

**RELATÓRIO DE PARTICIPAÇÃO DO SITRAEMG NO**  
**II SEMINÁRIO NACIONAL DA FENAJUFE SOBRE SAÚDE DO SERVIDOR E PJE**

**Data do Evento: 10 e 11 de outubro de 2014 - Local: Hotel Nacional, Brasília - DF**

**PARTICIPANTES: Sindicatos filiados à FENAJUFE e outras entidades, conforme relação e nº de participantes abaixo:**

Fenajufe(11); Sindjus/AL(01); Sindjus/DF(09); Sintrajud/SP(04); Sinjufego(02);  
Sindjufe/BA(01); Sintrajufe/MA(01); Sintrajufe/RS(02); Sintrajurn/RN(01);  
Sitraemg/MG(02); Sintrajusc/SC(01); Sindjufe/MS(02); Sindijufe/M(01);  
Sindiquinze/SP(01); Sinje/CE(01). Outras entidades: Anata (02); Sinpro/DF(01);  
Sintfub(02); Sinpojud/BA(03).

Ressalte-se a significativa participação de médicos, enfermeiras, psicólogos, assistentes sociais, ou seja: profissionais da área da Saúde dos sindicatos e entidades, além de aposentados.

**1º Dia- 10/10/14 (manhã)**

**Credenciamento e Mesa de Abertura**

**Painel: “Reestruturação Produtiva no PJU: Realidade das condições de trabalho e saúde dos servidores e magistrados, metas, processo eletrônico e qualidade da prestação Jurisdicional.”**

Previstas as apresentações de 04 (quatro) painelistas. Contudo, 02 (dois) deles não compareceram (o presidente da Associação dos Juízes Federais do Brasil - Ajufe - e a Secretária Geral da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra), não tendo sido suas ausências justificadas pelos organizadores do evento. A mesa foi composta pelos dois outros painelistas previstos: Dionizio Gomes Avalhaes, representante da Fenajud (Federação Nacional dos Servidores do Judiciário nos Estados), e Mara Rejane Weber, coordenadora geral da Fenajufe.

**-Dionízio Gomes Avalhaes (Federação Nacional dos Servidores do Judiciário nos Estados)**

Pontuou, de início, o último suicídio de servidor ocorrido em São Paulo: “Grito de socorro da categoria”. Salientou que o adoecimento no PJ é silencioso e que os magistrados vivem problemas de saúde também, mas não se manifestam.

Depois de destacar como metas a capacitação dos servidores, a centralização das atividades e a produtividade triplicada, informou que **não há estudos sobre o impacto das altas metas de produtividade na saúde do trabalhador.**

Focou sua fala em certas práticas de prevenção à saúde orientadas pelo CNJ – Conselho Nacional de Justiça. Como exemplo, citou os **Exames Periódicos de Saúde** que, se por um lado, passam a imagem de preocupação com a saúde do servidor (são úteis), por outro, **servem para desviar a atenção do que e de quem está causando o seu adoecimento.** Segundo o palestrante, na verdade, prestam-se a culpabilizar e responsabilizar os servidores pela sua própria saúde, servindo para **escamotear, na prática, as verdadeiras causas do adoecimento (condições de trabalho). Os exames periódicos são realizados com a finalidade de se evitar absenteísmos, já que a prioridade seria o cumprimento das metas.**

Avalhaes comentou que a FENAJUFE e demais sindicatos da base já pediram a participação nas Comissões do CNJ que tratam da saúde do servidor, mas que este Conselho negou o pedido.

Passando para outro ponto, Avalhaes disse que, no estado do Mato Grosso, há um Projeto que visa identificar as Comarcas desnecessárias (PAJUS), substituindo-as por convênios entre Judiciário e Municípios, em que seriam criados Postos Avançados do Judiciário (capacitar pessoas do município, que passariam a exercer as responsabilidades do Judiciário). Aduziu que, no Mato Grosso, houve redução de 79 para 59 Comarcas, implicando no aumento da carga de trabalho para os servidores, com impactos na sua saúde. Disse que o contingente de servidores efetivos está cada vez mais reduzido, já que hoje se tem estagiários, terceirizados e, agora, os convênios com municípios.

