



Sindjus

Filado à CUT/FENAJUFE

Impresso
Especial

66512001-DR1858
Sindjus-DF

...CORREIOS...

Sindicato dos Trabalhadores
do Poder Judiciário e do
Ministério Público da
União no DF

Ano XV - Nº 31 - Março de 2006



A justiça é feminina

Porém, mulheres são minoria nos cargos de direção.

Págs. 5, 6 e 7

Berçários -
Segurança e conforto
Págs. 10, 11, 12

A história do
8 de março
Págs. 14, 15

Abril tem eleições
no Sindjus
Págs. 24



Não vamos jogar a justiça no

LIXO

O martírio de Ceilma, um tiro nas costas por R\$45,00, é um trágico exemplo de uma luta que continua pelo respeito e condições de trabalho digno para mulheres e homens excluídos do Brasil.



A catadora de lixo Ceilma Souza Santos, 39 anos, foi assassinada no dia 14 de fevereiro deste ano, no aterro do Jôquei Clube, com um tiro nas costas. Mãe de doze crianças e na terceira gestação de gêmeos, Ceilma foi executada enquanto discutia com o atravessador Marcelo Ferreira de Vasconcelos, 23 anos, para reaver uma diferença de R\$45,00 em discordância com a pesagem do atravessador. Ela trabalhava no chamado lixão da Estrutural a mais de 20 anos. Vasconcelos é integrante dos chamados baianos - grupo de atravessadores que compra o material dos catadores para vender às empresas. Ele havia errado no peso do material e Ceilma afirmava que os quatro sacos, com material plástico, pesavam 400 quilos. Ele insistia em pagar somente 275 quilos. Ceilma era mãe de 12 filhos, foi mais uma vítima da exploração da mão-de-obra barata dos atravessadores de materiais recicláveis que atuam em Brasília, mais especificamente no lixão da estrutural.

A Comissão dos Direitos Humanos da Câmara Legislativa (telefone: 061 33488890) e o Ministério Público estão mobilizados para não deixar que o martírio de Ceilma tenha sido "mera ocorrência policial" ou mais um "drama da miséria". Diversas organizações estão mobilizadas para denunciar as condições de vida e desrespeito por que passam mulheres trabalhadoras como Ceilma e especialmente a situação nos lixões.



SINDJUS-DF

SDS Ed. Venâncio V Bl. R
Salas 108 a 114
CEP 70393-900 – Brasília – DF
PABX (61) 3224 - 9392
www.sindjusdf.org.br

Coordenadores gerais

Ana Paula Cusinato (MPDFT)
Roberto Policarpo Fagundes (TRT)
Wilson Batista de Araújo (TRE)

Coordenadores de Administração e Finanças

Berilo José Leão Neto (STJ)
Clede de Oliveira Vieira (TRT)
Edilson Franklin Medeiros (TST)

Coordenadores de Assuntos Jurídicos e Trabalhistas

Antônio Francisco Machado Costa (MPM)
Jailton Mangueira Assis (TJDFT)
Sheila Tinoco Oliveira Fonseca (TJDFT)

Coordenadores de Formação e Relações Sindicais

Ademário Oliveira Nogueira Filho (TJDFT)
Nilton José Cordeiro Monteiro (TJDFT)
Thayanne Fonseca Pirangi Soares (TSE)

Coordenadores de Comunicação, Cultura e Lazer

Eliane do Socorro Alves da Silva (TRF)
Valdir Nunes Ferreira (MPF)
Welton Ferreira Damasceno (TJDFT)

Redator responsável

TT Catalão
Reg. Prof. 685-DF

Assistente

Cynthia de Lacerda Borges

Projeto Gráfico

EXTREMA
3033-5255

Tiragem

10.000 exemplares

Nepotismo - próximo do fim

Na última edição, o Sindjus noticiou sua intervenção na Ação Declaratória nº 12, movida pela Associação dos Magistrados Brasileiros, em favor da Resolução nº 7/2005 do Conselho Nacional de Justiça, que proíbe a prática de nepotismo no âmbito do Poder Judiciário.

Felizmente, no dia 16 de fevereiro de 2006, o Supremo Tribunal Federal deferiu a medida liminar na referida ADC. A votação, que foi acompanhada pelo Sindjus, iniciou pelo Ministro Relator Carlos Britto, que fundamentou a concessão da liminar na competência conferida ao Conselho Nacional de Justiça para zelar pelos princípios da impessoalidade e da eficiência, acrescentando a esse núcleo argumentativo uma série de considerações sobre as conseqüências nefastas do Nepotismo para a Administração Pública.

Ao fim, a liminar foi deferida, com efeito vinculante e erga omnes, para: (a) suspender, até exame de mérito da ADC 12, o julgamento dos processos que têm por objeto o questionar a constitucionalidade da Resolução nº 7, de 18 de outubro de 2005, do Conselho Nacional de Justiça; (b) impedir que juízes e tribunais venham a proferir decisões que impeçam ou afastem a aplicabilidade da mesma resolução e (c) suspender, com eficácia ex tunc, ou seja, desde a sua prolação, os efeitos das decisões já proferidas, no sentido de afastar ou impedir a sobredita aplicação.

Acima de uma vitória que apenas culmina com o julgamento do STF, o afastamento do nepotismo é resultado de um embate histórico do qual participa o Sindjus, que há anos luta para que a gestão do Poder Judiciário seja transparente e democrática.

Para que a decisão do Supremo Tribunal produza os efeitos esperados é preciso lembrar às administrações que também configura nepotismo a contratação de prestadoras de serviços que tenham por dirigentes ou empreguem parentes de magistrados e ocupantes de cargos de direção, chefia ou assessoramento, bem como as nomeações recíprocas entre tribunais diversos, que caracterizem ajuste para burlar a vedação.

Apesar da vitória no STF recompensar a política desenvolvida pelo Sindjus, para afastar todos os focos de clientelismo e imoralidade pública do Poder Judiciário e do MPU, muito ainda terá que ser feito.

Para afastar a excessiva negociação no provimento de cargos em comissão, que tanto mal faz à política de incentivo aos servidores de carreira, o Sindjus está preparado para fiscalizar, pressionar as administrações para que não contratem e denunciar ao Conselho Nacional de Justiça e ao Conselho Nacional do Ministério Público a ocorrência de qualquer caso.

Os servidores do Poder Judiciário e do MPU podem ajudar, manteremos o e-mail estamosdeolho@sindjusdf.org.br para receber denúncias.



José Geraldo de Souza Junior

Professor e ex-diretor da Faculdade de Direito da UnB, coordena o Projeto "O Direito Achado na Rua"

Novas idéias para a Justiça

A democratização do acesso, a modernização da gestão e a ampliação da participação popular na realização da Justiça formam o objeto do concurso promovido pelo SindjusDF motivado pela busca de novas idéias para a Justiça.

Numa mobilização inédita, 239 trabalhos foram oferecidos por servidores e outros participantes distribuídos em duas

categorias – servidor e livre – abrangendo propostas, projetos e monografias, estas caracterizadas pelo seu caráter acadêmico, extensão e teor propositivo. Foi o concurso com maior número de inscrições, comparado, inclusive, com iniciativas consolidadas e de prestígio nesta área, como por exemplo, o prêmio Innovare, que tem por objetivo identificar, premiar e difundir práticas pioneiras e bem sucedidas de gestão do Poder Judiciário brasileiro e que contribuam para a modernização, melhoria e eficiência dos serviços da justiça.

O que caracteriza a iniciativa do SindjusDF, em comparação com outras experiências, é o alcance da reflexão amadurecida no seio da Entidade, em seus congressos e debates, sobre o sentido de democratização e de modernização do Judiciário e da Justiça. Já em seu primeiro Congresso, quando propôs a questão da antinomia entre sociedade democrática e judiciário conservador, preocupou-se o Sindjus em estabelecer franco questionamento sobre os pressupostos da cultura legalista da formação dos operadores de direito e dos fundamentos de sua função social, alertando para um descompasso tendente a produzir a situação de crise, designada pelo sociólogo português Boaventura de Sousa Santos, segundo o qual, mantida essa antinomia, "o Judiciário acaba fazendo da lei uma promessa vazia".

Por esta razão, entre os

indicadores sugeridos para o concurso Novas Idéias para a Justiça, os seus organizadores, menos que preocupação com o aspecto funcional e tecnológico do aparato gerencial do sistema judiciário, puseram em relevo a abordagem social, nela destacadas as relações dinâmicas entre conhecimento científico e tecnológico e as problemáticas sociais, culturais, econômicas e ambientais; a criatividade, com ênfase no ineditismo e na capacidade inovadora das análises, das propostas e dos projetos e a capacidade mobilizadora, ensejando o protagonismo dos sujeitos e seu compromisso participativo nos processos democráticos e modernizadores ainda incipientes na esfera de organização do sistema judiciário.

Aliás, esta é a nota designativa de concursos de prêmios como forma tradicional de incentivo à emergência de idéias. Com efeito, quantas descobertas, quantos talentos, quantas matérias, em todos os campos artísticos, culturais, científicos, não surgiram para o mundo e para a civilização, pelo estímulo eloqüente das convocações premiais em concursos célebres.

Não foi por outro modo que um dos mais festejados pensadores da modernidade e da filosofia política ganhou notoriedade e pôde se colocar na esfera pública da formação de opinião para por em debate seu pensamento

fundante. Refiro-me a Jean-Jacques Rousseau, o autor do Contrato Social, obra mestra da filosofia política ocidental. Em 1750, respondendo à questão proposta pela Academia de Dijon, na França, quanto ao progresso das ciências e das artes contribuir para corromper ou aprimorar os costumes, o amigo de Diderot alcançou o prêmio daquele ano com a sua monografia Discurso sobre as Ciências e as Artes.

Três anos depois, embora sem alcançar o prêmio, inscreveu-se Rousseau em novo concurso da Academia, apresentando o Discurso sobre a Origem e os Fundamentos da Desigualdade entre os Homens.

Em suas Confissões ele recorda a disposição mobilizadora ante o apelo do concurso para organizar as suas idéias – "de repente, sinto o espírito deslumbrado com mil idéias; multidões de idéias vivas surgem, ao mesmo tempo, com uma força...". E já neste momento, se delineiam as teorias da vontade geral e do contrato, e é nestas obras, portanto, que começam a tomar forma as idéias mestras de seu sistema.

É para esta disposição que se dirigiu o concurso promovido pelo SindjusDF, isto é, para novas idéias que possam surgir, com força, em condições de fazer avançar o Judiciário para uma direção democrática, transformadora, emancipatória, solidária e justa ■

"Preocupou-se o Sindjus em estabelecer franco questionamento sobre os pressupostos da cultura legalista da formação dos operadores de direito e dos fundamentos de sua função social, alertando para um descompasso tendente a produzir a situação de crise."

Mulheres são minoria nos cargos de direção

BIANCA CHIAVICATTI

As mulheres já são maioria nos concursos públicos, estão ultrapassando o número de homens nas universidades do País (56%, segundo o

INEP) e têm demonstrado diferenciais importantes para o mercado em várias profissões, mas nos postos de alto comando e cargos de direção, ainda são raridade. Na Justiça, não é diferente.

Em 176 anos de existência do

Supremo Tribunal Federal (STF), a Ministra Ellen Gracie Northfleet será a primeira mulher a assumir a presidência do órgão, em substituição ao Ministro Nelson Jobim.

No Superior Tribunal de Justiça (STJ), entre 33 ministros, apenas quatro são mulheres. E o retrato é o mesmo em todas as instâncias do Poder Judiciário brasileiro. Rostos femininos são exceção nos postos mais altos da hierarquia.

“Esforço, competência, honestidade, todos os requisitos exigidos nos homens precisam ser muito mais destacados nas mulheres para que elas consigam ocupar cargos de direção”, acredita a advogada Leda Bandeira, Secretária-geral da presidência do STF, que vê no exemplo da Ministra Gracie uma referência importante para as mulheres que trabalham na Justiça. “Nas funções de base, a mulher já não sente resistência a seu trabalho. Mas na cúpula, isto ainda existe”, afirma.

