

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.net

Impactos da reestruturação produtiva no Judiciário Trabalhista

Patrícia Maeda¹

Elinay Ferreira²

Contexto histórico

A violência moral no trabalho sempre existiu. No entanto, os primeiros estudos específicos sobre assédio moral no trabalho surgiram na década de 1990, quando Leymann conceituou-o como sendo um terror psicológico no local de trabalho (Barreto, 2013). Nossa hipótese é a de que as transformações nas formas de organização do trabalho nas últimas décadas no contexto global potencializaram a propagação do assédio moral.

No período pós-Segunda Guerra Mundial até meados da década de 1970, o capitalismo experimentou uma fase de quase pleno emprego e crescente taxa de lucro, chamada de “Trinta anos Gloriosos”. Por diversos motivos, cuja explanação extrapola este capítulo, a taxa de lucro passou a diminuir e um marco histórico dessa crise do capitalismo foi a crise do petróleo iniciada em 1973. As transformações no mundo do trabalho nessas três últimas décadas refletem justamente a ofensiva do capital mundial em retomar a taxa de lucro no movimento que conhecemos como neoliberalismo, ditado pelas recomendações do Consenso de Washington. A ideologia neoliberal tomou força no Brasil a partir dos anos 1990, trazendo consigo as

¹ Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

² Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

propagandas da modernidade e da flexibilização como fundamento para “repensar o direito do trabalho”, o que, no concreto, significava destruir a ideia de proteção do trabalhador como se fosse algo necessário ou até mesmo inevitável para o aumento de produtividade ou de competitividade no cenário global. Além disso, o papel do Estado também é colocado em xeque para promover a ideia de um “Estado enxuto” e eficiente. Essa, digamos, reforma do Estado social para o Estado neoliberal privilegia a questão fiscal sobre a social e o interesse do capital financeiro sobre os interesses e necessidades da população.

Dentro dessa lógica mercantil, em 1996, o Banco Mundial chegou a fazer propostas para a Reforma do Judiciário aos Estados da América Latina e Caribe “para aprimorar a qualidade e eficiência da Justiça, fomentando um ambiente propício ao comércio, financiamentos e investimentos”, alegando que “O Poder Judiciário, em várias partes da América Latina e Caribe, tem experimentado em demasia longos processos judiciais, excessivo acúmulo de processos, acesso limitado à população, falta de transparência e previsibilidade de decisões e frágil confiabilidade pública no sistema. Essa ineficiência na administração da justiça é um produto de muitos obstáculos, incluindo a falta de independência do judiciário, inadequada capacidade administrativa das Cortes de Justiça, deficiência no gerenciamento de processos, reduzido número de juízes, carência de treinamentos, prestação de serviços de forma não competitiva por parte dos funcionários, falta de transparência no controle de gastos de verbas públicas, ensino jurídico e estágios inadequados, ineficaz sistema de sanções para condutas antiéticas, necessidade de mecanismos alternativos de resolução de conflitos e leis e procedimentos enfadonhos”. (DAKOLIAS, 1996, p. 7).

O Poder Judiciário deixa de ser concebido como instrumento para o exercício de justiça, cidadania e democracia, ainda que ideologicamente, para ser pensado como instrumento para viabilizar investimentos externos. Isso tem reflexos profundos na forma como a jurisdição é exercida, como veremos.

A própria Justiça do Trabalho é vítima e algoz dessa ideologia neoliberal. Ao atender aos interesses supramencionados com, por exemplo, decisões de restrição ao direito de greve ou de negação ao direito constitucional de ação, além de incondicional fomento à política conciliatória - com ampla divulgação de números e sem levar em conta a renúncia de direitos

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

que muitas vezes está subjacente aos acordos homologados, a Justiça do Trabalho deu forte contribuição para a expansão do ideário neoliberal. Com o decorrer do tempo, ela passou a provar de seu próprio veneno, sofrendo, digamos, assédio moral (CARELLI, 2016), com recorrente desqualificação de sua função na promoção de justiça social. Essa destruição da imagem e da própria estrutura da Justiça do Trabalho se deu de diversas formas: desde notícias falaciosas imputando aos juízes do trabalho o elevado número de processos, como se fossem eles os atores sociais que descumprem as leis; até o discurso de parlamentar que defende o corte orçamentário da Justiça do Trabalho “como forma de estimular uma reflexão sobre a necessidade e urgência” de mudanças na legislação trabalhista³ no sentido de redução de direitos, cujo preço político o próprio Poder Legislativo não tinha interesse em arcar até 2016.

Por que esse tipo de discurso encontra eco numa sociedade em que há tanta desigualdade social? Para além dos limites do território nacional, podemos afirmar que as relações de trabalho em escala global têm se deteriorado nas últimas décadas, sob o disfarce da flexibilização, uma inversão semântica do neoliberalismo. Flexibilização, nesse contexto, não é tornar algo flexível, mas sim reduzir ou destruir direitos. No Brasil temos, como vimos, um modelo ordinário de contrato de trabalho, o da “carteira assinada”, o “celetista”, que nada mais é que o contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador por prazo indeterminado com direitos reconhecidos por lei, partindo da premissa da desigualdade material e social entre as partes contratantes, trabalhador e empregador.