Lembrou, ainda, das aposentadorias precoces, com o servidor saindo da ativa com salários reduzidos, sem dinheiro para cuidar da saúde.

Avalhaes concluiu sua palestra dizendo que a saúde do servidor está vinculada a todas as questões apresentadas e elogiou o “filme” que nos foi mostrado no início do evento, de autoria de uma arte-terapeuta presente no Seminário (a profissional, inclusive, desenvolveu algumas interessantes dinâmicas de sensibilização com o grupo de participantes, nos intervalos dos painéis, caracterizadas por movimentação, relaxamento, respiração, num esforço de levar as pessoas a se voltarem para si mesmas e tomarem mais consciência de si).

Terminada a palestra, abriu-se a oportunidade dos representantes dos Sindicatos se inscreverem para apresentar perguntas ou pontos que entendessem relevantes ao debate.

O coordenador geral do SITRAEMG Alan da Costa Macedo se inscreveu e, com a palavra, **disse aos ouvintes que repudia o fato de o CNJ não abrir espaço nas comissões sobre a saúde do servidor**. Disse que é de suma importância esse espaço, haja vista que, numa democracia, é inconcebível que as metas impostas aos servidores não estejam sujeitas a um espaço representativo legítimo para discutir as repercussões dessas metas. Argumentou, que se tivermos que pressionar politicamente por todos os meios de que dispomos, temos que fazê-lo, pois **não vivemos num modelo escravocrata em que o Senhor feudal impõe metas sem anuência e concordância do “escravo”**. Pontuou que estamos num modelo contratualista e democrático, em que a “razoabilidade” e “proporcionalidade” são balizadores da ação estatal sobre os seus administrados.

Alan pediu a atenção de todos os representantes dos Sindicatos presentes para que se unissem ao alcance do conhecimento e do **controle direto sobre as “metas” impostas, através de estudos de medicina do trabalho, psicólogos e demais especialistas em saúde laboral**. Disse que, no seu entendimento, os sindicatos devem canalizar os seus recursos para custear tais programas, a fim de fazer seus próprios estudos que subsidiem pedidos administrativos e até ações judiciais. Enquanto o CNJ não nos abrir espaço nas Comissões, disse Alan, “podemos exigir até judicialmente os dados constantes nos seus registros”.

Em relação ao segundo ponto da palestra, ou seja, sobre o programa de Metas e redução de Varas para concentração em um único espaço, Alan deixou um questionamento: “*A Sobrecarga de trabalho com cobrança acirrada; o Assédio moral decorrente desses e de outros fatores não são todos, consequências de um grande desaparecimento do Judiciário pelo Executivo? Isso não soa como um grande programa de “enfraquecimento do Poder Judiciário? Os Sindicatos no país não têm que investir pesado para chamar a atenção da população sobre essas máculas e com isso ganhar o apoio da população para o melhor aparelhamento do Judiciário (investimento maciço), sendo este um poder que freia e contrapesa os outros poderes?”*

## **2ª Palestrante - Mara Rejane Weber – Coordenadora da FENAJUFE**

Na apresentação da coordenadora da FENAJUFE Mara Rejane Weber, esta chamou a atenção, de início, para o fato de que as realidades dos Estados (revelada pelo 1º palestrante) e do PJP são muito parecidas, apresentando-nos o Censo do CNJ/2013.

Mostrou que 80% dos servidores tem nível superior, e que, portanto, não fechar as portas para o pessoal de nível técnico se tornou um problema, na medida em que a realidade identificada revela consequência da qualidade da educação.

Salientou que a questão da intensificação do trabalho, com metas fixadas sem a metodologia correta, acaba acarretando mais trabalho com menos pessoas, com recursos escassos e inadequados.

Disse que as Políticas de Gestão de Pessoas e Saúde devem ser submetidas à crítica e foco. Como exemplo, citou a Gratificação de Desempenho, onde é dado tratamento individual em detrimento de uma abordagem coletiva do desempenho.

