



A POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E OS PROBLEMAS DE SAÚDE DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO JUDICIÁRIO FEDERAL

Leonardo Coelho Ribeiro

Doutorando em Desenvolvimento Regional
Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil
Email: leonardo.ribeiro@sou.unijui.edu.br

Pedro Luís Büttendener

Doutor em Desenvolvimento Regional
Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil
Email: pedrolb@unijui.edu.br

RESUMO

O artigo realiza um estudo sobre a Política de Atenção Integral à Saúde e o impacto na saúde dos servidores públicos do Poder Judiciário Federal, utilizando-se de algumas pesquisas e levantamentos de sindicatos e da federação representativa dos servidores, englobando desde aspectos como o processo organizacional, os processos de trabalho e os problemas decorrentes, bem como a criação, atuação e eficácia da Política Nacional de Atenção Integral à saúde dos magistrados e servidores, implementada através da Portaria 207 de 2015 pelo Conselho Nacional de Justiça. Foram utilizados como sujeitos da pesquisa o conjunto de servidores de todo o Judiciário Federal, com exceção dos servidores da Justiça Eleitoral devido as especificidades próprias dos processos de trabalho desses servidores. Teve como objetivo analisar se as mudanças na cadeia produtiva do Judiciário Federal têm contribuído para o a piora da saúde desses trabalhadores, bem como se é necessário promover melhorias na gestão organizacional nos órgãos do Poder Judiciário Federal, e uma atenção maior nos processos de trabalho. Teve como resultado que é necessário que medidas urgentes sejam tomadas nos fatores organizacionais e de produção de trabalho a fim de melhorar a saúde desses servidores.

Palavras-chaves: Servidor Público; Judiciário Federal; Política de Saúde.

ABSTRACT

The article carries out a study on the Comprehensive Health Care Policy and the impact on the health of public servants of the Federal Judiciary, using some research and surveys of unions and the representative federation of civil servants, covering aspects such as the organizational process and work processes, and the resulting problems, as well as the creation, performance and effectiveness of the National Policy for Comprehensive Health Care for judges and civil servants, implemented through Ordinance 207 of 2015 by the National Council of Justice. The group of civil servants from the entire Federal Judiciary were used as research subjects, with the exception of Electoral Justice civil servants due to the specificities of these civil servants' work processes. It aimed to analyze whether changes in the Federal Judiciary's production chain have contributed to the worsening of the health of these workers, as well as whether it is



necessary to promote improvements in organizational management in the Federal Judiciary's bodies, and greater attention to work processes. The result was that it is necessary for urgent measures to be taken in organizational and work production factors in order to improve the health of these employees.

Keywords: Public Server; Federal Judiciary; Health Policy.

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento em vários países e o crescimento populacional, fez aumentar a demanda pelo serviço público, e com a crise econômica pós década de 1990, muitas empresas fecharam devido à grande dificuldade financeira, gerando uma enxurrada de ações, principalmente na Justiça do Trabalho.

Esse enorme acervo de processos exigiu que os tribunais tivessem que rever sua forma de organização de trabalho, pois aumentavam a quantidade de processos, e sem reposição, um decréscimo no número de servidores, além do aumento no número de aposentadorias, que fez com que o número de processos não parasse de crescer.

A mudança no modelo de gestão gerencial começou a ser implementada nas últimas décadas, e pelas dificuldades sociais e financeiras, as exigências crescentes e uma maior cobrança por produtividade, esses servidores passaram a ter que lidar diariamente com grande pressão no processo de trabalho no Judiciário.

Essa complexidade nas relações de trabalho se refletiu em diversas instituições do setor público, uma vez que, muitos dos problemas que ocorrem na iniciativa privada, acabam resvalando na área pública.

Essas mudanças estruturais ocorridas na sociedade brasileira, principalmente pós década de 1990, acabaram exigindo uma mudança na forma de gestão da administração pública, pois o poder público precisava ser capaz de atender as demandas e mudanças sociais e se adaptar ao novo modelo econômico neoliberal.

