



**8. OPRESSÕES E AVALIAÇÃO DE
POLÍTICAS PERMANENTES DE
EQUIDADE, INCLUSÃO E
INTERSECCIONALIDADE NO PJU E
MPU**

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

PROPOSTA Nº 001

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

**FORMAÇÃO POLÍTICA DOS HOMENS COMO ESTRATÉGIA
INDISPENSÁVEL PARA O ENFRENTAMENTO DAS VIOLÊNCIAS CONTRA
AS MULHERES, COM ÊNFASE NA VIOLÊNCIA POLÍTICA NOS ESPAÇOS
SINDICAIS**

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO

Formação política dos homens como estratégia indispensável para o enfrentamento das violências contra as mulheres, com ênfase na violência política nos espaços sindicais

1. Introdução

A violência contra as mulheres constitui uma grave violação de direitos humanos e um fenômeno estrutural, enraizado nas bases históricas, sociais, econômicas e culturais da sociedade. Trata-se de uma expressão das desigualdades de gênero produzidas e reproduzidas pelo sistema patriarcal, que ainda organiza as relações de poder na sociedade contemporânea.

No âmbito sindical, essa realidade se manifesta de forma específica e persistente, especialmente por meio da violência política de gênero. Essa forma de violência atua diretamente para limitar, constranger e deslegitimar a participação das mulheres nos espaços de decisão, comprometendo a

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

democracia interna e a construção de um movimento sindical verdadeiramente representativo.

2. Justificativa

Apesar dos avanços conquistados pelas mulheres ao longo das últimas décadas, especialmente no campo dos direitos formais, os dados demonstram que a desigualdade de gênero permanece profundamente enraizada.

Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o Brasil segue registrando índices alarmantes de violência contra as mulheres, incluindo feminicídios, violência doméstica e assédio. No plano internacional, a Organização das Nações Unidas aponta que uma em cada três mulheres no mundo já sofreu algum tipo de violência ao longo da vida.

Essas desigualdades também se refletem no movimento sindical, onde ainda é evidente a sub-representação das mulheres nos cargos de direção e a persistência de práticas discriminatórias. Nesse contexto, torna-se fundamental avançar para além da denúncia, construindo estratégias efetivas de transformação.

3. Diagnóstico da realidade sindical

A violência contra as mulheres nos sindicatos se expressa de múltiplas formas, muitas vezes naturalizadas no cotidiano organizativo. Entre as principais manifestações, destacam-se a Interrupção e deslegitimação da fala das mulheres, a sub-representação em cargos de liderança, distribuição desigual de tarefas e responsabilidades, Assédio moral e sexual, Ataques à vida pessoal e à reputação e resistência à implementação de políticas de igualdade. Essas práticas configuram a chamada violência política de gênero, que atua como mecanismo de exclusão e manutenção das estruturas de poder masculinas.

4. Fundamentação política

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

A superação desse cenário exige uma transformação profunda das práticas e da cultura política no interior das entidades sindicais.

Nesse sentido, a formação política dos homens emerge como elemento central e estratégico. Não se trata apenas de ações pontuais de sensibilização, mas de um processo contínuo de formação crítica, capaz de:

- Evidenciar o funcionamento do patriarcado como sistema de poder
- Promover o reconhecimento de privilégios masculinos
- Desnaturalizar práticas machistas
- Estimular a responsabilização no enfrentamento das violências
- Construir uma atuação ativa dos homens como aliados
- Sem esse processo, há uma tendência de reprodução das desigualdades, mesmo em organizações comprometidas com a luta por justiça social.

5. Propostas

Diante do diagnóstico apresentado, propõe-se que as entidades sindicais adotem as seguintes medidas:

5.1 Formação política estruturada

Implementação de programas permanentes de formação sobre gênero e masculinidades

Inclusão obrigatória do tema nos cursos de formação sindical

Realização de oficinas e espaços de diálogo voltados aos homens

5.2 Campanhas institucionais

Desenvolvimento de campanhas contínuas de combate à violência contra as mulheres

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Participação ativa de dirigentes homens como agentes de conscientização
Produção de materiais educativos voltados ao público masculino

5.3 Normas e políticas internas

Criação de códigos de conduta com diretrizes claras

Implantação de canais seguros de denúncia

Estabelecimento de medidas disciplinares para casos de violência

5.4 Promoção da igualdade de gênero

Adoção de políticas de paridade nas direções sindicais

Incentivo à formação de lideranças femininas

Garantia de condições equitativas de participação

5.5 Monitoramento e avaliação

Criação de comissões de gênero

Avaliação periódica das políticas implementadas

Transparência na divulgação de resultados

6. Referências legais

- O enfrentamento à violência contra as mulheres está respaldado por um conjunto de marcos legais nacionais e internacionais, entre os quais se destacam:
- Constituição Federal de 1988, que assegura igualdade de direitos
- Lei nº 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha
- Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, sobre violência e assédio no mundo do trabalho
- Resolução nº 671 do Conselho Nacional de Justiça

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

- Proposta de Emenda à Constituição nº 50/2026, que trata da ampliação de direitos e proteção contra discriminações
- Esses instrumentos reforçam a responsabilidade das instituições, inclusive sindicais, na promoção de ambientes livres de violência e discriminação.

7. Dados técnicos

- Diversos estudos evidenciam a gravidade do problema:
- Uma em cada três mulheres no mundo já sofreu violência física ou sexual, segundo a ONU
- O Brasil figura entre os países com maiores índices de feminicídio
- Mulheres ainda são minoria em cargos de liderança sindical
- Casos de assédio e violência política são frequentemente subnotificados
- Esses dados reforçam a urgência de ações estruturadas e permanentes.

8. Conclusão

A construção de um movimento sindical democrático e comprometido com a justiça social exige o enfrentamento direto das desigualdades de gênero.

A formação política dos homens e sua participação ativa nessa luta não são medidas secundárias, mas elementos centrais para a transformação das estruturas de poder.

Somente com ação coletiva, compromisso político e mudança cultural será possível construir sindicatos mais justos, inclusivos e livres de violência, onde mulheres possam exercer plenamente seu direito à participação e à liderança.

Anny Rodrigues Figueiredo - RJ

ENDOSSOS

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

Renata Nascimento de Oliveira

Lucena Pacheco Martins

Juliana Cosenza de Avelar

Maria do Carmo Rodrigues de Oliveira

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

PROPOSTA Nº 002

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

**FORTALECER A LUTA ANTICAPACITISTA E O MOVIMENTO EM DEFESA
DOS DIREITOS DOS SERVIDORES E DAS SERVIDORAS DO PJU COM
DEFICIÊNCIA**

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

Fortalecer a luta anticapacitista e o movimento em defesa dos direitos dos servidores e das servidoras do PJU com deficiência

Resumo: A presente proposta requer que a Fenajufe continue na luta contra o capacitismo, na busca incessante pela garantia dos direitos e de novos direitos das pessoas com deficiência.

- 1) Nos últimos três anos, o Sintrajud avançou bastante no fortalecimento da luta anticapacitista. O sindicato, que sempre teve como marca a combatividade contra qualquer forma de assédio, opressão e discriminação, intensificou o combate ao capacitismo, estruturou um núcleo de servidores e servidoras com deficiência e realizou diversas atividades de mobilização e formação, se tornando referência nacional nessa organização.
- 2) Mas sabemos que os desafios são enormes. Ainda temos muito que avançar na organização e na luta em defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Por isso, esta XXIV Plenária Nacional precisa reafirmar o compromisso da Fenajufe com a luta anticapacitista como pauta estrutural e permanente da Federação e de toda a categoria.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

- 3) A Federação deve seguir nas lutas em defesa desses direitos. Isso significa continuar na luta por projetos como a PEC 133 e o PL 300/2017, e por todas as iniciativas que garantam avanços concretos para servidoras e servidores com deficiência.
- 4) Também é urgente intensificar o acompanhamento da situação funcional dos servidores e servidoras com deficiência, além de mães e pais de crianças com deficiência e filhas e filhos que têm genitores com deficiência e acumulam o dever de cuidado. Muitos desses colegas enfrentam capacitismo no dia a dia do trabalho.

Diante disso, XXIV Plenária Nacional da Fenajufe delibera:

- 1) Seguir na luta por projetos como a PEC 133 e o PL 300/2017 e por outras iniciativas que garantam direitos para as pessoas com deficiência.
- 2) Defender, junto ao CNJ e outras instâncias, a criação de um procedimento de perícia unificado para servidores e servidoras com deficiência e seus dependentes, com critérios objetivos e claros. O objetivo é acabar com perícias desnecessárias e com a alteração de critérios conforme a vontade do gestor de plantão. Lutar por uma norma que garanta que a lotação respeite a condição da pessoa com deficiência e de seus dependentes. Não é aceitável que servidoras e servidores sejam lotados longe de casa, dificultando o trabalho e o cuidado com quem depende deles. Quem tem deficiência ou dever de cuidado com pessoas com deficiência deve ter garantida a melhor lotação possível.
- 3) Defender a aposentadoria especial para servidoras e servidores com deficiência, sem discriminação por data de entrada no serviço público.
- 4) O benefício deve valer para todos, não só para quem ingressou há mais tempo.
- 5) Produzir materiais educativos, como cartilhas, para conscientizar a categoria sobre o capacitismo e fortalecer a cultura de respeito e inclusão no ambiente de trabalho.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

- 6) Reforçar o acompanhamento e a acolhida dos servidores e servidoras com deficiência, bem como de mães, pais e cuidadores de pessoas com deficiência, que enfrentam capacitismo e sobrecarga no trabalho.
- 7) Que a Fenajufe tenha a obrigatoriedade de divulgar notas de repúdio em casos em que o direito das pessoas com deficiência seja ferido, como o caso da Sônia Maria de Jesus.

Isabella Gonçalves Leal - SP

APOIO

Marcos de S Rodrigues
Ana Luiza Figueiredo
Tarcísio Ferreira
Wanderley Pedro de Oliveira
Matilde Gouveia
Marcos R. Y. Trombeta
Fagner Iohara Xavier Azeredo

ENDOSSOS

Denise Márcia de Andrade Carneiro
Henrique Sales Costa
Renata Covalski Geraldo

PROPOSTA Nº 003

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

QUANDO A INCLUSÃO NÃO ALCANÇA TODOS: A DIVERSIDADE DAS DEFICIÊNCIAS NO ACESSO AO SERVIÇO PÚBLICO

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

1. A política de cotas para pessoas com deficiência no serviço público brasileiro representou um avanço significativo ao enfrentar a exclusão formal historicamente imposta a esse grupo. No entanto, a experiência prática contemporânea revela um novo desafio: a emergência de desigualdades internas entre as próprias pessoas com deficiência.
2. Observa-se que candidatos com maior autonomia funcional tendem a ocupar a maior parte das vagas reservadas, enquanto aqueles que demandam maior nível de suporte, como pessoas com deficiência severa, com deficiências múltiplas ou com limitações mais significativas, continuam enfrentando barreiras estruturais que dificultam seu ingresso no serviço público.
3. Esse cenário evidencia que a política atual, embora formalmente inclusiva, não assegura igualdade material entre os próprios sujeitos protegidos, reproduzindo um fenômeno que pode ser denominado hierarquização interna das pessoas com deficiência, já identificado no mercado de trabalho e que, atualmente, também se projeta no âmbito do serviço público.
4. No modelo vigente de seleção, há uma tendência de ingresso predominante de candidatos que enfrentam menores barreiras funcionais e estruturais.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Isso ocorre, em parte, porque tais candidatos conseguem atingir com maior facilidade as notas exigidas nos concursos públicos, muitas vezes figurando inclusive nas primeiras colocações na lista de ampla concorrência, em razão de seu elevado desempenho.

5. Por outro lado, pessoas com deficiência que demandam maior nível de suporte, e que enfrentam barreiras mais intensas, como limitações funcionais relevantes, necessidade de tratamentos contínuos e obstáculos no acesso à educação, encontram maiores dificuldades para alcançar as pontuações necessárias para aprovação (inclusive no patamar de 80% a 90%).
6. Nesse contexto, a lógica classificatória baseada exclusivamente nas melhores notas finais tem reproduzido desigualdades internas dentro do próprio grupo PcD, favorecendo aqueles com maior autonomia funcional. Assim, embora as vagas reservadas sejam formalmente preenchidas, não se observa, na prática, a efetiva diversidade das deficiências no serviço público. Tal dinâmica demonstra que o modelo atual, ainda que tenha superado a exclusão formal, inclusive quando comparado a períodos anteriores, não é suficiente para garantir igualdade material no acesso ao serviço público.
7. Diante desse cenário, torna-se necessário avançar no aprimoramento da política de cotas para pessoas com deficiência, com vistas a reconhecer a heterogeneidade desse grupo e promover diversidade real e efetiva. Nesse sentido, propõe-se a reflexão sobre a adoção de mecanismos que ampliem a representatividade interna, como a criação de subcotas, inspiradas em experiências internacionais. O desafio atual, portanto, não é apenas assegurar o ingresso de pessoas com deficiência no serviço público, mas garantir que esse ingresso reflita a diversidade das deficiências existentes na sociedade, superando a lógica de inclusão meramente formal e avançando em direção à efetiva igualdade material.

O que se observa hoje não é ausência de inclusão, mas uma inclusão seletiva, que não representa a diversidade real das pessoas com deficiência.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Proposta:

Propõe-se o aprimoramento da política de cotas para pessoas com deficiência no serviço público, mediante a criação de subcotas internas dentro das vagas já reservadas.

A medida consiste na distribuição dessas vagas entre:

- pessoas com maior autonomia funcional; e
- pessoas com maior necessidade de suporte.

O objetivo é assegurar maior diversidade interna e promover igualdade material, considerando que os candidatos enfrentam níveis distintos de barreiras para acesso e aprovação nos concursos públicos.

Renata Covalski Geraldo - RS

APOIO

Marcos de Souza Rodrigues

Denise Márcia de Andrade

ENDOSSOS

Henrique Sales Costa

Isabella Gonçalves Leal

Fagner Iohara Xavier Azeredo

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

PROPOSTA Nº 004

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

**VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO TRABALHO E NOS ESPAÇOS DE
PODER: DESAFIOS ESTRUTURAIS E PROPOSTAS DE ENFRENTAMENTO
COM FOCO NAS SERVIDORAS PÚBLICAS E SINDICALISTAS**

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO

Proposta de resolução que aborda as várias formas de violência contra as mulheres, com foco nas servidoras públicas e sindicalistas, incluindo dados, fundamentos jurídicos, análise institucional e propostas de combate, dialogando com a Resolução 671/2026 do CNJ e com a necessidade de avanços legislativos como a PEC 50/2026.

Violência contra as mulheres no trabalho e nos espaços de poder: desafios estruturais e propostas de enfrentamento com foco nas servidoras públicas e sindicalistas

1. Introdução

1. A violência contra as mulheres constitui um fenômeno estrutural que atravessa a sociedade e se reproduz em diferentes espaços institucionais, inclusive no serviço público e nas organizações sindicais. A violência é fruto de uma sociedade historicamente patriarcal, marcada por relações de poder desiguais entre homens e mulheres.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

2. Nos ambientes institucionais, onde deveriam prevalecer valores democráticos, a violência, surge de forma contundente, como violência de gênero no trabalho, expressa pelo assédio moral, assédio sexual, discriminação e apagamento quanto à participação nos cargos e espaços de poder, silenciamento político e perseguição funcional. Servidoras públicas e mulheres sindicalistas, por ocuparem espaços de representação e disputa política, frequentemente tornam-se alvo de ataques que buscam deslegitimar sua atuação.
3. O enfrentamento dessas práticas exige políticas institucionais, mudanças culturais e participação coletiva, incluindo a responsabilidade ativa dos homens na construção de ambientes de trabalho livres de violência.
4. Violências psicológicas no ambiente do trabalho, tais como práticas de humilhação, constrangimento, desqualificação profissional, gritos, ameaças veladas e isolamento institucional se desdobram frequentemente como deslegitimação da autoridade da mulher, exposição pública constrangedora, retirada de funções ou responsabilidades, isolamento institucional e ataques à credibilidade profissional, frequentemente naturalizada e muitas vezes silenciosa, que podem ocorrer de forma sistemática ou mesmo uma única vez, desde que caracterizado o os elementos acima.
5. O assédio moral é a “ferramenta de gestão” institucional que visa alcançar produtividade a partir de metas abusivas ou inalcançáveis, sobrecarga ou esvaziamento de funções, perseguição administrativa, avaliações injustas e constrangimento público. A cultura do patriarcado, que está nas raízes das administrações, elege as mulheres como os alvos prioritários do assédio moral, pela ideia enraizada de que estas realizam e produzem menos que os homens, seja porque são mães, cuidadoras, seja porque são mulheres, portanto “essencialmente menos qualificadas”.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

6. Tal como no viés racista, onde uma negra ou negro precisa produzir muito mais que um branco para ser reconhecido, uma mulher para ocupar espaços de decisão, e/ou simplesmente obter reconhecimento de suas competências igual ao homem que atua no mesmo posto, precisa sempre estar mais disponível quanto ao tempo e flexível a aumento da carga, e ter muito mais qualidade nas entregas. A violência não explicitada vem com o apagamento ou a desqualificação das suas competências pelos homens e mulheres que sustentam a cultura misógina. Esse tipo de violência atinge com maior intensidade mulheres que ocupam cargos de liderança ou atuação sindical.