Funcionária do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), onde atualmente é chefe de gabinete da diretoria geral, a administradora Solange Lúcia de Oliveira César diz que é clara a resistência cultural que ainda existe à escolha das mulheres para ocupar cargos de direção. “As mulheres estão lutando para acabar com essa diferença, são ativas, dinâmicas, estão se capacitando cada vez mais, conseguem exercer com a mesma eficiência os papéis de mãe, esposa e profissional, mas quando se chega a algumas posições, a preferência ainda é por homens”, acredita.

No STJ, as mulheres, maioria nos últimos concursos públicos realizados, já estão tendo vantagem sobre os homens na ocupação dos cargos de coordenação, segundo a secretária geral do órgão, Shirley Maria de Lima. Mas elas ainda precisam ser muito mais competentes que os

homens numa competição para o mesmo cargo. “É uma disputa diária que a mulher vive, temos que estar sempre provando para todos, dia após dia, que somos capazes de realizar as mesmas tarefas que os homens”, diz.

Entre os mitos que persistem no imaginário social sobre a mulher profissional, Shirley destaca a maternidade e o cuidado com a casa. “O fato de a mulher ter filhos, marido e casa são contados como pontos negativos para a realização de algumas funções, como se os homens também não tivessem as mesmas preocupações fora do ambiente de trabalho”, critica. “As atividades domésticas e as responsabilidades maternas apenas tornam o cotidiano da mulher mais difícil que o dos homens, mas em nada prejudicam os resultados profissionais”, garante. “As mulheres são determinadas e quando querem algo, alcançam”, completa.

Com o número crescente de mulheres nas universidades e o acesso a referências mundiais do trabalho de outras mulheres, Shirley acredita numa mudança rápida nos próximos anos, que já começou. Duas pesquisas recentes comprovam a afirmação.

Na Justiça, pesquisa realizada pelo Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ), a pedido da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), sobre o perfil da magistratura brasileira, indica uma ampliação da participação feminina de 9,5% para 27,11%, nos últimos dez anos. “Com este cenário, a tendência é que a diferença que ainda existe nos cargos de direção diminua”, prevê Andréa Pachá, vice-presidente da AMB.

No mercado de trabalho,

de forma geral, as perspectivas são as mesmas. Em 10 anos, as porcentagens dos executivos que são mulheres praticamente dobraram. O dado é proveniente da pesquisa “A contratação, a demissão e a carreira dos executivos brasileiros”, realizada entre maio e julho de 2005, com 31.190 respondentes, pela Catho, empresa líder de consultoria em Recursos Humanos.

“As mulheres são promovidas mais rápido que os homens e chegam aos mesmos cargos cerca de três anos mais jovens que eles”, diz Bruno Goytisoló, diretor executivo do grupo Catho em Brasília. “Com certeza o perfil dos cargos de direção se alterará em pouco tempo”, acredita.



Comportamento crítico

Apesquisa da Catho indica ainda uma preferência das mulheres pelas áreas de Recursos Humanos e Relações Públicas, onde elas já são mais numerosas que os homens, na proporção de 63% e 58,5%, respectivamente. Esta predominância reflete aspectos diferenciados do comportamento feminino percebidos no ambiente de trabalho.

Para Vera Lúcia Holanda Araújo, coordenadora da Central de Medidas Alternativas (Cema) do MPDFT, a mulher demonstra maior espontaneidade, informalidade na comunicação e interatividade com as pessoas. “Não que sejam características exclusivas da mulher, mas essa facilidade de se expressar, comunicar e interagir são bem presentes e mais destacadas no comportamento feminino”. No caso dos trabalhos do Cema, por exemplo, estas características foram um diferencial importante. “Precisávamos articular toda uma rede social de instituições credenciadas e a comunicação era um fator primordial nesse processo”, diz Vera.

A pesquisa da AMB também apontou alguns diferenciais do

comportamento feminino que pode se tornar vantagem na qualidade do serviço prestado na Justiça. “Elas têm o comportamento mais crítico em relação ao próprio poder e são mais pragmáticas”,



Jorge Campos/ACS/STJ

Para Shirley Lima, o fato de a mulher ter filhos, marido e casa são contados como pontos negativos para a realização de algumas funções.

revela Andréa. “Além disso, são mais objetivas, demonstram tendência maior à conciliação nos processos, são práticas na busca de solução para os problemas e têm um grande poder de síntese”, conclui. ■

“Não que sejam características exclusivas da mulher, mas essa facilidade de se expressar, comunicar e interagir são bem presentes e mais destacadas no comportamento feminino”.

Uma mulher no Supremo Tribunal Federal

“Se o presidente Lula quiser preencher todas as vagas do STF com mulheres, terá uma massa crítica excelente para escolher”



arquivo STF

que ainda existente na sociedade entre homens e mulheres.

Segundo ela, um dos motivos de não ter se sentido discriminada pode advir do fato de ter feito carreira no serviço público, onde ingressou mediante concurso. “Me apresentei em concurso aberto, de modo que ali tanto fazia qual era o sexo do candidato. Também em relação às promoções, como elas acontecem por mérito e por antiguidade, posso dizer que não senti discriminação. Mas sou solidária às pessoas discriminadas e reconheço que a discriminação pode ser sutil e quase imperceptível”, ressaltou.

A ministra citou como exemplo que considera mais marcante, o das grandes empresas familiares no Brasil, em que as filhas das famílias proprietárias geralmente não são preparadas para assumir o negócio, enquanto os filhos e os genros recebem cargos de direção. “Também no mercado de trabalho, em geral você vê dados estatísticos comprovando que toda vez que as empresas precisam enxugar o seu quadro de pessoal, de preferência quem é alijado ou quem não recebe emprego são as mulheres. Isso tudo deixa claro que há uma dificuldade. As mulheres têm emprego fácil em posição subalterna”, afirmou.

Outro exemplo levantado

A ministra Ellen Gracie será a primeira mulher a ocupar a cadeira de presidente do STF: exemplo contra a discriminação graças ao concurso público

HYLDA CAVALCANTI

O Prestes a assumir a presidência do Supremo Tribunal Federal (STF) em substituição ao ministro Nelson Jobim (será a primeira vez que a cadeira de presidente do Supremo será ocupada por uma mulher), a ministra Ellen Gracie afirma que apesar da discriminação contra a mulher observada no País, não consi-

dera que ela própria tenha sido discriminada, mas sente-se solidária às demais mulheres e acha que o tema precisa ser melhor discutido, para mudar tal mentalidade. Em entrevista concedida ao jornal Correio Braziliense - ainda não publicada em sua totalidade e gentilmente cedida para a revista do Sindjus - Gracie fala da posição que ocupa hoje, suas expectativas e o tratamento diferenciado

por Gracie é a posição das mulheres em funções de gerência, observada em sua maior parte em lojas de perfumaria e roupas. Já em outros comércios não é grande a quantidade de gerentes do sexo feminino. De acordo com ela, “é preciso relatar tudo isso para que as pessoas se conscientizem e para que também haja uma tomada de posição com relação ao problema”.

A ministra contou, ainda, que há alguns anos inscreveu trabalho de sua autoria para um congresso nos Estados Unidos e resolveu começar contando sua experiência em viagem realizada pouco tempo antes, de carro e parando onde quisesse. “Me dei conta que cem anos atrás isso jamais seria possível. Essa mobilidade que nós conquistamos é uma coisa muito recente, então você ter esse nível de conforto, esse nível de segurança e de aceitação social realmente é um progresso, é uma coisa que a gente precisa comemorar e seguir adiante para que um maior número de mulheres também tenha. Algumas poucas de nós já chegamos lá. Precisamos estender isso para um maior número”, ressaltou.

Sobre as candidatas a novas vagas no STF, a ministra disse que conhece Carmem Lúcia e Misabel Dervi e torce para que

realmente haja a indicação por, pelo menos, uma mulher. “Conheço tanto a Carmem Lúcia, que é uma constitucionalista conhecida de Minas Gerais, quanto a Misabel, que também é muito minha amiga. Ambas são plenamente qualificadas, assim como muitíssimas outras mulheres. “Quer dizer, se o presidente quiser preencher todas as vagas com mulheres ele terá uma massa crítica excelente para escolher. Deveremos ter, pelo menos, duas vagas já anunciadas e eu acho que dessa vez o presidente vai ser sensível e nomear uma mulher”, afirmou.

Em relação à sua gestão na presidência do STF, Gracie ressaltou que pretende dar continuidade ao trabalho do ministro Nelson Jobim, de levantamento de estatísticas sobre o Judiciário, que considera de suma importância para uma boa administração.

Se valeu a pena a caminhada profissional? A Ellen Gracie assegurou que sim. “Gosto do que faço, trabalho naquilo que gosto e acho que isso é fundamental. A pessoa não está ocupada com alguma coisa apenas em função do salário necessário pra todos no fim do mês, mas também porque encontra ali realmente um motivo de satisfação”. ■

Na fila do poder

Quem são as principais candidatas à próxima vaga de ministro do Supremo Tribunal Federal

CARMEN LÚCIA ROCHA

Procuradora de Minas Gerais, Carmen Lúcia Antunes Rocha é professora de Direito Constitucional da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e considerada uma das especialistas brasileiras na área, com vários trabalhos publicados. De posicionamento firme, no ano passado, coordenou o chamado “Fórum pela Moralidade Eleitoral”, lançado pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, ocasião em que declarou que não aceitaria mudanças no artigo 16 da Constituição – que estabelece o prazo limite para eventuais mudanças nas regras eleitorais, conforme proposto por alguns senadores. Carmen Lúcia defendeu que tal mudança desestabilizaria a Constituição Federal e “a instabilidade inconstitucional significa a insegurança jurídica geral”.

MISABEL DERZI

Professora-doutora da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Misabel Abreu Machado Derzi é considerada uma especialista em Direito Tributário Internacional e tem vários trabalhos publicados. Exerce, atualmente, a chefia da Procuradoria-Geral da prefeitura de Belo Horizonte. Segundo veículos da imprensa nacional, sua indicação para o STF tem o apoio de vários setores do PT o que faz com que seja considerada uma das favoritas na disputa para ocupar vaga de ministra naquele tribunal.

SALETE MACCALÓZ

Juíza federal, professora de Direito do Trabalho da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), ela é conhecida por algumas ações que tiveram repercussão nacional, como o reajuste de 147% para inativos e pensionistas do INSS, o fechamento da Usina Nuclear de Angra I e o pagamento da URP aos servidores públicos ainda no governo Collor de Mello. Em 2001, desafiou os colegas de toga em entrevista a uma revista nacional em que afirmou que “cada juiz deve perguntar a si mesmo o que pode fazer na busca de uma Justiça que derradeiramente socorra este País em emergente estado de necessidade social”.



Apoio aos filhos em casa e no trabalho

Mães servidoras pedem ampliação de berçários para todo o Judiciário e MPU

EVELYNE NUNES

Ir para o trabalho e ter a tranquilidade de que seus filhos estão seguros é uma satisfação que poucas servidoras do Judiciário e do Ministério Público da União têm. Dos diversos tribunais sediados no Distrito Federal, apenas cinco possuem serviços de berçário para crianças com idade entre quatro meses a um ano. No Ministério Público, a situação é ainda pior: nenhum dos ramos disponibiliza esse serviço. As poucas servidoras que podem contar com a comodidade de trabalhar perto dos filhos aprovam a iniciativa e comemoram a conquista.

Com um sorriso no rosto e ao lado do pequeno Pedro Henrique, de 11 meses, a iniciante na maternidade, Raquel Safe Coutinho, 33 anos, só tem elogios sobre o atendimento no berçário do Supremo Tribunal

Federal (STF). “O ambiente é maravilhoso e posso me dedicar mais ao trabalho sem preocupação. Sei que em caso de qualquer problema as auxiliares vão ligar e estarei por perto”, avalia. Segundo a analista judiciária, estar próximo do bebê nos primeiros meses de vida é fundamental para uma boa amamentação. “Se o governo incentiva a amamentação até os dois anos, deve criar condições para a mãe exercer esse direito”, opina a servidora, defendendo a idéia de expansão dos berçários em todo o Judiciário.

