantidade de litígios e promover uma cultura de conciliação e pacificação social, apresentando estímulo à mediação, conciliação e arbitragem, a utilização de um ‘Sistema Multiportas’ para garantir a eficiência e agilidade na solução de conflitos fora do sistema judicial tradicional.

O ‘Sistema Multiportas’ é uma tentativa de privatização da Justiça – dentro do conceito, cada vez mais presente, de Estado Mínimo, que preconiza a redução da intervenção do Estado na economia e na vida dos cidadãos – descentralizando do Poder Judiciário, combatido com a retirada de recursos financeiros e humanos e cada vez mais procurado pela classe trabalhadora, envolvida em disputas geradas pela exploração e opressão capitalista, com o pretexto de permitir que as partes envolvidas numa contenda tenha mais controle sobre a sua resolução.



Contudo, isso termina por permitir um aprofundamento da desigualdade econômica ao desequilibrar o braço da Justiça sobre quem tem menos poder econômico, já que permite que o setor privado se envolva na oferta do serviço de resolução de demandas, sem garantia da imparcialidade.

Ao oferecer o acesso ao ‘Sistema Multiportas’, o Estado brasileiro encontra uma forma de lidar com um orçamento deficitário imposto pelas reformas econômicas, que tem mantido o judiciário com um número de trabalhadores muito aquém do necessário, sofrendo esta categoria com a falta de recomposição salarial, com sucessivas reformas previdenciárias, cortes de benefícios, assédio moral e sexual, desvalorização e precarização do trabalho.

Como podemos observar, o ‘Sistema Multiportas’ restringe o acesso à uma Justiça gratuita e autônoma. Isso exige que os trabalhadores do judiciário se unam e se organizem no sentido de lutar pela proteção da instituição, garantindo ao jurisdicionado uma solução rápida e eficiente. Isso passa pela valorização dos trabalhadores e trabalhadoras do Poder Judiciário.

Há necessidade, ainda, de fazer um chamado à categoria a se posicionar contra todas as formas e projetos que visem beneficiar exclusivamente a magistratura, em detrimento dos servidores, bem como denunciar publicamente a apropriação indevida de todo o orçamento do judiciário pelos magistrados, relegando aos trabalhadores apenas o cumprimento de metas e a precarização salarial.

Assim, a XXIV Plenária Nacional da Fenajufe indica a realização de uma campanha alertando para o impacto desse ‘Sistema Multiportas’ exigindo do STF, do CNJ e do Governo seu fim, em defesa de uma justiça gratuita, autônoma e de qualidade à população.

PELA ISONOMIA DE DIREITOS ENTRE QUEM INGRESSOU NA CARREIRA EM 2003 QUEM INGRESSOU EM 2004 RELATIVOS À GAS



Não se justifica diferenciar servidores ocupantes do Cargo de Agente de Segurança (atualizado para Agente de Polícia Judiciária) em relação ao direito concedido quem ingressou no cargo até 2003 e os que entraram depois desse marco temporal no que toca à opção pelo pagamento de contribuição previdenciária sobre a Gratificação de Atividade de Segurança – GAS, considerando-a remuneração para fins previdenciários e autorizando o cálculo do provento de aposentadoria com a integração da gratificação paga durante o período de efetivo serviço público.

Assim, defendemos que a Fenajufe busque inserir uma Emenda à Lei nº 11.416, de 2006, para corrigir e adequar situações fáticas vividas pelos servidores das áreas de segurança institucional dos mais diversos órgãos do Poder Judiciário da União.

O texto da Emenda:



PROJETO DE LEI Nº , DE DE DE 2024

(Supremo Tribunal Federal)

Altera dispositivos da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:



Art. 1º A Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006 passa a vigorar com as seguintes alterações:

.....

...

Art. 17. Fica alterada a Gratificação de Atividade de Segurança, para Gratificação de Atividade Policial - GAP, devida exclusivamente aos ocupantes dos cargos de Analista Judiciário e de Técnico Judiciário referidos no § 2º do art. 4º desta Lei, extensiva aos inativos.

.....

.....

§4º O cálculo dos proventos de aposentadoria dos ocupantes dos cargos de Analista Judiciário e de Técnico Judiciário referidos no §2º do art. 4º desta Lei que tenham ingressado na carreira anteriormente à Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003 considerará como remuneração para todos os efeitos previdenciários o montante pago a título de Gratificação de Atividade de Segurança – GAS, desde que a contribuição paga pelo servidor ao regime de previdência tenha incidido sobre essa parcela remuneratória.

§ 5º Para os servidores que não tenham contribuição para o PSS – Plano de Seguridade Social sobre a Gratificação de Atividade Policial – GAP, é facultado requerer a regularização desta contribuição previdenciária, no prazo de 01 (ano) contado da vigência desta Lei, com possibilidade de pagamento do montante total retroativo em 36 (trinta e seis) parcelas iguais e sucessivas, cujos valores serão apontados pela Administração e recolhidos ao respectivo fundo previdenciário.

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, de de 2024;



JUSTIFICATIVA

A presente emenda propõe alterar a Lei nº 11.416, de 2006, para corrigir e adequar situações fáticas vividas pelos servidores das áreas de segurança institucional dos mais diversos órgãos do Poder Judiciário da União.

Objetiva-se com a presente proposição legislativa resguardar aos servidores que ingressaram na carreira de Analista Judiciário e de Técnico Judiciário até o ano de 2003 idêntico direito concedido aos servidores que ingressaram nos quadros do Poder Judiciário da União a partir de 2004 no que toca à opção pelo pagamento de contribuição previdenciária sobre a Gratificação de Atividade de Segurança – GAS, considerando-a remuneração para fins previdenciários e autorizando o cálculo do provento de aposentadoria com a integração da gratificação paga durante o período de efetivo serviço público.

AS REPRESENTAÇÕES DOS MEMBROS DA MAGISTRATURA E SERVIDORES NA DISPUTA ORÇAMENTÁRIA.

Considerando que os magistrados e membros do Ministério Público contam hoje com a mais forte estrutura sindical, sem o peso político do termo “sindicato”;

Considerando que desde a criação da Frentas - Frente Associativa da Magistratura e Ministério Público em 2010 as suas associações de classe passaram a ter uma atuação mais incisiva na utilização de práticas sindicais e de ocupação de espaços institucionais na disputa interna orçamentária.

Considerando que no cenário imposto pela Lei Complementar 101/00 (Lei de Responsabilidade Fiscal) alterada pela Lei Complementar 200/23 em que o teto rígido é o limite na disputa orçamentária entre magistrados e servidores;



Considerando que na última década os servidores e trabalhadores em geral foram vítimas de decisões, revisões de interpretações de cortes superiores inclusive do TCU, Leis e até emendas constitucionais que suprimiram muitos direitos consolidados, enquanto as entidades representativas de classe dos magistrados e procuradores conseguiram e até somaram mais vantagens para seus representados;

Considerando que os magistrados contam com dirigentes liberados e pagos integralmente pelo poder público, direito retirado e até hoje negado aos representantes dos demais servidores públicos;

Considerando que as entidades representativas da magistratura avançam com sucesso em demandas improváveis como a inclusão na RESOLUÇÃO CJF N. 847, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2023, que criou a folga compensatória pela acumulação de funções administrativas e processuais extraordinárias, na proporção de 3 (três) dias de trabalho para 1 (um) dia de licença:

Art. 3º Consideram-se funções administrativas caracterizadoras de acúmulo para fins do inciso I do art. 2º desta Resolução:

IX – Dirigente associativo.....

Considerando o avanço das entidades representativas da magistratura na conquista de espaços institucionais nas Direções, Secretarias Gerais de Conselhos e Tribunais Superiores e até na ocupação de cargos de Juízes Auxiliares por egressos de direções destas associações de magistrados federais e estaduais que comemoram efusivamente cada nomeação de seus membros para estas posições estratégicas no tabuleiro da disputa orçamentária;

Que a Fenajufe gestione formal e politicamente junto aos Conselhos do Poder Judiciário e Ministério Público da União para que: todas as votações de propostas de implementação ou majoração de vantagens pecuniárias a membros ou servidores do Poder Judiciário da União e Ministério Público da União sejam divulgadas com bastante antecedência e



submetidas à discussão e deliberação com participação e voto da Fenajufe - Federação Nacional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Judiciário Federal e Ministério Público da União.

COMBATER PRIVATIZAÇÕES E PROGRAMA DE RESIDÊNCIA JURÍDICA; VALORIZAÇÃO DO VENCIMENTO BÁSICO SOBRE RELAÇÃO À GAJ; TRANSPARÊNCIA E ISONOMIA NO ORÇAMENTO DO PJU

Resolução: Garantir a estabilidade e impessoalidade como instrumentos de fortalecimento do funcionalismo público, e por consequência, do serviço público num contexto neoliberal de imposição de um Estado Mínimo. Combater privatizações e Programa de Residência Jurídica.

A iminente ofensiva neoliberal contra o serviço público, representada especialmente pelo projeto de Reforma Administrativa, a horrível PEC 32/2020, ou outras versões que mudam o nome mas mantêm a mesma essência, e estão na pauta da Câmara dos Deputados para votação, pretendem desfigurar o atual modelo de Estado desenhado na Constituição de 1988, com consequências perversas não só para o funcionalismo mas para toda a sociedade brasileira.

Defender as carreiras do funcionalismo é defender o Serviço Público, pois a estabilidade e a impessoalidade na contratação são garantias que os servidores têm para enfrentar pressões políticas, como a das privatizações e desvios de finalidade da atuação pública, que deve sempre objetivar o interesse público.

Atualmente já temos a tarefa de combater a privatização decorrente das ações dos cartórios nas alterações legais referentes a desjudicialização de atividades típicas e a terceirização disfarçada decorrente do programa de residência jurídica em implantação por alguns Tribunais.



Avaliação de desempenho que possa pôr em risco a estabilidade dos servidores, dar margem a perseguição e assédio, deve ser retirada do nosso anteprojeto de lei. A regulamentação deste ponto já está presente na lei 8112/90.