7. No contexto do ambiente de trabalho, o assédio sexual, a mais perversa modalidade de violência, envolve condutas de natureza sexual indesejada que cause constrangimento ou afete a dignidade da mulher no ambiente de trabalho, que em geral se inicia por meio de comentários sexualizados, seguindo para convites insistentes, exposição de conteúdo sexual e chantagem sexual vinculada à carreira. O assédio sexual também pode ocorrer de forma indireta, criando ambientes hostis e constrangedores para mulheres. Quanto mais frágil a posição da mulher quanto aos laços trabalhistas, mais vulneráveis ficam ao assédio sexual. A precarização, pejotização, ou mesmo relações de estágios são portas abertas para todas as formas de violência no trabalho, mas as relações estáveis, como ocupantes de cargos efetivos, não configuram barreira para o assédio, muito pelo contrário. Servidoras do PJU sofrem assédio moral e sexual com frequência, e denúncias de casos de assédio sexual tem chegado às comissões de enfrentamento ao assédio e sexual em quantidades cada vez mais significativas. Os índices de violência só não possuem dados mais robustos por conta do medo de retaliação por parte das servidoras e os tímidos resultados por parte das comissões de enfrentamento ao assédio, principalmente quando os acusados são magistrados ou detentores de cargos de confiança.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

8. A violência política de gênero, é uma das faces mais brutais da violência de gênero. Ela ocorre quando mulheres são atacadas ou deslegitimadas por participarem da vida política, sindical ou institucional. É uma resposta do Patriarcado que quer dizer “você não pertence a este espaço”. Entre as práticas mais comuns estão: ataques à aparência ou vida pessoal, desqualificação da capacidade intelectual, tentativas de silenciamento, difamação, ameaças e intimidação. Mulheres sindicalistas, mulheres ocupantes de cadeiras no parlamento ou em cargos de direção no executivo, são frequentemente alvo desse tipo de violência por desafiarem estruturas historicamente masculinas de poder. A violência política nos roubou muitas companheiras nos movimentos sociais, no movimento sindical e nos espaços institucionais, principalmente no parlamento. Essa violência nos deixou sem Marielle Franco, um doloroso marco da violência política contra mulheres.

9. E por fim, temos a violência institucional, que ocorre quando a própria estrutura da instituição falha em proteger as vítimas ou reproduz práticas discriminatórias contra as mulheres. Onde a violência institucional impera, as mulheres não encontram espaço de acolhimento real. Assim, são sinais dessa violência, a ausência de canais de denúncia eficazes, a negligência, a desqualificação e a demora na apuração de denúncias, a culpabilização da vítima e a retaliação contra denunciantes. Esse tipo de violência reforça o ciclo de silêncio e impunidade.

2. Dados sobre violência contra mulheres

10. Dados nacionais demonstram a gravidade do problema. Segundo estudos do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o Brasil registra centenas de milhares de casos de violência contra mulheres por ano e a violência psicológica e moral no trabalho apresenta altos índices de subnotificação. As mulheres em posições de liderança relatam maior incidência de assédio institucional e nos ambientes institucionais, muitas vítimas não denunciam por medo de retaliação ou prejuízo profissional.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

3. A importância da Resolução 671/2026 do CNJ

11. No âmbito do Poder Judiciário a Resolução 671/2026 do Conselho Nacional de Justiça representa um avanço importante no enfrentamento da violência institucional. A norma atualiza a política de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e à discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Entre seus principais avanços estão:

- Reconhecimento formal de qualquer comunicação como notícia de assédio ou discriminação, mesmo que informal
- Fortalecimento das comissões de prevenção e enfrentamento
- Garantia de proteção à vítima e sigilo na apuração
- Proibição de retaliações contra denunciantes ou testemunhas
- Criação da Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação nos tribunais
- A norma também amplia a abrangência das políticas de combate ao assédio para todas as relações profissionais dentro do Judiciário.

12. A proibição de retaliação é um avanço, já que este é o principal motivo de subnotificação das violências laborais, principalmente o assédio moral e assédio sexual. Apesar de ser um modelo institucional pode e deve inspirar outras esferas do serviço público, sua efetividade depende de uma atuação firme também por parte das administrações, na garantia do funcionamento ágil e imparcial de seus representantes, evitando corporativismos, principalmente quando a denúncia envolve indivíduos próximos ou ligados à gestão. A atuação das entidades sindicais, no acolhimento das vítimas, a participação nos comitês de enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual, e fiscalização quanto ao andamento da apuração das denúncias é extremamente importante para que a justiça seja feita e para que o enfrentamento às violências tenha êxito.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

4. A necessidade de avanços legislativos e institucionais

13. Além das políticas institucionais, é fundamental avançar no plano legislativo e constitucional. Propostas de emenda constitucional voltadas à proteção institucional e à modernização das estruturas de segurança e proteção de direitos, como a PEC 50/2026, inserem-se nesse contexto de fortalecimento das políticas públicas de enfrentamento à violência e de articulação entre diferentes esferas do Estado.

14. Medidas estruturais são essenciais para garantir a integração de políticas públicas, o fortalecimento institucional, a proteção às vítimas e a responsabilização efetiva dos agressores

15. O papel do movimento sindical é fundamental no enfrentamento da violência contra as mulheres. Entre suas responsabilidades estão:

- Criar secretarias de mulheres e diversidade
- Estabelecer protocolos de combate ao assédio
- Promover formação sobre igualdade de gênero
- Garantir espaços seguros de denúncia
- Apoiar juridicamente vítimas de violência institucional

16. Os sindicatos também são espaços fundamentais de transformação cultural.

6. A participação dos homens no enfrentamento da violência –

17. O combate à violência contra as mulheres não é apenas responsabilidade das mulheres. Homens precisam assumir papel ativo na transformação das estruturas de poder, e isso envolve não se omitir diante de práticas de violência, romper a cultura de silêncio entre

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

homens, denunciar práticas abusivas, participar de processos de formação sobre igualdade de gênero, promover ambientes institucionais respeitosos, a mudança cultural exige compromisso coletivo.

7. Propostas de combate à violência contra mulheres no serviço público

18. Para combater à violência contra as mulheres no serviço público precisamos de mudanças estruturais que, entre outras tantas, destacamos:

1. Criação de protocolos obrigatórios de combate ao assédio em todos os órgãos públicos
2. Implantação de comissões independentes de prevenção e enfrentamento
3. Garantia de proteção contrarretaliação às denunciantes
4. Formação permanente sobre igualdade de gênero e direitos humanos
5. Transparência nos processos de investigação
6. Inclusão da violência institucional como falta disciplinar grave
7. Participação sindical nos processos de prevenção
8. Campanhas institucionais permanentes contra o assédio
9. Produção e divulgação de dados públicos sobre violência institucional
10. Incentivo à participação masculina em políticas de igualdade

8. Conclusão

O enfrentamento da violência contra as mulheres exige transformação estrutural das instituições e da cultura política.

Garantir ambientes de trabalho seguros, dignos e igualitários é condição fundamental para a democracia.

A ampliação de normas institucionais, como a Resolução 671 do CNJ, e o avanço de medidas legislativas estruturais são passos importantes. Contudo, a

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

mudança real depende do compromisso coletivo da sociedade, das instituições e dos movimentos sociais.

Somente com a participação ativa das mulheres, o engajamento dos homens e a atuação firme das organizações sindicais será possível construir espaços de trabalho livres de violência, baseados no respeito, na igualdade e na justiça.

Proponentes:

Anny Rodrigues Figueiredo

Lucena Pacheco Martins

Soraia Garcia Marca

Anny Rodrigues Figueiredo - RJ

ENDOSSOS

Maria do Carmo Rodrigues de Oliveira

Renata Nascimento de Oliveira

Neli Costa Rosa

Juliana Cosenza de Avelar

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

PROPOSTA Nº 005

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

CARTA-PROGRAMA DAS MULHERES TRABALHADORAS DO SISTEMA DE JUSTIÇA

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO À XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

TEMA: CARTA-PROGRAMA DAS MULHERES TRABALHADORAS DO SISTEMA DE JUSTIÇA - ELEIÇÕES 2026

Nós, mulheres trabalhadoras do sistema de justiça brasileiro, reunidas em nossa diversidade de trajetórias, identidades e experiências, afirmamos publicamente nosso compromisso com a construção de uma sociedade justa, democrática e igualitária, livre de todas as formas de opressão.

Atuamos cotidianamente na defesa de direitos, na promoção da justiça e na garantia da cidadania. No entanto, seguimos enfrentando desigualdades estruturais que atravessam nossas vidas e nossos locais de trabalho, expressas no machismo, no racismo, na LGBTQIA+fobia, no capacitismo e em outras formas de violência e exclusão.

Diante do processo eleitoral de 2026, declaramos que nosso posicionamento político está orientado por princípios inegociáveis de defesa da dignidade humana, da equidade de gênero, da justiça social e do fortalecimento das instituições democráticas.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

REPUDIAMOS, de forma firme e inequívoca:

Apoios, alianças ou candidaturas sustentadas por agentes políticos que promovem, legitimam ou se omitem diante de práticas misóginas, racistas e discriminatórias.

Projetos políticos que atacam direitos das mulheres, fragilizam políticas públicas de proteção, ou naturalizam a violência de gênero em suas múltiplas expressões.

A convivência com discursos de ódio, com a desinformação e com estratégias que visam silenciar ou deslegitimar a participação das mulheres na política e nos espaços de poder.

Não aceitaremos representantes que se mantenham em silêncio diante de violações de direitos. O silêncio, neste contexto, também é forma de violência.

DEFENDEMOS e reivindicamos:

A ampliação e o fortalecimento de políticas públicas voltadas à prevenção e ao enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres, com orçamento adequado e implementação efetiva.

A promoção da igualdade salarial, do reconhecimento do trabalho das mulheres e da superação das desigualdades no mundo do trabalho, inclusive no sistema de justiça.

A garantia de condições dignas de trabalho, com atenção à saúde física e mental das mulheres, especialmente diante das sobrecargas impostas pela tripla jornada.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

A construção de ambientes institucionais seguros, livres de assédio moral, sexual e de qualquer forma de violência.

O incentivo à participação política das mulheres, com paridade de gênero e respeito à diversidade racial, social e territorial.

O enfrentamento ao racismo estrutural e institucional, reconhecendo que mulheres negras são as mais impactadas pelas desigualdades e violências.

A valorização da formação política como instrumento de emancipação e transformação social.

Neste sentido propomos à XXV Plenária Nacional da Fenajufe como nosso compromisso eleitoral:

- Apoiar e construir candidaturas comprometidas com a defesa dos direitos das mulheres, com histórico coerente e atuação efetiva na promoção da igualdade.
- Atuar de forma organizada para influenciar o debate público, pautando propostas concretas e denunciando retrocessos.
- Fortalecer redes de solidariedade e mobilização entre mulheres trabalhadoras, ampliando nossa capacidade de incidência política.
- Defender, ainda, a reativação de uma plataforma política do sistema de justiça, coordenada pelas entidades representativas, com a elaboração e divulgação de uma carta-compromisso a ser apresentada às candidatas e aos candidatos nas eleições de 2026, de modo que se comprometam publicamente com os direitos aqui estabelecidos e com outras pautas construídas coletivamente pelas trabalhadoras e trabalhadores do PJU e do MPU.

Convocamos todas as mulheres do sistema de justiça e aliadas a se somarem a este movimento, reafirmando que não há democracia sem a participação

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

plena das mulheres, nem justiça possível em uma sociedade que tolera a desigualdade.

Seguiremos vigilantes, organizadas e comprometidas com a construção de um futuro onde a justiça também seja substantivamente feminista, antirracista e inclusiva.

Nenhum direito a menos.

Pela vida das mulheres.

Pela democracia.

ASSINAM

Anny Rodrigues Figueiredo

Lucena Pacheco Martins

Soraia Garcia Marca

Fernanda Guimarães Lauria

Andrea Regina Capellão

Anny Rodrigues Figueiredo - RJ

APOIO

COLETIVO DEMOCRACIA E LUTA

ENDOSSOS

Juliana Cosenza de Avelar

Renata Nascimento de Oliveira

Maria do Carmo Rodrigues de Oliveira

Neli Costa Rosa

Vera Lúcia Pinheiro dos Santos

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

PROPOSTA Nº 006

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

**PELO AUMENTO DO PERCENTUAL NAS COTAS PARA PESSOAS
NEGRAS NOS CONCURSOS PARA CARGOS DO PODER JUDICIÁRIO
BRASILEIRO E PELA APROVAÇÃO DA PEC 27/2024 QUE CRIA O FUNDO
NACIONAL DE REPARAÇÃO ECONÔMICA E PROMOÇÃO DA IGUALDADE
RACIAL (FNREPIR)**

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

Pelo aumento do percentual nas cotas para pessoas negras nos concursos para cargos do Poder Judiciário Brasileiro e pela aprovação da PEC 27/2024 que cria o Fundo Nacional de Reparação Econômica e Promoção da Igualdade Racial (FNREPIR)

1. Os negros e negras no serviço público

A Lei de Cotas nos concursos públicos brasileiros, formalmente conhecida como Lei nº 12.990, foi sancionada em 9 de junho de 2014. Essa legislação estabelece a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para candidatos que se autodeclaram negros, pardos ou indígenas, visando promover a igualdade de oportunidades e a inclusão social.

A criação da Lei de Cotas foi, e continua sendo questionada por não negros, que se dizem “preteridos” de isonomia nas condições de competição nas seleções. A essas pessoas podemos mostrar dados históricos que comprovam serem elas, também, resultado de uma miscigenação seletiva, que beneficiou

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

ou facilitou o status dos/as que não possuíam fenótipo negro. Não há justiça na continuidade desse processo tão naturalizado em nosso País.

Observa-se que, após a sanção da Lei 12.990/2014, a participação de pessoas negras no funcionalismo público brasileiro vem aumentando, porém ainda está muito abaixo da representatividade proporcional da população negra no Brasil. De acordo com o Censo Demográfico realizado em 2022 pelo IBGE, aproximadamente 56,1% da população brasileira se declara como negra, sendo essa a soma de pessoas que se identificam como pretas (9,1%) e pardas (47%).

Segundo dados do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (dados de 2022), cerca de 37,7% dos servidores públicos federais se declararam negros (pretos e pardos) o que indica uma sub-representação em relação à proporção na população geral.

2. População negra no judiciário brasileiro

No âmbito do judiciário brasileiro, a situação de sub-representação de pessoas negras torna-se mais acentuada, uma vez que o percentual observado é menor do que a média do funcionalismo nacional conforme revelam os dados da pesquisa “Justiça em Números 2024” que registrou apenas 27% dos servidores do PJU e 14,2% dos magistrados como autodeclarados negros ou pardos.

Somado a esse desnivelamento da participação da população negra nos cargos públicos, temos as fraudes no preenchimento das cotas raciais praticadas pelos concorrentes de concursos públicos que se autodeclararam falsamente negros. Estudos realizados em amostras de universidades federais e concursos públicos, mostram que, em média, os candidatos indeferidos como sendo “não negros” têm chegado a percentuais de 10% a 15% (Marcilene G. de Souza, 2022).

Como uma das formas de combate a essas evidentes práticas de desrespeito

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

às políticas de afirmação, o Decreto de nº 9.508/2018 regulamentou a criação das BHR - Bancas de Heteroidentificação Raciais no formato de comissões compostas por especialistas e pessoas capacitadas para avaliar, com base em características físicas, se a pessoa que se autodeclarou negra (preta ou parda) realmente pertence a esse grupo racial.

No momento atual, observa-se que, apesar de a resolução nº 541/2023 do CNJ criar a obrigatoriedade das comissões de heteroidentificação, ainda não temos a efetiva ocorrência das Bancas de Heteroidentificação Raciais em todos os concursos para servidores e magistrados do Poder Judiciário da União.

Com o intuito de reparar os terríveis danos causados à população negra durante e após o processo de escravidão perpetrado pelo Estado Brasileiro, cabe a esta Federação exigir o cumprimento imediato da resolução 541/2023 do CNJ, bem como promover o debate institucional para que haja uma revisão do percentual da Lei de Cotas para que se aproxime da porcentagem de pessoas negras na sociedade brasileira, 56,1%, identificada pelo censo demográfico do IBGE em 2022.

3. Processo Histórico e justificativas para a reparação:

O Brasil possui uma longa história de desigualdade racial, com a população preta e parda enfrentando desvantagens em diversas áreas, incluindo educação e mercado de trabalho. A luta por políticas afirmativas ganhou força a partir dos movimentos sociais que demandavam por ações concretas para combater a discriminação racial e promover a igualdade.

O processo de escravidão no território brasileiro ocasionou uma trajetória de exclusão, resistência e conquistas. A educação sempre foi um campo de luta para os negros no país, desde o período colonial até os dias atuais.

Durante o período colonial, o Brasil foi uma sociedade profundamente hierarquizada e escravocrata. A maior parte da população negra era formada

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

por escravizados trazidos da África, que não tinham acesso à educação formal. A educação era privilégio de brancos e elites.

Após a abolição da escravidão, em 1888, muitos ex-escravizados continuaram excluídos da educação, uma vez que o Estado não criou políticas de integração para essa população. Eles foram deixados à própria sorte, sem acesso a empregos qualificados, terras ou educação formal. Muitos ainda seguem em trabalho análogo à escravidão, que, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de 2022 os negros e pardos representaram 83% dos trabalhadores resgatados em situação análoga à escravidão.

No início do século XX, surgiram algumas instituições de ensino técnico e profissional voltadas para a população negra, como a Escola de Artífices, que oferecia formação em ofícios manuais. No entanto, essas escolas geralmente destinavam-se a preparar os negros para trabalhos subalternos.

