

SEGUIR NA LUTA PELA SAÚDE DOS SERVIDORES

PESQUISA DE SAÚDE DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO RS – 2018/2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
RS-BRASIL

UFRGS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

UFCSPA
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Sintrajufe RS
Gestão Luta Sintrajufe - 2016/2019

Sindicato dos Trabalhadores
do Judiciário Federal
e do Ministério Público da União
no Rio Grande do Sul
Fundado em 28 de novembro de 1998

PESQUISA DE SAÚDE DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO RS – 2018/2019

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO NO RIO GRANDE DO SUL – SINTRAJUFE/RS

GESTÃO LUTA SINTRAJUFE (2016/2019)

Coordenador da Secretaria de Saúde e Relações de Trabalho - Sintrajufe/RS
Ruy Almeida

Coordenação do trabalho de pesquisa
Prof. Fernando Ribas Feijó (UFPel/LSHTM)
Profª. Dra. Anaclaudia Gastal Fassa (UFPel)

Professores Colaboradores
Profª. Dra. Mayte Raya Amazarray (UFCSPA)
Prof. Dr. Paulo Antonio Barros Oliveira (UFRGS)

Pesquisadores Colaboradores
Eduarda Cirolini Buriol (UFRGS/SINTRAJUFE-RS)
Carine Peixoto (UFCSPA)

Assessoria de Informática
Alessander Osório (DMS/UFPel)

Impressão
Algo Mais Gráfica & Editora

Projeto Gráfico
Zap Multimidia

Porto Alegre, julho de 2019

SINTRAJUFE/RS
51 3235.1977
ouvidoria@sintrajufe.org.br
Rua Marcílio Dias, 660
90130-000 - Bairro Menino Deus
Porto Alegre / RS
fb.com/sintrajufers
@sintrajufers
www.sintrajufe.org.br

SEGUIR NA LUTA PELO DIREITO A TRABALHAR COM SAÚDE

Trabalhar em um ambiente livre de assédio e em circunstâncias que não prejudiquem a saúde dos servidores é um direito básico. No entanto, esse direito tem sido sonegado à categoria de forma sistêmica, com agravamento crescente nos últimos anos, sobretudo por conta do modelo de gestão baseado em metas de produtividade atualmente em vigor no Judiciário Federal brasileiro.

Somado à forma vertical como as decisões ocorrem no Judiciário e ao contexto de desmonte do serviço público, com direito a estrangulamento orçamentário, enxugamento do quadro de servidores e retirada de direitos, esse modelo de gestão tem sido responsável pela ampliação da sobrecarga, da exigência de metas, do assédio moral e, consequentemente, do adoecimento físico e psíquico dos servidores.

É nesse grave contexto, dando continuidade à luta contra o adoecimento no trabalho e se mantendo na vanguarda dessa frente de batalha em defesa de um serviço público valorizado e de qualidade, que o Sintrajufe/RS apresenta os resultados da Pesquisa de Saúde 2018/2019.

Nesta Pesquisa, o sindicato contou com uma verdadeira força-tarefa organizada em três universidades federais - UFPEL, UFRGS e UFCSPA, em um trabalho que contou com grande adesão da categoria, cujos desfechos apontam a urgência de soluções em nível local e nacional para reverter o quadro de adoecimento em virtude das características do trabalho no Judiciário Federal. Compartilhamos esses dados para que, com o engajamento de todos, se reverta o quadro de adoecimento em função do trabalho.

Uma vez mais, contamos contigo para que siga essa luta.

Sintrajufe/RS - Gestão Luta Sintrajufe (2016/2019)



A PESQUISA DE SAÚDE SINTRAJUFE/RS 2018/2019

Este relatório descreve os principais resultados da Pesquisa de Saúde dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul – 2018/2019, um estudo epidemiológico de corte transversal realizado no ano de 2018 a partir da parceria entre a Universidade Federal de Pelotas – UFPel, a Universidade Federal de Ciências de Saúde – UFCSPA, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS e o Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União no Rio Grande do Sul – Sintrajufe/RS.