Esse aumento de exigências, combinado à implantação do modelo de administração gerencial foi extremamente prejudicial aos trabalhadores, envolvendo tanto a divisão de tarefas,



como todo o conjunto do processo de trabalho, e demandando a minimização dos riscos e agressões psicológicas e até mesmo o assédio moral no ambiente de trabalho, e melhoria nas condições ergonômicas, e uma série de outros fatores que podem influenciar no processo de adoecimento dos servidores.

Todos esses problemas e em conjunto à sobrecarga de trabalho, a falta de uma padronização e numa melhor gestão na distribuição dos processos de trabalho, gerou o adoecimento de considerável parte dos servidores do Judiciário Federal, proporcionando a desvalorização e falta de reconhecimento do trabalho dos servidores, sendo estes um dos principais problemas existentes na estrutura do Poder Judiciário Federal.

Dentre os problemas de saúde, que passaram a ocorrer e a se multiplicar nos trabalhadores do Judiciário Federal, os problemas de saúde mental foram os de maior incidência, com inúmeros casos de depressão, pânico, diversos transtornos psiquiátricos, tendo inclusive casos de suicídio afetando tanto servidores como até mesmos magistrados.

Diante deste difícil quadro que passou a fazer parte das relações de trabalho dentro do Poder Judiciário, o próprio Conselho Nacional de Justiça passou a se preocupar mais, e criou em 2015 a Política de Atenção Integral à saúde dos magistrados e servidores, e determinou uma campanha contra o assédio moral dentro de suas esferas de competência, englobando o Poder Judiciário em todo o território nacional, tanto a nível Federal quanto a nível estadual, visando instituir boas práticas e melhoria nos métodos de trabalho, visando melhor o ambiente de trabalho, e diminuir os fatores de risco ao adoecimento.

Todo esse quadro da saúde do trabalhador do Judiciário Federal Brasileiro faz com que essa pesquisa seja de fundamental relevância e para o desenvolvimento sustentável uma vez que aborda a questão da boa saúde do trabalhador, e ao ambiente digno do trabalho, temas das ODS 03 e 08 previstos na agenda 2030 da ONU.

Pela importância do tema, vários estudos já foram elaborados sobre a questão das políticas públicas de saúde dos servidores públicos no país e sobre a estrutura da organização judiciária dos processos de trabalho no âmbito do Poder Judiciário.



No entanto, apesar de já haver significativo acervo de estudos sobre o tema da saúde dos servidores do Poder Judiciário, em especial o Federal, o que diferencia o presente artigo, é que este além de abordar os problemas de saúde mental e osteomusculares ocorrentes no anterior sistema de processo judicial físico, elencam alguns outros importantes problemas que a implementação do processo judicial eletrônico trouxe, como por exemplo, na área de saúde oftalmológica, devido à grande exposição direta pelo trabalho contínuo no computador, fazendo desta pesquisa mais completa e inovadora, explorando além do processo de gestão e produção de trabalho antes e após a implementação do processo judicial eletrônico, a implantação de novas tecnologias, o uso da inteligência artificial e a automação dos processos de produção, na cadeia produtiva judiciária.

METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos utilizados foram: quanto aos objetivos, a pesquisa aplicada e descritiva; quanto à natureza, pesquisa qualitativa; e quanto aos procedimentos, pesquisa bibliográfica e documental.

Os dados foram obtidos através de pesquisa virtual em sites oficiais do cnj, ibge, ipea, google, bem como pela vivência pessoal e profissional do autor desta, por sua observância e convívio há muitos anos no ambiente de trabalho, o que torna os dados da pesquisa ainda mais fidedignos, sendo o mesmo, ao mesmo tempo autor e objeto da pesquisa realizada.

O PROCESSO ORGANIZACIONAL ANTES DA IMPLANTAÇÃO DO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO E OS IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DA GESTÃO ESTRATÉGICA

A gestão do Poder Judiciário passou a demandar por mudanças desde o final do século XX, quando houve uma guinada na expansão dos direitos e após a promulgação da Constituição de 1988, chamada Carta Cidadã.