No entanto, a ideia que se propaga é a de que a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) limita a liberdade, tornando necessário “modernizá-la”, pois seu modelo contratual seria obsoleto. De acordo com esse discurso, o contrato de trabalho deve adaptar regras às necessidades especiais de cada empregador, cabendo às partes – trabalhador e empregador – negociarem livremente as cláusulas do contrato, prevalecendo o “negociado sobre o legislado”.

O fundamento teórico em que se baseiam tais ideias é o de que “o bem-estar humano pode ser

³ Ver em Relatório Geral ao PL nº 7, de 2015 (PLOA 2016), p. 19. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1427235&filename=RLF+1+CMO+%3D%3E+PLN+7/2015+CN>. Acesso em: 16 mai 2017.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

mais bem promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio” (HARVEY, 2014). A partir dessa falaciosa liberdade e suposta igualdade entre as partes, o direito do trabalho passou a ser visto como entrave à lógica do mercado mundial e vem sofrendo ataques desde então. Isso se reflete nas relações de trabalho, de modo que se tem verificado na reestruturação produtiva pós-fordista uma forte tendência à precarização do emprego e das condições de trabalho.

De um lado, podemos falar em precarização do emprego, pois as reestruturações ditas “flexíveis” normalmente afastam o trabalhador do seu real empregador, desvirtuando a forma de contratação pela subcontratação por meio de terceirização, quarteirização e pejetização. Outra forma de tornar o contrato precário é celebrá-lo por tempo determinado ou como contrato temporário em atividades permanentes da empresa. De outro, as condições de trabalho também são precarizadas pela redução de direitos sociais; pela normalização da prorrogação da jornada; pela intensificação do ritmo de trabalho, com uso de tecnologias, por exemplo, que extirpam todo “tempo morto” nos processos de trabalho (processo judicial eletrônico e trabalhador multifuncional); pela densificação do trabalho, com a imposição de metas e métodos de avaliação individual.

No Brasil, esse quadro de reestruturação produtiva é somado à falta de proteção contra a dispensa arbitrária e à ameaça constante de desemprego, reforçados ainda pela gradativa redução de direitos trabalhistas, como no caso da Lei n. 13.467/2017. Nesse contexto, temos a dimensão estrutural que propicia o assédio moral e prejudica a cooperação entre os trabalhadores e sua mobilização como classe social.

Além disso, a forma de gestão atual privilegia a produtividade à continuidade da relação. A empresa deseja extrair a maior produtividade possível do trabalhador, sem se preocupar em torná-lo leal à organização. Chama-o de colaborador, tentando apagar sua condição de trabalhador assalariado e subordinado numa tentativa de envolvimento manipulatório, porém, não preserva sua capacidade produtiva futura, pois o objetivo é obter os melhores resultados a qualquer custo. Nessa racionalidade, o que importa é a saúde da organização, ainda que à custa da saúde do trabalhador, sobretudo o temporário e terceirizado, que corresponde à expectativa

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

da lógica de investimento a curto prazo. A ele tudo é efêmero e nada é garantido: o emprego, os benefícios sociais, o futuro...

Conceito de assédio moral organizacional

Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 37) conceituam assédio moral como sendo “uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional”.

Dito de outra forma, assédio moral é forma de abuso do poder do empregador e decorre de políticas nocivas de gestão empresarial. O sofrimento psicológico no trabalho e o abuso emocional são fenômenos sociais que sempre existiram, mas foram recentemente intensificados em razão das crises econômicas. Verificam-se distúrbios da saúde mental de trabalhadores relacionados com as condições de trabalho nas mais diversas atividades e nos mais diferentes níveis sociais. O modo de agressão à dignidade do trabalhador pode variar, desde as formas mais explícitas até as mais veladas, sutis, silenciosas e mascaradas.

Barreto (2013) ressalta que no assédio moral no trabalho sempre há a interação entre o meio ambiente de trabalho e as pressões, ameaças, constrangimentos, discriminações, que podem ocasionar uma situação de ansiedade, de estresse e adoecimento em atividades prolongadas e extenuantes, além do medo de perder o emprego. São fatores de risco que potencializam o assédio moral: prazos rigorosos, aumento do ritmo de trabalho, atividades extenuantes, diminuição de número de trabalhadores, rotatividade, afastamentos e adoecimentos, entre outros.

O assédio moral exterioriza-se de várias formas (NUNES et al, 2013), a saber: por meio da deterioração das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; atentado contra a dignidade ou violência verbal, física ou sexual. Além disso, os mesmos autores afirmam que o assédio moral pode se dar em vários níveis: vertical descendente (praticado pelo superior hierárquico); vertical ascendente (praticado pelo subordinado em face do superior hierárquico); horizontal ou paritário (praticado pelos pares, pelos colegas sem relação hierárquica), sendo a

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

forma combinada destes denominada de assédio misto. Pontuam ainda que o assédio moral é expressão das relações competitivas, que são estimuladas em detrimento das relações solidárias. Contudo, destacam que o assédio não está relacionado única e exclusivamente à produtividade, mas também às disputas de poder, porque é utilizado para manter-se no poder ou obter mais poder. Fazem também uma distinção entre o assédio no setor privado e no setor público. No primeiro, apesar de mais fácil de identificar, tende a cessar mais rapidamente, com a demissão do empregado, enquanto que no setor público perdura por mais tempo, por conta do laço de estabilidade do servidor público (aqui entendido em sentido *lato*, incluindo os juízes), sendo ainda mais perceptível a luta pelo poder e por ditar as regras.

