

II FÓRUM DOS SERVIDORES SINDJUD-PE



CADERNO DE TESES
SET/20



Apresentação

O SINDJUD-PE organiza o seu II Fórum dos Servidores no dia 19 de setembro de 2020, por transmissão pelo YouTube e Facebook da entidade.

O primeiro Fórum foi realizado no dia 7 de novembro de 2019, em Recife, tinha como tema "A maior meta é a valorização dos servidores", já essa segunda edição traz o tema "Saúde e condições de trabalho: o presente e o futuro do trabalho pós pandemia".

Nessa segunda edição a diretoria do SINDJUD resolveu disponibilizar um momento para debates sobre saúde e condições de trabalho através das teses, em que os servidores filiados poderiam enviar o documento com reflexões e sugestões de reivindicações. Apenas um grupo de servidores enviou tese, com o título: "Por um SINDJUD-PE forte e atuante em defesa de saúde e condições de trabalho!", em que apresentam reflexões sobre o contexto da intensificação do trabalho no TJPE, passando por temas como saúde ocupacional, prevenção e combate ao assédio moral, os desafios ao teletrabalho, as necessidades voltadas para as pessoas com deficiência, dentre outros pontos relevantes.

Boa leitura! Vamos fortalecer e avançar cada vez mais!

SINDJUD-PE

Gestão Fortalecer e Avançar

TESE: Por um SINDJUD-PE forte e atuante em defesa de saúde e condições de trabalho!

O meio ambiente do trabalho

1. O meio ambiente do trabalho é o espaço em que passamos boa parte do nosso tempo. A relação de trabalho não se limita a produzir e receber um salário ao final do mês. É do trabalho que temos nosso sustento material, mas também boa parte da nossa sustentação imaterial. Desde o "status social" (em nosso caso, de "servidores públicos", "servidores da justiça", etc.) até a satisfação por bens culturais, recreativos, educacionais, dentre outros, passando pelas relações de convívio entre colegas. Dessa maneira, a preocupação com o bem-estar nesse ambiente deve ser uma pauta sindical. Por isso **é fundamental promover debates e lutar pela saúde, segurança e condições de trabalho.**

2. Embora exista essa compreensão do Direito em relação ao "meio ambiente do trabalho" e dos debates realizados no âmbito da administração pela busca da "qualidade de vida", o que vemos é uma contradição posta, qual seja: a de exigir cada vez mais das trabalhadoras e dos trabalhadores, sob o discurso do "espírito colaborativo", de integração trabalhador(a)-empresa. Em outras palavras, por um lado há uma intensificação da exploração através de metas inalcançáveis (ou difíceis de atingir sem comprometer a saúde física e mental), e, por outro lado, exigência de maior comprometimento com as estratégias das empresas de atingir maiores lucros, com o discurso, políticas e ferramentas de gestão voltadas para um *aparente* ambiente saudável.

3. Nesse contexto, os casos de adoecimentos de trabalho, especialmente de saúde mental, são cada vez mais significativos. E essa situação tem seu nexo causal nas condições de trabalho postas pelas exigências do capital na forma de organização e gerenciamento do trabalho cada vez mais precarizados, com a subtração ou flexibilização de direitos. Isso atinge tanto a classe trabalhadora nas empresas, fábricas e no campo, quanto aquelas e aqueles que labutam no serviço público, que segue sempre ameaçado pelo discurso neoliberal da austeridade fiscal e do "Estado mínimo".

O contexto da intensificação do trabalho

4. No contexto da chamada "acumulação flexível" (a partir da reestruturação produtiva com o modelo toyotista como referência, desde a crise estrutural do capital na década de 1970) há um processo de reorganização do trabalho, sob formas de gerenciamento menos verticalizadas e com forte apelo a símbolos e linguagens que visam o apassivamento da classe trabalhadora. O termo "colaborador" para designar os trabalhadores é resultado desse processo.

