



Informe da Saúde

Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina - SINTRAJUSC - 24 de setembro de 2014 - Nº 2

Quando o trabalho vira rotina de dor



Nesta edição leia artigos sobre as condições de saúde dos servidores e os caminhos para avançar na luta

Lotação adequada e condições de trabalho são essenciais para a saúde!

Nos dias atuais, em que decisões capitaneadas pelas resoluções do CNJ e dos conselhos superiores em geral restringem ainda mais as lotações de servidores do Judiciário em cada setor, vemos um quadro cada vez mais dramático em torno das questões de saúde dos nossos colegas.

Na Justiça Eleitoral estamos no aguardo da aprovação do PL 7027, que cria cargos efetivos e funções comissionadas e que pode melhorar as condições de lotação nos cartórios eleitorais, mas temos que garantir, além da votação, também a sua dotação orçamentária. Na Justiça Federal o aperto das lotações para se dar conta das demandas também é sentido. No caso da Justiça do Trabalho a situação chegou a um limite muito perigoso. A Resolução nº63 do CSJT tem limitado a um número mínimo o total de servidores nos locais de trabalho, além de cortar o número de FCs.

Se adicionamos a esses fatores as exigências de cumprimento de metas sobre metas e um PJe-JT feito de cima para baixo, que atrapalha mais do que ajuda na execução dos serviços, temos um quadro desolador de ceticismo, cansaço crônico, pressão para dar conta das metas e das estatísticas, em que se deve ao máximo vir trabalhar, mesmo que a base de medicamentos, já que o quadro de pessoal é apertado e quem adoecer é visto com maus olhos.

Enfim, estamos em uma situação em que as doenças osteomusculares e mentais estão se tornando cada vez mais

corriqueiras. Precisamos de metas, sim, mas de metas para não deixar nenhum servidor adoecer e de termos as condições de trabalho/lotação que nos permitam prestar um serviço de qualidade a população.

A pressão é sentida por todos, inclusive pelos magistrados, que tem de dar conta das suas estatísticas mesmo que isso signifique comprometer a qualidade/teor das sentenças espremidas cada vez mais pelas metas, sem as devidas condições de trabalho. Mas no caso dos servidores, a situação é ainda mais séria, já que somos o elo mais frágil e subalterno dessa cadeia e portanto os primeiros a adoecer. Porém, nós, trabalhadores do Judiciário, também somos agentes sociais de mudanças e para reverter essa situação o primeiro passo é nos conscientizarmos da possibilidade e necessidade de revertemos esse quadro.

Para tanto temos que nos unir na luta por melhores condições de trabalho e saúde! O SINTRAJUSC está passando um abaixo-assinado que será seguido de atividades de mobilização para sensibilizar a administração do TRT/SC de que se chegou no limite e que, junto aos servidores e magistrados, temos que cobrar do CNJ e do CSJT novas resoluções que garantam um bom parâmetro de lotação e condições de trabalho para que, preservando a nossa saúde, possamos realmente prestar um serviço de excelência para a população.

Servidores podem agendar acolhimento psicológico no Sindicato. Saiba mais em www.sintrajusc.org.br, no banner na parte superior do site, com essa imagem



Mais um serviço para os filiados!

Toda quinta-feira, das 9 às 11 horas, a Assessoria Jurídica do SINTRAJUSC presta atendimento diretamente na sede do Sindicato (Rua dos Ilhéus, 118 - Centro, Florianópolis, tel. 48-3222-4668).



EXPEDIENTE: Publicação do Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina – Filiado à FENAJUFE - Rua dos Ilhéus, 118 – sobreloja, sala 3 – Edifício Jorge Daux – CEP 88010-640 – Centro – Florianópolis/SC – Fone/FAX: (048)3222.4668 imprensa@sintrajusc.org.br - www.sintrajusc.org.br - Produção e fotos: Míriam Santini de Abreu (MTb 8077/RS) - Tiragem: 2.500 exemplares

Saúde do trabalhador, uma pauta que já passou da hora

Paulo Roberto Koinski - Coordenador do SINTRAJUSC

A saúde do trabalhador do Judiciário Federal precisa deixar de ser apenas uma bandeira, é preciso ser pautada como ação, pois esta pauta abarca a jornada de trabalho, o assédio moral, a lotação ideal em cada local de trabalho, as questões ergométricas, psíquicas, doenças osteomusculares, enfim, servidores menos doentes e até mais livres para serem felizes no e fora do ambiente de trabalho.

