



IX Congresso Nacional

Moção de Estratégia – 2024

Proponente

Secretariado Nacional

LUTA POR UM FUTURO PROMISSOR, HONRANDO O PASSADO!

1. NOTA PRÉVIA- “FAZER MAIS E MELHOR” -----	2
2. O PASSADO INTERESSA -----	3
3. CONSOLIDAR O PRESENTE e PREPARAR O FUTURO, SENDO QUE O FUTURO COMEÇA AGORA -----	5
4. OBJETIVOS e FERRAMENTAS DA POLÍTICA SINDICAL - COMO QUEREMOS IR?-----	13
5. CONCLUSÃO - AS DIREÇÕES ENTRAM E SAEM, O SINDICATO FICA--	18

1. NOTA PRÉVIA - “FAZER MAIS E MELHOR”

O Sindicato dos Funcionários Judiciais (SFJ) foi a sufrágio dos sócios, em setembro de 2020, tendo a lista vencedora conduzido o rumo do sindicato mais representativo dos profissionais da justiça, dando corpo ao lema “Fazer Mais e Melhor”, sempre tendo como principal motivação a defesa intransigente dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores que representa.

Para tal, e não obstante os constrangimentos impostos pela pandemia, a atual direção do SFJ tudo fez para contribuir para a aproximação dos seus sócios e demais colegas ao sindicato, a promoção da sua participação na atividade sindical e, não menos importante, a união dos associados e demais colegas.

É reconhecido por todos, por ser factual, que, fruto do muito e intenso trabalho realizado, o SFJ e a nossa carreira alcançaram uma visibilidade pública e mediática nunca antes alcançada, a qual se mantém até à data.

Tem faltado apenas vontade política para a resolução de muitos dos problemas...

A atual Direção/Secretariado do SFJ cumpriu, indubitavelmente, o lema assumido “**Fazer Mais e Melhor**” desde que tomou posse, em outubro de 2020, até hoje, no que dependia única e exclusivamente da sua ação e estratégia.

Densificando: no momento em que se apresenta esta Moção de Estratégia, decorreram já mais de 3 anos e meio desde o início do atual mandato, pelo que a mesma reflete não só as linhas orientadoras da candidatura e do programa eleitoral que apresentámos a sufrágio dos sócios, mas vai mais além, refletindo, também, o contexto com que os atuais dirigentes se depararam, logo desde o início do mandato, com a declaração de uma pandemia, que veio alterar o paradigma global em termos sociais, económicos, laborais e em termos do próprio sindicalismo.

Tal circunstancialismo, obrigou os dirigentes e toda a estrutura do SFJ a renovar-se sobre a forma de atuar, num contexto totalmente novo e inesperado, momento em que o SFJ muito fez, em todo o país, em prol da proteção dos colegas face à pandemia, assinalando falhas dos tribunais e a necessidade de prioridade na vacinação com vista à proteção de uma classe profissional que, durante a pandemia, esteve sempre na linha da frente dos tribunais, de modo presencial, garantindo o funcionamento de um órgão de soberania.

Esta moção apresenta, assim, as linhas com que o Secretariado Nacional tem norteado a condução da Política Sindical, e que pretende continuar a seguir até ao fim do mandato, sempre com o fito nas metas que todos queremos alcançar, e nos instrumentos a utilizar para as atingir, garantindo o fortalecimento e a continuidade da nossa visibilidade, na prossecução da principal missão do SFJ.

2.-O PASSADO INTERESSA

O Sindicato dos Funcionários Judiciais é um sindicato com uma longa história, alicerçada sobre fortes raízes que devem ser lembradas e preservadas, onde muitos colegas lutaram e se dedicaram à causa sindical e contribuíram para a construção daquele que é hoje o sindicato mais representativo dos trabalhadores da Justiça.

Destaca-se a sua independência que é vital para a prossecução da missão do SFJ, sem a necessidade do estabelecimento de compromissos ou cedências, mantendo o foco exclusivo na defesa dos interesses dos associados do sindicato.

O nosso sindicato é composto por pessoas de todos os quadrantes políticos, apostando numa pluralidade que beneficia a todos, apesar de nem sempre reconhecida.

Além da sua primordial missão, que consiste na defesa dos legítimos direitos e interesses laborais dos trabalhadores por si representados, o SFJ conta, também, com uma importante vertente de apoio social, fundada no princípio da solidariedade. Esta vertente é alimentada por uma parte substancial do valor das quotas pagas pelos sócios.

De facto, têm sido muitos os trabalhadores que puderam, ao longo das décadas, manter a sua dignidade, recorrendo ao apoio do SFJ, através da sua vertente Social e Solidária, em momentos de dificuldade. Independentemente das alterações que o contexto futuro possa trazer, é deveras importante que esta valência seja mantida e robustecida.