Tanto na área da ciência como na área da tecnologia, profundas mudanças foram geradas, repercutindo em todas as esferas e classes sociais, sendo as mudanças fruto de um novo paradigma tecnológico, estruturado em torno da tecnologia da informação. (CASTELLS, 2006, p. 17.). Todas essas transformações influenciaram na formação de uma sociedade de consumo, um mundo mais dinâmico e globalizado, com novas formas de configurações das relações



sociais e econômicas. Um desenvolvimento acelerado de formas de produção em todas as áreas do conhecimento, que não poderia deixar de refletir na área jurídica (FARIA, 2004, p.19).

Vale ressaltar que no início essa mudança política não englobou o Judiciário, e só depois passou a ser bastante invocado visando o reconhecimento e efetividade dos direitos elencados na carta constitucional (VIANNA, 1997, p.26).

A partir de então passou a haver então uma ampliação das funções do Poder Judiciário, possibilitando uma participação mais ativa na consolidação da cidadania e no fortalecimento do processo democrático, que teve como consequência uma maior importância da tutela jurisdicional produzida pelo Judiciário, tanto na proteção dos direitos e garantias individuais e do cidadão, quanto na tutela dos direitos coletivos e supraindividuais (CAMPILONGO, 1994, p. 20). Essa demanda maior do Poder Judiciário, inclusive com um aumento considerável de processos em todas as instâncias e a judicialização em massa sobre as questões constitucionais, assoberbou o próprio Supremo Tribunal Federal e os demais tribunais superiores.

Todas essas questões aliadas à crise política e do Estado ocorreram pós a promulgação da Constituição de 1988, como também compelida pelo endividamento público e pela dificuldade em oferecer um serviço público de qualidade, tudo isso, fomentou a busca por alternativas de gestão e de modelos de políticas públicas (BRESSER PEREIRA, 2001, p.15).

O gerencialismo foi adotado como um modelo de gestão para substituir o modelo de gestão burocrático, que não dava respostas e se mostrava totalmente incapaz e ineficiente diante do surgimento de uma nova sistemática jurídica e social vigentes, sendo então substituída pela gestão gerencial, em que a gestão é tida como uma disciplina racional e científica, e criativa e inovadora, com condições de atender as exigências e necessidades do setor público, como já vinha acontecendo no setor privado (WALLIS; GOLDFINCH, 2013, p.37).

No Brasil começou a ser implementado um novo modelo de administração pública a partir de 1995 através da criação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE), com a finalidade de implantar a gestão estratégica, visando melhorar toda a estrutura do Estado, conforme bem discorre Di Pietro (2002, p. 84):



[...] reformar o Estado significa melhorar não apenas a organização e o pessoal do Estado, mas também suas finanças, e todo o seu sistema institucional legal, de forma a permitir que ele tenha uma relação harmoniosa e positiva com a sociedade civil. A reforma do Estado permitirá que seu núcleo estratégico tome decisões mais corretas e efetivas, e que seus serviços – tanto os exclusivos, quanto os competitivos, que estarão apenas indiretamente subordinados a medida que se transformem em organizações públicas não estatais – operem mais eficientemente.

Bresser Pereira (2001, p.35) apontou que esse modelo de estratégia empresarial gerencial aplicado na administração pública ocorreu simultaneamente a um radical aumento na velocidade das mudanças sociais, políticas e econômicas. E em decorrência a todas essas mudanças estruturais, foi necessário também modificar as condições e os meios para obter resultados mais desejáveis, e afastar resultados mais insatisfatórios, levando ao surgimento de que se buscasse alternativas para um melhor direcionamento das atividades públicas a fim de se ter um melhor controle e previsibilidade.

Cabe destacar, conforme bem pontuou Nalini (2006, p. 14) que esse processo de implantação da gestão estratégica, pela criação do Conselho Nacional de Justiça, ocorreu e até hoje encontra-se em andamento, através do estabelecimento de etapas, fases e metas, tendo o CNJ conduzido a elaboração do Plano Estratégico do Poder Judiciário, e nele contendo uma série de ações e de encontros nacionais dos tribunais de justiça visando o aperfeiçoamento e a efetividade da prestação jurisdicional.