A coordenação da pesquisa foi realizada por professores da UFPel, em uma ação conjunta com a Secretaria de Saúde e Relações de Trabalho do Sintrajufe/RS. A análise dos resultados e o trabalho de campo contaram com a colaboração de professores e pesquisadores das três universidades federais envolvidas no estudo, além do apoio institucional de divulgação prestado pelas administrações do TRT4, do TRE-RS, da Seção Judiciária do RS, do TRF4 e das auditorias da Justiça Militar da União no RS.

A pesquisa abordou diversos aspectos da saúde e das condições de trabalho entre os servidores públicos ativos dos cinco órgãos do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul, aprofundando temas como o estresse no trabalho, assédio moral, mecanismos de gestão, ergonomia, saúde mental e saúde física, entre outros.

A pesquisa foi organizada pelo Departamento de Medicina Social da Universidade Federal de Pelotas, em conjunto com a Secretaria de Saúde e Relações de Trabalho do Sintrajufe/RS. O projeto foi registrado na Plataforma Brasil – plataforma nacional de pesquisas, tendo sido aprovado pelo Comitê de Ética da UFPEL. As informações foram transportadas e armazenadas diretamente no servidor da Universidade Federal de Pelotas, com acesso restrito aos pesquisadores das universidades envolvidas no projeto.

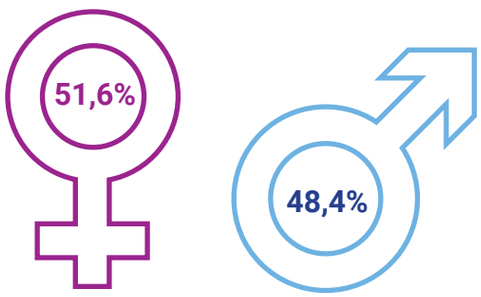
Os achados deste estudo detalham o panorama da saúde dos trabalhadores do judiciário e apontam diversos focos de intervenção para a melhoria das condições de trabalho e saúde na categoria. Tais resultados somam-se aos resultados de pesquisas prévias realizadas no Judiciário Federal do Rio Grande do Sul e descrevem de maneira mais complexa as relações entre diversos aspectos do trabalho e a saúde.



DEMOGRAFIA

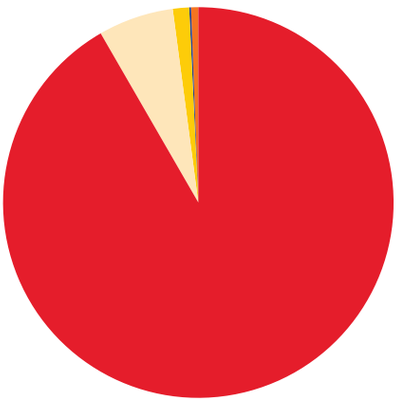
Entenda as características demográficas médias da população pesquisada:

- Número total de participantes da
- Pesquisa: **2.137** servidores/as
- A idade média dos/as servidores/as participantes é de **43,9 anos**
- O tempo médio de serviço no Judiciário Federal é de **14 anos**



COR DE PELE

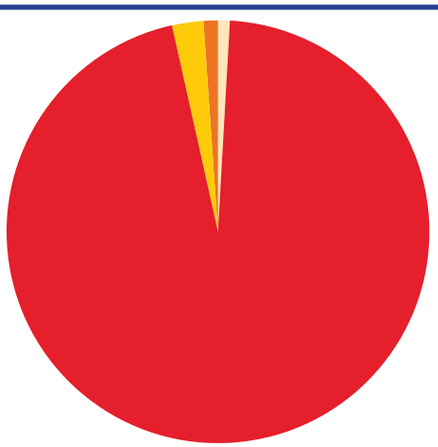
- Branca | 91,4%
- Parda | 6,2%
- Preta | 1,4%
- Oriental | 0,1%
- Outra | 0,6%

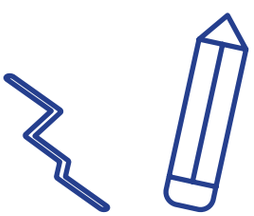


O percentual de servidores não brancos (com cor da pele preta, parda, indígena ou asiática) foi maior entre respondentes do TRE (10%), seguidos por TRT e TRF (ambos com 8,6%) e JF (5,8%).

