

Previdência 2003 – 2019: O Brasil no “rumo certo . . .”, por Démerçon Dias

A coerência é fundamental na política. Política refere-se à coisa pública. Se mudamos de ideia em questões políticas importantes, é preciso dizer claramente, contextualizar, explicar. Se vai convencer nossos parceiros não depende de nós. Mas a incoerência, mesmo que não seja admitida, ou percebida, produz consequências tão graves quanto a dimensão que possui.

O tucanato inaugurou o alinhamento do Brasil com a submissão neoliberal conhecida como Consenso de Washington (1). Embora tenha parecido se contrapor, o período lulista apenas ampliou o volume de migalhas que caíam da mesa do banquete. Ensinou aos benevolentes sacerdotes da religião do mercado que era possível seguir desentranhando os pobres e ainda contentá-los apenas com uma pequeníssima fração a mais de migalhas.

O mundo não contava com a troca de guarda na Sociedade Mont Pèlerin (2). Depois de 2008 está claro que o neoliberalismo vai sangrar a humanidade, mas se esgota, porque o que era possível exaurir dos pobres até o presente ciclo alcança seu limite e, necessariamente, será preciso reorganizar as sociedades em novos patamares de exploração (ou de utopias). Hayek deu passagem a Ludwig Von Mises (3): a liquidação urgente e generalizada, saldão final do ciclo capitalista.

Do lado de cá, é a derrota (reconhecida, ou não) das esquerdas que pretendiam, humanizar o capitalismo, conciliar interesses antagônicos entre predador e presa (nós entrando com a carne e eles com os dentes, óbvio).

Alguns de nós estamos atônitos. ‘Como foi possível, tão rápido e fácil, aprovar mais esse desmantelamento do patrimônio

público e oferecê-lo como oferta ao deus mercado?’ Lamento não estar solidário com essa “novidade”.

O dia 23/10/2019 na história do sistema previdenciário brasileiro não existiria da mesma forma se em 14/12/2003 quatro parlamentares (a senadora Heloísa Helena/AL e os deputados João Batista Babá/PA, Luciana Genro/RS e João Fontes/SE) eleitos pelo principal partido de esquerda do país não tivessem sido expulsos. São simbologias que expressam as coerências de cada qual. Naquele momento o PT garantiu à religião do mercado que no espectro político brasileiro não existia força política capaz de derrotar a destruição do sistema previdenciário brasileiro, mas o resto de nós ainda não sabe o que fazer dezesseis anos depois.

Não é acaso, acidente, ou descuido. Uma parcela do mundo político, quase todo ele, na verdade, confia que o mercado irá levar a civilização à bonança. Não bastaram 1929 e sua versão revista e aprimorada em 2008. Nem as mortes, bombas e cassetetes que espremeram sangue e sonhos pelas ruas de Santiago, no Chile – repressão felizmente derrotada pela pujança da luta popular.

O Brasil realmente está no “rumo certo”. Observando o Chile já é possível começar notar a extensão e profundidade do abismo.

—

NOTAS DA EDIÇÃO:

(1) Documento resultante de reunião do governo estadunidense e representantes do Banco Mundial, Fundo Monetário Internacional e Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) ocorrida na capital dos Estados Unidos em 1989 e que traçava as diretrizes para aprofundamento do modelo neoliberal nos países da América Latina, especialmente as ‘reformas’ de desmonte do Estado e a perspectiva de abandono da noção de direitos sociais para a adoção de políticas focalizadas e compensatórias de assistência, a abertura das economias nacionais as medidas de ‘ajuste fiscal’.

(2) Um dos primeiros institutos de pensamento liberal-conservador fundado no pós Segunda Guerra Mundial, em abril de 1974, na Suíça, pelo austríaco Friedrich Von Hayek (considerado o economista pai do neoliberalismo). Foi presidida também por Milton Friedman, dentre outros expoentes do pensamento que prega o “estado mínimo” no controle e regulação das ações do capital. Pode ser considerado o primeiro *Think Thank* conservador contemporâneo.

(3) Outro economista liberal-conservador, o austríaco Ludwig von Mises defendeu o aprofundamento do modelo neoliberal. Seu instituto mantém tentáculos em diversos países, incluindo o Brasil.

Data-base: o impasse jurídico e a luta política, por Tarcísio Ferreira



Dias Toffoli. (Foto: Marcelo Camargo/Agência Brasil)

Após 12 anos e em conjuntura desfavorável, o STF negou aos servidores o direito a indenização pelo descumprimento da revisão geral anual ao julgar o RE 565089. Ao dizer que a data-base não seria obrigatória, a Corte relativiza norma expressa que assegura o direito à recomposição salarial, em mais uma demonstração de alinhamento com o projeto do governo.

A decisão também viola a irredutibilidade salarial. O valor dos salários está no poder de compra, e não corrigi-los significa reduzir e transferir renda dos trabalhadores para outros setores, na medida em que se reduz a participação relativa dos trabalhadores na riqueza produzida. Isso afasta os argumentos 'fiscalistas' e 'consequencialistas' invocados para retirar direitos, não por coincidência, dos trabalhadores.

Na prática, a data-base vem sendo ignorada por todos os governos, com o Judiciário como aliado ao dizer que não lhe cabe determinar reajustes.

Ao julgar a ADI 2061, em 2001, o STF reconheceu a mora do Executivo, mas determinou a simples ciência da decisão, sem prazo ou pena. A tese da indenização pela omissão foi uma das frentes assumidas pelo funcionalismo para dar visibilidade ao direito e pressionar por seu cumprimento.

O Estado cria um impasse: reconhece e ao mesmo tempo nega um direito, ao não fornecer os meios para efetivá-lo. Fica ainda mais evidente que o único meio para arrancar direitos, mesmo que na Constituição, é a luta dos trabalhadores. Com a categoria não foi diferente: somente conseguimos reposições salariais nas últimas décadas por meio dos planos de cargos e salários e com muita luta.

A data-base segue como bandeira fundamental, e o STF não é um aliado.

(*) Tarcisio Ferreira, servidor do TRT-2, é diretor do Sintrajud e ex-dirigente da Fenajufe.

Artigo: 12 pontos que mudam na vida do servidor público caso se confirme a aprovação da (d)reforma da Previdência, por Thiago Duarte Gonçalves e Mariana Líria

Os servidores Thiago Duarte Gonçalves (oficial de justiça no TRT-2 e sindicalizado) e Mariana Líria (oficiala na JF no Rio de Janeiro e diretora do Sindicato local da categoria) produziram [um artigo que reforça os argumentos publicados na edição 584 do Jornal do Sintrajud](#) sobre os impactos da “Nova previdência” nas vidas dos servidores públicos, caso seja aprovada a ‘reforma’. O texto do Sindicato foi publicado logo após a votação do substitutivo do relator Samuel Moreira (PSDB/SP) na Comissão Especial que analisou a ‘reforma’ na Câmara – em relação ao qual não houve alterações no primeiro turno no plenário.

O governo espera votar a matéria em segundo turno na Câmara dos Deputados a partir do dia 6 de agosto, e para evitar a aprovação da PEC 6-A/2019 a Fenajufe e sindicatos filiados realizam [caravana a Brasília entre os dias 6 e 13 do mês que vem](#). No dia 13 as centrais sindicais prometem realizar manifestações em todo o país contra a extinção do sistema de previdência instituído pela Constituição de 1988.

Leia abaixo o artigo, [originalmente publicado na](#)

[página da Fenajufe na internet, republicado a pedido do sindicalizado:](#)

12 pontos que mudam na vida do servidor público caso se confirme a aprovação da (d)reforma da Previdência, por Thiago Duarte Gonçalves e Mariana Líria.