Desde 2020, que vivemos tempos desafiadores, de evidentes transformações e de incerteza face ao que o futuro nos reserva, com um agravamento da crise económica global, e das crises governativas, associadas a uma “ditadura” das contas certas, que em nada têm contribuído para a resolução dos problemas existentes.

Impõe-se, assim, um esforço acrescido para otimizar a forma de atuar do sindicato, procurando oportunidades que fortaleçam o papel do sindicalismo, sempre em busca de

respostas mais eficazes, por direitos, liberdade, inclusão e justiça social, soluções que têm sido implementadas pelo SFJ, com a forte firmeza que pensar mais e melhor trará a concretização dos nossos propósitos, que são os objetivos de toda uma classe profissional.

As crises económicas e a instabilidade política trazem impactos negativos para os trabalhadores, pelo facto de os assuntos relacionados com os direitos laborais passarem para segundo plano, face à necessidade de resposta dos governos às situações que emergem e se tornam prioritárias, tornando a ação sindical mais difícil, mas também mais necessária.

Quando em 2020 fomos eleitos, já se perspectivavam tempos desafiantes, com a quantidade de assuntos por resolver e negociar relacionados com as carreiras dos trabalhadores e as condições de trabalho.

Face a todos os eventos que, entretanto, emergiram, o contexto tornou-se ainda mais complexo, com novas preocupações e novas reivindicações a somar a todas as que já existiam.

Falamos de reivindicações relacionadas com as novas formas de trabalho e também de reivindicações relacionadas com a garantia da saúde e segurança dos trabalhadores. Por outro lado, no caso da pandemia, houve outros desafios acrescidos à ação sindical relacionados com o distanciamento social e o teletrabalho, que vieram ameaçar um dos pilares mais importantes da atividade sindical: a proximidade entre trabalhadores e dos trabalhadores com o sindicato. No entanto, a necessidade de manter e fortalecer o contacto, quer dentro da estrutura, quer da estrutura com os sócios, levou à exploração de canais alternativos de comunicação, como é o caso das reuniões por plataformas eletrónicas, que, não substituindo de forma totalmente eficaz o contacto pessoal, podem e devem ser complementares às reuniões e contactos presenciais.

3. CONSOLIDAR O PRESENTE e PREPARAR O FUTURO, SENDO QUE O FUTURO COMEÇA AGORA!

Em face do contexto desafiante que vivemos, exige-se um constante esforço para manter na ordem do dia, nomeadamente no plano político-mediático, aqueles que são os objetivos do SFJ em matéria de Política Sindical, pois devem ser esses os principais faróis da atuação do sindicato e dos seus representantes.

A estratégia política sindical do SFJ assenta, *lato sensu*, na conquista de ganhos imediatos em termos financeiros e na revalorização da nossa profissão, pugnando por condições de trabalho dignas que permitam um recrutamento eficaz e perene de novos colegas.

Lutar pela Dignificação dos Profissionais da Justiça é a *NOSSA MISSÃO*, sendo que as nossas competências são de extrema importância, pelo que devem ser devidamente valorizadas e dignificadas, como carreira especial, assegurando o direito à progressão e regras claras que premeiem o mérito e a competência.

Impõe-se, por isso, defender o papel essencial da nossa carreira no judiciário, redesenhando e reforçando o seu papel no futuro.

Dividimos as nossas pretensões em **dois grandes grupos, tendo em conta o nível de complexidade e prioridade de execução, com vista a uma normalização do ambiente laboral nos tribunais.**

❖ Curto prazo- 30 a 60 dias

- **Integração do Suplemento Remuneratório – Dec.-Lei n.º 485/99, de 10 de novembro**

Há a necessidade do cumprimento imediato da promessa de integração do suplemento de recuperação processual, sendo que esta situação já constou de Leis de Orçamentos de Estado (no período do XXII Governo), bem como de diversas resoluções da Assembleia da República, bem como de propostas apresentadas pelo Grupo Parlamentar do PSD, partido líder do atual Governo, sem que tivesse qualquer concretização.

Recorde-se que, no momento da criação deste suplemento, o Governo de então, assumiu o compromisso de o integrar no vencimento dos oficiais de justiça no prazo de um ano. Significa isto que, desde início, e apesar da errada nomenclatura, este acréscimo remuneratório sempre foi considerado como uma componente do salário e não como um mero suplemento.

Ou seja, o suplemento de recuperação processual deveria ser pago 14 meses por ano e não, como sucede atualmente, apenas 11 meses. Todavia, mais de vinte anos volvidos, a referida integração continua sem ser concretizada, não obstante reiteradas expressões de

concordância do Governo e a aprovação da Resolução da Assembleia da República n.º 212/2019, de 19 de julho, neste sentido.