Reivindicar o legado da luta e combatividade do Sintrajufe/MA, que em sua atuação pela impessoalidade e primazia do interesse público contra o nepotismo no judiciário do Maranhão na década de 90, vem sofrendo retaliação da cúpula do judiciário, com uma revisão de um processo que se iniciou há 10 anos e desafia a livre atuação sindical nos dias de hoje.

Resolução: Resgate da política histórica de valorização do vencimento básico sobre relação à GAJ.

No contexto de acirramento da exploração capitalista, a classe trabalhadora tem perdido muitos direitos conquistados por lutas históricas. Os servidores públicos têm direito a um salário digno e à irredutibilidade salarial, conforme estabelecido no artigo 37 da Constituição Federal, é vedada a redução de vencimentos dos servidores públicos, ressalvadas as exceções previstas em lei, como nos casos de estabelecimento de regimes especiais de remuneração, em situações de crise fiscal, mediante a adoção de medidas temporárias e proporcionais. Sendo a GAJ (Gratificação de Atividade Judiciária) hoje de 140% do vencimento básico, não contando com a mesma proteção constitucional, a valorização do vencimento básico previne manobras que imponham reduções salariais aos servidores.

Na iniciativa privada já foi aprovada a reforma trabalhista que trouxe o retrocesso do acordado se sobrepor ao legislado, e muitas flexibilizações em direitos que põe em risco a saúde do trabalhador e trabalhadora. As reformas previdenciárias aumentam o tempo de contribuição tirando, na prática, o direito à aposentadoria.

No âmbito das atividades públicas, a atuação do poder econômico do capital, no lobby com os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário vêm impondo o Estado Mínimo, mas têm encontrado resistência das servidoras e servidores que têm a garantia da estabilidade,



legalidade, e organização sindical como ferramentas importantes de resistência. No governo Bolsonaro, quando as políticas fascistas tiveram avanço na sociedade, foi o movimento organizado do sindicalismo dos servidores que barrou a PEC 32/2020 (reforma administrativa). A cúpula desses poderes, garantem a suas carreiras como “Essências de Estado” e nós, servidoras e servidores somos terceirizáveis segundo a lógica neoliberal que o capital tenta impor ao Estado.

Como temos força política para impedir a reforma administrativa, a estratégia do capital é “comer pelas beiradas” os nossos direitos e garantias. O Vencimento básico é a nossa verba salarial e com garantia constitucional de irredutibilidade, mas a GAJ não goza do mesmo status legal, e por distorções na porcentagem de recomposição dessas duas parcelas que compõem nossos salários, hoje a GAJ tem 140% do VB, o que fragiliza a estabilidade salarial se essa gratificação for usada para forçar uma derrota ao funcionalismo público a despeito da aprovação ou não de uma reforma administrativa.

Resolução: Transparência e Isonomia no Poder Judiciário Federal No judiciário, observamos a limitação do orçamento por políticas de austeridade, como o arcabouço fiscal, as quais, ultimamente, tem acentuado o desequilíbrio na repartição de recursos financeiros com predomínio da concentração de benefícios e vantagens para magistrados em detrimento das condições de trabalho e salários do conjunto de servidores.

Em 2023, os magistrados através das reuniões dos diversos conselhos do judiciário deliberaram sobre regras que resultaram, na prática, em ganhos pecuniários diversos, alguns inclusive, fora dos limites estabelecidos pelo teto constitucional. Assim, enquanto magistrados decidem conceder a si mesmos 'penduricalhos' através de inúmeras substituições, venda de férias, anuênios, quinquênios e outro “ênios” que, em tese, não deveriam coexistir com o subsídio, a antecipação da última parcela da recomposição salarial dos servidores, que a rigor sequer pode ser tratada como reajuste, foi solenemente ignorada, até então. Ora, se não há verba suficiente para servidores, por que há para juízes, quando temos um orçamento comum ao poder judiciário?



A magistratura tem a prerrogativa de fazer as regras, e decidir como aplicá-las, administrar o orçamento e aferir a legalidade de seus próprios atos. A nossa força, por outro lado, é nosso trabalho, sem o qual não há Justiça, e nossa união. O momento, portanto, é de mobilização e luta para evitar uma maior corrosão dos direitos dos trabalhadores da justiça e uma injusta divisão e distribuição orçamentária de recursos, garantindo condições dignas de trabalho e salário para todos nós.

PROJETO DE LEI DE INICIATIVA POPULAR

Criação de um Projeto de Lei de iniciativa popular com vistas a conter o ímpeto remuneratório da magistratura que quer se apropriar de todo orçamento do Poder Judiciário.

UNIDADE DA CATEGORIA PARA APROVAR O PLANO DE CARREIRAS, CARGOS E SALÁRIOS

O cenário financeiro para o serviço público vem se precarizando principalmente em decorrência das políticas de pagamento dos juros da dívida pública, em que um alto percentual da arrecadação pública é reservado para pagamento aos bancos. O mercado financeiro consome boa parte do dinheiro público, realidade essa que traz a urgência da aprovação de uma auditoria nas dívidas públicas, em especial para que a receita seja mais bem distribuída. Vivemos sob uma política de desmonte do serviço público aprofundada com a aprovação da Emenda Constitucional nº 95 (teto de gastos) de 2016 e, desde 2023, com o chamado Arcabouço Fiscal, que tem dado continuidade à lógica de concentração de renda nas mãos do capital financeiro.

O poder econômico não abandonou o objetivo de concretizar o desmonte do serviço público com uma reforma administrativa que viabilize a demissão de servidores concursados e, ao mesmo tempo, legitime o repasse total de várias atribuições ainda sob controle do Estado à iniciativa privada.



As instituições públicas se encontram sucateadas, defasadas e precarizadas sem investimento nem mesmo para repor servidores que deixam os cargos por meio da aposentadoria. As vagas de servidores mortos são repostas apenas quando não há dependentes (pensionistas).

Já, o Poder Judiciário Federal se depara com uma distorção na sua estrutura administrativa, na qual coexistem cargos com remuneração diferenciada que, na prática, não se distinguem na distribuição de tarefas. A instituição que tem por objetivo fazer justiça se depara com servidores recém-nomeados mais bem remunerados que outros que, com a experiência de mais de 40 anos de carreira, são responsáveis pelas mesmas atribuições.

A cobrança sobre técnicos e analistas é a mesma, e a qualidade técnica não depende do cargo, mas sim da experiência. O índice de produtividade com cumprimento de metas cobrado de ambos é o mesmo. Mas, atualmente, em média, cada analista recebe o equivalente a um técnico e meio.

A diferença salarial é significativa, uma vez que com o pagamento da última parcela da reposição salarial aprovada em 2022, que será paga em fevereiro de 2025, a distância entre o final do cargo de técnico para o final do cargo de analista (C13) chegará a aproximadamente R\$9.000,00 (nove mil reais).

Com concursos públicos cada vez mais remotos e diante da alta qualificação dos chamados “concurseiros” que se dedicam a conquistar uma vaga no serviço público anos após anos de estudo em cursinhos preparatórios, o anseio do servidor concursado do PJU em mudar de cargo dentro da carreira não lhe garantiu a vaga no cargo de maior remuneração.

Pelo contrário, o que notamos é que as administrações quando questionadas são uníssonas em afirmar que uma vez nomeados e lotados, todos os servidores são caracterizados institucionalmente como “força de trabalho”. Ou seja, passou no concurso público, pouco importa se é cargo de técnico judiciário ou analista judiciário, o que interessa para as



administrações é a qualificação e o perfil pessoal do servidor e servidora para desempenhar funções dentro da entidade.

Vale lembrar que outrora tivemos cargos de analistas executantes de mandados transformados em analistas, e agora temos a residência jurídica aprovada pelo Conselho Nacional de Justiça a custo menor que servidores concursados e sem estabilidade.

O Plano de Cargos, Carreira e Salário aprovado na última plenária da nossa Federação, em Belém, ao mesmo tempo em que ataca uma distorção histórica, com a volta da superposição/superposição, também atende a pleitos dos analistas, ao equiparar sua remuneração com a do ciclo de gestão do Executivo e com a dos analistas do Senado. Com a sua implementação, ficará garantida a recuperação das perdas históricas desde o PCS aprovado em 2006 para todos.

O caminho que temos a percorrer neste momento é, por um lado, valorizar a remuneração do conjunto dos servidores do Judiciário Federal, fazendo com que o valor real e o poder de compra volte ao patamar de outras épocas. Por outro, diminuir as diferenças remuneratórias entre os cargos para garantir um mínimo de justiça e evitar que, perante o cenário de teto dos gastos e arcabouço fiscal, a política do contratar dois por um não seja mais uma realidade.

Procuramos com esta resolução destacar a importância da construção coletiva que resultou numa proposta aprovada por unanimidade na Plenária de Belém do Pará, em novembro de 2023.

Ao atender às reivindicações de todos os cargos da nossa categoria, estaremos fortalecendo a unidade para uma luta conjunta e forte. Segmentados não avançamos, unidos somos imbatíveis.

A CENTRALIDADE DA LUTA CONTRA OS PRIVILÉGIOS DA MAGISTRATURA E A USURPAÇÃO DO ORÇAMENTO DO JUDICIÁRIO



A categoria de trabalhadores e trabalhadoras do Judiciário Federal tem testemunhado no último período uma escalada na apropriação do orçamento do Poder Judiciário para o estabelecimento de novos privilégios para a magistratura e ampliação dos já existentes. Essa ofensiva se soma a um cenário de intensos ataques ao funcionalismo público, tanto pela via orçamentária, aprofundada com o advento da EC 95/2016, do teto de gastos de Michel Temer, que foi recentemente substituído pelo novo arcabouço fiscal de Lula/Haddad; quanto pela via da retirada de direitos e privatização, com a malograda porém ainda ameaçadora PEC 32/2020, a proposta de ‘reforma administrativa’ de Bolsonaro/Guedes.