Somente com a redemocratização e a promulgação da Constituição de 1988, a educação foi consolidada como um direito universal, gratuito e obrigatório para todos os brasileiros. Isso trouxe algumas melhorias no acesso à educação pública para a população negra, mas as desigualdades permaneceram, principalmente nos espaços universitários onde a presença de negros era praticamente inexistente.

A partir dos anos 2000, o Brasil começou a implementar políticas de ação afirmativa para corrigir as desigualdades históricas de acesso à educação, especialmente no ensino superior. A aprovação da Lei nº 12.711/2012, conhecida como a Lei de Cotas, foi um marco na educação brasileira ao estabelecer que as instituições federais de ensino superior deveriam reservar 50% das vagas para estudantes oriundos de escolas públicas, com uma parte dessas vagas destinadas a estudantes negros, pardos e indígenas, de acordo com a proporção desses grupos na população de cada estado.

Em paralelo ao processo histórico da educação pública brasileira, temos o

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

surgimento dos concursos públicos a partir do início do século XX. Anteriormente, a ocupação de cargos públicos no Brasil era feita com base em indicações pessoais, favorecimento e apadrinhamento político, sem um critério sistematizado de seleção. As posições no serviço público eram ocupadas pela elite ligada ao poder central com práticas de nepotismo em larga escala.

A Constituição de 1988 é um divisor de águas para o serviço público e, conseqüentemente, para os concursos públicos no Brasil. O artigo 37 do texto constitucional estabelece os princípios fundamentais da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. A partir dessa Constituição, o ingresso no serviço público passou a ser obrigatoriamente por concurso público, exceto para cargos comissionados de livre nomeação e exoneração.

Apesar dos avanços da Constituição de 88, somente em 2014, com a promulgação da Lei nº 12.990/2014 foi estabelecida a reserva de 20% das vagas para negros nos concursos públicos federais. Apesar do atraso e da demora, essa norma é um marco na história do Brasil como uma forma de reparação tardia aos danos causados pelo longo processo de escravidão ao qual foi submetida a população negra brasileira.

Após a Lei das Cotas para concursos públicos, surgiram vários desafios para evitar que candidatos não negros viessem a ocupar as vagas destinadas às pessoas negras o que levou ao Decreto nº 9.508/2018 que instituiu a criação de comissões de heteroidentificação e Bancas de Heteroidentificação Racial.

No processo de heteroidentificação é fundamental que ocorra a análise fenotípica com base nas características visíveis que a sociedade brasileira usualmente associa a uma pessoa negra (preta ou parda). Não devem ser considerados a ascendência genética ou histórica do candidato, mas sim como ele é percebido socialmente com base em seu fenótipo.

Atualmente, observa-se que as políticas afirmativas já implementadas ainda

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

estão distantes do que efetivamente é necessário para reparar os danos causados à população negra durante e após o processo de escravidão perpetrado pelo Estado Brasileiro.

A cultura brasileira guarda profunda influência negra, e as características são bem aproveitadas economicamente, sendo vendidas como atrativo turístico. No entanto, os/as responsáveis pela construção cultural são alijados dos lucros originados por essas características. Ao contrário, estes e estas seguem na base da pirâmide social, e ainda explorados, discriminados, sendo maioria apenas nos cárceres, favelas e estatísticas de violência urbana e policial.

A riqueza gerada pelo trabalho do negro escravizado enriqueceu brancos e seus descendentes, enquanto os descendentes dos negros e negras nunca tiveram sequer parte dessa riqueza, e seus descendentes seguem sendo explorados e discriminados. Ao inserirmos o recorte de gênero, vemos que as mulheres negras vivenciam situação ainda pior do que os homens negros. Por isso é preciso, e urgente, que se repare inclusive monetariamente esse confisco do corpo negro utilizado como máquina a gerar riqueza para os brancos, a exemplo do que vem sendo proposto pelos estudos de historiadores e ações reparatórias pensadas em diversos países como Portugal, Estados Unidos, Reino Unido e Comunidade Caribenha.

Atualmente, encontra-se tramitando no Congresso Nacional a PEC 27/2024 com a proposta de criação do Fundo Nacional de Reparação Econômica e Promoção da Igualdade Racial (FNREPIR), visando sanar as dívidas históricas do processo de escravidão no Brasil. Com um fundo estimado em R\$ 20 bilhões, o projeto busca financiar políticas públicas permanentes para a população negra, tratando a igualdade racial como direito fundamental na Constituição.

Com base na fundamentação acima, faz-se urgente que a nossa Federação adote postura de enfrentamento aos resquícios da escravidão na sociedade brasileira encaminhando ofícios ao CNJ, Conselhos Superiores de Justiça com

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

as propostas de aumento do percentual das cotas para a população negra nos concursos e nas bancas de heteroidentificação, bem como atuando diretamente no âmbito parlamentar para que a PEC 27/2024 seja aprovada com urgência.

Propostas:

1. Que o estabelecimento de cotas mínimas nos concursos se aproxime da realidade da composição da população brasileira, de acordo com o censo do IBGE;
2. Que as Bancas de Heteroidentificação possuam paridade étnica e que se considere a condição fenotípica dos/as candidatos e candidatas;
3. Que se pesquise e se divulgue as ações de reparações praticadas por Países que lucraram com a escravização de pessoas negras, e cobre a aplicação delas no Brasil.
4. Que se encaminhe cobrança aos parlamentares pela aprovação com urgência da PEC 27/2024.

Proponentes:

Sandro Sales

Denise Carneiro

Luciana Carneiro

Sandro Romeu Silva de Sales - BA

APOIO

SINDJUFE BAHIA

ENDOSSOS

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

Cristiano Matsumoto

Vinicius Dultra

Denise Carneiro

Micheline Times

PROPOSTA Nº 007

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

O GENOCÍDIO DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL E NO ESTADO DA BAHIA CONTINUA

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

O GENOCÍDIO DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL E NO ESTADO DA BAHIA CONTINUA

1. A população negra brasileira vivencia um genocídio contínuo, planejado e perpetrado pelo Estado desde o período da escravidão e que se acentuou com a abolição da escravatura. Antes de 1888, a população escravizada representava um investimento financeiro para as classes dominantes o que criava uma falsa necessidade de preservação do seu corpo físico, porém com o término do regime escravagista houve um avanço de práticas reiteradas de extermínio e encarceramento em massa do povo negro.
2. Vimos total ausência de políticas públicas voltadas para as pessoas negras após a extinção formal da escravidão no Brasil, e proibição de acesso do negro à educação (Lei de 1837 proibia que escravos e pretos africanos, ainda que fossem livres ou libertos, frequentassem as escolas públicas. E a Lei de 1911 implantou exames admissionais e cobrança de taxas nas escolas, dificultando o ingresso de negros). Também era proibido aos negros adquirirem terras (Lei de Terras, de 1850). São provas gritantes de como as classes dominantes não reconheciam o negro como cidadão.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

3. A Constituição de 1891 estabeleceu a Polícia Militar como uma força auxiliar do Exército, com a responsabilidade de garantir a manutenção da ordem pública, sempre de acordo com os interesses das elites brancas. As polícias militares se estruturaram de forma vinculada às administrações estaduais, como braço do estado a reprimir o povo negro. Eram proibidas atividades culturais dos negros, prática de seus cultos, rodas de samba, de capoeira, terreiros de candomblé, e quaisquer espaços nos quais a cultura negra se manifestasse. A “lei da vadiagem” criada em 1914 permitia a prisão de qualquer pessoa que transitasse na rua sem comprovação de estar formalmente empregada, e como se sabe, a maioria dos desempregados eram negros. Eles eram presos e obrigados a trabalhar para o estado, por um prazo, sem remuneração. Eram soltos e se continuassem sem emprego eram presos novamente. Isso obrigava o negro a conseguir emprego, se sujeitando a quaisquer condições do “patrão” apenas para não ser preso novamente.

4. No início do século XX, ocorreu uma reorganização geográfica dos centros urbanos através de uma política racista e higienista que empurra a população negra para longe dos centros urbanos, formando comunidades marginalizadas em locais distantes e abandonados e sem qualquer estrutura. Essas comunidades eram frequentemente alvo de incursões policiais, com agressões, prisões e mortes de negros e negras, fossem homens, mulheres ou crianças. A justificativa era que nessas comunidades moravam marginais desempregados autores de pequenos furtos. Qualquer denúncia era motivo para o ataque às comunidades. A violência urbana serviu e continua servindo de justificativa de prisão e morte de negros e negras.

5. No Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2024, há o registro de que 82,7% das vítimas fatais de policiais são pretos ou pardos, 71,7% são jovens entre 12 e 29 anos e 99,3% são do sexo masculino. Comparativamente, a polícia baiana é a mais letal de todas as polícias estaduais do Brasil. Dados publicados pelo site forumseguranca.org.br.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Segundo o Atlas da Violência de 2024, a Bahia é o estado brasileiro com maior índice de homicídio de pessoas negras, 51,6/100 mil habitantes, enquanto a média nacional encontra-se em 29,7/100 mil habitantes. Neste mesmo documento, Salvador aparece como a capital de estado com a maior taxa de homicídio de pessoas negras, 70,2/100 mil habitantes. É importante registrar que a média nacional de homicídio de pessoas negras é 3 vezes maior que a média nacional de homicídio de pessoas não negras. Dados publicados pelo site ipea.gov.br.

6. O Brasil possui a terceira maior população carcerária do mundo com 711.463 pessoas conforme dados do CNJ. Desses, aproximadamente 70% são pessoas negras, segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2024. De acordo com o Centro Internacional de Estudos Penitenciários, ligado à Universidade de Essex, no Reino Unido, a média mundial de encarceramento é 144 presos para cada 100 mil habitantes, enquanto no Brasil tem-se 300 presos para cada 100 mil habitantes. Dados publicados pelo site cnj.jus.br.
7. Com base nos dados citados acima, e passando por dados históricos, vê-se que o Estado ataca a consequência da continuidade do racismo, e não o racismo, que é a causa do problema. E a continuidade dessa inversão no tratamento do problema evidencia que não há desejo real de acabar com ele e sim de continuar matando e encarcerando a população negra, em escala equivalente àquelas verificadas em conflitos armados transnacionais. Entre os anos de 2012 a 2022, há registros de 609.697 homicídios de pessoas negras conforme o Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Dados publicados no site brasildefato.com.br.
8. Em 2003, o filósofo e cientista político camaronês Achille Mbembe publicou um texto no qual apresenta o conceito de necropolítica. Apontou com maestria acadêmica o uso do poder social e político para decretar como algumas pessoas podem viver e como outras devem morrer; ou seja, a distribuição desigual da oportunidade de viver e morrer no sistema capitalista. Na visão de Mbembe, a necropolítica é

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

mais do que o direito de matar, mas também o direito de expor outras pessoas, incluindo os próprios cidadãos de um país, à morte.

9. Nesta perspectiva, inclusive, há mudança na forma de utilização da violência contra a população negra. No período colonial, a elite dominante visava conseguir mais rentabilidade, enquanto no pós-colonial a violência converteu-se num fim em si mesma. Segundo Mbembe, “a soberania não se situa no interior das fronteiras do estado-nação ou das instituições internacionais, mas no poder de decidir quem pode viver e quem há de morrer segundo critérios estritamente econômicos. Deixar morrer ou viver, são os limites da soberania. As guerras dependem de empresas privadas em conjunção ou não com estados. Já não se trata de conquistar territórios nem submeter populações, mas de obter benefícios imediatos e recursos estratégicos, e quanto mais melhor. Esta evolução do sistema, batizada como "necropolítica", reduz os seres humanos a mercadorias, para trocar ou jogar no lixo, segundo os interesses do mercado.”. Achille Mbembe, Necropolítica.
10. Esse farto material evidencia a prática de genocídio contra a população negra perpetrado pelo Estado através das suas polícias militares. A Polícia baiana a executa com ênfase. E a violência segue aumentando, mais gente morrendo, mais pessoas pretas sendo presas, e ainda mais gente morrendo encarcerada. Precisamos dar um basta neste mecanismo perverso que decreta a morte de uma pessoa negra a cada 23 minutos!
11. Nesse sentido, é necessário que a nossa Federação se pronuncie e declare total repúdio ao assassinato em massa de pessoas negras, através de ofícios ao CNJ, Conselhos Superiores de Justiça e Secretarias de Segurança Pública de todos os estados do Brasil. E que atue também para fora da categoria, posto que, o que atinge os negros

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

de fora da categoria, ressoa também internamente, causando um ciclo interminável de dor, medo e sofrimento.

Propostas:

1. Se discuta o racismo e letramento para além do mês de novembro ou 13 de maio;
2. Estimule a criação de Núcleos ou Coletivos de negros e negras que se relacione com os movimentos sociais e com eles execute agendas de formação e de luta;
3. Que insira o debate da reparação a essa população que construiu o País, com suor e sangue, e se vê alijado da riqueza que produziu;

Proponentes:

Sandro Sales

Denise Carneiro

Luciana Carneiro

Sandro Romeu Silva de Sales - BA

APOIO

SINDJUFE BAHIA

ENDOSSOS

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

Vinicius Dultra

Micheline Times

Cristiano Matsumoto

PROPOSTA Nº 008 (15/05)

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

Formação política dos homens como estratégia indispensável para o enfrentamento das violências contra as mulheres, com ênfase na violência política nos espaços sindicais

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO

Formação política dos homens como estratégia indispensável para o enfrentamento das violências contra as mulheres, com ênfase na violência política nos espaços sindicais

1. Introdução

A violência contra as mulheres constitui uma grave violação de direitos humanos e um fenômeno estrutural, enraizado nas bases históricas, sociais, econômicas e culturais da sociedade. Trata-se de uma expressão das desigualdades de gênero produzidas e reproduzidas pelo sistema patriarcal, que ainda organiza as relações de poder na sociedade contemporânea., No âmbito sindical, essa realidade se manifesta de forma específica e persistente, especialmente por meio da violência política de gênero. Essa forma de violência atua diretamente para limitar, constranger e deslegitimar a participação das mulheres nos espaços de decisão, comprometendo a democracia interna e a construção de um movimento sindical verdadeiramente representativo.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

2. Justificativa

Apesar dos avanços conquistados pelas mulheres ao longo das últimas décadas, especialmente no campo dos direitos formais, os dados demonstram que a desigualdade de gênero permanece profundamente enraizada.

Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o Brasil segue registrando índices alarmantes de violência contra as mulheres, incluindo feminicídios, violência doméstica e assédio. No plano internacional, a Organização das Nações Unidas aponta que uma em cada três mulheres no mundo já sofreu algum tipo de violência ao longo da vida.

Essas desigualdades também se refletem no movimento sindical, onde ainda é evidente a sub-representação das mulheres nos cargos de direção e a persistência de práticas discriminatórias. Nesse contexto, torna-se fundamental avançar para além da denúncia, construindo estratégias efetivas de transformação.

3. Diagnóstico da realidade sindical

A violência contra as mulheres nos sindicatos se expressa de múltiplas formas, muitas vezes naturalizadas no cotidiano organizativo. Entre as principais manifestações, destacam-se a Interrupção e deslegitimação da fala das mulheres, a sub-representação em cargos de liderança, distribuição desigual de tarefas e responsabilidades, Assédio moral e sexual, Ataques à vida pessoal e à reputação e resistência à implementação de políticas de igualdade. Essas práticas configuram a chamada violência política de gênero, que atua como mecanismo de exclusão e manutenção das estruturas de poder masculinas.

4. Fundamentação política

A superação desse cenário exige uma transformação profunda das práticas e da cultura política no interior das entidades sindicais.

Nesse sentido, a formação política dos homens emerge como elemento central e estratégico. Não se trata apenas de ações pontuais de sensibilização, mas de um processo contínuo de formação crítica, capaz de:

Evidenciar o funcionamento do patriarcado como sistema de poder

Promover o reconhecimento de privilégios masculinos

Desnaturalizar práticas machistas

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Estimular a corresponsabilização no enfrentamento das violências

Construir uma atuação ativa dos homens como aliados

Sem esse processo, há uma tendência de reprodução das desigualdades, mesmo em organizações comprometidas com a luta por justiça social.

5. Propostas

Diante do diagnóstico apresentado, propõe-se que as entidades sindicais adotem as seguintes medidas:

5.1 Formação política estruturada

Implementação de programas permanentes de formação sobre gênero e masculinidades

Inclusão obrigatória do tema nos cursos de formação sindical

Realização de oficinas e espaços de diálogo voltados aos homens

5.2 Campanhas institucionais

Desenvolvimento de campanhas contínuas de combate à violência contra as mulheres

Participação ativa de dirigentes homens como agentes de conscientização

Produção de materiais educativos voltados ao público masculino

5.3 Normas e políticas internas

Criação de códigos de conduta com diretrizes claras

Implantação de canais seguros de denúncia

Estabelecimento de medidas disciplinares para casos de violência

5.4 Promoção da igualdade de gênero

Adoção de políticas de paridade nas direções sindicais

Incentivo à formação de lideranças femininas

Garantia de condições equitativas de participação

5.5 Monitoramento e avaliação

Criação de comissões de gênero

Avaliação periódica das políticas implementadas

Transparência na divulgação de resultados

6. Referências legais

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

O enfrentamento à violência contra as mulheres está respaldado por um conjunto de marcos legais nacionais e internacionais, entre os quais se destacam:

Constituição Federal de 1988, que assegura igualdade de direitos

Lei nº 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha

Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, sobre violência e assédio no mundo do trabalho

Resolução nº 671 do Conselho Nacional de Justiça

Proposta de Emenda à Constituição nº 50/2026, que trata da ampliação de direitos e proteção contra discriminações

Esses instrumentos reforçam a responsabilidade das instituições, inclusive sindicais, na promoção de ambientes livres de violência e discriminação.

