



FENAJUFE

Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União
Fundada em 08.12.92

EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

EXCELENTÍSSIMO SENHOR CONSELHEIRO PRESIDENTE DO GRUPO DE TRABALHO CONSTITUÍDO PELA PORTARIA Nº 155/2013 DA PRESIDÊNCIA DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

U r g e n t e

FENAJUFE – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO, entidade sindical de segundo grau, com sede em Brasília, Distrito Federal, na SCS, Quadra 01, Bloco "C", Edifício Antônio Venâncio da Silva, 14º Andar, CEP 70.395-900, inscrita no CNPJ sob o número 37174521/0001-75, neste ato representada por seu Coordenador Executivo que ao final subscreve, vem respeitosamente à presença de Vossa Excelência apresentar a seguinte **MANIFESTAÇÃO**, tendo em vista a consulta pública sobre distribuição de pessoal e orçamento no Poder Judiciário, promovida pelo Conselho Nacional de Justiça.

DA LEGITIMIDADE E DA REPRESENTATIVIDADE

A FENAJUFE é entidade sindical de segundo grau, com 31 sindicatos filiados em todo o território nacional, representativa dos servidores públicos civis integrantes dos quadros do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União. Sua legitimidade para atuar como representante da categoria profissional decorre de permissivo constitucional e infraconstitucional.

Com efeito, a Constituição Federal faculta-lhe, nessa condição, a defesa dos interesses individuais ou coletivos de seus membros, tanto na esfera administrativa quanto na judicial (art. 8º, III, da Constituição Federal). A seu turno, a Lei nº 8.112/90 estabelece também como direito dos servidores o de serem processualmente substituídos por seu sindicato de classe, em juízo ou fora dele.

Assim, na condição de legítima representante sindical dos servidores do Poder Judiciário da União em todos os seus ramos e em todo o território nacional, vem a FENAJUFE apresentar suas contribuições à discussão em

curso, a partir dos debates e deliberações havidos em suas instâncias em torno do tema.

INTRODUÇÃO – DO ALCANCE DAS MEDIDAS PROPOSTAS E DA NECESSIDADE DE MAIOR DISCUSSÃO

Primeiramente, a FENAJUFE reconhece a pertinência do debate e concorda com a necessidade de propostas e soluções para os graves problemas, muitos deles de longa data, enfrentados nos órgãos judiciários de primeiro grau, em todos os ramos da Justiça. Déficit de pessoal, carência de recursos materiais e tecnológicos, precariedade de instalações e de infraestrutura, falta de segurança, são apenas alguns dos problemas crônicos verificados.

Todavia, verifica-se que a proposta de resolução apresentada e submetida a consulta pública tem alcance extremamente amplo e envolve uma série de aspectos atinentes à administração dos órgãos do Poder Judiciário, que certamente terão consequências significativas nas condições de trabalho de todos os envolvidos e na qualidade do serviço público prestado aos cidadãos.

Além disso, é prevista a possibilidade de relativização de alguns dispositivos pelo plenário do Conselho, e também é delegada ao Presidente a alteração dos anexos, elementos que, junto a outros, despertam dúvida quanto à aplicabilidade e quanto aos critérios de controle e monitoramento.

Apesar da abertura de consulta pública, e também da recente audiência pública promovida pelo Conselho Nacional de Justiça, para a discussão do tema, em razão da envergadura e amplitude das medidas sinalizadas, entende a entidade requerente que, de antemão, deve ser cautelarmente suspensa qualquer providência para a implementação da resolução proposta, de modo a assegurar debate mais amplo e aprofundado em cada ramo do Poder Judiciário e em cada estado e localidade, tendo em vista as diversas realidades e experiências concretas de todas as pessoas envolvidas no seu funcionamento cotidiano.