** Thiago Duarte Gonçalves e Mariana Líria.*



Thiago defendendo a chapa Reconstruindo a Fenajufe (Crédito: Joca Duarte).

*Poucos dias atrás, foi aprovado em 1º turno na Câmara a reforma da previdência. **Dia 13 de agosto** haverá grandes manifestações contra este desmonte, unindo estudantes, professores e trabalhadores brasileiros de todo país. Importante participarmos, enquanto temos tempo! Ainda há esperança e tempo para a luta!*

*Mas afinal, caso seja aprovada nos termos atuais, o que muda na vida do trabalhador do serviço público? **Veja um resumo em 12 pontos** abaixo:*

1) aumento da idade mínima – atualmente, aposenta-se com 60 anos para homens e 55 anos para as mulheres. **Aumenta para:** 65 anos para homens e 62 anos para as mulheres; ou seja, aumenta 5 anos de contribuição para os homens e 7 anos para as mulheres; na prática, prejudica quem começou a trabalhar mais cedo, pois terá que contribuir um tempo maior;

2) aumento do tempo de contribuição para 40 anos (se homem) e 35 anos (se mulher) para ter direito ao valor máximo de aposentadoria (que será menor do que antes); assim, eleva-se 5 anos para o tempo de contribuição.

3) diminuição dos valores das aposentadorias. Ao invés do cálculo ser de 80% das maiores remunerações, passa-se para 100% de todas as remunerações, diminuindo os valores.

4) aumento do tempo de contribuição mínima para aposentadoria para 25 anos, além dos demais requisitos já existentes;

5) aumento das alíquotas previdenciárias. Na prática, uma verdadeira redução salarial, podendo chegar o confisco a 22% (veja tabela abaixo), inclusive para os atuais aposentados e pensionistas;

- até um salário mínimo: 7,5%
- mais de um salário mínimo até R\$ 2 mil: 9%
- de R\$ 2.000,01 a R\$ 3 mil: 12%
- de R\$ 3.000,01 a R\$ 5.839,45: 14%
- de R\$ 5.839,46 a R\$ 10 mil: 14,5%
- de R\$ 10.000,01 a R\$ 20 mil: 16,5%
- de R\$ 20.000,01 a R\$ 39 mil: 19%; e
- acima de R\$ 39.000,01: 22%

Faça as suas contas e veja a garfada que irá receber em: <https://www.servicos.gov.br/calculadora/aliquota>

6) contribuições extraordinárias – possibilidade de instituição por até 20 anos além das percentagens acima, se for comprovado déficit do regime próprio a que estivermos vinculados;

7) regra de transição – para quem está próximo de se aposentar com pedágio de 100% do tempo que falta para completar 35 anos de contribuição (se homem) e 30 anos (se mulher), além da idade mínima de 60 anos para homens e 57 anos para mulheres + 20 anos de efetivo exercício no serviço público + 5 anos no

cargo efetivo que se der a aposentadoria; destaca-se que há outras regras, mas esta, por incrível que pareça, é a menos pior; caso nenhuma das regras de transição sejam benéficas, precisará ter a idade mínima de 65 anos (se homem) e 62 anos (se mulher) para garantir a integralidade/ paridade que entrou antes de 2003;

8) pensão por morte – *diminuição do valor da pensão por morte a segurado dependente a 50% do valor da aposentadoria, com acréscimo de 10% de cotas no valor por dependente, no limite de 100%, além da limitação temporal de fruição da pensão por morte; proibição/ restrição de acumulação de aposentadoria/ pensões, gerando diminuição drástica da renda familiar pós falecimento do ente querido;*

9) Funpresp – *permissão para que o regime de previdência complementar fechada (os fundos de pensão) possam ser geridos por entidades abertas (bancos e seguradoras), etc. Na prática, além das instabilidades do mercado, reduz-se o rendimento, uma vez que há distribuição de lucros para os sócios;*

10) Desconstitucionalização – *algumas matérias significativas para nós servidores públicos não estarão mais sujeitas ao regime constitucional, precisando, no futuro, de quórum menor no parlamento para novas maldades;*

11) abono permanência – *possibilidade de diminuição do valor que hoje é equivalente à contribuição previdenciária do servidor;*

12) extinção do regime próprio – *permite extinção, por lei, do regime próprio de previdência social; nesse caso, servidores vinculados serão transferidos ao Regime Geral.*

Thiago Duarte Gonçalves, Diretor da Fenajufe (Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e MPU) e Presidente da Aojustra (Associação dos Oficiais de Justiça do TRT da 2ª Região) e **Mariana Líria**, Diretora do Sisejufe (Sindicato dos Servidores das Justiças Federais no Estado do

Rio de Janeiro).

CSJT abre caminho para política contra o assédio moral, por Daniel Luca

No dia 21 de março foi publicado o [Ato Conjunto TST/CSJT/GP nº 8](#), que determina fundamentos, diretrizes e outros elementos da política de combate ao assédio moral. É um marco importante para o enfrentamento desse mal que atinge o Judiciário e que já atingiu diversos servidores diretamente e muitos mais indiretamente, ao prejudicar a boa relação no ambiente de trabalho.

Devemos acompanhar e cobrar a implementação exemplar dessa política na Justiça Trabalhista. Pontos fundamentais foram abordados nesse ato, incluindo alguns que são há muito tempo defendidos pelo Sintrajud. A seguir comentamos alguns desses elementos.

Campanha de combate ao assédio e promoção da diversidade

O ato estabelece que devem ser realizadas campanhas de conscientização sobre o tema, esclarecendo a conceituação, caracterização e as consequências do assédio. Identificar e compreender a gravidade do assédio é muito importante para o seu enfrentamento, sobretudo é fundamental fazer com que essa discussão deixe de ser silenciada.

Além disso, o ato aponta como uma de suas diretrizes a promoção de um ambiente de trabalho sem discriminação e favorecendo a diversidade. Apesar de serem fenômenos

diferentes, é frequente que o assédio moral e as opressões (homofobia, xenofobia, racismo, machismo, etc.) estejam somados em um mesmo processo de violência psicológica, intensificando os efeitos negativos. Por isso, essa diretriz mostra-se de grande importância.

Há uma tendência hoje nas áreas de gestão de pessoas das grandes empresas em desenvolver ações internas para combater preconceitos e promover a diversidade. Não apenas pela importância intrínseca do respeito ao outro, mas também pela compreensão de que a multiplicidade de olhares e culturas pode contribuir para encontrar soluções criativas e efetivas aos desafios da instituição.

Capacitações e treinamentos

No Judiciário, a decisão sobre quem cumprirá função de diretor e supervisor é discricionária, cabe aos juízes e não é raro ver nomeações pautadas em relações pessoais. Além disso, é comum achar que o simples fato de alguém conhecer bem o trabalho seja suficiente para essa pessoa se tornar gestora de equipe, o que é um equívoco. A necessidade de competências específicas para quem cumpre a função de liderança é um assunto já exaustivamente abordado em pesquisas sobre o tema.

O documento publicado traz avanços relevantes nesse sentido ao definir, por exemplo, a capacitação de *“magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos”*, e a promoção de *“treinamentos nas áreas de relacionamento interpessoal e de liderança”*.

No ato, esses treinamentos são apontados de forma mais genérica a todos trabalhadores relacionados ao Judiciário, o que é importante. Porém, insta ressaltar a maior relevância dos treinamentos daqueles que estão em papel de gestão e liderança.

