

ENTREVISTA DESEMBARGADOR VALDIR FLORINDO

1. Caso se eleja presidente da maior Corte Trabalhista do país, como avalia que a gestão poderá atuar diante das constantes ameaças de enxugamento e/ou extinção da Justiça do Trabalho – instituição com ainda maior responsabilidade na preservação dos direitos sociais e trabalhistas frente às recentes mudanças legislativas?

Dentre tantos bons caminhos que podem surgir, e não desprezamos nenhum que possa nos ajudar, temos que nos mobilizar para o diálogo respeitoso mas enérgico com as forças progressistas que governam nosso país. Por forças progressistas entendo que são os membros do executivo, legislativo e judiciário historicamente alinhados e engajados na luta por melhores condições de trabalho e de prestação da jurisdição. Não é fácil conseguir resultados mas nossa visão exige um trabalho de inteligência (saber os apoios que podem ser conseguidos, como abordar esses públicos etc) e de esforço presencial, físico e virtual, mostrando o interesse real que a instituição judicial tem na colaboração de um estado democrático de direito que seja atuante e prestador de bons serviços.

Nunca demais lembrar que as mudanças legislativas são reflexo da atitude de todos os públicos interessados e que somente a responsabilidade de construção coletiva é que pode conscientizar, sensibilizar, convencer os agentes políticos que, ao final, possuem poder para modificar essa realidade. Uma coisa nos parece ser clara: sem uma atividade de comunicação persuasiva de qualidade nossa luta tende a ficar menos forte.

E nesse sentido as atividades coletivas dos servidores públicos é uma ação de luta bem relevante. Se eleito, o trabalho em conjunto com pautas comuns é uma obra de construção que não pode ser menosprezada, sempre respeitando os limites institucionais de cada representação.

2. Nos últimos anos, diante das medidas de congelamento e cortes orçamentário e falta de reposição dos cargos vagos, houve um aprofundamento no déficit de servidores na Segunda Região, o que tem causado sobrecarga e adoecimento na categoria. Como a gestão de V. Exa. pretende enfrentar o déficit histórico de cargos efetivos de servidores e funções comissionadas, frente à movimentação processual, e que medidas pretende adotar para o preenchimento dos mais de 500 cargos vagos no Regional?

A questão proposta pode ser vista de outro ângulo: considerando que as autoridades, especialmente a legislativa e executiva, que conhecem essa realidade de déficits de orçamento e estrutura da Justiça do Trabalho da Segunda Região, por que não temos reconhecimento da estatura quantitativa e qualitativa dos serviços que prestamos? Por que é tão difícil obter esse reconhecimento e a devida retribuição que a cidadania da 2ª Região merece? Acreditamos que é uma questão de fortalecimento da comunicação pruri institucional oficial, da comunicação de instituições interessadas, e da comunicação individual que pressiona as intervenções midiáticas! A Justiça do Trabalho sofre muito com as comunicações públicas encontradas em sites, jornais, blogs... de ataque diria até orquestrados pelos interesses contrários a esse fortalecimento.

Acredito que os sindicatos, como um todo, representando parcela relevante da sociedade organizada, tem um papel fundamental na difusão de ideias de comprometimento como atores sociais.

3. Ainda sobre o orçamento, que propostas apresenta para lidar com o congelamento orçamentário imposto pela Emenda Constitucional 95, e a necessidade de adequação e reajuste na remuneração e nos benefícios previstos na legislação, defasados diante da alta inflacionária? E que outras medidas de valorização dos servidores integram seu plano de gestão?

Todos sofremos com o congelamento de orçamento, especialmente nos reflexos salariais dos servidores e também dos magistrados, que em muitas categorias são valores bem próximos e que, de nossa parte, são bem merecidos ante a complexidade de cada uma de nossas missões e da intensidade de nosso engajamento na instituição. Já enfrentamos muitas crises mas a atual é cruel com nossos vencimentos.