É fundamental a abertura de discussão entre os sindicatos e os tribunais em cada estado, assim como entre a FENAJUFE, que reúne os sindicatos de todo o país, e o Conselho Nacional de Justiça e demais órgãos centrais e de cúpula do Poder Judiciário. Justifica-se a preocupação pois os principais afetados pela resolução proposta, caso implementada, serão justamente os aproximadamente 120 mil servidores do Poder Judiciário da União, representados pela entidade requerente, além dos servidores dos Tribunais de Justiça dos Estados.

A seguir, serão apresentadas algumas considerações a partir da leitura da resolução proposta, tendo em vista a preocupação com seus possíveis impactos sobre as condições de trabalho e sobre a prestação jurisdicional à população.

DA APLICABILIDADE À JUSTIÇA ELEITORAL

É notório que a Justiça Eleitoral tem peculiaridades e especificidades que a distinguem significativamente dos demais ramos. Embora seja ela órgão do Poder Judiciário e tenha competência material relacionada às eleições em sua função jurisdicional, o ordenamento jurídico brasileiro atribui à Justiça Eleitoral função administrativa, normativa e consultiva, que acaba por absorver a maior atenção de sua força de trabalho e de seus recursos.

Todavia, a ressalva de que a resolução aplica-se à Justiça Eleitoral “no que couber” é por demais vaga, sendo impossível detectar em seus artigos e anexos quais seriam os limites e critérios para a sua aplicação ou não. Neste e em outros aspectos o alto grau de generalidade da proposta de resolução não parece apontar para soluções concretas aos problemas vividos no Poder Judiciário.

DA DISTINÇÃO E DA PROPORÇÃO ENTRE AS ATIVIDADES “FIM” E AS ATIVIDADES “MEIO”

Preocupa os servidores a forma como vêm sendo categorizadas e separadas as atividades nas unidades jurisdicionais e nas unidades administrativas.

Para a FENAJUFE, a terminologia que distingue as atividades entre “fim” e “meio” não dá conta da complexidade e da interdependência entre as diferentes atividades desempenhadas nos tribunais. As atividades ditas administrativas são corriqueiramente tratadas como secundárias, apesar de essenciais ao regular funcionamento dos tribunais.

Embora a entrega da prestação jurisdicional e o atendimento direto à população estejam vinculados à atividade dita “fim”, é estratégica a atuação de áreas como gestão de pessoas, saúde, tecnologia da informação e comunicação, segurança institucional, controle interno, compras e licitações, engenharia, manutenção, entre outras.

Agrava o desprestígio das funções administrativas e de suporte o quadro atual de terceirizações, que ocupa um número cada vez maior de pessoas e de atividades, além de outras formas de atuação de terceiros no interior dos tribunais, muitas vezes de modo distorcido e desviadas de seus propósitos previstos em lei, como no caso do trabalho de estagiários, voluntários, apenados pela Justiça, trabalhadores de entidades conveniadas, entre outras situações.

A constatação de distorções em alguns locais não deve ser tratada como regra e usada como justificativa para que se estabeleça uma proporção sem qualquer critério objetivo e que não seja baseada em pesquisas e estudos empíricos.

A aferição dessa proporção, ainda que aproximada, no entender da entidade requerente, deve partir de pesquisas e estudos que levem em conta as cargas, processos e fluxos de trabalho efetivos, partindo-se de estudos com base científica e estatística e com pesquisa empírica.

DA PROPORÇÃO E DA DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES ENTRE PRIMEIRO E SEGUNDO GRAUS DE JURISDIÇÃO

Entende a entidade requerente que a proporção de processos distribuídos (casos novos) em cada grau de jurisdição é critério absolutamente insuficiente e genérico para a definição da respectiva quantidade servidores.

Além do número de processos novos, deve ser levado em conta também o estoque de processos, acumulado por distintas razões, notadamente em fase de execução.

Deve-se avaliar se o período de três anos é suficiente e apropriado para uma série histórica confiável, que reflita de fato a demanda e a necessidade das unidades, tendo em vista inclusive o estoque de processos de períodos anteriores e o tempo médio de tramitação.