Mas, nem todos os servidores têm a sorte de Raquel. Essa situação, no entanto, está prestes a ser modificada. É que o Sindjus pretende intensificar a luta pela instalação de berçários em todos os tribunais e ramos do MPU. A iniciativa do sindicato, além de essencial, é inovadora, pois os projetos de berçário vão além de um lugar

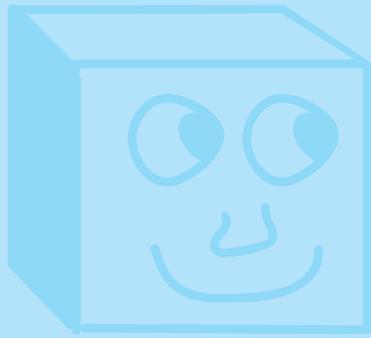
para os servidores deixarem seus filhos. Os locais possuem estrutura e profissionais especializados nas principais áreas de necessidade das crianças.

No Ministério Público do Distrito Federal (MPDFT), por exemplo, os servidores estão se organizando para que o órgão também disponibilize o serviço. O Sindjus e a técnica em informática, Andreza Soares Moreira, 28, foram os motivadores do pedido. Em setembro do ano passado o sindicato protocolou requerimento no órgão, pedindo a garantia de um espaço para berçário no novo prédio do MPDFT, que deve ser construído ainda esse ano. A servidora Andreza reforçou o pedido, fazendo uma solicitação por e-mail ao vice-procurador-geral de justiça, José Firmo Reis Soub.

Em resposta, a direção do órgão instalou uma comissão para verificar a possibilidade de

implementação do berçário. A diretora da Sindjus e integrante da comissão, Ana Paula Cusinato, espera que o pedido seja atendido. “O auxílio pré-escolar de R\$ 150 não é suficiente pra pagar creches. Queremos apresentar uma proposta para ser viabilizada já em 2006”, torce.

A presidente da comissão, Cinara Maria Carneiro Rocha, informou que estão sendo realizadas pesquisas em outros órgãos como STJ, TRF e Ministério das Relações Exteriores para embasar a proposta da comissão. Segundo ela, serão verificados critérios como a demanda do órgão, os custos de implementação e a viabilidade do projeto. “Ainda não posso dizer se será possível a efetivação desse projeto, mas a instalação da comissão foi um importante passo. Há uma abertura e isso representa ganho para as servidoras”, diz.



Mães seguras: maior rendimento

De acordo com a médica Anita Essinger Toledo, pediatra-chefe e responsável pelo berçário do Superior Tribunal de Justiça (STJ), há uma lei que obriga a prestação desse atendimento em todas as empresas com mais de 30 mulheres em idade fértil. "O ideal seria que todos os outros órgãos do Judiciário oferecessem esse benefício às suas servidoras", defende. Na opinião da pediatra, essa é uma boa alternativa tanto para os trabalhadores como para a administração pública. "A mãe, estando perto da criança, trabalha tranqüila, aumenta seu rendimento e diminui as faltas ao serviço", justifica. Da mesma forma pensa a analista judiciária do Tribunal Regional Federal (TRF), Wanderléia Ximenes de Loiola, 31. "Sei que minha filha está sendo bem cuidada. Se houver algum problema, estarei por perto e poderei chegar mais rápido", afirma.

A satisfação das servidoras do STJ foi tão grande que a direção da Corte teve de ampliar o atendimento. Em setembro do ano passado, o berçário passou por uma reforma e aumentou sua capacidade de 24 para 40 crianças. "As mães queriam deixar os filhos e não tínhamos

vagas. Graças ao empenho da Diretoria-Geral conseguimos aumentar o espaço", conta Anita Essinger.

A mestre em psicologia social e do trabalho pela Universidade de Brasília, Tânia Fontenele, explica que muitas mães podem até abandonar o serviço por conta dos filhos. "Elas se sentem culpadas por não terem tempo para os filhos. Com a proximidade, esse problema acaba", diz. Autora de uma pesquisa sobre a liderança feminina no serviço público, ela afirma que é imprescindível o apoio do Estado para maior estímulo das servidoras. "Na conclusão da minha pesquisa sugiro a criação de creches nos locais de trabalho. Em outros países isso já é uma realidade. Infelizmente, no Brasil predomina a cultura de que as mães devem sacrificar a vida familiar", explica.

A psicóloga constata que o rendimento das mães poderia ser melhor com a criação dos berçários ou creches no serviço público. "Embora não existam pesquisas concretas sobre o tema, há fortes indícios de que haveria uma redução no nível de stress e o trabalho renderia muito mais", justifica.

Baby Brother no STJ

Para a analista em Comunicação do STJ, Catarina França, é um alívio poder deixar a pequena Clarissa Elena, 9 meses, nas mãos de profissionais. "Aqui ela recebe assistência médica integral e não tenho que me preocupar em procurar creche ou babá", comemora. A analista ainda conta com o apoio tecnológico para supervisionar a rotina da sua pequena. O Tribunal instalou câmaras nos berçários e, por meio do computador, a mãe pode visualizar seu filho. "Apelidamos o sistema de Baby Brother", brinca.

A servidora Andreza Moreira é mãe de dois filhos e preocupa-se com a segurança e o conforto das crianças. "Há muita notícia na TV de babás que machucam crianças, isso deixa qualquer mãe preocupada", afirma. De acordo com a técnica em informática, outro bom motivo para que o órgão construa o berçário ou creche é o valor cobrado pelos estabelecimentos comerciais. "Existem creches que cobram até R\$ 700 por meio período. Não tenho condições de deixar meus filhos nesses locais", relata. Na opinião da servidora, permitir que a mãe trabalhe perto do seu filho é um fator de qualidade de vida. "Já que o Ministério Público está preocupado com o bem estar da população, nada mais justo que ele se preocupe também com o bem estar do servidor", questiona.

Na opinião da responsável pelo berçário do TJDF, Isabela Brito, essa mobilização e união dos servidores é fundamental para a conquista do benefício. "Aqui no TJ o projeto do berçário estava engavetado há 5 anos. Se não fosse a mobilização dos servidores e a boa vontade da administração, o projeto não teria saído do papel até hoje", afirma. Para Isabela, "o berçário é um serviço para o servidor, motivo pelo qual o Sindjus e a Assejus devem lutar para manter os berçários e levá-los aos outros órgãos".

Para garantir o benefício, o Sindjus, em outubro de 2004, enviou ofício ao desembargador Romeu Gonzaga Neiva exigindo a destinação de verba para a implementação do projeto. Graças ao esforço do sindicato e ao empenho dos servidores, o berçário está funcionando desde agosto de 2005.

Mais que um berçário

Além da economia, os servidores ainda contam com o carinho das auxiliares dos berçários. “Nos outros estabelecimentos existe o fator comercial, a questão do lucro. Os tribunais não têm essa preocupação. Há uma relação mais afetiva entre os profissionais e as crianças. Isso nos deixa mais seguras”, justifica a servidora do TRF, Wanderléia Ximenes de Loiola. Para ela, essa é mais uma segurança em relação às outras creches. “Além disso, os preços lá fora são muito caros”, diz.

Outra vantagem apontada pelas mães está relacionada aos profissionais especializados oferecidos pelo serviço. “É uma tranquilidade total. Se deixasse meu filho com uma babá não disporia dos mesmos recursos, pois aqui eles são cuidados por profissionais especializados e tratados com todo carinho”, elogia a analista judiciária do TJDF, Ana Eustátia Cinnanti, 38 anos.

A analista conta que antes de deixar o seu filho, Dimitri, de 11 meses, no berçário, ele estava com dificuldades para se alimentar. “Ele ficava em casa e não aceitava a comida (papinha). Depois que o coloquei no berçário, com cinco meses, tive como amamentá-lo até os seis meses que é período recomendável. Ele evoluiu em todos os sentidos”, afirma.

A responsável pelo setor, Isabela Brito, afirma que a equipe está totalmente apta a receber e cuidar das crianças. “Temos um pediatra exclusivo e fazemos acompanhamento psicológico na fase de adaptação, além do acompanhamento pedagógico e nutricional, o que traz conforto e segurança para os pais e, principalmente para as crianças”, explica. ■



Estrutura completa beneficia tanto os bebês quanto suas mães

A estrutura dos berçários existentes no STJ, TJDF, TRF e STF é completa. As crianças têm atendimento médico, nutricional, psicológico e pedagógico. Os bebês recebem alimentação, tomam banho e são estimulados com brinquedos pedagógicos. No berçário do TRF ainda é oferecido, tanto às mães quanto aos bebês, atendimento odontológico. O sindicato trabalhará para que o sucesso dessas experiências sejam levadas aos demais órgãos do Judiciário e do MPU. “Em março o Sindjus entrará com pedidos em todos os órgãos pra implantação de berçários”, adianta o coordenador do sindicato, Roberto Policarpo.

Com exceção do STJ, que funciona das 7h às 19h, os demais atendem das 12h às 19h, coincidindo com o horário de serviço dos pais. No Tribunal de Contas da União (TCU), órgão vinculado ao Legislativo, também há um espaço para os pais deixarem seus filhos.

Para dispor desses benefícios, os servidores devem optar por não receber o auxílio pré-escolar. Segundo a chefe do setor de aposentadorias e pensões da Procuradoria-Geral da República, Janete Ribeiro dos Santos, 43, seria ótimo se eles tivessem esta alternativa. “Recebemos R\$ 127,50 de auxílio pré-escolar. Com esse valor não é possível pagar nem a babá”, diz. Janete é mãe de Lucas Joshua, 10 meses, e como o MPF não tem serviço de berçário, deixa a criança com uma babá. “Espero que o MPF implemente esse serviço. Seria ótimo para os pais, afinal trabalharíamos bem mais tranquilos”.

Cosméticos prometem, mas não cumprem

BIANCA CHIAVICATTI

As prateleiras de supermercados e farmácias estão cheias deles. Prometem efeitos rápidos e seguros em pouco tempo, alguns em menos de um mês. E as consumidoras, mesmo sem obter os resultados esperados, continuam acumulando em casa potes e mais potes de cremes, loções e outras substâncias. Para infelicidade da maioria, os efeitos imediatos anunciados nas propagandas de cosméticos não passam de promessa para encher os olhos.

COADJUVANTES

Os melhores tratamentos existentes para os principais problemas estéticos que afetam as mulheres, como celulite, flacidez e estrias, exigem maior tempo de dedicação e um pouco de sacrifício. "Os cosméticos têm apenas efeito terapêutico, não passam de coadjuvantes e seus resultados são extremamente pobres", garante o dermatologista Ricardo Fenelon, presidente da Sociedade Brasileira de Laser em Medicina e Cirurgia do Centro-Oeste e membro da Academia Americana de Dermatologia.

DESCONFORTO

Além de não alcançarem bons resultados, os cosméticos ainda apresentam o risco de provocar reações alérgicas. "Qualquer cosmético, mesmo os naturais, podem causar dermatites de contato e alergias", alerta Fenelon. "Um creme com essência cítrica, por exemplo, pode causar queimadura, coceiras e ardência e isto só é descoberto após o uso", completa.

A boa notícia é que o foco da medicina estética hoje é a busca por tratamentos em que, cada vez mais, o paciente seja retirado o mínimo possível de suas atividades de rotina. A grande novidade da área é o Fraxel. Indicado para tratamentos de

rejuvenescimento da pele, principalmente nas áreas ao redor dos olhos e boca, eliminar ou suavizar cicatrizes de acne, fechar poros abertos e clarear manchas, o Fraxel é um laser não ablativo, de fibra ótica, que estimula a formação de um neocolágeno (colágeno novo) na pele, deixando-a com a aparência mais jovem.

