

**RESOLUÇÕES
PROPOSTAS
OU APOIADAS
PELO SISEJUFE**

**TESES
DE SAÚDE**



PROPOSTA SAUDE METAS

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO À PLENÁRIA NACIONAL DE SALVADOR

**RESOLUÇÃO SOBRE SAÚDE, METAS E PRAZOS DE PRODUTIVIDADE
NO PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO**

A Plenária Nacional da Fenajufe, reunida em Salvador/BA, considerando:

- I – o crescimento dos índices de adoecimento físico e mental entre as servidoras e os servidores do Poder Judiciário da União;
- II – a ampliação permanente da carga de trabalho decorrente do aumento da demanda processual, da digitalização dos serviços e da insuficiência de reposição de pessoal;
- III – a existência de milhares de cargos vagos em diversos tribunais do país;
- IV – a utilização crescente de sistemas de monitoramento de produtividade baseados exclusivamente em indicadores quantitativos;
- V – a imposição de metas e prazos incompatíveis com a realidade das unidades judiciárias e administrativas;
- VI – a necessidade de garantir condições adequadas de trabalho, qualidade da prestação jurisdicional e proteção à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras;

DELIBERA:

1. Reafirmar que a eficiência da prestação jurisdicional não pode ser construída às custas da saúde das servidoras e dos servidores.
2. Defender a revisão nacional dos sistemas de metas e produtividade adotados pelos órgãos do Poder Judiciário da União.
3. Reivindicar que os indicadores institucionais passem a contemplar não apenas quantidade de processos movimentados, mas também critérios de qualidade, complexidade das atividades, riscos envolvidos e impacto sobre a saúde dos trabalhadores.
4. Combater mecanismos de exposição pública de unidades, setores ou

servidores baseados exclusivamente em relatórios de atrasos ou rankings de produtividade.

5. Denunciar práticas que caracterizem assédio moral organizacional ou institucional por meio da utilização abusiva de metas, cobranças e monitoramentos permanentes.
6. Defender a realização de estudos técnicos sobre dimensionamento da força de trabalho antes da fixação de metas e prazos institucionais.
7. Reivindicar a reposição imediata dos cargos vagos e a realização de concursos públicos como medida essencial para a melhoria da prestação jurisdicional.
8. Atuar junto ao CNJ, CSJT, CJF, TST, STF e demais órgãos superiores para construção de uma Política Nacional de Gestão do Trabalho que considere os impactos das metas e da produtividade sobre a saúde física e mental dos trabalhadores do Judiciário.
9. Incorporar ao debate nacional da carreira a defesa de condições dignas de trabalho, prevenção do adoecimento e combate ao assédio institucional como elementos estruturantes da valorização das servidoras e dos servidores.
10. Orientar a Fenajufe e os sindicatos de base a promoverem campanhas permanentes sobre saúde mental, organização do trabalho e limites das políticas de produtividade no Poder Judiciário.

Salvador/BA, 2026.

Proponentes:

Lucena Pacheco Martins -21986841546

Endossos:

Soraia Garcia Marca – 21975232918

Lucas Ferreira da Costa – 2121998483003

Maria do Carmo Rodrigues – 21994766577

Apoio: Coletivo Democracia e Luta

PROPOSTA SAUDE DIGNIDADE

RESOLUÇÃO DA PLENÁRIA NACIONAL DOS SERVIDORES E SERVIDORAS DO PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

Em defesa da dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores, da saúde no trabalho e do fortalecimento do serviço público

A Plenária Nacional dos Servidores e Servidoras do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União, reunida em Salvador/BA, considerando:

I – que a prestação jurisdicional e a atuação institucional do sistema de justiça dependem diretamente do trabalho realizado por servidoras e servidores públicos concursados, cuja valorização constitui requisito indispensável para a garantia do acesso à justiça e dos direitos da população;

II – que o adoecimento físico e mental de trabalhadoras e trabalhadores tem se tornado tema recorrente no Poder Judiciário, em razão da insuficiência de quadros de pessoal, da intensificação das metas de produtividade, do aumento permanente da demanda processual e da sobrecarga de trabalho existente em diversas unidades;

III – que afastamentos por motivo de saúde constituem direito legalmente assegurado e não podem ser utilizados para exposição pública, constrangimento, culpabilização individual ou estigmatização de pessoas adoecidas;

IV – que episódios recentes de responsabilização individual de servidor afastado por licença médica para justificar dificuldades estruturais da prestação jurisdicional revelam a necessidade de aprofundar o debate sobre saúde ocupacional, proteção da dignidade humana e responsabilidade institucional dos órgãos públicos;

V – que a Resolução CNJ nº 351/2020 instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Poder Judiciário;

VI – que a Resolução CNJ nº 500/2023 reafirma a responsabilidade dos tribunais pela promoção da saúde, prevenção de riscos e proteção do bem-estar físico e mental de magistradas, magistrados, servidoras e servidores;

VII – que a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário estabelece como princípios a valorização das pessoas, a promoção da saúde, a melhoria das condições de trabalho e a construção de ambientes organizacionais seguros, inclusivos e respeitosos;

VIII – que a defesa da celeridade processual e da qualidade dos serviços prestados à população não pode ocorrer às custas da exposição, humilhação ou culpabilização de trabalhadoras e trabalhadores adoecidos;

IX – que os problemas relacionados à morosidade processual, ao funcionamento das unidades judiciárias e à qualidade dos serviços públicos possuem causas estruturais, relacionadas ao dimensionamento da força de trabalho, ao financiamento adequado das instituições, à recomposição dos quadros e às condições de trabalho oferecidas;

A PLENÁRIA DELIBERA:

Art. 1º Reafirmar que servidoras e servidores adoecidos merecem acolhimento, proteção institucional e respeito à sua dignidade, sendo incompatível com os princípios do serviço público qualquer forma de exposição pública, discriminação ou responsabilização individual em razão de afastamentos legalmente concedidos.

