

**RESOLUÇÕES
PROPOSTAS
OU APOIADAS
PELO SISEJUFE**

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



As Múltiplas Violências e Qualidade de Vida do Negro e da Negra no Judiciário Federal

“Se ao menos o medo me fizesse recuar, pelo contrário, avanço mais e mais na mesma proporção desse medo. É como se o medo fosse uma coragem ao contrário.”

Conceição Evaristo em Olhos d'água

Numa sociedade onde prevalece a supremacia dos brancos, a vida dos negros e permeada por questões políticas que explicam a interiorização do racismo e de um sentimento de inferioridade. Esses sistemas de dominação são mais eficazes quando alteram nossa habilidade de querer e amar. Nós negros temos sido profundamente feridos, como a gente diz ‘feridos até o coração’, e essa ferida emocional que carregamos afeta nossa capacidade de sentir e, conseqüentemente, de amar. Somos um povo ferido.

O trecho de “Vivendo de Amor”, da escritora bell hooks, negra norte-americana poderia ser de um tema leve ou romântico. mas inicia um livro falando de dor e sofrimento de gerações, pois é essa a história das populações negras, do povo preto de África.

O presente trabalho visa trazer lume à necessidade de o Judiciário movimentar sua estrutura para o combate às múltiplas violências sofridas pelos servidores negros e especialmente negras, opressões que alargam o volume de adoecimento da população negra, já historicamente alvo de injustiças sociais, e, por que não dizer, marcada para morrer.

Aqui falamos não apenas de um combate genérico ao racismo, inicial, que, de fato, foi e é realizado, por meio da instalação de algumas políticas antirracistas nos tribunais, envolvendo criação de comitês e mínimo de cotas para ingresso em cargos de servidores e magistrados. É bem verdade que os negros e negras que ingressam nos cargos do Poder Judiciário são minoria da população brasileira e por conta de estarmos (incluímo-nos, autores do presente texto) sobre a proteção da estabilidade financeira que o serviço público implica, somos privilegiados. Todavia, é bem verdade, ainda, que o ingresso nos tribunais não nos afasta das violências que a sociedade racista produz desde Brasil-colônia.

Há muito o que se combater ainda em relação ao contexto racial, e esse trabalho busca permitir que nossa Federação avance na luta com os movimentos negros existentes no Judiciário em relação a algumas violências causadas pelo racismo, especialmente contra as mulheres. Mencionaremos ainda as microagressões raciais, fenômeno cotidiano que, por sua incidência constante, cruelmente se demonstra tão cruel quanto qualquer violência explícita e sanguinária.

Nosso objetivo é que os tribunais sejam alertados sobre essas questões e fomentados a tomar providências urgentes no sentido de dirimir os problemas causados na saúde dos servidores negros e suas famílias, e na sociedade em geral.

Violência Contra a Mulher - Contexto

Abdias do Nascimento denunciava o genocídio do negro brasileiro há mais de 40 anos, no livro que trata, entre outros temas, da crueldade com que somos tratados pela violência policial. A primeira edição do livro “O genocídio do negro brasileiro” data de 1970, e infelizmente os dados da violência anti-negro ainda são notados nos dias atuais.

Tomamos como exemplo o contexto de vida da servidora do Rio de Janeiro, de onde redigimos o presente trabalho. O Panorama Anual da Violência contra a Mulher 2026 foi elaborado pelo Instituto Segurança Pública (ISP) do Estado do Rio de Janeiro, com base nos registros de ocorrência formalizados pela Secretaria de Estado da Polícia Civil. O documento apresenta os principais dados de criminalidade enfrentados pelas meninas e mulheres no estado.

Os dados apontam aumento de 14% em relação aos homicídios dolosos de 2024 para 2025, este com 161 vítimas. Outro dado que ressaltamos aumento é o da violência psicológica: 59.743 mulheres vítimas em 2025, aumento de 6,3% em relação a 2024.

Houve um aumento de 8,681 mulheres vítimas de violência sexual em 2025, um aumento de 4,1% em relação a 2024.

Em 2025, a cada 36 minutos, uma mulher foi atendida em uma unidade da rede municipal de saúde do município do Rio, vítima de algum tipo de violência. Segundo o levantamento, 72% das mulheres atendidas se identificam como pretas ou pardas.