MICROPONTOS

O colágeno é a proteína fibrosa que sustenta e dá elasticidade à pele. O calor estimula a produção de colágeno. O Fraxel não é o primeiro a atuar com este princípio, mas a diferença está na forma como o calor é incidido sobre a pele da paciente. Os aparelhos usados pela maioria dos dermatologistas do País funcionam à base de luz intensa pulsada, um tipo de laser que é disparado como um todo sobre a superfície de tratamento, conseguindo penetrar apenas 0,03 milímetros na pele na paciente. O Fraxel trabalha através do estímulo de micropontos, permitindo usar energias mais altas e conseguindo penetrar até 1 milímetro da superfície cutânea. O resultado é um estímulo intenso na produção de colágeno e uma recuperação muito mais rápida da pele. O tratamento é feito em cinco sessões, com intervalos de duas a quatro semanas entre uma e outra. Após cada sessão, o paciente já pode ir para casa e a vermelhidão causada pelo laser dura no máximo três dias, sem descamação na maioria dos casos.

RADIOFREQUÊNCIA

Para o tratamento da celulite, campeã de queixas entre as mulheres, o que se estuda atualmente é a emissão de calor pelo uso da radiofrequência, que promoveria a retração do colágeno, melhorando a flacidez, e dissolveria os depósitos de gordura, atuando na celulite. O melhor tratamento, entretanto, continua sendo uma boa alimentação, ingestão adequada de líquidos e exercício físico. ■

Mulher

matriz e motriz da mudança no mundo

TT Catalão

O próprio curso da civilização deve à mulher seu crédito maior. Um crédito pela guardiã da vida (não só em seu organismo de mãe), mas a que detém os valores da própria criação e manutenção da vida. Não apenas um mero, físico, aparelho reprodutor. Algo além. Uma percepção e um olhar transverso sobre as coisas. Uma interpretação diversa das relações interpessoais e coletivas. A revolução da agricultura pelo abrigo da semente. Família, educação, sabor, o prazer, a referência do espírito em seu seio nutriz e gozoso. A mulher tem a própria força de regeneração da vida. Algo capaz de achar brechas nas próprias frestas. Capaz da surpresa, do toque original que a sintonia com o criativo permite a quem escapa das armadilhas mentais dos que “sabem tudo”.

Como suprema quintessência do elemento feminino restaurador está a água. Íntima e solidária ao feminino que aprendeu a resistir e a minar o que parece sólido ou forte demais para ser derrubado. Pela água, em seus diversos estados de graça. Até na fúria, quando reprimida e represada. Gelo ou vapor. Mutante sem perder o cerne.

A mulher resiste mesmo asfixiada pela “falocracia” dos machos guerreiros que ergueram um projeto de civilização baseado no domínio, extermínio e apropriação estúpida da natureza. A presença do feminino avançou na sociedade pela constatação do colapso. Na marra, com muita luta e martírio. Dela a base que irriga e faz da própria política um pensar orgânico, mais total e menos fragmentado. Absorver da mulher essa cumplicidade com as forças da natureza. O direito ao prazer, ao corpo, a expressões próprias de uma cultura diversa, a convivência, a generosa capacidade para trocar e investigar interferem na falência atual. São valores de refundação da própria humanidade. Não é conservadorismo nem culto idílico e piegas ao modelo “rainha do lar”, ou uma redoma para o “cristal de sensibilidade”. É uma constatação do papel destabilizador dos valores femininos capazes de desatar a atual enrascada do mundo cada vez mais degredado no ambiente e intoxicado de ódio e intolerância até a medula.

O 8 DE MARÇO

Claro que uma data é só uma data, talvez perdida no calendário para a consciência culpada de alguns, porém o 8 de março, Dia Internacional da Mulher, cresceu como senha para anunciar lutas e servir para o balanço geral. São poucas ainda as conferências, debates e mobilizações nesta data simbólica marcada pela proposta de Clara Zetkin na II Conferência Internacional das Mulheres Socialistas em 1910, em Copenhague, na Dinamarca. Só em 1922 passa a ser uma data internacional. Tais manifestações deveriam ocorrer em todo ano. A luta da mulher é a do oprimido contra preconceito, desvalorização, desemprego, salários baixos, violência, jornada adversa e condições de trabalho péssimas além das desvantagens na carreira profissional pela repulsa, deboche ou injúria pelo fato de ser mulher.

Todas as reivindicações femininas por melhores condições de trabalho, por uma vida mais digna e sociedades mais justas e igualitárias abrem amplos debates sobre as raízes da exclusão e da discriminação em todos os setores, classes e padrões de economia, cultura e política.

Para as mulheres brasileiras há uma data marcante, entre tantas outras significativas no percurso histórico: no dia 24 de fevereiro de 1932 tiveram a cidadania reconhecida pela instituição do voto feminino.





TT Catalão

Com a Revolução Francesa, em 1789, os primeiros passos desta ocupação participativa se mostraram mais articulados e organizados como força de pressão. A interferência no poder não só na caricatura do “quero meus direitos”, mas “vamos criar as condições e políticas públicas de Estado” para cada conquista. “Olympe de Gouges, em 1791, lança a “Declaração dos Direitos da Cidadã”, onde reivindicava o “direito feminino a todas as dignidades, lugares e empregos públicos segundo suas capacidades”. Afirmava também que “se a mulher tem o direito de subir

ao cadafalso, ela deve poder subir também à tribuna”. Olympe foi guilhotinada em 3 de março de 1793, acusada de “ter querido ser um homem de estado e ter esquecido as virtudes próprias do seu sexo”. Nesse mesmo ano, as associações femininas foram proibidas na França.

Na Segunda metade do século XVIII, as grandes transformações ocorridas no processo produtivo e que resultaram na Revolução Industrial, trouxeram consigo uma série de reivindicações até então inexistentes. A absorção do trabalho feminino pelas indústrias, como forma de baratear os salários, inseriu definitivamente a mulher no mundo da produção. Ela passou a ser obrigada a conviver com jornadas de trabalho que chegavam a até 17 horas diárias, em condições insalubres, submetidas a espancamentos e ameaças sexuais constantes, além de receber salários que chegavam a ser 60% menores que os dos homens.

Não tardaram a surgir, na Europa e nos Estados Unidos, manifestações operárias contrárias ao terrível cotidiano vivenciado e os enfrentamentos com o patronato e a polícia se tornaram cada vez mais frequentes. A redução da jornada de trabalho para 8

horas diárias passou a ser a grande bandeira dos trabalhadores industriais.

Em 1819, depois de um enfrentamento em que a polícia atirou com canhões contra os trabalhadores, a Inglaterra aprovou a lei que reduzia para 12 horas o trabalho das mulheres e dos menores entre 9 e 16 anos. Foi também a Inglaterra o primeiro país a reconhecer, legalmente, o direito de organização dos trabalhadores. O parlamento inglês aprovou, em 1824, o direito de livre associação e os sindicatos se organizaram em todo o país.

Foi no bojo das manifestações pela redução da jornada de trabalho que 129 tecelãs da Fábrica de Tecidos Cotton, em Nova Iorque, cruzaram os braços e paralisaram os trabalhos pelo direito a uma jornada de 10 horas, na primeira greve norte-americana conduzida unicamente por mulheres. Violentemente reprimidas pela polícia, as operárias, acudadas, refugiaram-se nas dependências da fábrica. No dia 8 de março de 1857, os patrões e a polícia trancaram as portas da fábrica e atearam fogo. Asfíxiadas, dentro de um local em chamas, as tecelãs morreram carbonizadas. ■

Trechos do trabalho “8 de março, Dia Internacional da Mulher – Uma data e muitas histórias”, de Carmen Lucia Evangelho Lopes. CEDIM-SP/Centro de Memória Sindical:

Toque com Gil

Super-Homem, a Canção - Gilberto Gil

Mudando como um Deus o curso da história por causa da mulher

Intr.: A7+ Adim

A7+ Asus A7+

Um dia vivi a ilusão de que

Asus

ser homem bastaria

G#m7

Que o mundo masculino tudo me daria

C#7/9- F#7+ Bm7 E7/9-

Do que eu quisesse ter

A7+ Asus

Que nada, minha porção mulher

A7+ Asus

Que até então se resguardara

G#m7

É a porção melhor que trago em mim agora

C#7/9- F#7+ Em7/9

É o que me faz viver

A7/13 D7+

D#dim

Quem dera pudesse

C#m7

Todo homem compreender, Ó mãe, quem dera

F#5+/7

Bm7/9

Ser o verão no apogeu da primavera

C#m7/9 F#7/9 B7/9 Bm7 E7/9-

E só por ela ser

A7+ Adim

A7+

Quem sabe o super-homem

Adim

Venha nos restituir a glória

Bm7

E7/9

Mudando como um Deus o curso da história

A7+

Por causa da mulher

Dm7/9 G7/13 C7+ Cdim C7+ Cdim Bm7 E7/9-

A7+ Adim

A7+

Quem sabe o super-homem

Adim

Venha nos restituir a glória

Bm7

E7/9

Mudando como um Deus o curso da história

A7+

Por causa da mulher



Ana Nascimento - Agência Brasil, Radiobras

Encontro marcado com a democracia

Em abril, nos dias 4, 5 e 6 tem eleições no Sindjus. É mais um passo em nossa caminhada de liberdade e conquistas.

As novas eleições para escolher a diretoria e conselho fiscal do Sindjus para o triênio 2006/2009 já estão marcadas e a sua participação é mais que fundamental, pois não há sindicato forte e legítimo sem o envolvimento direto dos seus associados.

Os servidores do Judiciário e do Ministério Público da União no Distrito Federal vão às urnas para legitimar lideranças sindicais e colocar cada vez mais em evidência a pertinência das nossas reivindicações. É importante a participação de todos os associados no processo, para fortalecer ainda mais o seu sindicato e para que cada um possa contribuir com a discussão das atividades e escolha das lutas prioritárias da categoria para os próximos três anos.

As eleições acontecem, também, no ano em que o Sindjus completa 16 anos de criação e tem a honra de contar com aproximadamente 10 mil filiados. Trata-se de um número expressivo e grande indicador do trabalho atuante da entidade, na representação dos servidores e na interpretação dos anseios da categoria, ao longo desse tempo. Exemplos não faltam de iniciativas para defesa por melhores salários e valorização das carreiras. O sindicato cumpre bem sua missão de instrumento de união e luta da categoria. ■

Assembléia extraordinária

O primeiro passo para o processo eleitoral foi a realização da assembléia geral extraordinária, realizada no dia 17 de fevereiro, quando se discutiu o calendário para as próximas eleições e foram eleitos os membros da comissão eleitoral do sindicato.

São os seguintes, os eleitos para a comissão eleitoral: Joíra Coelho Furquim (do MPDFT), Ivan Teixeira da Silva (do TJDF), Sandra Sueli de Jesus Bastos da Silva (do TRT); Thyanne Fonseca (do TSE); Joaquina Alves de Abreu (do STM) e Maria Angélica Portela (do STF).

Em maio, a posse dos eleitos

As eleições estão programadas para se realizarem no período entre 4 e 6 de abril. E a apuração dos votos, a partir do dia 6 de abril. No prazo entre 20 de fevereiro a 03 de março podem ser registradas as chapas. A posse dos novos membros da diretoria e do conselho fiscal acontecerá em 25 de maio.

Eis o calendário eleitoral aprovado na assembléia:

- de 20 de fevereiro a 3 de março de 2006 – Prazo para registro de chapas.
O registro deverá ser efetuado na sede do Sindjus, situada no SDS – Edifício Venâncio V, sala 111, Brasília – DF, no horário de 9h às 19 horas.
- de 4 a 6 de março de 2006 – Prazo para a comissão eleitoral publicar a relação nominal dos candidatos
- de 7 a 11 de março de 2006 – Prazo para impugnação de chapas
- 4, 5 e 6 de abril de 2006 – Eleições. A coleta de votos será feita por intermédio de urnas fixas e itinerantes, a saber: fixa na sede do sindicato no horário de 9h às 19 horas; itinerantes para cobrir todos os locais de trabalho no horário de funcionamento dos órgãos do Poder Judiciário e MPU.
- 6 de abril de 2006 – Apuração dos votos, que será feita imediatamente após o término do processo eleitoral e proclamação do resultado.
- 25 de maio de 2006 – Posse da Diretoria e do Conselho Fiscal eleitos.