Art. 2º Defender o fortalecimento das políticas nacionais de saúde, qualidade de vida no trabalho, prevenção do assédio moral, assédio institucional e discriminação, no âmbito do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União.

Art. 3º Manifestar preocupação com o crescimento dos índices de adoecimento físico e mental entre as trabalhadoras e os trabalhadores do sistema de justiça, reconhecendo a relação entre esse fenômeno e fatores como insuficiência de pessoal, intensificação do trabalho, cobrança excessiva por metas e precarização das condições laborais.

Art. 4º Reafirmar que a prestação jurisdicional e a atuação institucional dos órgãos do sistema de justiça constituem responsabilidades da Administração Pública, que deve assegurar quantitativo adequado de pessoal, reposição dos cargos vagos, realização de concursos públicos, nomeação de aprovados e condições dignas de trabalho.

Art. 5º Defender que os órgãos de governança do Poder Judiciário observem integralmente as diretrizes estabelecidas pela Resolução CNJ nº 351/2020, pela Resolução CNJ nº 500/2023 e pela Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário.

Art. 6º Encaminhar aos tribunais superiores, conselhos de justiça, órgãos de controle e entidades representativas da sociedade documentos solicitando:

I – fortalecimento das políticas de prevenção ao adoecimento laboral;

II – proteção da privacidade e da dignidade de servidoras e servidores afastados por motivo de saúde;

III – combate ao assédio moral, ao assédio institucional e à discriminação;

IV – realização de estudos permanentes sobre saúde ocupacional e dimensionamento da força de trabalho;

V – adoção de medidas voltadas à recomposição dos quadros de pessoal e valorização das carreiras públicas.

Art. 7º Reafirmar que a defesa da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores constitui condição indispensável para a efetividade do serviço público, para a qualidade da prestação jurisdicional e para a concretização dos direitos fundamentais da população.

Art. 8º A presente resolução deverá ser encaminhada ao Conselho Nacional de Justiça, ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, aos Tribunais Superiores, aos Tribunais Regionais, às entidades sindicais e associativas representativas do sistema de justiça e amplamente divulgada à categoria e à sociedade.

Salvador/BA, 2026

Proponentes:

Lucena Pacheco Martins -21986841546

Endossos:

Soraia Garcia Marca – 21975232918

Lucas Ferreira da Costa – 2121998483003

Maria do Carmo Rodrigues – 21994766577

Apoio: Coletivo Democracia e Luta

PROPOSTA SAUDE ADAPTA NR1

Saúde Mental, Organização do Trabalho e Combate ao Adoecimento no PJU e MPU

A Plenária Nacional da Fenajufe reafirma que a saúde das servidoras e dos servidores do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União é um direito fundamental e uma condição indispensável para a prestação de um serviço público de qualidade à população.

O crescimento do adoecimento físico e mental no serviço público, especialmente no âmbito do PJU e MPU, não pode ser tratado como questão individual ou mera incapacidade de adaptação das trabalhadoras e trabalhadores às dinâmicas institucionais impostas.

O aumento dos afastamentos relacionados à ansiedade, depressão, síndrome de burnout, estresse crônico e outras doenças associadas ao trabalho revela um cenário de intensificação laboral marcado por:

- * metas excessivas e descoladas da realidade das unidades;
- * déficit histórico de servidores;
- * acúmulo de atribuições;
- * pressão permanente por produtividade;
- * assédio moral e institucional;
- * controle excessivo;
- * precarização das relações de trabalho;
- * implementação de modelos de gestão inspirados na lógica empresarial privada;
- * invisibilização do sofrimento mental das servidoras e servidores.

A recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que passa a reconhecer explicitamente os riscos psicossociais como elemento integrante da saúde e segurança do trabalho, reforça o entendimento de que a organização do trabalho também produz adoecimento e deve ser objeto de prevenção, fiscalização e responsabilização institucional.

No Poder Judiciário, a lógica produtivista e quantitativa vem impondo uma dinâmica de trabalho incompatível com condições dignas de exercício profissional, afetando diretamente a saúde das servidoras e servidores, a

qualidade da prestação jurisdicional e o próprio acesso à justiça.

A ampliação das metas, a cobrança permanente por resultados, a insuficiência de pessoal, o crescimento da automação sem planejamento humanizado e a ausência de participação efetiva das trabalhadoras e trabalhadores na definição das políticas institucionais têm contribuído para um ambiente de sofrimento coletivo e adoecimento estrutural.

A Plenária da Fenajufe entende que defender saúde mental é também defender condições dignas de trabalho, dimensionamento adequado da força de trabalho, valorização da carreira, combate ao assédio e democratização das relações institucionais.

Diante disso, delibera-se:

RESOLVE:

1. Reafirmar a defesa da saúde mental como pauta prioritária da Federação e dos sindicatos de base, articulando-a à luta por valorização da carreira, redução da sobrecarga e melhoria das condições de trabalho.
2. Intensificar a denúncia e o enfrentamento ao assédio moral e institucional no âmbito do PJU e MPU, inclusive mediante campanhas permanentes de conscientização e acolhimento.
3. Cobrar do Conselho Nacional de Justiça, do Conselho da Justiça Federal, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, dos tribunais superiores e dos ramos do Judiciário a implementação de políticas efetivas de prevenção ao adoecimento mental, com participação das entidades sindicais e das servidoras e servidores.
4. Defender a revisão dos atuais modelos de metas e produtividade, priorizando critérios qualitativos, condições reais de trabalho e limites humanamente sustentáveis para o exercício das atividades.
5. Atuar pela inclusão obrigatória da avaliação de riscos psicossociais nos programas institucionais de saúde e segurança do trabalho dos órgãos do PJU e MPU, em consonância com a atualização da NR-1.