Pautar a saúde do trabalhador não pode ser uma tática evasiva de fuga à crítica política na atual conjuntura, pois saúde do trabalhador é uma pauta política de combate à exploração do trabalhador, seja ele público ou privado.

Precisamos ser agentes ativos no sistema de gestão de pessoas ditado por metas, é imperativo impormos limites que respeitem nossa saúde e capacidade laboral.

1- Temos dificuldades para aceitar o adoecimento laboral, pois, para a sociedade da qual fazemos parte, trabalhamos em ambientes climatizados, asseados, nosso trabalho é eletrônico, convivemos com pessoas bem vestidas, nas garagens belos carros, jornada menor que oito horas e vencimentos acima da maioria da população.

Este estereótipo presente no nosso subconsciente contribui para o trabalhador do Judiciário aceitar a sobrecarga de trabalho, a sobrejornada, o assédio moral, o adoecimento laboral e até a punição dos nossos movimentos como algo a ser suportado.

2- Até o começo da década passada vivíamos uma realidade bem diferente da atual, a carga de trabalho e a cobrança de prazos não geravam tanta doença laboral.

Com a criação do CNJ em 2004, através da Emenda Constitucional 45 (Reforma do Judiciário), o modelo de gestão de pessoas e cobrança de trabalho passou a ser feito por metas gestadas sem nossa participação ou nossa oposição crítica.

Neste novo processo de cobranças os conselhos não mensuraram adequadamente o limite da força de trabalho no Judiciário Federal, sempre tensionando a relação laboral a nosso desfavor, aplicando velhas teorias de produção consideradas ultrapassadas até pela iniciativa privada.

3- O resultado deste descompasso entre estabelecimento de metas por produtividade com carga de trabalho acima dos limites dos trabalhadores, em um ambiente em que 77,5% dos servidores exercem Funções Comissionadas com valores significativos, é o aumento do adoecimento por causas relacionadas ao trabalho.

A política de pessoal desenvolvida pelo CNJ, CSJT e CJF e aplicada pelos tribunais objetiva claramente aumentar a disputa por funções e a produtividade estabelecida por metas.

Nos últimos cinco anos foram criadas varas com menos

servidores, extintas funções, editadas resoluções que estabelecem lotação máxima e não lotação mínima, o decréscimo no provimento de cargos vagos e outras medidas contextualizadas nesta linha de produzir mais com menos pessoal.

4- As administrações locais passaram a defender o cumprimento de metas com uma fidelidade canina, e, fascinadas pelo processo eletrônico, se afastam da realidade ao ponto de aceitar e disseminar determinados conceitos que não levam em conta a necessidade de avaliar a carga de trabalho que nós, servidores, podemos suportar com saúde.

5- As cobranças por metas são impessoais, os trabalhadores e os aplicadores ficam distantes dos idealizadores das metas. De um lado CNJ, CSJT, CJF e tribunais superiores editam as normas e as modificam sem ouvir os representantes dos trabalhadores. Do outro lado tribunais regionais, magistrados, chefias são cobrados para aplicarem metas e cronogramas. E no fim da linha nós, servidores, que não fomos chamados sequer para a discussão, apenas para o “cumpra-se”.

Alguns magistrados, e diretores, encantados com o processo eletrônico, aceleram cada vez mais este “barco desgobernado”, sem notar o número reduzido de remadores e sua visível exaustão.

6- Segundo pesquisa realizada pelo SINTRAJUSC na primeira etapa do projeto “Como vai você?”, hoje temos 15% dos servidores em situação crítica de saúde, e, na ânsia de suprir a “queda” destes servidores, os demais assumem esta carga de trabalho extra. Porém, ao assumirem este plus laboral, eles passam a ser a “bola da vez” em termos de doença laboral e uso de medicamentos.