Dias 4, 5 e 6 de abril tem eleições no Sindjus - em seu voto consciente a nossa voz mais forte



Promotoras aliadas da cidadania

Oficinas populares em contato direto com as comunidades facilitam o acesso à Justiça. É mais um passo em nossa caminhada de liberdade e conquistas

CRISTINA LIMA

Mães, donas-de-casa, trabalhadoras, aposentadas e desempregadas aprendem a se tornar mais cidadãs graças a uma parceria entre Universidade de Brasília (UnB), Organizações Não-Governamentais e Ministério Público do DF e Territórios (MPDFT). A atividade pioneira em Ceilândia tem mudado a vida de mulheres simples, mas com muita vontade de aprender e se-

rem mais úteis à sociedade. Depois de algumas aulas, é difícil encontrar alguma que não saiba os caminhos para que um pai reconheça o filho, como denunciar abusos sexuais e casos de agressões a mulheres.

Desde abril de 2005, elas integram o projeto Promotoras Legais Populares, desenvolvido no Núcleo de Atividades Jurídicas da UNB, em Ceilândia. O projeto chegou ao Brasil em 1993, inicialmente no Rio Grande do Sul,

inspirado em experiências da América Latina, e propõe um resgate da história de luta por direitos pela igualdade econômica, social e política das mulheres. Líderes comunitárias são formadas por meio de oficinas com aulas e discussões sobre Direito e cidadania com enfoque de gênero e direitos humanos.

No ano passado, 68 participantes receberam diploma de Promotoras Legais Populares. Elas fizeram o curso de abril a no-

vembro de 2005. Este ano, as aulas estão previstas para o final de março ou início de abril. Mas os responsáveis pelo projeto já começam a recrutar as próximas interessadas. Na primeira reunião, no dia 11 de fevereiro deste ano, apareceram pelo menos 30 mulheres de várias cidades do DF interessadas em ser uma agente multiplicadora.

As oficinas, sempre aos sábados pela manhã, servem de base para uma troca de conhecimen-

“Ganhei confiança, melhorei minha auto-estima e agora me sinto mais segura para orientar mulheres da minha comunidade que precisam garantir os seus direitos”

tos entre as participantes, que por meio de suas vivências cotidianas trazem questionamentos e interagem com os convidados-educadores. Promotores, juízes, parlamentares e advogados são chamados para esclarecer dúvidas ou explanar sobre um determinado ramo do Direito.

A aposentada Nazira Fonseca de Deus, 65 anos, ficou tão animada com as reuniões do grupo, no ano passado, que sequer faltou a uma aula. “Ganhei confiança, melhorei minha auto-estima e agora me sinto mais segura para orientar mulheres da minha comunidade que precisam garantir os seus direitos”, afirmou. Moradora do Riacho Fundo, ela fica atenta aos casos de abusos sexuais que por ventura ocorram na cidade. Sabe, por exemplo, que se ouvir agressões a crianças, deve procurar a delegacia específica da área, a de Proteção a Crianças e Adolescentes.

Nazira terminou a primeira etapa do Promotoras Legais Populares e já está ansiosa para participar da segunda

fase. “Iremos colocar em prática o que aprendemos e seremos multiplicadores desse conhecimento”, disse.

O projeto é posto em prática por estudantes de Direito da UnB, liderados pelas alunas Ludmila Queiroz e Carolina Tokarski e orientados pelo professor da Faculdade de Direito José Geraldo de Sousa Júnior. O grupo conta ainda com a parceria das ONGs Centro Dandara (formada por Promotoras Legais Populares de São Paulo) e Agende. Ceilândia foi escolhida por atender às características buscadas pelos alunos da UnB: mulheres trabalhadoras, esforçadas, que buscam melhora ou mudança de vida e que precisam de orientação.

Antes de implantar o projeto, foram feitas reuniões com as mulheres para identificar quais eram suas necessidades, nível de conhecimento e interesse. As oficinas variam de acordo com os temas levantados. “Elegemos problemas em função do que o grupo traz”, explicou a coordenadora do curso da ONG Dandara, Lisandra Arantes. As partici-

pantes sabem que muitas vezes não vão conseguir resolver os problemas com os quais se deparam. “Mas saberão como fazer os encaminhamentos”, comentou Lisandra.

Com base na orientação do “Direito Achado na Rua”, os estudantes da UnB querem se aproximar mais da comunidade para poder prestar um serviço melhor. “Temos uma visão mais reflexiva do Direito e do acesso à Justiça, que praticamente não existe para essas pessoas”, afirmou Carolina Tokarski, aluna do 9º semestre e coordenadora do projeto na UnB.

Ela contou que durante um ano e meio os alunos discutiram com os professores como montar um grupo de Promotoras Legais. O resultado é que todos trocam experiências. Mulheres de classe sociais diferentes interagem de forma positiva. “É um trabalho voluntário muito enriquecedor. Vemos como a violência contra a mulher ainda é muito forte e influencia na capacidade de crescimento delas”, comentou Tokarski.

PARA SABER MAIS

Em 1992, a União de Mulheres de São Paulo e a Thêmis Assessoria Jurídica e Estudos de Gênero participaram de um seminário sobre os direitos da mulher promovido pelo Comitê Latino Americano e do Caribe de Defesa dos Direitos da Mulher (Cladem). Foi nessa oportunidade que ouviram falar pela primeira vez dos cursos de “capacitação legal” das mulheres. Estes cursos já vinham se desenvolvendo há pelo menos uma década em alguns países da América Latina, como Peru, Argentina e Chile e se propunha a promover o conhecimento das leis às mulheres e dos mecanismos jurídicos possíveis de acenar e viabilizar.

Os cursos abriam o debate sobre os mecanismos jurídicos para

entender como funciona a justiça e ainda a percepção do quanto ela está submetida a um estereótipo de vítima e réu (ré) que corresponde a uma ideologia patriarcal, onde os crimes contra a mulher são banalizados e considerados menores.

No ano seguinte a Thêmis iniciou o curso em Porto Alegre. A União de Mulheres, por não possuir advogadas em seus quadros, saiu em busca de uma parceria que trouxesse ao curso o viés jurídico. Foi então que veio o apoio do IBAP - Instituto Brasileiro de Advocacia Pública, e em 1995 iniciou-se na cidade de São Paulo o primeiro curso de capacitação de Promotoras Legais Populares. Só em São Paulo, 280 mulheres foram formadas.

CONHECIMENTO

A líder comunitária Maria das Graças Jacob, 56 anos, só lamenta não feito as aulas do projeto há mais tempo. Integrante da turma anterior, ela disse que participar das oficinas e pôr em prática o que aprendeu foi uma das experiências mais gratificantes que passou na vida. "Hoje me sinto mais segura ao indicar ajuda às mulheres. Se há oito anos tivesse conhecimento que hoje tenho, eu teria evitado muitos problemas na minha vida", afirmou.

Maria das Graças contou uma experiência que passou em Vicente Pires, onde mora. Uma vizinha costumava apanhar do marido na frente dos dois filhos. Carroceiro, ele passava o dia bebendo e, ao chegar em casa, tornava-se agressivo. "Dei pra ela o número do telefone da Delegacia da Mulher para que pudesse denunciar as próximas agressões", disse. Maria das Graças soube depois que a mulher denunciou o caso, e o marido parou com as agressões.

Depois de ajudar a comunidade, Maria das Graças agora busca

novas mulheres a participar do projeto, participando das oficinas. No ano passado, mais de cem interessadas procuraram o Núcleo de Práticas Jurídicas da Ceilândia para freqüentar o curso, mas as vagas eram limitadas. Existe uma lista com mais de 30 nomes remanescentes. "Queremos montar um fórum de Promotoras Legais Populares, formado por grupos de várias cidades do DF", explicou a psicóloga Raquel Willadino, da ONG Dandara. Para ela, o trabalho de mobilização social para formar lideranças comunitárias é

uma forma de se construir um instrumento para que as próprias mulheres busquem seus direitos.

É nesse sentido que a diretora do Sindjus/DF Ana Paula Cursinato procurou se integrar ao grupo. Servidora do MPDFT, ela soube do projeto e decidiu participar para poder ser mais atuante na sociedade em que vive. Cursinato esteve na primeira reunião do grupo, em Ceilândia. A distância da casa dela, no Cruzeiro, não será problema. "A comunidade mais carente tem mais problemas. Quero me tornar mais útil", disse. ■



Discriminação contra a mulher

Servidores acreditam que há mais equilíbrio entre homens e mulheres nos locais de trabalho

LEÔNIA VIEIRA

A cada 8 de março, as mulheres fazem um balanço da evolução das conquistas femininas em todo o mundo. Igualdade de direitos, de salários, licença maternidade de 120 dias, tudo que hoje faz parte do cotidiano da mulher moderna foi resultado de muita luta de feministas, que não puderam gozar dessas conquistas em seu tempo.

Não mais restrita a poucas funções, as mulheres já ocupa-

ram seu espaço. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), o número de pessoas ocupadas em 2004 (dados mais recentes) correspondia a 84,5 milhões de pessoas das quais 35,4 milhões eram mulheres. Em comparação a 2003, o número de trabalhadoras cresceu 4,2% (1,5 milhão) enquanto a ocupação de homens cresceu 2,4%.

Embora o número demonstre o que o mercado de trabalho está se abrindo mais para as

mulheres, também foi verificado que dois terços dessas mulheres estavam sem vínculo empregatício ou estavam na condição de autônomas.

Apesar de todo esse crescimento, os salários para as mulheres ainda é menor do que dos homens. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2004, o rendimento médio da mulher é de 81,2% do valor que é recebido pelo homem para as mesmas funções.

Para saber qual a situação da mulher nos diversos setores da Justiça, o Sindjus ouviu os servidores. A maioria dos entrevistados, homens e mulheres, declarou que a mulher hoje já ocupa local de destaque, exercendo cargos de chefia, embora ainda necessite mostrar competência.

Tendo em vista que os cargos de direção do Judiciário e do MPU são ocupados em grande maioria por homens, você acredita que ainda exista discriminação contra as mulheres na Justiça?



Josilene Bispo Pinheiro Cabral, técnica judiciária do Supremo Tribunal Federal

Acredito que sim. A mulher ainda é muito discriminada no local de trabalho. A mulher ainda tem que demonstrar que é competente, tem sempre que mostrar que é capaz. Aqui no Supremo, por exemplo, não acontece isso, porque muitas mulheres ocupam o cargo de chefia.



Luiz Pérez Lima, técnico de informática da Procuradoria Geral da República

Não vejo discriminação ocorrendo aqui. Acho até que aqui é um exemplo de como a mulher é capaz. Há muitas mulheres em cargos importantes, há muitas mulheres no Conselho Superior do Ministério Público. Vejo também que há homens e mulheres em cargos importantes.



Luciana Gomes de Sousa Télis, técnica judiciária do Supremo Tribunal de Justiça

Não percebo discriminação aqui. Pelo menos estou há dois anos no STJ e nunca vi esse tipo de coisa ou senti isso na pele. Pelo pouco que conheço não vejo essa discriminação de mais homens ocupando os cargos mais importantes, principalmente na Justiça como um todo não saberia dizer.



Danielle Barbosa de Souza, técnica judiciária do Tribunal Superior do Trabalho

Não acho que haja discriminação. Aqui dentro, pelo menos, não vejo dessa forma. Acredito que homens e mulheres têm as mesmas oportunidades. Admito que há cargos aqui, que são mais ocupados por homens do que por mulheres, mas acho que é mais por uma questão política do que por discriminação.