Importante apontar que o controle e o planejamento do Poder Judiciário passaram a ser feitos pelo CNJ, que foi criado e inserido na estrutura do Poder Judiciário e passou a ser o responsável por todo o processo de planejamento e de fiscalização de todos os tribunais do país, sendo essa criação uma condição determinante a fim de que tornasse o Judiciário mais transparente e passasse a poder ser submetido a algum tipo de controle por parte de toda a sociedade (RENAULT, 2006).



Outra questão importante a pontuar é que a reforma administrativa trouxe é consolidar a administração pública gerencial, ainda que tenha se preservado alguns princípios presentes na gestão burocrática fosse preservada no novo modelo gerencial, combinando com os princípios da eficiência, transparência, controle e resultados características desta, implementando de forma progressiva até os resquícios da administração burocrática praticamente desaparecer, tais como o patrimonialismo, o clientelismo, o nepotismo e a corrupção (BRESSER PEREIRA, 2006, p. 9).

A implantação da gestão gerencial, no Judiciário chamada de Gestão Judiciária Estratégica foi necessária a fim de que houvesse uma adequação diante de tamanhas mudanças ocorridas no contexto social e econômico nas últimas décadas, gerando ajustes organizacionais contínuos, conforme bem abordado por Selem (2004, p. 35): “para assegurar que o tempo, energia e recursos utilizados na reorganização sejam minimizados, toda unidade judiciária deve ser organizacionalmente adaptável e flexível, bem como adotar uma postura estratégica integrada em sua gestão”. Neste sentido o autor define a Gestão Judiciária Estratégica como:

Um processo sistemático, planejado, administrado e executado por Gestores Judiciários, envolvendo todos os servidores, que busca assegurar continuidade, a sobrevivência e o crescimento judiciário, através da contínua adequação de suas estratégias, capacidade, estrutura e infraestrutura às mudanças, tendências, e discontinuidades observadas ou previsíveis no ambiente externo (SELEM, 2004, p.36 – 37).

O impacto da instituição da gestão estratégica, com todos os sistemas de controle e auditoria em tempo real, produziu muitas preocupações aos servidores, que em um curto período precisaram se adaptar às constantes mudanças. Em termos computacionais, vários foram os sistemas implantados durante a transição do processo físico que perdurou por muitas décadas até que fosse implementado e colocado em vigor o processo judicial eletrônico, que foi de forma progressiva inserida após a promulgação de sua criação no ano de 2006.

Os tribunais precisavam dar maior ênfase às escolas de ensino e aprimoramento de servidores e magistrados, criando cursos de capacitação para ensinar cada processo novo de



trabalho que era implantado. E isto foi feito de forma bem célere, em poucos anos muitas mudanças foram feitas. E mesmo porque existe e há até hoje uma cobrança por maior efetividade e rapidez na consecução dos processos, devendo ter sido o fator fundamental que mais impulsionou às mudanças exigidas por toda a sociedade.

Um dos principais impactos produzidos pela implantação da gestão estratégica foi na relação trabalho - instituição, pois permitiu um maior controle e em tempo real de todos os trabalhos dos servidores e magistrados, e assim houve um aumento na cobrança de maior produtividade dos servidores, que se acentuou mais ainda após a implementação do processo judicial eletrônico, onde todo o controle é feito de forma on-line, em tempo real.

O processo de trabalho dentro do Poder Judiciário mudou intensamente com a transição do processo físico para o eletrônico. Antes, o processo físico era todo materializado (descrito em folhas de papel, formando formato numerado, como se fosse uma apostila e livro); formavam processos físicos, que demandavam mais tarefas manuais de esforço repetitivo, e maior burocracia; menor eficiência, segurança e padronização dos processos de trabalho, e geravam maiores danos à saúde osteomuscular e mental.