De igual forma, em sede de processo orçamental, foram aprovadas, em dois Orçamentos do Estado consecutivos, normas que previam a revisão do Estatuto dos Funcionários de Justiça. Com efeito, o artigo 38.º da Lei n.º 2/2020, de 31 de março, previa expressamente essa revisão, com a finalidade de integrar, sem perda salarial, o suplemento de recuperação processual no vencimento dos oficiais de justiça e prever um mecanismo de compensação para os oficiais de justiça pelo dever de disponibilidade permanente.

Não se tendo efetivado essa revisão durante o ano de 2020, o Orçamento do Estado para 2021, aprovado pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, tornava a prever, no seu artigo 39.º, a revisão do Estatuto dos Funcionários de Justiça até final de março de 2021, a qual deveria incluir a previsão do mecanismo de compensação acima referido e a viabilidade da integração da carreira de oficial de justiça no programa de pré-reformas.

O ano de 2021 terminou sem que se realizasse essa revisão, o que também sucedeu em 2022 e em 2023.

A aplicação imediata desta medida requer um diminuto esforço orçamental, atendendo a que tal suplemento já vem sendo pago em 11 meses, e tendo em consideração que há mais de quinze anos que existe um *deficit* de mais de mil e quinhentos oficiais de justiça, sem atender aos que no ano em curso se vão aposentar por limite de idade, situação que origina uma poupança de mais de 15 milhões de euros por ano. Ou seja, os sucessivos governos têm uma dívida a liquidar para com os Oficiais de Justiça!

Acresce que no OE/2024, o anterior governo contemplou um acréscimo de 20 milhões de euros, para fazer face a um “novo suplemento” de 20% do salário ilíquido de cada oficial de justiça, a ser pago em 12 prestações.

Tal dotação representa 24 meses de suplemento. Ora, o que se pretende que a atual equipa ministerial com a pasta da Justiça concretize de imediato, é tão somente a integração que, mesmo retroagindo a 2021, corresponde apenas a um valor igual a 12 prestações atualmente pagas.

Assim, como o SFJ demonstra, há plena sustentabilidade financeira da medida.

- **Pagamento das horas extraordinárias previsto nas leis laborais.**

O Oficial de Justiça é uma carreira especial, mas, na nossa perspetiva, a carreira tem sido considerada especial apenas nos deveres, nomeadamente no que concerne ao dever de permanência, que obriga a que os oficiais de justiça trabalhem muito para além do horário normal, muitas vezes até de madrugada e aos fins de semana, para garantir os direitos constitucionais dos nossos concidadãos, sem qualquer tipo de compensação.

Somos das poucas classes profissionais, senão mesmo a única, cujo respetivo desempenho de funções impõe a necessidade de trabalhar muito para além do horário normal de trabalho (fora do período das 09,00h-12,30h e 13,30h-17,00h) sem qualquer compensação remuneratória ou outra. Mesmo naqueles processos que são mediatizados, com diligências até de madrugada, os Oficiais de Justiça não recebem nenhuma compensação, nem sequer um subsídio para o jantar ou ajudas de transporte para regressar a casa quando já não há transportes públicos. Ou seja, trabalham várias horas de forma totalmente gratuita!

Temos mantido uma postura de responsabilidade no respeito pelo serviço público de justiça e na defesa dos direitos dos cidadãos, mas também na expectativa do devido reconhecimento pelos responsáveis governamentais.

- **Ingresso e Suplemento de Residência.**

Uma análise breve aos Relatórios das Comarcas ou do Agrupamentos de TAF, permite constatar uma coincidência de diagnóstico: a falta preocupante de oficiais de justiça nas secretarias judiciais e do Ministério Público.

Aliás, o Relatório 2023 da Comissão Europeia sobre o Estado de Direito é bem elucidativo sobre a falta de funcionários judiciais e o impacto na eficiência do sistema de justiça em Portugal. Neste relatório é sublinhado que a falta de Oficiais de Justiça em Portugal é crítica com impacto na eficiência da justiça, em particular nos serviços do Ministério Público. Algo que é agravado com a idade média dos Oficiais de Justiça e com a proximidade de um elevado número de aposentações no curto e médio prazo. O mesmo relatório sublinha ainda a falta de atratividade da carreira devido ao problema dos baixos salários, à falta da devida atualização do estatuto dos OJ e às deficientes condições de trabalho.

Algo que o Ministério da Justiça muito bem conhece. Consultando o Plano Estratégico Plurianual de Qualificação e Modernização da Rede de Tribunais 2018 – 2028, podemos constatar que os responsáveis estavam cientes do problema, mas também que ele se iria agravar em face das aposentações por limite de idade que iriam ocorrer no período a que o plano se referia – 2570 durante a década. A fls. 324 do documento referido (disponível em (<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/>)) poderemos verificar que se preveem 390 aposentações em 2024, que sobe para 448 em 2025. E falamos apenas de aposentações por idade, não se tendo sequer em conta as aposentações por incapacidade, nem as saídas para outras carreiras ou os simples pedidos de exoneração.