Isabela Saad, analista de sistemas do Tribunal Superior Eleitoral

Não existe discriminação contra a mulher, pelo menos aqui onde eu trabalho posso dizer. Aqui existem até mais mulheres que homens exercendo cargos de chefia. Tenho um ano nesse tribunal e eu, pelo menos, nunca sofri discriminação, nem vi algo que pudesse ser considerado discriminação acontecendo.


Pedro Vaz, analista judiciário do Superior Tribunal Militar

Realmente observo que os cargos de chefia, os cargos importantes, são ocupados mais pelos homens, mas não atribuo a uma atitude de discriminação na Justiça contra a mulher. Não vejo comentários dessa natureza, se há discriminação é muito velado.


Marcelo Bezerra de Araújo, auxiliar judiciário do Tribunal Regional Federal

Não vejo discriminação contra a mulher. Trabalho aqui há três anos e nunca observei discriminação. Quanto ao fato de ter mais homens ocupando cargos de chefia, acho que há mais equilíbrio. No meu departamento realmente há mais homens do que mulheres, mas acho que é por conta da profissão, exercida mais por homens, geralmente, que é a engenharia.


Márcia Alves de Sousa, técnica judiciária da área administrativa da Justiça Federal

Acho até que aqui a maioria é de mulheres e nos cargos de chefia a proporção de homens e mulheres é equilibrada. É uma mulher que ocupa a Diretoria do Fórum, portanto mais um motivo para negar que haja discriminação aqui. Acredito que em termos de competência, tanto homens como mulheres são competentes. Acho apenas que a mulher se envolve mais emocionalmente.


Anna Catharina Wense Dias, técnico administrativa da Procuradoria Regional da República

Olha, hoje em dia não vejo discriminação contra a mulher. Quando eu entrei, há 22 anos, era visível que havia um certo desequilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de chefia, nos cargos importantes. Hoje está equilibrado. Há equilíbrio também com relação a competência.


Silvana Veras da Silva, técnica judiciária do Tribunal de Justiça do Distrito Federal

Não acho que haja discriminação. Percebo até que aumentou o número de mulheres na Justiça, até mesmo no cargo de chefia. Por exemplo, no cartório, onde eu trabalho (6ª vara da Fazenda do Tribunal de Justiça) há dois homens trabalhando ao lado de oito mulheres.


Fernando Godoy Martins, técnico judiciário do Tribunal de Justiça do Distrito Federal

Não vejo dessa forma. Acho que o número de mulheres está crescendo e está cada vez mais ocupando cargos importantes. Até mesmo entre os terceirizados a maioria é de mulheres. Na minha opinião, as mulheres, quando ocupam cargos burocráticos se destacam melhor que os homens.


Dora Aparecida de Oliveira, analista judiciária do Tribunal de Justiça do Distrito Federal

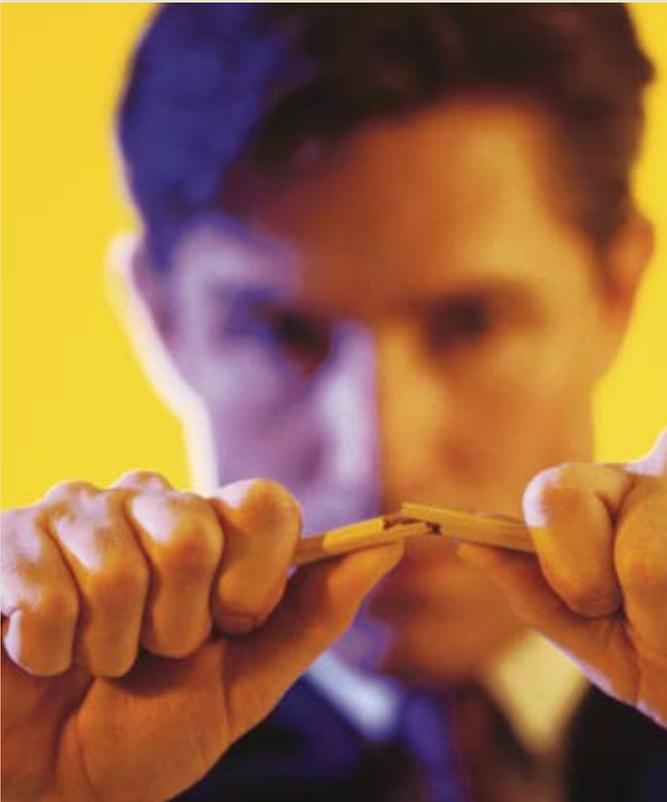
Ainda há muita discriminação sim. Vejo isso quando um determinado processo não anda. Quando se trata de despacho de uma juíza, falam (os homens) que é só que é porque é mulher, não observam que isso acontece com homens também. O empenho não depende de gênero.


César Luiz Gonzáles, chefe do Serviço Médico do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios

Não existe mais discriminação. Não vejo mais isso acontecendo atualmente. Aqui, no meu setor, por exemplo, todas as minhas chefes são mulheres e são ótimas. Tirando as fases em que estão com TPM (Tensão Pré-Menstrual), elas são ótimas.

RECURSOS NADA HUMANOS

Práticas ultrapassadas desvirtuam um setor que deveria servir de suporte para o crescimento profissional



Hylda Cavalcanti

Existe, há muito, algo de esquisito nos departamentos de Recursos Humanos (RH) espalhados pelo País. Em sua maior parte, estas áreas são consideradas pouco objetivas, muito burocráticas, nada estratégicas em relação aos funcionários e, principalmente, pouco capazes de estimular e atrair novos talentos ou de dar retorno às demandas dos servidores. Tamanha falha também se estende aos tribunais e órgãos do Ministério Público da União, mas a crítica é genérica: as deficiências são observadas tanto em empresas da iniciativa privada, como em entidades governamentais.

As deficiências nos RHs são con-

sideradas uma lacuna tão grande que têm chamando a atenção, nos últimos anos, dos próprios profissionais da área, que defendem em seminários e no meio acadêmico novas formas de atuação para deixá-la mais pró-ativa. Nestes casos, são citados exemplos de outros países e de empresas nacionais que adotam técnicas corporativas de estratégia organizacional. Mas na prática, o conselho é um só: o de que os RHs devem procurar ser cada vez mais sintonizados com os servidores e a instituição onde atuem. O que nem sempre acontece. Exemplos do tipo também são observados no âmbito do Judiciário e do MPU. Selecionamos alguns deles, que

são apresentados aqui.

SERVIDORES PERSEGUIDOS

Recentemente, o Sindjus recebeu reclamação de um funcionário do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT) que também diz respeito ao RH. Amaro Nascimento – cujo nome foi trocado a seu pedido – contou que há cerca de cinco meses, várias mudanças realizadas pela nova diretoria da Promotoria de Justiça da Ceilândia foram consideradas autoritárias pelos servidores. Um grupo de sete pessoas, inclusive, chegou a procurar o chefe e pedir, de forma coletiva, para ser transferido para outro local, por se sentir perseguido.

As queixas, de acordo com Nascimento, abrangem desde proibições aos trabalhadores de sair para lanchar fora do fórum a mudanças de departamento mediante critérios pessoais e de ressentimentos, com o argumento de que se tratam de problemas disciplinares sem que exista processo administrativo legal comprovando isso. Mas os funcionários não têm abertura para diálogo e ainda recebem ameaças de serem colocados à disposição do departamento de Recursos Humanos do órgão.

“O departamento de RH até que tem uma política de atender bem os servidores. O problema é que permanece omissivo em relação às arbitrariedades das chefias e faz o que os chefes pedem, sem avaliar a situação real de cada trabalhador. O banimento foi proibido em todos os países, menos aqui. Quando um chefe entrega o servidor ao RH já se sabe que essa pessoa será banida, pois o departamento a encaminhará para um setor distante da sua rotina de vida.”, afirmou ele, ao comentar sobre a equipe de RH.

Posicionamentos como esse são considerados “comuns e lamentáveis”, para a profissional Heloísa Vittorio, professora universitária e autora de pesquisa sobre a área para a Universidade Federal de Santa Catarina. “Infelizmente, no Brasil ainda se delega aos RHs a mera função de receber os servidores devolvidos por algum problema pessoal pelo seu departamento de origem e remanejá-los para outro lugar sem qualquer critério”, comentou ela.

O chefe do departamento de Recursos Humanos do MPDFT, Leomar Daroncho, disse que é feito, lá, intenso investimento na capacitação profissional dos servidores, assim como existe uma política forte de eventos nas mais variadas áreas, que englobam desde finanças pessoais a temas como espiritualidade, filosofia e ética. Mas a situação mencionada refere-se a um problema isolado que ainda não se resolveu totalmente.

“Num quadro com mais de mil servidores, temos uma situação de conflito que abrange cerca de 30 deles, gerado por uma questão de incompatibilidade mesmo, entre o promotor e o grupo que trabalha no local e que ainda está sendo administrado. Trata-se de um problema que ainda está sendo resolvido e que não depende exclusivamente do DRH, mas quero assegurar que, de um modo geral, temos boa convivência com os servidores”, salientou.

Também na Procuradoria da República no DF (PRDF), as queixas são constantes. Segundo Lourdes Brito, removida há pouco para outro órgão, os servidores não conseguem ter acesso a muitos cursos de capa-

citação profissional. Sem falar que quando enfrentam problemas com as chefias ou querem, por qualquer outro motivo, mudar de área, enfrentam morosidade por parte do departamento de RH. Motivo pelo qual, conforme contou, várias pessoas optaram por fazer o concurso de remoção, realizado em 2004. “Acredito que em outros locais dão mais valor aos servidores do que na PRDF. Quando queremos informação sobre algum curso, é comum recebermos a resposta de que não há mais vagas”, afirmou.

O chefe de gabinete da PRDF, Rômulo Souza, disse que a procuradoria oferece muitos cursos para os servidores mas o que acontece é que vários deles são disponibilizados apenas para um público específico, formado por aqueles que trabalhem em áreas de afinidade ao tema abordado nestes treinamentos. Souza também afirmou que em relação à dificuldade para transferência dos servidores, o problema se dá por conta da necessidade da casa de encontrar um outro funcionário para substituir os que saem.

Rômulo Souza contou, ainda, que pesquisa de satisfação de qualidade realizada no ano passado diz que 95% dos servidores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com suas chefias na PRDF. Mas reconheceu: ele próprio acha que a política de gestão de recursos humanos do MPU é deficiente. “Precisamos melhorar, sei disso”, enfatizou.

BOA ATUAÇÃO EM CURSOS, TRABALHO A DESEJAR NO ATENDIMENTO

Já no Tribunal Superior do Trabalho (TST), onde vários funcionários elogiaram a atuação do RH quanto ao apoio para a realização de cursos de pós-graduação e treinamentos, as críticas dizem respeito a pedidos de transferência para outras áreas.

“A diretoria de RH age como se quisesse que saíssemos daqui, que fizessemos concurso para outros

órgãos. Temos vários colegas que conseguiram apoio para a realização de cursos, foram preparados e bem capacitados com programas de treinamento. Mas na hora em que queremos conversar com o RH e pedir ajuda para ir para outro local, encontramos dificuldade”, contou a servidora Eliete Paes, que também pediu para ter o nome trocado.

A diretora do serviço de desenvolvimento e capacitação do TST, Simone Bottin, no entanto, afirmou que o tribunal possui um setor específico para o atendimento destas demandas, que é o de acompanhamento ao servidor, e procura receber as solicitações de funcionários que por algum motivo não estejam adaptados ao local em que trabalham. “Sempre que procurado, o serviço conversa com o servidor, tenta entender sua problemática e procura atendê-lo. O que ocorre é que nem todos os casos podem ser resolvidos, como o remanejamento daqueles que prestam concurso para um cargo específico, por exemplo. Mas tentamos fazer tudo o que está ao nosso alcance e ninguém deixa de ser atendido”, enfatizou.

ENGANO DO SERVIDOR OU FALTA DE SENSIBILIDADE DO DRH?