A natureza, a matéria, e a complexidade das causas são elementos que interferem direta e substancialmente na definição da quantidade, da qualidade, e do tempo de trabalho necessário (de servidores e juízes) ao deslinde dos processos, em todas as suas fases, desde a distribuição até o arquivamento.

A forma e os caminhos percorridos por um processo na primeira e na segunda instâncias são bastante distintos.

A tramitação processual na primeira instância envolve uma ampla gama de atos processuais, com vários prazos para as partes e diligências dos juízos, secretarias e cartórios. A instrução de determinados processos pode ser complexa, envolvendo produção de provas testemunhais, documentais, periciais, entre outras. Juízes e servidores acabam por se defrontar com vários incidentes processuais na primeira instância. A execução de sentenças também pode absorver significativo tempo e esforço da força de trabalho dos órgãos de primeiro grau, e assim tem ocorrido. A propósito, é importante destacar que a entrega da prestação jurisdicional efetiva-se realmente com o integral cumprimento das sentenças, e não apenas no momento em que prolatadas.

Já no segundo grau, com exceção das ações de competência originária, a atuação dos órgãos limita-se no mais das vezes ao reexame de fatos e provas existentes nos autos, concluindo-se ao final pela revisão ou não das sentenças recebidas do primeiro grau. Muitas das diligências, quando determinadas, inclusive nos processos de competência originária, são atribuídas aos órgãos de primeira instância, através de cartas de ordem, ofícios, e outros expedientes. Apesar da importância da atuação de cada um dos órgãos no cumprimento de suas funções, há de se observar que na fase recursal a tramitação processual é mais simples, envolvendo menos atos processuais, menos idas e vindas.

Por outro lado, o reexame de julgados, função precípua do segundo grau de jurisdição, pode ser considerada de elevada complexidade em

grande parte das situações, demandando mais dedicação dos servidores e magistrados em comparação com atos processuais mais simples.

Não se trata, assim, de comparar valorativamente a atuação das instâncias e de seus órgãos, mas tão somente de apontar para suas especificidades. Daí conclui-se que o número de processos novos distribuídos a cada grau de jurisdição, apenas, é insuficiente para a definição de uma correta proporção de servidores em cada um deles. Aliás, afigura-se temerário adotar tal critério como único e exclusivo para essa definição.

Assim como no item anterior, entende-se que a definição dessa proporção deve ser resultado de estudos nos quais sejam levados em conta a carga, os processos e os fluxos de trabalho envolvidos na tramitação dos processos em cada grau de jurisdição, sem desconsiderar a matéria e o grau de complexidade dos processos, estatisticamente considerados.

Frisa-se que o fomento a uma possível oposição ou concorrência entre primeiro e segundo grau, ainda que não seja essa a intenção, tende a ser improdutivo e a não beneficiar o interesse público. Essa observação é importante tendo em vista que, nos termos propostos na minuta de resolução, a distribuição de servidores entre o primeiro e o segundo graus é o ponto de partida para a posterior definição da lotação paradigma em cada unidade jurisdicional.

Além disso, preocupa muito a forma como determinado que os tribunais distribuam servidores entre os graus de jurisdição como meio para reduzir taxas de congestionamento. Na falta de critérios claros e objetivos, abre-se margem a remoções compulsórias e arbitrárias, contra o que a entidade requerente declara-se absolutamente contrária.

O deslocamento de cargos deve ser objeto de planejamento, que seja também de médio e longo prazos, baseado em análise estatística de séries históricas, para que assim seja definida ao longo do tempo a proporção e a lotação desejável em cada unidade.

E o deslocamento de servidores não pode de modo algum ocorrer de forma compulsória ou arbitrária, havendo como alternativas a possibilidade de remoções voluntárias, inclusive mediante concursos internos nos tribunais, com critérios claros e objetivos, ou mesmo a constituição de grupos de apoio, também de adesão voluntária, com garantia de todos os direitos a esses servidores, como diárias em caso de deslocamentos, por exemplo.