6. Defender políticas permanentes de dimensionamento adequado da força de trabalho, reposição de cargos vagos e combate à precarização decorrente da sobrecarga e da insuficiência de pessoal.

7. Construir campanha nacional da Federação sobre saúde mental no trabalho, organização laboral e combate ao adoecimento no Judiciário e MPU, incluindo materiais de formação, pesquisas, escuta das bases e ações públicas de conscientização.

8. Atuar junto ao Parlamento, ao Executivo, ao Judiciário e aos órgãos de fiscalização do trabalho pela efetiva implementação das medidas previstas na atualização da NR-1, inclusive no serviço público.

9. Defender a criação e fortalecimento de canais seguros de denúncia, acolhimento e acompanhamento de casos de assédio e adoecimento relacionados ao trabalho, com garantia de proteção às vítimas.

10. Reafirmar que a defesa da saúde das trabalhadoras e trabalhadores é incompatível com modelos de gestão autoritários, produtivistas e baseados exclusivamente em metas quantitativas.

Salvador, 2026.

Proponentes:

Lucena Pacheco Martins -21986841546

Endossos:

Soraia Garcia Marca – 21975232918

Lucas Ferreira da Costa – 2121998483003

Maria do Carmo Rodrigues – 21994766577

Apoio: Coletivo Democracia e Luta

XXV PLENÁRIA NACIONAL DA FENAJUFE

TEMÁRIO: SAÚDE, BEM-ESTAR E CONDIÇÕES DE TRABALHO

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO

TÍTULO: Gestão de Atenção à Saúde Integral do Servidor no Poder Judiciário - entre a atualização da normativa e a abordagem humanizada no contexto do Judiciário.

A atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR 01) com a inclusão do Exame Biopsicossocial, objetiva garantir um ambiente de trabalho seguro e uma atenção integral à saúde do servidor. A nova redação da NR 01 estabelece as diretrizes gerais para o gerenciamento de riscos. A norma exige que a instituição identifique perigos e avalie riscos de forma contínua. Isso inclui desde a ergonomia no uso de computadores até os riscos psicossociais advindos da carga de trabalho. No Judiciário, onde o desgaste é majoritariamente cognitivo e emocional, sua aplicação é vital.

Nesse sentido, a instituição de um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), serve como o documento norteador para consolidar as medidas de prevenção, de incorporar a avaliação biopsicossocial, garantindo que o tribunal tenha um plano de ação para intervir antes que o adoecimento ocorra. Enquanto a norma oferece a estrutura técnica e administrativa para o controle de riscos, a visão biopsicossocial garante que o servidor seja visto em sua totalidade complexa. Juntas, essas ferramentas asseguram que a justiça seja feita por pessoas que também gozam de saúde, dignidade e proteção em seu ambiente laboral.

No judiciário a aplicação dos exames periódicos deverão se adequar, incorporando o exame biopsicossocial, em razão da atualização da NR 01 de Saúde do Trabalhador. A aplicação deste exame permite identificar se o servidor possui as condições necessárias para exercer suas funções sem

comprometer sua integridade a longo prazo, sendo crucial para o exercício pleno da vida laboral dos servidores, para processos de readaptação e acompanhamento de servidores com deficiência.

Diferente dos exames admissionais ou periódicos tradicionais, a abordagem biopsicossocial compreende o servidor em três dimensões, biológicas, psicológicas e social, que são fundamentais. Na dimensão biológica, as condições físicas, ergonomia e doenças ocupacionais, são os aspectos mais explorados pela política de atenção à saúde, e é certo que em momento anterior do mundo trabalho a dimensão biológica era majoritariamente o centro da política de intervenção na saúde do trabalhador.

No entanto, as transformações do mundo do trabalho em razão da introdução de novas tecnologias e do impacto da virtualização dos processos de trabalho, aprofundaram as dimensões da exploração do trabalho de uma forma geral, sobrepondo a dimensão do trabalho sobre as demais, derrubando as barreiras entre o público e privado, entre a dimensão pessoal e a coletiva, desequilibrando o meio ambiente onde se insere o indivíduo.

Nesse sentido é que cresce a importância da dimensão psicologia e da dimensão social na abordagem biopsicossocial dentro da política de atenção integral à saúde do servidor. A saúde mental, os níveis de estresse, a ansiedade e a síndrome de Burnout, são aspectos da dimensão psicológica que estão no topo das causas de adoecimento no mundo do trabalho, fruto da aplicação de modelos produtivistas abusivos, apoiados em ferramentas tecnológicas que aumentam a carga, a jornada e o adoecimento, em vez de serem utilizadas para melhoria das condições e da qualidade de vida no trabalho.

Em consequência, a dimensão social é profundamente fragilizada, com o desgaste das relações interpessoais no ambiente de trabalho e o fim do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. No Poder Judiciário tais aspectos destrutivos se tornam ainda mais expressivos por ser um poder profundamente verticalizado e hierarquizado em suas relações, estabelecendo entre a magistratura e os servidores relações assimétricas no processo de trabalho

que contradizem a ideia de uma gestão humanística, pautada na proteção da saúde e da qualidade de vida no trabalho.