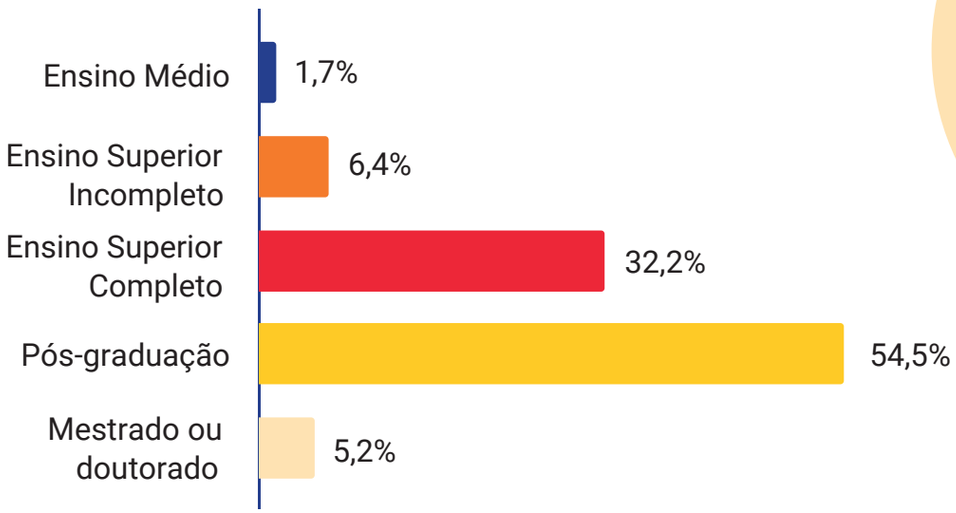
IDENTIDADE DE GÊNERO:

- Transgênero | 0,9%
- Cisgênero | 95,6%
- Outra | 2,4%
- Não respondeu | 1,1%



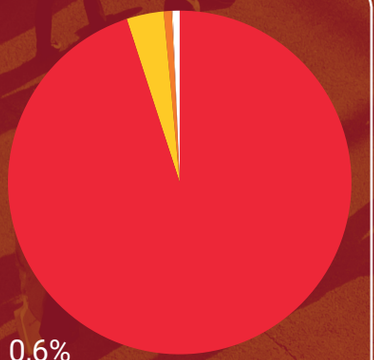


ESCOLARIDADE





ORIENTAÇÃO SEXUAL



- Heterossexual | 95,0%
- Homossexual | 3,5%
- Bissexual | 0,8%
- Outra | 0,1%
- Preferiu não responder | 0,6%

ÓRGÃO EM QUE TRABALHA



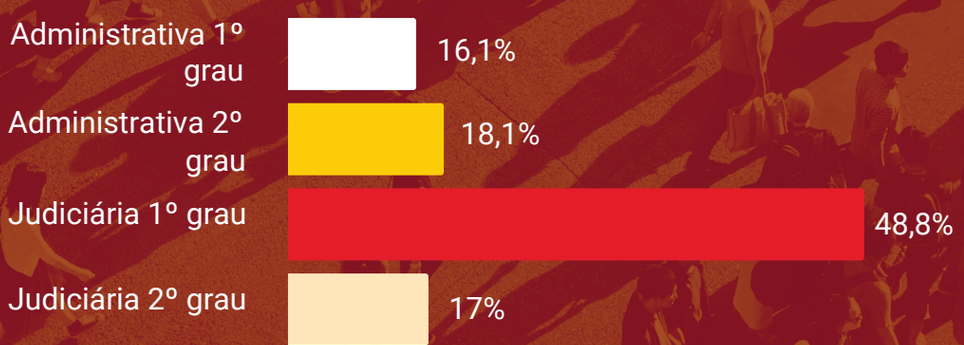
- Trabalho | 47,2%
- Federal | 21,4%
- TRF | 11,1%
- Eleitoral | 20,2%
- Militar | 0,1%