Citou, ainda, o caso de suicídio no Rio Grande do Sul - em função da forma como foi implantado o PJe, processo este questionado por ter implicado em aumento dos índices de adoecimento. Disse que, com a implantação do PJe, apareceram sintomas novos de saúde, como os de ordem ocular, bem como os psíquicos, em que houve um salto enorme.

Informou que, de acordo com o Censo, 29,7% do total de afastamentos são relacionados a doença e acidente de trabalho, que atinge mais os trabalhadores que cumprem maior jornada de trabalho. Outro dado do Censo mostrou que a maioria dos entrevistados é insatisfeita com a falta de preocupação dos Tribunais com a saúde do trabalhador (66%).

Declarou ainda que, no TRF da 4ª Região, extinguíram-se as Secretarias de Turma, ficando 01 (uma) Secretaria para atender várias Varas do Trabalho. Dessa reestruturação, conseguiu-se eliminar de 3 a 4 servidores de cada Vara, observando-se, também, a tendência ao aumento da Terceirização. Questionou: o que fazer diante desse quadro desfavorável aos servidores? A palestrante relaciona algumas providências para o enfrentamento das dificuldades, dentre as quais, trabalhar a consciência coletiva da realidade, retomar a discussão de temas de fundo, como, modelos de Estado, de serviço público, de Judiciário, entre outros.

**Dentre as muitas perguntas/manifestações dos presentes aos panelistas, destacamos:** quem custeia os Exames Periódicos? Em relação à **PEC 170/2012**, que trata da Aposentadoria por invalidez com proventos integrais, pediu-se à FENAJUFE que colocasse tal luta na sua pauta de prioridades; houve, também, apelo de um dos presentes para que, em relação ao PJe, não

sejamos sectários, não sejamos refratários àquele programa, e que façamos o enfrentamento com assertividade.

- **Pronunciamento da coordenadora Jaqueline (FENAJUFE):** ela citou o **documento 319 do Banco Mundial** que dá a orientação mais ampla para o processo de reestruturação que vivenciamos: lógica de mercado/+metas/+produtividade, trazendo consequências para a saúde, produzindo grave situação (até suicídios). Chamou a atenção para a realidade do processo de reestruturação do Judiciário e disse que *“não podemos deixar que ele nos adoença/nos esmague”*.

**-Outros Comentários dos participantes: Aposentadoria Proporcional (dependência química contraída pelas condições de trabalho):** salário não dá conta de bancar a saúde; - **Terceirização:** “de oprimidos passamos a opressores dos trabalhadores terceirizados, que passam a funcionar como mera “peça de reposição; “somos opressores desses trabalhadores” (sic).

**10/10/2014 (tarde)**

**Painel: “Novos Modelos de Gestão e Saúde no trabalho (metas) intensificação, gestão por competências, GD. – Painelista: Álvaro Merlo, professor e médico do trabalho que atua na área de Psicologia, com ênfase em Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, e na área da Medicina, com ênfase em Medicina do Trabalho.**

O Painelista atende casos de doenças do trabalho, há 26 anos: “mundo do trabalho é um mundo adoecedor” (sic). Trabalha com “Psicodinâmica do trabalho” (C. Déjours) e psicanálise voltada para o mundo do trabalho.

Fez uma declaração inicial bastante profunda e verdadeira: *“as pessoas não trabalham por conta de salário; as pessoas têm muito mais razões para ir ao trabalho; as pessoas vão ao trabalho para construir suas identidades; por necessidade de reconhecimento”* (fonte dos problemas dos Oficiais de Justiça - RGS - dados de pesquisa).

Fez teorização a partir de Freud : *“a vida das pessoas se assenta em dois importantes pilares: vida amorosa e trabalho. Dinâmica da Identidade - tripé: Trabalho – Prazer ou sofrimento – Reconhecimento.”*

Merlo declarou que a “quebra” do Reconhecimento produz o “ASSÉDIO MORAL”, que é a violência traduzida em termos de “você não vale”. Aduziu que “identidade e saúde se constroem o tempo todo; não há neutralidade na relação de trabalho, que é ocasião de Realizar-se ou de Destruir-se”.