A pesquisa também revela que isto atinge servidores novos e antigos, considerando novos os servidores com menos de cinco anos de serviço.

7- A luta por melhores salários e a luta política no sentido amplo tem merecido maior atenção e não poderia ser diferente, pois estamos com oito anos de defasagem salarial, que se somam a outros ataques aos nossos direitos. Porém, grande parcela de nossos colegas está no limite do adoecimento, e hoje é comum ouvirmos: “...ganhar melhor para quê? Para comprar mais remédios?...” ou “...desta vez não vou participar da greve porque tenho muito serviço a ser feito...”.

Estes oito anos coincidem com a instalação do CNJ e a disputa fratricida entre segmentos corporativos do Judiciário.

8- A sobrecarga de trabalho é sorrateiramente imposta via processo eletrônico, pois já estamos trabalhando em casa, extrapolando a jornada legal.

Precisamos evoluir nesta pauta, pois estamos sendo atropelados por este sistema cruel de exploração.



Implicações psicossociais do assédio moral no serviço público



Gabriela Maria Burin
Psicóloga (CRP 12/10703)

“Instruções que não param de mudar. Os anglicismos e os termos consensuais que supostamente devem estimular a equipe mas que disfarçam realidades tão surdas e cegas que um simples bom-dia provoca um sentimento de paranóia aguda.[...] O salário, amputado pelas licenças médicas. As metas inalcançáveis. As lágrimas que vêm aos olhos a qualquer momento e obrigam virar a cabeça para se esconder, como uma criança envergonhada por ter medo”. (LEDUM, 2013 p. 21).

A epígrafe acima aborda um tema central em discussão na atualidade: o assédio moral. Trata-se de um fenômeno cada vez mais evidenciado nos ambientes laborais, nos quais trabalhadores convivem em dissonância e refletem o desejo de suas instituições.

Segundo dados do Ministério Público do Trabalho (2011), os facilitadores dessa prática são a necessidade de aumentar a produtividade, a competição exagerada, as

metas difíceis de alcançar e a tentativa de forçar um pedido de remoção ou exoneração, no caso do setor público. Para este grupo em específico, o assédio moral apresenta características peculiares, visto a vinculação empregatícia estabelecida entre instituição e servidor, em que há garantia de segurança no trabalho, ou seja, a estabilidade.

Antes de mais nada, é importante lembrar que o Assédio é uma ação de violência psicológica e moral, porém com uma conotação sutil, muitas vezes velada, implícita, gradativa e, em muitos casos, devastadora. Nesta conjuntura, podemos falar que tanto o assédio moral quanto o sexual não ocorrem em situações isoladas, mas dentro de um contexto organizacional, envolvendo colegas de trabalho, chefias e subordinados.

A ocorrência desse tipo de situação e sua repetição ao longo do tempo interferem na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e emocional, podendo evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte. Constitui-se um risco invisível, porém concreto, nas relações

e condições de trabalho.

O assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho, desestabilizando emocionalmente o indivíduo e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

Em nossa prática clínica na assessoria ao SINTRAJUSC, na campanha de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, percebemos que trabalhadores, com frequência, são responsabilizados pela

O assédio moral causa a perda de interesse pelo trabalho, desestabilizando emocionalmente o indivíduo e provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes, como também o surgimento de novas doenças.

perda da produtividade, perda da qualidade dos serviços e mesmo pela ocorrência de doenças profissionais e acidentes de trabalho. É a vítima sendo culpabilizada, sem se verificar as condições reais de execução de seu trabalho. É preciso lembrar que as atitudes do assediador reforçam o medo individual e aumentam a submissão coletiva, causando ainda a rotatividade de trabalhadores e o aumento de ações judiciais reivindicando direitos trabalhistas e indenizações em razão do assédio sofrido.

As consequências são reconhecidas em diversos âmbitos e comprometem a saúde da vítima, por gerarem perturbações psíquicas, sociais, profissionais, familiares e afetivas na vida

do trabalhador (BARRETO, 2008).