Para a magistratura, o teto de gastos, embora uma aberração, proporcionou um cenário curioso no âmbito do Judiciário: com o congelamento da folha de pagamento, a EC 95 passou a proporcionar uma crescente folga no orçamento com a aplicação do índice da inflação ano a ano sobre o orçamento global. Em um cenário em que a maior parte das despesas do PJU é justamente a folha congelada, essa folga pode ser redirecionada para outros fins - inicialmente despesas administrativas, e, posteriormente, o estabelecimento ou ampliação de penduricalhos da magistratura.

Foi assim com a Gratificação por Exercício Cumulativo de Jurisdição (GECJ), criada por lei flagrantemente inconstitucional em 2015 e ampliada em 2023; com o auxílio-saúde, que passou a ter piso (em implementação) somente para magistrados e magistradas; e com a Licença Compensatória (LC), verdadeira aberração infralegal que permite a magistrados e magistradas - por ‘simetria’ ao Ministério Público - gozar de um dia de descanso a cada três trabalhos, convertidos em pecúnia que representam um terço na remuneração do magistrado ou magistrada. Cabe aqui destacar que a LC foi criada também de forma infralegal no Ministério Público alegando também simetria à GECJ do Judiciário, reforçando o caráter aberrante de sua instituição para magistrados e magistradas.

Especial destaque cabe ao Adicional por Tempo de Serviço (ATS), que vem sendo restabelecido administrativamente para quem o recebia em 2006 - quando foi extinto - com direito a recebimento retroativo; e ainda discutido no Senado Federal por meio da



PEC 10/2023, que tenta restabelecer constitucionalmente o penduricalho somente para a magistratura e membros e membras do Ministério Público com cláusula expressa de inobservância do teto remuneratório constitucional.

Esse rol de penduricalhos, infelizmente apenas exemplificativo, tem tido um peso no orçamento do Judiciário e já motivou diversos ataques e reverses aos servidores e servidoras: a negativa da antecipação da parcela de recomposição salarial de 6,13% de 2025 para 2023 ou 2024; a redução do auxílio-saúde de servidores e servidoras no âmbito do TRT-2 e o diferimento da progressão de servidores e servidoras no âmbito do TRT-5. Isso sem falar nos provimentos de cargos efetivos autorizados na Lei Orçamentária Anual (LOA) que não ocorrem para que a magistratura possa preparar reservas para a implementação de seu próximo penduricalho.

O cenário hoje é tal que compromete todas as principais pautas da categoria: a antecipação da recomposição; a isonomia e ampliação do auxílio-saúde; a reestruturação da carreira com valorização de todos os cargos, equiparação da remuneração de analista ao ciclo de gestão do executivo, retorno da sobreposição e equivalência do C-13 de técnico a 85% do C-13 de analista. Pior: tem representado retrocesso em direitos como auxílio-saúde e progressão na carreira.

A realidade hoje é que a categoria, além de enfrentar uma política de arrocho salarial para o funcionalismo como um todo, o novo arcabouço fiscal e o sistema da dívida pública, enfrenta a própria magistratura e sua gana insaciável por privilégios e penduricalhos, com a completa usurpação do orçamento do PJU.

Hoje, mesmo que fossem vencidos os demais obstáculos, com a necessária revogação do novo arcabouço fiscal, ainda assim nossa categoria estaria sob a ameaça de ver novamente usurpada pela magistratura qualquer nova folga orçamentária que fosse criada.

Por esse motivo, a categoria precisa se unificar com a consciência de que os privilégios da magistratura precisam ser enfrentados, que a própria implementação desses privilégios compromete as nossas pautas e torna absolutamente impossível a extensão desses



privilégios aos servidores e servidoras. Não queremos privilégios: queremos direitos que sejam para todos e todas!

Uma categoria unida e consciente, entretanto, pode derrotar essa onda de ataques, com forte mobilização da categoria em todo o país, em todos os ramos. Precisamos reafirmar nossas pautas e enfrentar todos os obstáculos que se coloquem nesse caminho, sem ilusões de que nosso silêncio frente à ampliação dos privilégios da magistratura possa nos render alguma sobra.

Sendo assim, a XXIV Plenária Nacional da Fenajufe em Natal/RN reafirma as pautas da categoria e indica a necessidade de lutar contra todos os obstáculos que se colocam em nosso caminho!

Pela antecipação da recomposição salarial!

Pela isonomia no auxílio-saúde e ampliação de seu valor!

Pela reestruturação da nossa carreira!

Contra os privilégios da magistratura e a usurpação do orçamento do judiciário!

Contra a política de arrocho salarial para o funcionalismo!

Contra o novo arcabouço fiscal!

Contra os privilégios do sistema da dívida pública!

Nenhum direito a menos!



ANEXO VI

RELATÓRIO DAS PROPOSTAS APROVADAS

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA): O IMPACTO NAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NA CARREIRA

SAÚDE DAS TRABALHADORAS E TRABALHADORES DO PJU E MPU E O IMPACTO DA VIRTUALIZAÇÃO NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – DIREITO À DESCONEXÃO / SAÚDE MENTAL / ASSÉDIOS

**“NÃO SOIS MÁQUINA – HOMENS É O QUE SOIS” REFLEXÃO SOBRE A
IMPORTÂNCIA DO RESPEITO À VONTADE DO/A SERVIDOR/A EM
RELAÇÃO À MOBILIDADE”**

“Não sois máquina: homens é o que sois”*

Uma reflexão sobre o tratamento reservado a servidores/as como se fossem parte do mobiliário ou máquinas, em relação à sua mobilidade entre as Unidades jurisdicionais.

O desrespeito no tratamento ao/às trabalhadores/as em geral ocorre em vários aspectos. Alguns deles adentraram as carreiras públicas e, claro, o PJU. Talvez essa reflexão nos aponte qual a parte que nos cabe do latifúndio produtivo do capital: Somos trabalhadores e trabalhadoras independentemente do serviço que prestamos e da categoria à qual pertencemos. Para nossa categoria o desrespeito vem aumentando exponencialmente, mesmo disfarçado por palavras bonitas ou sorrisos sem sempre tão gentis.

De elevadores e banheiros privativos a magistrados/as, restaurantes separados, entradas especiais para acesso aos fóruns, prioridade total nas demandas, além do controle total da chave do cofre para si, a magistratura se assume como seres superiores aos demais, sejam quem forem ou onde estes e estas estejam na escala hierárquica que eles mesmos elaboraram. Mas não para aí a diferenciação. Ela alcança a figura do servidor e a sua condição de humano, o seu direito a ter sentimento, opinião, aptidão, costumes, rotinas.



A frase “não há previsão legal” ou “falta de recurso orçamentário” são respostas automáticas à nossa busca por respeito a esses e outros direitos, assim como a frase “interesse do serviço” sustenta a alienação do trabalhador ante ao que faz, como faz e onde faz no labor do judiciário. Nós nos reduzimos máquinas, colocadas onde o/a magistrado/a assim desejar, e somos obrigados/as a cumprir metas cujo parâmetro não participamos da construção, e somos fiscalizados/as nesse cumprimento tanto na jornada, quanto na presença física, e principalmente na produtividade. Produtividade que remunera magistrados e adoce servidores.

O recorte aqui é sobre a administração (leia-se o/a magistrado/a) assumir para si o direito a mover o/a trabalhador/a para onde desejar, ou impedir que o/a trabalhador/a se mova quando este/a precisar ou desejar. O/a trabalhador/a perdeu sua condição que o separa das máquinas: ele não pode se mover sozinho, não pode participar da decisão sobre para onde ele será transferido ou se não o será, mesmo que assim deseje.

Não adentrando os motivos que geralmente definem o desejo do trabalhador de sair de uma Unidade ou de ficar na que está, registramos apenas que o desejo pela saída muito frequentemente é motivado por grande insatisfação com o modo de gestão da Unidade, e que o desejo da permanência geralmente se relaciona com a aptidão e expertise para com a tarefa ou especialidade, aumentando consequentemente a produtividade. Assim, a produtividade não é considerada se ela beneficia o trabalhador, só quando o prejudica.

Quando é o/a trabalhador/a que solicita transferência, no melhor cenário lhe é dada a obrigação de conseguir uma permuta, e quanto mais tóxica a Unidade, pior as chances de conseguir interessado/a. E nem isso será garantia. Mas quando é o/a magistrado que deseja a “troca” do trabalhador, não precisa por permuta. Em todas as situações se alega “interesse do serviço” a justificar a primazia do desejo do/a magistrado/a ante ao desejo e à saúde do/a servidor/a.

A falta de direito em opinar sobre aspectos intrínsecos à sua rotina laboral, tem sido um forte instrumento de assédio, e consequentemente de adoecimento. E quanto mais



adoecido o/a trabalhador, ainda mais desrespeito o atinge, em moto contínuo que, no limite, prejudica a sua vida dentro e fora do local de trabalho, por vezes de forma irreversível.

Nesse sentido, resolvemos:

Que a Federação insira esse tema nas discussões nacionais para inserir o desejo/aptidão do/a trabalhador/a em relação à sua mobilidade; (feito recentemente)

Que se busque inserir a mobilidade forçada ou seu impedimento, assim como o “constrangimento produtivo” como instrumento de assédio institucional;

Que se indique aos sindicatos para atuarem nos estados em apoio ao/à trabalhador/a ante a ocorrência de situação semelhante nas Unidades;

Que se indique aos sindicatos a divulgação dessa demanda expondo a reivindicação da categoria em não ser tratada como parte do mobiliário, pondo luz a essa questão, buscando coibir ou dificultar sua ocorrência;

* Frase contida no discurso final do filme “O grande ditador” de Charles Chaplin, feito em 1940, início da segunda guerra mundial.

CAMPANHA NACIONAL DE COMBATE A TODOS OS TIPOS DE ASSÉDIO E PROTEÇÃO DAS LIBERDADES DE CRENÇA RELIGIOSA E CONVICÇÕES POLÍTICAS NO PJU E NO MPU**Título da Campanha:**

Respeito em Foco: Diversidade e Tolerância nos Ambientes de Trabalho

Objetivo da Campanha:



Promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, onde todos os servidores se sintam seguros e valorizados, independentemente de suas opiniões políticas, crenças religiosas ou qualquer outra forma de diversidade.