5. Em pesquisas especializadas há indicativo de que o modelo rígido do padrão fordista-taylorista não se foi por completo, apenas moldou-se as formas de exploração toyotistas, numa perspectiva de um "trabalho duro" com o "discurso flexível". Isso evidencia que, embora haja mudanças na esfera produtiva, o que mais foi absorvido do padrão toyotista foi a sua lógica de apassivamento e destruição dos espaços representativos da classe trabalhadora.

6. O que se vê, também, é a crescente incorporação de técnicas de planejamento. E no serviço público se tem por hábito incorporar vários conceitos sem as devidas adequações, e estas são necessárias, pois as empresas visam o lucro, o serviço público visa servir a sociedade, independente da lógica econômica de superávit/déficit. Dessa forma, não podemos nos basear em tais conceitos econômicos para justificar a privatização ou enxugamento de serviços, a exemplo do que estamos vendo em curso no Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) com a extinção (que estão denominando como agregação) de comarcas.

7. O documento 319 do Banco Mundial, com o título: "O setor judiciário na América Latina e no Caribe: elementos para reforma", é uma clara demonstração de proposições para uma reforma do judiciário que atenda aos interesses do mercado.

8. Podemos dizer, ainda, sobre as inovações tecnológicas, que o Processo Judicial Eletrônico (PJE) e o trabalho remoto são elementos que tem sido utilizados para intensificar a produtividade das servidoras e servidores do judiciário brasileiro. O PJE, por exemplo, se por um lado oportuniza uma melhoria do trabalho, comparado aos trâmites dos processos em meio físico, por outro provoca uma maior exposição a tela do computador por parte do trabalhador. O teletrabalho estabelece um índice de meta 30% maior que o trabalho presencial. São contradições que os elementos tecnológicos trazem para a organização do trabalho.

9. Esses aspectos contribuem para que ocorram inúmeras doenças laborais, especialmente relacionadas à saúde mental, além das lesões de esforço repetitivo (LER), sem falarmos casos de assédio moral. Portanto, debater saúde é fundamental, principalmente em um ambiente tão adoecedor que é o judiciário.

A precarização e intensificação do trabalho das servidoras e dos servidores em regime de teletrabalho frente às normativas internas do TJPE

10. Elemento importante para se abordar acerca da saúde de servidoras e servidores é a situação de quem está na condição de trabalho remoto. Ainda mais no momento atual, diante da situação causada pela pandemia de COVID-19.

11. A ideia do teletrabalho é geralmente apresentada como uma excelente opção para o servidor, especialmente para aqueles/as naturais de outros Estados do país. Assim, diante da promessa de uma melhor qualidade de vida, da oportunidade de se aproximarem mais de seus familiares, do sedutor desvio do estresse no trânsito, bem como da redução do tempo gasto na locomoção, da liberdade para supostamente gerenciarem seu próprio tempo e da possibilidade de se desvincularem de diversas funções no regime presencial, muitas servidoras e servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco se veem, hoje, aprisionados/as no caos normativo do teletrabalho, que mais se aproxima da insana lógica produtiva do capitalismo do que da esperada promoção de melhoria na qualidade de suas vidas.

12. Desde sua implementação, em 2016, foram publicadas ao menos 11 Instruções Normativas sobre o teletrabalho no âmbito do TJPE. Apesar do número extensivo de normativos, parece que faltou espaço para tratar sobre as melhorias nas condições do trabalho, da saúde e da vida das servidoras e dos servidores. Aliás, as regras como estão postas não só intensificaram ainda mais o trabalho em busca de uma maior produtividade como, em decorrência disso, pioraram essas condições.

13. O tempo economizado com o deslocamento foi compensado com a maior intensidade de trabalho através do sistema de metas; o trabalho ininterrupto fez moradia no seio familiar ao não prever o direito à desconexão; as diversas atividades exercidas no regime presencial foram convertidas nas diversas atividades domésticas; e a liberdade da autogestão do tempo foi prejudicada pelas cobranças

por maior produtividade. O que aparece como uma espécie de compensação se tornou, na realidade, precarização das condições de trabalho.