Os danos experienciados pelas vítimas de assédio vão desde os desgastes físicos aos psicológicos, e podem ser verificados por meio de sintomas tais como manifestações psicossomáticas, psicopatológicas e comportamentais. Além disso, há os danos à própria organização, como a queda de produtividade, alteração na qualidade do serviço, custos com aposentadorias prematuras, aumento de gastos com licenças médicas e internações hospitalares e perda de trabalhadores produtivos. Como prejuízos para a sociedade podemos elencar os altos índices de suicídio, as separações conjugais, os problemas familiares, bem como o afastamento e perda das relações interpessoais externas à organização.

Referências:

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral**: risco não visível no ambiente de trabalho. Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca. Coordenação de Comunicação Institucional (CCI). 2008, Rio de Janeiro.

LEDUM, Marin. **No limite**. São Paulo: Tordesilhas, 2013.

MPT . Ministério Público do Trabalho. 2011.

h t t p : / / www.portaldoservidor.ba.gov.br/sites/default/files/assedio-moralMPT-BA_0.pdf

Quando o modelo de gestão se sobrepõe às necessidades humanas



Vera Regina Roesler
Psicóloga (CRP 12/02150)

Em nossa prática profissional, trabalhamos com histórias de vidas. Vidas de pessoas como você, que tem seu cotidiano permeado pelo trabalho e pelas relações dele decorrentes. Um de nossos objetivos é mediar a compreensão entre a história individual – singular –, as escolhas aparentemente livres realizadas por cada indivíduo e as influências do campo social, cultural, econômico e político no qual se inscreve.

É sobre esse contexto que tecemos a seguir alguns comentários.

Muitas vezes você sente que suas atividades laborais, da maneira como vêm sendo executadas, não estão lhe trazendo satisfação e a tranquilidade esperadas. Por que isto ocorre, se este emprego foi tão desejado? O concurso foi difícil, com muitos candidatos concorrendo às poucas vagas. Você deveria, em tese, estar realizado, mas em muitos momentos não é o que acontece. Uma sensação de mal-estar, angústia, vazio. Não era bem isso que você imaginava ao ingressar no Poder Judiciário. Às vezes você sente desejo de deixar este traba-

lho e procurar outro, que o realize efetivamente ou, pelo menos, no qual você possa se sentir melhor... Aí pensa na remuneração, nos benefícios, no cargo que ocupa, nas relações e vínculos que constituiu e decide permanecer. Por quanto tempo? Resposta complicada. Talvez você já tenha elaborado um “Plano B” e está aguardando o momento de colocá-lo em prática. Talvez você sinta medo de deixar a segurança de um emprego público e fique até adquirir o direito à aposentadoria. Talvez você decida, em função de suas condições materiais, se resignar e “ir levando”. Talvez você adoeça e precise tirar uma licença para tratar de sua saúde. Talvez você resolva não comentar sobre seu estado de saúde e trabalhar como se nada estivesse acontecendo, pois se você se afastar por um período considerável sua remuneração sofrerá redução. E você precisa desse dinheiro, afinal já está habituado a viver com ele ou já o comprometeu...

Mas, analisando suas rotinas no trabalho, o que efetivamente causa esse mal-estar?

Os resultados da pesquisa do SINTRAJUSC apresentada em 2011/2012 relativa ao projeto “Como vai você?” apontaram que, na percepção dos servidores do Poder Judiciário Federal em SC, as condições de trabalho deterioram-se ao longo dos últimos anos. Os motivos descritos

pelos participantes da pesquisa foram: implantação do processo eletrônico, incremento no volume de atividades e redução do número de servidores, tempo insuficiente para execução de todas as tarefas

Embora a dimensão psicológica do fenômeno esteja presente, somente podemos compreender o mal-estar expresso pelos servidores se considerarmos a articulação entre as características da instituição, o modelo de gestão adotado e os novos contornos laborais.

com a qualidade necessária, estabelecimento de metas irreais e pressão para seu cumprimento, políticas injustas de promoção e falta de qualificação de gestores no gerenciamento de pessoas. Dentre todos esses itens, o último foi o mais recorrente: chefias despreparadas.