Outros estudiosos acrescentam outra classificação, fazendo distinção entre assédio moral interpessoal e organizacional (MANSUR, 2016). No primeiro, o assédio tem como destinatário indivíduos ou grupo de indivíduos de forma ascendente, descendente ou mista. No segundo, os ataques advêm de uma estratégia de gerenciamento de uma determinada organização, ou seja, no assédio interpessoal são ataques ao indivíduo, com mensagens ao coletivo. No assédio organizacional, a violência é utilizada estrategicamente pela organização. Contudo, não são modalidades excludentes, podendo acontecer concomitantemente no mesmo cenário. “Interações entre o indivíduo e a organização ou a administração da empresa, as quais utilizam da violência e da hostilidade, 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”. (SOBOLL; HORST, 2013, p. 189)

Por conta disso, Soboll e Horst (2013) defendem que, diferentemente do assédio interpessoal, os ataques no assédio organizacional não tem objetivo pessoal e sim administrativo. No entanto, a busca deste “ideal de excelência” mediante a “padronização de subjetividades” tem efeitos tão deletérios aos indivíduos a eles submetidos, como aquelas vítimas de assédio interpessoal, acometidos que ficam de “patologias de sobrecarga e violência”. LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos e Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho) e Síndrome de *Burnout* são exemplos de patologias de sobrecarga. O assédio moral e o suicídio, exemplos de violências.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Assédio moral organizacional na Justiça do Trabalho

Em estudo recente sob a perspectiva da sociologia do trabalho acerca da saúde e qualidade de vida dos magistrados trabalhistas no Brasil, Alves (2015) destaca que a precarização do trabalho não é apenas um fenômeno mundial, mas um fenômeno universal que permeia em sua tríplice dimensão - precarização salarial, precarização existencial e precarização da pessoa que trabalha - a totalidade viva do mundo do trabalho no Século XXI. De modo que não apenas operários ou empregados assalariados propriamente ditos, mas também trabalhadores públicos altamente qualificados, como os magistrados, tornam-se suscetíveis à precarização laboral em decorrência da proletarianização das condições de trabalho e, conseqüentemente, vítimas do assédio moral e organizacional.

Antes mesmo de pensarmos o assédio moral organizacional na Justiça do Trabalho, o *stress* e a qualidade de vida dos magistrados já haviam sido objeto de pesquisas. O trabalho seminal de Lipp e Tanganelli (2002) constatou o *stress* ocupacional para os juizes do trabalho, ou seja, com nexos de causalidade com o exercício da atividade judicante. O *stress* é definido nessa pesquisa como “uma reação muito complexa, composta de alterações psicofisiológicas que ocorrem quando o indivíduo é forçado a enfrentar situações que ultrapassem sua habilidade de enfrentamento” (LIPP; TANGANELLI, 2002, p. 538). Trata-se, portanto, de um conceito bem abrangente e cujo processo se divide em três fases: alerta ou alarme, resistência e exaustão, sendo que os sintomas se diferenciam dependendo da seriedade do *stress*.

Uma das conclusões da pesquisa foi a de que 71% dos magistrados tinham sintomas significativos de *stress*, sendo que 68% foram avaliados na fase de resistência, caracterizada pelo “cansaço físico e mental, dificuldades com a memória e uma maior vulnerabilidade a que doenças geneticamente programadas ou infecciosas ocorram devido à baixa no funcionamento do sistema imunológico. A produtividade pode também ser reduzida devido aos sintomas que aparecem. Se o organismo não consegue reverter o processo, a pessoa entra na fase de exaustão quando ela fica quase que impossibilitada de exercer suas funções”. (LIPP; TANGANELLI, 2002, p. 543)

Na fase de resistência, as juízas (81,6%) representaram percentual bastante superior aos juizes (55,6%), o que revela um forte componente de gênero nessa condição, ao que as pesquisadoras

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

atribuem a tripla jornada de trabalho. “A jornada tripla de trabalho se refere ao fato de que muitas mulheres além das funções regulares de esposa / mãe, exercem posições profissionais de destaque e após a família ir descansar ou dormir elas iniciam uma terceira jornada, cuidando de projetos ou tarefas que trouxeram para terminar em casa e que não puderam concluir até tarde por terem de cuidar da família. A terceira jornada se constitui em uma sessão de trabalho que se estende até altas horas da noite, em cujo caso a pessoa deixa de dormir o número de horas necessário para seu bem-estar e pode entrar em um processo de agravamento do stress já existente ou desencadeamento do *stress* em si”. (LIPP; TANGANELLI, 2002, p. 543)