OS IMPACTOS DA IMPLANTAÇÃO DO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO E DA MAIOR AUTOMAÇÃO NOS PROCESSOS DE TRABALHO

Esse novo modelo de processo (eletrônico) formalizado por arquivos de computador possibilitou a incrementação do uso de várias tecnologias e programas, que ajudam a automatizar os processos, tornando o seu ciclo de maturação mais rápido e intenso. Esse foi um dos impactos mais importantes, pois a celeridade processual era a principal reclamação e demanda da sociedade, já que um processo físico chegava a demorar até mais de 10 anos, em muitos casos, até se obter a satisfação integral (ou ao mínimo parcial) dos objetivos demandados nos processos.

Outros diversos impactos foram gerados, tais como a forma de estruturação da cadeia produtiva judiciária foi bastante modificada. Os processos eletrônicos, por sua estrutura sedimentada em arquivos de computador, têm o acesso facilitado e imediato, e podem ser manuseados e consultados de qualquer lugar, e não ocupam espaços físicos para sua guarda e arquivo, como ocorriam nos processos físicos.



Já os processos físicos necessitavam de outro método de trabalho, pois por serem formados por documentos físicos (papéis), esses (petições, ofícios, e outros expedientes produzidos e impressos pelos servidores nos cartórios judiciais) com o passar do tempo envelheciam, tornando os “autos” (volume de papéis através do qual se formalizava um processo) mais antigos quase insalubres, e necessitavam de todo um cuidado no manuseio já que eram formados por papéis, necessitando de maior cuidado de conservação, para não estarem sujeitos a mofo, traças, ácaros, tornando o trabalho dos servidores um tanto quanto desconfortável.

Além disso os processos físicos demandavam movimentos mecânicos do corpo dos servidores dos mais variados, pois não havia uma estrutura adequada e muito menos instrumentos adequados e suficientes para facilitar todo o trabalho dos servidores, bem como havia problemas na guarda e proteção dos processos físicos (que demandavam bastante espaço e estrutura física nos fóruns de Justiça) e dificuldades no manuseio e guarda desses processos.

Por esse lado, a criação do Processo Judicial Eletrônico foi muito bom para os servidores, como também pela possibilidade de trabalhar nos processos eletrônicos no formato de trabalho remoto ou home-office, bem como para os advogados e jurisdicionados, que não precisam mais quase ir nos fóruns para ter acesso aos processos, bastando ter um computador ou qualquer equipamento que acesse a internet pra poder consultar e ver como está o andamento do processo, gerando maior flexibilidade e rapidez nas etapas de trabalho.

Por outro lado, trouxe vários aspectos questionáveis, como por exemplo, um maior controle e em tempo real de todos os trabalhos dos servidores e magistrados, e consequentemente o aumento na cobrança de maior produtividade dos servidores, aliado à cobranças excessivas sempre por maiores resultados e metas, ocasionando problemas de depressão, pânico, transtornos mentais e a infelicidade no trabalho.

Outra questão gerada foi um maior isolamento dos servidores, e com o grande volume de trabalho, todo feito numa estação de computador, na maior parte do tempo os servidores acabam se dedicando horas ininterruptas sentados diante da tela do computador, sem fazer paradas para ginástica laboral necessárias para o descanso músculo esquelético, mental e ocular do corpo, contribuindo para o processo de adoecimento dos trabalhadores.



Outros problemas que estão sendo gerados e trazendo muita preocupação são os da saúde psiquiátrica e da saúde mental, pois esse novo modelo estático e de isolamento dos servidores nos seus próprios postos de trabalho, aliado a uma cobrança excessiva, controle a tempo real por seus diretores e pela própria ouvidoria e direção-geral dos tribunais, e correições periódicas (que é uma avaliação de período em período e que faz um levantamento geral de toda a produtividade de cada cartório e de cada servidor), vem aumentando a pressão por resultados e metas,

Já em relação aos impactos na qualidade de vida e na saúde dos servidores, existem vários fatores que estão correlacionados a estes temas, que influenciam direta ou indiretamente nesses aspectos e precisam ser bem discorridos, o que será feito abaixo.

A questão da qualidade de vida dos servidores envolve primeiramente ao fator adaptação às mudanças implementadas, haja vista terem sido feitas e ainda estarem ocorrendo, pois, esse processo de modernização e automação principalmente são feitos constantemente quando se fala em implantação de tecnologia.