14. Sem suporte financeiro, as servidoras e os servidores que aderiram ao teletrabalho tiveram e continuam tendo que arcar com toda a infraestrutura necessária para a execução do seu trabalho dentro da sua casa. Quanto maior a produtividade, maior é a intensidade, e quanto maior a intensidade, maiores são os custos com meios necessários para a manutenção da vida da trabalhadora e do trabalhador e de seu próprio trabalho – saúde, alimentação, energia, internet, computador, memórias extras para potencializar o desempenho do computador, celular, mesa e cadeira com ergonomia adequada, etc. Tudo às expensas exclusivas do servidor segundo as “boas” regras normativas. Por isso, **defendemos a proposta do SINDJUD-PE, aprovada em assembleia, pela criação de um Auxílio Suporte Tecnológico para assegurar tais condições.**

15. A partir deste novo arranjo laboral, já nos primeiros anos de sua implementação sob estas regras ainda vigentes, começaram as reclamações das pessoas em relação a enxaquecas diárias, aumento da ansiedade e insônia pela preocupação constante em atingir as metas e manter-se no teletrabalho. Pouco tempo depois, se constatava afastamentos – não só do teletrabalho, mas também da respectiva Unidade - devido ao esgotamento físico e mental.

16. Para além das metas e da produtividade, as regulamentações vigentes ainda trazem inúmeras omissões e incertezas quanto a situações concretas vividas pelos servidores, cujas lacunas normativas ficam a critério do livre arbítrio dos gestores que as interpretam e as implementam de forma excessivamente subjetiva e pessoalizada, muitas vezes com condutas que caracterizam assédio moral – perseguição, discriminação, controle e cobranças excessivos, ameaças, etc. Todas essas condutas têm sido acentuadas com o teletrabalho desprotegido pelas regulamentações a esse respeito.

17. Para concluir, o teletrabalho, no TJPE, disfarçado de melhoria da qualidade de vida das servidoras e servidores, tornou-se um instrumento necessário para o alcance de patamares cada vez mais elevados de produtividade e com isso tem contribuído para a intensificação e precarização do trabalho. Enfrentar o cerne do

problema normativo que contemple os direitos e garantias mínimos que viabilizem efetivamente tais melhorias, eis o nosso desafio.

Saúde ocupacional e prevenção de doenças no TJPE

18. Todo espaço laboral pode levar a algum tipo de doença ocupacional, por isso é importante monitorar a saúde dos/as trabalhadores/as com frequência, com o objetivo de prevenir acidentes, lesões e doenças física e mental. Para tanto é preciso que o TJPE desenvolva de forma efetiva um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). A saúde na instituição é abordada na Instrução Normativa Nº 13/2018, que dispõe sobre as ações de saúde, regulamenta o acesso à assistência médica e odontológica, o serviço de perícia oficial em saúde e institui os exames periódicos no âmbito do Poder Judiciário de Pernambuco, porém não tem se mostrado suficiente para a complexidade das situações trazidas pela realidade.

19. Embora conste nessa Instrução Normativa a existência de exames periódicos de saúde (EPS), não são realizadas campanhas de divulgação, nem os exames com frequência. O artigo 17 menciona a periodicidade, já o artigo 18 fala que " O magistrado ou servidor será convocado para realização dos EPS no mês de nascimento" e o artigo 19 indica que "no caso de recusa da realização dos EPS, será obrigatório o preenchimento do termo de recusa, no mês da convocação, disponibilizado pelo sistema virtual da Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP". Porém, em publicação no sítio eletrônico do TJPE (na parte da diretoria de saúde, publicação de 10/04/2014) menciona que não é obrigatório.