Desde 2002, portanto, as pesquisadoras já apontavam para “a necessidade premente de se avaliar as condições de trabalho tão difíceis com as quais se confrontam aqueles que atuam na área da Magistratura”, sendo que as fontes de *stress* mais mencionadas pelos juízes avaliados foram a sobrecarga de processos, a solidão no ato de julgar e conflitos entre valores profissionais e pessoais. Sugeriram ainda que “as medidas centradas no autodesenvolvimento, utilizadas como única estratégia para lidar com o stress, não são suficientes, pois os dados indicam uma necessidade grande de uma ação mais ampla de modificação das condições de trabalho a fim de se promover uma redução dos estressores ligados ao exercício da Magistratura. Ações preventivas, de caráter mais amplo, são também indicadas no que se refere às juízas, uma vez que as condições estressantes inerentes ao seu cargo possivelmente sofram um efeito somatório com as condições sociais às quais estão sujeitas no seu dia-a-dia.” (LIPP; TANGANELLI, 2002, p. 545)

No entanto, a predominância do discurso dos critérios eficiência e celeridade em detrimento de outros, como os próprios objetivos da República Federativa do Brasil (art. 3º, CF), é a base para a implementação de controle de produtividade e imposição de metas no Poder Judiciário. Como veremos, a introdução da lógica de produtividade, importada das técnicas de gestão das grandes empresas privadas, tem colocado em concorrência por performance juízes e unidades de trabalho, tornando oportuna a seguinte reflexão: “No entanto, é exatamente essa atenção exacerbada que se tem dado à atuação dos juízes, no sentido de padronizá-la, de impregná-la da lógica produtiva e da concorrência de mercado, que acaba constituindo, paradoxalmente, uma oportunidade para que se façam reflexões críticas sobre o alcance e os objetivos da

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

profissão. Seria a magistratura uma máquina de produzir números? Que números? Números para quê e para quem? E se não são os números que interessam, o que, de fato, “produzem” os juízes?” (SOUTO MAIOR, 2015, p. 495)

A imposição de metas no Poder Judiciário com base apenas em números é uma questão sobre a qual devemos refletir, sobretudo sobre o que se espera desse tipo de controle. Para além das metas sugeridas pelo CNJ (Conselho Nacional de Justiça) nacionalmente, há casos em que os próprios tribunais traçam objetivos a serem alcançados. Isso não seria um problema, se estivéssemos falando de um planejamento estratégico democrático com vistas ao aprimoramento da prestação jurisdicional. No entanto, a prática de criar critérios para classificar magistradas e magistrados, bem como as unidades judiciárias (varas do trabalho, neste caso), tem servido como forma de exercer pressão sobre o trabalho de juízes e servidores.

Imaginemos que tal classificação fosse baseada em critérios arbitrariamente escolhidos, sem qualquer participação dos trabalhadores (juízes e servidores), e fossem aplicados retroativamente. Além disso, imaginemos que, ao aplicar tais critérios, fosse elaborada uma planilha em que constassem todas as varas do trabalho de um Tribunal, classificando-as e apresentando-as nas cores verde, amarelo e vermelho de acordo com seus resultados e que a nota de corte para as cores fosse concebida para sempre “colocar uma certa pressão”, de modo que todos os trabalhadores fossem impelidos constantemente a dar “um passo a mais”. Imaginemos que os critérios estabelecidos possam ser alterados sem prévio aviso, gerando demandas por novas “boas práticas”, numa lógica de descontinuidade. E a partir dessa planilha, todas as unidades jurisdicionais *rankeadas* passam a pautar seus procedimentos de forma a melhorar seu questionável desempenho, criando um ambiente de comparação e competição entre todas elas, sem a necessidade de um agente assediador claramente identificado. O assédio é organizacional, mas pode ser também interpessoal, se pensarmos que cada magistrado é convertido num “gestor” e passa a administrar a vara do trabalho em que atua. E imaginemos, por fim, este modelo ser reproduzido no nível nacional, colocando todas as Varas do Trabalho em concorrência, sem considerar especificidades locais. “Quando se pensa tudo isso na perspectiva da prestação jurisdicional o problema aumenta sensivelmente, pois o que se vislumbra é a preocupação precípua de transformar juízes em meros gestores que, inclusive,

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

seriam induzidos a utilizar o seu “poder” não para impor o cumprimento da ordem jurídica, mas para atemorizar os servidores no cumprimento das metas, sendo certo que uma vez que assumem esse papel passam a ser reprodutores da lógica econômica e empresarial tanto na forma dos julgamentos, cada vez mais pragmáticos no sentido do alcance das metas, que também lhe são direcionadas, quanto nos próprios conteúdos das decisões.” (SOUTO MAIOR, 2015, p. 493)

A ideia de se “fazer mais com menos” é também copiada do modelo de gestão na iniciativa privada, sobretudo no modelo pós-fordista. No entanto, seria tal modelo adequado para nortear a gestão de serviços públicos, dentre eles a prestação jurisdicional? Ao fazer prevalecer o critério quantitativo sobre o qualitativo, que tipo de justiça se pretende distribuir?

A decisão rápida nem sempre será a melhor, porém, a partir do momento que o magistrado é medido por sua “eficiência” em gerenciar processos, prazos e pautas, a qualidade da decisão deixa de ser relevante. Passa-se a incentivar “boas práticas” que acelerem o procedimento ou reduzam rotinas, o que às vezes pode significar até mesmo agir contra preceitos éticos e de justiça.