No ciclo atual da política de prevenção à saúde do servidor no poder judiciário, os exames periódicos ainda não são considerados pelas administrações como instrumentos obrigatórios para a execução da política de prevenção, e, de forma geral, fica a cargo do servidor a execução e às custas dos exames quando realizado, diferentemente do que está disposto no Decreto 6856 de 25 de maio de 2009, com custeio dos tribunais, da forma descrita no art. 7º da Resolução CNJ 207/2015:

A integração da NR 01 com a visão biopsicossocial promove a *Atenção Integral*, que se manifesta em:

1. *Prevenção de Doenças Mentais, visto que, em um cenário de digitalização (Processo Judicial Eletrônico) e metas elevadas, a identificação precoce de fatores estressores evita o afastamento por transtornos mentais.

2. Efetividade na implantação de uma gestão humanística - No poder judiciário é necessário que o foco da política de atenção integral à saúde do servidor vá além da produção conceitual sobre a Humanização do Trabalho, e crie ações concretas de atuação para uma gestão humanística, que considere o servidor em equilíbrio no ambiente do trabalho, na família e na sociedade, levando em conta que esses três ambientes são parte do mesmo sistema e devem ser vividos e respeitados em seu equilíbrio. É por isso que uma gestão humanista no trabalho não pode criar tensões que desequilibrem o sistema sobrepondo-se aos demais ambientes ou mesmo, não observando que aspectos em desarranjo nos demais sistemas podem interferir de algum modo no exercício das suas atribuições no ambiente do trabalho. O foco deixa de ser apenas a "ausência de doença" e passa a ser o bem-estar completo do servidor.

3. Trabalho seguro - importante ressaltar que as instituições que aplicam rigorosamente a NR 01 reduzem o passivo trabalhista e mantêm a força de trabalho ativa e motivada. No judiciário isso produz segurança quanto à estabilidade do quadro de pessoal, protegendo contra adoecimentos, redução dos índices de licenças médicas e aposentadorias antecipadas em razão de sofrimento mental.

Nesse sentido propomos que a Fenajufe atue junto ao STF, Tribunais e Conselhos Superiores para garantir, no âmbito de todos os órgãos do Poder Judiciário da União:

1. , a plena execução da Política Nacional de Atenção à Saúde do Servidor, com a obrigatoriedade da realização dos exames periódicos anuais/bianuais para o quadro de pessoal dos servidores do PJU, com os custos da realização pagos pelos tribunais;
2. a aplicação da NR 01, aliada ao exame biopsicossocial, como um pilar do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), aliada a uma efetiva política de prevenção e redução de danos, no centro da política de atenção integral à saúde do servidor no poder judiciário, e,
3. constituir como pilar de uma política de saúde moderna no Poder Judiciário, o aprofundamento da visão humanística no espaço do trabalho, que estruture junto à gestão de pessoas, as condições e qualidade de vida no trabalho, como proteção contra o assédio moral, o sofrimento mental, a ansiedade, o stress e as doenças ocupacionais que dele derivam, como a síndrome de burnout.

Proponente(s):

Lucena Pacheco Martins

Soraia Garcia Marca

Maria do Carmo rodrigues de Oliveira

Apoio:

Coletivo Democracia e Luta

Humanização do ambiente de trabalho

Esta tese visa trazer luz às relações de trabalho que envolvem todos os trabalhadores e trabalhadoras que atuam nos diversos cargos e atividades necessários para que a sociedade obtenha do Judiciário a devida prestação jurisdicional.

Auxiliares judiciários, técnicos, analistas, oficiais de justiça, peritos, estagiários e até trainees hoje assessoram magistrados e magistradas. Mas antes de chegarmos ao nosso local de trabalho, uma categoria de trabalhadores muitas vezes invisibilizada já higienizou cada canto para que a utilização do espaço fosse possível: são os terceirizados e as terceirizadas.

Tal categoria é constituída por pessoas oriundas das classes sociais menos favorecidas e, ao contrário da composição das altas cortes e demais espaços de poder, possui alto percentual de pessoas negras — especialmente mulheres pretas. São trabalhadoras que se deslocam por duas, três ou até quatro horas apenas para chegar aos fóruns, cuidam de suas famílias e recebem salários e benefícios tão inferiores daqueles auferidos pelas servidoras concursadas.

Como nos lembra bell hooks, "a opressão não pode ser erradicada sem que se reconheça, antes de tudo, as múltiplas formas pelas quais ela se manifesta". Nesse sentido, é imperioso que nossos olhares se voltem para todos os trabalhadores e trabalhadoras. As ações que visam à emancipação das categorias minorizadas somente serão legítimas se alcançarem a todos e a todas.

Não podemos naturalizar a coexistência de condições absurdamente desiguais — a ponto de, por exemplo, um trabalhador concursado concluir um doutorado enquanto outro trabalhador, no mesmo ambiente, seja analfabeto funcional. Essa disparidade não é obra do acaso: é o resultado de estruturas históricas de exclusão que o sociólogo Jessé Souza denominou de "a ralé brasileira" — parcela da população — parcela da população sistematicamente privada de capital cultural, social e econômico.

O que demandamos é que a Fenajufe, em sua estrutura, estimule os sindicatos filiados a realizarem, tanto em suas próprias estruturas quanto junto aos tribunais, ações de integração sociocultural que fortaleçam os vínculos entre todos os trabalhadores e trabalhadoras do Poder Judiciário. Que não se faça distinção com os terceirizados e as terceirizadas e que, ao contrário, busque-se ativamente derrubar as barreiras de distinção social porventura existentes — promovendo cursos, letramento e apoio concreto ao crescimento profissional desses trabalhadores, e combatendo o assédio, o racismo, a misoginia, o capacitismo e toda forma de discriminação.