Mas é claro que o salário é uma face do problema que nos atinge (uma face muito sensível, claro). A ausência de boas condições de trabalho, que envolvem atualmente além do eixo material, logístico, atinge também os fluxos de trabalho que demandam qualificação de servidores e magistrados, é um gargalo perigoso. Para tanto, temos que buscar aperfeiçoamento em várias frentes, o que torna o desafio mais complexo.

Podemos alinhar que temos preocupação com a tecnologia que, em nosso caso, deverá respeitar fortemente as nossas atividades, nossos servidores em suas capacidades, e fornecer um ambiente de capacitação que incentive a realização pessoal sem qualquer ameaça.

O desafio de vencer uma emenda constitucional é bem sabido por todos. Mas a capacitação humana profissional é um ambiente de valorização do servidor que podemos e devemos incentivar e conseguir com as autoridades econômicas, se for o caso, e por exemplo, suplementações de verbas para projetos de nosso interesse.

4. Têm sido recorrentes as queixas na categoria sobre a falta de debate prévio e acesso às decisões da administração que impactam diretamente nas condições de trabalho, e da falta de espaço efetivo de participação nos comitês instalados neste Tribunal, como, por exemplo, o comitê de priorização do 1º grau. Qual é o compromisso de V. Exa, caso eleito/a, com a efetividade desses espaços e participação nos temas que envolvem a realidade do trabalho?

Tenho certeza que a Administração atual, a exemplo das anteriores, todas muito honradas, fazem o possível para que suas decisões, tomadas da forma mais racional e democrática possível, sejam bem compreendidas e internalizadas por todos os públicos internos.

As condições materiais e humanas que temos à disposição para gerir devem atender a vários anseios. Sabemos, de antemão, que as exigências são fortes e nossas condições nem sempre permitem as respostas desejadas.

De nossa parte, é necessário ter muita responsabilidade com posições que sejam somente discursivas, de forte impacto na popularidade. É fácil agradar mas difícil entregar quando chegar a cobrança. Ainda mais em face de um público qualificado cultural e intelectualmente como os dos servidores do judiciário.

Nossa trajetória de vida tem priorizado o diálogo como fonte de construção das instituições nas quais já tivemos a oportunidade e honra de participar. Esperamos que essa nossa tradição pessoal se reproduza caso sejamos eleitos.

5. Outra preocupação na categoria são as medidas de reestruturação sem prévio debate ou esclarecimento à categoria sobre seus impactos na organização e ambiente de trabalho. Nesse contexto estão as Resoluções CNJ 219/2016 e CSJT 296/2021, entre outras medidas correlatas. Como V. Exa. pretende atuar em relação a essas medidas, para que não haja mais prejuízos e sejam asseguradas condições de trabalho adequadas?

Acho que os debates com os órgãos de cúpula, a exemplo do CNJ, devem ser fomentados, e o caminho da racionalidade seja sempre exaltado.

Os órgãos de cúpula do Judiciário possuem visões abrangentes, nacionais, e lidam com demandas de um país de tamanho continental.

Nossas chances de modificação da realidade de nosso Tribunal deve acompanhar, sempre que possível, o compasso nacional, não nos afastando das peculiaridades de nossa região, que também é gigante e que possui demandas dos jurisdicionados que só são atendidas com a abnegação cotidiana de servidores, magistrados e desembargadores.

6. Que medidas pretende adotar com vistas à preservação da saúde dos trabalhadores e políticas de prevenção contra o assédio moral e sexual, à adequação das condições físicas de atividade laboral na 2ª Região?

Os problemas de saúde derivados das condições de trabalho são bastante complexos e passam por análises sistêmicas. Com a tecnologia alguns problemas do passado foram alterados para surgirem outros novos, decorrentes das conjunções e circunstâncias modernas. Mas a questão que mais tem merecido debate e atenção, na minha opinião como candidato à presidência, são as condições de impacto e desenvolvimento mental. Essa preocupação advém da nossa possibilidade, como instituição pública, de abordar e intervir em certas situações bastante complexas. Um exemplo é o “home office” dos servidores. As condições materiais de cada um variam e as condições sociais, que incluem relacionamentos pessoais com companheira/companheiro, filhos e parentes, é cercado da necessidade de delicadeza de modo que só possam ter impactos positivos. Esse é um desafio que a Administração pode trabalhar em conjunto com o Sindicato.