Essa competição somada às condições de trabalho, no contexto de restrições orçamentárias, nos dá a dimensão que propicia o assédio moral organizacional. As condições de trabalho podem ser precarizadas pela redução de direitos sociais (como no caso das chamadas reformas previdenciária e trabalhista); pela normalização da prorrogação da jornada; pela intensificação do ritmo de trabalho, com uso de tecnologias, por exemplo, que extirpam todo “tempo morto” nos processos de trabalho (processo judicial eletrônico e trabalhador multifuncional); pela densificação do trabalho, com a imposição de metas e métodos de avaliação individual. Portanto, as condições para o assédio moral organizacional no Poder Judiciário se apresentam de maneira similar à de outros trabalhadores.

Por tudo o que foi dito acima, restam claros os motivos pelos quais o Poder Judiciário tornou-se um local propício para o assédio moral, quer interpessoal, quer organizacional, de modo que, pode atingir o servidor isoladamente, ou em conjunto, assim como juízes isoladamente ou uma categoria de juízes.

Vale sublinhar, ainda, que, pela própria estrutura organizacional, os magistrados são, ao mesmo

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

tempo, vítimas e algozes do assédio, seja pela via da autoridade (luta pelo poder), seja para a obtenção de metas e resultados (produtividade).

Como bem leciona Alves (2015), a passagem do Judiciário da condição de instituição social, pautada pelo ato de julgar como arte, técnica e reflexão (como diria Hannah Arendt em *Responsabilidade e Julgamento*), à de organização, pautada pela lógica gerencialista, se insere na mudança geral da sociedade capitalista, sob os efeitos da nova forma de produção do capital (o que denominamos maquinofatura) (ARENDRT, 2004; ALVES, 2013). O Judiciário operacional marca o predomínio da forma-organização, regida por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade, calculada para ser flexível, estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional e por normas e padrões inteiramente alheios ao conhecimento e à formação intelectual.

A tecnocracia associada a esse modelo é aquela prática que julga ser possível dirigir a organização do Judiciário segundo as mesmas normas e os mesmos critérios com que se administra uma montadora ou um supermercado do modo como se administra, por exemplo, a Justiça, a USP (Universidade de São Paulo), a Volks, o Walmart, a Vale do Rio Doce, tudo da mesma maneira, porque tudo se equivale.

Importando tais conceitos para o cenário do Poder Judiciário, observamos a precarização das condições do trabalho (de juízes e servidores), a imposição cada vez mais agressiva de metas, gestão por resultados (e-gestão), a informatização do processo (PJE), o incentivo da concorrência entre juízes, entre servidores, entre Tribunais, com distribuição de prêmios por resultados numéricos. Além do crescente número de afastamentos por licença saúde e aposentadorias por invalidez.

A pesquisa realizada em 2013/2014 pelo sociólogo do trabalho Giovanni Alves com mais de 400 magistrados do trabalho nos revela dados importantes, como, por exemplo, 74% dos magistrados trabalhistas concordaram que houve aumento da produtividade no Judiciário. O tempo de trabalho é extenso, pois de acordo com a pesquisa quase 50% dos magistrados trabalhistas dedicam mais de 50 horas semanais para o exercício da jurisdição trabalhista (35% se dedicam mais de 40 a 50 horas semanais), sendo que 63% dos magistrados trabalhistas salientam que trabalham além da jornada de 8 horas, e 60% dizem que trabalham quase sempre

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

nos finais de semana.

No tocante à intensificação do trabalho, 41% dos entrevistados acreditavam que ela se originava do aumento do número de processos, embora 36% concordassem com um conjunto de causas (metas, competitividade, novas tecnologias informacionais etc.). Perguntados sobre os fatores mais prejudiciais para a saúde do juiz, 81% dos magistrados trabalhistas responderam que a intensificação do trabalho e as longas jornadas de trabalho contribuem para a degradação da qualidade de vida e saúde dos juízes. Frise-se que dentre os entrevistados 73% responderam que, sim, apresentaram algum sintoma de adoecimento que se relacionasse ao trabalho nos últimos 5 anos.

O processo judicial eletrônico (PJE), ao ser implementado, como todo processo de mudança, trouxe consigo aspectos positivos e negativos. De um lado, apresentou vantagens do ponto de vista econômico e ambiental, ao eliminar o papel e permitindo maior agilidade aos operadores do direito ao suprimir os “tempos mortos” do processo físico. Do ponto de vista ergonômico, evitou o carregamento de peso com processos e ainda o trabalho maçante e repetitivo de numerar, furar e autuar. Além de facilitar a tarefa de advogados e estagiários, diminuindo deslocamentos desnecessários e um maior acesso aos autos pelo jurisdicionado.

De outro lado, incentiva a lógica, cada vez mais recorrente, de decisões repetidas e do trabalho mecanizado e em série. Propicia ainda a centralização dos controles de gestão, o que poderia ser muito positivo para diagnósticos e planejamento, mas que na realidade contribui especial, se não unicamente, para o aumento da pressão por metas. Portanto, as vantagens acima elencadas se tornam insuficientes para reconhecer o PJE como uma ferramenta que veio proporcionar melhoras na qualidade do trabalho desempenhado no Judiciário Trabalhista. Afinal, na prática, as inconsistências do sistema, como a exigência de diversos passos sem qualquer funcionalidade para o universo do processo do trabalho, ocasionam gargalos que desembocam, em sua maioria, nas “caixas” da juíza ou do juiz (pastas em que os processos eletrônicos aguardam decisão) ou de servidores (para providências). Isso favorece o elastecimento da jornada mediante o teletrabalho, seja por juízes, servidores ou advogados, pois as caixas são alimentadas por demandas 24 horas por dia. Sem contar que transfere a terceiros (advogados e jurisdicionados) tarefas que eram essencialmente do Estado, somente ratificando

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

a absorção, na esfera pública, de conceitos utilizados pelo capital para fomentar a disputa e o distanciamento dos indivíduos, como na iniciativa privada, a exemplo do que acontece na terceirização.