CARGO

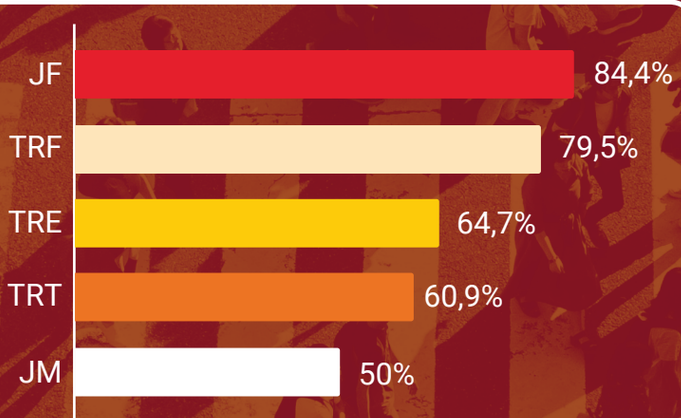
- Analista judiciário | 35,6%
- Auxiliar judiciário | 1,1%
- Técnico judiciário | 63,3%



ÁREA DE TRABALHO



RESPONDENTES QUE RECEBEM FC POR ÓRGÃO:



RECEBE FUNÇÃO COMISSIONADA (FC):

- Sim | 68,7%
- Não | 31,3%

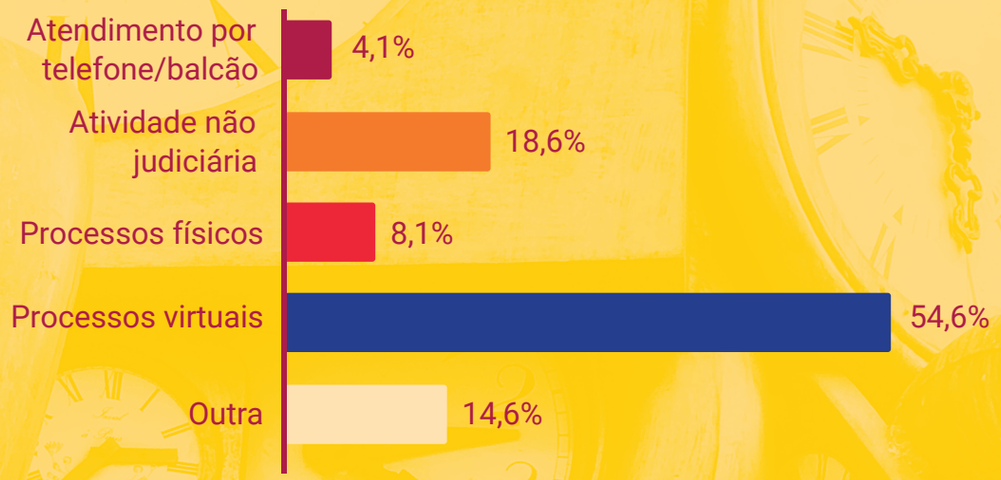


DEPENDÊNCIA FINANCEIRA DA FC:



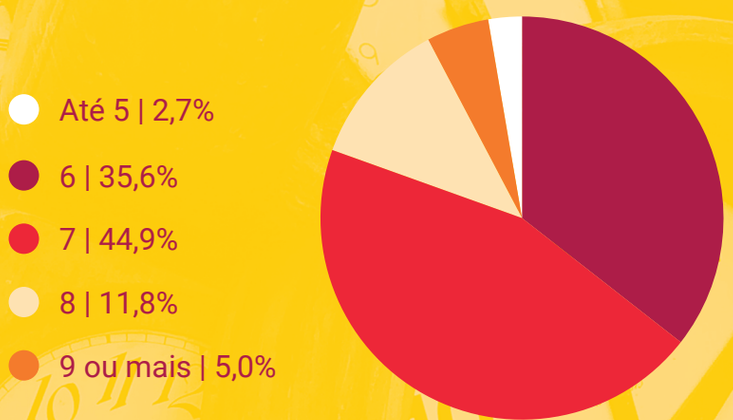
A maior prevalência de dependência financeira em relação à Função Comissionada ocorre na JF (65,6% dos servidores que recebem FC), seguida por TRF (58,5%), TRT (54,9%) e TRE (36,6%). O dado está diretamente relacionado a desfechos de saúde negativos, como veremos a seguir.

