

Alguns desafios da categoria judiciária

1. Uma tarefa importante para este Congresso é levantar e discutir as questões centrais para a categoria, desde salários a condições de trabalho.
2. Ao longo dos anos, nunca se recuperou o patamar salarial conquistado com o PCS de 2006. As reposições aprovadas (2012, 2016 e 2022) ficaram bem abaixo das perdas anteriores, e não foram efetivamente negociadas nem contemplaram outras demandas importantes.
3. O último reajuste foi encaminhado pelo STF mais uma vez sem negociação, e para evitar a consolidação das perdas anteriores, a categoria deverá debater uma nova alternativa independentemente do parcelamento previsto. A parcela de 6% em fevereiro repõe apenas a inflação oficial média de 2022, 7 anos após aprovado o reajuste anterior, e 4 anos após implementada a sua última parcela, em um reajuste já insuficiente.
4. A carreira, por sua vez, segue estagnada pelo menos desde 2009, quando se discutia o caminho após o PCS 3. Defendíamos avançar em um plano de carreira que fosse além dos limites das tabelas salariais dos PCSs, e estabelecesse marcos de política salarial, de evolução no exercício funcional, formação, e mecanismos de participação nas questões atinentes à relação entre os trabalhadores e a instituição. A mobilização da categoria seria fundamental para a aprovação de uma proposta dessa envergadura, construída democraticamente a partir de debates nas bases.
5. No entanto, prevaleceu naquele momento a defesa de um novo PCS, como um caminho aparentemente mais curto, o que não se confirmou. O projeto encaminhado pelo STF ainda em 2009 não chegou a ser aprovado, e vieram apenas revisões pontuais até aqui.
6. Ainda na gestão Dias Toffoli, o CNJ implementou um fórum permanente de carreira, sendo reivindicação histórica da categoria um espaço com esse caráter. No entanto, até hoje esse espaço não teve qualquer efetividade. Além disso, diversos temas com impactos direto sobre a carreira são tratados a todo tempo em outros espaços do próprio CNJ, que acabam anulando na prática as possibilidades de um debate mais abrangente sobre ela.
7. Um elemento importante para essa situação é também a linha cupulista e burocrática desenvolvida pela direção majoritária de orientação cutista na Fenajufe, que tem concentrado as ações nessas representações formais e renunciado ao papel histórico de articuladora das lutas da categoria a nível nacional, a partir das bases. Sem mobilização nas bases, as pautas não avançam e podem retroceder. Precisamos fortalecer um campo independente na base da federação para resgatar seu papel histórico.
8. Também é um desafio central da categoria o debate sobre os modelos de gestão implementados no Judiciário, componentes centrais das condições de trabalho.
9. O modelo de gestão por metas de desempenho, com referenciais de administração privada, implementado de maneira mais delineada a partir da gestão Gilmar Mendes no STF/CNJ segue a todo vapor. Mais recentemente, o sugestivo Justiça 4.0, sob a gestão Fux, reafirma esses bases no contexto da digitalização processual.
10. O aprofundamento das medidas de austeridade fiscal também dentro do Judiciário, com as sucessivas administrações superiores e regionais fazendo a “lição de casa”, tem se combinado com a intensificação desses métodos quantitativos de gestão.
11. Fazer “mais com menos” tornou-se uma máxima e justificativa para processos de reestruturação que, além de não debatidos previamente com os afetados, baseiam-se em premissas não demonstradas e/ou autojustificadas.
12. E aumentos de produtividade, mesmo que confirmados em determinados contextos, têm necessariamente um custo para os trabalhadores, com a intensificação dos ritmos e processos de trabalho.
13. A recente modificação unilateral e abrupta dos regulamentos do teletrabalho também causou enorme insegurança e precariedade às condições de trabalho e de vida de milhares de servidores e servidoras. Isso ocorre após a cúpula do Judiciário utilizar o trabalho da categoria sob a pandemia como um laboratório para a aceleração de projetos de

reestruturação. A justificativa dada para a quebra da estabilidade da regra, de necessidade de volta do expediente presencial e de garantia do “acesso à justiça” não se sustenta nem enfrenta seus problemas reais. As mudanças de orientação política a cada nova gestão submetem a categoria a enorme abalo e imprevisibilidade em suas condições de trabalho, o que não se pode admitir.

14. É preciso ainda enfrentar a premissa de que o teletrabalho seria um favor ou um benefício concedido pelas administrações, que ampara medidas de cima para baixo. Independentemente das motivações para a adesão, não pode haver distinção entre formas de trabalho e trabalhadores independentemente da forma ou do lugar em que desempenhadas as atividades.
15. E por esse motivo, também, sem prejuízo da reversão imediata das mudanças prejudiciais e da exigência de respeito à autonomia de organização e à estabilidade das regras, como elemento central das condições de trabalho, seguir defendendo a necessidade de fornecimento de apoio, dos meios e dos instrumentos de trabalho, e o respeito à jornada de trabalho, sem a exigência de produção superior, independentemente da modalidade.
16. Todas essas medidas de gestão também geram agravos à saúde e intensificam o assédio moral no trabalho. Sem prejuízo da necessária atuação nos casos concretos, em seus desdobramentos, é preciso seguir debatendo o componente estrutural e organizacional do assédio. Não para relativizar a responsabilidade dos assediadores, mas como forma de coibir a prática e melhor preparar os trabalhadores e trabalhadoras para o enfrentamento às situações de assédio potencial ou concretizado.
17. O assédio sexual é mais uma expressão da degradação das relações e mais uma forma extremada de opressão e subjugação, que atinge majoritariamente as mulheres. A emergência recente de diversos casos também no Judiciário, e em outros setores, confirma que não são situações isoladas, e que por isso deve também ser objeto de uma ofensiva permanente e abrangente.
18. Depois de muito tempo, há alguns anos o CNJ e os tribunais instituíram organismos internos de combate ao assédio. É importante que a existência dessas práticas seja enfim admitida pelos órgãos. No entanto, esses espaços não têm mostrado efetividade, muitas vezes com caráter cosmético, na medida em que não vão à raiz dos problemas de gestão que direta ou indiretamente alimentam o assédio.
19. Daí que, apesar da importância do reconhecimento institucional, é fundamental a nossa própria organização autônoma. O Sintrajud é um sindicato pioneiro nesse debate e deve investir ainda mais esforços em campanha de caráter permanente, no acolhimento e no enfrentamento.
20. Esses são alguns dos pontos que estão na ordem do dia e em relação aos quais devemos nos organizar para o próximo período. Que este Congresso seja um espaço para isso, com debates que qualifiquem nossas intervenções e resoluções que ajudem a nortear nossas ações. À luta!

Tarcisio Ferreira