Esse levantamento faz parte do registro do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), que inclui informações obrigatórias como tipo de violência, perfil do provável agressor, cor/raça da vítima. Tais informações possibilitam o acolhimento da mulher, atendimento de urgência e acompanhamento por equipes de saúde da família (fonte: site prefeitura do Rio, publicado em 8/3/26).

Observamos atentamente a dinâmica de coleta de dados do sistema acima descrito: ao incluir, obrigatoriamente, dados de cor/raça e gênero, tornou-se possível o mapeamento da população atendida e a especialização do atendimento. Desta forma, surge nosso primeiro pleito para a plenária: que os tribunais sejam instados a colher, nos atendimentos dos setores de saúde, de forma obrigatória, dados de cor/raça e gênero.

A compilação organizada dos dados obtidos orientará as equipes de saúde no sentido de uma atenção à Saúde do Negro e da Negra.

Ademais, os números obtidos serão de interesse dos Comitês e demais Coletivos antirracistas porventura existentes nos tribunais, que deverão ter acesso para solicitar ações relacionadas à melhoria da qualidade de vida dos servidores.

O povo negro desde a diáspora Africana vem sofrendo injustiças e violências apesar da suposta abolição. Nossas dificuldades coletivas permanecem ativas no contexto social em que o racismo, a misoginia, a homofobia e outras formas de opressão são exercidas a partir do domínio do patriarcado desde a colonização.

As microagressões diárias - Sutil Violência

PESQUISA NACIONAL
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO

Em todo o Poder Judiciário e, em relação aos(as) respondentes desta pesquisa, há 56,6% de pessoas que já sofreram algum assédio ou alguma forma de discriminação.

As pessoas autodeclaradas pretas são as que mais sofrem assédio ou discriminação, com 70,2% dos casos. O valor mostra-se preocupante quando observa-se que, conforme o Relatório para Igualdade Racial no Poder Judiciário, elaborado pelo CNJ, se mantido o ritmo atual, o índice de cargos da magistratura brasileira ocupados por pessoas negras será de 22% somente em 2044.

Com relação a esse grupo, é importante lembrar que desde 2010 foi promulgada a Lei n. 12.288/10, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, que tem como objetivo combater a discriminação racial e promover a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos e cidadãs. O estatuto pode ser importante fonte para que o Poder Judiciário garanta a participação da população negra, em condições de igualdade de oportunidade, do ingresso das carreiras e na formulação de políticas voltadas ao combate da discriminação e do assédio.

As pessoas autodeclaradas amarelas surgem em segundo lugar, com 58,2%, quase empatadas ficam as pessoas que se autodeclararam pardas ou brancas, com 55,4% e 55,2%, respectivamente; por último, estão as pessoas indígenas, com 50% delas indicando sofrimento de assédio ou discriminação.

De modo geral, é possível perceber que o percentual de pessoas que afirmam já ter sofrido algum tipo de assédio ou discriminação é alto considerando que são mais de 50%, em média, que apontam tal situação (figura 13).

Figura 13 – Percentual de respondentes que vivenciaram situação de assédio ou discriminação, segundo a identidade étnico-racial

Identidade étnico-racial	Percentual
Preta	70,2%
Amarela	58,2%
Parda	55,4%
Branca	55,2%
Indígena	50,0%
Poder Judiciário	56,6%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça

No que se refere ao gênero e ao sofrimento de assédio ou discriminação, na Figura 14, vê-se que as mulheres estão mais submetidas a essa situação: são 14,8 pontos percentuais a mais que os homens. Esse é um dado relevante a considerar o processo histórico de discriminação das mulheres na sociedade brasileira.

Nessa sessão, tem-se a Resolução CNJ n. 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. De acordo com o normativo, todos os ramos e

Ativar o Windows
Acesse Configurações para ativar o Windows.

35

Na imagem acima, verifica-se pesquisa do Conselho Nacional de Justiça em que a parcela de servidores que mais sofre assédio ou discriminação é a preta e parda (72%).

Como se não bastassem as múltiplas formas de violência já mencionadas até aqui, é crucial ressaltar a incidência das microagressões raciais no dia a dia da população negra dentro e fora dos tribunais. Pesquisadores e psicólogos já começam a observar as microagressões como uma forma de racismo que chama atenção nos últimos anos.