O procedimento de ingresso tentado em 2023 (de 200 novos OJ), não logrou concretizar-se na sua plenitude, em especial porque os serviços de início de funções se situam em municípios onde o custo de vida, em especial os custos com habitação, não são passíveis de serem suportados por quem tem um vencimento, ilíquido, em 2024, de apenas € 915,47.

Houve um decréscimo de cerca de 30% de funcionários judiciais nos últimos 10 anos.

Não podemos, também, deixar de considerar o congelamento das promoções e progressões, as alterações às regras de aposentação (fomos a carreira mais penalizada, com um aumento de perto de 12 anos na idade de aposentação), e, ainda, a deficiente ou inexistente formação.

Acresce que, em cerca dos atuais 6.500 funcionários, mais de 60% dos Oficiais de Justiça têm 50 anos de idade ou mais e perto de 1/3 dos Oficiais de Justiça têm 60 anos de idade ou mais.

Será, portanto, também necessária a abertura de promoções a escrivães adjuntos nos movimentos ordinários, que até poderá ser em número igual ao do aviso de ingresso. Esta medida tem baixo impacto orçamental e só terá efeitos práticos no próximo ano, face aos prazos legais dos procedimentos de admissão.

Acresce que, ao ingressarem na carreira, os vencimentos dos novos funcionários pertencerão a escalões remuneratórios inferiores, o que potencia uma diminuição na despesa orçamental e um aumento do nível de produtividade, dado o rejuvenescimento da classe.

Assim, é premente que haja uma programação plurianual de ingressos, que deverão atender ao *deficit* já existente, em face dos mapas de pessoal e das saídas destes profissionais para aposentação para que, de forma sustentada e equilibrada, se possa chegar a um número razoável, para que os quadros de pessoal sejam o reflexo das reais necessidades dos Tribunais e serviços do Ministério Público.

Assim, e enquanto se não procede à revisão estatutária, com a correspondente valorização profissional e salarial, e seja possível atrair e fixar profissionais qualificados, é necessário que exista a atribuição de um suplemento de residência, para que haja candidatos aos lugares e que os mesmos se sintam estimulados a manter-se na carreira.

Esta medida tem já cabimento em lei e, atendendo às Comarcas em causa, existe no atual estatuto profissional uma previsão de suplemento que poderia ser utilizado.

Convém chamar a atenção que a DGAJ lançou mão de um “expediente”, o destacamento excepcional, com pagamento de ajudas de custo que podem ser superiores a € 1.200,00/mês, com os inconvenientes de causarem maior mal-estar nas secretarias e, em paralelo, retirar funcionários de outras comarcas, provocando a rutura noutros serviços. Isto é pura MÁ GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS que urge mudar!

❖ Curto Prazo/Médio Prazo- final do ano 2024

a) Atribuição de Suplemento pelo Dever de Disponibilidade Permanente:

Embora as secretarias dos Tribunais e dos serviços do Ministério Público tenham horário rígido, determinados atos praticados pelos Oficiais de Justiça não têm horas, não respeitam o descanso e todas as condicionantes salvaguardadas na Agenda do Trabalho Digno, pelo que deverá ser atribuído um suplemento pelo dever de disponibilidade permanente, à semelhança de outras profissões dentro do funcionalismo público e tendo presente as necessidades impostas a estes profissionais, os quais têm hora para entrar mas nunca têm hora certa para sair. E isto por imposição estatutária.

b) Novo Estatuto dos Funcionários de Justiça:

O novo Estatuto dos Funcionários de Justiça (Oficiais de Justiça e demais Funcionários Judiciais) deve trazer justiça para estes profissionais e traduzir a complexidade e responsabilidade das suas funções, bem como a importância e dignidade que esta carreira merece, imprescindível ao funcionamento de um sistema de justiça público e universal e de um órgão de soberania que é pilar do Estado de Direito.

Contudo, a publicação de um novo Estatuto que integre todas as matérias, as aqui elencadas, bem como outras, de importância primordial, designadamente, a revisão da tabela salarial, regime especial de aposentação, acesso ao regime específico de gestão e a avaliação do desempenho, entre outras, deveriam ser tratadas em fase posterior, mas a curto prazo, com o setor pacificado e com a participação de todos os que são intervenientes ativos no setor.

No passado dia 17 de abril, o SFJ organizou e realizou uma “**Jornada da Justiça e os seus recursos humanos**”, com a participação de Oficiais de Justiça, Juizes, Procuradores, Advogados e membros da Academia, com o intuito de elaborarmos um guião sobre o novo estatuto profissional, uma vez que o mesmo irá contender com outros desempenhos e com a própria organização das secretarias, com vista a uma melhor eficácia da Administração da Justiça, que divulgaremos a breve trecho mas que antevemos primordial já que, conforme ouvimos das várias individualidades que participaram na Jornada, passará também pela nossa intervenção nas estruturas dos Conselhos Superiores das Magistraturas, por exemplo.