A segurança e a estabilidade de lotação são elementos fundamentais para as condições de trabalho e para a qualidade de vida dos servidores, tanto no âmbito profissional quanto no âmbito pessoal e familiar.

DA DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES EM UM GRAU DE JURISDIÇÃO E DOS ÍNDICES DE PRODUTIVIDADE (IPS e IPEX)

Como destacado no item anterior e pelas mesmas razões, aponta a requerente que a quantidade média de processos novos distribuídos, por triênio, é parâmetro insuficiente para a definição da distribuição de servidores em uma ou em um grupo de unidades judiciárias.

Os estoques existentes em determinadas unidades devem ser criteriosamente analisados, nos motivos de suas origens e persistências. E a existência de estoques maiores não deve ser razão para a penalização de servidores e/ou juízes (muitos dos quais sem qualquer envolvimento ou responsabilidade por situações ou ocorrências pretéritas) com um número insuficiente de pessoas para lidar com a soma dos processos novos com os acumulados. Para situações conjunturais ou transitórias, deve-se buscar soluções que não afetem a segurança dos servidores e que não resultem em remoção arbitrária e/ou compulsória.

E é ainda com enorme preocupação que a entidade requerente verifica os índices de produtividade que se propõe criar para a definição da lotação paradigma das unidades, detalhados nos anexos I e II.

O Índice de Produtividade de Servidores (IPS) resume-se, em síntese, à relação entre o número de processos baixados e o número de servidores por unidade. Já o Índice de Produtividade Aplicado à Atividade de Execução de Mandados (IPEX) é definido pela relação entre o número de mandados cumpridos e o número de oficiais de justiça por unidade.

Assim como observado nos itens anteriores, os índices sugeridos são por demais genéricos e abstratos, e deixam de considerar elementos fundamentais para a aferição da qualidade e da quantidade de trabalho efetiva dispendida em cada processo, ou em um conjunto considerado.

Em razão da competência prevista na legislação, cada ramo do Poder Judiciário tem suas especificidades. E ainda dentro de um mesmo ramo e de um mesmo tribunal, há tipos de ações distintas e causas que envolvem diferentes matérias e ritos processuais, que por consequência são dotadas de distintos graus de complexidade. Há desde processos simples, que envolvem pedido único e apenas matéria de direito, sem dilação probatória e sem possibilidade de maiores incidentes, até processos de maior envergadura, inclusive coletivos, com múltiplos pedidos, de complexa instrução processual e produção ampla de provas, além de demandarem significativo tempo de estudo por parte de juízes e servidores envolvidos em seus deslindes. Isso sem fazer menção à execução de suas respectivas sentenças, que podem levar muito tempo e que em grande parte das situações prolonga-se sem êxito em razão de fatores externos à atuação dos órgãos jurisdicionais (problemas e lacunas na legislação, não localização de bens ou dos próprios réus, entre muitos outros fatores).

A quantificação desses processos, classificados por tipo e por grau de complexidade, é fundamental para que se possa definir a qualidade e a quantidade de trabalho necessária, e por consequência, o número de pessoas (servidores e juízes) necessário. E para tanto, como apontado nos itens anteriores,

dever-se-ia analisar criteriosamente a carga, os processos e fluxos de trabalho envolvidos no funcionamento das unidades, com estudos e pesquisas empíricas, baseados em critérios objetivos e de forma interdisciplinar.

Além da quantidade e complexidade dos processos, é fundamental também considerar outros parâmetros, que agreguem à análise aspectos socioeconômicos, demográficos e geográficos, que acabam por interferir, inclusive diretamente, no tempo de execução de atos processuais, e por consequência na tramitação dos processos em uma determinada localidade. Ao argumento de que a introdução de muitas variáveis inviabilizaria qualquer parâmetro ou padronização, pode-se responder que há instrumentos de várias ciências e áreas do conhecimento, como a estatística e a informática, que podem contribuir de maneira confiável na coleta e tratamento de dados, e na elaboração de estudos e pesquisas.