Esses atos de ações ou omissões podem parecer invisíveis para não negros - especialmente, por óbvio, aqueles que ainda não perceberam a necessidade de realizarem um contínuo letramento antirracista -, embora sejam tortuosos para as vítimas negras que padecem de suas consequências na saúde e na vida em geral.

Vamos partir para alguns exemplos de microagressões raciais, num rol meramente exemplificativo, já que não há limites para a criatividade do racismo. Digamos que João é negro, enquanto Maria e José são brancos. João entra no elevador e lá estão Maria e José. Maria pede a João que aperte o botão do 6º andar, onde trabalha.

Fato é que João não é ascensorista.

Outro exemplo. Carla é branca. Joana é negra. Ao entrar em determinado recinto, Carla disse: bom dia! E todos responderam. Joana entrou dez minutos depois e disse: bom dia! As pessoas levantam a cabeça para ver quem é. É negra. Zero resposta.

Isso também acontece quando esbarram com Joana na rua. Olham para ela antes de pedirem desculpas. Não pedem desculpas, nem perdão. Se fosse branca, pediriam? Será que pensam: Oh, é uma pessoa negra, tudo bem. Não preciso pedir desculpas. Joana não sabe. Mas tais atitudes vão se acumulando nos pensamentos de Joana, e sua autoestima está cada vez mais fragilizada. Franz Fanon, autor de “Pele Negra, Máscaras Brancas”, escreve que “Os oprimidos sempre acreditarão no pior sobre si mesmos”

Pesquisamos entre colegas e amigos negros e obtivemos relatos de diversas microagressões, de vários tipos. Alguns são aparentemente involuntários quanto ao racismo e à violência injustamente incidente. Ocorre, por exemplo, quando um chefe trata seis mulheres da equipe como frágeis para carregar mesas e cadeiras e até para responsabilizar por muitos processos, mas da sétima, Joana, cobra um pouquinho mais, pois é mais forte. Essa sétima, Joana, é negra. Ela sente. Ela aguenta mais processos, sem ter função mais alta, ela até já foi chamada de “máquina de processar”. Nesse dia, ela chorou em casa. Parece racismo? Não. Mas “máquina” não é humano. Ela foi desumanizada, como seus ancestrais em diáspora. Nos casos acima, é importante frisar que, independentemente de encontrarmos a vontade de ofender, ou a intenção racista no agressor, houve a violência na microagressão.

Segundo Eckart Tolle: “O sofrimento, o ódio, a autopiedade, a culpa, a raiva, a depressão, o ciúme e até mesmo uma leve irritação são formas de sofrimento”

Se as violências de que estamos tratando ocorrem nos interiores dos tribunais, podemos e devemos combater imediatamente, já que se trata de causa de adoecimento dos nossos trabalhadores e trabalhadoras. Enquanto todas as instituições envolvidas não se debruçam sobre tal fato com o forte intuito de parar com tal causa de adoecimento, permanece a responsabilidade coletiva pelo que podemos chamar de uma violência institucional.

Conclusão/Requerimentos

1- Com o objetivo de demonstrar os impactos das microagressões sofridas pela população negra dentre os servidores; analisar os impactos de violência como um todo nas taxas de depressão, estresse e demais doenças mentais;

bem como implementar o disposto no Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, especialmente no eixo 3, que trata de **Sistematização dos dados raciais do Poder Judiciário** (aperfeiçoamento da gestão dos bancos de dados visando à devida e necessária implementação de políticas públicas judiciárias de equidade racial baseadas em evidências):

requeremos que os departamentos de saúde sejam habilitados a quantificar e qualificar os atendimentos por raça e gênero.

2- Solicitamos ainda que a partir dos resultados sejam elaboradas políticas de enfrentamento à violência contra a população negra pelos departamentos de saúde dos tribunais, considerando todo o complexo elencado em atenção à Saúde do Negro e da Negra;

3 - Solicitamos que o letramento racial realizado nos tribunais e nos sindicatos observe, dentre os temas tratados, as microagressões raciais e os índices de saúde do negro porventura já existentes.

Patricia Fernanda dos Santos
Diretora do Departamento de Combate ao Racismo
Coletivo Negro da Justiça

Quando nós, mulheres negras, experimentamos a força transformadora do amor em nossas vidas, assumimos atitudes capazes de alterar completamente as estruturas sociais existentes. Assim poderemos acumular forças para enfrentar o genocídio que mata diariamente tantos homens, mulheres e crianças negras. Quando conhecemos o amor, quando amamos é possível enxergar o passado com outros olhos, é possível transformar o presente e sonhar o futuro. Esse é o poder do amor. O amor cura.

bell hooks em Vivendo de Amor

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.