Afinal, como proclama o preâmbulo da Constituição Federal de 1988, o Brasil é um Estado democrático destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a igualdade e a justiça — valores que devem começar a ser praticados dentro das próprias instituições que os têm por missão garantir.

Patricia Fernanda dos Santos
Departamento de Combate ao Racismo Sisejufe
Coletivo Negro da Justiça

A ONTOLOGIA DA EXAUSTÃO: DO DISCIPLINAMENTO ALGORÍTMICO À URGÊNCIA DE UMA POLÍTICA DE SAÚDE NO TRABALHO PARA AS TRABALHADORAS DO JUDICIÁRIO

1. A presente tese não pretende um diagnóstico clínico, mas um manifesto político sobre as violências que os modelos de gestão têm produzido na vida das servidoras do PJu e MPU. Partimos da compreensão incontornável de que a saúde das trabalhadoras do Poder Judiciário da União e do Ministério Público da União não é um dado biológico isolado ou uma variável estatística de recursos humanos, mas um campo de batalha onde se enfrentam os modelos de gestão neoliberal, o patriarcado estrutural e a vigilância algorítmica da produtividade.
2. Ignorar a conjuntura sob a qual labutamos não é apenas um equívoco analítico, é uma capitulação estratégica diante da ofensiva do capital contra o trabalho. O desconhecimento da realidade macroeconômica e geopolítica atua como o adubo do divisionismo, uma ferramenta de controle que serve precisamente àqueles que detêm, na frieza do gabinete e no isolamento tecnocrático, a "chave do cofre e o peso da caneta".
3. Vivemos sob a égide do que Byung-Chul Han denomina, com precisão cirúrgica, a "Sociedade do Cansaço". Essa exaustão não é um subproduto acidental do sistema, ela é o próprio método de gestão da força de trabalho contemporânea.
4. A transição do disciplinamento fabril clássico para a psicopolítica digital converteu o assédio em ferramenta para alcançar uma métrica de desempenho inalcançável. Ela se transmuta em uma autoexploração mediada pela hiperprodutividade, na qual o "sujeito do desempenho" se julga livre enquanto se consome até o colapso físico e psíquico. Como nos recorda Michel Foucault em suas análises sobre a biopolítica, o poder não mais se limita a punir o corpo, mas passa a gerir a própria vida e o desejo, transformando a trabalhadora em uma "empresária de si mesma", condenada a perseguir metas algorítmicas ditadas pela ideologia da performance sob a constante ameaça da obsolescência e invisibilidade funcional.
5. A engrenagem de produtividade infinita é alimentada pelas estruturas da misoginia, racismo e da LGBTfobia, que operam como mecanismos de exclusão e silenciamento dentro da máquina estatal. A misoginia não se manifesta apenas no ultraje verbal, mas na arquitetura do trabalho que ignora a economia do cuidado e a múltipla jornada, penalizando a mulher por sua biologia e por sua resistência. Paralelamente, a LGBTfobia institucionalizada impõe o que Judith Butler descreveria

como a negação da precariedade compartilhada, forçando corpos dissidentes a uma performance de normalidade que exaure a saúde mental. A violência simbólica contra identidades não normativas no PJU e no MPU não é um desvio de conduta, mas uma ferramenta de controle biopolítico que visa negar a alteridade para que esta não interrompa o fluxo contínuo do produtivismo.

6. Essa lógica opera o que o filósofo Achille Mbembe define como necropolítica, uma faceta funcional onde se decide quem deve ser exaurido até o apagamento psíquico. A saúde da trabalhadora é estilhaçada pelo choque entre a suposta modernidade das plataformas digitais e a arcaica estrutura do patriarcado brasileiro, que impõe às mulheres a carga invisível do trabalho reprodutivo e de cuidados.
7. Não há neutralidade na inteligência artificial quando esta desconsidera que o tempo da trabalhadora negra é atravessado pelo racismo estrutural. Como nos ensinou Lélia Gonzalez, o racismo no Brasil opera como uma neurose institucional que silencia, isola e deslegitima a inteligência de quem carrega a história e o conhecimento na pele. No dia a dia do Judiciário, essa engrenagem se torna tortura, é a hipervigilância que não deixa respirar e a negação sistemática do descanso. O ambiente de trabalho, que deveria ser de realização, acaba se tornando um espaço de dor, onde o trauma colonial é revivido em cada meta batida sob o sacrifício de nossas irmãs. Não há sororidade verdadeira que não reconheça esse cansaço específico e não se levante contra esse processo de desumanização.
8. O cenário se agrava sobremaneira com o avanço do etarismo e do capacitismo como ferramentas de seleção darwinista no serviço público. Em um sistema que idolatra a agilidade digital e a resposta imediata, a experiência acumulada da trabalhadora madura é lida como um fardo, um ruído na fluidez do processo eletrônico. Da mesma forma, a singularidade da trabalhadora com deficiência é tratada como um "gargalo" na linha de montagem, ignorando-se que a acessibilidade é um direito fundamental, e não uma concessão administrativa. É a coisificação absoluta, o ser humano reduzido a insumo. Hannah Arendt já nos alertava que a perda da dimensão política da vida nos reduz à condição de "animal *laborans*", seres que apenas processam necessidades biológicas e produtivas para manter a máquina em movimento, esvaziando o sentido público e ético da nossa função social.
9. A violência doméstica, longe de restringir-se à esfera da vida privada, projeta-se sobre a trajetória laboral das trabalhadoras como um vetor invisibilizado de precarização da saúde. Este fenômeno, que Rita Segato

define como uma pedagogia da crueldade inscrita no corpo feminino, não ocorre no vácuo, ele é retroalimentado pela exaustão produtivista que fragiliza as redes de apoio e consome a energia vital necessária à ruptura dos ciclos de abuso. Quando o ambiente de trabalho ignora a porosidade entre o doméstico e o institucional, ele se torna cúmplice do silenciamento, punindo a trabalhadora vítima de violência com metas implacáveis que não admitem a subjetividade do trauma.