Afirmou, com eloquência, que não se trata de uma questão de fatalidade. O encontro da “história singular” com a “organização do trabalho” produz o resultado. As agressões produzidas pela organização do trabalho não costumam provocar “surto psicóticos”. As patologias identificadas são a constatação de que “o sofrimento sai por algum lugar”. CID 10 (produzidas por intoxicação) - ainda mantém a classificação oriunda do século XIX. Síndromes atípicas: Karoshi (excesso de trabalho). Nesse ponto, o painalista se deteve no relato das doenças do trabalho classificadas no CID - Código Internacional de Doenças, enfatizando que é uma classificação antiga.

**Painel: “Saúde das servidoras e servidores em tempos de intensificação tecnológica do trabalho, gestão por competências e teletrabalho: diagnóstico e medidas de prevenção”.**

**Painalista: Rogério Dornelles, médico, pós-graduado em medicina do trabalho e assessor do Fórum de Saúde do Trabalhador e pesquisador em colaboração com o Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho.**

O painalista rerepresentou a conhecida pesquisa sobre saúde do servidor e PJe realizada nos Tribunais do RGS (TRF, TRT e TRE), com atualização em 2012. Tal pesquisa foi apresentada por esse mesmo painalista no Congresso do SITRAEMG do ano passado (2013), no Hotel Tauá (Caeté-MG).

Em resumo, a pesquisa, um estudo “longitudinal” (em termos de tempo: 1ª aplicação em 2006 e reaplicação em 2012, estabelece o **nexo entre o processo de implantação do PJe e o incremento e diversificação de doenças apresentadas pelos servidores no exercício do trabalho.**

A coordenadora do SITRAEMG Etur Zehuri questionou ao painalista se os dados apresentados representam uma realidade atual. Se podiam ser usados com base genérica nas questões relacionadas à saúde de todos os servidores em relação ao PJe. O palestrante disse que “*de certa forma, sim*”, mas não foi enfático nesse sentido.

**11/10/2014 (manhã)**

**Painel: “Experiências dos estados: apresentação das pesquisas e trabalhos realizados”.**

**Painelistas: Álvaro Merlo; Enfermeira Socorro Alécio, do Sindjus/AL; Psicólogo Daniel Luca, assessor do Sintrajud/SP; Soraia Garcia e Helena Cruz, da coordenação de saúde do Sisejufe/RJ.**

**1º Apresentação - Dr. Álvaro Merlo: Pesquisa com Oficiais de Justiça na JF de Porto Alegre (RGS)**

O painalista informou que a pesquisa foi feita há alguns anos; pesquisa curta/pontual e de natureza quantitativa (que mostra “o que” acontece), em contraposição à pesquisa qualitativa (que mostra o “como” acontece).

Os Objetivos eram vários e não conseguimos registrá-los na íntegra (no entanto, aos interessados, a FENAJUFE disponibilizará a gravação de todo o evento). A Metodologia compreendeu a utilização de Questionário estruturado, do *Self-Report Questionnaire-20* (SRQ 20) usado por médicos para classificação dentro do CID e “Psicodinâmica do Trabalho”.

A pesquisa foi realizada na Central de Mandados de Porto Alegre. A população pesquisada - 78 oficiais de Justiça (OJ), no seguinte contexto: perspectiva de redução de quadros; bons salários; horários de trabalho livres; estudo sob demanda feita pelo sindicato. Oficial de Justiça informou que Juiz disse, em palestra, que aqueles profissionais eram o “pessoal da sacolinha” ou... “carteiros de luxo”.

**RESULTADOS apresentados: questionário estruturado (gráficos):** dentre tantos resultados informados, citamos o aumento de trabalho, aumento da dificuldade para realização do trabalho; trabalho solitário; 90% disseram que o salário é o que mais motiva a trabalhar no Judiciário.