Uma possível diretriz para essa questão seria adotar esses

treinamentos como requisito para o exercício da função de diretor, supervisor ou de qualquer posição de gestão. O servidor nomeado para tal função que ainda não tivesse passado por essa capacitação teria, por exemplo, um prazo de um ano para realizá-la.

Seguem alguns exemplos de temas fundamentais a esses treinamentos e que seriam de grande valia às relações interpessoais no Judiciário: comunicação, desenvolvimento do trabalho em equipe, liderança, motivação, como dar e receber *feedback*, solução de conflitos e a própria prevenção do assédio moral.

Encaminhamento de denúncias

Recentemente uma comunicação interna do TRF/SP apontava que a Ouvidoria não era um canal de recebimento de denúncias de assédio moral e levantou um debate entre os servidores: qual seria o canal? A pergunta continua sem resposta em muitos tribunais, mas agora propôs-se um caminho para as denúncias na Justiça do Trabalho.

A publicação do CSJT define que a Ouvidoria do TST, assim como a Ouvidoria-geral do CSJT cumprirão esse papel de recebimento das denúncias e apontam o que deve constar nas denúncias realizadas. Conforme o caso, elas serão encaminhadas ao diretor-geral de secretaria, à comissão de ética e/ou ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

Esse é mais um avanço louvável no que se refere ao combate ao assédio moral. No entanto, sem prejudicar a defesa desse procedimento adotado, cabe levantar alguns questionamentos no que se refere à capacitação dessas instâncias para receber as denúncias e aos cuidados que serão tomados para intervir nas situações sem deixar de garantir a proteção aos assediados.

Ainda dentro desse aspecto, há um elemento crucial e que está presente no ato publicado (art 3º, inciso V): *“preservação do denunciante e das testemunhas a represálias”*. O medo das

vítimas e testemunhas tem sido de enorme valia a assediadores(as) no Judiciário. O sentimento de estar sozinho e desprotegido frente à possibilidade de retaliações é muito frequente por parte dos assediados – agravando ainda mais o quadro de sofrimento mental. Além disso, há casos de assediadores que, frente à denúncia de seu assédio, acusam o assediado de estarem difamando-o e caluniando-o. Alguns desses casos fizeram com que denunciante chegasse a responder sindicância por suas denúncias, o que é inadmissível.

Produção e análise de dados estatísticos sobre assédio

A informação é uma arma extremamente útil contra o assédio moral, tanto no sentido de conscientizar os indivíduos quanto para subsidiar ações amplas de prevenção. No artigo 10, o ato do CSJT aponta exatamente nesse sentido: *as ouvidorias deverão “manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho”*. Tais dados podem ajudar a perceber em quais locais o assédio tem sido mais frequente e orientar a intervenção.

Além desses dados, outros também são relevantes: os pedidos de relotação, por exemplo, podem dar indícios sobre a ocorrência de assédio. É comum que nas varas onde existe essa prática a rotatividade seja alta. Ademais, esses dados podem ser cruzados com índices de afastamentos por doenças como depressão, transtorno de ansiedade, hipertensão, gastrite e outras que são comumente desenvolvidas por quem passa por esse tipo de violência psicológica. É claro que nenhum dado isolado será suficiente para concluir que há ou não assédio, mas pode dar valorosos indícios a serem confirmados ou não a partir de outras ações.

Semana de prevenção e combate ao assédio

Por fim, outro elemento relevante é a instituição da Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, que será em toda segunda

semana do mês de maio. Ter uma data como essa garante que o debate se mantenha presente e que seja renovado anualmente.

Um elemento importante ficou de fora: os comitês locais paritários

Uma iniciativa importante adotada em alguns locais e com resultados relevantes são os comitês paritários de combate ao assédio ou comitês locais de saúde do trabalhador. Comitês responsáveis por levantar dados locais, analisar situações, encaminhar casos e propor ações, de forma a combater o assédio e prevenir sua ocorrência. Tais comitês são compostos por representantes da gestão dos tribunais e também por representantes dos trabalhadores, garantindo assim seu caráter democrático e, sobretudo, possibilitando que o ponto de vista daqueles que sofrem assédio moral esteja presente no planejamento e encaminhamento de cada intervenção.

É preciso ir à raiz do assédio: a organização do trabalho e a estrutura autoritária

Por fim, outra ressalva é essencial sobre essas posições expressas no referido ato. O assédio moral não é um simples conflito entre indivíduos, que ocorreria por algum desafeto ou outro elemento pessoal. O assédio moral no trabalho é perpassado pela lógica do trabalho e pelas suas relações de poder. Nos casos em que a prática de assédio não é apenas uma exceção, mas frequente e repetida, evidencia-se que a organização do trabalho e a estrutura institucional são centrais para entender esse fenômeno.

Em suma, não se consegue alcançar a raiz do problema ao abordar o assédio moral sem entrar no debate de quais características do trabalho estão contribuindo ou possibilitando que ocorra tal fenômeno no Judiciário.

A lógica das FC's, que propicia competição entre os trabalhadores sem que os critérios estejam claros, a manutenção de uma lógica de autoritarismo e enorme

discrepância de poder entre servidores e os níveis superiores, a alta carga de trabalho e o regime de metas (ao mesmo tempo em que faltam concursos públicos) – esses são alguns dos elementos que interferem fortemente na organização do trabalho, afetam negativamente as relações e contribuem para o assédio moral no trabalho.

() Daniel Luca é psicólogo e assessor em saúde do trabalhador do Sintrajud.*

0 assédio moral e a lógica do trabalho no Judiciário, por Daniel Luca

Confira abaixo o artigo:

0 assédio moral e a lógica do trabalho no Judiciário

Frequente no serviço público em geral, o assédio moral encontra no Judiciário um terreno fértil. Entre outros fatores, isso se deve à estrutura hierárquica autoritária, com grande distância de poder entre os diferentes níveis.

Os relatos que chegam ao Sindicato mostram a forte disseminação dessa prática em todos os ramos da justiça. No TRE, por exemplo, além dos casos verificados na capital e em grandes cidades, os casos nos pequenos cartórios eleitorais do interior mostram-se especialmente preocupantes. Servidores sentem-se abandonados e sem o menor amparo da instituição frente os conflitos. Somam-se a isso elementos contextuais relevantes, como o fato de que juízes no interior tendem a se

tornar figuras de poder na cidade, com grande influência além do próprio Judiciário, ampliando a sensação da vítima de que não há saída contra as ofensivas de seu inimigo. A confusão de papéis entre servidores requisitados e servidores do quadro é frequente fonte de conflito que também pode contribuir com o assédio.

No TRF um comunicado interno do ouvidor-geral informava no ano passado que a ouvidoria não é o canal adequado para encaminhamento das denúncias de assédio. Segundo o ouvidor, os casos devem ser encaminhados à corregedoria. O comunicado causou estranheza entre os servidores não só pelo fato de a ouvidoria não encaminhar tais denúncias ao canal adequado, mas também porque a manifestação do ouvidor sugere que elas são em quantidade relevante, a ponto de justificar uma comunicação a todo o Tribunal.

O TRT não se mostra livre desse problema, mas um passo importante foi dado com o recente [ato conjunto do TST e do CSJT](#), que instituiu uma política de combate ao assédio moral e a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça Trabalhista (segunda semana de maio).

O combate ao assédio não é tarefa simples e deve envolver todo o conjunto de atores ligados ao Judiciário: gestão, servidores, juízes, diretores e terceirizados. Além do encaminhamento de cada caso, urge a aplicação de grandes políticas de prevenção.