O impacto da instituição da gestão estratégica, com todos os sistemas de controle e auditoria em tempo real, produziu muitas preocupações aos servidores, que em um curto período precisaram se adaptar às constantes mudanças. Em termos computacionais, alguns sistemas foram implantados durante a transição do processo físico para o eletrônico, que perdurou por muitas décadas até que fosse implementado e colocado em vigor o processo judicial eletrônico, que foi de forma progressiva inserida após a promulgação de sua criação no ano de 2006.

Todos esses problemas contribuíram para o aumento do absenteísmo dos servidores por problemas de saúde, que continuam até hoje. Houve um aumento no número de servidores com problemas de saúde, principalmente osteo musculares e talvez relacionados ao trabalho, devido a uso intenso de membros musculares em esforço repetitivo, com aumento de casos de lesões nos tendões, as tendinopatias - problemas osteomusculares - e um crescente aumento de problemas psiquiátricos, depressão, síndromes, pânico e muitas outras patologias mentais, devidos à pressão por aumento de produtividade e do volume de trabalho, e com o crescimento



de aposentadorias (sem reposição por contenção orçamentária), houve o agravamento ainda maior de problemas de saúde dos servidores.

Além desse problema quanto à saúde dos servidores, uma outra questão que vem trazendo preocupação é a crescente implementação da automação dos processos de trabalho (que está em curso), pois muito tem se falado em criação de programas robôs que tende a reduzir muito à necessidade de mão de obra no setor público, e isso acontecendo pode fazer com que boa parte da força de trabalho dos servidores se torne obsoleta.

O que se teme é que num futuro próximo, é que o governo promova mudanças na legislação vigente e possibilite o descarte da mão de obra de boa parte dos servidores, e muitos possam vir a perder seus próprios empregos. Principalmente quando o país passa por grave crise econômica, e pensa mais em diminuir as despesas e realizar os cortes no orçamento, diminuindo o “tamanho” do Estado, fazendo com que o serviço público não tenha o valor que deveria ter, numa política econômica mais voltada para o chamado neoliberalismo, o Estado fica então mais preocupado em proporcionar a criação e desenvolvimento das empresas do que investir no social.

Essa é a maior preocupação que o processo de automação pode produzir: diminuição dos empregos, e não somente no setor público, pois as tecnologias e a robotização uma vez criados podem e passam a ser utilizados em todos os setores da sociedade, ao menos que haja uma intervenção e normatização Estatal que estabeleça limites e assim não permita que este processo seja implantado de forma pouco planejada, o que, caso assim seja feito, poderá trazer prejuízos sociais e econômicos indesejáveis, com aumento ainda maior de desemprego, fome e miséria em todo o país.

A POLÍTICA NACIONAL DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DOS SERVIDORES E AS PROPOSIÇÃO PARA MELHORIA DOS PROCESSOS DE TRABALHO

A partir de 2015, com a resolução 207 publicada e a Política de Atenção à Saúde dos magistrados e servidores em vigor, passou a haver uma maior atenção à saúde dos servidores, principalmente pela questão da expansão do quadro de adoecimento dos magistrados e servidores.



O governo passou a se preocupar mais com a saúde dessa classe de trabalhadores e criou a Política Nacional de Atenção Integral à saúde dos magistrados e servidores.

No entanto, para que haja ações com maior eficácia e assim promova melhoria no processo de trabalho e na estrutura das organizações judiciárias, algumas sugestões relevantes de mudanças foram elencadas abaixo, como sendo condições essenciais e necessárias para a reversão do processo de adoecimento dos servidores e a melhoria na qualidade de vida.

Primeiramente, para que se haja uma perspectiva crítica do processo de adoecimento dos servidores do Judiciário, deve-se haver uma investigação mais profunda dos processos de trabalho, com estudos cinesiológicos que entendam cada mecanismos de produção, e a utilização de cada musculatura do corpo humano em todos dos procedimentos realizados em cada processo de trabalho, em cada setor, em cada estação de trabalho, considerando tanto os aspectos ergonômicos como os aspectos e características físicas pessoais de cada servidor.