Tudo isso representa uma fonte inesgotável de angústias, com impactos severos na saúde dos operadores, com queixas na visão e ergonômicas, bem como o aumento da ansiedade e do *stress*. Assim, a grande questão que se coloca ao juiz do trabalho na atualidade se dá na contradição instalada entre o que pretende o indivíduo ao escolher este ramo do Poder Judiciário, alicerçado, ao longo de sua história, na tentativa de redução das desigualdades sociais, como um instrumento efetivo de paz social; e o que a instituição (ou organização) passou, ao longo do tempo, a exigir-lhe, como cumprimento de metas e resultados, o conhecimento cada vez maior de ferramentas tecnológicas, para reduzir seus prazos e solucionar suas demandas, mais no campo de tecnologia da informação e administração do que do direito propriamente dito.

Diante dessa pressão, com o passar do tempo, este indivíduo se vê – muitas vezes inconscientemente – abdicando dos valores que defendia no início de sua carreira. Pouco a pouco, passa a reduzir a quantidade de laudas de suas decisões e suas fundamentações, bem como “enxugando” a instrução processual – muitas vezes indeferindo oitiva de testemunhas e perguntas formuladas por partes e advogados –, tornando-se cada vez mais mal-humorado durante as audiências, bem como com seus pares e servidores. Todavia, esta mudança no seu estilo do trabalho não é suficiente para estancar o volume de trabalho a ele direcionado, na medida em que o problema não está, via de regra, na forma como o juiz organiza o seu trabalho, mas nos rumos que a instituição tomou para exigir o trabalho de seus juízes e servidores, muito mais preocupada com números e quantitativos de desempenho – cada vez mais parecida com as instituições privadas – do que com a entrega da prestação jurisdicional célere, adequada e eficaz. Tanto é assim que, há notícias que Tribunais vêm implementando políticas, através de suas Corregedorias regionais, de cobranças de passivos de sentenças em atraso, inclusive no período em que os juízes se encontram licenciados para tratamento de saúde, o que inclui as licenças maternidades das juízas, casos típicos em que a prestação de serviços (o trabalho) estaria interrompida, o que somente reforça o comportamento assediante que tomou conta do Judiciário trabalhista.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Essas impressões foram registradas na Pesquisa do CNJ (2015), intitulada “Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional”, ao tratar da magistratura do trabalho. “Todavia, muitas vezes, o que prevalece na categoria, no que diz respeito à relação com os colegas, é a competição exacerbada, reforçada pelo modo como é organizado o trabalho e como o desempenho é avaliado. Acreditam que há uma grande polarização entre os juízes, algo que fica explícito em um posicionamento ideológico que dificulta o diálogo tanto no que diz respeito a questões de sociedade, como no que tange à profissão propriamente dita. Alguns percebem esta polarização como uma fuga ao debate efetivo quanto ao seu papel na sociedade.”

O fato de haver colegas que pensam diferente, que defendem pontos de vista distintos lhes causa sofrimento. Isto porque este posicionamento é feito de modo muito agressivo por todos, é como se tivessem que manter uma posição e combater as outras, defendendo-se de um debate mais profundo, coalhado de autojustificações. Reforçam que esta atitude agressiva leva muitos ao silêncio, a evitar discutir, a não buscar explicitar suas opiniões. Este tipo de posicionamento, principalmente naquilo que alguns definem como uma cisão entre os que defendem o capital e outros que defendem o trabalho, não corresponderia à realidade, uma vez que ao julgar, todos buscam tratar da melhor forma possível as evidências do processo, mesmo que tenham uma maior ou menor tendência a proteger uma das partes. Este debate também está presente nas listas de discussão da AMATRA⁴, onde posições são ferrenhamente defendidas. O que também os incomoda muito é a atitude extremamente agressiva de alguns, quando a discussão cai de nível, quando não se trata mais de argumentos, mas de desrespeito ao colega. Há ainda um grande desconforto com aquilo que não é dito claramente, quando se trata de fomentar boatos sobre os outros e sobre o modo como agem. “Fica a impressão que o fato de haver uma espécie de “interdição” de refletir e de debater sobre essa temática seria um forte indício defensivo, isto é, uma maneira de evitar uma reflexão mais profunda com relação às suas práticas e às dos colegas. Isto piora o sentimento de desagregação e reforça o isolamento”. (SZNELWAR, 2015, P. 84)

⁴ AMATRA é a sigla para Associação de Magistrados da Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho é constituída de 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), existindo uma AMATRA para cada TRT.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Diante dessas constatações, torna-se cada vez mais latente que, sem enfrentarmos esses problemas de frente, sem questioná-los, inclusive expondo a fragilidade dos juízes enquanto indivíduos carregados de subjetividade, não conseguiremos encontrar uma solução adequada para esse dilema que somente se intensifica entre a atividade jurisdicional e as exigências organizacionais no Poder Judiciário, adoecendo-nos física e psiquicamente.