Comitês locais paritários

Uma iniciativa importante adotada em alguns locais e com resultados significativos são os comitês paritários de combate ao assédio ou comitês locais de saúde do trabalhador. Eles são responsáveis por levantar dados locais, analisar situações, encaminhar casos e propor ações, de forma a combater o assédio e prevenir sua ocorrência. Tais comitês são compostos por representantes da gestão dos tribunais e também por

representantes dos trabalhadores, garantindo assim seu caráter democrático e, sobretudo, possibilitando que o ponto de vista daqueles que sofrem assédio moral esteja presente no planejamento e encaminhamento de cada intervenção.

Conforme a determinação do ato conjunto, o comitê deve ter caráter permanente e realizar reuniões periódicas, visando analisar dados e acompanhar a implementação de políticas. O grupo pode se debruçar sobre dados importantes, como a quantidades de sindicâncias e denúncias sobre o tema, quais locais de trabalho têm maior frequência de pedidos de relotação e em quais locais é mais frequente o adoecimento psicológico.

O cruzamento desses dados pode produzir informações valiosas para se pensar o foco das ações relativas ao assédio. E por ter a representação dos trabalhadores, o comitê pode também expressar seu conhecimento cotidiano sobre quais locais são vistos como mais conflituosos e quais pessoas são percebidas como mais assediadoras. Obviamente que todo dado deve ser analisado com cuidado.

Capacitações e treinamentos

No Judiciário, a decisão sobre quem cumprirá função de diretor e supervisor é discricionária, cabe aos juízes e não é raro ver nomeações pautadas em relações pessoais. Além disso, é comum achar que o simples fato de alguém conhecer bem o trabalho seja suficiente para essa pessoa se tornar gestora de equipe, o que é um equívoco. A necessidade de competências específicas para quem cumpre a função de liderança é um assunto já exaustivamente abordado em pesquisas sobre o tema.

São de grande relevância os treinamentos daqueles que estão em papel de gestão e liderança. Gerir uma equipe de trabalho é uma tarefa complexa e exige conhecimentos e competências específicas. Por vezes, a falta de conhecimento e prática para comandar um grupo é “compensada” com formas autoritárias e

agressivas de lidar com seus subordinados, ou seja, lança-se mão do assédio moral.

Uma possível diretriz para essa questão seria adotar esses treinamentos como requisitos para o exercício da função de diretor, supervisor ou de qualquer posição de gestão. O servidor nomeado para tal função que ainda não tivesse passado por essa capacitação teria, por exemplo, um prazo de um ano para realizá-la.

A raiz do assédio: organização do trabalho e estrutura autoritária

Outro apontamento essencial é que o assédio moral não constitui um simples conflito entre indivíduos, causado por desafetos ou elementos pessoais. O assédio moral no trabalho é perpassado pela lógica do trabalho e pelas suas relações de poder. Nos casos em que a prática é frequente e repetida, evidencia-se que a organização do trabalho e a estrutura institucional são centrais para entender esse fenômeno. Em suma, não se consegue alcançar a raiz do problema sem debater as características do trabalho.

No Judiciário, isso implica discutir a lógica das FC's – que propicia competição entre os trabalhadores, mas sem critérios claros –, a manutenção de uma lógica de autoritarismo e enorme discrepância de poder entre servidores e os níveis superiores, a alta carga de trabalho e o regime de metas, ao mesmo tempo em que faltam concursos públicos. Esses são alguns dos elementos que interferem fortemente na organização do trabalho, afetam negativamente as relações e contribuem para o assédio moral no trabalho.

Por fim, que nesse dia de combate ao assédio renovemos nossas mobilizações em torno dessa pauta, com a clareza de que somente unidos e com persistência poderemos enfrentar esse problema tão enraizado nas estruturas do Judiciário.

Daniel Luca, psicólogo e assessor em Saúde do Trabalhador.

As tragédias ensinam, as atitudes inspiram



Protesto na cidade de Londres contra o massacre do povo Palestino em agosto de 2014.

Desabafo. Desculpem pelo texto longo e pessoal. Mas sinto que precisava falar alguma coisa mais personalizada. Em meio ao horror, é hora de refletir. Escutei e li muitas coisas sobre o massacre de Gaza. Algumas emocionantes, sentidas, sofridas, surpresas, enojadas. Outras cínicas. Algumas diretamente desumanas, burras, cruéis, ignorantes, racistas, islamofóbicas, justificatórias. Não subestimo as últimas, mas elas merecem o meu desprezo total.

Queria compartilhar com aqueles que estão chocados, os que não sabiam o que significava o terror sionista, um depoimento que me emocionou da forma mais forte. Uma mulher, judia, israelense, Nurit-Peled Elhanan, cujo avô foi um dos signatários da declaração de independência do estado de Israel, cujo pai foi Mati Peled, um general herói de guerra de Israel e que já na reserva se transformou em um pacifista. Em seus círculos familiares e de conhecidos estava o atual

assassino que dirige Israel, cujo nome não quero repetir. Pois, em 1997, após todas as frustrações de muitos anos de abandono, miséria, perseguição, um terrorista suicida se explode, matando algumas pessoas. Entre elas, sua filha, Smadar, 13 anos. Como se sabe, não há dor maior que a perda de um filho. Ao terminar o enterro, as cerimônias, a imprensa pediu para que ela falasse o que pensava sobre a responsabilidade da direção palestina pelas mortes. Sua resposta foi clara: “Isso é o fruto dos crimes de Israel”. Acrescentou: “Isso serve aos seus propósitos. Querem matar o processo de paz e colocar a culpa nos árabes”.

Ela já era de esquerda, mas a morte de sua filha a fez colocar todas as suas energias para combater as raízes do mal que causou a morte de sua filha. Ela tornou-se ativista contra as práticas do estado e seu irmão, Miko Peled, começou sua militância como ativista antissionista, inspirado na trajetória, atitude e palavras de Nurit. Ela publicou um livro notável sobre a educação das crianças em Israel, mostrando como são incutidas de ódio aos palestinos, e com uma versão que ignora quem habitava o país (Palestine in Israeli School Ideology and Propaganda in Education). Seu irmão, Miko, publicou sua trajetória no livro “O Filho do General” e se tornou um grande ativista antissionista.

Tenho amigos de infância que continuam apegados aos velhos mitos da supremacia sionista. Paciência. A história julgará, já que eles não aprenderam da sua própria. Outros, queridos amigos, que há muito romperam com isso e com quem tenho o maior prazer de compartilhar ideias e emoções. Cada um tem seu ponto de ruptura. O meu foi ainda em Israel, em 1970, com 17 anos, quando em um ônibus de Ashkelon para Gaza, eu descia no meio do caminho para ir para o kibutz em que estava trabalhando. O ônibus estava lotado de trabalhadores palestinos que voltavam para suas casas após trabalharem em Israel. Um deles, perguntou para mim: “aonde você vai?”. Eu falei, “para o kibutz Zikim”. E ele, “minha família morava lá

há 23 anos”. Eu fiquei atordoado, fiz que não havia entendido. E desci do ônibus. Foi o ponto decisivo para entender que éramos intrusos, invasores, colonos, que a terra tinha donos (Ou como uma comissão de rabinos húngaros que visitou a Palestina ao início do século XX a mando dos sionistas e voltou dizendo: “A noiva é bonita, mas já está comprometida”).