Justificativa:

Os ambientes de trabalho são espaços onde a diversidade de pensamento e crença deve ser valorizada e respeitada. No entanto, o assédio e a discriminação ainda são problemas persistentes, afetando a saúde mental e o bem-estar dos servidores. Esta campanha visa a conscientizar sobre a importância do respeito mútuo e da tolerância às diferenças, para que não haja apenas preocupação com cumprimento de metas e atingimento de resultados, mas também preocupação em construir um ambiente de trabalho saudável.

Estratégias Propostas:

Campanha de Conscientização:

Elaboração de materiais educativos, como cartazes, panfletos e vídeos, destacando a importância da diversidade e do respeito mútuo nos locais de trabalho do PJU e do MPU.

Realização de palestras e workshops sobre diversidade, inclusão e prevenção do assédio, com enfoque especial na diversidade de opiniões políticas e crenças religiosas.

Criação de Políticas Internas:

Desenvolvimento e implementação de políticas internas que proíbam explicitamente o assédio, discriminação e intimidação com base em características pessoais, incluindo opiniões políticas e crenças religiosas.

Estabelecimento de procedimentos claros para reportar e lidar com casos de assédio, garantindo confidencialidade e apoio às vítimas.

Treinamento de Funcionários e Gestores:



Capacitação OBRIGATÓRIA de funcionários e gestores para reconhecerem e abordarem situações de assédio e discriminação de forma eficaz e sensível, promovendo uma cultura organizacional de respeito e inclusão.

Canais de Comunicação e Apoio:

Disponibilização de canais de comunicação seguros e confidenciais para denúncia de casos de assédio e apoio às vítimas, com acompanhamento adequado por parte da gestão.

Oferecimento de suporte psicológico e jurídico às vítimas de assédio, garantindo que recebam o apoio necessário para lidar com a situação.

Parcerias Propostas:

Estabelecimento de parcerias com organizações da sociedade civil, instituições acadêmicas e especialistas em direitos humanos para fortalecer a campanha e ampliar seu alcance.

Colaboração com órgãos governamentais e sindicatos para desenvolver políticas e legislações que promovam a igualdade e a proteção contra o assédio nos ambientes de trabalho.

Métricas de Sucesso:

Redução significativa nos relatos de casos de assédio nos locais de trabalho dos servidores do PJU e do MPU.

Aumento da percepção de respeito e inclusão por parte dos servidores em relação às suas opiniões políticas, crenças religiosas e outras características pessoais.

Maior conscientização e engajamento da comunidade em relação à importância da diversidade e da tolerância nos ambientes de trabalho.

**Orçamento Estimado:**

O orçamento necessário para a implementação da campanha dependerá do escopo e das estratégias específicas adotadas. Recomenda-se a alocação de recursos para a produção de materiais educativos, realização de eventos, treinamentos e suporte às vítimas de assédio.

**TREINAMENTO DE AUTO DEFESA E PROGRAMA DE ACOLHIMENTO
PARA OFICIAIS DE JUSTIÇA**

Proposta de Implementação de Treinamento de Autodefesa e Programa de Acolhimento para Oficiais de Justiça

Contexto e Justificativa:

Os oficiais de justiça desempenham um papel crucial na aplicação da justiça, atuando na execução de ordens judiciais e na manutenção do estado de direito. No entanto, no desempenho de suas funções, esses profissionais frequentemente enfrentam situações de risco que podem resultar em ameaças ou agressões físicas. Esses incidentes não só comprometem a segurança e o bem-estar dos oficiais de justiça, mas também afetam a eficiência e a eficácia do poder judiciário.

Diante dessa realidade, é essencial que o Poder Judiciário da União tome medidas concretas para proteger seus servidores e garantir que eles tenham as ferramentas necessárias para se defenderem em situações de risco, bem como para fornecer suporte adequado àqueles que tenham sido vítimas de agressões.

Proposta:**Treinamento/Cursos de Autodefesa:**



Implementação de Programas de Treinamento:** Instituir programas regulares de treinamento de autodefesa para oficiais de justiça, ministrados por profissionais qualificados, com enfoque em técnicas de defesa pessoal, manejo de situações de conflito e estratégias de desescalamento.

Currículo do Treinamento - O treinamento deve incluir, mas não se limitar a:

- Técnicas básicas e avançadas de autodefesa.
- Manejo de situações de alta tensão.
- Uso de equipamentos de segurança.
- Primeiros socorros e resposta a emergências.

Programa de Acolhimento e Recuperação:

Criação de um Serviço de Acolhimento - Estabelecer um serviço de acolhimento para oficiais de justiça que tenham sido ameaçados ou agredidos, oferecendo suporte psicológico, jurídico e social.

Acompanhamento e Recuperação - Implementar um programa de acompanhamento contínuo para garantir a recuperação completa dos oficiais de justiça, incluindo:

- Sessões de terapia e aconselhamento psicológico.
- Assistência médica especializada.
- Consultoria jurídica para lidar com repercussões legais das agressões sofridas.
- Programas de reabilitação e reintegração no trabalho.

Monitoramento e Avaliação:

Relatórios Regulares - Criar um sistema de monitoramento para avaliar a eficácia dos programas de treinamento e acolhimento, com a elaboração de relatórios regulares a serem apresentados aos tribunais e à Fenajufe.



Feedback dos Oficiais de Justiça - Instituir mecanismos para receber feedback constante dos oficiais de justiça sobre os programas implementados, permitindo ajustes e melhorias contínuas.

Conclusão:

A implementação desses programas não só protegerá os oficiais de justiça, mas também fortalecerá a confiança e a eficiência do sistema judiciário. Ao garantir a segurança e o bem-estar desses profissionais, o Poder Judiciário estará reafirmando seu compromisso com a justiça e com a dignidade de seus servidores.

Solicitamos à plenária da Fenajufe a aprovação desta proposta e a articulação com os tribunais para a sua execução imediata.

USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E AS TRANSFORMAÇÕES NO JUDICIÁRIO

Marcada por uma crise e ofensiva capitalista em todo o mundo, a classe trabalhadora tem sofrido duras consequências com a redução de direitos trabalhistas, sociais e políticos, destruição e privatização de serviços públicos, com o desmonte dos serviços e precarização dos direitos dos servidores públicos.

Essa crise tem provocado uma precarização global e profunda deterioração das relações no mundo do trabalho em contradição com os avanços tecnológicos, como a indústria 4.0, inteligência artificial, entre outros. Esses avanços tecnológicos hoje foram instrumentalizados e colocados a serviço da ganância da burguesia.

Nesse cenário, há uma necessidade de reorganizar a categoria em defesa de direitos e dos serviços públicos. No Judiciário Federal, como resposta ao estrangulamento orçamentário, que foi aprofundado nos últimos anos pela Emenda Constitucional 95 e



agora pelo Arcabouço Fiscal, o Conselho Nacional de Justiça e as administrações dos Tribunais têm nos impingido processos de reestruturação que são feitos sem diálogo com o conjunto da categoria.

Os avanços tecnológicos, como a indústria 4.0, o uso da inteligência artificial e a ‘transformação digital’ implicam num processo de reestruturação produtiva, já em curso, que ao invés de resultar em redução da jornada, com melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras, têm se traduzido num aumento da exploração da mão-de-obra dos servidores e servidoras, registrada como diminuição das despesas com pessoal, mesmo quando há aumento do volume de trabalho. Esta combinação gera mais pressão pelo cumprimento de metas e redução do valor real do salário.

A primeira e mais importante consequência do avanço do Judiciário 4.0 - tradução desse processo de apropriação tecnológica no contexto do PJU - passa a ser a redução da demanda por profissionais qualificados, pois boa parte do processo decisório passa a ser realizado ou, ao menos assistido pela automação e pela IA.

Disso deriva a possibilidade de grande rotatividade e substituição do conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras sem grandes custos ou gastos em treinamentos, pois deixa de ser necessária experiência ou domínio de habilidades, dado que o foco e até mesmo o conhecimento, está concentrado nos equipamentos e na automação. Nesse sentido, para o serviço público o que está reservado é o fim da necessidade de concursos, o aumento da terceirização de forma indiscriminada, a ‘plataformização’ e a Reforma Administrativa.

Nesse sentido, as propostas de ‘reforma administrativa’, como era o caso da PEC 32, trazem em seu bojo diversos dispositivos que possibilitam a contratação de pessoal sem a exigência de concurso público, com vínculos precários e com seleção simplificada. E mesmo quando exige a realização de concurso, a reforma extingue a estabilidade, estabelece vínculos precários ou temporários, buscando, na prática, a redução do interesse no cargo público e propiciando a precarização do serviço público e o enfraquecimento da qualificação dos servidores e servidoras, o que pode implicar na extinção de diversos



cargos e funções no Judiciário, além da total precarização e até mesmo privatização do Primeiro grau de jurisdição.

De outro lado, o modelo de uberização das relações de trabalho tem sido aplicado de forma suavizada no serviço público na forma de forte ênfase em plataformas com exigência de metas, definidas unilateralmente pelo CNJ e administrações dos tribunais, especialmente aos servidores e servidoras em regime de teletrabalho. Neste caso, não há individualização do processo, não importando a sua complexidade ou singularidade, resumindo-se sua materialidade a mero dado estatístico. A pressão por números desumaniza a justiça e o trabalhador.

Contudo, a terceirização e a eventual aprovação da reforma administrativa e a nova legislação trabalhista podem levar este cenário a se aprofundar de um modo ainda inimaginável.

Não é tão distante pensar em trabalhadores e trabalhadoras terceirizadas ou com vínculos precários - os ditos 'autônomos' -, fazendo uso de sistemas baseados em inteligência artificial, gerando automaticamente minutas, certidões e outros serviços e controlando e distribuindo para execução remota as microtarefas não passíveis de automação.