Uma coisa é certa, e reconhecida pelos outros parceiros do judiciário: o papel dos Oficiais de Justiça é imprescindível e deverá ser aprofundado, pelo que é necessária a aposta na revalorização da carreira, com o ganho de novas competências, com base em formação académica para o efeito, sempre com a requalificação dos atuais Oficiais de Justiça.

Acresce que do Congresso Nacional do SFJ irão, seguramente, sair importantes contributos para aprovar as linhas estruturantes do que pensamos dever ser o novo estatuto profissional, onde possamos conciliar presente e futuro com um período de transição, essencial para que nenhum dos atuais colegas fique para trás.

TUDO SEM PRESCINDIR,

- ❖ **Manutenção de Carreira de Regime Especial dos Oficiais de Justiça-** conforme o artigo nº18º da Lei 62/2013, respaldado pela especialidade, e exigência das funções acometidas a estes profissionais, que levam a cabo com abnegada competência, gosto e uma inestimável responsabilidade. Sempre fomos da opinião que algumas competências que foram atribuídas a outros profissionais como por ex. os agentes de execução e mesmo os Administradores de Insolvência deveriam voltar aos Tribunais, em nome da transparência do sistema, medidas que reforçariam as funções destes profissionais que alargariam o seu leque de competências que deveriam ser próprias e não de mera delegação de poderes.
- ❖ **Formação Superior-** A carreira de Oficial de Justiça, pelas suas especiais exigências, obriga a que os seus quadros sejam altamente qualificados, com formação superior na área do Direito com atribuição de competências próprias.
- ❖ **Regime de Transição: Consagração de processo de certificação-** É primordial e justíssimo que os Oficiais de Justiça não licenciados e já integrados na carreira, tenham acesso a cursos de formação a definir, com o objetivo da aquisição de equivalência aos colegas licenciados na área do Direito, para efeitos de progressão na carreira.
- ❖ **Opção de não transição** - Deverá coexistir uma possibilidade dos atuais oficiais de justiça, em especial os mais velhos e que estejam mais próximos da idade de aposentação, e que não pretendam transitar para o novo modelo, o possam fazer, devendo nestas situações ser definida uma grelha salarial específica. Convém lembrar que esta opção foi já utilizada em relação aos antigos oficiais de diligências.
- ❖ **Revisão da Tabela Remuneratória:** Previsão de uma tabela salarial condizente com as exigências a que estão submetidos estes profissionais do judiciário. É premente realizar ingressos e reter estes profissionais. Tal objetivo só é possível de alcançar com uma tabela remuneratória adequada às exigências e deveres a que está submetida a carreira dos Oficiais de Justiça. Esta valorização tem de

acompanhar a perda de massa salarial que estes trabalhadores sofreram nas últimas duas décadas, pelo menos, já que o vencimento de ingresso está a par do SMN, o que é ultrajante em face das exigências desta profissão.

- ❖ **Aposentação diferenciada**: Previsão de regime de aposentação diferenciada, nos termos do DL 4/2017, pelo exercício de funções como Órgãos de Polícia Criminal (OPCs), compensação pela disponibilidade permanente e reconhecimento de que é uma profissão de desgaste físico e emocional, com elevados riscos de *burnout*, conforme os resultados finais do Inquérito sobre as condições de vida e trabalho dos funcionários judiciais, que foi elaborado pela Universidade Nova de Lisboa, encomendado pelo SFJ, e que provou cientificamente o que já todos tínhamos constatado empiricamente.

- ❖ **Previsão de Regime de Inspeção Diferenciado** face ao que é imposto na AP, pelo regime especial que as funções exercidas aportam, e em respeito ao art.º 218.º n.º 3 da CRP;

- ❖ **Formação Contínua**: As múltiplas alterações legislativas exigem que estes profissionais estejam sempre atualizados, pelo que é crucial que lhes seja ministrada formação contínua de qualidade, alicerçada em diagnósticos precisos em face das necessidades sentidas e não por mera imposição legal, pouco ou nada condizentes com os objetivos a que ela se presta, que passará pelo melhoramento do desempenho dos trabalhadores. O modelo que hoje existe é altamente reprovável, em que os formandos são selecionados aleatoriamente, ministrando-se até matérias totalmente desconhecidas para a prática do serviço, não constituindo qualquer mais-valia, sendo revelador a má organização do Centro de Formação dos Funcionários de Justiça. Na realidade, ninguém conhece o grau de conhecimentos de cada formando, simplesmente porque o diagnóstico não é feito. Assim, é importante estruturar as metodologias e monitorizar os resultados, para que resulte eficaz a evolução do conhecimento individual e, desta forma, se alcancem os objetivos *a priori* estabelecidos.