A título de ilustração, uma simples variável demonstra a inconsistência do índice IPEX: a extensão territorial da jurisdição. Há varas que têm jurisdição por centenas de quilômetros, abrangendo vários municípios. Nesses locais, especialmente onde há baixa densidade demográfica e precária infraestrutura de transporte, diligências para o cumprimento de um ou alguns mandados podem levar dias inteiros. Por outro lado, em um grande centro urbano, com maior concentração populacional e econômica, a questão espacial influenciará muito menos no tempo dispendido para a realização de uma diligência, embora em muitas situações não seja nem um pouco desprezível, haja vista os problemas de mobilidade urbana e violência, entre outros, verificados diariamente nas grandes cidades.

Ora, como reduzir a essa fórmula (mandados por servidor) a comparação entre uma unidade judiciária distante dos grandes centros urbanos e uma unidade judiciária na capital do mesmo estado, vinculadas a um mesmo tribunal, por exemplo?

O mesmo raciocínio é aplicável ao IPS. Há fatores determinantes que escapam às fórmulas e poderão causar sérias distorções na correlação entre a lotação paradigma definida e a demanda de trabalho efetiva em uma determinada localidade, inclusive dentro de um mesmo agrupamento de unidades definido pelo tribunal respectivo. Os processos e os mandados, assim como as realidades socioeconômicas que os cercam, são diferentes, e devem ser agrupados levando em conta as distintas variáveis que influenciam em seus andamentos.

DA DEFINIÇÃO DA LOTAÇÃO PARADIGMA

O critério sugerido para a definição da lotação paradigma leva em conta o quartil de melhor desempenho do IPS, resultante da comparação entre as unidades judiciárias agrupadas por semelhança. Dividem-se então as unidades entre as superiores e as inferiores ao terceiro quartil, sendo que a lotação paradigma vai depender da produtividade do conjunto e as varas “modelo” serão aquelas localizadas no quartil superior.

Primeiramente, reiterando algumas das considerações tecidas nos itens anteriores, ao partir da relativização e da comparação entre unidades, o critério proposto abstrai por completo um dado que é absoluto e central para qualquer dimensionamento: a demanda efetiva de trabalho (dos pontos de vista qualitativo e quantitativo), verificada a partir das cargas, dos processos, e dos fluxos de trabalho nas unidades judiciárias, cujos servidores e magistrados são responsáveis pela tramitação dos quase 100 milhões de processos judiciais em andamento no Brasil.

Com esse critério, elegem-se as “melhores” unidades como referência para todas as demais, sem que sejam avaliadas ou sequer discutidas as razões (de curto e/ou de longo prazo) pelas quais a diferença existe entre elas. Ao mesmo tempo, as “piores” unidades serão obrigadas (a que custo?) a ter índices de produtividade significativamente elevados, com vistas à elevação do número de servidores.

Ao invés de propiciar a solidariedade e a troca de experiências com vistas a obtenção de melhores condições de trabalho e à socialização de boas práticas, tende a ser instalado um processo de competição por mais recursos.

Além disso, há uma forte tendência a desequilíbrios ao longo do tempo, pois unidades com mais processos tenderão a ter menos servidores, e vice-versa. Por ocasião das revisões periódicas da lotação paradigma, a elevação da produtividade tenderá a diminuir o número de servidores, e uma queda aumentará a lotação paradigma. O desempenho das unidades situadas no quartil superior tende a influenciar o quantitativo de servidores em todas as demais. E com progressivo aumento da produtividade pelo IPS, há uma tendência à redução contínua da lotação paradigma. Assim, como forma de aumentar o número de servidores, algumas unidades podem até trabalhar pela redução de seus índices de produtividade.

Vale observar também que não há clareza quanto aos efeitos de situações de afastamentos de servidores, por problemas de saúde ou outras razões (a maioria delas alheia à própria vontade do servidor). Além disso, servidores cedidos, requisitados e pessoal sem vínculo são incorporados ao cálculo sem qualquer ressalva, com prejuízo da justa e necessária reivindicação de criação de mais cargos efetivos para o quadro próprio dos tribunais, na proporção da demanda de trabalho em cada um deles.