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.

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 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

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.

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.

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.

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;
- * 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

Proposta de Tese COTAS PARA PESSOAS TRANS NO PJU e MPU

1. 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;
2. RESOLVE:
3. Defender a implementação de cotas para pessoas trans, travestis e não binárias nos concursos públicos, processos seletivos, estágios e contratos terceirizados no âmbito do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Encaminhar esta resolução ao CNJ, CSJT, STF, tribunais superiores, MPU e demais entidades representativas do Sistema de Justiça.

Assinam: Ana Naiara Malavolta, Jusilda Lombardo Pedrolo, Mara Weber, Cristina Viana, Fabiana Pandolfo Querubini

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) Rosimara Kasper (rsilvakasper@gmail.com) 10. Carla Nunes (carlacacaia@gmail.com), Margareth Melo Arco Verde (mag_mav@hotmail.com)

PROPOSTA DE TESE

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.
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.

6. 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;
- Divulgação ampla do protocolo antes e durante os eventos;
- Campanhas educativas permanentes sobre convivência respeitosa e enfrentamento às opressões.

7. 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.

8. 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.

8. Acolhimento inicial – escuta qualificada

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.

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.

11. Notificação institucional

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;
- Expulsão do evento.

13. Proteção contra retaliações

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

14. Apoio à pessoa denunciante

A Fenajufe deverá garantir:

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

15. Encaminhamentos externos

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

16. Registro e sistematização

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

17. Comunicação política

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

18. Estrutura mínima obrigatória

Os eventos deverão garantir:

- Comissão identificada;
- Sala reservada de acolhimento;

- Canais de denúncia divulgados;
- Recursos mínimos de acessibilidade.

19. 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: Ana Naiara Malavolta Saupe, Assinam: Jusilda Lombardo Pedrolo, Mara Weber, Cristina Viana, Fabiana Pandolfo Querubini

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) Rosimara Kasper (rsilvakasper@gmail.com) 10. Carla Nunes (carlacacaia@gmail.com), Margareth Melo Arco Verde (mag_mav@hotmail.com)

A ONTOLOGIA DA EXAUSTÃO: DO DISCIPLINAMENTO ALGORÍTMICO À URGÊNCIA DE UMA POLÍTICA DE SAÚDE NO TRABALHO PARA AS TRABALHADORAS DO JUDICIÁRIO

1. A presente tese não pretende um diagnóstico clínico, mas um manifesto político sobre as violências que os modelos de gestão têm produzido na vida das servidoras do PJU e MPU. Partimos da compreensão incontornável de que a saúde das trabalhadoras do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União não é um dado biológico isolado ou uma variável estatística de recursos humanos, mas um campo de batalha onde se enfrentam os modelos de gestão neoliberal, o patriarcado estrutural e a vigilância algorítmica da produtividade.
2. Ignorar a conjuntura sob a qual labutamos não é apenas um equívoco analítico, é uma capitulação estratégica diante da ofensiva do capital contra o trabalho. O desconhecimento da realidade macroeconômica e geopolítica atua como o adubo do divisionismo, uma ferramenta de controle que serve precisamente àqueles que detêm, na frieza do gabinete e no isolamento tecnocrático, a "chave do cofre e o peso da caneta".
3. Vivemos sob a égide do que Byung-Chul Han denomina, com precisão cirúrgica, a "Sociedade do Cansaço". Essa exaustão não é um subproduto acidental do sistema, ela é o próprio método de gestão da força de trabalho contemporânea.
4. A transição do disciplinamento fabril clássico para a psicopolítica digital converteu o assédio em ferramenta para alcançar uma métrica de desempenho inalcançável. Ela se transmuta em uma autoexploração mediada pela hiperprodutividade, na qual o "sujeito do desempenho" se julga livre enquanto se consome até o colapso físico e psíquico. Como nos recorda Michel Foucault em suas análises sobre a biopolítica, o poder não mais se limita a punir o corpo, mas passa a gerir a própria vida e o desejo, transformando a trabalhadora em uma "empresária de si mesma", condenada a perseguir metas algorítmicas ditadas pela ideologia da performance sob a constante ameaça da obsolescência e invisibilidade funcional.
5. A engrenagem de produtividade infinita é alimentada pelas estruturas da misoginia, racismo e da LGBTfobia, que operam como mecanismos de exclusão e silenciamento dentro da máquina estatal. A misoginia não se manifesta apenas no ultraje verbal, mas na arquitetura do trabalho que ignora a economia do cuidado e a múltipla jornada, penalizando a mulher por sua biologia e por sua resistência. Paralelamente, a LGBTfobia institucionalizada impõe o que Judith Butler descreveria

