

# 1 **Resolução sobre Desmonte do Estado, Precarização e**

## 2 **Terceirização dos cargos do plano de carreiras dos servidores**

### 3 **do PJU e MPU**

4 Das políticas neoliberais de Estado nascem as conservadoras políticas de  
5 Gestão da Administração Pública Federal, baseadas em orientações fiscalistas  
6 de redução de investimentos no setor público, de redução do papel e da  
7 presença do Estado, elegendo o espaço público, principalmente nas áreas  
8 sociais, como um setor aberto a atuação do mercado. Neste sentido, o governo  
9 golpista do Temer recupera e fortalece a política do Estado mínimo e avança  
10 fortemente em direção da terceirização de serviços e dos quadros de pessoal  
11 do serviço público federal, consolidando a terceirização como alternativa de  
12 continuidade na prestação de serviços.

13 Apesar do forte avanço do processo de desmonte do estado por parte do  
14 governo golpista e neoliberal, a Constituição Federal ainda preconiza o direito  
15 dos servidores públicos a se organizarem em carreiras e isso pressupõe  
16 evolução de cargos e funções de menor complexidade e responsabilidade para  
17 cargos e funções de maior grau. Isto significa que todas as atividades, quando  
18 permanentes no órgão, devem ser realizadas por servidores ocupantes de  
19 cargos públicos e inseridos em uma Carreira.

20 No entanto, a EC 95/2016, que reduz investimentos no serviço público,  
21 impede recomposição dos quadros de pessoal, promove o desmonte do  
22 serviço público e a implantação do Estado Mínimo, cessa uma política de  
23 fortalecimento do setor público, com recomposição e expansão dos quadros de  
24 pessoal, e traz de volta o ambiente propício para o desmonte do setor público,  
25 com privatizações e transferência da prestação de serviço para o mercado.  
26 Para as carreiras, a regulamentação da terceirização irrestrita no setor público,  
27 foi mais um dos golpes dentro do golpe, que escancara as portas para a  
28 terceirização e formas de precarização no serviço público. No PJU e no MPU, a  
29 ausência de uma legislação mais robusta de carreira permite que a  
30 terceirização e a precarização possam se alastrar, principalmente entre as  
31 atividades ditas pela instituição como não jurídicas, como a área administrativa  
32 e apoio técnico de nível médio. Mais do que nunca é preciso lutar contra a  
33 naturalização da figura do estagiário ou voluntário como substituto de mão de  
34 obra, e a luta por concursos públicos para recomposição do quadro deve estar  
35 diretamente vinculada à luta pela derrubada da EC 95/2016.

36 No Brasil, a terceirização, principalmente nas áreas meio, são consideradas  
37 mais predatórias e sujeitas a um duro processo de precarização,  
38 descumprimento e retirada de direitos. Vinculadas a este modelo encontramos  
39 a externalização de atividades de apoio, sobretudo as administrativas e de  
40 infraestrutura, bem como as atividades de conservação e limpeza, e serviços  
41 gerais. Caracterizam-se pela existência de um alto contingente de reserva de  
42 mão-de-obra, baixa qualificação, alta rotatividade e baixo valor agregado.

43 Na ampla maioria dos casos, os trabalhadores vinculados às empresas  
44 terceirizadas de área meio tem os seus direitos trabalhistas desrespeitados e  
45 precarizados. Via de regra a instituição contratante, seja do setor público ou

46 privado, não inclui nos contratos firmados a obrigatoriedade do cumprimento  
47 dos direitos trabalhistas ou mecanismos de inclusão e de igualdade de  
48 oportunidades.

49 Principalmente no serviço público, onde podemos incluir cláusulas  
50 protetivas aos trabalhadores como contrapartida para fechar o contrato, não  
51 verificamos a aplicação de medidas protetivas como regra, e sim como  
52 exceção. No setor público a fiscalização dos contratos firmados via de regra  
53 passa ao largo dos direitos trabalhistas da força de trabalho terceirizada,  
54 focam-se apenas nos aspectos da legalidade, legitimidade, eficácia e eficiência  
55 da prestação do serviço.