Um efeito colateral, trazido pelo modelo de produção distribuída, típico da Indústria 4.0 é a transferência dos custos de produção para o trabalhador. Este modelo, no Judiciário, tem sido amplamente estimulado através da modalidade do teletrabalho.

A questão do teletrabalho vem angariando muita simpatia por parte de um amplo setor da categoria. A possibilidade de evitar a perda de tempo com a mobilidade caótica dos grandes centros ou de evitar abandonar a cidade de origem, mesmo após ter prestado concurso para outro centro, sem dúvida é um fator que possui repercussões positivas na vida do trabalhador. Contudo, não podemos fechar os olhos para situações que se constituem como um fator negativo desse sistema de trabalho, dos quais pode-se destacar exatamente a transferência dos custos da atividade para o servidor.



O controle da jornada por teletrabalho é outro assunto que merece amplo debate, mas deve-se colocar como pressuposto o fato de muitos empregados estarem trabalhando além do horário previsto. Além disso, horas extras trabalhadas devem ser remuneradas, assim como ocorre no trabalho presencial.

No Judiciário, as regulamentações de teletrabalho, além de não preverem a indenização aos trabalhadores que estejam trabalhando nesta modalidade, ainda a tratam como uma benesse a ser distribuída, normalmente sem critérios objetivos, pelo administrador, e carregam em si cláusulas de superexploração dos trabalhadores que optem por este regime. Não há, por exemplo, nenhuma razoabilidade em se exigir do servidor em teletrabalho, meta de desempenho superior à estipulada para os servidores que executam as mesmas atividades no órgão.

Sendo assim, a XXIV Plenária Nacional da Fenajufe em Natal/RN entende que é papel fundamental da Fenajufe, bem como dos sindicatos a ela filiados, a luta incessante por:

Melhoria das condições de trabalho, com redução da jornada, sem redução dos salários;

Contra os assédios moral e sexual;

Contra as metas produtivistas descoladas da realidade concreta do trabalho;

Contra a transferência dos custos de produção aos servidores e servidoras em teletrabalho;

Contra os processos de reestruturação produtiva que visam aumentar a produtividade com o mesmo quadro de servidores e à custa da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras e da qualidade dos serviços prestados ao jurisdicionado.

É premente, ainda, a luta pela:

Reposição de todos os cargos vagos e a criação de novos cargos conforme a demanda de trabalho;



Realização de concursos públicos e provimento de cargos;

Contra a terceirização, especialmente essa nova modalidade chamada de Residência Jurídica.

Diante do cenário apresentado de ampla e crescente utilização de ferramentas e sistemas de gestão e plataforma de trabalho para instrução processual utilizadas pelos servidores do PJU e MPU, sendo ainda, essas ferramentas atualmente o principal meio e acesso das partes a jurisdição brasileira, propõe:

Que a Fenajufe crie um grupo de estudos e debate com objetivo específico de propor estratégias e ações que considerem a grande utilização de sistemas informatizados no PJU/MPU diante de um cenário de greve ou paralisação.



ANEXO VII

RELATÓRIO DAS PROPOSTAS APROVADAS

MOÇÕES

MOÇÃO APOIO - NOTA DE REPÚDIO SINSJUSTRA RONDÔNIA E ACRE

O SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO TRABALHO DE RONDÔNIA E ACRE - SINSJUSTRA RO/AC, em razão das condutas orquestradas contra o sindicato e seus dirigentes, além de situações vivenciadas pelos seus sindicalizados, espera contar com o apoio da FEDERAÇÃO nesta luta em prol dos seus sindicalizados e do papel Constitucional desta entidade sindical, para aprovar a moção de apoio com a divulgação da nota de repúdio abaixo visando resguardar o direito da categoria que representa, a liberdade e autonomia sindical.

Saudações de luta!

NOTA DE REPÚDIO

O SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO TRABALHO DOS ESTADOS DE RONDÔNIA E ACRE – SINSJUSTRA vem a público repudiar veementemente ato de agressão cometido por um magistrado do Trabalho nas dependências do TRT14, no desempenho de funções administrativas, contra um servidor sindicalizado. Tal ato, com caráter persecutório, tem motivação clara de tentativa de intimidação ao servidor.

Condutas com o objetivo de retaliação e perseguição por parte desse gestor têm sido orquestradas também contra dirigentes do SINSJUSTRA, como forma de impedir a atuação do sindicato no seu papel Constitucional de defender os direitos fundamentais dos servidores em afronta frontal ao princípio da liberdade sindical.



MOÇÃO DE APOIO

O cumprimento de ordens judiciais, necessariamente oriundas do conflito de interesses, enseja enorme risco aos seus executantes em função da imprevisibilidade da reação do destinatário. Os oficiais de justiça, via de regra, trabalham sozinhos em veículo particular, sem qualquer instrumental por parte dos tribunais nem mesmo capacitação na área de segurança. E, no exercício de seu múnus, historicamente esses profissionais vem sendo alvo de todo tipo de violência, consubstanciada em ameaças, agressões e até mesmo assassinato em diligência. Observamos aumento exponencial desses episódios a partir do discurso de ódio empreendido pelo governo Bolsonaro em face do poder judiciário pátrio, empoderando jurisdicionados que questionam a própria legitimidade do sistema de Justiça.

Foi aprovado no Senado da República o PL 4015/23, que reconhece como atividade de risco permanente as atribuições inerentes ao Poder Judiciário e ao Ministério Público, com a inclusão dos oficiais de justiça e agentes da polícia judicial nesse rol através da aprovação da emenda n. 2 e 11. O projeto retornou à Câmara dos Deputados para análise das alterações e a Presidência daquela Casa demonstra injustificável intransigência em manter os oficiais de justiça e agentes da polícia judicial no texto.

Por isso, os delegados/as delegadas e observadores/observadoras presentes na XXIV Plenária da Fenajufe vêm manifestar o seu apoio ao reconhecimento do risco da atividade dos oficiais de justiça e agentes da polícia judicial, solicitando à entidade que convoque os sindicatos de base a enviarem dirigentes a Brasília para o trabalho de convencimento no Congresso Nacional nos dias 4 a 6/6 e 11 a 13/6.

TODO APOIO À RESISTÊNCIA DO POVO PALESTINO!

O genocídio praticado pelo Estado de Israel contra o povo palestino em Gaza continua. É importante exigir que os governos – a começar pelo governo brasileiro de Lula – rompam relações com o Estado sionista.



É preciso intensificar a solidariedade ao povo palestino, como fazem os estudantes universitários nos EUA, pois é necessário derrotar Israel e conquistar não apenas o cessar-fogo e o ingresso de ajuda humanitária em Gaza, mas a libertação de toda a Palestina, do rio ao mar!

EXIGIMOS RESPEITO ÀS SERVIDORAS E AOS SERVIDORES DO TRE-RJ!

As servidoras e servidores reunidos na XXIV Plenária Nacional da Fenajufe vêm a público manifestar REPÚDIO às ameaças de instauração de processo administrativo disciplinar veiculado pelo TRE-RJ, por meio de aviso interno, com o nítido objetivo de forçar os servidores a trabalharem muito além da jornada prevista em lei, notadamente nos últimos dias do fechamento de cadastro de 2024.

As ameaças aos servidores e servidoras os forçou a vivenciar momentos de absoluta angústia e tensão, em meio a jornadas extenuantes, varando madrugadas adentro e, em alguns casos, ultrapassando 20h de duração, chegando ao absurdo vermos zonas eleitorais funcionando ininterruptamente por dois dias seguidos.

As situações reiteradas de desrespeito com os colegas do Rio de Janeiro culminaram com os horrores vivenciados no fechamento do cadastro, com eleitores indignados, desgaste para a imagem da própria instituição da JE e condições de trabalho indignas.

Toda essa situação caótica poderia ter sido evitada com esclarecimento à população e adoção de medidas que já tinham sido utilizadas em anos anteriores pelo próprio TRE-RJ, mas optou-se por impingir um atendimento desorganizado e precário aos eleitores que deixaram para a última hora a regularização de seu cadastro eleitoral, em detrimento da segurança, integridade e dignidade dos trabalhadores que atuam naquele tribunal.

Apoiamos as ações já adotadas pelo Sisejufe para contrapor esse ataque aos direitos dos servidores e servidoras do TRE-RJ, tais como a protocolização de Requerimento Administrativo no TRE; impetração de mandado de segurança; representação na Corregedoria Geral Eleitoral do TSE; e pedido de apuração de responsabilidades perante o Ministério Público do Trabalho.



Colegas adoeceram, sofreram ameaças, agressões verbais e foram submetidos a condições indignas de trabalho, ao se verem obrigados a lidar com eleitores insatisfeitos e revoltados com as longas filas que se formaram no fechamento de cadastro.

Ameaçar os servidores não é a forma adequada de tratar trabalhadores que tanto se dedicam para garantir o direito constitucional dos cidadãos, de votarem e serem votados, a cada eleição, mesmo diante da falta de estrutura que impera na Justiça Eleitoral, com Desembargadores que estão apenas de passagem pelo TRE-RJ, em gestões extremamente curtas.

Se as eleições são um êxito todo ano, é graças ao empenho dos servidores, que integram verdadeiramente o Tribunal, que juntam os cacos de tudo o que foi destruído em espaço de tempo tão curto.

Limitar-se a elogiar os servidores nesta ou naquela ocasião solene acaba por expressar um discurso vazio e incompreensível, com traços de demagogia.

A Justiça Eleitoral não pode mais ficar à mercê das disputas políticas dos Tribunais de Justiça estaduais, das prioridades de outros órgãos ou daqueles que passam pelo Regional e atropelam os direitos e demandas dos servidores, sem qualquer consideração ou empatia com a categoria sob curta administração.

É preciso repensar a gestão e a forma de ocupação do cargo de Juiz Eleitoral!

É preciso que os servidores e as servidoras ocupem os espaços políticos nos conselhos e que passem a ser ouvidos nas tomadas de decisão administrativas dos Tribunais Regionais Eleitorais, exigindo respeito, melhorias nas condições de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras daqueles órgãos.