Casos de assédio moral e sexual são um flagelo, que interage no ambiente público e no privado. As soluções são conhecidas (canais de comunicação aos servidores, capacitação de chefias e gerências, meios de denúncia e de apuração, aplicação de penalidades sempre que

for o caso). Com tudo isso ainda corremos o risco de a efetividade ser uma construção no tempo, envolvendo a confiança dos servidores vítimas dessas situações de modo a incentivar o uso de todos os instrumentos que temos à nossa disposição e mais aqueles que surgirem da nossa inteligência e colaboração.

Temos conversado bastante com outros Tribunais, por força de nossa posição institucional atual e estamos bem focados em pesquisar e aplicar iniciativas de valor que eventualmente já tenham sido aplicados em outros Tribunais.

Uma mensagem pe relevante: todos os administradores públicos, até onde conheço, não coadunam com qualquer prática de assédio moral e muito menos com a violência degradante do assédio sexual. Posso garantir que enfrentaremos essas questões para sempre preservar a dignidade de nosso Tribunal e a sanidade física e mental de servidores e magistrados.

7. Como V. Exa. avalia a adoção do modelo de autogestão em saúde no Regional, apontado por diversos estudos e experiências em outros regionais e tribunais superiores como uma alternativa aos altos custos impostos pelo mercado cada vez mais cartelizado das operadoras privadas de saúde?

Novamente somos colocados como verdadeiras vítimas do poder econômico, desta vez com a face mais sensível da saúde.

Há experiências bem sucedidas em outros Tribunais, a exemplo do TRT-15, que podem receber nossa atenção para aprendizado e eventual aplicação.

É necessário um estudo aprofundado, que se baseie em dados concretos e em testemunhos de experiências, sempre comprováveis e auditáveis, para fornecer uma alternativa viável e o máximo abrangente, contemplando todas as necessidades, até as mais específicas.

Minha posição pessoal é de total abertura para ouvir, estudar e decidir caminhos que sejam legais e que atendam nosso tão diversificado público interno.

8. Qual o seu posicionamento em relação a construção de um espaço de diálogo institucional regulares com o Sindicato, para discussão de demandas da categoria?

Espaços de diálogo institucional devem ser, como bem colocados, construídos. Essa construção é sistemática, paciente e deve partir de um princípio bem interessante do "ganha-ganha", modelo no qual todos os participantes agem com a maior transparência de condutas e lisura de interesses. Claro que temos uma situação de confronto de interesses entre o Estado e os seus servidores, a partir dos regramentos legais que atuam em suas esferas de direito. A Administração do Tribunal não tem a liberdade de disponibilidade de recursos como na iniciativa privada e isso se traduz em menor velocidade de decisão e ação. Isso é necessário para manutenção da dignidade do estado como gestor de dinheiros públicos. Essas limitações devem receber as considerações necessárias dos servidores públicos no entendimento das limitações legais e até constitucionais que envolvem as decisões públicas.

As demandas da categoria dos servidores, tenham certeza, são acompanhadas com atenção pelas Administrações que nos sucederam e não será diferente na nossa eventual presidência. A responsabilidade do encargo público merece a coragem de um gestor para também demandar junto aos canais institucionais que possuem poder de decisão para cada matéria. Nas instâncias de nossa atuação, o diálogo é um princípio de aplicação relevante. E, como princípio, estará sujeito às naturais resistências típicas da escassez de recursos. E ainda, como princípio, é garantia de abertura para o diálogo. Aliás, diálogo incansável é uma das bandeiras de nossa campanha para presidência do maior Tribunal do Trabalho do Brasil.