10. Urge que a organização sindical compreenda a luta contra a violência doméstica como um imperativo de saúde pública e laboral, combatendo a lógica patriarcal que, ao confinar a dor ao âmbito particular, despoja a trabalhadora de sua proteção coletiva e de sua dignidade enquanto sujeito político.
11. Precisamos, portanto, falar com clareza, a ausência de formação política e o desconhecimento da conjuntura são os venenos que paralisam nossa organização. O divisionismo da categoria é a vitória maior do opressor. Quando permitimos que as pautas de saúde sejam fragmentadas em corporativismos ou subjetivismos despolitizados, ignorando que o adoecimento mental é o resultado direto de um projeto político de desmonte do Estado e de austeridade seletiva, estamos entregando as armas.
12. A unidade sindical só se forja na consciência crítica da totalidade social. Não basta clamar por reajuste, é imperativo questionar a ontologia do trabalho que nos retira a humanidade. Como propunha Antonio Gramsci, a hegemonia se constrói na disputa de narrativas, e a nossa deve ser a da vida contra a meta, da solidariedade de classe contra o isolamento atomizado do algoritmo.
13. A análise de conjuntura é, diante deste contexto, o nosso principal meio de luta e a bússola para a articulação coletiva. Ao compreendermos que a precarização das condições de trabalho no Judiciário é o reflexo da submissão do Estado brasileiro à lógica do capitalismo neoliberal, financeirizado, colonial, digital e do orçamento público sequestrado, poderemos articular uma resistência que não seja meramente reativa. O desconhecimento técnico-político gera o medo, o medo paralisa a base e é o instrumento de quem detém o poder da caneta. É fundamental entender que o arcabouço fiscal, as reformas administrativas e a implementação da inteligência artificial sem debate democrático são faces da mesma moeda neoliberal que nos quer exaustas, isoladas e desunidas.
14. A emancipação exige que retomemos o controle sobre o nosso tempo, nossa saúde e nossa dignidade. Cuidar da trabalhadora é um ato de

subversão contra um sistema que lucra com a nossa depressão e o nosso Burnout.

15. A Plenária deve ser o marco de uma resistência que recusa o silenciamento e a fragmentação interna. Se a exaustão é o método deles, a formação política permanente e a articulação internacionalista devem ser o nosso remédio e a nossa potência.

16. A história não é um destino manifesto escrito por burocratas, mas um caminho que se abre sob os pés daquelas que se atrevem a olhar o abismo da realidade sem desviar o olhar.

17. É imperativo que saibamos transmutar a exaustão e angústia paralisante em práxis libertadora, em motor da nossa insurgência, convertendo o desgaste de nossos corpos no combustível inesgotável de uma consciência de classe que recusa o silêncio e impõe, pela unidade, a soberania da vida sobre a frieza do capital.

18. Para que a densidade teórica da tese não se perca na abstração, é preciso converter a crítica em uma estratégia sindical de autodefesa e contraofensiva. A Fenajufe e os Sindicatos filiados deve promover um Observatório Nacional Integrado:

a) Criação de Redes de Cuidado e Escuta Política nos sindicatos filiados. Não são grupos de terapia, mas de formação, onde a trabalhadora compreende que seu Burnout não é uma falha individual, mas um projeto de gestão. Fortalecer a unidade da categoria, impedindo que o isolamento e o adoecimento individual virem ferramentas de divisão.

b) Campanha Nacional e Permanente. Desmascarar a lógica de que o serviço público é um balancete contábil, forçando a administração a negociar não apenas salários, mas a própria ecologia do tempo de trabalho.

c) Pressão direta sobre o CNJ, CJF e CSJT para a revisão dos critérios de produtividade, exigindo a inclusão de "redutores de carga" baseados em condições de saúde e marcadores sociais.

d) Escolas de Formação Sindical híbridas (presenciais e virtuais) focadas em Política, Tecnologia e Saúde. Capacitar a base para identificar o assédio estrutural e a precarização digital, neutralizando as narrativas administrativas que tentam colocar "servidores modernos" contra "servidores obsoletos".

19. Este não é um plano administrativo, é uma jornada de reconquista da dignidade. O sucesso deste fluxo depende de que cada

trabalhadora se veja no espelho da classe e compreenda, quando uma mulher adoece no PJU, a carreira inteira está sendo atacada.