Exigimos RESPEITO às servidoras e aos servidores do TRE-RJ!

MOÇÃO DE REPÚDIO À PUBLICAÇÃO DO MBL



O Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal do Estado de Santa Catarina - SINTRAJUSC apresenta à 24ª Plenária Nacional da Fenajufe a MOÇÃO DE REPÚDIO contra a seguinte afirmação de representante do MBL:

"Somos um País que não consegue investir em infraestrutura porque a gente gasta sabe com o quê? Com custeio da máquina, basicamente com funcionário público, que trabalha mal, se não os nossos serviços públicos são uma b..., e eles custam mais pros estados produtores."

O membro do MBL relacionou o pagamento de salários dos servidores com a falta de preparação do Estado para o desastre ambiental, como o ocorrido no Rio Grande do Sul, como se nós, servidores, fôssemos responsáveis pela falência dos Estados, ofendendo com essa fala todos os Servidores Públicos.

MOÇÃO DE APOIO À INDICAÇÃO DO JUIZ DJALMA MONTEIRO DE ALMEIDA PARA DESEMBARGADOR DO TRT DA 11ª REGIÃO (FENAJUFE)

A Federação Nacional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Judiciário Federal e Ministério Público da União – Fenajufe, entidade representativa dos trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União, com base em seus princípios de defesa dos direitos trabalhistas, da justiça social e da democracia, manifesta seu apoio à indicação do Juiz Djalma Monteiro de Almeida para o cargo de Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Considerando a trajetória profissional do Juiz Djalma Monteiro de Almeida, reconhecido por sua conduta ética, compromisso com a justiça social e defesa intransigente dos direitos dos trabalhadores, demonstrados ao longo de sua atuação na magistratura, em especial no TRT da 11ª Região.



ANEXO VIII

PRESTAÇÃO DE CONTAS - PARECER DO CONSELHO FISCAL E ATA DA REUNIÃO DO CONSELHO FISCAL



PARECER SOBRE AS MOVIMENTAÇÕES CONTÁBEIS E FINANCEIRAS DA FENAJUFE – Federação Nacional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Judiciário Federal e Ministério Público da União – Gestão - 2022-2025, REFERENTE AO PERÍODO DE OUTUBRO/2023 A ABRIL/2024

Aos 23 a 25 dias do mês de maio de 2024, em Natal/RN, em conformidade aos termos do Estatuto da FENAJUFE - Federação Nacional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Judiciário Federal e Ministério Público da União, conforme art. 29 e art. 32 a 34, o Conselho Fiscal da FENAJUFE reuniu-se para fiscalizar o desempenho contábil e financeiro desta Federação, verificar a exatidão dos registros, dos documentos contábeis e financeiros, visando dar parecer sobre as contas referentes a este período.

Local: Wish Hotel, Via Costeira Senador Dinarte Medeiros Mariz, 5525 - Parque das Dunas - XXIV Plenária da FENAJUFE, em Natal/RN.

Início: 14:00 horas do dia 23/05/2024. Término: 18:00 horas do dia 25/05/2024.

Conselheiros Fiscais presentes:

Elôngio Moreira dos Santos Junior – Sinjeam/AM
Kelson Nogueira Guarines – Sintrajum/RN
Mônica Genú Soares – Sindjuf/PA-AP
Maria Ires Graciano Lacerda – Sintrajud/SP

Conselheiro Fiscal ausente por motivo de saúde:

Nelson da Costa Santos Neto – Sitraemg/MG

Presidiu a reunião o conselheiro Elôngio Moreira dos Santos Junior, relatou a reunião o conselheiro Kelson Nogueira Guarines, acompanhados pelas conselheiras e o analista de contabilidade da Fenajufe, Jhonatan da Silva Moraes.

Este conselho fiscal analisou, no período de Outubro/2023 a Abril/2024, os documentos apresentados pela Diretoria Executiva da Fenajufe: declarações,



contratos, tabelas financeiras, faturas, extratos bancários, balancetes, certidões negativas de débitos, demonstrativos e demais documentos contábeis.

Os resultados encontrados quanto as receitas, despesas e déficit ou superávit, estão devidamente apurados em atas próprias, estas que podem ser consultadas nesta Plenária (Sala de vidro – 5º Andar) e/ou na Sede da Federação em Brasília/DF.

Em conclusão, este Conselho Fiscal, por UNANIMIDADE, OPINA PELA APROVAÇÃO das contas apresentadas pela Federação, no período analisado (Outubro de 2023 a Abril de 2024).

Natal/RN, 23 a 25 de maio de 2024


Elôngio Moreira dos Santos Junior – Sinjeam/AM


- Kelson Nogueira Guarines – Sintrajurn/RN


Mônica Genú Soares – Sindjuf/PA-AP


Maria Ires Graciano Lacerda – Sintrajud/SP

**FENAJUFE****Coordenação de Administração e Finanças****Saldo Bancário**

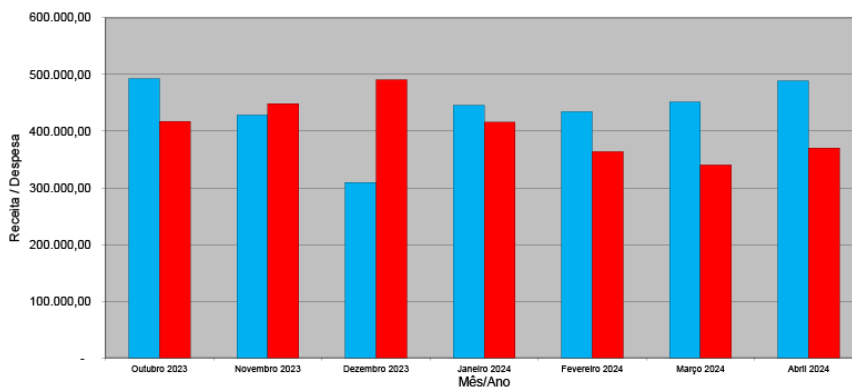
Outubro de 2023		1.800.547,50
Caixa		8.201,40
Banco do Brasil c/c		-
Credijustra Banco Cooperativo		100.980,64
Banco do Brasil - Aplic BB Renda Fixa LP		50.478,75
Banco do Brasil - Rende Fácil		958.578,65
Banco Credijustra Aplicação RDC Longo Pré- 120		-
Banco Credijustra Aplicação RDC Longo Pré- 120 (2)		42.139,50
Banco Credijustra Aplicação RDC Longo Pos CDI		-
Banco Credijustra Aplicação RDC Longo Pos CDI(2)		-
Banco Credijustra Aplicação RDC Longo Pos CDI(4)		-
Banco do Brasil - Aplic BB CP 50 mil (resgate aut.)		86.067,38
Fundo de Mobilização/Greve Sicoob		12.455,90
Fundo de Mobilização/Greve Sicoob Investimento(2)		87.892,85
Fundo de Mobilização/Greve Sicoob Investimento(3)		273.814,50
Fundo de Mobilização/Greve Sicoob Investimento(4)		179.937,93
Abril de 2024		1.463.219,86
Caixa		469,48
Banco do Brasil c/c		-
Credijustra Banco Cooperativo		170.771,44
Banco do Brasil - Aplic BB Renda Fixa LP		52.576,28
Banco do Brasil - Rende Fácil		525.302,34
Banco Credijustra Aplicação RDC Longo Pré- 120		-
Banco Credijustra Aplicação RDC Longo Pré- 120 (2)		42.595,12
Banco Credijustra Aplicação RDC Longo Pos CDI (2)		-
Banco Credijustra Aplicação RDC Longo Pos CDI(3)		-
Banco Credijustra Aplicação RDC Longo Pos CDI(4)		-
Banco do Brasil - Aplic BB CP 50 mil (resgate aut.)		62.907,85
Fundo de Mobilização/Greve Sicoob		37.077,73
Fundo de Mobilização/Greve Sicoob Investimento (2)		92.658,56
Fundo de Mobilização/Greve Sicoob Investimento (3)		288.966,17
Fundo de Mobilização/Greve Sicoob Investimento (4)		189.894,89



	Outubro 2023	Novembro 2023	Dezembro 2023	Janeiro 2024	Fevereiro 2024	Março 2024	Abril 2024
Contribuições Estatutárias	468.940,39	408.370,36	286.795,71	422.511,71	394.502,15	410.222,05	464.319,85
Emprestimos / Renegociações	15.600,00	13.600,00	13.600,00	13.600,00	34.390,00	34.390,00	18.117,15
Outras Receitas	-	-	940,00	2.776,04	-	911,29	-
Receitas Financeiras	8.336,72	6.635,52	6.642,45	7.070,08	5.545,10	5.959,39	6.489,23
Totais	492.877,11	428.605,88	308.882,16	445.959,83	434.437,25	451.481,73	488.926,23
Administração	9.631,65	9.266,57	10.656,42	14.936,10	16.564,50	5.621,84	15.474,77
Comunicação	19.186,71	19.929,88	20.640,15	18.327,98	18.397,18	19.383,19	11.504,96
Contribuições	1.523,00	183,00	5.183,00	251,00	251,00	1.251,00	1.251,00
Diretoria - Organização	-	-	-	-	-	-	-
Diretoria - Salários	74.704,92	114.896,93	84.046,24	88.466,91	89.932,20	76.610,32	76.489,68
Diretoria - Plantões	143.806,33	93.379,78	52.460,92	65.026,54	34.309,96	55.277,76	59.343,32
Estrutura e Taxas	11.382,17	11.477,43	11.120,05	10.494,38	10.852,19	11.314,83	10.997,95
Honorários Profissionais	51.291,22	89.329,04	90.374,70	60.679,06	59.035,45	60.794,28	68.326,91
Pessoal - Benefícios	15.447,69	19.232,96	21.232,96	19.232,96	19.232,96	19.232,96	19.232,96
Pessoal - Encargos Sociais	33.557,53	32.233,80	81.585,65	49.045,23	44.966,34	33.117,73	37.460,93
Pessoal - Proventos	56.969,85	58.417,52	113.479,07	89.140,95	70.994,00	57.881,14	59.984,61
total	417.521,07	448.348,81	450.788,96	415.601,81	363.334,68	340.474,95	370.073,99
Receitas	492.877,11	428.605,88	308.882,16	445.959,83	434.437,25	451.481,73	488.926,23
Despesas	417.521,07	448.348,81	450.788,96	415.601,81	363.934,68	340.474,95	370.073,99
Resultado	75.356,04	(19.742,93)	(180.906,80)	30.358,02	70.502,57	111.006,78	118.852,24