ATIVIDADE PREDOMINANTE



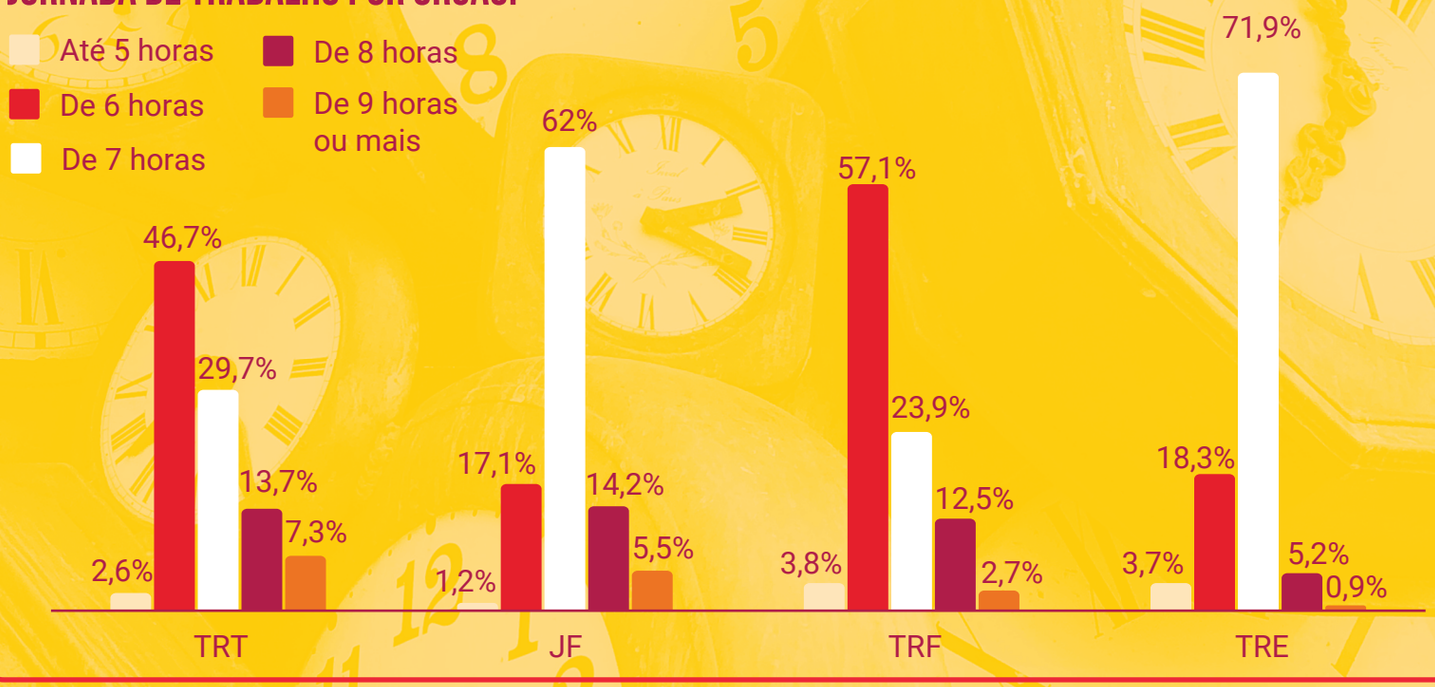
JORNADA

JORNADA DESEMPENHADA EM HORAS

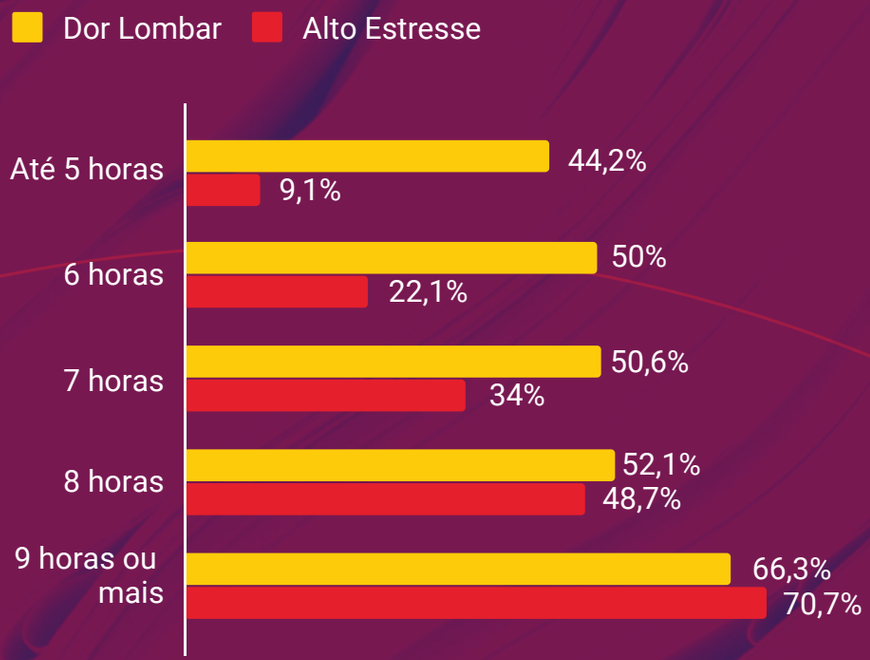


Jornada extraordinária: 38,5% dos servidores realizam horas-extras

JORNADA DE TRABALHO POR ÓRGÃO:



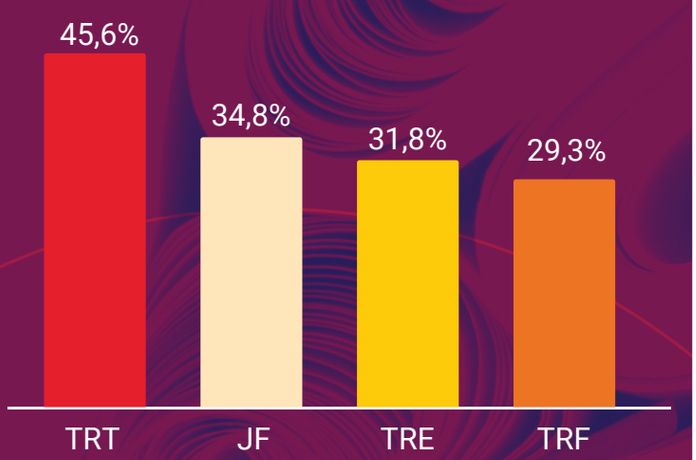
JORNADA:



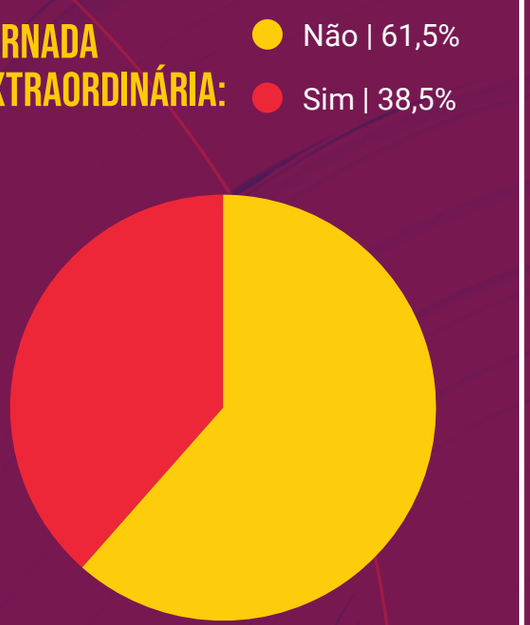
Cruzamentos entre os dados pesquisados confirmaram as seguintes associações com a jornada de trabalho:

- Quanto maior a jornada, maior a prevalência de dores osteomusculares
- Quanto maior a jornada, maior o desequilíbrio entre esforços empregados e recompensas advindas do trabalho, gerando aumento do estresse ocupacional em até oito vezes

SERVIDORES QUE DESEMPENHAM HORAS-EXTRAS POR ÓRGÃO:



JORNADA EXTRAORDINÁRIA:

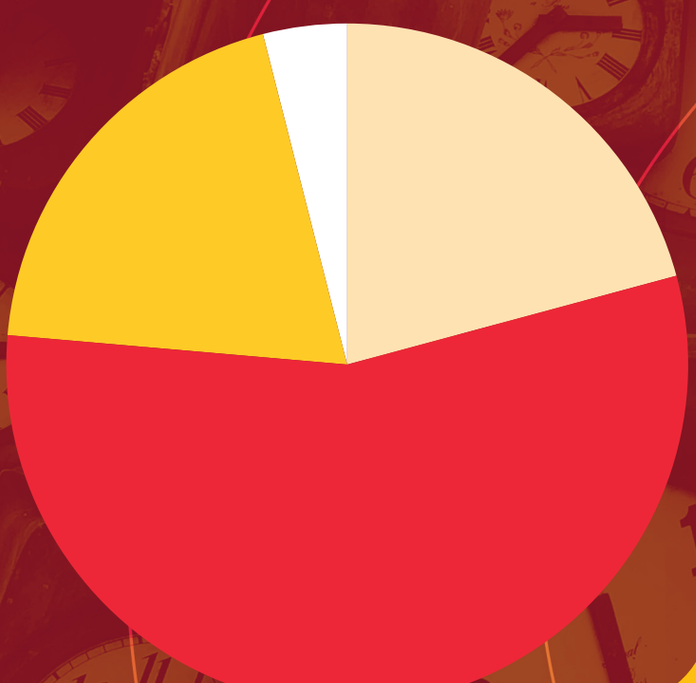


No TRT4, quase a metade dos servidores realiza sobrejornada; além disso, o número de servidores que fazem horas-extras por mais de 15 dias representa 17,1% do total – o que corresponde a mais de um sexto dos servidores da Justiça do Trabalho.

PAUSAS

PAUSAS DESEMPENHADAS AO LONGO DA JORNADA (EXCLUÍDO O INTERVALO PARA ALMOÇO):