20. A unidade é o único antídoto, transformemos a angústia em práxis e o cansaço na força motriz de nossa emancipação.

Assinam: Jusilda Lombardo Pedrolo, Mara Weber, Cristina Viana, Fabiana Pandolfo Querubini

Endossos: Arlene Barcellos (arlene@sintrajufe.org.br) Marli Da Campo Zandoná (marlizandona@gmail.com) Marcia Angelita Coelho (marcia27coelho@gmail.com), Camila Belém de Figueiredo Ferrer, (ferrercamila@hotmail.com) Rosimara Kasper (rsilvakasper@gmail.com) 10. Carla Nunes (carlacacaia@gmail.com), Margareth Melo Arco Verde (mag_mav@hotmail.com)

Discursos capitalistas, modelos de gestão produtivista e adoecimento da categoria do PJU e MPU

1. O capitalismo não tem nenhum compromisso com ética ou emancipação humana. Seus únicos objetivos são expandir e acumular lucro;
2. A voz tirânica do discurso capitalista contemporâneo, colonial financeirizado e digital atua sobre o sujeito mobilizando sua energia psíquica não só para produzir, mas para produzir um engajamento de sua subjetivamente aos objetivos das empresas e organizações. Vende liberdade, felicidade, empoderamento, pertencimento e sucesso entrega solidão, abandono e sofrimento patogênico.
3. Esse engajamento subjetivo opera um processo de auto exploração, de servidão voluntária, sem mais a necessidade de coerção externa. O(A) trabalhador(a) passa a gozar da sua própria exploração.
4. Nos setores da classe cuja a opressão é estruturante do sistema - mulheres, em especial as mulheres negras, trabalhadores não brancos, povos originários, quilombolas, PCD`s, pessoas fora do modelo cis/hetero – esse discurso busca constantemente capturar as lutas libertárias para a lógica neoliberal.
5. No marco regulatório das relações de trabalho o discurso capitalista opera a narrativa de direitos demais, custo Brasil, responsabilidade fiscal, que facilitaram a aprovação da terceirização sem limites, da reforma trabalhista, reforma da previdência, teto de gastos e outros que restringem direitos e cidadania.
6. Também foi através desses discursos que o capitalismo introduziu conceitos que mobilizam a subjetividade da classe, tais como trabalhador ser colaborador(a) da empresa, com o objetivo de reduzir a consciência de classe.
7. As ideologias da meritocracia e empreendedorismo estão inseridas no processo de individualização da sociedade o que por sua vez abriu caminho para a introdução de trabalho plataformizado no mundo do trabalho.
8. Normalização das violências pelo discurso da eficiência e modernização, se tornaram comum nos ambientes de trabalho.

Discurso Capitalista colonial digital no sistema de justiça brasileiro

9. Na década de 90, ocorreu a reforma do sistema de justiça brasileiro – federal estadual e ministério público - orientada pelo Banco Mundial para atender o capitalismo neoliberal financeirizado que estava em processo de consolidação.
10. Suas diretrizes pregavam:
11. Eficiência e produtividade – Fazer mais (lucro) com menos (direitos)– alinhamento ao modelo de Estado mínimo para os direitos a preservação da vida da maioria da população e máximo para os interesses do Capital;
12. Atração de investimentos – financeirização;
13. Segurança Jurídica – proteção de contratos e propriedade privada.
14. Nenhuma palavra sobre cidadania, Estado de direito, fortalecimento da democracia.
15. EC 45/04 cria o Conselho Nacional de Justiça - CNJ que nasceu para concretizar as reformas no sistema de justiça alinhados aos interesses do capitalismo neoliberal.
16. O CNJ então operou a introdução do modelo produtivista no sistema de justiça através da uniformização maciça de procedimentos, normativas e sistemas de processos eletrônicos, numa troca acelerada de trabalho vivo por trabalho morto.

17. O “canto da sereia” do discurso capitalista se deu através dos conceitos de inovação, modernização, eficiência, uniformização vendendo a ideia de facilitação do trabalho.
18. A introdução de formas remotas de trabalho criou uma adesão maciça da categoria que acredita ser o tele trabalho um privilégio mesmo estando submetido a metas maiores e a transferência de custos do trabalho para si.

Atos de Violência na Gestão Produtivista

19. **Atos de violência organizacional:** práticas de gestão que desestruturam o coletivo, acirram a competição entre trabalhadores(as), controle de metas de produtividade pelo sistema informatizado, hiperconexão, jornada sem limites, sistema de avaliações individuais e subjetivas - não é necessário existir um assediador pois existe um **sistema assediante que organiza o trabalho**
20. **Atos de violência simbólica:** Gameficação: disputa por selos de qualidade, processômetro, indicador de números de processos, isolamento, silenciamento, avaliações injustas e unilaterais, exigências sobre humanas, efeitos da hiperconexão, competição;
21. **Atos de violência ética:** quando o trabalhador é levado a agir contra seus valores para manter o emprego.

Atos de violência têm o sofrimento patológico como sintoma

22. Com a quebra dos laços sociais e defesas coletivas, operados pelos atos de violência dos modelos produtivistas de gestão, o sofrimento tende a se transformar em adoecimento físico e mental.
23. Pesquisas desenvolvidas pelo Sintrajufe/RS em parceria com a UFRGS entre 2008 e 2011 apontaram um aumento progressivo, dores principalmente em membros superiores, fadiga ocular, sofrimento mental, maior incidência de casos de assédio moral, exaustão e medicalização à medida que avançava os mecanismos de controle do trabalho por sistemas informatizados e metas unilaterais. Esses dados se cruzaram com sentimentos de **sobrecarga, dificuldade de concentração, tempo insuficiente para analisar processos, medo de errar.**
24. Em 2021 em pesquisa sobre o trabalho remoto em confinamento a exaustão foi o sentimento que se destacou, especialmente entre as mulheres.
25. A pesquisa realizada pela UNB para a nossa Federação nacional dos trabalhadores do judiciário federal e ministério público da união e a Federação nacional dos trabalhadores do judiciário nos estados, em 2019, investigou o sofrimento e adoecimento no trabalho através da **análise da organização do trabalho e estilo de gestão na produção de sofrimento patogênico e adoecimento.** Apontou vivências de sofrimento patogênico como o esgotamento mental, a falta de reconhecimento, desmotivação, sentimento de inutilidade no trabalho, desvalorização por parte da organização, falta de liberdade para dizer o que pensa sobre o trabalho e pela revolta causada pela submissão do chefe a ordens superiores.
26. No caso dos estilos de gestão, quanto mais problemas de saúde, maior presença de estilo individualista e menor de coletivista.