4-OBJETIVOS DA POLÍTICA SINDICAL - PARA ONDE QUEREMOS IR?

A coesão interna passa por valorizar os espaços de debate, trabalhando, discutindo e decidindo nos órgãos próprios e comunicando depois a uma só voz, sem ruídos desnecessários que contribuam para descredibilizar e enfraquecer o sindicato e, com isso, prejudicar toda uma carreira. A promoção de uma relação de lealdade, transparência e o espírito de cooperação mútua entre órgãos e os seus membros, é essencial para uma estrutura sindical coesa, com vista à obtenção de bons resultados nas ações sindicais, no envolvimento e mobilização dos associados e assim dignificar e fortalecer o sindicato, promovendo, de forma coerente, o espírito de união entre trabalhadores.

AUMENTAR A PROXIMIDADE AOS SÓCIOS: O sindicato é dos seus sócios, sendo essencial promover espaços de encontro, partilha e discussão para estimular o espírito de grupo. A proximidade aos associados contribui para uma melhor auscultação das suas necessidades e anseios, por um lado, e para o reforço da mensagem sindical, por outro, sendo essencial para o fortalecimento do SFJ. No contexto hostil em que vivemos, muitas lutas são travadas e outras haverá a travar para garantir a manutenção dos direitos já adquiridos e reivindicar melhores condições, sendo fundamental reforçar o espírito de união e solidariedade entre trabalhadores e a identificação com o sindicato, para obter a mobilização e envolvimento dos sócios nas ações de luta.

Para alcançar os objetivos da Política Sindical, há que estabelecer e utilizar instrumentos que nos poderão levar à sua prossecução. Tendo em conta que os resultados desejados, no que toca aos objetivos de política externa, dependem, sobretudo, da vontade política, cabe ao sindicato lutar e pressionar no sentido de que os anseios dos trabalhadores sejam atendidos e manter a sua estrutura coesa e próxima dos sócios, para que esta luta e esta pressão tenham um maior impacto.

- **POLÍTICA REIVINDICATIVA** – Negociação e diálogo, através de uma participação proativa em reuniões com a Administração e com o novo Governo, com vista a reivindicar os direitos e interesses dos trabalhadores da Justiça, de forma construtiva e assertiva, com a apresentação de propostas devidamente preparadas e fundamentadas, independentemente do campo político do interlocutor que representa o Governo.

- **VIA JUDICIAL:** Recorrer à via judicial (nas suas diversas vertentes e possibilidades) e à Provedoria de Justiça, em todas as matérias em que haja fundamento legal ou alguma possibilidade legal para o efeito, nomeadamente quando existir uma diferente interpretação das matérias em que haja fundamento legal para o efeito, e quando a interpretação dos diplomas por parte da Administração se contrapõe aos interesses dos associados do SFJ.
- **CONFERÊNCIAS:** Realização de Conferências e demais eventos que contribuam para dar projeção às reivindicações dos trabalhadores e para a valorização e dignificação das funções desempenhadas e Campanhas de sensibilização para os problemas que afetam os trabalhadores.
- **DENÚNCIA PÚBLICA** - Denúncia dos problemas relacionados com as condições de trabalho nos Tribunais, nomeadamente a rutura dos quadros de pessoal, a falta de condições e de equipamentos de trabalho, através da comunicação social.
- **GREVES E MANIFESTAÇÕES** – Sendo este um instrumento de “último recurso”, deve o mesmo ser utilizado, sempre que se justifique, assente numa estratégia bem definida, como forma de pressão em momentos de impasse negocial e que tenham impacto no funcionamento dos Tribunais, ou como forma de denunciar os problemas existentes.
- **POLÍTICA DE PROXIMIDADE - A FORÇA DO SINDICATO É A FORÇA DA NOSSA UNIÃO**– Contacto regular com todos os colegas, bem como auscultar e envolver toda a estrutura nas decisões com impacto na política sindical do SFJ.
- **CONTINUAR A REFORÇAR O PAPEL DO DELEGADO SINDICAL** – Sendo o Delegado Sindical um dos principais elementos de ligação com os associados nos locais de trabalho, deve o SFJ valorizar e apoiar o seu papel promovendo o seu envolvimento nas iniciativas do sindicato.
- **PLENÁRIOS E ENCONTROS DE SÓCIOS** – Reforçar e apostar neste tipo de proximidade. Mesmo durante a pandemia, o SFJ e o seu SN procuraram manter a proximidade com os associados, respondendo e apoiando todos os associados que contactaram o sindicato telefonicamente e por email.