Em síntese, a vinculação entre as unidades por grupos e a comparação pela fórmula que relaciona o número de processos e o quartil superior tende a não guardar relação com a efetiva necessidade de servidores para dar vazão à demanda processual em períodos de tempo determinados.

DA DISTRIBUIÇÃO DE CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES COMISSIONADAS

Ainda que se pretenda um critério objetivo de distribuição entre primeiro e segundo graus, é preciso estabelecer de antemão um debate sério

e profundo acerca do caráter, do propósito, e dos critérios para a ocupação e exoneração de cargos em comissão e funções comissionadas.

A estrutura e critérios atualmente estabelecidos não atendem aos interesses e aspirações da categoria representada, que tem como reivindicação histórica a instituição de um verdadeiro plano de carreira, que concilie política remuneratória e perspectivas de evolução profissional, inclusive com critérios objetivos para a ascensão a cargos de chefia e outros de hierarquias superiores. E o papel das funções comissionadas e cargos em comissão está diretamente relacionado ao debate de carreira.

A discussão ganha contornos dramáticos se considerado o elevado número de cargos e funções de confiança existente (de forma extremamente desigual entre tribunais, diga-se de passagem), em valores variados, e o fato de que essas parcelas assumem caráter de salário para os ocupantes, dada a falta de política salarial e a defasagem remuneratória a que estão submetidos os servidores do Poder Judiciário.

Intencionalmente ou não, essas parcelas são cotidianamente utilizadas como instrumento de assédio moral e de subordinação pessoal por autoridades e chefias, desvirtuando a definição como contraprestação por determinada função ou atribuição específica, para além das atribuições gerais do cargo efetivo ocupado.

Assim, deve-se discutir, além da distribuição dos cargos em comissão e funções comissionadas, também suas naturezas e propósitos, bem como soluções para as graves distorções do modelo atual, de forma democrática e com participação efetiva da representação dos servidores.

DA LOTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE SERVIDORES

Como mencionado em itens anteriores, é fundamental a garantia de segurança e estabilidade aos servidores em suas lotações, e devem ser coibidas remoções compulsórias e arbitrárias. Lamentavelmente, remoções são com frequência usadas como forma de punição ou perseguição a servidores, algo que deve ser repudiado e impedido.

E essa segurança pode ser plenamente conciliada com o interesse público e a efetividade da prestação jurisdicional. Podem e devem haver mecanismos de remoção nacionais e internos aos tribunais, com critérios transparentes e objetivos, e que assegurem aos servidores a possibilidade de remoção voluntária, nos termos da lei. Com esses mecanismos funcionando regularmente, certamente haverá equilíbrio na distribuição da força de trabalho, sem a necessidade de medidas prejudiciais aos trabalhadores.

Frisa-se, assim, que para toda movimentação deve ser aberta a possibilidade de adesão voluntária, mesmo em situações transitórias de atendimento a determinadas unidades.

Além disso, a entidade requerente é contrária à fixação de prazos mínimos de permanência em lotações, que tende a causar desmotivação e frustração a servidores que têm interesse em mudança de lotação. Como destacado acima, há outras formas de assegurar permanência de servidores em determinados locais, além de serem variadas as motivações e interesses de cada servidor individualmente.

DA PREMIAÇÃO POR DESEMPENHO

Conforme reiteradas deliberações de suas instâncias, a FENAJUFE é frontalmente contrária à instituição de gratificações ou premiações por desempenho.

Reivindica-se que qualquer medida que envolva repercussões sobre o trabalho e a carreira dos servidores seja previamente discutida com a entidade requerente, que representa a categoria a nível nacional, e que levará eventuais propostas às bases para apreciação e deliberação.

Entende-se que a instituição de premiação por desempenho, ou a mera sugestão, tende a comprometer todo o debate sobre carreira que vem sendo travada com os tribunais e conselhos pelas entidades representativas dos servidores.