**Self Reporting Questionnaire (SRQ- 20):** 71 respondentes - 36 questionários com 7 ou mais respostas positivas: “a ponta do Iceberg”: antidepressivos, ideação suicida (item 17 do SRQ-20) etc..

**Psicodinâmica do trabalho:** principal problema é a falta de Reconhecimento no trabalho; relação com as Varas; trabalho solitário; naturalização da violência; falta de treinamento inicial; falta de espaço social.

O painalista relatou que, na etapa de “Devolução dos Resultados”, as “reações” dos pesquisados foram “surpreendentes” (sic): pessoas ficaram furiosas com as informações e se apegaram em detalhes de “forma” da pesquisa (redação, gramática etc.). O pesquisador observou que as pessoas (OJ) “não aguentaram se olhar no espelho” .

## **2ª Apresentação - Enfermeira Maria do Socorro (SINDJUS-AL) – “Identificação de fatores de Adoecimento da JF – Fórum de Maceió- AL”**

**Levantamento de Fatores de Risco:** físico (não havia PJe)- usado o questionário do Dr. Hudson Couto (médico do trabalho conhecido e conceituado nacionalmente - *nota nossa*); Biológico; Ergonômico; Risco de Acidentes; Químico.

**Avaliação cardiorrespiratória (trabalhadores que iriam para o Arquivo):** 10% tinham problemas e não podiam ir para o Arquivo;

**AÇÕES implementadas em decorrência dos Resultados:** palestras educativas; distribuição de *folders* explicativos sobre LER/DORT; verificação de Glicemia e outras.

**Propostas de Intervenção:** troca de pisos de carpete por cerâmica; melhora da iluminação; limpeza de ar condicionado; uso de cortinas nas janelas (diminuir luminosidade); pausas; programas de voz nas salas de Audiência (ao invés de digitação); implantação da Ginástica Laboral, de acordo com o perfil epidemiológico de cada setor; *mouses* ergonômicos; estações de trabalho mais adequadas (NR-17).

**ARQUIVO:** avaliação clínica cardiorrespiratória dos servidores; medição da luminosidade e da umidade relativa do ar, dentre outras.

## **3ª Apresentação: psicólogo Daniel Luca (Assessor em Saúde do Trabalhador para o SINTRAJUD-SP)**

Mencionou pesquisa realizada em 2007, por aquele sindicato, cujos fundamentos foram utilizados para elaboração da Cartilha intitulada “Assédio Moral –Vamos juntos combater essa prática” .

Ressaltou o “baixo custo do Assédio”: não há mecanismos de punição nem de reconhecimento da existência de assédio por parte da Administração.

Montou um **KIT contra o Assédio:** - Cartilha citada; - Diário; - Mouse pad (“tapetinho”): os servidores devem usá-lo nos locais de trabalho como forma de inibir o Assédio; - distribuição dialogada.

Disse que foi criado um Espaço permanente sobre Saúde no site: materiais permanentes sobre temas diversos (LER/DORT etc.); - Espaço para denúncia que, no entanto, não funcionou bem; -

atendimento individual (instável - baixa procura); - atendimento jurídico. Foi realizado um ATO contra o ASSÉDIO, em resposta a um caso concreto, com cola de adesivos nos locais de trabalho.

**Próximos passos:** Propôs retomar requerimentos com pedido de informações sobre afastamentos e adoecimentos nos Tribunais, através de relatório anual PCMSO e PPRA – documento-base; - Organizar a realização de um grupo de acolhimento e ação no sindicato; - cartazes sobre o tema nos locais de trabalho (com rotatividade periódica), já que nem todo mundo lê a Cartilha.

#### **-4ª Apresentação- SISEJUFÉ-RJ – Gestão 2014-2017 - Campanha: “Sua Saúde é nossa pauta”.**

Apresentação dos Eixos da Política de Saúde do SISEJUFÉ e AÇÕES, tais como: - Campanha de Pausa de 10 minutos; - Pesquisa de Saúde do Servidor (envolvendo todos os Tribunais, com sindicalizados ou não); Linha de Investigação: - Perfil dos entrevistados, Doenças etc. ;

**-Resultados:** dados sobre o Adoecimento no Judiciário Fluminense: - dentre os motivos da Desmotivação: **a maior incidência foi sobre o item METAS.**

-OFICINAS de SAÚDE: um instrumento de PAUSA. São levadas ao interior também e são feitas em 02 Etapas: 1. Medicina Chinesa e Fisioterapia; 2. Arte-terapia

**-RESUMO:** colocado *link* no *site* para denúncia e atendimento por equipe multidisciplinar. No “Dia do Servidor” vão oferecer as 02 atividades citadas.