- **DAR CONTINUIDADE ÀS VISITAS E PLENÁRIOS DE TRABALHADORES NOS TRIBUNAIS**, com vista a auscultar e esclarecer diretamente os sócios nos locais de trabalho. Por outro lado, importa ainda, promover encontros que possibilitem a interação e a partilha, contribuindo para fortalecer o espírito de grupo e união, não só entre sócios no ativo, mas também entre sócios aposentados.
- **POLÍTICA DE COOPERAÇÃO – Independentes, mas não isolados**: Mantendo a sua independência política, o SFJ deve procurar cooperar com outros organismos que partilhem de interesses comuns, desenvolvendo sinergias e dando maior projeção às nossas reivindicações, incluindo todas as organizações políticas de âmbito democrático.
- **SINDICATOS DE OUTRAS CARREIRAS ESPECIAIS** - Desenvolvimento de iniciativas conjuntas com organizações representativas de outras carreiras especiais do Estado, realizando propostas, petições, conferências e outras atividades, com vista a aproveitar sinergias e dar maior projeção a reivindicações comuns.
- **EUROPEAN UNION OF RECHTSPFLEGER (EUR)**- A pertença do SFJ à União Europeia de Oficiais de Justiça, organização da qual o SFJ detém a vice-presidência, e que representa colegas da maior parte dos países europeus e coopera ainda com países não europeus, permite o fortalecimento na defesa de causas comuns, como sejam a valorização da função dos trabalhadores do judiciário e o seu contributo para mais justiça. O Livro Branco da EUR (White Paper For A Rechtspfleger / Greffier For Europe) demonstra que a aposta na carreira de Oficial de Justiça, na sua formação e no aumento das suas competências, traz inúmeras vantagens para os sistemas judiciais, tal como acontece em muitos dos países europeus.
- **A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) NA JUSTIÇA E O SEU IMPACTO NO PAPEL DO OFICIAL DE JUSTIÇA** – O SFJ está muito atento a esta problemática, que afeta muitas profissões e muitas áreas do Estado. Com vista a defender intransigentemente a nossa carreira, o SFJ integra um grupo de trabalho da EUR criado para mitigar esta ameaça, onde tem vindo a realizar um aturado

trabalho através da demonstração clara de quais as funções que desempenhamos (e possamos vir a desempenhar) cujo risco da IA é inaceitável. A introdução da IA na justiça e mais em concreto no funcionamento dos Tribunais e serviços do Ministério Público não deve ser vista apenas como uma ameaça às funções dos Oficiais de Justiça. Deverá ser vista, também, como uma oportunidade pois pode libertar os Oficiais de Justiça de tarefas repetitivas e até redundantes, de baixo valor acrescentado, para que estes se possam concentrar em tarefas mais exigentes e complexas que incorporem maior valor acrescentado, sejam estas tarefas próprias ou delegadas pelo magistrado de quem dependem funcionalmente. A intervenção humana deverá ser sempre fundamental e insubstituível nas áreas e nos momentos críticos do sistema de justiça, onde o recurso exclusivo à IA será extremamente perigoso e inaceitável. Não devemos nem podemos permitir a desumanização da justiça. A título de exemplo, a máquina não lê sentimentos, não percebe estados de espírito e não deteta nem corrige erros involuntários (refiro-me às partes, ao cidadão). Há, pois, fronteiras que não podem vir a ser ultrapassadas. O SFJ está na vanguarda deste importante trabalho!

Os resultados finais deste grupo de trabalho serão depois apresentados às instâncias europeias (Comissão Europeia e CEPEJ, por exemplo), bem como às instâncias nacionais.

- **GRUPOS PARLAMENTARES** – Reuniões regulares com deputados dos diferentes grupos parlamentares de forma a sensibilizar os mesmos para os problemas da nossa carreira e a exercer influência na defesa de propostas de alterações legislativas e demais reivindicações.
- **POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO**- A Comunicação revela-se um instrumento essencial da Política Sindical, quer no reforço de mensagens estratégicas junto da opinião pública, que contribuam para a defesa do interesse dos trabalhadores dos tribunais, quer ainda no que toca à comunicação interna para com os associados, com vista a mantê-los informados da atividade sindical e a contribuir para uma maior identificação com o sindicato que os representa. Considerando que o momento atual absorve a maioria dos órgãos de comunicação social de cobertura nacional com notícias relacionadas com a crises políticas e guerras, deve apostar-

se, também, nos órgãos de comunicação regional, como via paralela de difusão das mensagens do sindicato.