Como também é necessário que seja feito estudos com o objetivo de identificar os reais riscos dos processos de trabalho, as necessidades de pausa e de adaptação do posto, da quantidade e do tipo de trabalho que cada servidor seja capaz de suportar.

Outra ação seria identificar os processos de trabalho, cargos e funções que geram maior adoecimento, a fim de que se possa construir programas/ações e mudanças necessárias que tente reverter esse extenso processo de adoecimento dos magistrados e servidores, tanto físico quanto mental.

Também seria de extrema importância acompanhar anualmente as condições físicas e emocionais de cada um, com acompanhamento periódico e constante, e adaptar os servidores às funções e setores compatíveis com suas situações de saúde, seja com a readaptação, com a concessão de laudos restritivos, e com fiscalização também constante, evitando o uso incorreto dos servidores em áreas, atividades e tarefas incompatíveis com suas condições de saúde, e assim, com o tempo, ver diminuindo os índices de adoecimento dos magistrados e servidores.

A política de Atenção Integral à saúde de magistrados e servidores, deve ser tratada com a atenção total dos tribunais, inclusive quanto à ocorrência de assédio moral, que é muito comum, em decorrência das cobranças excessivas não somente nos servidores, quanto nos detentores de cargos de direção e assessoramento, para evitar qualquer tipo de assédio.

Apesar da construção de políticas efetivas de saúde voltada para os servidores serem importantes instrumentos de monitoramento, prevenção e promoção, a saúde deve ser tratada



de forma mais individualizada, e estar relacionada não somente com a ausência de problemas de ordem psíquica e/ou física, mas também vinculadas aos fatores psicossociais, familiares e ao contexto de vida e capacidade produtiva de cada servidor, e que haja ações mais efetivas dos profissionais de saúde e maior autonomia destes para sugerir mudanças de setor, readaptação dos servidores, como também uma atuação constante dos assistentes sociais e dos psicólogos e psiquiatras servidores na condução dos conflitos nas relações interpessoais, dando-lhes maior voz a estes tipos de profissionais especializados.

Para que as políticas de saúde no setor público sejam mais efetivas, é também necessária uma maior fiscalização em todos os setores de trabalho para averiguar e colher dos próprios servidores como estão sendo feitas as cobranças, e como estão procedendo nos processos de trabalho, com avaliação anônima também periódica dos chefes/diretores para verificar a capacidade de gestão destes pelos próprios servidores a que estão subordinados, e caso verifiquem alguma falha, problemas ou mesmo cobrança excessiva, assédios, e divisão injusta de trabalho, esses erros possam ser retificados, ou até mesmo haver mudanças ou exigência de cursos de gestão aos gestores que não estão conseguindo promover a gestão com resultados satisfatórios tanto a nível de produtividade, quanto à questão da gestão dos servidores.

Outra questão a ser mencionada é sobre a cobrança de produtividade baseadas em metas cada vez mais ousadas, sem que haja condições e estruturas para o seu cumprimento. Metas baseadas principalmente em número de julgados, números de processos julgados, em andamento, em fase de execução e em número de processos arquivados, tratando as decisões dos processos como meros números, sem haver uma preocupação maior com a qualidade dos julgados e com as peculiaridades e os quesitos humanos e as devidas repercussões sociais que cada decisão judicial pode promover na vida de cada cidadão, no núcleo de cada família e em toda a sociedade.

As metas não podem ser criadas e implementadas como ocorre com o modelo de produção de empresas em uma sociedade capitalista, como é aqui no Brasil, em que há cadeia produtiva lida com a produção de bens, e não de decisões humanitárias. Impor metas sem a preocupação e levar em conta que o Judiciário e o direito são de natureza humana, implica dizer, que não deve ser o Judiciário tratado como número e seus trabalhadores como máquinas, sem acompanhamento, sem “manutenção”, tratamentos e cuidados.