#### **-ABERTURA para manifestação dos Participantes:**

**-SINDIQUINZE (Campinas):** Relata caso de assédio em que reuniram a equipe (Psicólogo, Assistente Social, Médico e Juiz) e foram à Vara onde servidores relataram existência de Assédio Moral. Houve o afastamento do Assediador. Informa que o grupo vai atrás das denúncias para “tirar a limpo”, tomando as providências necessárias.

No caso da Pausa, informa que houve OFÍCIO do **Presidente do Tribunal** recomendando diretamente as Pausas.

**-PARAÍBA** – Houve trabalho pontual (2008-2010), em Campina Grande: Fisioterapeuta para avaliar e Ginástica laboral. O trabalho foi suspenso pela inviabilidade financeira argumentada. Há Assédio Moral em Campina Grande, onde de 1600 passou-se para 2.600 processos, com mesmo número de servidores.

- **MINAS GERAIS** - O coordenador geral Alan da Costa Macedo pediu a palavra para argumentar sobre tema em que entendia estar diretamente relacionado com a saúde do servidor : o *Home Office* - Trabalho em casa. Disse que o assunto só era objeto de críticas pelos participantes, inclusive pela própria FENAJUFE. Defendeu que os sindicatos têm o dever de apresentar estudo completo sobre o tema, mostrando suas vantagens e desvantagens e abrindo espaço para a categoria opinar. Disse que se pode “experimentar” sim, em alguns casos, esse modelo de trabalho já adotado pelo TST (com mais de 50% do seu quadro), claro que com a possibilidade de reversão, caso se verifiquem problemas ao servidor. O que não se pode é fechar totalmente as portas a uma opção dada ao servidor pela própria administração pública, sem perguntar aos interessados se querem ou não esse tipo de trabalho.

Alan disse que, numa realidade global de minimização do Estado, os salários não conseguem acompanhar a inflação e uma das soluções práticas, e que já acontece hoje em dia, é: *“servidores exercendo outras profissões nos horários livres (professor, profissionais liberais, etc.)”*. Com isso, o controle sobre o seu próprio tempo (no trabalho em casa) é um otimizador dessa saída para muitos servidores. Além disso, a possibilidade de maior convivência com os familiares, o controle da sua própria produção, a redução do desgaste com o transporte etc., são vantagens desse modelo de trabalho.

Contrapôs a argumentação de que os Sindicatos não teriam o controle sobre as questões de “ergonomia”, “tempo de uso do computador”, “crianças que atrapalhariam sua produção”, “questões de iluminação correta”, dizendo: ***“Ora, conheço muitos servidores que ficam até 24 horas na Internet após o trabalho (facebook, Chats etc.)... Quem vai controlar isso senão o próprio servidor? O que devemos fazer é conscientizar e não impor. Eu mesmo tenho consciência de que, trabalhando em casa, preciso conversar com meus familiares para que respeitem o meu espaço e horário de trabalho; preciso adquirir uma boa cadeira de escritório e iluminar bem o ambiente em que trabalharei.”*** E dirão: ***Quem vai comprar a cadeira e adequar o espaço? Respondo: Eu mesmo, por que optei por tal modelo de trabalho, o qual não me foi imposto. Poderia usar o mobiliário da Seção onde trabalho, mas optei por tal trabalho.”*** O que quero expor, aqui, é que abram a discussão de forma transparente com a categoria. Deve-se patrocinar estudo científico que identifique as vantagens e desvantagens, se, não basear-se em conjecturas e informações dadas por “minorias” que não gostaram desse modelo de trabalho. No nosso sindicato, proporemos estudo pormenorizado sobre o tema e o apresentaremos à categoria em assembleia. Os filiados decidirão se devemos ir à frente no sentido de pedir ao CNJ a regulamentação para a