No caso de Cristina Cavalcanti (também com pseudônimo) a reclamação diz respeito a um pedido de autorização para viagem internacional. Servidora do STJ desde a década de 80, ela contou que anos atrás estava se preparando para fazer um curso em Portugal e, ao mesmo tempo, acompanhar o marido, odontólogo - então de malas arrumadas para passar uma temporada profissional naquele país. Segundo afirmou, soube pelo RH que poderia ter parte do curso custeado pelo tribunal, além de conseguir autorização para passar os três meses lá, caso seu pedido fosse aprovado.

“Meu pedido foi indeferido poucas semanas antes da viagem e

não tive como me programar mais. A secretaria de RH argumentou que meus documentos estavam incompletos e precisei engavetar um sonho pessoal. Sei que deveria ter feito outro tipo de pedido – ter solicitado uma licença em vez de autorização para curso, por exemplo. Mas poderia ter sido melhor orientada”, complementou.

A servidora disse que não considera o setor de RH do STJ ruim, já que nos últimos anos vários funcionários foram contemplados com cursos de capacitação. Mas acredita que o departamento poderia ter se empenhado melhor em relação ao seu caso. “Me trataram como se estivessem resolvendo um problema qualquer quando eu estava me preparando para uma decisão que mudaria minha vida”, enfatizou.

A responsável pela seção de registros e informações funcionais da secretaria de Recursos Humanos do STJ, Adriana Fernandes, disse que para falar com clareza sobre a funcionária que teve problemas com o seu pedido de licença precisaria avaliar o seu caso e a convidou para comparecer lá. Adriana explicou que, pelo que entendeu, a servidora fez um pedido de licença de capacitação com remuneração de cargo efetivo, quando tal pedido não deveria ter sido de licença de capacitação e sim, de caráter pessoal. “Ela deveria ter apresentado a matrícula do curso que iria prestar e uma série de informações que são necessárias, mas só poderemos explicar o que aconteceu se averiguarmos detalhadamente o seu pedido”, ressaltou.

SINERGIA

O professor Alexandre Siqueira, que presta consultoria para várias empresas de São Paulo, Brasília e Minas Gerais, acredita que o grande problema das áreas de RH nos dias atuais é justamente a falta de sinergia entre os anseios dos servidores e as estratégias para estimular os

profissionais engajados com novos métodos de trabalho e aperfeiçoamento. “Em muitos casos, cursos são promovidos sem uma avaliação correta de como o conteúdo será melhor aplicado pelos servidores. Além disso, ainda falta um bom plano de gestão de recursos humanos que ajude a selecionar e treinar os trabalhadores para a execução de tarefas a longo prazo, a serem benéficas para eles e para os órgãos ou empresas onde estejam lotados”, acentuou.

Siqueira é otimista em relação a uma mudança de conceitos e na forma de atuação dos departamentos de RHs espalhados pelo Brasil. Em sua opinião, a mudança até já está acontecendo, mas precisa ser incrementada. “Os grandes centros da iniciativa privada e mesmo os órgãos públicos já se conscientizaram da necessidade de se pensar na política de RH como estratégia de crescimento, com mais clareza, integração e capacidade para estimular e selecionar os melhores talentos. Falta, ainda, a preparação por parte dos departamentos de RH para que se mude o conceito e a própria atuação da área”, ressaltou. Que venha então, essa mudança. Sobretudo nos tribunais e órgãos do MPU! ■

“Me trataram como se estivessem resolvendo um problema qualquer quando eu estava me preparando para uma decisão que mudaria minha vida”



Rudi Meira Cassel

Advogado, supervisor jurídico do SINDJUS/DF

A contribuição previdenciária do aposentado por invalidez

A Emenda Constitucional nº 47/2005, também conhecida como “PEC paralela”, trouxe novas alterações ao regime previdenciário dos servidores públicos, com o objetivo de aplinar algumas arestas resultantes da nefasta Reforma da Previdência de 2003.

Sob esse enfoque deve ser observada a redação do artigo 40, §§ 18 e 21, da CF/88. Aqui se afirma que a contribuição previdenciária dos aposentados ou pensionistas, portadores de doença incapacitante, somente inci-

de sobre o valor que ultrapasse o dobro do teto de benefício do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), pago pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

Ocorre que doença incapacitante, definida em lei, está consignada em todos os casos que justificam a aposentadoria por invalidez, com base no artigo 186, inciso I e §§ 1º e 3º, da Lei nº 8.112/90.

Nesses dispositivos legais, torna-se evidente a delimitação legal da incapacidade, cuja constatação é atestada por junta médica oficial (§ 3º do artigo 186), convertendo-se em razão para a aposentadoria por invalidez permanente com proventos integrais ou proporcionais ao tempo de contribuição.

Essa conjugação de fatores normativos demonstra que a regra constitucional não requer qualquer complementação para ser perfeitamente compreendida e aplicada. A ordem é direta: “a contribuição (...) incidirá apenas sobre as parcelas de proventos de aposentadoria e de pensão que superem o dobro do limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social”.

No plano da hermenêutica constitucional, esse é um exemplo das normas de eficácia plena que, na concepção de Celso Ribeiro Bastos², citando José Afonso da Silva, são aquelas que “pro-

duzem, ou têm possibilidade de produzir, todos os efeitos essenciais, relativamente aos interesses, comportamentos e situações que o legislador constituinte, direta ou normativamente, quis regular.”

No entanto, apesar da auto-aplicabilidade manifesta do § 21 do artigo 40, alguns equívocos têm sido cometidos a respeito, derivados do entendimento de que essa regra jurídica precisa de regulamentação por lei.

O erro é evidente. A determinação constitucional não diz com mera possibilidade do agente, que lança o tributo, escolher entre considerar ou não a nova base de cálculo, de acordo com sua interpretação administrativa da questão.

Há imunidade tributária no § 21 do artigo 40, ou seja: o valor de até R\$ 5.336,30 (dobro do limite atual do INSS), de qualquer aposentadoria por invalidez de servidor, não existe para o Poder Público. Essa a interpretação que se extrai da lição dos eminentes tributaristas Roque Antonio Carrazza e Hugo de Brito Machado.

Por outro lado, a obrigação imposta constitucionalmente, de aplicação imediata da imunidade sobre os proventos dos aposentados por invalidez, deve retroagir à publicação da EC 41/2003, por força do contido no artigo 6º da EC 47/2005.

Com isso, deve ser devolvida toda a contribuição que incidiu

sobre a aposentadoria por invalidez, desde 31 de dezembro de 2003 (publicação da EC 41/2003), em desacordo com a previsão constitucional atual.

O Sindjus/DF tem atuado para afastar a confusão sobre a matéria, do que é exemplo o requerimento feito pelo sindicato para que seja rejeitada a Nota Técnica Conjunta SCI/SRH nº 3, de 26.7.2005, no âmbito do Conselho da Justiça Federal.

Essa nota técnica é um dos exemplos da interpretação que conclui pela necessidade de regulamentação legal da imunidade de contribuição especial dos aposentados por invalidez, o que está pendente de apreciação no CJF, no âmbito do Processo Administrativo nº 2004160350. Enquanto isso, a Justiça Federal de 1º e 2º grau não aplica a contribuição como a CF/88 determina.

A exegese está equivocada e, espera-se, seja afastada de todos os ramos do Judiciário, primando-se pela orientação já acatada por outros órgãos públicos, inclusive do Poder Executivo.

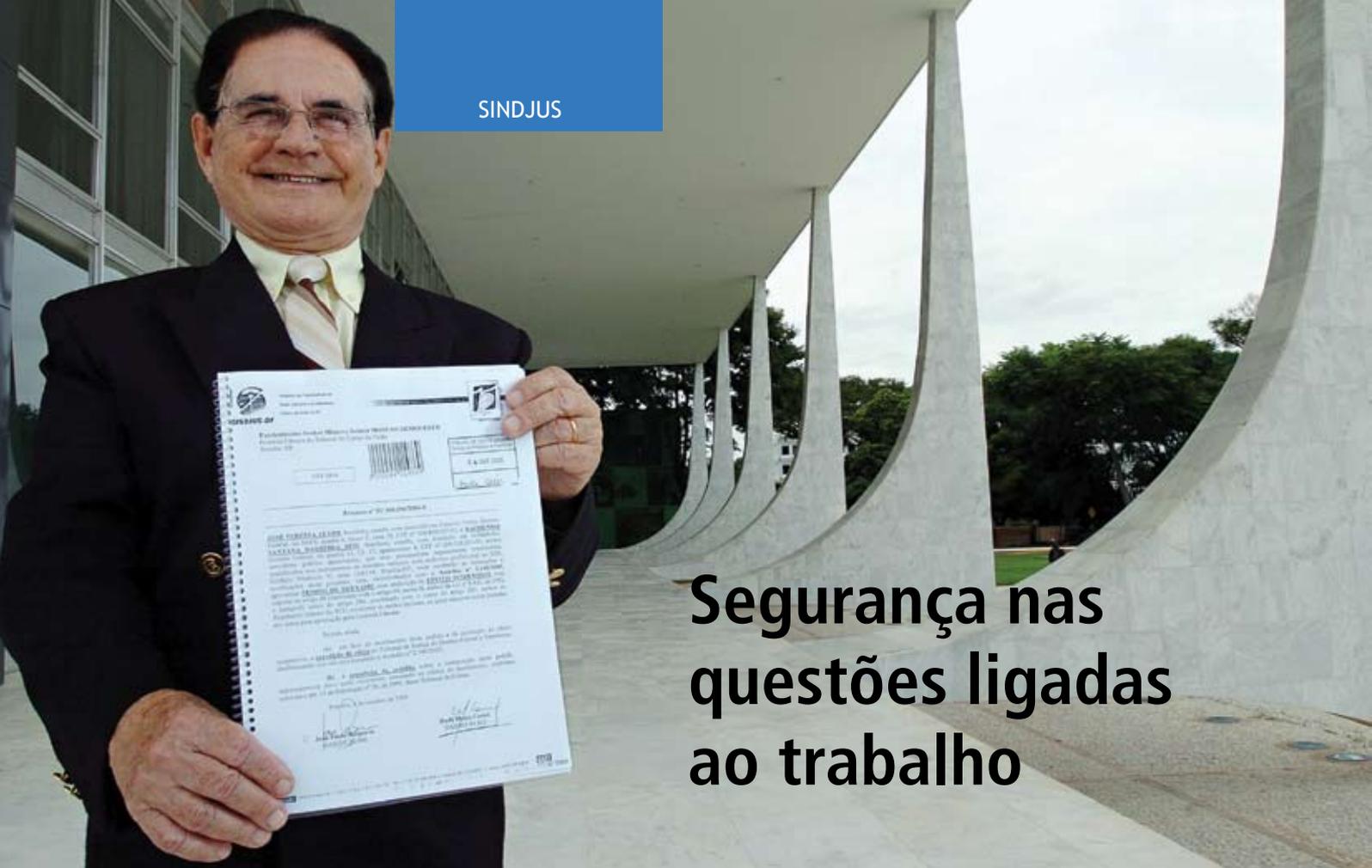
A Reforma da Previdência não deve causar gravame maior do que já produziu, sob pena do oceano de insegurança sobre suas regras conduzir ao célebre final das inscrições nos portões do inferno de Dante, impondo ao servidor que ingressa na aposentadoria o abandono de toda a esperança. ■

² Curso de direito constitucional. São Paulo: Saraiva, 1993. p. 92.

³ Curso de direito constitucional tributário. 12ª ed. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 452.

⁴ Curso de direito tributário. 14ª ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 199.

O Sindjus/DF tem atuado para afastar a confusão sobre a matéria, do que é exemplo o requerimento feito pelo sindicato para que seja rejeitada a Nota Técnica Conjunta SCI/SRH nº 3, de 26.7.2005, no âmbito do Conselho da Justiça Federal.