Poderia citar também, Tikva Honnig-Parnass, que tinha 17 anos em 1947, lutou na Guerra e compreendeu como o processo estava mal parado. Desde então, hoje com 89 anos, escreve textos excelentes sobre o sionismo, um deles, devastador, sobre a sua versão de “esquerda” (The False Prophets of Peace: Liberal Zionism and the Struggle for Palestine). [Aqui uma entrevista com ela.](#)

Desde então, fui rompendo com o sionismo por processos intelectuais. Provavelmente, a família daquele palestino ainda vive em Gaza, possivelmente alguns deles nunca puderam sair de lá, pois é um lugar cercado e fechado, controlado pela potência colonial, ajudada pelos governos egípcios. Muitos anos depois, verifiquei nos mapas da Nakba, feitas pela organização israelense Zochrot, dedicada a mapear as aldeias e cidades que foram eliminadas pelos sionistas em 1948, que efetivamente havia uma aldeia palestina [onde tinha sido construído o kibutz.](#)

Minha mãe, D. Fany, como já contei várias vezes, tinha outra visão. Tinha vindo criança ao Brasil e sua família tinha sido exterminada em Aushwitz. Ela dizia, “não havia outra saída”. Em 1982, foi a experiência decisiva dela. Com a invasão israelense, as milícias falangistas cristãs do Líbano ocuparam os campos de Sabra e Chatila, nos arredores de Beirute, e executaram centenas de palestinos refugiados, com a proteção das tropas sionistas que lhes deram total cobertura. Uma imensa crise atingiu Israel, centenas de milhares de pessoas saíram às ruas em protesto. Minha mãe tomou a decisão e na semana seguinte, quando as pessoas que recolhiam sua

contribuição para a Organização Sionista chegaram, ela disse: “Depois de Sabra e Chatila, não haverá mais um centavo para vocês!”.

Bem, são essas as atitudes que inspiram. As tragédias servem para ensinar. Que regime é capaz de fazer o que fez Israel em Gaza, sem que provoque uma comoção nacional? Houve algumas centenas de pessoas se manifestando em Tel-Aviv, além das manifestações dos palestinos de Israel. Mas foi só. Quem sabe este evento seja o momento de despertar de muitos judeus israelenses e pelo mundo.

A dominação de Israel é a maior desde que começou a colonização sionista. Parece absolutamente triunfante. E tem sido. Mas seus pés são de barro. Não é uma fanfarronice bizarra, para me animar ou os militantes, mas uma reflexão histórica. Nenhum colonizador conseguiu impor-se eternamente. A não ser que tenha praticado o genocídio, como os que colonizaram os EUA, ou a América espanhola, ou o Brasil.

O regime do apartheid sul-africano também era um sucesso completo por muitas décadas. As semelhanças com o regime israelense são notáveis. Aliás, os ativistas que estiveram em Israel dizem que o apartheid não era tão duro e inumano como o que viram na Cisjordânia. E ele caiu. A luta dos negros tornou impossível a sua manutenção. Mas os negros pagaram um preço terrível, entre mortos, presos, torturados, esfomeados e humilhados. Mas venceram. E sua estratégia era a de unir a todos os que se opunham ao apartheid. Foi a estratégia de Mandela, do Conselho Nacional Africano. Pagaram com décadas de prisão, mas a força da luta interna e da solidariedade mundial acabou se impondo.

Os mesmos que consideravam Mandela um terrorista (Thatcher!), tiveram que se curvar. Entre os aderentes do CNA, muitos brancos, inclusive muitos judeus, como Ruth Fischer, Joe Slovo, Ronnie Kasrils (que ainda vive), da alta direção do CNA e do PC sul-africano. Akhmed Katrada, dirigente do CNA, da

colônia hindu do país, que passou cerca de vinte anos preso com Mandela, tomou uma posição muito clara sobre o sionismo.

Aliás, Katrada conta um detalhe que eu não sabia: Gandhi, sim, aquele da luta não violenta contra o império britânico foi várias vezes pressionado a apoiar os projetos sionistas. E vejam o que ele respondeu: “A Palestina pertence aos árabes, da mesma forma que a Inglaterra pertence aos ingleses, ou a França aos franceses. É errado e inumano impor os judeus sobre os árabes... certamente, seria um crime contra a humanidade reduzir os orgulhosos árabes de forma a que a Palestina possa ser restaurada para os judeus em parte ou no todo, como sua nova pátria”.

E já ao final da vida dizia: “Mas em minha opinião, eles [os judeus] erraram muito ao tentar se impor na Palestina com o apoio americano e britânico, e agora por meio do terrorismo puro... Por que deveriam depender do dinheiro americano e das armas britânicas para forçar sua presença em uma terra que não os quer? Por que deveriam eles recorrer ao terrorismo para conseguir seu pouco forçado na Palestina?”

[Sua última declaração antes de ser assassinado em 1947](#), foi: “O problema se tornou quase insolúvel. Se eu fosse um judeu, eu diria a eles: ‘não sejam tão estúpidos em recorrer ao terrorismo...Os judeus devem se reunir com os árabes, tornar-se amigos deles e não depender da ajuda britânica ou americana, salvo o que provenha de Jeová”.

Ghandi, como lutador anticolonial, compreendia que os judeus estavam repetindo o papel dos colonizadores em outros lugares e que teriam problemas similares, que os nativos, os palestinos, nunca aceitariam perder a sua pátria. “Compartilhá-la com respeito sim, como acolheram bem os primeiros imigrantes até perceber qual era sua atitude e com quem se aliavam”.

Por isso, não é estranho que não haja estátuas de Gandhi em

Israel, ou se as existem são muito, muito raras.
Quanto à África do Sul, infelizmente, na queda do apartheid, as conquistas políticas se viram limitadas pelo acordo com a elite capitalista branca e o apartheid econômico se perpetuou.

Todos esses são exemplos a serem seguidos. Não pelo apelo emotivo, mas pelo significado profundo. Assim como ninguém que defendesse princípios democráticos duvidava da necessidade de boicotar o nefasto regime do apartheid nos anos 1960, 1979 e 1980, espero que cada vez mais se compreenda o porquê de boicotar Israel. Não foi um movimento de curto fôlego. Levou décadas para começar a produzir efeitos. O BDS ainda é uma criança, tem só 13 anos, mas o desespero e a agressividade dos sionistas contra ele são um alento, mostram que, pouco a pouco, começam a perder a batalha pelos corações e mentes. Que os mártires de Gaza, a rebelde, a insubmissa, sirvam para inspirar ódio, repulsa, e coragem aos muitos que ainda hesitam. Não é hora de se calar!

Artigo: Tragédia e farsa de uma noite em chamas

*Por Démerson Dias**

Metade dos meus vinte anos como sindicalista trabalhei próximo ao prédio incendiado e demolido na rua Antônio de Godói. A sede do antigo Sintrajus (Sindicato dos Trabalhadores da Justiça do Trabalho) era bem em frente. Na unificação, quando foi constituído o Sintrajud, mudamos para o nº 88. Além da Polícia Federal, já houve ali um posto do INSS.

A mídia vende páginas de propaganda às empresas de especulação imobiliária. Silêncio absoluto sobre o crime social e

econômico que cometem. Ao falar da tragédia se desespera para tentar acusar, primeiro às vítimas, evidente. A culpa é sempre da vítima. Em segundo lugar, os veículos de comunicação hegemônicos lançam uma cortina de fumaça sobre a responsabilidade dos órgãos públicos. Política habitacional é responsabilidade de todas as esferas: União, Estados e Municípios. Como a mídia paulista blinda de forma ostensiva e ordinária o governo estadual, o tema restringiu-se às responsabilidades formais pelo prédio. O patrimônio.