*possibilidade geral do Home Office facultativo aos servidores com possibilidade, inclusive, de concomitância com pessoal que trabalha no expediente de 6 horas diárias ( ambos por opção do próprio servidor).”*

**11/10/14 (tarde)**

**Painel: “Novos modelos de Gestão: novos modelos de Violência e de intensificação do Assédio Moral”. Painelista: Roberto Heloani, professor Titular e pesquisador da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas, na área de Gestão, Saúde e Subjetividade, e professor conveniado junto à Université de Nanterre (Paris X).**

A painelistas mais esperada (pelo menos pelos coordenadores Alan e Etur) - Teresinha Martins - , que juntamente com Margarida Barreto, Andréia Garbin e Ana Paula Lopes, segundo o Psicólogo Daniel Luca(SP), constituem os especialistas mais preparados sobre o tema no cenário nacional , não compareceu, por motivo alegado de acidente.

**Painelista Dr. Roberto Heloani:**

Há 16 anos trabalha com o assunto, juntamente com a especialista Margarida Barreto. De início, relatou 02 casos de assédio sexual e moral que marcaram a sua trajetória de trabalho. Indicou um site: “Coleção Debates em Administração” e um livro: “Assédio Moral no Trabalho” - São Paulo: Editora Cengage Learning – 2008, que são de sua autoria, juntamente com Ester de Freitas e Margarida Barreto (co-autoras).

Salientou, de início, que a Universidade é onde mais cresceu o problema, tendo deixado de ser solidária, tornando-se competitiva.

Focou o Neoliberalismo/Globalização - Modelo de Estado/Gestão - em detrimento do Estado “Provedor” (“bem estar”) como responsável pela situação das condições de trabalho e dos trabalhadores nos tempos atuais.

Disse que, no que tange à Previdência, há uma campanha “terrorista” contra (“tá quebrada”) - propaganda da Previdência privada em substituição à atual. Lembra que é o mesmo terrorismo feito no Chile, como pressão para que os saldos fossem levados para a Previdência privada.

Afirmou que “a Previdência não está ‘quebrada’”, e que Paulo Klias denuncia essa falácia do Setor Financeiro para dividir a categoria e tirar o nosso dinheiro do saldo previdenciário e aplicar na Previdência privada.

Argumentou contra o “Home Office” dizendo: “bom para quem emprega”...convém para o Estado mínimo menos pessoas trabalhando, mais produtividade etc. Gera Frustração: não avaliação pelo trabalho, mas pelo resultado. Avaliação antiética, modelo Gerencial condenado, já que gera pessoas “individualistas”: avaliação individual (Gratificação de Desempenho).

Salientou que, no Setor bancário, quase 1.000.000 de postos de trabalho desapareceram numa década e meia. Pressupostos da lógica Neoliberal: cada vez menos trabalhadores para cada vez mais resultados, e o problema das pessoas é algo que diz respeito ao campo pessoal delas (subjetividade).

O palestrante focou sua explanação no Modelo Neoliberal , mostrando sua extensão ao serviço público, como artefato que é da iniciativa privada, e seus impactos nesse serviço e nos servidores públicos.

**- ENCERRAMENTO: CONCLUSÕES: apresentação de propostas/Diretrizes para a elaboração de documento a ser apresentado no VIII Encontro Nacional do Poder Judiciário organizado pelo CNJ e no MPU.**

Pelo adiantado da hora, tendo em vista os horários de retorno dos participantes, foi negociado com a presidência da mesa que deliberou que os participantes elaborariam as propostas/diretrizes “*a posteriori*” e enviariam suas Conclusões à FENAJUFE - Coordenadora Mara Rejane Weber.