Como bem lembra Pinto (2013), ao longo do processo de aprimoramento da exploração do sistema capitalista, o trabalho se manteve como base da sobrevivência humana e, mesmo no atual estágio de nossa sociedade, ainda detém o papel central na constituição das classes sociais que a compõe, sendo que, no interior destas, está a base de formação de seus indivíduos. E importando suas impressões para o ambiente organizacional do Poder Judiciário Trabalhista, para onde se tenta de maneira insensata transferir os modelos gerenciais da iniciativa privada, urge contrapor-se com veemência a este modelo e propor a descoberta de um terceiro caminho, que equacione o respeito à subjetividade e regramentos acessíveis para o cumprimento do mister de julgar, considerando diversas variáveis ora não observadas nos planejamentos de metas e resultados, especialmente o caráter criativo e artesanal da atividade do juiz. Por conta disso, não podem ser trazidas, para essa seara, as teorias que sobrepõem a acumulação do capital, a precarização da vida e a coisificação do trabalho sem qualquer criticidade, pois os juízes, ainda que cumprindo papel essencial para a reprodução do capitalismo – uma vez que desempenham tarefas típicas de Estado – e não sendo considerados assalariados típicos, sofrem os demais revezes de tais imposições em seu psiquismo e no prazer que deve encontrar no trabalho, o que tem acarretado, inclusive, mudanças significativas no perfil de pessoas que agora buscam a magistratura como fonte de trabalho. Afinal, a importância que o trabalho tem na vida em sociedade, por sermos seres eminentemente sociais, não é diferente com os juízes. Como bem destaca Dejours (2004, p. 18): “A tese conhecida como ‘centralidade do trabalho’ mostra que o trabalho desempenha um papel essencial de formação do espaço público, pois trabalhar não é tão só produzir: trabalhar é ainda viver junto. Ora, viver junto não é produto de geração espontânea; pressupõe uma atenção em relação ao outro, um respeito pelo outro e contribuições extremamente complexas por parte de todos, na luta contra o poder dos interesses privados. O trabalho é mesmo, certamente, o *locus* principal em que se realiza o aprendizado

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

da democracia. Mas, se a renovação do viver junto fracassa, então o trabalho pode se tornar uma perigosa força de destruição da democracia e de difusão do cinismo e do cada-um-por-si. (...). O individualismo é uma derrota e não um ideal.”

Assim, a descaracterização cada vez mais acelerada do ato de julgar, tornando os magistrados mero cumpridores de metas e resultados, afastando-os paulatinamente dos ideais que os levaram a escolher essa profissão, utilizando-se das mais variadas formas de sobreviver às pressões das novas formas de organização do trabalho, proporciona grande sofrimento aos indivíduos que compõem a instituição, com efeitos indeléveis às suas percepções da realidade, do ato de trabalhar, de si mesmos. Acerca do tema Lacman (2014. P. 29) pondera: “O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho como fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. O trabalho tem, ainda, uma função psíquica: é um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos com reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade.”

Enfim, o enfrentamento do problema é bastante complexo, mas se torna urgente. Assim, autores defendem atuação a longo prazo, com envolvimento de todos, principalmente da alta cúpula do Poder Judiciário, com ações que envolvam não só a ampla divulgação e teorização da questão, mas a aplicação de métodos e projetos que favoreçam que os magistrados adoecidos se sintam seguros de procurar a instituição para resolver o problema de forma conjunto (Ferreira, 2015). Infelizmente tem se verificado um nível tal de incompreensão do assédio organizacional e de tudo o que levantamos nesse estudo, chegando ao ponto de a organização, por meio de sua corregedoria, impor àquele juiz ou àquela juíza que se afastar por mais de 60 dias por motivos de licença maternidade, licença saúde, por motivo de doença em família, para estudos ou por mandato em associação de classe, uma “compensação” posterior, com recebimento do número equivalente de processos levados a julgamento no período de afastamento. O normativo que prevê essa compensação evidencia um total desrespeito à dignidade humana da pessoa do juiz ou da juíza, que terão de compensar parte do que “produziriam” durante o afastamento.

Ao contrário disso, há que se olhar para juízes e servidores antes de tudo como pessoas e não

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

máquinas produtoras de números. É preciso debater qual o papel do Poder Judiciário na sociedade contemporânea e como compatibilizar uma boa e célere prestação jurisdicional com os recursos de que dispomos, sem que isso resulte em uma afronta a direitos e garantias daqueles que devem justamente aplicar o direito no caso concreto.

Para isso, torna-se indispensável a presença de equipe multidisciplinar das áreas de saúde e social, com experiência no tema, como psicólogos, psiquiatras, sociólogos e assistentes sociais, entre outros, para que, respeitando a individualidade e subjetividade dos sujeitos envolvidos nas questões possam apresentar sugestões de melhoria nas condições de trabalho no Judiciário Trabalhista.