7. Dados técnicos

Diversos estudos evidenciam a gravidade do problema:

Uma em cada três mulheres no mundo já sofreu violência física ou sexual, segundo a ONU

O Brasil figura entre os países com maiores índices de feminicídio

Mulheres ainda são minoria em cargos de liderança sindical

Casos de assédio e violência política são frequentemente subnotificados

Esses dados reforçam a urgência de ações estruturadas e permanentes.

8. Conclusão

A construção de um movimento sindical democrático e comprometido com a justiça social exige o enfrentamento direto das desigualdades de gênero.

A formação política dos homens e sua participação ativa nessa luta não são medidas secundárias, mas elementos centrais para a transformação das estruturas de poder.

Somente com ação coletiva, compromisso político e mudança cultural será possível construir sindicatos mais justos, inclusivos e livres de violência, onde mulheres possam exercer plenamente seu direito à participação e à liderança.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Proponente

Anny Rodrigues Figueiredo

Soraia Garcia Marca

Anny Rodrigues Figueiredo - RJ

APOIO

COLETIVO DEMOCRACIA E LUTA

ENDOSSOS

Renata Nascimento de Oliveira

Lucena Pacheco Martins

Juliana Cosenza de Avelar

Maria do Carmo Rodrigues de Oliveira

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

PROPOSTA Nº 009

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

Violência contra as mulheres no trabalho e nos espaços de poder: desafios estruturais e propostas de enfrentamento com foco nas servidoras públicas e sindicalistas

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO

Proposta de resolução que aborda as várias formas de violência contra as mulheres, com foco nas servidoras públicas e sindicalistas, incluindo dados, fundamentos jurídicos, análise institucional e propostas de combate, dialogando com a Resolução 671/2026 do CNJ e com a necessidade de avanços legislativos.

Violência contra as mulheres no trabalho e nos espaços de poder: desafios estruturais e propostas de enfrentamento com foco nas servidoras públicas e sindicalistas

1. Introdução

1. A violência contra as mulheres constitui um fenômeno estrutural que atravessa a sociedade e se reproduz em diferentes espaços institucionais, inclusive no serviço público e nas organizações sindicais. A violência é fruto de

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

uma sociedade historicamente patriarcal, marcada por relações de poder desiguais entre homens e mulheres.

2. Nos ambientes institucionais, onde deveriam prevalecer valores democráticos, a violência, surge de forma contundente, como violência de gênero no trabalho, expressa pelo assédio moral, assédio sexual, discriminação e apagamento quanto à participação nos cargos e espaços de poder, silenciamento político e perseguição funcional. Servidoras públicas e mulheres sindicalistas, por ocuparem espaços de representação e disputa política, frequentemente tornam-se alvo de ataques que buscam deslegitimar sua atuação.

3. O enfrentamento dessas práticas exige políticas institucionais, mudanças culturais e participação coletiva, incluindo a responsabilidade ativa dos homens na construção de ambientes de trabalho livres de violência.

4. Violências psicológicas no ambiente do trabalho, tais como práticas de humilhação, constrangimento, desqualificação profissional, gritos, ameaças veladas e isolamento institucional se desdobram frequentemente como deslegitimação da autoridade da mulher, exposição pública constrangedora, retirada de funções ou responsabilidades, isolamento institucional e ataques à credibilidade profissional, frequentemente naturalizada e muitas vezes silenciosa, que podem ocorrer de forma sistemática ou mesmo uma única vez, desde que caracterizado o os elementos acima.

5. O assédio moral é a “ferramenta de gestão” institucional que visa alcançar produtividade a partir de metas abusivas ou inalcançáveis, sobrecarga ou esvaziamento de funções, perseguição administrativa, avaliações injustas e constrangimento público. A cultura do patriarcado, que está nas raízes das administrações, elege as mulheres como os alvos prioritários do assédio moral, pela ideia enraizada de que estas realizam e produzem menos que os homens, seja porque são mães, cuidadoras, seja porque são mulheres, portanto “essencialmente menos qualificadas”.

6. Tal como no viés racista, onde uma negra ou negro precisa produzir muito mais que um branco para ser reconhecido, uma mulher para ocupar espaços de decisão, e/ou simplesmente obter reconhecimento de suas competências igual ao homem que atua no mesmo posto, precisa sempre estar mais

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

disponível quanto ao tempo e flexível a aumento da carga, e ter muito mais qualidade nas entregas. A violência não explicitada vem com o apagamento ou a desqualificação das suas competências pelos homens e mulheres que sustentam a cultura misógina. Esse tipo de violência atinge com maior intensidade mulheres que ocupam cargos de liderança ou atuação sindical.

7. No contexto do ambiente de trabalho, o assédio sexual, a mais perversa modalidade de violência, envolve condutas de natureza sexual indesejada que cause constrangimento ou afete a dignidade da mulher no ambiente de trabalho, que em geral se inicia por meio de comentários sexualizados, seguindo para convites insistentes, exposição de conteúdo sexual e chantagem sexual vinculada à carreira. O assédio sexual também pode ocorrer de forma indireta, criando ambientes hostis e constrangedores para mulheres. Quanto mais frágil a posição da mulher quanto aos laços trabalhistas, mais vulneráveis ficam ao assédio sexual. A precarização, pejotização, ou mesmo relações de estágios são portas abertas para todas as formas de violência no trabalho, mas as relações estáveis, como ocupantes de cargos efetivos, não configuram barreira para o assédio, muito pelo contrário. Servidoras do PJU sofrem assédio moral e sexual com frequência, e denúncias de casos de assédio sexual tem chegado às comissões de enfrentamento ao assédio e sexual em quantidades cada vez mais significativas. Os índices de violência só não possuem dados mais robustos por conta do medo de retaliação por parte das servidoras e os tímidos resultados por parte das comissões de enfrentamento ao assédio, principalmente quando os acusados são magistrados ou detentores de cargos de confiança.

8. A violência política de gênero, é uma das faces mais brutais da violência de gênero. Ela ocorre quando mulheres são atacadas ou deslegitimadas por participarem da vida política, sindical ou institucional. É uma resposta do Patriarcado que quer dizer “você não pertence a este espaço”. Entre as práticas mais comuns estão: ataques à aparência ou vida pessoal, desqualificação da capacidade intelectual, tentativas de silenciamento, difamação, ameaças e intimidação. Mulheres sindicalistas, mulheres ocupantes de cadeiras no parlamento ou em cargos de direção no executivo, são frequentemente alvo desse tipo de violência por desafiarem estruturas

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

historicamente masculinas de poder. A violência política nos roubou muitas companheiras nos movimentos sociais, no movimento sindical e nos espaços institucionais, principalmente no parlamento. Essa violência nos deixou sem Marielle Franco, um doloroso marco da violência política contra mulheres.

9. E por fim, temos a violência institucional, que ocorre quando a própria estrutura da instituição falha em proteger as vítimas ou reproduz práticas discriminatórias contra as mulheres. Onde a violência institucional impera, as mulheres não encontram espaço de acolhimento real. Assim, são sinais dessa violência, a ausência de canais de denúncia eficazes, a negligência, a desqualificação e a demora na apuração de denúncias, a culpabilização da vítima e a retaliação contra denunciantes. Esse tipo de violência reforça o ciclo de silêncio e impunidade.

2. Dados sobre violência contra mulheres

10. Dados nacionais demonstram a gravidade do problema. Segundo estudos do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o Brasil registra centenas de milhares de casos de violência contra mulheres por ano e a violência psicológica e moral no trabalho apresenta altos índices de subnotificação. As mulheres em posições de liderança relatam maior incidência de assédio institucional e nos ambientes institucionais, muitas vítimas não denunciam por medo de retaliação ou prejuízo profissional.

3. A importância da Resolução 671/2026 do CNJ

11. No âmbito do Poder Judiciário a Resolução 671/2026 do Conselho Nacional de Justiça representa um avanço importante no enfrentamento da violência institucional. A norma atualiza a política de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e à discriminação no âmbito do Poder Judiciário. Entre seus principais avanços estão:

- Reconhecimento formal de qualquer comunicação como notícia de assédio ou discriminação, mesmo que informal
- Fortalecimento das comissões de prevenção e enfrentamento
- Garantia de proteção à vítima e sigilo na apuração
- Proibição de retaliações contra denunciantes ou testemunhas

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

- Criação da Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação nos tribunais
- A norma também amplia a abrangência das políticas de combate ao assédio para todas as relações profissionais dentro do Judiciário.

12. A proibição de retaliação é um avanço, já que este é o principal motivo de subnotificação das violências laborais, principalmente o assédio moral e assédio sexual. Apesar de ser um modelo institucional pode e deve inspirar outras esferas do serviço público, sua efetividade depende de uma atuação firme também por parte das administrações, na garantia do funcionamento ágil e imparcial de seus representantes, evitando corporativismos, principalmente quando a denúncia envolve indivíduos próximos ou ligados à gestão. A atuação das entidades sindicais, no acolhimento das vítimas, a participação nos comitês de enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual, e fiscalização quanto ao andamento da apuração das denúncias é extremamente importante para que a justiça seja feita e para que o enfrentamento às violências tenha êxito.

4. A necessidade de avanços legislativos e institucionais

13. Além das políticas institucionais, é fundamental avançar no plano legislativo e constitucional. Propostas de emenda constitucional voltadas à proteção institucional e à modernização das estruturas de segurança e proteção de direitos, inserem-se nesse contexto de fortalecimento das políticas públicas de enfrentamento à violência e de articulação entre diferentes esferas do Estado.

14. Medidas estruturais são essenciais para garantir a integração de políticas públicas, o fortalecimento institucional, a proteção às vítimas e a responsabilização efetiva dos agressores

15. O papel do movimento sindical é fundamental no enfrentamento da violência contra as mulheres. Entre suas responsabilidades estão:

- Criar secretarias de mulheres e diversidade
- Estabelecer protocolos de combate ao assédio
- Promover formação sobre igualdade de gênero
- Garantir espaços seguros de denúncia
- Apoiar juridicamente vítimas de violência institucional

16. Os sindicatos também são espaços fundamentais de transformação cultural.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

6. A participação dos homens no enfrentamento da violência –

17. O combate à violência contra as mulheres não é apenas responsabilidade das mulheres. Homens precisam assumir papel ativo na transformação das estruturas de poder, e isso envolve não se omitir diante de práticas de violência, romper a cultura de silêncio entre homens, denunciar práticas abusivas, participar de processos de formação sobre igualdade de gênero, promover ambientes institucionais respeitosos, a mudança cultural exige compromisso coletivo.

7. Propostas de combate à violência contra mulheres no serviço público

18. Para combater à violência contra as mulheres no serviço público precisamos de mudanças estruturais que, entre outras tantas, destacamos:

1. Criação de protocolos obrigatórios de combate ao assédio em todos os órgãos públicos
2. Implantação de comissões independentes de prevenção e enfrentamento
3. Garantia de proteção contrarretaliação às denunciantes
4. Formação permanente sobre igualdade de gênero e direitos humanos
5. Transparência nos processos de investigação
6. Inclusão da violência institucional como falta disciplinar grave
7. Participação sindical nos processos de prevenção
8. Campanhas institucionais permanentes contra o assédio
9. Produção e divulgação de dados públicos sobre violência institucional
10. Incentivo à participação masculina em políticas de igualdade

8. Conclusão

O enfrentamento da violência contra as mulheres exige transformação estrutural das instituições e da cultura política.

Garantir ambientes de trabalho seguros, dignos e igualitários é condição fundamental para a democracia.

A ampliação de normas institucionais, como a Resolução 671 do CNJ, e o avanço de medidas legislativas estruturais são passos importantes. Contudo, a mudança real depende do compromisso coletivo da sociedade, das instituições e dos movimentos sociais.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Somente com a participação ativa das mulheres, o engajamento dos homens e a atuação firme das organizações sindicais será possível construir espaços de trabalho livres de violência, baseados no respeito, na igualdade e na justiça.

Proponentes:

Anny Rodrigues Figueiredo

Lucena Pacheco Martins

Soraia Garcia Marca

Apoio:

COLETIVO DEMOCRACIA E LUTA

Anny Rodrigues Figueiredo - RJ

APOIO

COLETIVO DEMOCRACIA E LUTA

ENDOSSOS

Maria do Carmo Rodrigues de Oliveira

Renata Nascimento de Oliveira

Neli Costa Rosa

Juliana Cosenza de Avelar

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

PROPOSTA Nº 010

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

**CARTA-PROGRAMA DAS MULHERES TRABALHADORAS DO SISTEMA
DE JUSTIÇA**

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO À XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

TEMA: CARTA-PROGRAMA DAS MULHERES TRABALHADORAS DO
SISTEMA DE JUSTIÇA - ELEIÇÕES 2026

Nós, mulheres trabalhadoras do sistema de justiça brasileiro, reunidas em nossa diversidade de trajetórias, identidades e experiências, afirmamos publicamente nosso compromisso com a construção de uma sociedade justa, democrática e igualitária, livre de todas as formas de opressão.

Atuamos cotidianamente na defesa de direitos, na promoção da justiça e na garantia da cidadania. No entanto, seguimos enfrentando desigualdades estruturais que atravessam nossas vidas e nossos locais de trabalho, expressas no machismo, no racismo, na LGBTQIA+fobia, no capacitismo e em outras formas de violência e exclusão.

Diante do processo eleitoral de 2026, declaramos que nosso posicionamento político está orientado por princípios inegociáveis de defesa da dignidade humana, da equidade de gênero, da justiça social e do fortalecimento das instituições democráticas.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

REPUDIAMOS, de forma firme e inequívoca:

Apoios, alianças ou candidaturas sustentadas por agentes políticos que promovem, legitimam ou se omitem diante de práticas misóginas, racistas e discriminatórias.

Projetos políticos que atacam direitos das mulheres, fragilizam políticas públicas de proteção, ou naturalizam a violência de gênero em suas múltiplas expressões.

A convivência com discursos de ódio, com a desinformação e com estratégias que visam silenciar ou deslegitimar a participação das mulheres na política e nos espaços de poder.

Não aceitaremos representantes que se mantenham em silêncio diante de violações de direitos. O silêncio, neste contexto, também é forma de violência.

DEFENDEMOS e reivindicamos:

A ampliação e o fortalecimento de políticas públicas voltadas à prevenção e ao enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres, com orçamento adequado e implementação efetiva.

A promoção da igualdade salarial, do reconhecimento do trabalho das mulheres e da superação das desigualdades no mundo do trabalho, inclusive no sistema de justiça.

A garantia de condições dignas de trabalho, com atenção à saúde física e mental das mulheres, especialmente diante das sobrecargas impostas pela tripla jornada.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

A construção de ambientes institucionais seguros, livres de assédio moral, sexual e de qualquer forma de violência.

O incentivo à participação política das mulheres, com paridade de gênero e respeito à diversidade racial, social e territorial.

O enfrentamento ao racismo estrutural e institucional, reconhecendo que mulheres negras são as mais impactadas pelas desigualdades e violências.

A valorização da formação política como instrumento de emancipação e transformação social.

Neste sentido propomos à XXV Plenária Nacional da Fenajufe como nosso compromisso eleitoral:

Apoiar e construir candidaturas comprometidas com a defesa dos direitos das mulheres, com histórico coerente e atuação efetiva na promoção da igualdade.

Atuar de forma organizada para influenciar o debate público, pautando propostas concretas e denunciando retrocessos.

Fortalecer redes de solidariedade e mobilização entre mulheres trabalhadoras, ampliando nossa capacidade de incidência política.

Defender, ainda, a reativação de uma plataforma política do sistema de justiça, coordenada pelas entidades representativas, com a elaboração e divulgação de uma carta-compromisso a ser apresentada às candidatas e aos candidatos nas eleições de 2026, de modo que se comprometam publicamente com os direitos aqui estabelecidos e com outras pautas construídas coletivamente pelas trabalhadoras e trabalhadores do PJU e do MPU.

Convocamos todas as mulheres do sistema de justiça e aliadas a se somarem a este movimento, reafirmando que não há democracia sem a participação

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

plena das mulheres, nem justiça possível em uma sociedade que tolera a desigualdade.

Seguiremos vigilantes, organizadas e comprometidas com a construção de um futuro onde a justiça também seja substantivamente feminista, antirracista e inclusiva.

Nenhum direito a menos.

Pela vida das mulheres.

Pela democracia.

ASSINAM

Anny Rodrigues Figueiredo

Renata Nascimento de Oliveira

Lucena Pacheco Martins

Soraia Garcia Marca

Fernanda Guimarães Lauria

Juliana Cosenza de Avelar

Maria do Carmo Rodrigues de Oliveira

Neli Costa Rosa

Andrea Regina Capellão

Anny Rodrigues Figueiredo - RJ

APOIO

COLETIVO DEMOCRACIA E LUTA

ENDOSSOS

Juliana Cosenza de Avelar

Renata Nascimento de Oliveira

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

Vera Lúcia Pinheiro dos Santos

PROPOSTA Nº 011

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

INTERSECCIONALIDADE NO COMBATE ÀS OPRESSÕES QUE ATINGEM A CLASSE TRABALHADORA

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

Compreender as opressões e as diferentes formas de exploração do trabalho na sociedade capitalista é condição para enfrentar, de maneira consequente, as desigualdades que atravessam a classe trabalhadora.