Segurança nas questões ligadas ao trabalho

José Pereira Alvim, aposentado do Tribunal de Justiça do Distrito Federal, conta com a estrutura do Sindjus para manter direitos adquiridos

Devido à agilidade e prestação de serviços diversos e ao oferecimento de ajuda integral aos associados na defesa dos direitos da categoria, na luta por melhores salários e nas campanhas para reclassificação de carreiras o Sindjus vem se destacando como uma espécie de fórum e arcabouço principal dos servidores do Judiciário e do Ministério Público no Distrito Federal.

O sindicato oferece atendimento jurídico eficaz aos seus membros e vem, cada dia mais, estreitando a relação com os filiados como uma entidade capaz de proporcionar segurança e apoio na defesa tanto de pendências judiciais como também de ordem administrativa.

Boa parte dessa performance se traduz no esforço feito para realização de um trabalho completo, no qual, a partir das demandas apresentadas, os diretores partem em incursões junto a ministros e representantes das administrações dos órgãos do Judiciário e do MPU para tentar agilizar a resolução de impasses en-

volvendo os servidores. Como resultado, cerca de 70 pessoas, em média, procuram o serviço de atendimento do Sindjus diariamente. As solicitações compreendem desde dúvidas sobre legislações a valores de tabelas salariais, passando por informações sobre projetos de lei relativos à categoria até o andamento da atual proposta para o novo PCS.

De acordo com a cientista política Sandra Maia, tal procura reflete a maior multiplicidade de serviços oferecidos aos filiados pelas entidades sindicais, nos últimos anos. Na opinião de Maia, as mudanças observadas no País a partir da década de 80, com a redemocratização, também contribuíram para modificações gradativas nas estruturas dos sindicatos, que passaram a ter um caráter mais defensivo em relação aos salários e agressivo na manutenção dos empregos. Hoje, além destas atividades, os servidores querem o apoio dos dirigentes em quem votaram, nas mais variadas tarefas.

“Os associados não aceitam

uma entidade de classe com pouquíssimos papéis. Querem sentir que podem contar com os seus sindicatos sempre que estiverem envolvidos em alguma pendência, seja qual for o tipo, pois sabem que precisam da defesa da categoria como um todo e não apenas na hora de renegociação de data base ou férias coletivas”, destacou.

Exemplo disso é o aposentado José Pereira Alvim. Mineiro, radicado em Brasília desde a década de 70, Alvim, aposentou-se como servidor do TJDF, onde ingressou após aprovação em concurso. Mas somente há poucos meses procurou o sindicato, após saber de um recurso impetrado pelo TCU que retiraria vantagens adquiridas ao longo do seu tempo de serviço. Chegou a pensar em contratar um advogado particular, mas foi aconselhado pelos antigos colegas de trabalho a entrar em contato com o Sindjus, pelo fato da entidade possuir um bom serviço jurídico e por já ter experiência em resolver casos do tipo.

Segundo ele, não apenas ganhou a causa como foi atendido rapidamente.

“Caso eu não tivesse acionado o Sindjus, perderia perto de 50% do valor do meu salário, pelos meus cálculos. Os advogados conseguiram dar entrada nos papéis em dois dias e, além de ter sido muito bem atendido, fiz uma grande economia, pois se tivesse procurado um escritório de advocacia gastaria entre R\$ 4 mil a R\$ 5 mil com essa causa”, afirmou ele.

Alvim, como acontece com muitos associados, disse que antes, via a postura sindical com ceticismo, posição que mudou após ter sido atendido pelo sindicato. “Nunca gostei de me envolver com sindicatos e entidades de classe e a vida inteira procurei não me associar, até que fui aconselhado a procurar o Sindjus. Tudo mudou no meu ponto de vista. Hoje acho que eles têm equipes mais bem preparadas para resolver problemas pertinentes aos servidores”, completou, em tom satisfeito.

Caminho natural para os servidores

Depoimentos como o de Alvim são comuns no atendimento do Sindjus, que atualmente é visto como a melhor forma de atuação conjunta em prol de causas que atingem todos os órgãos do Judiciário e do MPU no DF. Recentemente, por exemplo, um grupo de servidores entrou com uma ação conjunta movida por advogados particulares que lhes custou cerca de R\$ 6 mil, quando a mesma ação foi impetrada para os associados pelo sindicato, de forma gratuita. Tão logo saiu o resultado, várias pessoas procuraram se associar. Outras, que já eram filiadas, telefonaram lamentando o fato de não terem preferido o atendimento da entidade.

Com tantas iniciativas, a procura pelo sindicato passa a ser um caminho natural para essas pessoas. Foi o que aconteceu com a analista judiciária Maria de Lourdes Monte, aposentada do TRF - outra personagem de um caso típico de convencimento da importância do trabalho do sindicato, a partir da sua própria experiência. Lourdes levou 22 pessoas até o Sindjus, no ano passado, para que se filiassem à entidade. Ela conta que chamou os colegas depois de entender que uma das formas de conseguir ganhar na Justiça, ação contra decisão do Tribunal de Contas da União que colocava em risco parte dos seus rendimentos, seria o apoio do sindicato. E foi, de fato, o que aconteceu.

Segundo afirmou, Lourdes nunca tinha tido vínculo com o sindicato, até que soube que ela e um grupo de pessoas poderiam vir a perder a chamada "gratificação opcional", de cerca de 70% do salário, porque decisão do TCU afirmava que não caberia o pagamento dessa gratificação. A analista pesquisou, conversou com servidores da área e chegou à conclusão de que o melhor seria que todos os prejudicados procurassem resolver a questão de forma conjunta.

"Sou, hoje, sindicalizada e muito satisfeita. O Sindjus está cumprindo seu papel de entidade defensora da categoria, está correndo atrás da resolução dos nossos anseios e tem conseguido muitas vitórias, como agora, pois o próprio plano de cargos e salários é prova disso. E mesmo a decisão de pôr fim ao nepotismo é consequência do trabalho realizado pelo sindicato, que move um briga antiga contra esse tema", enfatizou.



Serviços são os mais variados possíveis

A declaração de Lourdes Monte também reflete o fato de que, hoje, os serviços oferecidos pelo Sindjus vão bem além destas questões. No ano passado, o sindicato realizou diversos contatos com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para ver aprovado o projeto que proíbe o nepotismo nos tribunais. Também fez mobilizações nos tribunais contra a terceirização de servidores, o que tira a vez de pessoas aprovadas em concurso público ingressarem na carreira. O acórdão do TCU que autoriza o pagamento e reintegração dos quintos a que os servidores têm direito também foi considerado outra vitória do Sindjus.

Os ganhos para os filiados podem ser percebidos, ainda, na implementação dos planos de cargos e salários para a categoria. Em 1996, primeiro ano de implantação, o PCS repôs perdas e fez com que salários que hoje chegariam a pouco mais de R\$ 2 mil – como é o caso dos analistas em final de carreira – passassem a atingir cerca de R\$ 6,5 mil. Como se não bastasse, para alguns profissionais, os valores atuais chegam a ser até seis vezes maiores do que seriam sem o PCS, mesmo que tivessem reajuste de 11,98% (referente a perdas inflacionárias).

"As mobilizações pelo PCS ajudaram a fazer com que nosso salário não ficasse tão desvalorizado, pois os planos contribuíram para a valorização da carreira", afirmou Estefânia Arruda, dos quadros do TRE.

Apoio no trabalho

O Sindjus também funciona como uma espécie de ponto de segurança para a atividade que alguns servidores desenvolvem, como Maiara Valente. Advogada (pediu para ter o nome trocado por questão de segurança), ela trabalha na vara da infância e está acostumada a atuar em questões que envolvem violência sexual infantil.

"Muitas vezes preciso dar um parecer que as pessoas não vão gostar. É uma área difícil de atuar, em que nem todos saem satisfeitos. Por isso, o apoio do Sindjus foi fundamental em minha carreira", afirmou ela, que poucos meses atrás teve um de seus pareceres questionado judicialmente. Essa, no entanto, não foi a primeira vez que a advogada procurou o sindicato, conforme contou. "Lá eu sou super bem atendida", destacou.

Outra servidora que já utilizou várias vezes o Sindjus foi a técnica Gizele Alves Moraes, do TRE/DF. Gizele preferiu não mencionar os motivos que a levaram a procurar o atendimento jurídico, mas contou que se associou ao sindicato logo quando entrou no tribunal, em 2001, orientada pelas colegas sobre a defesa que viria a ter da entidade, caso fosse necessário. "De fato, sempre obtive um resultado positivo", frisou.

A procura por parte da associada não é novidade. Nas demandas administrativas, o sindicato realiza uma média de 15 atendimentos por semana e nas causas judiciais de caráter particular – sim o atendimento jurídico também tem esse tipo de serviço (como uma ação de divórcio ou pedido de pensão alimentícia, por exemplo) – uma média de seis por semana.

Lazer e descanso para o servidor

Apesar de tamanha receptividade, nem sempre o atendimento jurídico é o ponto forte dos filiados. São muitos os que utilizam, também, o clube do sindicato nos finais de semana (Cefis), localizado no Gama, e aproveitam os eventos promovidos pela entidade. Juliano Bezerra, servidor aposentado do MPDFT, disse que tem no Sindjus uma ajuda para ele e a família, nos dias de descanso. “Tive muitas causas jurídicas e também questões administrativas defendidas pelo atendimento de lá. Além disso, meus filhos e esposa já estão acostumados a comparecer nos shows e recepções oferecidos. Acho que sou um associado que aproveita ao pé da letra todos os serviços como se fosse um porto seguro”, acentuou.

Para o técnico da PGR, Bertolino Rodrigues de Sá, recém sindicalizado, “o diferencial do Sindjus é a defesa oferecida aos associados sempre que necessário”. “Essa postura nos faz sentir realmente apoiados enquanto categoria”, enfatizou o servidor da PGR Sá tem um processo de sua autoria correndo na Justiça. Segundo ele, não se interessava pelas atividades do sindicato até que passou a conhecer o atendimento da entidade.

Por conta das mudanças estruturais observadas no sindicalismo brasileiro — sobretudo depois da ascensão de um sindicalista à Presidência da República — e de vários cientistas políticos e dirigentes falarem em revisão do papel dos sindicatos na mídia, histórias como as relatadas aqui chamam a atenção por revelarem que outra face do sindicato - como ponto de suporte para os associados - continua mais forte que nunca. ■

“Tive muitas causas jurídicas e também questões administrativas defendidas pelo atendimento de lá. Acho que sou um associado que aproveita ao pé da letra todos os serviços como se fosse um porto seguro.”

Os serviços oferecidos pelo Sindjus nesses 16 anos

- Atendimento jurídico gratuito para os associados — nas causas administrativas e também nas áreas cível, penal e familiar - por especialistas em servidor público e em Direito Administrativo
- Central de atendimento direto ao usuário, seja por meio eletrônico (e-mail e informações dispostas no site do Sindjus na internet), seja por telefone.
- Realização de campanhas bem sucedidas para implementação do PCS dos servidores do Judiciário em 1996, do PCS do MPU em 1990 e a revisão destes dois planos em 2002. Atualmente, o Sindjus está mobilizado pelo novo PCS da categoria. Os dois projetos encontram-se em tramitação na Câmara dos Deputados.
- Atividades de melhoria da qualidade de vida dos filiados, tais como participação do sindicato nos conselhos de saúde dos tribunais e órgãos do MPU e na realização de campanhas para prevenção de doenças ocupacionais.
- Oferecimento de espaço para o lazer e a convivência dos filiados no Cefis, localizado no Gama, onde são organizados campeonatos de futebol e torneios de vôlei de areia, entre outras atividades esportivas.
- Promoção de shows de artistas nacionais durante eventos de final de ano e demais confraternizações do sindicato.
- Amplo papel político que vai além das reivindicações dos servidores de determinado tribunal ou órgão do Ministério Público.
- Luta por segurança, estabilidade e qualidade de vida dos servidores, oferecendo-lhes uma referência política e cultural

2006, ano de copa e eleição no Sindjus.

Na seleção brasileira quem manda é o Parreira,
no seu sindicato quem escolhe o time é você.

Vote! Escolha seus representantes.



SINDJUS-DF