A premiação por desempenho tende a desvirtuar o caráter público da prestação jurisdicional, com incentivo ao incremento da quantidade e dos números em detrimento da qualidade do serviço prestado. Há exemplos de outras categorias em que atendimentos são realizados de forma precária, incompleta, ou desidiosa, com vistas ao cumprimento de metas e o consequente pagamento de gratificação pelo seu atingimento. Observe-se que a apuração e a responsabilização são extremamente difíceis, sendo de difícil afirmação ou prova, no Judiciário, que uma sentença ou decisão tenha sido motivada por interesses pessoais dos servidores e/ou juízes envolvidos, e não pelos elementos de fato e de direito existentes em cada processo, com todas as consequências.

Nos debates realizados pela categoria nas instâncias, aponta-se que a desmotivação ocorre pela inexistência de uma carreira estruturada, com critérios claros, objetivos e democráticos de desenvolvimento e ascensão profissional, bem como da falta de política remuneratória que garanta efetiva valorização e segurança. Assim, a defasagem salarial e o desrespeito à norma constitucional da revisão geral anual são os fatores reais de desmotivação, e não a falta de gratificações de desempenho.

A estabilidade salarial, assim como a estabilidade na função, visam assegurar ao servidor isenção, independência, e impessoalidade no exercício de suas funções, sem qualquer distinção ou favorecimento a quem quer que seja, além de segurança contra pressões externas de qualquer natureza. E a instituição de gratificações de desempenho, no entender da FENAJUFE, vai na

contramão desse objetivo, além de não corrigir o problema de fundo que é a desvalorização dos salários e da carreira judiciária.

Assim, a FENAJUFE manifesta posição contrária à instituição de gratificação ou prêmio por desempenho ou produtividade, como discutido e deliberado em suas instâncias, e esclarece que qualquer proposta que envolva a remuneração e a carreira dos servidores será levada para debate nos fóruns deliberativos da federação, de modo que seja construído um posicionamento em nome do conjunto da categoria.

DO ORÇAMENTO E DA EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Preliminarmente, a FENAJUFE denuncia a grave crise institucional por que vem passando o Poder Judiciário no tocante à sua autonomia administrativa e orçamentária, prevista na Constituição Federal, tanto no âmbito da União quanto nos Estados. Nos últimos anos, foram vários os episódios de violação e desrespeito a essa autonomia, pelos poderes Executivo e Legislativo, sem que tenham sido tomadas as devidas providências pelo restabelecimento do devido equilíbrio entre os Três Poderes.

Assim, antes de mais nada, é preciso discutir a necessidade de se garantir a efetiva autonomia do Poder Judiciário, sem o que torna-se impossível ou inócua a elaboração e a implementação de projetos de valorização e investimento nos quadros de pessoal e na estrutura de atendimento dos órgãos, bem como de expansão.

Quanto à elaboração e execução dos orçamentos dos tribunais, é preciso que estejam a serviço da garantia de melhores salários e condições de trabalho e do oferecimento de uma prestação jurisdicional célere e de qualidade.

Falta transparência aos gastos realizados pelos tribunais. Apesar da previsão legal de publicidade, apenas os salários dos servidores, individualmente, tem sido divulgados de forma acessível. Sobre isso, entende-se por equivocada a interpretação conferida pelo Conselho Nacional de Justiça à chamada Lei da Transparência, quanto à determinação de divulgação nominal de salários de servidores. Diferentemente do que ocorre com os salários, outros dados, como contratos, licitações, alugueis, por exemplo, são muitas vezes inacessíveis ou de muito difícil acesso, restando de tal maneira desvirtuado o propósito da lei.

Deve haver transparência efetiva tanto na elaboração quanto na execução orçamentária, tanto ao público interno quanto à população em geral. Decisões de grande impacto financeiro, organizacional e administrativo, como aquisições e alugueis de imóveis, por exemplo, devem ser submetidos a consulta e debate, evitando-se fatos consumados e muitas vezes burla da lei de licitações na assinatura de contratos.