Ninguém menciona a responsabilidade sobre as vítimas. Claro, o jornalão que vende espaço à especulação é parte do conglomerado que lucra inclusive com as possíveis mortes ocorridas nesse incêndio.

Relegada ao absoluto descaso, a população em situação de rua vai se acomodando onde dá, e como pode. Isso desemboca em um alfabeto inteiro de siglas, cada qual com uma forma própria de arregimentação e organização, sendo a mais expressiva delas, o MTST (Movimento dos Trabalhadores Sem Teto) cuja figura principal é Guilherme Boulos. Naquele prédio especificamente os organizadores não tinham relação com o MTST.

Defensores do capitalismo e do livre mercado insinuam que há dolo na cobrança de “aluguéis” por parte do movimento social. Podemos concordar com esse raciocínio se for extensivo a todo o mercado imobiliário. A Constituição é clara sobre o uso social do espaço ocioso. As invasões dos ricos sobre áreas de preservação e terrenos públicos são chamadas de empreendimentos, e os meliantes responsáveis são chamados de empreendedores.

Uma das principais autoridades responsáveis pelo descalabro, o ex-prefeito de São Paulo, diz que havia criminosos ali, como se isso justificasse o descaso. Os ocupantes estavam no prédio pela absoluta incompetência do poder público em resolver o drama habitacional do país. E não há solução porque os amigos e financiadores dessas autoridades lucram com a miséria,

marginalização e morte das pessoas. E a isso chamam de civilização, onde a grana vale mais que a vida. E alguns idiotas acham que isso faz sentido.

** Démerson Parreira Galvão Dias é servidor do TRE e fundador do Sintrajud, tendo integrado a diretoria executiva do Sindicato e da Fenajufe.*

Artigo: Um olhar para a saúde no judiciário neste 28 de Abril

*Por Daniel de Luca**

O 28 de Abril, dia mundial em memória as vítimas de acidentes e adoecimento relacionados ao trabalho, faz referência a uma explosão ocorrida em uma mina nos EUA, no ano de 1969, e se propõe a ser um dia para dar visibilidade ao tema e caminhar no sentido de criar, fortalecer e ampliar as ações voltadas a combater os acidentes e também os adoecimentos relacionados ao mundo do trabalho.

Atualmente, no Brasil, o debate começa a se ampliar de forma a propor não apenas uma data, mas um mês de debates e ações: o Abril Verde.

Dados do Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, apontam que só em 2017 foram quase duas mil mortes apenas de acidentes de trabalho, e mais 500 mil Comunicados de Acidentes de Trabalho (CAT) abertos.

Em um primeiro olhar, o número de mortes pode parecer um progresso, visto que apresenta queda em comparação a anos

anteriores. Porém, é fundamental lembrar que a cada ano cresce a precarização dos vínculos do trabalho – terceirização, “pejotização” e “uberização”, microempreendedorismo individual, etc. E nestas condições os acidentes e adoecimentos do trabalho quase nunca são notificados. Isto é, provavelmente não está diminuindo o número de acidentes, mas apenas as notificações deles.

Com a aprovação da reforma trabalhista, tende a aumentar o número de adoecimentos e acidentes, e a diminuir a capacidade do Estado e órgãos de fiscalização obterem dados sobre os que ocorrem.

Os acidentes do trabalho são um problema grave no Brasil e no mundo, e esta data é uma ocasião importante para visibilizarmos isso e pressionarmos por políticas mais efetivas nesta área.

No âmbito do Judiciário Federal felizmente são raros os acidentes. Entretanto não é possível dizer o mesmo quanto aos adoecimentos relacionados ao trabalho.

Em palestra realizada em 2017 pelo Conselho Superior de Justiça do Trabalho (CSJT), o psiquiatra e psicanalista francês, Cristophe Dejourn, um dos principais pesquisadores sobre adoecimento mental e trabalho, discorreu sobre a saúde mental e a organização das atividades no Judiciário. O pesquisador apontou forte correlação entre os adoecimentos e o que ele chamou de *New Public Management*, uma forma de gestão do serviço público que se disseminou mundialmente nos anos 1990 como parte das políticas neoliberais.

Esta forma de gestão busca adotar no âmbito das instituições públicas, princípios da gestão privada, visando alcançar mais eficiência e produtividade. Dejourn aponta que esta nova forma de gerenciamento se pauta na rigidez vertical das formas de trabalho, gerando uma forma de organização do trabalho negativa à saúde dos servidores.

O especialista ressalta ainda que a pressão por produtividade e a falta de espaços de cooperação – marcas desta forma de gestão – levam trabalhadores a lançarem mão de pequenas estratégias de “trapaça” [sic] para conseguirem lidar com a alta demanda de trabalho, cometendo pequenas burlas de regras cotidianamente, sem as quais dificilmente dariam conta das tarefas. Essas “trapaças”, apesar de fazê-los atingir os objetivos do trabalho, geram sentimentos de frustração, pois se apresentam como a negação do sentido de seu trabalho. É a contradição de ter de descumprir as regras para fazer justiça/fazer cumprir as regras.

Este sentimento, por sua vez, tende a se expressar em forma de agressividade e, quando proveniente de juízes e pessoas com cargos de chefia, podem tomar a forma de práticas de assédio moral.

O assédio moral

Na pesquisa realizada pelo Sintrajud em 2007, 85% dos entrevistados apontaram que existia assédio moral no judiciário e 76% diziam já ter presenciado situações do tipo.

Outra pesquisa, realizada em 2017 pelo Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no RS, o Sintrajufe, aponta que “82,7% da categoria sofreram atos negativos sugestivos de assédio moral em algum grau, mesmo que eventualmente; 17% da categoria sofre assédio semanal ou diário; 65,6% sofrem situação de assédio mensal ou de vez em quando”.

Ademais, para além das informações coletadas em pesquisas, são comuns e recorrentes os relatos de trabalhadores que sofreram ou presenciaram tais práticas no Judiciário. A existência desta agressão psicológica no Judiciário é flagrante. Nesse sentido, é inevitável a pergunta: o que as administrações têm feito efetivamente para enfrentar o assédio moral?

É inaceitável que as pesquisas e campanhas sobre o assunto

sejam encampadas apenas pelos sindicatos. A gestão precisa encarar de frente o problema, que provavelmente está entre as principais causas de adoecimentos e afastamentos no Judiciário. Porém, assédio moral não é o único problema.

PJe e a saúde dos servidores

Utilizar da tecnologia para buscar dar mais celeridade ao trabalho do Judiciário obviamente é algo positivo e importante. Porém, como qualquer alteração na organização do trabalho, merece um estudo aprofundado sobre os impactos na saúde dos trabalhadores.

No âmbito científico, e mesmo para além dele, já é ponto pacífico que as longas jornadas de trabalho em frente ao computador representam um risco de adoecimento. Dentre as possíveis consequências estão aquelas relacionadas ao sistema músculo-esquelético, mas também aos olhos e ao sistema cognitivo. Os esforços repetitivos e posições estáticas podem contribuir para gerar lesões musculares, as chamadas Lesões por Esforço Repetitivo (LER). Essas enfermidades, se não diagnosticadas e tratadas a tempo, podem gerar quadros de dores crônicas, que podem acompanhar o trabalhador para o resto de sua vida. Em casos extremos, pode levar à invalidez para o trabalho.

O esforço cognitivo pela falta de variação da tarefa e o sentimento de “enxugar gelo” (crítica manifesta por alguns usuários internos do PJe) também podem contribuir para gerar quadros de fadiga mental.

A legislação federal, por meio da Norma Regulamentadora nº 17, que trata de ergonomia, aponta um conjunto de adequações necessárias para esse tipo de trabalho, incluindo modificações no mobiliário, mas também pausas de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados.