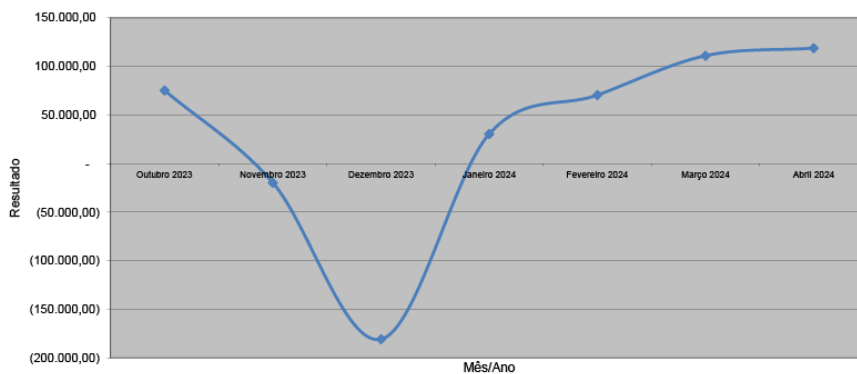


Receita x Despesas Outubro de 2023 a Janeiro de 2024
Superavit R\$ 205.425,92





Resultado Outubro de 2023 a Janeiro de 2024
Superavit R\$ 205.425,92



**MINISTÉRIO DA FAZENDA**
Secretaria da Receita Federal do Brasil
Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional**CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS RELATIVOS AOS TRIBUTOS FEDERAIS E À DÍVIDA
ATIVA DA UNIÃO****Nome: FEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO JUDICIARIO FEDERAL E
MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO**
CNPJ: 37.174.521/0001-75

Ressalvado o direito de a Fazenda Nacional cobrar e inscrever quaisquer dívidas de responsabilidade do sujeito passivo acima identificado que vierem a ser apuradas, é certificado que não constam pendências em seu nome, relativas a créditos tributários administrados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) e a inscrições em Dívida Ativa da União (DAU) junto à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN).

Esta certidão é válida para o estabelecimento matriz e suas filiais e, no caso de ente federativo, para todos os órgãos e fundos públicos da administração direta a ele vinculados. Refere-se à situação do sujeito passivo no âmbito da RFB e da PGFN e abrange inclusive as contribuições sociais previstas nas alíneas 'a' a 'd' do parágrafo único do art. 11 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

A aceitação desta certidão está condicionada à verificação de sua autenticidade na Internet, nos endereços <<http://rfb.gov.br>> ou <<http://www.pgfn.gov.br>>.

Certidão emitida gratuitamente com base na Portaria Conjunta RFB/PGFN nº 1.751, de 2/10/2014.

Emitida às 10:40:41 do dia 25/05/2024 <hora e data de Brasília>.

Válida até 21/11/2024.

Código de controle da certidão: **78B6.5066.E290.10BD**

Qualquer rasura ou emenda invalidará este documento.



25/05/2024, 10:41

Consulta Regularidade do Empregador

Voltar

Imprimir

**Certificado de Regularidade
do FGTS - CRF**

Inscrição: 37.174.521/0001-75
Razão Social: FED NAC SIND TRAB JUD FED E MPU FENAJUFE
Endereço: SCS QD 02 BLOCO C S/N 3 ANDAR / ASA SUL / BRASÍLIA / DF / 70300-500

A Caixa Econômica Federal, no uso da atribuição que lhe confere o Art. 7, da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, certifica que, nesta data, a empresa acima identificada encontra-se em situação regular perante o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

O presente Certificado não servirá de prova contra cobrança de quaisquer débitos referentes a contribuições e/ou encargos devidos, decorrentes das obrigações com o FGTS.


Validade: 23/05/2024 a 21/06/2024

Certificação Número: 2024052318430334863807

Informação obtida em 25/05/2024 10:41:25

A utilização deste Certificado para os fins previstos em Lei esta condicionada a verificação de autenticidade no site da Caixa:
www.caixa.gov.br





GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA
SUBSECRETARIA DA RECEITA

CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS

CERTIDÃO Nº:	176045741822024
NOME:	FED NAC TRABALHADORES JUDICIARIO FEDERAL E MINIST PUB UNIAO
ENDEREÇO:	SCS QD 1 BL C LT 30 ED A VENANCIO DA SILVA
CIDADE:	ASA SUL
CNPJ:	37.174.521/0001-75
CF/DF:	
FINALIDADE:	JUNTO AO GDF

_____ CERTIFICAMOS QUE _____

Até esta data não constam débitos de tributos de competência do Distrito Federal, inclusive os relativos à Dívida Ativa, para o contribuinte acima. Fica ressalvado o direito de a Fazenda Pública do Distrito Federal cobrar, a qualquer tempo, débitos que venham a ser apurados.

Certidão expedida conforme Decreto Distrital nº 23.873 de 04/07/2003, gratuitamente.
Válida até 23 de agosto de 2024. *

* Obs: As certidões expedidas durante o período declarado de situação de emergência no âmbito da saúde pública, em razão do risco de pandemia do novo coronavírus, de que trata o Decreto nº 40.475, de 28/02/2020, terão sua validade limitada ao prazo em que perdurar tal situação.

Certidão emitida via internet em 25/05/2024 às 10:46:24 e deve ser validada no endereço <https://www.receita.fazenda.df.gov.br>.

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO**CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS TRABALHISTAS**

Nome: FEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO JUDICIARIO FEDERAL E
MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO (MATRIZ E FILIAIS)
CNPJ: 37.174.521/0001-75
Certidão n°: 36520914/2024
Expedição: 25/05/2024, às 10:42:57
Validade: 21/11/2024 - 180 (cento e oitenta) dias, contados da data
de sua expedição.

Certifica-se que **FEDERACAO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO JUDICIARIO
FEDERAL E MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO (MATRIZ E FILIAIS)**, inscrito(a) no
CNPJ sob o n° 37.174.521/0001-75, **NÃO CONSTA** como inadimplente no
Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

Certidão emitida com base nos arts. 642-A e 883-A da Consolidação
das Leis do Trabalho, acrescentados pelas Leis ns.º 12.440/2011 e
13.467/2017, e no Ato 01/2022 da CGJT, de 21 de janeiro de 2022.
Os dados constantes desta Certidão são de responsabilidade dos
Tribunais do Trabalho.

No caso de pessoa jurídica, a Certidão atesta a empresa em relação
a todos os seus estabelecimentos, agências ou filiais.

A aceitação desta certidão condiciona-se à verificação de sua
autenticidade no portal do Tribunal Superior do Trabalho na
Internet (<http://www.tst.jus.br>).

Certidão emitida gratuitamente.

INFORMAÇÃO IMPORTANTE

Do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas constam os dados
necessários à identificação das pessoas naturais e jurídicas
inadimplentes perante a Justiça do Trabalho quanto às obrigações
estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado ou em
acordos judiciais trabalhistas, inclusive no concernente aos
recolhimentos previdenciários, a honorários, a custas, a
emolumentos ou a recolhimentos determinados em lei; ou decorrentes
de execução de acordos firmados perante o Ministério Público do
Trabalho, Comissão de Conciliação Prévia ou demais títulos que, por
disposição legal, contiver força executiva.

Dúvidas e sugestões: cnadt@st.jus.br



**ATA DA 7ª REUNIÃO DO CONSELHO FISCAL - FENAJUFE
GESTÃO 2022-2025**

**PARECER SOBRE AS MOVIMENTAÇÕES CONTÁBEIS E FINANCEIRAS DE
FEVEREIRO DE 2024 A ABRIL DE 2024 – Federação Nacional dos Trabalhadores
e das Trabalhadoras do Judiciário Federal e MPU**

Aos 23 a 25 dias do mês de Maio de 2024, em Natal/RN, em conformidade aos termos do Estatuto da FENAJUFE - Federação Nacional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Judiciário Federal e Ministério Público da União, art. 29 e art. 32 a 34, o Conselho Fiscal da FENAJUFE reuniu-se para fiscalizar o desempenho contábil e financeiro desta Federação, verificar a exatidão dos registros, dos documentos contábeis e financeiros, visando dar parecer sobre as contas referentes aos meses de Fevereiro de 2024 a Abril de 2024.

Local: Via Costeira Sen. Dinarte Medeiros Mariz, 5525 - Parque das Dunas, Natal - RN – Wish Natal – XXIV Plenária Nacional da Fenajufe.

Início: 08:00 horas do dia 23/05/2024. Término: 11:00 horas do dia 25/05/2024.

Conselheiros Fiscais presentes:

Elôngio Moreira dos Santos Junior – Sinjeam/AM
Kelson Nogueira Guarines – Sintrajurn/RN
Mônica Genú Soares – Sindjuf/PA-AP
Maria Ires Graciano Lacerda – Sintrajud/SP

Conselheiro Fiscal Ausente por motivo de Saúde:

Nelson da Costa Santos Neto – Sitraemg/MG

Presidiu a reunião o Conselheiro Elôngio Moreira dos Santos Junior, secretariado pelo Conselheiro Kelson Nogueira Guarines, acompanhados pelos demais conselheiros e o Analista de Contabilidade da Fenajufe, Jhonatan da Silva Moraes.