A opressão não é um fenômeno isolado ou meramente cultural. O capitalismo historicamente se vale das desigualdades de gênero, raça, orientação sexual e condição física e mental para dividir a classe trabalhadora, hierarquizar direitos e intensificar a exploração. Nos momentos de crise econômica e social, esse mecanismo se aprofunda, pois as mulheres são as primeiras a sofrer com a precarização e a sobrecarga de trabalho; as pessoas negras enfrentam com mais intensidade o desemprego e a marginalização; as pessoas LGBTQIAPN+ são alvo de violência e discriminação; as pessoas com deficiência encontram barreiras que limitam sua plena participação em um mundo do trabalho cada vez mais excludente e produtivista. Por aprofundar essas opressões, o capital enfraquece a unidade da classe e amplia suas margens de lucro.

Por isso, compreender como as opressões se sobrepõem de forma interseccional fortalece a luta por direitos de todos. A interseccionalidade nos permite compreender que as diferentes formas de discriminação e exploração

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

se cruzam e se potencializam. Uma mulher negra, por exemplo, vivencia simultaneamente o machismo e o racismo; uma trabalhadora lésbica pode enfrentar, além das desigualdades de gênero, a LGBTfobia institucional. Reconhecer essas realidades é essencial para construir uma atuação sindical que represente, de fato, toda a categoria.

Cabe à FENAJUFE e aos sindicatos de base transformar essa compreensão em ação efetiva em favor das servidoras e servidores., ou seja, ampliar a formação política, enfrentar o assédio moral e sexual, combater o racismo institucional, defender políticas afirmativas e de acessibilidade e lutar por condições dignas de trabalho para todas e todos. É preciso incorporar a interseccionalidade como diretriz, reconhecendo que a valorização da carreira está diretamente ligada ao enfrentamento das opressões.

A unidade da classe trabalhadora não se constrói apagando diferenças, mas reconhecendo-as e enfrentando as desigualdades que delas decorrem. A interseccionalidade é, portanto, um instrumento de análise e de organização que nos une enquanto classe, mesmo diante de diferentes mecanismos de discriminação e exploração impostos pelo capital e reproduzidos pelos costumes sociais.

Propostas:

1 – Fortalecimento da perspectiva interseccional na atuação - A FENAJUFE deve consolidar uma atuação que considere as especificidades das mulheres, das pessoas negras, indígenas e quilombolas, das pessoas LGBTQIAPN+ e das pessoas com deficiência, reconhecendo que uma luta que incorpora essas dimensões é mais justa, mais consciente e, sobretudo, mais eficaz no enfrentamento das desigualdades e na construção de uma sociedade sem exploração e sem opressões, uma sociedade construída para e pela classe trabalhadora em sua diversidade.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

2 – Defesa de condições equitativas de trabalho – A FENAJUFE deverá atuar pela eliminação de práticas discriminatórias nos ambientes de trabalho, defender a implementação de políticas institucionais de equidade racial, de gênero e de inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ e de pessoas com deficiência, bem como incorporar as demandas específicas desses grupos às pautas gerais de negociação com a administração, reconhecendo que a equidade nas condições de trabalho é parte essencial da valorização de toda a categoria.

3 – Combate às práticas discriminatórias dentro do movimento sindical – A FENAJUFE deverá atuar ativamente na construção da unidade que respeita a diversidade, promovendo iniciativas que fortaleçam a solidariedade entre os diferentes segmentos da categoria e assumindo papel protagonista no enfrentamento de discursos e práticas discriminatórias no interior do próprio movimento sindical, por meio de ações educativas, políticas e, quando necessário, medidas institucionais que coíbam práticas discriminatórias.

Nesse sentido, reafirma-se que a verdadeira unidade da classe trabalhadora não se constrói pela negação das desigualdades, mas pela promoção do respeito às diferenças e do reconhecimento das opressões que atravessam a vida e o trabalho da categoria. Reafirmamos que a superação das opressões é condição indispensável para a emancipação da classe trabalhadora, por isso, fortalecer a luta integrada dos coletivos que reúnem os grupos oprimidos, não é uma postura que divide a categoria. A luta integrada no combate às opressões fortalece a capacidade de enfrentar as estruturas de exploração e construir um projeto de sociedade baseado na equidade, na dignidade das pessoas. .

Luciana Barrozo da Silva - SP

APOIO

Camila Oliveira

Isabella Leal

Luciana Carneiro

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Rosana Nanartonis

Filipe Mafalda

Tarcísio Ferreira

Fabiano dos Santos

Henrique Sales

Marcos Rodrigues

Paulo Misawa

ENDOSSOS

Isabella Gonçalves Leal

Henrique Sales Costa

Luciana Martins Carneiro

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

PROPOSTA Nº 012

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

**INCENTIVO E RESPEITO AO PROTAGONISMO DE PESSOAS NEGRAS,
INDÍGENAS E QUILOMBOLAS**

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

A construção de um serviço público verdadeiramente democrático e representativo passa, necessariamente, pelo reconhecimento das desigualdades estruturais que marcam a sociedade brasileira. Entre elas, o racismo, a exclusão histórica e a negação de direitos e de acesso aos espaços de poder às populações negras, indígenas e quilombolas, que ocupam lugar central na hierarquização racial das nossas instituições.

Nesse contexto, a luta por autonomia, protagonismo e autodeterminação desses grupos é um princípio fundamental. Trata-se de afirmar que aqueles e aquelas que vivenciam diretamente os efeitos do racismo e da exclusão devem ser sujeitos ativos na formulação de suas pautas, estratégias e formas de organização. No âmbito do Poder Judiciário da União, esse debate ganha concretude na política de ações afirmativas. A legislação de cotas tem sido um instrumento importante, ainda que insuficiente, para enfrentar desigualdades históricas. A Lei 15.142, de 2025, alterou as diretrizes sobre cotas no serviço público, destinando 30% das vagas para pessoas negras, indígenas e quilombolas. No Judiciário, o CNJ, por meio da Resolução CNJ nº 657/2025, referendou essa porcentagem, que vai refletir, nos próximos anos, em uma maior presença negra, indígena e quilombola na composição da categoria.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Portanto, a reivindicação por protagonismo em nossas ações não é infundada, e essa não é uma demanda exclusiva do movimento negro, indígena e quilombola. Ela dialoga com outras lutas históricas: o movimento das pessoas com deficiência, por exemplo, expressa essa perspectiva no lema “nada sobre nós, sem nós”, afirmando o direito inegociável ao protagonismo; da mesma forma, os movimentos de mulheres consolidaram a compreensão de que “lugar de mulher é onde ela quiser”, reafirmando sua autonomia sobre seus corpos, trajetórias e espaços de poder. As iniciativas dos movimentos de grupos minorizados nos mostram que não há emancipação sem o protagonismo dos próprios sujeitos da luta.

Seguindo essa lógica, a FENAJUFE deve se comprometer com o respeito ao protagonismo negro, indígena e quilombola nas pautas que os afetam diretamente. Historicamente, grupos sociais privilegiados, especialmente pessoas brancas, ocuparam espaços de fala e decisão que não lhes pertenciam, muitas vezes reproduzindo, ainda que de forma não intencional, relações de poder desiguais. Superar essa lógica é condição para avançarmos em uma luta verdadeiramente emancipatória e pela integração das pessoas negras, indígenas e quilombolas na construção das lutas da categoria em condições de equidade.

Essa reivindicação não se confunde com qualquer proposta de segregação racial. Ao contrário, trata-se de construir uma luta coletiva mais justa, em que cada sujeito ocupa seu lugar com consciência histórica e responsabilidade política. Nesse processo, pessoas brancas têm um papel relevante, não como protagonistas dessas pautas, mas como pessoas aliadas, comprometidas com o enfrentamento do racismo estrutural, dispostas a escutar, apoiar e atuar de forma solidária, respeitando a centralidade das vozes historicamente silenciadas.

Propostas:

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Que a FENAJUFE se atente à presença de pessoas negras, indígenas ou quilombolas na composição das mesas e espaços de poder na realização dos seus eventos;

Que a FENAJUFE considere a possibilidade de estabelecer alguma reserva de vagas nos espaços de fala, a exemplo da paridade entre homens e mulheres nas falas nos eventos;

Que a FENAJUFE indique aos seus sindicatos filiados que estabeleçam coletivos de pessoas negras, indígenas e quilombolas para estimular a participação política dessas pessoas nas lutas da categoria;

Que a FENAJUFE assegure o protagonismo negro, indígena e quilombola nos espaços que falam diretamente sobre as pautas que os afetam, como o Coletivo Nacional de Pessoas Negras, Indígenas e Quilombolas da própria federação;

Que as vozes e as pautas relacionadas às pessoas negras, indígenas e quilombolas estejam também contempladas dentro dos processos decisórios da entidade;

Que a FENAJUFE se coloque a favor da defesa e da implementação concreta das políticas de ação afirmativa no âmbito do PJU e MPU;

Que a FENAJUFE promova atividades de letramento racial dentro das atividades de formação sindical para sensibilizar as pessoas sobre a importância da adoção de medidas de equidade racial que já estão sendo implementadas;

Que a FENAJUFE elabore protocolos para combater todas as formas de discriminação institucional, agindo com transparência e assertividade no enfrentamento dessas situações.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Luciana Barrozo da Silva - SP

APOIO

Apoio

Filipe Gioielli Mafalda

Maria Ires Graciano Lacerda

Marcos Rodrigues

Denise Carneiro

Sandro Sales

Fabiano dos Santos

Camila Gradin

ENDOSSOS

Henrique Sales Costa

Isabella Gonçalves Leal

Luciana Martins Carneiro

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

PROPOSTA Nº 013

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

CAPACITAÇÃO PERMANENTE, IMPLEMENTAÇÃO DO PROTOCOLO INTEGRADO DE PREVENÇÃO E MEDIDAS DE SEGURANÇA E CAMPANHAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO, COMO PREVISTO NA RESOLUÇÃO Nº 668/2026 do CNJ

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

TEMÁRIO: Opressões e Avaliações de Políticas Permanentes de Equidade, Inclusão e Interseccionalidade no PJU & MPU

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO

TÍTULO: CAPACITAÇÃO PERMANENTE, IMPLEMENTAÇÃO DO PROTOCOLO INTEGRADO DE PREVENÇÃO E MEDIDAS DE SEGURANÇA E CAMPANHAS PÚBLICAS DE ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO, COMO PREVISTO NA RESOLUÇÃO Nº 668/2026 do CNJ

O movimento sindical das trabalhadoras e trabalhadores do Poder Judiciário reafirma seu compromisso histórico com a defesa dos direitos humanos, da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero e do enfrentamento a todas as formas de violência contra as mulheres.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

A publicação da Resolução nº 668/2026 do Conselho Nacional de Justiça representa importante avanço institucional ao estabelecer a obrigatoriedade de instituição, pelos tribunais, de programas permanentes para implementação e acompanhamento do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança voltado ao enfrentamento da violência doméstica e familiar praticada contra todas as trabalhadoras do Poder Judiciário.

A norma reconhece que a violência doméstica e familiar possui impactos diretos sobre a saúde física, emocional, psicológica, econômica e laboral das mulheres, atingindo sua autonomia, segurança, participação política e permanência nos espaços institucionais. Por essa razão, o enfrentamento dessa realidade não pode ser tratado como questão privada, mas como responsabilidade institucional e política do Estado e do Poder Judiciário.

A Resolução nº 668/2026 amplia a proteção institucional para magistradas, servidoras efetivas, terceirizadas, estagiárias, aprendizes, residentes, contratadas, comissionadas e demais colaboradoras em todos os níveis de serviço, reafirmando a necessidade de políticas permanentes de acolhimento, proteção, prevenção e não revitimização.

Nesse contexto, esta tese sindical defende que a efetividade da Resolução nº 668/2026 depende diretamente da implementação de políticas estruturadas de formação continuada, capacitação técnica, campanhas públicas permanentes e integração institucional entre os diversos setores responsáveis pela proteção das mulheres no âmbito do Judiciário.

A própria Resolução determina a realização de cursos e ações formativas sobre o protocolo integrado, formação específica para ouvidorias, capacitação das áreas responsáveis pela implementação das políticas de proteção, bem como ações permanentes de prevenção e conscientização.

Dessa forma, defendemos que os tribunais instituem programas permanentes, continuados e obrigatórios de capacitação destinados a magistradas, magistrados, servidoras, servidores, policiais judiciais, equipes de segurança institucional, profissionais da saúde, assistência psicossocial, gestão de pessoas, ouvidorias, comissões de prevenção ao assédio e discriminação, além de demais setores envolvidos na rede institucional de proteção.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Os programas de formação devem contemplar, entre outros temas:

- * violência doméstica e familiar contra as mulheres;
- * direitos humanos e perspectiva de gênero;
- * atendimento humanizado e não revitimizante;
- * avaliação e gestão de risco;
- * feminicídio e violência institucional;
- * interseccionalidade, com atenção especial às mulheres negras, indígenas, com deficiência, idosas, LGBTQIA+ e demais grupos vulnerabilizados;
- * sigilo e proteção de dados das vítimas;
- * fluxos internos de acolhimento e proteção;
- * protocolos de segurança institucional;
- * prevenção ao assédio moral, sexual e demais formas de discriminação no ambiente de trabalho.

Defendemos ainda que tais programas sejam construídos com participação efetiva das entidades sindicais, coletivos feministas, comissões de mulheres e especialistas na temática, assegurando controle social, transparência e efetividade das políticas implementadas.

É igualmente fundamental que os tribunais assegurem ampla divulgação dos canais internos de acolhimento, proteção e denúncia, promovendo campanhas públicas e educativas permanentes de enfrentamento à violência doméstica e familiar, utilizando meios físicos e digitais, materiais informativos, cartilhas, rodas de conversa, seminários, palestras e ações institucionais integradas.

As campanhas devem reafirmar que o Poder Judiciário possui responsabilidade institucional na proteção das mulheres que nele trabalham, promovendo uma cultura organizacional baseada na igualdade, no respeito, na prevenção das violências e na proteção integral das vítimas.

Por todo o exposto, a plenária sindical reafirma que o enfrentamento à violência doméstica e familiar contra as trabalhadoras do Poder Judiciário exige atuação institucional permanente, articulada, humanizada e comprometida com a proteção integral das vítimas, a prevenção das violências e a responsabilização institucional diante de omissões e práticas discriminatórias.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

A implementação da Resolução nº 668/2026 do Conselho Nacional de Justiça não pode se limitar à edição formal de atos administrativos pelos tribunais. É necessário assegurar estrutura adequada, orçamento específico, formação continuada, equipes multidisciplinares, mecanismos de acolhimento e proteção, além de ampla participação das entidades sindicais e coletivos de mulheres na elaboração, fiscalização e avaliação das políticas institucionais.

Nesse sentido, a plenária sindical delibera pela defesa das seguintes propostas:

- * exigir de todas as Instâncias e Órgãos do Poder Judiciário a imediata implementação integral da Resolução nº 668/2026 e do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança voltado ao enfrentamento da violência doméstica e familiar;
- * lutar pela criação de programas permanentes e obrigatórios de capacitação e formação continuada para magistradas, magistrados, servidoras, servidores, policiais judiciais, equipes de segurança institucional, setores de gestão de pessoas, saúde, assistência psicossocial, ouvidorias e comissões de prevenção ao assédio e discriminação;
- * defender que os programas formativos sejam construídos com perspectiva feminista, antirracista, anticapacitista e de respeito à diversidade sexual e de gênero, considerando as múltiplas formas de violência e vulnerabilização sofridas pelas mulheres;
- * reivindicar a criação de protocolos específicos de acolhimento e proteção às trabalhadoras vítimas de violência doméstica e familiar, assegurando sigilo, escuta qualificada, proteção contra revitimização e garantia de direitos laborais;
- * defender a criação de comitês permanentes de monitoramento da política de enfrentamento à violência contra as mulheres nos tribunais, com participação efetiva das entidades sindicais e representação das trabalhadoras;
- * cobrar a destinação de orçamento próprio e permanente para execução das medidas previstas na Resolução nº 668/2026, garantindo efetividade das ações e continuidade das políticas institucionais;
- * promover campanhas públicas permanentes de conscientização e enfrentamento à violência doméstica e familiar, divulgando canais de acolhimento, proteção e denúncia dentro e fora do ambiente institucional;

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

- * incentivar a realização de seminários, encontros, rodas de conversa e ações educativas nos locais de trabalho, fortalecendo uma cultura institucional de prevenção das violências e promoção da igualdade de gênero;
- * atuar pela integração entre tribunais, sindicatos, Ministério Público, Defensoria Pública, rede de atendimento às mulheres, movimentos sociais e organismos de defesa dos direitos humanos, visando ampliar a rede de proteção às trabalhadoras;
- * defender políticas de proteção às mulheres terceirizadas, estagiárias, aprendizes e demais trabalhadoras em vínculos precarizados, garantindo acesso integral às medidas de acolhimento, proteção e segurança previstas na Resolução;
- * lutar pela produção e divulgação periódica de dados estatísticos sobre violência doméstica e familiar no âmbito do Judiciário, preservando o sigilo das vítimas e permitindo monitoramento das políticas públicas implementadas;
- * incorporar a pauta do enfrentamento à violência contra as mulheres como eixo permanente da atuação sindical, das negociações institucionais e das campanhas políticas da categoria.