56 No setor público a terceirização avança a passos largos na esteira da  
57 ausência de concursos, redução de custos, burocratização, incorporação da  
58 perspectiva conceitual da terceirização como ferramenta de gestão da área  
59 meio e principalmente como elemento de redução do papel do Estado. Com o  
60 aumento da informatização, inclusão de novas tecnologias e o fim de diversas  
61 atividades funcionais que ficaram obsoletas no mundo do trabalho e no setor  
62 público, as atividades laborais dentro do serviço público passam por um  
63 processo de especialização cada vez mais maior do fazer, exigindo aumento  
64 dos requisitos de formação para acesso aos cargos, conhecimento e uso de  
65 diversas tecnologias e vem fechando cada vez mais o escopo das carreiras nas  
66 áreas finalísticas.

67 Por outro lado, os servidores também têm buscado a necessária  
68 valorização dos cargos que ocupam, demandando o reconhecimento da  
69 evolução dinâmica destes, acompanhando as inovações e mudanças nos  
70 processos de trabalho, apesar das leis que disciplinam suas carreiras ainda  
71 não terem passado por reestruturações que atualizem a legislação ao que já  
72 existe como prática de gestão na instituição.

73 Nos PJU e no MPU não é diferente. As atribuições funcionais dadas aos  
74 servidores, demonstram a necessidade de um processo de atualização das  
75 descrições dos cargos e suas especialidades para ajustar as legislações às  
76 novas atribuições e funções estabelecidas pelas administrações, nos órgãos do  
77 Poder Judiciário e do Ministério Público da União, para os servidores dos seus  
78 quadros. Algumas atividades funcionais decerto tornaram-se obsoletas ao  
79 longo dos últimos anos, mas em sua maioria as funções para as quais os  
80 servidores fizeram concurso nas últimas décadas passaram por  
81 transformações que evoluíram os cargos das duas carreiras.

82 A evolução das características funcionais e das atribuições comuns e  
83 específicas denotam que os cargos da Carreira dos Servidores do PJU e MPU  
84 não comportam a possibilidade de terceirização de áreas de atividade ou de  
85 especialidades, e sim um processo de atualização e revisão de atribuições,  
86 principalmente a área administrativa e especializada, nas atividade de Apoio  
87 Técnico –Administrativo, que vem sofrendo com processos explícitos de  
88 esvaziamento das funções e abertura de processos de terceirização.

89 A terceirização no setor público, por si somente, produz aspectos de  
90 fragilização e precarização dentro do fazer coletivo da instituição, instituindo  
91 pontos cegos ao controle interno, já que os contratos temporários geram muita  
92 rotatividade, a rotatividade e a ausência de controle institucional sobre esse

93 agente da administração sem vínculo é um elemento desastroso para o bom  
94 andamento dos procedimentos e para a missão social que o PJU e o MPU  
95 devem cumprir.

96 A XXII Plenária Nacional da Fenajufe resolve:

97 1. Reafirmar que a terceirização como ferramenta de gestão  
98 no setor público é inaceitável e significa o desmonte do setor e da  
99 prestação de serviços de qualidade;

100 2. Lutar contra todas as formas de precarização das  
101 condições de trabalho no PJU e no MPU;

102 3. Lutar pela revogação da EC 95/2006 que reduz  
103 investimentos no serviço público, impede recomposição dos quadros  
104 de pessoal, promove o desmonte do serviço público e a implantação  
105 do Estado Mínimo.

106 4. Reafirmar sua posição contrária à terceirização em  
107 qualquer área, função e/ou atividade dentro do setor público e  
108 principalmente dentro dos quadros do PJU e do MPU;

109 5. Que a Fenajufe deve se manter em luta contra a  
110 terceirização e a precarização das condições de trabalho no PJU e  
111 no MPU, bem como contra todo e qualquer aspecto precarizante das  
112 relações de trabalho, como o descumprimento de direitos  
113 trabalhistas, rotatividade, assédio moral e sexual, abuso de poder,  
114 coação para abrir mão de direitos e condições de trabalho, etc.

115 Assinam essa resolução os delegados e observadores:

116 1. Dulavim de Oliveira Lima Junior (SISEJUFE)

117 2. Ricardo de Azevedo Soares

118 3. Roberta Liana Vieira

119 4. José Ribamar França Silva

120 5. José Oliveira (Zezinho)

121 6. Anny Rodrigues Figueiredo

122 7. Iuri Barbosa Matos Peixoto

123 8. Rosimar Ferreira Medina

124 9. Wallace Nascimento da Silva

125 10. Silas Faria Luís

126

127 **Recebida em 10/7/2018, às 0h02**