20. Por se tratar de uma política de prevenção fundamental, acreditamos que a sua realização pode não apenas prevenir e controlar doenças, mas salvar vidas. Se no âmbito dos trabalhadores regidos pela CLT é obrigatório, assim deve ser no serviço público. Portanto, **defendemos a obrigatoriedade da realização dos exames periódicos.**

21. Além disso, o **Comitê de Política de Atenção Integral de Saúde do TJPE precisa desempenhar suas atribuições.** Instituído em 2016 e com reformulações em sua composição em 2019 (com o acréscimo da representação do SINDJUD-PE em janeiro de 2020, após a luta da campanha salarial) o referido Comitê sequer consta na área do sítio eletrônico do TJPE destinado a Comissões e Comitês

Temáticos. É mais um espaço criado para cumprir as exigências do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) sem a devida efetivação. É alarmante que o referido Comitê não tenha se reunido e nem produzido nada nem mesmo nesse período da pandemia do novo Coronavírus (COVID-19).

Assédio moral no judiciário

22. A cobrança cada vez maior por metas (conforme um programa institucional já demonstra, “muito além das metas”) exige um esforço e concentração também maiores por parte dos/as servidores/as. É por isso que há autores que apontam o uso do “assédio como estratégia de gestão”. Embora o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aponte para uma política de atenção integral, promova eventos debatendo saúde e até reconhecendo que a política de metas tem adoecido magistrados e servidores, por outro lado não altera sua política de metas e produtividade, o que é replicado pelos tribunais locais. Assim, são criadas formas inovadoras de controle e coerção, pressionando por mais atos processuais em menos tempo. Os números de produtividade e cumprimento das metas do CNJ se tornam uma obsessão. Acrescenta-se a lógica da hierarquia fortemente verticalizada do judiciário, bem como de alguns magistrados se confundirem com o próprio “poder judiciário”, e assim, dentre outros fatores, temos um assédio estrutural dentro das organizações. Em síntese, o contexto da acumulação flexível, a precarização do trabalho e a política gerencial por metas e produtividade fortalece as práticas assediadoras.

23. É preciso destacar que há várias formas de assédio moral, a exemplo do horizontal, do vertical descendente e ascendente, e o organizacional. É que o assédio se constitui de práticas que vão desde o controle de quantas vezes as pessoas podem ir ao banheiro até a tentativa de intrusão no planejamento familiar e nas consultas a que mulheres grávidas devem comparecer, passando por críticas à vida privada e ao trabalho daquela pessoa de forma injusta, e estes são apenas alguns exemplos de assédio moral.

24. A pessoa assediada sofre muitas vezes sem reconhecer que está passando por tal situação. Por isso o uso de campanhas institucionais é fundamental para informar e colaborar para denúncias e redução de casos. Somente instituições que praticam o assédio de forma institucionalizada podem temer a realização de uma campanha contra o assédio moral.

25. As repercussões para os assediados permeiam as esferas psicológica (culpa, vergonha, depressão, agravamento de doenças preexistentes, pensamentos suicidas), física (problemas digestivos, insônia, estresse, tentativas de suicídio), social (retraimento na relação com amigos, família e colegas de trabalho, dificuldade em fazer novas amizades) e profissional (queda de concentração, produtividade, reações desnecessárias etc.).

Legislações sobre assédio moral

26. O Projeto de Lei 4.742/01, que criminaliza o assédio moral, foi aprovado na Câmara dos Deputados, em março de 2019, após dezoito anos de sua propositura, porém ainda carece de aprovação no Senado para que seja inserido no Código Penal. Em Pernambuco, a Lei Estadual 13.314/2007 dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas, garantindo proteção pessoal e funcional que testemunha ou relata casos daquela natureza. Também devem os gestores afixar cartazes e tomar outras medidas necessárias para prevenir a ocorrência de assédio.