Paralelamente a isso também se faz necessário que a instituição passe a adotar mecanismos de escuta da base para a cúpula para que os planejamentos das metas levem em consideração a singularidade dos indivíduos e as diversas unidades jurisdicionais espalhadas por todo o país, dotando-as de recursos humanos e administrativos para que possam, efetivamente, entregar o resultado desejado sem que, para isso, penalize a saúde das pessoas que dispensam sua força do trabalho no local, deixando de lado a escuta apenas a tecnocratas preocupados em números e resultados e que se distanciam cada vez mais do olhar ao ser humano.

Apontar, ainda que breves, algumas reflexões sobre atividade da magistratura do trabalho diante do assédio organizacional no qual está inserido é, portanto, a pequena contribuição deste capítulo. Afinal, a vida é um ato ético político. Isso implica produzir ações de resistência, mobilização e enfrentamento dessas situações tão graves, caracterizando-se como sérias ameaças e paralisias às formas de vida no mundo do trabalho; exigindo o permanente movimento de construção de uma ética viva, de uma ética na qual as ações estejam voltadas efetivamente para a proteção da vida - e não declarações vazias jogadas nos códigos de ética e de conduta ou nos belos discursos (Ferreira, 2015). Enfim, um fazer ético que qualifique os espaços de fala e de transformação, nos quais as vidas não se percam em tantos anos de espera, silêncio e solidão, resgatando o espírito de solidariedade que deve imperar no convívio social.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Referências bibliográficas

ALVES, Giovanni. *Dimensões da reestruturação produtiva* – ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Canal 6. Londrina: Práxis, 2007.

_____. Precarização Do Trabalho, Qualidade De Vida E Saúde Dos Magistrados Trabalhistas No Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região / Escola Judicial do TRT - 15ª Região*; n. 47. Campinas: jul./dez. 2015. p. 243 e ss. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+47-2015.pdf/812615c9-d15b-4211-8979-6fdffdeb08d1>>

BARRETO, Margarida. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: SEMINÁRIO COMPREENDENDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. Trabalhos apresentados]. Coordenação técnica de Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira e Maria Maeno. Anais... São Paulo: Fundacentro, 2013, p. 16 e 20.

BATISTA, Paulo Nogueira, *O Consenso de Washington*. A visão neoliberal dos problemas latino-americanos, Cartilha nº 7, São Paulo: Consulta Popular, 2005.

BRAGA, Ruy. Luta de classes, reestruturação produtiva e hegemonia. In: *Novas Tecnologias*. Crítica da atual reestruturação produtiva. São Paulo: Xamã, 1995.

CARELLI, Rodrigo L. A Justiça do Trabalho sob assédio moral: um caso de vida ou morte. In: Jota. Publicado em: 19 out 2016. Disponível em: <<https://jota.info/artigos/justica-trabalho-sob-assedio-moral-um-caso-de-vida-ou-morte-19102016>>. Acesso em: 10 mai 2017.

DAKOLIAS, Maria. DOCUMENTO TÉCNICO NÚMERO 319: O SETOR JUDICIÁRIO NA AMÉRICA LATINA E NO CARIBE - elementos para reforma. Tradução de: Sandro Eduardo Sardá. Washington, 1996. Disponível em:

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24400/00003439.pdf>. Acesso em: 10 mai 2017.

FERREIRA, João Batista. Quantos anos de solidão? Violência, assédio moral e paralisia das formas de vida no trabalho. *Assédio moral e organizacional: novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas*. Bruno Leal Farah, organizador. São Paulo: LTr, 2016.

FREITAS, Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Editora Cengage Learning, 2008.

HARVEY, David. *O neoliberalismo: história e implicações*. Tradução de Adail Sobral. 5. ed. São Paulo: Loyola, 2014. p. 12.

HELOANI, Roberto. Assédio moral no trabalho. In: Seminário Compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho. Op. cit., p. 34.

LIPP, Marilda E. Novaes; TANGANELLI, M. Sacramento. *Stress e qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homens e mulheres*. *Psicol. Reflex. Crit.*, Porto Alegre, v. 15, n. 3, p. 537-548, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722002000300008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 mai 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722002000300008>

_____; _____. *Stress Ocupacional de Magistrados da Justiça do Trabalho*. Estudos Jurídicos - Cidadania e Direito - Ano 3 - N. 1. Campinas: EMATRA 15, julho de 2006.

MAEDA, Patrícia. O discreto charme da flexibilidade: o que o trabalhador tem a temer?. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2016/05/24/o-discreto-charme-da-flexibilidade-o-que-o-trabalhador-tem-a-temer/>>. Acesso em: 3 ago 2016.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 27 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

_____. Assédio moral no trabalho: uma abordagem tridimensional. In: SIMESP. (Org.). *O que os médicos precisam saber sobre seus direitos*. 1ed. São Paulo: Sindicato dos Médicos de São Paulo, 2016, v. 1, p. 127-132.

PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século XX: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. 3ª Ed. São Paulo. Expressão Popular, 2013.

SZNELWAR, Laerte [et al.] (Coord.). *Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional*. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2015.

VITOVSKY, Vladimir Santos. O atuar ético na formação contemporânea de juízes e o assédio moral na magistratura. *Assédio moral e organizacional: novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas*. Bruno Leal Farah, organizador. São Paulo: LTr, 2016.