- **COMUNICAÇÃO INTERNA** – Num contexto em que a informação circula cada vez mais rapidamente e que o tempo despendido com a leitura é cada vez menor, há que continuar a apostar em meios de levar a informação aos sócios de forma rápida e apelativa. Em complemento às Informações Sindicais, aos Comunicados e Notas Informativas e à informação disponibilizada no site do SFJ, que é o repositório de toda a informação sindical, o SN pretende continuar a melhorar o formato do **CITOTE** que é enviado a todos os associados, incentivando os seus associados a partilharem os seus artigos de opinião, com vista a torná-lo ainda mais apelativo, preservando a sua essência. Além disso, pretende-se continuar a desenvolver e atualizar o sistema de Perguntas Frequentes (FAQ) do site, criado aquando da realização da denominada “greve aos atos”, que foi tão útil para esclarecimento de várias temáticas da greve. A aposta na difusão de informação através das várias plataformas de Redes Sociais (Facebook, Instagram, etc.) é também fundamental como forma de aprofundar o contacto regular com os associados e demais colegas.

- **POLÍTICA DE SINDICALIZAÇÃO:** A Política Sindical do SFJ envolve uma aposta constante na sindicalização, como forma de fortalecer e garantir o futuro do sindicato. A reivindicação, proximidade, cooperação e comunicação são instrumentos essenciais, mas a captação de novos sócios, passa por vantagens complementares que aportam um valor acrescentado à sua adesão. Nesse sentido, o SN tem procurado melhorar e alargar o pacote de benefícios atribuídos aos sócios:
 - a. **APOIO JURÍDICO** – Os serviços jurídicos são um dos benefícios mais importantes no apoio aos associados, com uma procura muito elevada, que se perspectiva manter e até aumentar, nos próximos anos, devido aos inúmeros procedimentos em curso, que acabam por gerar conflitualidade com a Administração. Assim, com vista a garantir a qualidade e a rapidez da resposta, tem-se reforçado os serviços jurídicos, com recurso a apoio jurídico externo, sempre que o volume de trabalho ou a especificidade das matérias em causa assim o justifiquem.

- b. **FORMAÇÃO**- Realização de Ações de Formação Complementar Técnica, para apoiar os associados na preparação para a prestação de provas e para promover a atualização de conhecimentos técnicos.
- c. **PROTOSCOLOS**: Realização de novos protocolos em áreas como saúde e educação, entres muitas outras, com vantagens exclusivas para os associados.

5. CONCLUSÕES: AS DIREÇÕES ENTRAM E SAEM, O SINDICATO FICA!

De acordo com o que consideramos justo e razoável, elencamos o que são as nossas reivindicações, as nossas pretensões, as nossas preocupações e o muito e diverso trabalho que realizamos diariamente.

Relativamente à negociação do Novo Estatuto, esta requer muita astúcia e ponderação, mas também muita responsabilidade para “não deixar ninguém para trás”.

Tal matéria deverá merecer de todos nós, uma atenção especial, sabendo que nunca será uma matéria consensual, mas sabendo também que deveremos ir de encontro ao que são as pretensões da maioria dos colegas, defendendo intransigentemente os direitos dos colegas atuais e projetando uma nova carreira, uma carreira de futuro, com um novo e mais rico paradigma funcional, e muito melhor remunerada.

A MISSÃO que abraçamos prende-se com a realização da Justiça e a dignificação e valorização dos profissionais que a realizam.

O futuro do SFJ faz-se a cada momento, com o contributo dado por cada um de nós e por todos no seu conjunto.

O Sindicato não é o local onde está sediado, muito menos é o seu Secretariado Nacional ou os Secretariados Regionais.

O nosso sindicato é o conjunto de todos os seus sócios, porque as Direções vêm e vão e o Sindicato fica.

O momento particularmente difícil que vivemos, torna mais vulneráveis os trabalhadores da Justiça e a salvaguarda dos seus direitos laborais, pelo que um SFJ forte é ainda mais importante, por ser, neste contexto, e mesmo que de forma nem sempre consensual, a

única instituição que pode garantir o apoio e a defesa de todos os trabalhadores nas mais variadas vertentes.

Somos resilientes, determinados e temos o sentido de responsabilidade para continuarmos a luta pela nossa dignificação. Disso podem todos ter a certeza!

E é com esse espírito responsável, determinado e resiliente, que continuaremos a servir os sócios do SFJ e a contar com a colaboração de todos, porque acreditamos e, não deixaremos de reafirmar que, a força do sindicato é tanto maior, quanto maior for a união e solidariedade dos seus sócios, e a consciência de que juntos podemos ir mais longe e fazermo-nos ouvir melhor.

Não há caminhos perfeitos e sem erros. Mas é corrigindo e aprendendo com eventuais falhas que nos tornamos mais fortes!

Juntos podemos construir um SFJ (ainda) mais forte!

O futuro começa agora!

Um novo futuro!

Uma nova e revigorada carreira!

JUSTIÇA PARA QUEM NELA TRABALHA

JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!

Lisboa, 19 de abril de 2024

O Secretariado Nacional do SFJ