XIX CONAMAT – CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

TESE À COMISSÃO 2 – MAGISTRATURA, PREVIDÊNCIA E PRERROGATIVAS

AUTOR: Juiz Leonardo Vieira Wandelli (5ª VT de São José dos Pinhais – 9ª Região)

leowandelli@terra.com.br

**TÍTULO: IMPLEMENTAÇÃO IMEDIATA DA RESOLUÇÃO 240/2016 DO CNJ**

**EMENTA:** A Res. 240/2016/CNJ, que normatiza a Política de Gestão de Pessoas do Judiciário, introduziu um novo marco conceitual e normativo de princípios, diretrizes e práticas de gestão e organização do trabalho de juízes e servidores, baseada na cooperação, participação e valorização do trabalho real e do ambiente organizacional, o que afetará profundamente a cultura organizacional e os processos de organização do trabalho judiciário. Essa mudança paradigmática impõe a requalificação de gestores e o realinhamento das normativas existentes ao novo marco normativo. Ante a inércia do CNJ em implementá-la, a ANAMATRA e AMATRAS designarão grupos de trabalho para promover a plena implementação da norma pelos tribunais, inclusive dos Comitês de Gestão de Pessoas, requalificação dos gestores e realinhamento das políticas e práticas de gestão.

**FUNDAMENTOS:** Já há anos vêm ocorrendo pesquisas sobre a introdução de práticas de gestão de pessoas transpostas da gestão privada para o Poder Judiciário, apontando impactos deletérios sobre a saúde, a subjetividade e mesmo sobre as práticas profissionais e o ethos profissional da magistratura e de servidores. Destacam-se as pesquisas já realizadas pela Escola Judicial do TRT9, no âmbito do próprio CNJ e teses anteriormente aprovadas no CONAMAT, na linha da exposição a ser realizada pela Profa. Beatrice Edrei, a partir da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, de Christophe Dejours.

Entre outros aspectos, essas pesquisas evidenciam que, dentre as diversas facetas do ideário gestionário privado que vem sendo introduzido no Judiciário, os métodos de avaliação do trabalho baseados na performance individual – e, pior, meramente quantitativa – acarretam a degradação do ambiente de trabalho e multiplicam os riscos do trabalho para saúde dos magistrados e servidores. Isto porque minam ainda as condições de confiança entre colegas e de cooperação no trabalho, indispensáveis para a efetividade e qualidade do resultado global da instituição. Esses métodos de avaliação se inserem nos critérios de promoção, nos parâmetros de trabalho estabelecidos pelas corregedorias, nas metas a serem cumpridas por orientação do CSJT e CNJ, nos critérios de alocação de recursos estabelecidos pelo CSJT e têm, cada vez mais, se centrado em avaliações individuais, sobretudo quantitativas, voltadas ao número e velocidade de processos solucionados e atos realizados. Contudo, o julgamento do maior número de processos com a maior velocidade possível não é o objetivo do judiciário. Esse é nosso meio de atuação. Os objetivos da jurisdição estão na afetação e transformação da realidade social, para o fim de solucionar conflitos e adequar as relações sociais ao plano normativo estabelecido pela Constituição e pelas leis.

Dentre as conseqüências a médio e longo prazo desses métodos, está a desconexão ética entre os valores compartilhados por aquele que trabalha, inclusive o magistrado, e a sua prática laboral cotidiana. Realiza-se o trabalho judicial não com vistas a dar o melhor de si para a realização da Justiça, mas para atender a parâmetros burocráticos e estatísticos, muitas vezes sabendo-se que tal se dá ao preço de perda de qualidade da prestação jurisdicional. Para que possa conviver com a contradição permanente desses valores, o sujeito necessita adotar estratégias individuais e coletivas de defesa que acentuam o efeito de descomprometimento, alheamento e perda da mobilização do zelo individual e da cooperação coletiva na busca de realização dos efetivos objetivos da jurisdição. Uma organização judiciária assim constituída, aumenta em muito o risco de adoecimentos psíquicos e mesmo somáticos dos seus integrantes, levando, no médio e longo prazos, além da perda de qualidade, à perda de eficiência na realização de seus objetivos.