Assim as metas devem ser criadas observando-se as condições estruturais e de trabalho, o número de servidores, as condições físicas e mentais de cada servidor e magistrado, as peculiaridades de cada área da justiça, de cada região, de cada setor e para cada processo de trabalho, de forma heterogênea, e não de forma unificada, padronizada e inflexível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme descrito nas sessões anteriores, há uma relação muito forte de fatores organizacionais e de produção de trabalho com a questão da saúde e da questão da saúde dos trabalhadores do Judiciário, e que medidas urgentes precisam ser tomadas.

O uso da automação, da tecnologia da informação e da inteligência artificial, por mais que estejam otimizando e diminuindo a necessidade de atividades para uma semelhante produção judiciária, não são suficientes para gerar qualidade de vida no trabalho e por estar sendo implantado com muita rapidez, estão sendo vistos com desconfiança pelos operadores do Direito.

O modelo adotado na reforma do Judiciário no Brasil, a inserção de novas tecnologias e a implantação do Processo Judicial Eletrônico, as práticas de gestão, o elevado número de processos e de volume de trabalho, e as cobranças por produtividade e a cultura que privilegia a quantidade de julgados e arquivamentos dos processos em detrimento à qualidade de trabalho e restringem a autonomia e a criatividade intelectual dos trabalhadores judiciários nas atividades exigidas.

Com a tendência de utilização de programas e robôs, da inteligência artificial e o uso de algoritmos e sistemas de informação para fazerem boa parte das atividades antes feitas pela força de trabalho humana, torna o processo judicial muito mais autônomo, e caminha para a diminuição da necessidade de servidores e magistrados, seguindo às exigências do mercado e do neocapitalismo. E toda essa “lógica empresarial” no Judiciário Federal irá redundar na diminuição da qualidade de vida dos próprios servidores e poderá resultar num decréscimo na eficiência operacional e a celeridade processual, com prejuízo a toda a coletividade e sociedade.



REFERÊNCIAS

BRESSER PEREIRA, L. C. **Da administração pública burocrática à gerencial**. Revista do Serviço Público, v. 47, n. 1, p. 7-40, 1996.

BRESSER PEREIRA, L. C. **Uma nova gestão para um novo Estado: liberal, social e republicano**. Revista do Serviço Público, 52(1), p. 5-24, 2001.

BRESSER PEREIRA, L. C; SPINK, P. (Org.). **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

CAMPILONGO, Celso. **Magistratura, sistema jurídico e sistema político**. In: FARIA, J.E. (org.) **Direito e justiça: a função social do Judiciário**. 2. ed. São Paulo: Ática, 1994.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 9 ed, v. 1. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2006.

CNJ: **Estudo aponta doenças mais comuns entre magistrados e servidores**. Disponível em: <https://www10.trf2.jus.br/portal/cnj-estudo-aponta-doencas-mais-comuns-entre-magistrados-e-servidores/>. Acesso em 10/04/24.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – CNJ. **A estratégia do Conselho Nacional de Justiça**, 2009a. Disponível em: http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs_cnj/resolucao/rescnj_70_planocnj.pdf. Acesso em: 10/04/24.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FARIA, José Eduardo. **Direito e justiça no século XXI: a crise da Justiça no Brasil**. Seminário Direito e Justiça no Século XXI. Coimbra: Centro de Estudos Sociais, 2003.

NALINI, R. **A Rebelião da Toga**. Campinas: Millennium, 2006.

RENAULT, S. R. T. **A reforma do poder judiciário sob a ótica do governo federal**. Revista do Serviço Público, Brasília (DF), n. 56 (2): ENAP, 2005.

SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES: **Resolução CNJ n. 207/2015** / Conselho Nacional de Justiça – Brasília: CNJ, p.11 e 14, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/05/03b5f566da95b66401e222360c8ca657.pdf>. Acesso em 12/04/24.

SELEM, L. C. A. **Gestão Judiciária Estratégica: o judiciário em busca da eficiência**. Natal: Escola de Magistratura do RN, 2004.



WALLIS, J.; GOLDFINCH, S. **Explaining patterns of public management reform diffusion.** In: Osborne, S.; Brown, L. (Org). Handbook of innovation in public services. Chapter 1. London: Edgar Elgar, 2013.