Este Conselho Fiscal analisou, nesta data, os documentos apresentados pela Fenajufe: declarações, contratos, tabelas financeiras, faturas, extratos bancários,

página 1

SCS Quadra 02 Bloco C / Edifício Serra Dourada / 3º Andar / salas 312 à 318 / CEP: 70300-902 (61) 3323-7061

[@fenajufe](#) [@fenajufe.nacional](#) [/fenajufe](#) fenajufe@fenajufe.org.br www.fenajufe.org.br



balancetes dos meses de fevereiro de 2024 a abril de 2024, certidões negativas de débitos, demonstrativos e demais documentos contábeis.

O Conselho Fiscal não detectou qualquer inconsistência nas contas do período, opinando por sua aprovação.

1) RESULTADOS

Foram analisados todos os documentos dos meses em referência:

- 1.1 Fevereiro – 2024:
Receitas: R\$ 434.437,25
Despesas: R\$ 363.934,68
Superavit: R\$ 70.502,57
- 1.2 Março – 2024:
Receitas: R\$ 451.481,73
Despesas: R\$ 340.474,95
Superavit: R\$ 111.006,78
- 1.3 Abril – 2024:
Receitas: R\$ 488.926,23
Despesas: R\$ 370.073,99
Superavit: R\$ 118.852,24

Natal-RN, 23 a 25 de Maio de 2024.


Elôngio Moreira dos Santos Júnior – Sinjeam/AM


Kelson Nogueira Guarines – Sintrajurn/RN


Mônica Genú Soares – Sindjuf/PA-AP


Maria Ires Graciano Lacerda – Sintrajud/SP

Página 2

**ATA DA 6ª REUNIÃO DO CONSELHO FISCAL - FENAJUFE
GESTÃO 2022-2025****PARECER SOBRE AS MOVIMENTAÇÕES CONTÁBEIS E FINANCEIRAS DE
OUTUBRO DE 2023 A JANEIRO DE 2024 – Federação Nacional das
Trabalhadoras e dos Trabalhadores do Judiciário Federal e MPU**

Aos 08 a 10 dias do mês de Março de 2024, em Brasília/DF, em conformidade aos termos do Estatuto da FENAJUFE - Federação Nacional das Trabalhadoras e dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União, art. 29 e art. 32 a 34, o Conselho Fiscal da FENAJUFE reuniu-se para fiscalizar o desempenho contábil e financeiro desta Federação, verificar a exatidão dos registros, dos documentos contábeis e financeiros, visando dar parecer sobre as contas referentes aos meses de Outubro de 2023 a Janeiro de 2024.

Local: SCS Quadra 02 Bloco C – Ed. Serra Dourada – Sala 312 – Sede da Fenajufe.

Início: 18:00 horas do dia 08/03/2024. Término: 16:00 horas do dia 10/03/2024.

Conselheiros Fiscais presentes:

Elôngio Moreira dos Santos Junior – Sinjeam/AM
Kelson Nogueira Guarines – Sintrajurn/RN
Mônica Genú Soares – Sindjuf/PA-AP
Maria Ires Graciano Lacerda – Sintrajud/SP

Conselheiro Fiscal Ausente:

Nelson da Costa Santos Neto – Sitraemg/MG – Motivo de Saúde

Presidiu a reunião o Conselheiro Elôngio Moreira dos Santos Junior, secretariado pelo Conselheiro Kelson Nogueira Guarines, acompanhados pelos demais conselheiros e o Analista de Contabilidade da Fenajufe, Jhonatan da Silva Moraes.

Este Conselho Fiscal analisou, nesta data, os documentos apresentados pela Fenajufe: declarações, contratos, tabelas financeiras, faturas, extratos bancários.

Página 1



balancetes dos meses de outubro de 2023 a janeiro de 2024, certidões negativas de débitos, demonstrativos e demais documentos contábeis.

O Conselho Fiscal não detectou qualquer inconsistência nas contas do período, opinando por sua aprovação.

1) RESULTADOS

Foram analisados todos os documentos dos meses em referência:

1.1 Outubro – 2023:

Receitas: R\$ 492.877,11
Despesas: R\$ 417.521,07
Superavit: R\$ 75.356,04

1.2 Novembro – 2023:

Receitas: R\$ 428.605,88
Despesas: R\$ 448.348,81
Déficit: R\$ 19.742,93

1.3 Dezembro – 2023:

Receitas: R\$ 309.882,16
Despesas: R\$ 490.788,96
Déficit: R\$ 180.906,80

1.4 Janeiro – 2024:

Receitas: R\$ 445.959,83
Despesas: R\$ 415.601,81
Superavit: R\$ 30.358,02

OBSERVAÇÃO:

- 1- Em relação aos déficits dos meses de novembro e dezembro/23, verificamos que algumas entidades sindicais deixaram de fazer os repasses para a FENAJUFE, ocasionando tais déficits..
- 2- O Conselho Fiscal reitera requerimento anterior quanto a necessidade de realização de curso na área fiscal para seus integrantes na modalidade presencial.

A
[Signature]
Página 2



Outrossim, sugere-se contato com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – IBGC, entidade expert na formação de conselheiros fiscais, com endereço à Av. das Nações Unidas, 12.551, 21º andar, São Paulo – SP, CEP 04578-903, telefone (11) 3185-4200, e-mail: [e-mail: ibgc@ibgc.org.br](mailto:ibgc@ibgc.org.br), acerca da possibilidade da realização do curso para este Conselho Fiscal no formato presencial, na cidade de São Paulo/SP.

Brasília-DF, 08 a 10 de Março de 2024.

Elôngio Moreira dos Santos Júnior – Sinjeam/AM

Kelson Nogueira Guarines – Sintrajurn/RN

Mônica Genú Soares – Sindjuf/PA-AP

Maria Ires Graciano Lacerda – Sintrajud/SP 



ANEXO IX

PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA ATÉ O FINAL DA GESTÃO

PLANEJAMENTO E PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA FINANCEIRA ANUAL PARA 2024	
1. RECEITAS	Previsão
1.1 Contribuição Estatutária	R\$ 5.457.649,18
1.2 Receita Financeira Líquida	R\$ 56.629,00
1.3 Parcelamento	R\$ 24.000,00
1.4 Fundo de Greve	R\$ 54.576,49
TOTAL	R\$ 5.483.701,68
2. DESPESAS FIXAS	Previsão
2.1 Administrativo	
2.1.1 Condomínios	R\$ 107.520,12
2.1.2 Contribuições a Entidades	R\$ 6.183,00
2.1.3 Despesas Financeiras (Tarifas, Encargos e Taxas)	R\$ 44.400,00
2.1.4 Taxas e Contribuições	R\$ 7.353,84
2.1.5 Mandato Classista	R\$ 1.607.623,35
2.1.6 Despesas com Energia Elétrica	R\$ 24.006,48
2.1.7 Internet (Ct, Mudvox e Vivo)	R\$ 20.691,24
2.1.8 Telefonia Fixa	R\$ 6.674,52
2.1.9 Telefonia Móvel	R\$ 22.871,76
2.1.10 Serviços de Contabilidade	R\$ 56.545,92
2.1.11 Serviços para manutenção de redes e informática	R\$ 24.648,00
2.1.12 Serviços para manutenção e desenvolvimento do site	R\$ 44.544,00
TOTAL	R\$ 1.973.982,23
2.2 Pessoal	
2.2.1 Provisão 13º salário	R\$ 60.552,24
2.2.2 FGTS	R\$ 97.638,62
2.2.3 Férias	R\$ 60.552,24
2.2.4 INSS	R\$ 281.498,82
2.2.5 PIS/PASEP	R\$ 10.951,16
2.2.6 Repasse sindical	R\$ 9.713,88
2.2.7 Plano de Saúde	R\$ 216.251,32
2.2.8 Folha de pagamento	R\$ 922.206,45
2.2.9 Condições de trabalho dos funcionários	R\$ 4.000,00
TOTAL	R\$ 1.653.334,72
2.3 Coordenação JURÍDICO E PARLAMENTAR	
2.3.1 Cezar Brito & Advogados Associados	R\$ 328.305,00
2.3.2 Consultoria soluções inst. E Governamentais	R\$ 79.851,62
TOTAL	R\$ 407.956,62
2.4 Coordenação de COMUNICAÇÃO	
2.4.1 RAP Design e Comunicação Eirel	R\$ 50.160,00
2.4.2 Setop Digital	R\$ 5.760,00
2.4.3 Marco Aguiar Razuk	R\$ 84.000,00
2.4.4 Free-lancer substituição jornalista	R\$ 17.100,00
2.4.5 Rádio e Podcast da Fenajufe	R\$ 15.600,00
TOTAL	R\$ 172.620,00
2.5 Coordenação de CARRERA, RELAÇÕES, CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE	
2.5.1 Vera Lucia da Silva Miranda - Assessora	R\$ 96.000,00
2.5.2 Dialogo Institucional Assessoria - Luiz Alberto	R\$ 96.000,00
TOTAL	R\$ 192.000,00
2.6 Coordenação de ORGANIZAÇÃO SINDICAL E POLITICAS INSTITUCIONAIS	
2.6.1 Alexandre Teves Marques - Assessor	R\$ 16.790,40
2.6.2 Cajuna Produções e Mídia Digital	R\$ 24.000,00
TOTAL	R\$ 40.790,40
2. DESPESAS VARIÁVEIS	
2.7 Plantões	
2.7.1 Diárias	R\$ 81.600,00
2.7.2 Hospedagem	R\$ 134.400,00
2.7.3 Passagens	R\$ 177.600,00
2.7.4 Taxi/Translados	R\$ 57.600,00
TOTAL	R\$ 451.200,00
2.8 Administrativo	
2.8.2 Compra de material de expediente	R\$ 16.200,00
2.8.3 Móveis e equipamento	R\$ 54.960,00
2.8.4 Dedetizações	R\$ 3.600,00
2.8.5 Cópias e Impressões	R\$ 21.000,00
2.8.6 Manutenções	R\$ 14.520,00
TOTAL	R\$ 110.280,00
2.9 Mobilização/Plenárias e Congressos	
TOTAL	R\$ 482.457,71
TOTAL GERAL	R\$ 5.483.701,68
3. RESULTADO (Receitas - Despesas)	R\$ 0,00