A plenária sindical reafirma que combater a violência contra as mulheres é tarefa coletiva, política e institucional. Não haverá democracia plena, justiça social e igualdade substantiva enquanto trabalhadoras permanecerem submetidas ao medo, à violência, à discriminação e à insegurança.

A luta pela implementação efetiva da Resolução nº 668/2026 do Conselho Nacional de Justiça é, portanto, uma luta em defesa da vida das mulheres, da dignidade humana, da igualdade de gênero e de um Poder Judiciário comprometido com os direitos humanos e a transformação social.

PROPONENTES:

Renata Oliveira

Anny Figueiredo

Lucena Pacheco

APOIO:

COLETIVO DEMOCRACIA E LUTA

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

Anny Rodrigues Figueiredo - RJ

APOIO

APOIO:

COLETIVO DEMOCRACIA E LUTA

ENDOSSOS

JULIANA COSENZA DE AVELAR

NELI COSTA ROSA

ANDREA REGINA DA FONSECA CAPELLÃO

VERA LÚCIA PINHEIRO DOS SANTOS

PROPOSTA Nº 014

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

Redução da Jornada para mulheres mães e pais solteiros

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO PARA MULHERES MÃES, E PAIS SOLTEIROS INDEPENDENTEMENTE DO SEXO, QUE DETENHAM A GUARDA DOS FILHOS OU SEJAM CUIDADORES DE PAIS IDOSOS QUE EXIJAM CUIDADOS PERMANENTES

Propor a adoção de uma política de redução da jornada beneficiando as mulheres que também são mães e dos homens que são pais solteiros e detentores da guarda dos filhos ou cuidam de pais idosos com problemas de saúde que exijam cuidados permanentes e com possível sugestão legislativa ou de ato interno, a fim de dar vazão a esse tratamento equânime, igualando de fato as condições entre homens e mulheres.

Justificativa: Minimizar os efeitos da "dupla jornada" que as situações apontadas acarretam e assim proporcionar tratamento mais humano aos servidores, o que indiretamente terá como contrapartida um melhor desempenho nas funções.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Miguel Sandor Szollosi - PR

APOIO

Jandair Ivete Fernandes Neubauer

Maria Rosemeire Tardin Renno

Miguel Sandor Szollosi

Osmar Covalchuk

Rosangela Maria Muller da Costa

ENDOSSOS

Osmar Covalchuk

Rosangela Maria Muller da Costa

Miguel Sandor Szollosi

PROPOSTA Nº 015

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

Políticas de Jornada Reduzida e Prioridade no Teletrabalho para Servidoras Mães

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

A exigência do mesmo desempenho e carga de trabalho entre homens e mulheres no serviço público acaba, de fato, ferindo a "igualdade" entre gêneros, notadamente porque a maior parte dos serviços domésticos e "cuidados familiares", de modo geral, recai sobre as mulheres, aumentando assim a carga de trabalho, ainda que indiretamente. Para que haja um tratamento equânime, deve-se pensar na possibilidade de adoção de uma política de redução da jornada das mulheres, com possível sugestão legislativa ou de ato interno, a fim de dar vazão a esse tratamento equânime, igualando de fato as condições entre homens e mulheres.

Gostaria que os sindicatos olhassem também para a questão das servidoras mães. Uma pauta seria a priorização para TELETRABALHO das servidoras mães de filhos menores de 18 anos. O impacto positivo social e psicológico de mães trabalhando perto dos filhos, podendo acompanhar a rotina, estar mais presente, poupar o tempo de deslocamento até o trabalho, tanto individual como para a sociedade em geral, é inegável. Muito se fala em equidade entre gêneros, porém entendo que INÚMERAS SERVIDORAS gostariam sim de serem valorizadas nas suas funções de cuidado também, e os Tribunais poderiam reconhecer isso priorizando vagas de teletrabalho para elas, aliviando a dupla jornada feminina. Isso traria um efeito REAL e PRÁTICO que facilitaria e melhoraria muito a vida profissional e pessoal das mulheres. Seria

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

olhar a peculiaridade do dia a dia das servidoras mães e oferecer-lhes algo CONCRETO, com impacto imediato na qualidade de vida.

Miguel Sandor Szollosi - PR

ENDOSSOS

Osmar Covalchuk

Miguel Sandor Szollosi

Rosangela Maria Muller da Costa

Maria Rosemeire Tardin Renno

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

PROPOSTA Nº 016

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

Resolução cotas trans

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

Proposta de Tese

COTAS PARA PESSOAS TRANS NO PJU e MPU

A XXV Plenária Nacional da Federação Nacional das Trabalhadoras e dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União – FENAJUFE, reunida em Salvador, considerando:

a exclusão histórica e estrutural de pessoas trans, travestis e não binárias do mercado formal de trabalho e dos espaços institucionais do Sistema de Justiça; os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material, da não discriminação e da promoção dos direitos humanos;

as decisões do Supremo Tribunal Federal que reconhecem a identidade de gênero como direito fundamental e equiparam a transfobia ao crime de racismo;

a necessidade de adoção de políticas de ação afirmativa para enfrentamento das desigualdades estruturais de gênero, identidade de gênero, raça e classe; a Nota Técnica da ANTRAJUS (1) sobre cotas trans no Sistema de Justiça, que demonstra a constitucionalidade, legalidade e urgência da implementação dessas políticas;

RESOLVE:

Defender a implementação de cotas para pessoas trans, travestis e não binárias nos concursos públicos, processos seletivos, estágios e contratos

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

terceirizados no âmbito do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União.

Reivindicar ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), aos tribunais superiores, tribunais regionais e demais órgãos do Sistema de Justiça a regulamentação imediata de reserva de vagas para pessoas trans, acompanhada de políticas de permanência e combate à discriminação institucional.

Defender que as políticas de cotas trans observem perspectiva interseccional, considerando especialmente os impactos do racismo, da desigualdade social e da violência estrutural sobre travestis e mulheres trans negras.

Orientar os sindicatos filiados à FENAJUFE a atuar política e institucionalmente pela aprovação e efetivação de ações afirmativas voltadas à população trans nos órgãos do Judiciário Federal e MPU.

Apoiar a construção de políticas permanentes de acolhimento, respeito ao nome social, enfrentamento à transfobia e garantia de condições dignas de trabalho para pessoas trans no Sistema de Justiça.

Encaminhar esta resolução ao CNJ, CSJT, STF, tribunais superiores, MPU e demais entidades representativas do Sistema de Justiça.

Assinam: Jusilda Lombardo Pedrolo, Mara Weber, Cristina Viana, Fabiana Pandolfo Querubini, Carmem Regina Barros Ribeiro

Endossos: Arlene Barcellos (arlene@sintrajufe.org.br), Marli Da Campo Zandoná (marlizandona@gmail.com), Marcia Angelita Coelho (marcia27coelho@gmail.com), Camila Belém de Figueiredo Ferrer (ferrercamila@hotmail.com), Luciana Krumenauer (lukrumenauer@gmail.com), Rosimara Kasper (rsilvakasper@gmail.com), Carla Nunes (carlacacaia@gmail.com) e Margareth Melo Arco Verde (mag_mav@hotmail.com)

JUSILDA LOMBARDO PEDROLLO - RS

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

ENDOSSOS

Margareth Melo Arco Verde

Rosimara Kasper

Luciana Krumenauer

MARLI DA CAMPO ZANDONÁ

Carla Nunes

Camila Belém de Figueiredo Ferrer

ARLENE DA SILVA BARCELLOS

MARCIA ANGELITA COELHO

PROPOSTA Nº 017

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA POLÍTICA DE GÊNERO NO ÂMBITO DA FENAJUFE

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

A plenária da FENAJUFE reafirma seu compromisso histórico com a defesa dos direitos das mulheres trabalhadoras e com o enfrentamento de todas as formas de violência que atingem suas vidas, dentro e fora dos espaços de trabalho e de organização sindical.

A violência contra a mulher permanece como uma grave realidade social, expressa em diversas formas: violência física, psicológica, moral, sexual e patrimonial. Entre suas manifestações mais extremas está o feminicídio, que evidencia o caráter estrutural da desigualdade de gênero e a persistência de uma cultura que naturaliza a violência e a subordinação das mulheres. A importunação e o assédio sexual são formas de violência de gênero que violam a dignidade, a liberdade e a integridade das mulheres, inclusive nos espaços de trabalho e de organização sindical. A importunação sexual se manifesta por atos de cunho sexual praticados sem consentimento, muitas vezes de forma invasiva e constrangedora, enquanto o assédio sexual envolve condutas reiteradas ou condicionamentos que utilizam posição de poder ou influência para constranger, intimidar ou obter vantagem de natureza sexual. Ambas as práticas produzem ambientes hostis, silenciam vítimas e limitam a participação plena das mulheres. Por isso, devem ser firmemente combatidas, com ações de prevenção, acolhimento às vítimas e responsabilização efetiva dos

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

agressores, garantindo ambientes seguros, respeitosos e livres de qualquer forma de violência.

No campo político e sindical, essa violência também se manifesta de maneira específica, como a violência política de gênero. Ela busca silenciar, constranger, deslegitimar, ridicularizar e afastar mulheres dos espaços de poder e decisão, seja por meio de ataques pessoais, desqualificação de sua atuação, interrupções sistemáticas, assédio, intimidação ou exposição vexatória. Essas práticas não apenas violam direitos individuais, mas enfraquecem a democracia e a própria organização da classe trabalhadora. A FENAJUFE reconhece que o enfrentamento a essas violências é parte indissociável da luta por democracia e valorização da categoria. Não é possível construir unidade e fortalecer a organização sindical tolerando práticas que reproduzem opressões e desigualdades de gênero.

Diante disso, propomos:

1. Combate permanente à violência contra as mulheres - A FENAJUFE deverá fortalecer ações políticas e formativas voltadas à prevenção e ao enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres, incluindo campanhas, debates e atividades que promovam a conscientização e a transformação cultural dentro da categoria, não admitindo a misoginia em nossos espaços.

2. Enfrentamento ao feminicídio e à cultura da violência de gênero - A entidade deverá se posicionar publicamente contra o feminicídio, que tem se tornado cada dia mais banalizado, e atuar em defesa de políticas públicas de proteção às mulheres, articulando-se com movimentos sociais e instituições comprometidas com a erradicação da violência de gênero.

3. Combate à violência política de gênero no movimento sindical - A FENAJUFE deverá adotar medidas efetivas para prevenir, identificar e coibir práticas de violência política de gênero em suas instâncias, bem como orientar as

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

entidades de base nesse sentido, garantindo a participação plena, segura e respeitosa das mulheres em todos os espaços de debate e decisão.

4.Criação e fortalecimento de mecanismos institucionais de proteção - A entidade deve buscar formas de divulgar e/ou fortalecer canais de acolhimento, escuta e encaminhamento de denúncias de violência de gênero no âmbito sindical, assegurando sigilo, proteção às vítimas e apuração adequada dos fatos.

5.Responsabilização e medidas educativas - Casos de violência de gênero no âmbito da FENAJUFE e de seus sindicatos filiados precisam ser apurados com seriedade, garantindo a responsabilização dos envolvidos e a adoção de medidas educativas e institucionais que coíbam a repetição dessas práticas.

Não há espaço para a violência contra as mulheres dentro da organização sindical: o enfrentamento ao feminicídio, à violência de gênero e à violência política é parte essencial da construção de uma entidade mais justa, democrática e representativa. A luta por uma sociedade sem exploração passa, necessariamente, pela superação das opressões de gênero. E esse é um compromisso é homens e mulheres.

Luciana Barrozo da Silva - SP

APOIO

Maria Ires Lacerda

Marcos Rodrigues

Denise Carneiro

Fabiano dos Santos

Camila Gradin

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

ENDOSSOS

Henrique Sales Costa

Luciana Martins Carneiro

Isabella Gonçalves leal

PROPOSTA Nº 018

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

Tese enfrentamento violências

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

Política de Enfrentamento às Violências

Política de Enfrentamento às Violências, Protocolo de Acolhimento, Fluxo e Encaminhamento de Denúncias nos Eventos da Fenajufe

1. As violências de gênero, raça, orientação sexual, identidade de gênero, capacitistas e de classe não são desvios individuais isolados, mas expressões estruturais do patriarcado, do racismo estrutural, do capacitismo, da LGBTfobia e das opressões produzidas pela sociedade capitalista patriarcal. Essas violências atravessam também os espaços sindicais e políticos, reproduzindo desigualdades históricas e relações de poder que silenciam especialmente mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência e trabalhadores/as em situação de maior precarização.
2. Nos últimos eventos nacionais da Federação Nacional dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Judiciário Federal e Ministério Público da União – Fenajufe –, atos e situações de violência de vários graus e tipificações têm sido recorrentes. Não podemos permitir que qualquer forma de violência seja naturalizada ou perpetrada em nossos espaços de atuação política e sindical.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

3. Democracia sindical pressupõe participação segura e digna. Não há participação plena quando mulheres, pessoas negras, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência e demais grupos historicamente oprimidos são submetidos ao medo, constrangimento, intimidação, assédio ou silenciamento, ou quando pessoas deixam de participar destes eventos por medo ou constrangimento.

4. Dessa forma, com o objetivo de estabelecer uma política sindical permanente de enfrentamento às violências, protocolos de acolhimento, prevenção, encaminhamento de denúncias e responsabilização institucional, apresentamos para apreciação do plenário da XXV Plenária Nacional da Fenajufe a seguinte proposta.

5. Princípios políticos e orientadores
 - Proteção integral da pessoa denunciante;
 - Não revitimização;
 - Escuta qualificada e acolhimento humanizado;
 - Respeito à autonomia da pessoa denunciante;
 - Presunção de boa-fé da denúncia;
 - Sigilo e confidencialidade;
 - Interseccionalidade;
 - Combate ao racismo, machismo, LGBTfobia, capacitismo e demais dimensões de opressão;
 - Proporcionalidade das medidas adotadas;
 - Garantia de acessibilidade;
 - Contraditório e ampla defesa em instância apropriada;
 - Responsabilidade coletiva da entidade no enfrentamento às violências.
 - Prevenção e formação política
 - A Fenajufe deverá promover, previamente aos eventos:
 - Ações formativas sobre enfrentamento ao assédio, racismo, capacitismo, LGBTfobia e violências de gênero;
 - Formação específica para integrantes da comissão de acolhimento;

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

- Divulgação ampla do protocolo antes e durante os eventos;
- Campanhas educativas permanentes sobre convivência respeitosa e enfrentamento às opressões.

. 6. Comissão de enfrentamento às violências

A Fenajufe deverá constituir comissão específica para os eventos nacionais com composição diversa de gênero, raça, orientação sexual e regionalidade.

7. Portas de entrada das denúncias

As denúncias poderão chegar por múltiplos canais estabelecidos e divulgados de forma ampla:

- Presencialmente;
- WhatsApp institucional;
- E-mail exclusivo;
- Formulário digital;
- Denúncia realizada por terceiros/as.
- Acolhimento inicial – escuta qualificada

8. O acolhimento deverá ocorrer por meio de escuta qualificada, sem julgamentos ou exigência imediata de provas.

Quem acolhe não investiga.

9. Autonomia da pessoa denunciante

O desejo da pessoa denunciante deverá ser respeitado quanto à continuidade da denúncia, nível de exposição e encaminhamentos. Mas é importante investir no acolhimento, para que haja espaço e disposição para continuidade das denúncias.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

10. Classificação de risco e medidas imediatas Alto risco:

- Violência física;
- Ameaça grave;
- Racismo;
- LGBTfobia;
- Violência sexual.

Médio risco:

- Humilhação;
- Assédio moral;
- Constrangimento relevante.

Baixo risco:

- Agressões verbais;
- Gestos ofensivos sem risco imediato.

8. Formalização da denúncia

Preenchimento de formulário;

- Coleta de evidências;
- Registro de testemunhas;
- Possibilidade de anonimato.
- Notificação institucional

11. A comissão deverá notificar a coordenação do evento e a direção da Fenajufe.

12. Medidas em relação à pessoa denunciada Poderão ser adotadas:

- Advertência verbal;
- Advertência escrita;
- Restrição de circulação;
- Afastamento;

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

- Expulsão do evento.

Proteção contra retaliações

É vedada qualquer forma de retaliação política, intimidação ou exposição indevida da pessoa denunciante.

13. Apoio à pessoa denunciante A Fenajufe deverá garantir:

- Apoio psicológico;
- Apoio jurídico;
- Acompanhamento institucional;
- Acessibilidade.

14. Encaminhamentos externos

Com consentimento da pessoa denunciante, poderão ocorrer encaminhamentos à delegacia, Ministério Público e Defensoria Pública.

15. Registro e sistematização

Os relatórios consolidados deverão preservar o sigilo das pessoas denunciantes e contribuir para formulação de políticas preventivas.

16. Comunicação política

A entidade deverá reafirmar publicamente seu compromisso com o enfrentamento às violências e com os direitos humanos.

17. Estrutura mínima obrigatória Os eventos deverão garantir:

- Comissão identificada;
- Sala reservada de acolhimento;
- Canais de denúncia divulgados;
- Recursos mínimos de acessibilidade.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

18. Compromisso político da Fenajufe:

A Fenajufe reafirma que o enfrentamento às violências é parte inseparável da luta por democracia sindical, justiça social e igualdade.