#### **-CONCLUSÕES: PROPOSTAS/DIRETRIZES**

Nas suas apresentações, os panelistas, de modo geral, mencionaram e/ou focaram as características do modelo econômico Neoliberal e a extensão de sua lógica de mercado para dentro da Administração Pública, em especial o Poder Judiciário (Federal e Estadual) que, conforme afirmaram, passa por uma grande reestruturação organizacional orientada pelo cumprimento das Diretrizes do Documento 319 do Banco Mundial.

Para a implementação dessas Diretrizes, dentre outros procedimentos e recursos, apresente-nos o PJe - Processo Judicial Eletrônico – no sentido de servir à aceleração e intensificação da produtividade, permitindo o cumprimento de Metas quantitativas fixadas de cima para baixo no âmbito do processo de Planejamento Estratégico do CNJ.

Foram revelados, por meio de dados de pesquisas já existentes, e apresentados aos participantes, os impactos do PJe sobre a saúde do servidor, não só na sua dimensão pessoal física, como psicológica.

Instrumentos de gestão, como, por exemplo, os Exames Periódicos de Saúde, servem mais ao controle do Absenteísmo do que para revelar uma preocupação genuína com a saúde do servidor. Cumprem, também, a finalidade de transferir a responsabilidade pela saúde ao próprio servidor, como se a sua higidez fosse somente uma responsabilidade sua, culpabilizando-o, e isentando a organização que, na verdade, não lhe oferece as adequadas condições de trabalho para a proteção da sua saúde.

Ressaltou-se a natureza individual da Gratificação de Desempenho em contraposição a uma abordagem coletiva considerando **negociação** de Metas grupais.

O “Assédio Moral” nos foi apresentado como integrante desse modelo de gestão, já que auxilia no contexto de pressão pelas metas e no cumprimento das exigências do trabalho.

Por fim, após tantas outras questões, falou-se da inevitabilidade do PJe, e de que não se deve, portanto, resistir a ele ou endemoninhá-lo, mas buscar formas de convivência adequada com a sua realidade no ambiente de trabalho.

#### **-PROPOSTAS**

a) Enviar ao “Comitê Gestor do PJe” (Att. Dra. Roseline Rabelo de Jesus Morais – membro do Comitê - os resultados das pesquisas existentes nos órgãos do Judiciário, que confirmam o incremento de adoecimento dos servidores após a implantação do PJe; enviar-lhe também a Pauta de Reivindicações dos servidores do Poder Judiciário, enfatizando a necessidade de aumento do efetivo de pessoal (concurso), diminuição da jornada de trabalho e outras reivindicações prioritárias da categoria; lembrar à Dra. Roseline que o nosso conhecimento (coordenadora Etur) se deu no XXXVI CONAT, em Belo Horizonte- MG, e que estamos enviando o material em resposta ao seu pedido naquela ocasião;

b) Promover Seminário específico sobre Modelo de Estado, de Serviço Público, de Poder Judiciário e de perfil de servidor público (Carreira) desejados, fins de formar opinião e gerar

material específico, permitindo apoiar e estender o debate a todos os sindicatos associados ou não à FENAJUFE;

c) Promover atividade de “desenvolvimento/reciclagem profissional” voltada especificamente aos profissionais da Saúde dos Tribunais, visando sua sensibilização e ampliação de conhecimentos relativamente às características do Modelo de gestão vigente nos contextos organizacionais públicos em que atuam, permitindo-lhes tomar consciência do seu impacto na saúde do servidor;

d) Verificar no Ministério do Trabalho, junto ao órgão Fiscalizador da relação empresas X empregados, a possibilidade de obter um *ranking* das empresas que mais sonegam direitos dos trabalhadores, e cobrar medidas inibidoras de tal conduta, vez que esta promove a sobrecarga de processos desnecessários à JT, já que muitos processos trabalhistas, pela sua natureza, poderiam ser conciliados no âmbito das próprias empresas.

**Nota:**

**Este Relatório foi elaborado por** Alan da Costa Macedo, coordenador geral do SITRAEMG - e Etur Zehuri: Coordenadora Executiva - Gestão 2014-2017 - com base na condensação de anotações feitas durante sua participação no Seminário.