Mas seria esse o principal problema, como apontaram os trabalhadores? A resposta não é simples. Trata-se de uma questão complexa, que merece um olhar aprofundado.

O primeiro aspecto a ser levado em consideração é, efetivamente, as condições dos ocupantes de cargos de gestão. Sabe-se que algumas pessoas sem qualificação técnica e despreparadas para o desempenho da função são alçadas à condição de chefes, principalmente pela ausência (ou desconsideração) de critérios objetivos e técnicos para a indicação dos ocupantes dessas funções; em alguns casos, as indicações são decorrentes de interferências políticas ou de outras ordens. Alguns detentores de funções de chefia, em consequência das necessidades geradas pelo trabalho, buscam qualificação; outros, aos poucos, aliando

conhecimento e experiência, tornam-se excelentes gestores. Há, no entanto, os que não se adaptam à essa atividade e usam o poder proveniente de sua posição de maneira inadequada, provocando dificuldades em sua equipe que, via de regra, adoece. A psiquiatra francesa Marie-France Hiri-goyen confirma que um “tipo de comportamento despótico de certos administradores despreparados que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando com total falta de respeito” (2005, p. 28), causa sérios danos psicofísicos aos trabalhadores, com repercussão direta na qualidade do serviço prestado à população.

Mas a resposta ainda não é satisfatória para explicar o mal-estar vivido pelos servidores. Afinal, nem todos estão sob a gestão de chefias desqualificadas para tal atividade. Faltam elementos para compreender este quadro, embora pudéssemos pensar que a situação vivida atualmente não é novidade. Voltando aos resultados da pesquisa mencionada anteriormente, vemos que as dificuldades no campo laboral agravaram-se nos últimos anos. Qual seriam os fatores que interferiram?

Precisamos ampliar nosso contexto de análise e lançarmos o olhar para o modelo da Nova Administração Pública ou *New Public Management*, que, apoiado nos pilares da flexibilidade, “importou ferramentas de gestão provenientes do setor privado, bem como a aplicação da lógica de mercado dentro do setor público, focalizando o aumento da eficiência econômica do

Rotina de um sistema mal-acabado



Confira entrevista com um servidor da Justiça do Trabalho em Florianópolis que expressa muitos elementos da atual realidade de trabalho com o PJe nas Varas onde o sistema foi implantado.

Quais são os principais problemas dos servidores que atuam nas Varas do Trabalho, em sua avaliação?

Na minha opinião, os principais problemas que estamos enfrentando são o excesso de trabalho, o número reduzido de servidores e o sistema processual ineficiente (PJE).

Sobre a lotação, na prática, de que modo o enxugamento do quadro está comprometendo o trabalho?

A falta de servidores acarreta sobrecarga de trabalho, sendo muito comum a realização de horas extras. Conheço servidores que chegam a trabalhar de 10 a 12 horas por dia para tentar manter as coisas mais ou menos em ordem. Estamos encontrando dificuldades até para tirar férias, pois quando estão todos trabalhando já não é fácil dar conta do volume de trabalho, e quando um sai de férias as coisas pioram. Isso sem falar nos afastamentos para tratamento de saúde. Além disso, o ritmo de trabalho tem sido muito acelerado, estressante. É impossível dar conta do volume de trabalho na atual conjuntura das Varas. É lamentável que a “Justiça do Trabalho” esteja caminhando nesta direção.

E as metas, exigências

absurdas, é possível cumpri-las com as atuais condições de trabalho?

Muito difícil, praticamente impossível. O escasso número de servidores, um sistema processual (PJE) de informática que não funciona direito e o excesso de trabalho tornam praticamente impossível o cumprimento das metas (que só aumentam, diga-se de passagem).

O PJe-JT em sua mais recente versão de fato melhorou em relação às versões anteriores?

Muito pouco. Houve uma ou outra melhoria (aqui e acolá). De modo geral, a nova versão deixou muito a desejar. Nós, usuários, tínhamos esperança de que com a nova versão o sistema ficasse melhor, mas não foi o que aconteceu. O pior de tudo é que além de não terem realizadas muitas das melhorias prometidas, em alguns casos houve as chamadas “piorias”. Ou seja, algumas (poucas) coisas que funcionavam razoavelmente chegaram a piorar. Os problemas são os mais variados possíveis: petições que não aparecem no agrupador, contagem de prazos equivocadas por parte do sistema, lentidão, excessivo número de cliques no mouse, etc. Ademais, o PJE não é nada intuitivo. Pelo contrário, é um sistema que induz o usuário ao erro. É um sistema pouco confiável.