As pausas são fundamentais para prevenir LER, reduzir os

sintomas oculares e também a fadiga mental. A pesquisa supracitada realizada no Rio Grande do Sul aponta que servidores que realizam mais pausas tendem a ter menos queixas de dor osteomuscular, assim como menos sintomas de ordem psicológica. Porém, a realização ou não das pausas acaba ficando a cargo de cada servidor (muitas vezes impossibilitado de fazê-las devido à pressão e incompreensão por parte de superiores, colegas e jurisdicionados). Para se efetivarem, as pausas precisam de uma política interna dos tribunais, apoiando, incentivando e dando meios para facilitar sua realização. Porém poucos locais que implementaram o PJe tomaram ações nesta direção.

É fundamental que os tribunais tenham uma atenção redobrada à saúde dos servidores nesse período de implementação. A realidade insta construir espaços de diálogo para poder identificar todas as características do trabalho com o sistema eletrônico que tenham potencial de adoecimento e, de forma conjunta, elaborar alternativas.

Há saídas?

A situação não é simples e sua solução também não. Porém, há diversas mudanças possíveis no trabalho que podem contribuir, em larga medida, para proteger e promover a saúde no âmbito do Judiciário. Seguem algumas ideias, como sugestões, para serem debatidas na categoria e no Judiciário como um todo.

As pausas são um primeiro exemplo de mudança que podem ter diversas consequências positivas. A contratação via concurso público de mais servidores é também uma medida urgente, atuando na redução da sobrecarga de trabalho.

Dejours propõe que no lugar da *New Public Management*, estabeleçamos uma gestão de cooperação e diálogo. Essa política administrativa dialogada, ao invés de avaliar individualmente os trabalhadores e a partir de resultados numéricos, teria por base considerar o esforço e recursos

empregados na solução das tarefas, e não apenas o resultado quantificável. Além de, no lugar da competição, propor formas coletivas de solução dos problemas.

Ademais, um trabalho sério e profundo deve ser feito no que se refere à função de chefia/liderança no Judiciário. Primeiramente, a seleção de servidores para exercer tais funções é um processo de grande importância, não podendo ser relegado total e unicamente à descricionariedade de juizes. Exercer eficazmente uma função de liderança demanda certas habilidades, conhecimentos e experiências. Estar nessa função sem ter a habilidade o treinamento necessário pode afetar profundamente o bom andamento do trabalho, prejudicando a produtividade e a saúde dos servidores. Além de habilidades e conhecimentos técnicos e de caráter mais administrativos, é fundamental que a chefia possua competências relacionadas à liderança, à forma de guiar os trabalhadores na solução do trabalho, sabendo passar conhecimento, lidar com dificuldades, motivar, orientar, etc.

Uma nova política para a seleção e desenvolvimento de lideranças pode contribuir largamente para redução dos casos de assédio moral.

A experiência do Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde do TRT da 3ª Região (Minas Gerais) é interessante. Contando com representação dos trabalhadores, o comitê elabora e implementa ações voltadas à saúde dos servidores.

Ademais, a partir de 2010, está regulamentada a possibilidade de criação de Comissão Interna de Saúde do Servidore Público (CISSP), órgão análogo à CIPA existente no âmbito das instituições privadas. Se efetivas, as CISSP podem se tornar espaços de elaboração e pressão por ações voltadas à saúde dos servidores. Relevante salientar, contudo, que comissões e grupos de trabalho coordenados pelas administrações têm limites e, dependendo da situação, a participação dos trabalhadores pode ser usada apenas como legitimação de uma

política de saúde que não atua no cerne da questão, mantendo-se superficial.

Para criação de ações em saúde do trabalhador são fundamentais informações sobre o trabalho e o adoecimento. Dessa forma, dois elementos são importantes. Um deles é a realização periódica de pesquisas junto aos servidores, avaliando saúde mental, presença de assédio moral, condições de trabalho, entre outros aspectos. O outro ponto importante é o acesso a informações relacionadas à saúde ocupacional e riscos ambientais do local de trabalho. As normas regulamentadoras nº7 e nº9 são dispositivos legais que obrigam a realização dos Programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) por todos estabelecimentos que contratam trabalhadores – privados ou públicos.

Esses programas resultam em relatórios que incluem quantidade de afastamentos e adoecimentos mais comuns, como também, a quais riscos estão expostos os trabalhadores de determinado local de trabalho, dentre outras informações. Os trabalhadores do Judiciário têm o direito de ter acesso a essas informações referentes a sua saúde. Desde 2016, o Sintrajud faz requerimentos aos tribunais solicitando tais informações, porém, até o momento, apenas o TRE atendeu ao pedido.

Por fim, é fundamental que toda a categoria esteja atenta a essas questões, converse sobre o assunto, leia, discuta e busque construir coletivamente uma saída para os problemas que os trabalhadores enfrentam.

****Daniel de Luca é psicólogo e assessor em saúde do trabalhador do Sintrajud.***

Oficiais de justiça na mira do assédio moral institucional

A medida da administração do TRT-2 referente aos oficiais de justiça (Ato GP/CR nº 5/2017), em linhas gerais, realoca parte do oficialato nas varas, retirando-os da Central de Mandados. A função de oficial de justiça é tradicionalmente compreendida como trabalho externo ao tribunal e o Ato altera a natureza da tarefa, o que é em certa medida uma violência psicológica, no sentido de uma alteração arbitrária no trabalho desses servidores. Ao optar por essa profissão no concurso, o oficial de justiça pressupõe que as tarefas serão de forma geral externa. Alterar isso é, em certa medida, opor-se à opção profissional desses servidores.

Ademais, a medida coloca os servidores em uma situação de considerável incerteza, no sentido de não ficar claro o limite de suas atribuições. Considerando que nas varas o desvio de função já não é algo raro, fica a insegurança acerca da possibilidade de os oficiais serem solicitados pelos juízes a realizarem tarefas fora de sua alçada – na prática, uma forma de a administração utilizar oficiais para atender a demanda de trabalho nas varas que deveria ser atendida por novos servidores, pela via de novos concursos.

O ato pode ser compreendido como um desrespeito e um ataque aos trabalhadores que, se colocado lado a lado com outros atos, não seria um exagero dizer que estamos diante de um assédio moral organizacional.

Para a autora Lis Andréa Soboll, o assédio institucional se configura como *“Interações entre o indivíduo e a organização ou a administração da empresa, as quais utilizam da violência e da hostilização, de forma continuada e crônica, na*

formulação de procedimentos e políticas organizacionais, na forma de mecanismos de gestão abusivos sem necessariamente existir um agressor personalizado”.

Assim como os outros servidores do tribunal, os oficiais sofrem com as perdas salariais e a falta de reajuste, com a diminuição do quadro devido à não realização de concursos, com o autoritarismo ora praticado por um ou outro juiz, mas que permanecem inadvertidos – chegando a casos extremos como juiz abrindo processo criminal contra oficial de justiça. Outras ações e omissões da administração também atingem os oficiais de justiça negativamente, como a ausência de políticas efetivas em relação à segurança desses servidores.

As pesquisadoras Liz Soboll e Thereza Gosdal apontam que esse tipo de assédio *“se esconde no ‘poder diretivo’ legítimo do empregador, utilizado de forma abusiva, e envolve ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores”*. Fica evidente no próprio ato da Administração do TRT a tentativa de se escudar nessa legitimidade, ao apontar que competem aos oficiais de Justiça *“as atribuições relacionadas com a execução de mandados e atos processuais em processos físicos e eletrônicos”*, isto é, reforçando que, na interpretação da Administração, essa medida estaria dentro de suas atribuições possíveis.