como a negação da precariedade compartilhada, forçando corpos dissidentes a uma performance de normalidade que exaure a saúde mental. A violência simbólica contra identidades não normativas no PJU e no MPU não é um desvio de conduta, mas uma ferramenta de controle biopolítico que visa negar a alteridade para que esta não interrompa o fluxo contínuo do produtivismo.

6. Essa lógica opera o que o filósofo Achille Mbembe define como necropolítica, uma faceta funcional onde se decide quem deve ser exaurido até o apagamento psíquico. A saúde da trabalhadora é estilhaçada pelo choque entre a suposta modernidade das plataformas digitais e a arcaica estrutura do patriarcado brasileiro, que impõe às mulheres a carga invisível do trabalho reprodutivo e de cuidados.
7. Não há neutralidade na inteligência artificial quando esta desconsidera que o tempo da trabalhadora negra é atravessado pelo racismo estrutural. Como nos ensinou Lélia Gonzalez, o racismo no Brasil opera como uma neurose institucional que silencia, isola e deslegitima a inteligência de quem carrega a história e o conhecimento na pele. No dia a dia do Judiciário, essa engrenagem se torna tortura, é a hipervigilância que não deixa respirar e a negação sistemática do descanso. O ambiente de trabalho, que deveria ser de realização, acaba se tornando um espaço de dor, onde o trauma colonial é revivido em cada meta batida sob o sacrifício de nossas irmãs. Não há sororidade verdadeira que não reconheça esse cansaço específico e não se levante contra esse processo de desumanização.
8. O cenário se agrava sobremaneira com o avanço do etarismo e do capacitismo como ferramentas de seleção darwinista no serviço público. Em um sistema que idolatra a agilidade digital e a resposta imediata, a experiência acumulada da trabalhadora madura é lida como um fardo, um ruído na fluidez do processo eletrônico. Da mesma forma, a singularidade da trabalhadora com deficiência é tratada como um "gargalo" na linha de montagem, ignorando-se que a acessibilidade é um direito fundamental, e não uma concessão administrativa. É a coisificação absoluta, o ser humano reduzido a insumo. Hannah Arendt já nos alertava que a perda da dimensão política da vida nos reduz à condição de "animal *laborans*", seres que apenas processam necessidades biológicas e produtivas para manter a máquina em movimento, esvaziando o sentido público e ético da nossa função social.
9. A violência doméstica, longe de restringir-se à esfera da vida privada, projeta-se sobre a trajetória laboral das trabalhadoras como um vetor invisibilizado de precarização da saúde. Este fenômeno, que Rita Segato

define como uma pedagogia da crueldade inscrita no corpo feminino, não ocorre no vácuo, ele é retroalimentado pela exaustão produtivista que fragiliza as redes de apoio e consome a energia vital necessária à ruptura dos ciclos de abuso. Quando o ambiente de trabalho ignora a porosidade entre o doméstico e o institucional, ele se torna cúmplice do silenciamento, punindo a trabalhadora vítima de violência com metas implacáveis que não admitem a subjetividade do trauma.