Esses efeitos deletérios, comprovados em estudos realizados por pesquisadores em PDT em diversas empresas e instituições ao redor do mundo, vêm sendo constatados também no âmbito da organização judiciária a partir da adoção de tais estratégias de avaliação. As recentes pesquisas de opinião no âmbito da magistratura, expressando um alto grau de afetação da saúde física e mental dos magistrados, a alarmante curva ascendente de afastamentos por motivos psíquicos (CID-F) e mesmo os recentes episódios de suicídios de magistrados são sinais claros da necessidade de reavaliar a utilização desses métodos de avaliação.

A resolução 240/2016 do CNJ, introduz um novo paradigma conceitual e normativo para a gestão de pessoas e organização do trabalho no Poder Judiciário, eis que, em lugar de uma política baseada no controle das quantidades e velocidades de atos e na competição, baseia-se: a) na cooperação (horizontal, vertical e transversal); b) no desenvolvimento profissional a partir da vivência de trabalho de magistrados e servidores e no fomento à carreira; c) no valor insubstituível do saber obtido na experiência com o trabalho real, que deve ser comunicado horizontal e ascendentemente; d) no foco na efetividade da atuação do Judiciário, ou seja, o atingimento dos seus finais constitucionais e legais e não nas quantidades de atos; e) na valorização do meio ambiente de trabalho, aí incluído o meio ambiente organizacional do trabalho judiciário; f) em processos de discussão e proposição de melhorias sobre a organização do trabalho e de avaliação baseados em grupos participativos de servidores e magistrados; g) gestão participativa; h) distribuição equânime da força de trabalho, considerando a variabilidade das condições, de modo a assegurar a consecução dos fins do Poder Judiciário; h) assegurar o tempo necessário a que servidores e magistrados participem das ações a que se refere a política.

Como até o momento os tribunais e sequer o CNJ deram cumprimento à resolução, a a ANAMATRA e as AMATRAS designarão grupos de trabalho  que promoverão estudos e ações no sentido de fomentar a plena implementação da norma e especialmente a instalação dos Comitês de Gestão de Pessoas, previstos na norma, a requalificação dos gestores e a revisão e alinhamento das políticas e práticas de gestão do trabalho judiciário.

**BIBLIOGRAFIA BÁSICA DE REFERËNCIA:**

DEJOURS, Christophe. Travail vivant 1: travail et sexualité. Paris, Payot, 2009.

\_\_\_\_\_. Travail vivant 2: travail et émancipation. Paris, Payot, 2009.

\_\_\_\_\_. Avaliação do trabalho submetida à prova do real: crítica aos fundamentos da avaliação. São Paulo, Blucher/TTO, 2008.

\_\_\_\_\_. A banalização da injustiça social. 3ª ed., Rio de Janeiro, Editora FGV, 2000.

\_\_\_\_\_. Inteligência operária e organização do trabalho. In HIRATA, Helena (org.) Sobre o modelo japonês: automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo, Edusp, 1993, p. 281-309.

DEJOURS, Christophe e BÈGUE, Florence. Suicide et travail: que faire? Paris, PUF, 2009.

GUÉRIN, F. et alii. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo, USP/ Blucher/Vanzolini, 2001.

LANCMAN, Selma e SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 3ª Ed., revista e ampliada, Rio de Janeiro, FIOCRUZ/Paralelo 15, 2011.

MENDES, Ana Magnólia, LIMA, Suzana C. C. e FACAS, Emílio P. (orgs.). Diálogos em psicodinâmica do trabalho. Brasília, Paralelo 15, 2007.

SELIGMANN-SILVA. Elizabeth. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo, Cortez, 2011.

WANDELLI, Leonardo Vieira. *A efetividade do processo sob o impacto das políticas de gestão judiciária e do novo CPC*. In BRANDÃO, Cláudio e MALLET, Estevão (orgs.) Coleção Repercussões do novo CPC, vol.4: Processo do Trabalho. Salvador, Juspodivm, 2015, p. 55-83.

WANDELLI, Leonardo Vieira. *Psicodinâmica do Trabalho e Direito do Trabalho: uma aproximação introdutória*. In. TEODORO, Maria Cecília M. *et alii* (coords). Direito Material e Processual do Trabalho. São Paulo, LTr/CAPES/FAPEMIG, 2017, p. 79-89.

WANDELLI, L. V. e TAVARES, L. N. M (coord.). **Impactos dos mecanismos de gestão e avaliação do trabalho judicial na subjetividade e saúde psíquica de servidores e magistrados:** uma abordagem a partir da interface da Psicodinâmica do Trabalho com a ergonomia da atividade e análise organizacional. Escola Judicial do TRT da 9ª Região, Curitiba, 2014/2015.