A distribuição de recursos discricionários entre primeiro e segundo graus deve responder aos problemas e demandas concretos, sem critérios

estanques. O número de processos, como observado nos itens anteriores, não é elemento suficiente para determinar a proporção de recursos para uma instância ou outra. A propósito, vale destacar que, na absoluta maioria dos casos, os órgãos de primeiro grau (varas, cartórios, juzizados) têm estruturas muito mais precárias e limitadas que os respectivos tribunais vinculados, razão pela qual uma proporção linear tende a não atender às reais necessidades de melhorias.

DA REPRESENTAÇÃO DOS SERVIDORES PERANTE COMITÊS E OUTROS COLEGIADOS

A definição de “associação de classe” pode ser vaga quando da definição dos interlocutores dos servidores perante as administrações dos tribunais e conselhos. Vale destacar que a representação dos servidores pelas entidades sindicais, prevista no art. 8º, III, da Constituição Federal, e no art. 240, a, da Lei nº 8.112/90, que ora se invoca, não se confunde com a liberdade de associação de natureza civil, para a qual não há inclusive limites e critérios de representação específicos.

Assim, reivindica-se que seja expressamente reconhecida a legitimidade da entidade requerente e dos sindicatos de base filiados para a representação dos servidores perante a administração, com a devida independência, na forma da legislação em vigor.

DA RESTRIÇÃO PARA CRIAÇÃO DE CARGOS DE MAGISTRADOS E SERVIDORES

Preocupa a restrição ao envio de projetos de lei de criação de cargos em razão de adequação aos termos da resolução proposta, pois além dos vários problemas apontados, é notória em várias tribunais a absoluta defasagem de pessoal, que carece da imediata recomposição.

A adequação à resolução não pode ser justificativa para que se impeça aos tribunais o incremento de seus quadros de pessoal na medida necessária ao atendimento da demanda processual. Igualmente, distorções pontuais como tal devem ser tratadas, de modo que onde há real necessidade possa haver criação de cargos.

CONCLUSÃO

A entidade requerente tem sido crítica em relação à política de metas adotada nos últimos anos para o Poder Judiciário, pelo Conselho Nacional de Justiça. Na mesma esteira estão as considerações e críticas apresentadas ao longo deste documento à proposta de resolução dispendo sobre a distribuição de força de trabalho e de orçamento nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo graus, submetida a consulta pública.

Em linhas gerais, o conjunto de metas adotadas pelo CNJ não têm sido efetivamente discutidas na base, em cada tribunal e localidade, com

os principais responsáveis pela sua implementação, os servidores e magistrados. Além disso, elas não têm levado em conta as estruturas existentes nos órgãos do Poder Judiciário, tanto com relação à estrutura de pessoal quanto à estrutura material e às condições de trabalho.

Sem a consideração desses elementos, as metas são na verdade imposições unilaterais, de cima para baixo, e extremamente elevados têm sido os custos nos esforços para que sejam implementadas. Entre as consequências, estão o adoecimento (que vem crescendo continuamente), o assédio moral, a desmotivação e o desestímulo, a rotatividade de servidores, entre outras várias.

Assim, em conclusão, reitera a FENAJUFE o requerimento de que seja aberta discussão mais ampla sobre a proposta de resolução em discussão, de modo a evitar graves e irreparáveis prejuízos em caso de implementação sem a devida avaliação das condições.

Requer ainda seja efetivamente ampliado o debate sobre a política de gestão e de metas implementada pelo CNJ nos últimos anos, de modo que sejam ouvidos os representantes dos servidores, com vistas a um Judiciário transparente, democrático e acessível à população brasileira.

São essas as considerações e contribuições da FENAJUFE acerca do tema em debate, com a confiança e a expectativa de que ele seja ampliado e continuado.

Respeitosamente,

Brasília, 10 de março de 2014.

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