Assédio Sexual

27. Outro elemento dentro da perspectiva do assédio que afeta a saúde é o assédio sexual, que diferentemente do moral não carece de reiteração de conduta para se caracterizar. Criminalizado no art. 216-A do Código Penal, ele consiste em “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Segundo estimativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de 50% das trabalhadoras do mundo já sofreram com o assédio sexual, porém apenas cerca de 1% chegou a denunciá-lo. As condutas de quem assedia vão desde convites impertinentes, contato físico indesejado, gestos ou palavras escritas ou faladas, a promessas de tratamento diferenciado e ameaças. As repercussões são semelhantes àquelas decorrentes do assédio moral, havendo relatos de mulheres assediadas que passam a usar roupas mais formais e modificam hábitos de higiene, descuidando igualmente de sua aparência, tudo no intuito de tentar diminuir as investidas dos(as) assediadores(as).

Ações para prevenção e combate ao assédio moral e sexual

28. Diante disso, é necessário um conjunto de ações do Sindicato e exigir ações do Tribunal de Justiça.

29. Ações para o TJPE:

- Tramitação de processos de assédio com procedimento de urgência, adotando prazos determinados para a citação e defesa de acusado, bem como das partes, a fim de que o trâmite se dê dentro de um lapso temporal razoável, tendo em vista o objeto da lide;

- Afastamento preventivo obrigatório do acusado do ambiente de trabalho, caso seja excedido o prazo estipulado para análise e julgamento da lide pelos órgãos responsáveis do TJPE, evitando, assim, novas ocorrências de assédio e possíveis adoecimentos ou ameaças à pretensa vítima, bem como prevaricações por parte daqueles que conduzem a investigação;

- Não sendo condenado o assediador, porém não sendo igualmente absolvido (caso de processos arquivados sem resolução de mérito), em caso de problemas de cunho psiquiátrico, acompanhamento obrigatório, com perícias médicas regulares oficiais, por parte da equipe do TJPE, sob pena de afastamento de suas funções.

- Não sendo condenado o assediador, porém não sendo igualmente absolvido (caso de processos arquivados sem resolução de mérito), havendo uma nova denúncia de assédio, a adoção de procedimento com rito mais célere, sendo levadas em consideração as condições subjetivas relativas ao processo anterior;

- Proibição de participação de magistrados e outros gestores acusados de assédio moral ou sexual, por até 5 anos, caso não reincidentes, em comissões de direitos humanos ou que tratem especificamente de assédio no TJPE;

- Cursos obrigatórios para magistrados e servidores sobre assédio no serviço público;

- Adoção de premiações e/ou selos para os setores que tiverem as melhores práticas contra o assédio moral/sexual no TJPE;

- Campanha permanente de combate ao assédio moral e sexual.

30. Ações para o SINDJUD-PE:

- Pesquisa periódica sobre assédio moral/sexual no TJPE, ponderando-se quais os dados que nela constarão e por quais meios será entregue, a fim de que se tenha maiores subsídios para implementar ações contra o assédio na instituição, preservando, ao mesmo tempo, a confidencialidade;
- Acompanhamento das equipes para as quais os assediadores foram realocados ou, em caso de arquivamento e devolução do assediadora seu posto de trabalho anterior, das equipes que o denunciou, monitorando e divulgando novos casos, inclusive junto à mídia, caso se faça necessário;
- Desenvolvimento de campanha de combate ao assédio moral e sexual própria, de forma permanente.

Pessoas com deficiência e políticas de inclusão

31. Outro assunto pertinente acerca da atenção integral à saúde e que não podemos esquecer é o tema das pessoas com deficiência, tanto de servidores, como os que acompanham filhos com deficiência, bem como dos usuários da justiça estadual. Ainda existem muitos prédios sem acessibilidade, desde a entrada aos corredores, salas de espera e de audiência, além dos banheiros.

32. As políticas de reconhecimento ainda são escassas, e quando há, por imposição legal, não favorecem a sua inclusão plena - desde a falta de acessibilidade na estrutura do ambiente de trabalho, de preparo e formação de pessoal para seu acolhimento, até a falta de oportunidades e qualificação que estimulem suas próprias experiências e potencialidades. O estranhamento, a apatia e a exclusão tornam-se, muitas vezes, mera justificção da indisposição política pelas mudanças necessárias.