Há comprometimento da saúde em função dos problemas apontados? Quais?

Sem dúvida. A sobrecarga de trabalho e o PJE tem aumentado cada vez mais o estresse dos servidores, isso sem falar na questão visual. No meu caso, por exemplo, saio todos os dias do trabalho exausto, com dor de cabeça e ardência nos olhos. Isso é corriqueiro, ocorre praticamente todos os dias. E este não é um “privilegio” meu, pois ouço vários colegas fazendo as mesmas reclamações.

Estado” (Matias-Pereira, 2008, p. 75). Esse movimento, iniciado nos anos 1980 e, no caso do Estado Brasileiro, em 1995, caracterizou-se sobretudo pela introdução da cultura gerencial nas instituições públicas.

No Poder Judiciário Federal podemos ver iniciativas de sua implementação em 2006 pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ - (criado em 2004 e instalado em 2005) e, mais precisamente, a partir de 2009, com o estabelecimento das primeiras dez metas de nivelamento do Judiciário brasileiro, objetivando maior agilidade e eficiência à tramitação dos processos, melhorar a qualidade do serviço jurisdicional prestado e ampliar o acesso do cidadão brasileiro à justiça. Não questionamos os objetivos do CNJ e sim o modelo de gestão adotado, que traz como consequência a alteração profunda na relação do indivíduo com seu trabalho.

Sob esse paradigma instaura-se uma “cultura da urgência” (Aubert, 2004) que impõe aos profissionais um ritmo acelerado e demanda respostas imediatas. A lógica sócio-organizacional é dominada pelo excesso de exigências de produtividade e de elevado desempenho: o trabalhador deve buscar constantemente o ideal, a excelência (Aubert e Gaulejac, 1991), ou, em outros termos, corresponder a um ideal intangível, pois são desconsideradas as condições reais para realização de seu trabalho, geralmente aquém das necessidades e resultados exigidos.

Forma-se uma situação paradoxal, na qual o trabalhador, colocado sob pressão e tendo interiorizado o ideal exigido pela instituição, sente-se incompetente, frustrado e culpado por não atingir os resultados propostos pela chefia. É uma nova forma de violência vivida pelos trabalhadores, bem mais sutil, exigindo es-

tratégias diferenciadas para seu enfrentamento: alguns buscam alívio para seu mal-estar consumindo substâncias destinadas a sustentar um ritmo de desempenho no trabalho ou a aliviar os níveis de tensão e ansiedade fora do ambiente laboral; outros apresentam distúrbios alimentares (obesidade, anorexia, bulimia), cansaço físico e esgotamento psíquico (como *burnout*) resultantes do hiperfuncionamento e da hiperatividade (Dujarier, 2006).

Tais efeitos são vistos como patologias sociais da atualidade. Outro sintoma revelador desse tipo de conflito é o aumento do número de suicídios no ambiente de trabalho.

Assim, embora a dimensão psicológica do fenômeno esteja presente, somente podemos compreender o mal-estar expresso pelos servidores se considerarmos a articulação entre as características da instituição, o modelo de gestão adotado e os novos contornos laborais. A resposta jamais será encontrada na singularidade dos trabalhadores que fazem parte do quadro de pessoal do Poder Judiciário Federal brasileiro.

Referências:

AUBERT, N. (Dir.) **L'individu hypermoderne**. Toulouse: Érès, 2004.

_____; GAULEJAC, V. de. **Le coût de l'excellence**. Paris: Seuil, 1991.

DUJARIER, M. A. **L'idéal au travail**. Paris: PUF, 2006.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2005.

MATIAS-PEREIRA, J. Administração pública comparada: uma avaliação das reformas administrativas do Brasil, EUA e União Européia. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 1, p. 61-82, 2008.