10. Urge que a organização sindical compreenda a luta contra a violência doméstica como um imperativo de saúde pública e laboral, combatendo a lógica patriarcal que, ao confinar a dor ao âmbito particular, despoja a trabalhadora de sua proteção coletiva e de sua dignidade enquanto sujeito político.
11. Precisamos, portanto, falar com clareza, a ausência de formação política e o desconhecimento da conjuntura são os venenos que paralisam nossa organização. O divisionismo da categoria é a vitória maior do opressor. Quando permitimos que as pautas de saúde sejam fragmentadas em corporativismos ou subjetivismos despolitizados, ignorando que o adoecimento mental é o resultado direto de um projeto político de desmonte do Estado e de austeridade seletiva, estamos entregando as armas.
12. A unidade sindical só se forja na consciência crítica da totalidade social. Não basta clamar por reajuste, é imperativo questionar a ontologia do trabalho que nos retira a humanidade. Como propunha Antonio Gramsci, a hegemonia se constrói na disputa de narrativas, e a nossa deve ser a da vida contra a meta, da solidariedade de classe contra o isolamento atomizado do algoritmo.
13. A análise de conjuntura é, diante deste contexto, o nosso principal meio de luta e a bússola para a articulação coletiva. Ao compreendermos que a precarização das condições de trabalho no Judiciário é o reflexo da submissão do Estado brasileiro à lógica do capitalismo neoliberal, financeirizado, colonial, digital e do orçamento público sequestrado, poderemos articular uma resistência que não seja meramente reativa. O desconhecimento técnico-político gera o medo, o medo paralisa a base e é o instrumento de quem detém o poder da caneta. É fundamental entender que o arcabouço fiscal, as reformas administrativas e a implementação da inteligência artificial sem debate democrático são faces da mesma moeda neoliberal que nos quer exaustas, isoladas e desunidas.
14. A emancipação exige que retomemos o controle sobre o nosso tempo, nossa saúde e nossa dignidade. Cuidar da trabalhadora é um ato de

subversão contra um sistema que lucra com a nossa depressão e o nosso Burnout.

15. A Plenária deve ser o marco de uma resistência que recusa o silenciamento e a fragmentação interna. Se a exaustão é o método deles, a formação política permanente e a articulação internacionalista devem ser o nosso remédio e a nossa potência.

16. A história não é um destino manifesto escrito por burocratas, mas um caminho que se abre sob os pés daquelas que se atrevem a olhar o abismo da realidade sem desviar o olhar.

17. É imperativo que saibamos transmutar a exaustão e angústia paralisante em práxis libertadora, em motor da nossa insurgência, convertendo o desgaste de nossos corpos no combustível inesgotável de uma consciência de classe que recusa o silêncio e impõe, pela unidade, a soberania da vida sobre a frieza do capital.

18. Para que a densidade teórica da tese não se perca na abstração, é preciso converter a crítica em uma estratégia sindical de autodefesa e contraofensiva. A Fenajufe e os Sindicatos filiados deve promover um Observatório Nacional Integrado:

a) Criação de Redes de Cuidado e Escuta Política nos sindicatos filiados. Não são grupos de terapia, mas de formação, onde a trabalhadora compreende que seu Burnout não é uma falha individual, mas um projeto de gestão. Fortalecer a unidade da categoria, impedindo que o isolamento e o adoecimento individual virem ferramentas de divisão.

b) Campanha Nacional e Permanente. Desmascarar a lógica de que o serviço público é um balancete contábil, forçando a administração a negociar não apenas salários, mas a própria ecologia do tempo de trabalho.

c) Pressão direta sobre o CNJ, CJF e CSJT para a revisão dos critérios de produtividade, exigindo a inclusão de "redutores de carga" baseados em condições de saúde e marcadores sociais.

d) Escolas de Formação Sindical híbridas (presenciais e virtuais) focadas em Política, Tecnologia e Saúde. Capacitar a base para identificar o assédio estrutural e a precarização digital, neutralizando as narrativas administrativas que tentam colocar "servidores modernos" contra "servidores obsoletos".

19. Este não é um plano administrativo, é uma jornada de reconquista da dignidade. O sucesso deste fluxo depende de que cada

trabalhadora se veja no espelho da classe e compreenda, quando uma mulher adoece no PJU, a carreira inteira está sendo atacada.

20. A unidade é o único antídoto, transformemos a angústia em práxis e o cansaço na força motriz de nossa emancipação.

Assinam: Jusilda Lombardo Pedrolo, Mara Weber, Cristina Viana, Fabiana Pandolfo Querubini

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) Rosimara Kasper (rsilvakasper@gmail.com) 10. Carla Nunes (carlacacaia@gmail.com), Margareth Melo Arco Verde (mag_mav@hotmail.com)

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.

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
- 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

- 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.

Proponente

Anny Rodrigues Figueiredo

Soraia Garcia Marca

Apoio

COLETIVO DEMOCRACIA E LUTA

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 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 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 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 denunciante 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.

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.

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.

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