33. É preciso reconhecer que ainda falta o próprio sindicato evoluir no atendimento e encaminhamentos de acessibilidade. Diante disso é preciso: a) **ajustar o sítio eletrônico da entidade para tornar-se acessível** (leitor de texto, mecanismo que aumente texto, dentre outros); b) organizar atividades com formulário para saber se algum servidor ou servidora precisará de atendimento diferenciado de acordo sua deficiência física, e em atividades amplas assegurar intérprete de libras independentemente de formulário; c) priorizar a realização de atividades em espaços com acessibilidade, dentre outras ações; d) além de buscar a visibilidade de gênero

e étnico-racial nas peças de comunicação, incluir imagens de pessoas com deficiência, da mesma maneira formular as atividades visando incluir o segmento.

34. O Sindicato deve, ainda, se empenhar para organizar um evento que reúna servidores com deficiência para organizar comissão temática com a finalidade de elaboração de propostas para adequações do TJPE.

Sugestões finais

35. Por fim, acreditamos que uma entidade forte precise de ampla participação dos servidores pensando nas condições de saúde e trabalho, por isso defendemos que o Sindicato continue na política de descentralização de atividades, pensando todas as regiões e realidades de trabalho. Há muito o que se fazer, sem dúvidas, e nós que assinamos essa tese estamos dispostos a ser agentes multiplicadores/as para criar uma cultura de militância solidária, combativa e propositiva. As vitórias só chegam aos que se organizam, mobilizam, lutam! É preciso lutar e vencer!

Subscritos:

Adeilton da Silva Torres, Mat. 186.480-7, Audiência de Custódia-Arcoverde

Alcides Campelo de Albuquerque Junior, Mat. 185.008-3, licença sindical SINDJUD-PE.

Ana Carolina Martins Lobo, Mat. 186.614-1, Segunda vara cível da comarca de Bezerros

Ana Christina Rocha de Ataíde, Mat. 181.859-7, Juizado Especial Cível e Criminal de Goiana

Ana Karyna Gomes de Almeida, Mat. 181.647-0, Vara de Execução de Penas Alternativas (VEPA)

Audísia Maria de Lima Jordão, Mat. 177.807-2, Vara Única de Itapetim

Diclea Maria Freitas Cordeiro, Mat. 159.558-0, Vara regional da infância e juventude de Garanhuns

Giuseppe Veras Mascena, Mat. 185.439-9, licença sindical SINDJUD-PE.

Hugo Leonardo de Sousa Andrade, Mat. 183.739-7, Corregedoria Auxiliar da 3 Entrância

Keilla Cristiane dos Reis Barreto de Carvalho, Mat. 187.166-8, Coordenadoria da Infância e Juventude

Marcelo Ferreira da Silva, Mat. 176600-7, Vara única da comarca de Lagoa de Itaenga

Marcus Vinicius Santos Pereira, Mat. 185.224-8, 3ª Vara Cível do Cabo

Mariana Carneiro Leão Figueiroa, Mat. 184.364-8, 16ª Vara Criminal da Capital

Mariana Pires de Azevedo Pinto Ribeiro, Mat. 186.201-4, 11ª Vara de família e registro civil

Rafael Oliveira Rocha, Mat. 185.696-0, Coordenação dos Juizados Especiais

Thiago dos Santos Ratis, Mat. 184.201-3, 1ª Vara de Sucessões da Capital



RUA BARÃO DE SÃO BORJA, 288, BAIRRO DA SOLEDADE, RECIFE-PE. CEP: 50070-310

 [sindjudpe](https://www.instagram.com/sindjudpe)

 [sindjud.pernambuco](https://www.facebook.com/sindjud.pernambuco)

 [YouTube TV Sindjud-PE](https://www.youtube.com/TV/Sindjud-PE)