Ademais, a autora também discorre sobre o discurso freqüente por trás dos atos de assédio moral institucional: *“A incidência e a fluidez do assédio organizacional no contexto do trabalho atual encontram suporte no discurso que busca justificar tais práticas como necessárias e legítimas, em nome da razão e da necessidade, dentro de uma lógica estritamente econômica”*. O discurso da Administração não difere muito do que foi apontado pela autora e apóia-se na ideia de que o PJE alterou a dinâmica de trabalho, possibilitando que o trabalho exercido externamente pelo oficial de justiça possa ser realizado internamente, dentro das varas.

Assim como o assédio moral interpessoal, o assédio moral organizacional/institucional também deve ser enfrentado de forma coletiva, reivindicando uma organização do trabalho que não afete negativamente a moral e a saúde dos trabalhadores.

Essa ação, aparentemente, é parte de uma política de cortes e enxugamento devido à crise, visando utilizar trabalhadores supostamente menos sobrecarregados (oficiais de justiça) para ajudar nas áreas mais sobrecarregadas (varas), ao invés de enfrentar o problema da forma correta, que é realizando novos concursos.

() Daniel Luca é psicólogo é assessor do Sindicato na área de saúde do trabalhador.*

Por que os oficiais do TRT-2 estão em greve



Foto: Claudio Cammarota

Em 19 de julho último, na sede do TRT da 2ª Região, os oficiais de justiça avaliadores federais decidiram, após tentativa frustrada de negociação com a Presidência, declarar a paralisação de suas atividades a contar do dia 24 de julho. A adesão é de quase 90% do oficialato da capital até o momento, e o movimento paredista é obviamente relevantíssimo, não apenas pela interrupção de citações para audiências e intimações, e do andamento dos processos na fase de execução – garantindo-se, por óbvio, o cumprimento de mandados urgentes –, mas também pelas razões que o provocaram e, principalmente, pelos fins que almeja.

A causa imediata da paralisação dos oficiais de justiça foi a publicação do Ato GP/CR nº 05/2017, que trata da reestruturação administrativa de algumas unidades do Tribunal e, dentre outras medidas, prevê a lotação de um oficial de justiça por vara do trabalho. O artigo 11 do ato normativo prevê que os oficiais executarão preferencialmente pesquisas

em convênios eletrônicos para construção de bens, sem prejuízo de diligências locais.

À primeira vista, a medida causa espanto por dois motivos: primeiro, o flerte com a ilegalidade em alocar, em secretarias de vara, servidores aos quais a legislação confia essencialmente atos processuais de natureza externa, configurando claro desvio de função; segundo, a contradição entre fins e meios, pois um simples olhar para o passado nos mostra que a criação das centrais de mandado, que agora a Administração caminha para extinguir (de 270 oficiais atualmente para cerca de 120 após a implementação da reorganização prevista no ato), foi justamente uma reação ao desperdício de tempo e recursos em manter o andamento da execução descentralizada nas antigas juntas de conciliação e julgamento, como eram chamadas as atuais varas do trabalho.

No entanto, não se pode entender o alcance e verdadeira motivação do Ato GP/CR nº 05/2017 sem o contexto das recentes medidas que atingiram em cheio a Justiça do Trabalho. Primeiramente, é importante lembrar que, no orçamento de 2016, a Justiça Laboral sofreu um corte de 90% em gastos com investimento e de 30% nos de custeio. Essa medida, amplamente noticiada na mídia, quase deu causa à interrupção das atividades de alguns Tribunais Regionais, incluindo o da 2ª Região, e foi parcialmente revertida na segunda metade de 2016 com a aprovação de créditos extraordinários provenientes de depósitos judiciais realizados com convênios bancários e reservas de contingência dos TRTs.

A liberação dos recursos apenas retardou o fechamento de alguns Tribunais, mas não resolveu o problema, uma vez que o corte orçamentário em 2016 foi mantido para o Orçamento de 2017 e, segundo noticiado por algumas fontes, será ampliado em 20% na LDO de 2018. Como se isso não bastasse, a restrição orçamentária ocorreu no ano de aprovação da [PEC 95/16](#) (conhecida como “PEC do Teto dos Gastos”), que instituiu o Novo Regime Fiscal, vigente por vinte anos no âmbito da

União, e que impõe limites às despesas primárias do setor público.

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho foi duramente atingida, pois o orçamento de 2016, justamente o mais afetado, servirá de ponto de partida para o cálculo dos limites previstos pela Emenda pelas próximas duas décadas.

Para além dos cortes orçamentários, a Justiça Trabalhista se vê às voltas com inovações legislativas recentes cujo pano de fundo é a negação de direitos sociais e a própria limitação de atuação da justiça do trabalho. Basta lembrar a aprovação da [Lei nº 13.429/2017](#), a qual, ao alterar dispositivos da [Lei nº 6.019/74](#), ampliou as hipóteses de terceirização e, mais recentemente, a [Lei nº 13.467/17](#), conhecida popularmente como “Reforma Trabalhista”, que retirou do Direito do Trabalho seu caráter tutelar ao permitir que o acordado prevaleça sobre o legislado em várias matérias, e limitou o âmbito de atuação do judiciário à análise de aspectos puramente formais de convenções e acordos coletivos.

Trata-se, portanto, de uma série de ataques a direitos conquistados com muito esforço pela classe trabalhadora e ao ramo da justiça que, em vez de garanti-los, agora tende a se tornar apenas um órgão homologador de acordos firmados entre partes notoriamente desiguais.

É nesse contexto de falta de recursos e ataques crescentes à Justiça do Trabalho que o TRT da 2ª Região editou o Ato GP/CR nº 05/17. Acuado pela proibição de nomeação de novos servidores, e vendo o número de pedidos de aposentadoria crescer a cada dia, o Tribunal optou por um caminho que, na visão dos oficiais de justiça, resvala na ilegalidade ao incumbi-los de tarefas que extrapolam as previstas em lei, além da provável redução remuneratória.

Ademais, a medida tende a paralisar a execução ao deixar apenas um oficial de justiça responsável por todas as

pesquisas patrimoniais da vara do trabalho e ainda à disposição para diligências externas em qualquer região da cidade, quando, hoje, o trabalho é racionalizado na central de mandados pela alocação dos oficiais em faixas específicas de CEP.

Os oficiais de justiça do TRT da 2ª Região pensam que o Ato GP/CR nº 05/17 não é positivo sob nenhum aspecto: sua motivação verdadeira é diversa daquela prevista no ato normativo, torna mais vagarosa a execução e promove o desvio de função dos oficiais de justiça ao lotá-los em varas de trabalho para realização de atos processuais de natureza essencialmente interna.

A saída para o atual cenário de desprestígio da Justiça do Trabalho não é apequená-la ainda mais pela adoção de soluções temerárias e transitórias, e sim lutar para que ela se fortaleça nesses tempos difíceis, com magistrados e servidores lado a lado. É por isso que os oficiais de justiça acreditam que a Administração do TRT da 2ª Região se sensibilizará pelas razões expostas e que alguma solução alternativa será construída em conjunto e que atenda verdadeiramente ao interesse público.

Neemias Ramos Freire é Presidente da Associação de Oficiais de Justiça do TRT da 2ª Região

Thiago Duarte Gonçalves é Vice-Presidente da Associação dos Oficiais de Justiça do TRT da 2ª Região e diretor da Fenassojaf (Federação dos Oficiais Federais)