27. Pode-se observar que o discurso capitalista não apenas organiza o trabalho, mas **produz subjetividades adoecidas**, por meio dessas violências sutis, naturalizadas e institucionalizadas.
28. Patologias psíquicas passaram a figurar como causa importante de afastamentos.

Manifestações dos Sintomas dos Atos de Violência

29. Medicalização – anestesiamento do sofrimento físico e mental e necessidade de se manter funcional;
30. Normopatia – como sintoma do esforço extremo de adequação, desafetação, sujeito sem desejos, robotização – robô não tem consciência, logo não sofre;
31. Hiperconexão – sintoma da performance, dar conta das demandas do trabalho, não importa a hora, jornada sem limites;
32. Exaustão – Burnout como sintoma do excesso de exigências, sofrimento individualizado - silenciamento, solidão;
33. Desalento, melancolia – aumento da culpabilização do indivíduo pelo seu próprio sofrimento
34. Casos de suicídios se tornaram realidade , inclusive nos locais de trabalho do PJU e MPU.

Resposta CNJ às pressões e denúncias da Federação e Sindicatos

35. O CNJ, a partir da pressão e denúncias de violências e assédios nos ambientes de trabalho produziu respostas através da criação de Comissões e Políticas de Saúde e Combate ao Assédio e Discriminações – porém, essas comissões têm servido como silenciadores da real violência, uma vez que não tem seu foco na origem das violências que é o modelo de gestão imposto pelo próprio CNJ;
36. Na maioria dos casos as pessoas denunciantes não encontram ambiente de escuta que promova laço social e acabam desenvolvendo mais sofrimento. É importante que os sindicatos tenham canais de denúncia e orientem suas bases à encaminhar as denúncias a esses canais e não diretamente à comissão dos tribunais nos estados.
37. Os integrantes dessas comissões, seja servidores(as) ou magistrados(as), imbuídos de uma sincera vontade de prevenir e combater as violências, acabam por também desenvolverem sofrimento ético e patogênico, pois é comum a escuta do sofrimento sem a possibilidade de construção de saídas coletivas, só individuais que são limitadas e não resultam em melhoria das situações de violência.
38. A atual política do CNJ de enfrentamento ao assédio moral e sexual e as discriminações e a política de atenção à saúde de servidores(as), não permite a construção de uma escuta naquele local de trabalho, nem o questionamento sobre a organização do trabalho que possibilitou aquela violência – no máximo há a formação de PAD, individualizando a responsabilidade da violência e interditando qualquer responsabilização da gestão.

Politizar o Sofrimento Transformando Denúncia em Possibilidade de Resistência e Luta

39. É necessário que a Fenajufe construa de forma participativa, através do Consaúde uma Política Nacional de Enfrentamento às Violências no Trabalho.

40. Precisamos desenvolver um projeto de formação de dirigentes no tema da saúde do trabalhador(a) que possibilite a análise crítica dos modelos de gestão produtivistas, por metas e entregas que vem avançando no Planejamento Estratégico do CNJ.
41. Precisamos também, reforçar a formação de espaços de acolhimento nos sindicatos de base e elaboração pela Fenajufe de ações de resistências e intervenções políticas que incidam sobre os modelos de gestão e planejamento estratégico CNJ.
42. É importante entendermos que os sindicatos de base embora precisem acolher os indivíduos vítimas de violência, têm como maior desafio alcançar o coletivo através de ações que questionem os modelos de gestão e possam incidir sobre organização do trabalho. É nesse suporte que a Fenajufe precisa operar.
43. É fundamental seguir construindo espaços de transgressão dentro dos órgãos do judiciário, através da militância sindical e também institucional que questionem os modelos de gestão, a desumanização, a coisificação e o silenciamento de trabalhadores (as), para quebrar o discurso tirânico, nomear as violências, produzir resistências coletivas.
44. A reposição de cargos vagos e a luta contra a redução de postos de trabalho em diversos setores do PJU e MPU precisa ser luta conjunta da Fenajufe, Fenajud e seus sindicatos de base. Não há forma de diminuir a sobrecarga sem adequação do quadro ao volume de trabalho. Não podemos sucumbir à lógica produtivista que monetiza a sobrecarga e exaustão através de incrementos financeiros.
45. Para enfrentarmos a perversidade desse modelo adoecedor precisamos colocar a saúde no trabalho, o bem-viver e o conceito de vida além do trabalho na pauta prioritária de luta, como elemento indissociável da luta remuneratória.

Assinam: Mara Weber, Cristina Viana, Jusilda Lombardo Pedrolo, Fabiana Pandolfo Querubini

Endossos: Arlene Barcellos (arlene@sintrajufe.org.br) Marli Da Campo Zandoná (marlizandona@gmail.com) Marcia Angelita Coelho (marcia27coelho@gmail.com), Camila Belém de Figueiredo Ferrer, (ferrercamila@hotmail.com) Rosimara Kasper (rsilvakasper@gmail.com) 10. Carla Nunes (carlacacaia@gmail.com), Margareth Melo Arco Verde (mag_mav@hotmail.com)