Assinam: Jusilda Lombardo Pedrolo, Mara Weber, Cristina Viana, Fabiana Pandolfo Querubini, Carmem Regina Barros Ribeiro

Endossos: Arlene Barcellos (arlene@sintrajufe.org.br), Marli Da Campo Zandoná (marlizandona@gmail.com), Marcia Angelita Coelho (marcia27coelho@gmail.com), Camila Belém de Figueiredo Ferrer (ferrercamila@hotmail.com), Luciana Krumenauer (lukrumenauer@gmail.com), Rosimara Kasper (rsilvakasper@gmail.com), Carla Nunes (carlacacaia@gmail.com) e Margareth Melo Arco Verde (mag_mav@hotmail.com)

JUSILDA LOMBARDO PEDROLLO - RS

ENDOSSOS

Luciana Krumenauer

Rosimara Kasper

Carla Nunes

MARLI DA CAMPO ZANDONÁ

ARLENE DA SILVA BARCELLOS

MARCIA ANGELITA COELHO

Margareth Melo Arco Verde

Camila Belém de Figueiredo Ferrer

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

PROPOSTA Nº 019

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

**POLÍTICA NACIONAL DE ACOLHIMENTO E ENFRENTAMENTO AO
FEMINICÍDIO NO ÂMBITO DO PJU e MPU**

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

**POLÍTICA NACIONAL DE ACOLHIMENTO E ENFRENTAMENTO AOS
FEMINICÍDIOS NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO E DO MINISTÉRIO
PÚBLICO DA UNIÃO**

2. Chamamos a FENAJUFE, enquanto entidade nacional representativa das trabalhadoras e trabalhadores do Poder Judiciário Federal e do Ministério Público da União, a assumir protagonismo na construção de uma política estruturada, permanente e eficaz de enfrentamento ao feminicídio e à violência de gênero.

3. A presente tese propõe a instituição de uma política nacional articulada a ser implementada pela Fenajufe e replicada por todos os sindicatos filiados, transformando o compromisso ético em ação concreta, que exijam dos órgãos do PJU e MPU a imediata regulamentação da política de proteção integral de gênero às servidoras, estagiárias e terceirizadas, bem como às magistradas e procuradoras.

4. Não se trata apenas de uma pauta corporativa, mas de uma urgência humanitária e de saúde pública. O feminicídio é o ápice de um ciclo de violências que o Estado tem o dever constitucional de interromper.

5. A análise empírica dos dados oficiais revela que a violência contra a mulher não é um fenômeno estagnado, mas uma patologia social em metástase.

6. Consoante os dados divulgados pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, desde a tipificação da Lei do Feminicídio em 2015 (Lei nº 13.104/2015), o Brasil testemunhou o assassinato de ao menos 13.703 mulheres motivado pela condição de gênero. Em 2025, foram

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

1.568 vítimas fatais, um incremento de 4,7% em relação ao ano anterior.

7. Segundo o Painel de Estatísticas do CNJ, o Judiciário brasileiro registrou 947 novos casos de feminicídios em janeiro/2026, o que representa um aumento de 3,49% em relação ao mesmo mês do ano passado. A série histórica impõe-se com contundência alarmante, de 4.210 casos em 2020, ascende vertiginosamente para 12.012 em 2025, revelando uma escalada que não admite indiferença.

8. No mesmo compasso, em 2025, o volume de processos de violência doméstica alcança a expressiva marca de 1,2 milhão, evidenciando a dimensão estrutural do problema. E o cenário persiste inquietante, apenas no mês de janeiro de 2026, já se contabilizam 99.416 novos casos, cifra que traduz, de forma inequívoca, a urgência de respostas firmes e eficazes.

9. O clamor das medidas protetivas ecoa com força incontornável: em 2025, foram deferidas quase 630 mil providências dessa natureza, cifra que representa o dobro do registrado em 2020, o que evidencia a intensificação da busca por amparo estatal. E o ritmo permanece alarmante, pois em janeiro de 2026, já se contabilizam mais de 53 mil medidas concedidas (dados do CNJ), revelando, de forma inequívoca, a urgência e a gravidade que permeiam a realidade da violência doméstica.

10. Cumpre salientar, com a devida ênfase, que os dados ora apresentados derivam de registros das polícias, refletindo, portanto, tão somente os casos oficialmente formalizados. Trata-se de um retrato necessariamente incompleto, marcado por significativa subnotificação, sobretudo nas hipóteses em que o componente de discriminação de gênero não é devidamente reconhecido ou qualificado pelas autoridades competentes.

11. Ademais, evidencia-se que a maioria dos feminicídios tem origem em violências perpetradas por parceiros ou ex-parceiros íntimos, o que desnuda, de forma contundente, o caráter estrutural, reiterado e eminentemente doméstico dessa forma extrema de violência.

12. Não obstante esse cenário de subnotificação e de enraizamento estrutural da violência que, em sua maioria, se manifesta no âmbito íntimo e doméstico, o Brasil possui um dos marcos legais mais avançados do mundo na matéria. Destacamos aqui a Constituição Federal (Art. 226, § 8º); Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006); Lei do Feminicídio (Lei nº 13.104/2015); Lei nº 14.188/2021 (Instituiu o Programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica); Lei nº 14.448/2022 (Institui, em âmbito nacional, o Agosto Lilás como mês de proteção à mulher, destinado à conscientização

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

para o fim da violência contra a mulher); Lei nº 14.717/2023 (Instituiu pensão especial aos filhos e dependentes crianças ou adolescentes, órfãos em razão do crime de feminicídio).

13. Importante destacar o julgamento do Tema 1.370, pelo STF, RE 1520468, sob a relatoria do Min. Flávio Dino, que assentou tese reconhecendo a natureza previdenciária/assistencial do afastamento laboral de mulheres vítimas de violência doméstica por até seis meses sem prejuízo do emprego e abrangendo trabalhadoras com vínculo ou informais.

14. Na esfera institucional mais próxima de nossa realidade, o Conselho Nacional de Justiça exerceu seu poder normativo ao editar o Ato Normativo CNJ nº 0000910-80.2025, a obrigatoriedade de implementação do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança voltado ao enfrentamento de Violência Doméstica contra mulheres no âmbito do Poder Judiciário, subtraindo da esfera de discricionariedade dos Tribunais qualquer margem de inércia e convertendo a proteção em dever administrativo estritamente vinculado.

15. Nesse mesmo vetor normativo, editou-se a Resolução nº 668/2026, que consolida diretrizes de tutela institucional, obrigando todos os tribunais a implementar o protocolo, incluindo no público-alvo as terceirizadas (todas as mulheres que atuam no Poder Judiciário) e instituindo medidas de prevenção, denúncia e segurança. Todavia, persiste lacuna de elevada gravidade, pois não se verifica a previsão de licença para afastamento do trabalho, tampouco mecanismos eficazes de remoção do local de exercício, o que fragiliza a efetividade das medidas e compromete a integral proteção das destinatárias.

16. Em avanço legislativo recente, invoca-se o paradigma legislativo de Porto Alegre/RS (2026), com a recente aprovação da denominada Licença Maria da Penha, a qual garante às servidoras públicas municipais vítimas de violência doméstica e familiar o direito ao afastamento do trabalho sem prejuízo de sua remuneração integral.

17. Não obstante os inegáveis avanços no plano normativo, a resposta institucional ainda se revela insuficiente e assimétrica, predomina uma atuação de caráter essencialmente reativo, desprovida de antecipação e de estratégia estruturante, evidencia-se a ausência de uma política sindical orgânica e consistente, persiste a carência de acolhimento institucional efetivo às servidoras vítimas, mantêm-se, com força resiliente, barreiras culturais e entraves institucionais, e, de forma especialmente preocupante, o próprio sistema de justiça mostra-se incapaz de assegurar proteção adequada às suas trabalhadoras.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

18. A constatação é evidente, há profusão e refinamento normativo, o direito positivado se amplia e se aprimora, mas sua efetivação revela-se falha e intermitente, a norma floresce, enquanto a proteção definha. Diante desse cenário, impõe-se atuação firme e estrategicamente orientada da FENAJUFE para a imediata consecução dos seguintes objetivos nos órgãos:

a. LICENÇA MARIA DA PENHA: concessão de licença remunerada de até 15 dias (prorrogáveis) para as mulheres do PJU e MPU sob medida protetiva ou em situação de risco evidente, mediante analogia ao Art. 202 da Lei 8.112/90 (LTS), com sigilo absoluto nos assentos funcionais, se assim a vítima desejar;

b. CAPACITAÇÃO E SEGURANÇA ATIVA: Implementação imediata dos cursos de defesa pessoal, treinamento da polícia judicial e formação de gestores, previstos no Protocolo do CNJ, com foco na identificação de "sinais de alerta" no ambiente de trabalho, que transcendam o caráter efêmero de campanhas;

c. MOBILIDADE FUNCIONAL PROTETIVA: Prioridade absoluta em pedidos de remoção ou alteração para trabalho remoto (teletrabalho) para servidoras, estagiárias, terceirizadas e magistradas vítimas, visando o distanciamento geográfico do agressor sem perdas na carreira;

d. APOIO MULTIDISCIPLINAR: Estruturação de núcleos de acolhimento psicológico e jurídico dentro dos Tribunais e ramos do MPU, com atendimento ininterrupto.

No que concerne aos assentos funcionais das servidoras, caso a vítima assim o requeira, seja anotado que a licença concedida decorre de violência doméstica.

19. A Administração deverá se atentar ao sigilo. A comprovação de violência poderá ser realizada por meio de apresentação de medida protetiva de urgência deferida, ou alternativamente, quaisquer documentos oficiais provenientes de delegacia, laudos técnicos psicológicos ou decisões judiciais.

20. PACTO NACIONAL CONTRA OS FEMINICÍDIOS

21. Na esteira do enfrentamento ao feminicídio, instamos a Fenajufe a aderir ao Pacto Nacional do governo federal contra os Feminicídios. Entidades da sociedade civil podem aderir ao Pacto através de

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

instrumentos de cooperação firmados junto ao Ministério das Mulheres, assumindo compromissos concretos para o enfrentamento da violência de gênero, com foco em prevenção, proteção e ações educativas. A adesão envolve o desenvolvimento de planos de ação alinhados ao Decreto 11.640/2023.

22. A formalização da adesão ocorre mediante assinatura de termo de cooperação junto ao Ministério. As entidades devem formular planos de ação concretos que se alinhem às diretrizes do decreto. O pacto incentiva a participação de organizações da sociedade civil, ou seja, as entidades podem engajar-se por meio de campanhas permanentes, formação, acolhimento de mulheres em situação de violência. Para informações detalhadas sobre os documentos necessários visite o portal GOV.BR – PACTO NACIONAL DE PREVENÇÃO AOS FEMINICÍDIOS.

23. A presente tese conclama os delegados e delegadas desta Plenária a compreenderem que a luta contra o feminicídio é a última trincheira da dignidade humana. Não se admite que o Poder Judiciário, guardião das liberdades públicas, mantenha-se em um estado de letargia institucional enquanto suas servidoras são ceifadas pelo ódio de gênero.

Pelo fim dos feminicídios e pela proteção integral das mulheres que atuam no PJU e MPU!

Prevenir não basta, é necessário agir!

Assinam: Jusilda Lombardo Pedrolo, Mara Weber, Cristina Viana, Fabiana Pandolfo Querubini, Carmem Regina Barros Ribeiro

Endossos: Arlene Barcellos (arlene@sintrajufe.org.br), Marli Da Campo Zandoná (marlizandona@gmail.com), Marcia Angelita Coelho (marcia27coelho@gmail.com), Camila Belém de Figueiredo Ferrer (ferrercamila@hotmail.com), Luciana Krumenauer (lukrumenauer@gmail.com), Rosimara Kasper (rsilvakasper@gmail.com), Carla Nunes (carlacacaia@gmail.com) e Margareth Melo Arco Verde (mag_mav@hotmail.com)

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

JUSILDA LOMBARDO PEDROLLO - RS

ENDOSSOS

Rosimara Kasper

Margareth Melo Arco Verde

MARLI DA CAMPO ZANDONÁ

MARCIA ANGELITA COELHO

Luciana Krumenauer

ARLENE DA SILVA BARCELLOS

Carla Nunes

Camila Belém de Figueiredo Ferrer

PROPOSTA Nº 020

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

MANIFESTO POR UMA FENAJUFE SEGURA

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

POR UMA FENAJUFE SEGURA: RUPTURA COM O SILENCIAMENTO E CONSTRUÇÃO DE UMA POLÍTICA EFETIVA CONTRA A VIOLÊNCIA DE GÊNERO NAS INSTÂNCIAS DA FEDERAÇÃO

1. Estamos em um momento, onde as mulheres lutam pela sua segurança e suas vidas. Os relatos recorrentes de assédio e importunação sexual e outras violências contra as mulheres nos encontros da Federação não são ruídos periféricos, mas um padrão que exige nome, enfrentamento e transformação estrutural.
2. Não se trata apenas de um imperativo ético individual, mas de resguardar a própria legitimidade da FENAJUFE como entidade democrática. Necessitamos coerência entre o discurso externo de defesa de direitos e o enfrentamento interno à violência de gênero. Sabemos que o silêncio promove a impunidade e sem justiça não haverá futuro coletivo digno.
3. As respostas institucionais construídas até aqui, como as moções de repúdio e envio de casos aos sindicatos de origem, revelam-se fragmentadas e ineficazes, pois não barrou até o momento novos casos de abusos. Ao terceirizar a responsabilização, a Federação dilui sua autoridade e expõe as vítimas à revitimização.
4. Essa "solidão institucional" ensina que o agressor pode continuar e que a mulher deve suportar. A impunidade não é um vazio, é uma construção alimentada pela hesitação e pelo medo de "expor companheiros".
5. Precisamos romper com a ideia de que enfrentar o assédio, a importunação sexual e todas as formas de violência divide a luta, na verdade, não há unidade possível quando mais da metade da categoria está em alerta e não pode circular de forma segura nos ambientes onde se realizam os eventos.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Sequer as trabalhadoras desses locais e as trabalhadoras dos sindicatos de base participantes estão seguras.

6. O assédio e a importunação sexual não são desvio individual, são, sim uma construção que estrutura o capitalismo, com o objetivo de dominação e submissão das mulheres. Essa violência desloca, diminui e interrompe a participação feminina no espaço político. Quando um espaço de representação da Classe se tornahostil às mulheres, ele se empobrece e se afasta de sua missão histórica.

7. É imperioso afirmar, o corpo feminino não é território disponível e a dignidade não se negocia.

8. Não podemos aceitar o silêncio e a impunidade. Precisamos da implementação de uma Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento às violências de gênero e trazemos as seguintes propostas para apreciação pelo plenário da XXV Plenária Nacional da Fenajufe:

Protocolo Unificado: Criação de fluxos de denúncia e investigação com garantia de celeridade, sigilo e proteção total à vítima seja ela mulher da categoria, trabalhadora de sindicato de base ou do local do evento.

Comissão de Acolhimento e Apuração: Instalação de comissão paritária e com representação de raça pela direção Fenajufe, com acompanhamento da Assessoria Jurídica da federação, para escuta, acolhimento e, de comum acordo com a denunciante, apuração das denúncias ocorridas em eventos da Federação.

Medidas Cautelares: Quando houver identificação do denunciado/noticiado, e após escuta da vítima pela comissão deverá ser procedido o afastamento do mesmo dos espaços de convivência durante a apuração dos fatos.

Sanções Diretas: apurada a denúncia e identificada agressão (seja pela comissão Fenajufe ou do sindicato de base) deve haver aplicação de punições institucionais que incluam restrições de participação em eventos da Federação, sem depender exclusivamente dos sindicatos de base.

Formação e Cultura: A Fenajufe deve instituir uma política permanente de formação e letramento, estruturada em um programa contínuo e nacionalmente articulado. Esse programa deve contemplar cursos periódicos e ações educativas voltadas tanto a dirigentes quanto à base, com o objetivo de qualificar o debate, fortalecer a consciência crítica e alinhar práticas institucionais aos princípios da entidade.

Para as Plenárias e Congressos: A Fenajufe deve produzir materiais educativos a ser disponibilizado para todos os sindicatos de base e que

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

se inclua na documentação das delegações o termo de ciênciadesses materiais por cada um e cada uma participante da delegação, deixando claro que não será tolerado nenhuma forma de violência, em especial a violência de gênero.

Canais Seguros: Meios acessíveis e anônimos para denúncia, a fim de promover a proteção das denunciantes contra qualquer tipo de retaliação.

9. É preciso que a FENAJUFE tenha a coragem institucional de enfrentar quaisquer formas de violência em suas instâncias.
10. Este Encontro Nacional de Mulheres não pode ser apenas um espaço de escuta, mas um espaço de construção de propostas concretas de enfrentamento à violência de gênero.
11. As vozes das mulheres serão ouvidas, nunca silenciadas.
12. Onde houver assédio, haverá enfrentamento, onde houver omissão, haverá denúncia, onde houver impunidade, haverá luta.

Assinam: **Jusilda Lombardo Pedrolo, Mara Weber, Cristina Viana, Fabiana Pandolfo Querubini, Carmem Regina Barros Ribeiro**

Endossos: Arlene Barcellos (arlene@sintrajufe.org.br), Marli Da Campo Zandoná (marlizandona@gmail.com), Marcia Angelita Coelho (marcia27coelho@gmail.com), Camila Belém de Figueiredo Ferrer (ferrercamila@hotmail.com), Luciana Krumenauer (lukrumenauer@gmail.com), Rosimara Kasper (rsilvakasper@gmail.com), Carla Nunes (carlacacaia@gmail.com) e Margareth Melo Arco Verde (mag_mav@hotmail.com)

JUSILDA LOMBARDO PEDROLLO - RS

ENDOSSOS
MARCIA ANGELITA COELHO
ARLENE DA SILVA BARCELLOS
Carla Nunes
MARLI DA CAMPO ZANDONÁ
Camila Belém de Figueiredo Ferrer
Rosimara Kasper
Margareth Melo Arco Verde
Luciana Krumenauer

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

ROPOSTA Nº 021

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

**POR UM JUDICIÁRIO SEM LGBTFOBIA E POR UMA FENAJUFE NA LINHA
DE FRENTE DA LUTA LGBTQIA+ **

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

1. Conjuntura e posição política

Vivemos um período de intensificação das disputas ideológicas e de avanço de setores conservadores que atacam direitos historicamente conquistados pela população LGBTQIA+ por meio de muitas lutas. A violência, a discriminação e a exclusão social continuam sendo realidade concreta — inclusive no serviço público.

Embora o Supremo Tribunal Federal tenha reconhecido a LGBTfobia como crime equiparado ao racismo e ampliado o reconhecimento de direitos, a formalidade jurídica não tem sido suficiente para eliminar práticas discriminatórias no cotidiano das instituições. O próprio Conselho Nacional de Justiça possui resoluções voltadas à promoção da igualdade, mas sua aplicação ainda é desigual e muitas vezes meramente protocolar.

O Judiciário não pode exigir da sociedade o que não pratica internamente. Não basta julgar — é preciso transformar.

A Fenajufe, enquanto instrumento histórico de organização nacional e luta da classe trabalhadora do Judiciário Federal, não pode ser reduzido a uma entidade que não tenha posição ou que trate a pauta LGBTQIA+ como algo secundário ou meramente “identitário”, ou mesmo que se omita. Estamos longe de podermos viver nossas vidas de forma plena e segura nos ambientes de trabalho na sociedade em geral. É preciso avançar! Nossa Plenária precisa

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

reconhecer a importância dessa luta histórica e posicionar nossa entidade para os avanços urgentes e necessários, e impedir qualquer retrocesso que se tente impor!

2. Diagnóstico: o que enfrentamos

No cotidiano da categoria, persistem:

- Invisibilização de servidores(as) LGBTQIA+;
- Desrespeito ao nome social e à identidade de gênero;
- Ambientes hostis e piadas LGBTfóbicas naturalizadas;
- Ausência de políticas institucionais efetivas;
- Falta de dados e transparência sobre discriminação;
- Negligência com as especificidades de saúde física e mental da população LGBTQIA+.

O silêncio institucional também é violência.

3. Princípios desta tese

Defendemos:

- Tolerância zero à LGBTfobia;
- Defesa intransigente do reconhecimento pleno da identidade de gênero e da orientação sexual de todas as pessoas;
- Respeito e defesa do uso de linguagem neutra e inclusiva;
- Reconhecimento da diversidade familiar;
- Perspectiva interseccional — articulando a luta LGBTQIA+ às pautas de mulheres, negros e negras, PCD, juventude e aposentados(as);
- Unidade da classe trabalhadora com diversidade e inclusão.

Não há valorização da categoria sem enfrentamento às opressões internas.

4. Propostas de luta

No âmbito do Judiciário

1. Cobrança firme aos tribunais para:

- o Implementação real (e não simbólica) de políticas de combate à LGBTfobia;
- o Formação obrigatória sobre diversidade e direitos humanos para magistratura e gestores(as);

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

- o Garantia plena do nome social em todos os sistemas administrativos e processuais;
 - o Garantia do uso dos banheiros coletivos de acordo com a identidade de gênero;
 - o Protocolos claros e céleres para apuração de denúncias.
2. Defesa de:
- o Igualdade plena nos benefícios e licenças familiares;
 - o Políticas de saúde que contemplem a população LGBTQIA+;
 - o Produção de dados institucionais para formulação de políticas inclusivas.

No âmbito sindical

A Fenajufe deve assumir protagonismo:

- Fortalecer o Coletivo Nacional LGBTQIA+ permanentemente, com espaço político efetivo, com regularidade nas atividades e sem preterições a outras questões, mesmo que igualmente importantes;
- Garantir representação LGBTQIA+ nas instâncias e delegações, fazendo ser aplicada a deliberação nesse sentido do último Congresso;
- Incorporar a pauta nas campanhas salariais e nas mesas de negociação;
- Atuar como fomentadores das lutas e mobilização em torno das pautas LGBTQIA+ no cenário nacional, articulando esses processos com o Fonasefe e as demais entidades do funcionalismo, envolvendo outras categorias por meio de todos os espaços sindicais do qual a Fenajufe participa;
- Promover campanhas permanentes de combate à LGBTfobia na categoria.

A omissão não é neutralidade — é conivência! Nossa Federação precisa avançar ainda mais na defesa dos direitos das pessoas LGBTQIA+ e no combate à LGBTfobia!

5. Deliberações à Plenária

A Plenária da Fenajufe delibera:

1. Aprovar esta tese como diretriz política estratégica da Federação;
2. Inserir a pauta LGBTQIA+ no plano geral de lutas;

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

3. Criar grupo de trabalho para formular propostas concretas ao CNJ e aos tribunais;
4. Garantir orçamento específico para ações formativas e políticas de inclusão;
5. Atuar contra qualquer tentativa de retrocesso nos direitos da população LGBTQIA+ no serviço público e na sociedade em geral.

6. Síntese política

A luta LGBTQIA+ é luta de classe.

A luta contra a LGBTfobia é luta por democracia.

A luta por dignidade no trabalho é indivisível.

Um Judiciário que discrimina não é democrático.


Uma Federação que se cala não representa plenamente sua base.

Por uma Fenajufe combativa, diversa e na linha de frente da transformação social.

Sem direitos não há justiça. Sem diversidade não há democracia.

Fabiano dos Santos - SP

APOIO

NÚCLEO LGBTQIAPN+ DO SINTRAJUD 

ENDOSSOS

Rosana Nanartoni

Luciana Barrozo da Silva

Henrique Sales Costa

Isabella Gonçalves Leal

PROPOSTA Nº 022

8) Opressões e avaliação de políticas permanentes de equidade, inclusão e interseccionalidade no PJU e MPU

Os desafios da inclusão de servidores com deficiência no âmbito do Poder Judiciário: organizar a luta para garantir direitos

Resultado: APROVADO REJEITADA PREJUDICADA

TEXTO:

Os desafios da inclusão de servidores com deficiência no âmbito do Poder Judiciário: organizar a luta para garantir direitos

A inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no setor público no Brasil, embora amparada por legislação, enfrenta barreiras significativas que vão além da simples contratação. Dados indicam um déficit de 88,39% nas vagas reservadas para pessoas com deficiência no serviço público em 2021, demonstrando que a reserva de vagas (cotas) não se traduz automaticamente em inclusão e permanência.

Os principais desafios identificados são:

1. Barreiras Atitudinais e Capacitismo Preconceito Enraizado: O capacitismo (discriminação baseada na deficiência) ainda é forte, muitas vezes disfarçado de "preocupação" com a produtividade do servidor.

- o **Invisibilização da Pauta:** A inclusão é frequentemente tratada apenas como cumprimento burocrático, ignorando a necessidade de acolhimento e adaptação.

2. Acessibilidade Física e Tecnológica

- **Infraestrutura Inadequada:** Muitos órgãos públicos possuem prédios antigos sem adaptações, como falta de rampas, elevadores e banheiros acessíveis.

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

- **Falta de Tecnologia Assistiva:** Dificuldade no acesso a softwares de leitura de tela, teclados adaptados, intérpretes de Libras e outros insumos necessários para o trabalho.

3. Desafios no Processo de Ingresso (Concursos)

- 5) **Avaliação Biopsicossocial Falha:** Muitas perícias médicas focam apenas na incapacidade clínica, desconsiderando as barreiras biopsicossociais que a pessoa enfrenta, conforme exigido pela [Lei Brasileira de Inclusão \(LBI\)](#).
- 6) **Exclusão Injusta:** Candidatos com deficiência são, por vezes, eliminados injustamente, alegando incompatibilidade com o cargo, exigindo intervenção judicial, como no caso [RMS 67.298](#) do STJ.

4. Permanência e Progressão na Carreira

- 8) **Falta de Acompanhamento:** Ausência de suporte para adaptação do posto de trabalho após a posse.
- 9) **Baixa Promoção:** Estudos apontam que profissionais com deficiência enfrentam mais barreiras para crescer na carreira, com 60% relatando nunca terem recebido uma promoção para ocuparem cargos de chefia e direção.

5. Lacunas na Gestão de Pessoas

8. **Despreparo Institucional:** Falta de treinamento das equipes e gestores para lidar com a diversidade.
9. **Uso de Cotas Mínimas:** Órgãos costumam adotar apenas o percentual mínimo de 5% de cotas, sem buscar políticas ativas de inclusão.

No âmbito do Poder Judiciário, a inclusão de servidores com deficiência apresenta desafios diários, seja no cumprimento e alargamento dos percentuais obrigatórios garantidos por Lei, seja pela forma como as administrações tratam as demandas dos servidores com deficiência para melhor adaptação, desenvolvimento e desempenho de suas atribuições, competências nas atividades laborais diárias.

O levantamento dos desafios para a inclusão de servidores com deficiência no **Poder Judiciário** revela um cenário de transição, no qual avanços normativos convivem com barreiras estruturais persistentes. De acordo com o [Diagnóstico do CNJ](#) (2025), pesquisa nacional realizada pelo Poder Judiciário sobre acessibilidade e inclusão no âmbito desse Poder, a maioria dos tribunais

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

brasileiros está em uma **fase intermediária** de implementação de acessibilidade.

Os principais desafios identificados dividem-se em cinco áreas críticas:

1. Barreiras Atitudinais e Capacitismo

24. **Resistência Cultural:** 36% das respostas em diagnósticos recentes apontam a resistência institucional como barreira.

25. **Falta de Preparo:** 45% dos respondentes citam a falta de capacitação de colegas e gestores para lidar com a diversidade.

26. **Estigma Profissional:** Persistem dúvidas sobre a produtividade e competência dos servidores PcD, o que prejudica a ascensão na carreira. [1]

2. Gestão e Orçamento

o **Déficit Orçamentário:** Quase metade dos tribunais **não possui previsão orçamentária específica** para ações de acessibilidade.

o **Planejamento Frágil:** Quando existem recursos, eles raramente estão vinculados a cronogramas detalhados, comprometendo a continuidade das melhorias.

o **Ausência de Unidades Especializadas:** Embora a [Resolução CNJ 401/2021](#) exija Comissões Permanentes de Acessibilidade, a efetividade dessas unidades ainda varia muito entre as regiões.

3. Acessibilidade Tecnológica e Comunicacional

o **Sistemas Incompatíveis:** Softwares de processo eletrônico e portais nem sempre são totalmente compatíveis com leitores de tela ou tecnologias assistivas.

o **Libras:** 81% das unidades judiciárias ainda **não possuem mecanismos de atendimento em Libras**.

o **Informação Acessível:** 42,3% das unidades não oferecem materiais impressos em formatos acessíveis (braille ou fontes ampliadas).

4. Barreiras Arquitetônicas

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

- o **Prédios Antigos:** Embora rampas e banheiros tenham avançado, a sinalização tátil e sonora continua precária em edificações históricas ou mais antigas.
- o **Entorno Urbano:** A falta de acessibilidade nas calçadas e no transporte até os fóruns dificulta o deslocamento diário do servidor.

5. Adaptações Razoáveis no Trabalho

- **Condições Especiais:** Há dificuldades na implementação prática da **Resolução 343/2020 do CNJ**, que prevê horários especiais e trabalho remoto para servidores com deficiência ou que tenham dependentes nessa condição.
- **Burocracia em Pedidos:** Servidores relatam dificuldades em fundamentar juridicamente pedidos de adaptação (como mobiliário ergonômico ou redução de jornada) perante juntas médicas.

Os servidores com deficiência, aventaram a possibilidade de avanços na política de inclusão e adaptação no espaço do trabalho, através da criação de unidades de acessibilidade, que seriam um espaço para responder a demandas como capacitação, condições de trabalho, adequação dos ambientes e de equipamentos de trabalho, mas atais unidades não tem sido criada como deveriam ou se criadas formalmente nos tribunais, não existem formalmente ou funcionam como desdobramentos das SGPs. A necessidade de instituir de forma efetiva as unidades de acessibilidade é um dos desafios a serem enfrentados para que a inclusão dos servidores com deficiência possa ser real.

Para que usuários e servidores com deficiência possam avançar nas pautas de inclusão e acessibilidade é preciso priorizar, além das unidades de acessibilidade, alguns pontos como:

- Avaliação e aperfeiçoamento das políticas de acessibilidade e inclusão no Judiciário;
- discussão de critérios mais justos da avaliação biopsicossocial para a apreciação dos pedidos de aposentadoria especial das pessoas com deficiência;
- discussão, elaboração e aplicação de ações de combate ao Capacitismo;
- atuação nos tribunais e conselhos superiores, CNJ e STF para implementação do acréscimo de 50% sobre o valor do reembolso de plano de saúde instituído por meio da Resolução CNJ nº 500; elaboração de um calendário de ações de luta pela aprovação da PEC 133 e arquivamento do PLP 454;

Além desses pontos, para futuras ações da luta é preciso estabelecer um diálogo nacional dos servidores, via coletivo de pessoas com deficiência da

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

Fenajufe, para realização de um balanço que avalie o grau de implantação das políticas e ações que deveriam ter sido implantadas e como encaminhar o que ainda falta, para organizar os próximos passos da luta.

Nesse sentido, foram propomos os seguintes encaminhamentos:

- Que a Fenajufe apresente periodicamente informações sobre a quantidade de Núcleos, ou Departamentos de Servidores e Servidoras com Deficiência nos Sindicatos foram criados e que reforce a orientação e o incentivo à criação desses núcleos ou departamentos;
- . Que a Fenajufe atualize o levantamento de informações, sobre a garantia da acessibilidade dos servidores com deficiência e de todos os cidadãos e cidadãs aos prédios e serviços públicos, em particular aos prédios do PJU e MPU encaminhando ofícios solicitando as informações aos órgãos.
- Com relação ao Capacitismo, considerando que agora existe um marco legal, propomos que a Fenajufe divulgue o decreto e realize uma campanha de conscientização e informação para que as pessoas passem a utilizar o conceito de capacitismo.
- Quanto a acessibilidade dos espaços físicos dentro do PJU e MPU, solicitamos que a Federação cobre ao CNJ, ao CNMP, e às administrações dos tribunais os relatórios do setor de obras sobre a adequação dos espaços.
- Quanto a verificação da acessibilidade das páginas dos tribunais, propomos que a Fenajufe solicite ao CNJ o acesso aos relatórios que tratam da implantação das ferramentas de acessibilidade por cada tribunal;
- Que a Fenajufe solicite periodicamente informações aos Conselhos e Tribunais Superiores sobre os dados quantitativos de servidores pessoas com deficiência, bem como orientem os sindicatos a realizarem o mesmo levantamento nos estados, oficiando os tribunais regionais, para fins de criação de banco de dados para avaliação sobre o cumprimento da cota para servidores com deficiência, possibilidade de alargamento da política de ampliação da participação pessoas com deficiência nos quadros de pessoal do Poder Judiciário;
- Sobre as unidades de acessibilidade, que a federação cobre aos conselhos superiores, Tribunais superiores, CNJ e STF, que garantam na proposta orçamentária do PJU o orçamento para criação implantação das unidades de acessibilidade em todos os tribunais com efetivo funcionamento e quadro de pessoal próprio;
- Que a federação cobre assento na Comissão Nacional de Acessibilidade dos Conselhos e Tribunais Superiores e oriente os sindicatos que ainda não ocupam assentos nas comissões dos tribunais regionais, a fazer o mesmo nas comissões locais.
- Em relação ao fato de que os tribunais continuam não tendo equipe qualificada para fazer a avaliação biopsicossocial, que a Fenajufe

CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

pleiteie a obrigatoriedade de os peritos participarem do curso de formação sobre o instrumento de avaliação seguindo as orientações do resultado da conferência nacional dos direitos das pessoas com deficiência.

- Que a coordenação de Pessoas Com Deficiência da Fenajufe estabeleça a periodicidade semestral para as reuniões ordinárias do Coletivo Nacional de Pessoas Com Deficiência da Fenajufe e as reuniões extraordinárias a qualquer momento, para tratar das pautas do segmento.

Proponentes:

Ricardo de Azevedo Soares

Dulavim de Oliveira Lima Junior

APOIO

COLETIVO DEMOCRACIA E LUTA

Legislação de Referência:

- o **Resolução CNJ nº 401/2021**: Principal norma que obriga a eliminação de barreiras e a criação de unidades de acessibilidade nos tribunais.

Resolução CNJ nº 343/2020: Institui condições especiais de trabalho para servidores com deficiência

Proponentes:

Valter Nogueira Alves

Ricardo de Azevedo Soares

Dulavim de Oliveira Lima Junior

APOIO

COLETIVO DEMOCRACIA E LUTA

VALTER NOGUEIRA ALVES - RJ

APOIO

COLETIVO DEMOCRACIA E LUTA

ENDOSSOS

**CADERNO DE PROPOSTAS PARA VERIFICAÇÃO DA COMISSÃO DA
XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE**

VERA LUCIA PINHEIRO DOS SANTOS

Rodrigo de Oliveira Garcia

FERNANDA GUIMARÃES LAURIA

Andrea Regina da Fonseca Capellão