- Nenhuma | 20,8%
- 1 a 2 | 55,6%
- 3 a 4 | 19,6%
- 5 ou mais | 4,0%



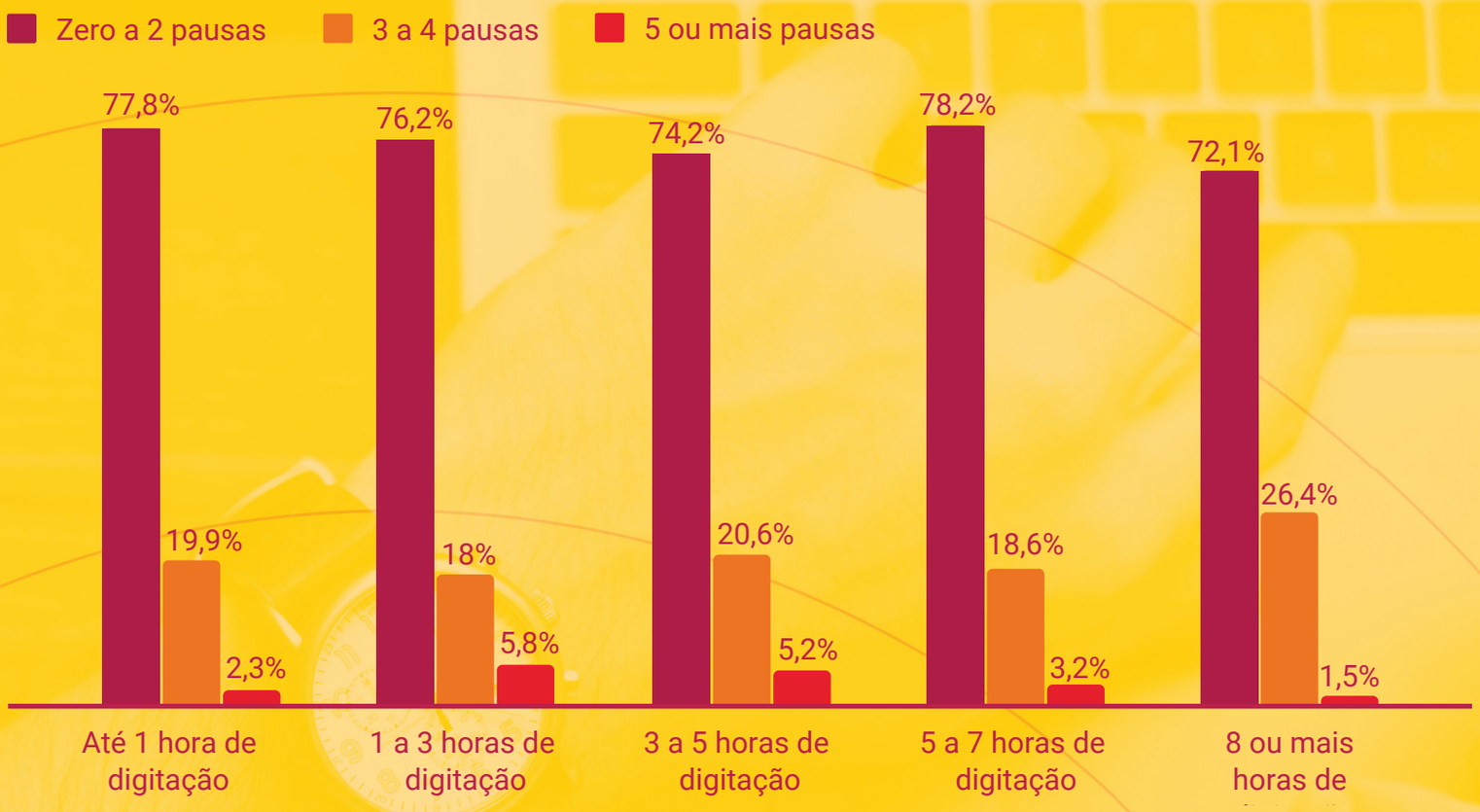
96% dos servidores não realizam pausas em número mínimo adequado à preservação da saúde.





A ocorrência de pausas é menor entre os servidores que trabalham maior número de horas com digitação ao longo da jornada:

HORAS DE DIGITAÇÃO AO DIA X NÚMERO DE PAUSAS AO DIA



Quanto maior o número de pausas, menor a prevalência de dores lombares e cervicais:

ZERO A 2 PAUSAS

52,5% Dor Lombar

46,1% Dor Cervical

3 A 4 PAUSAS

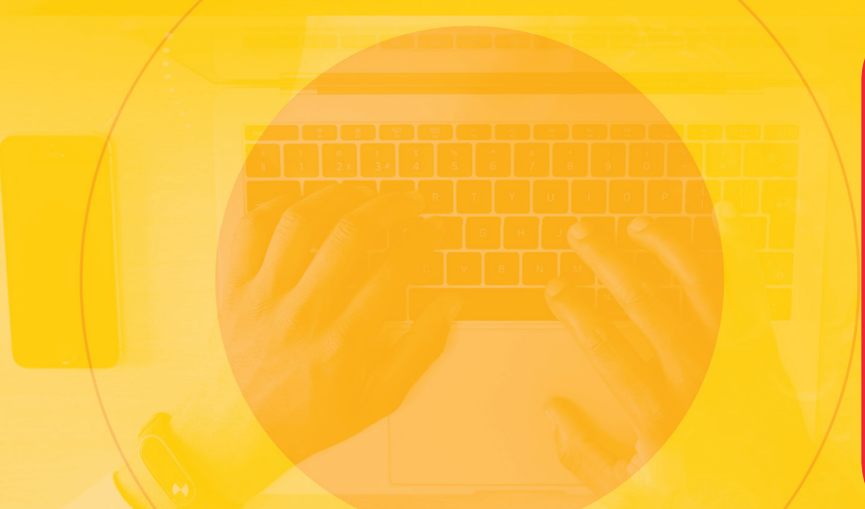
47,3% Dor Lombar

43,2% Dor Cervical

5 OU MAIS

44,6% Dor Lombar

38,4% Dor Cervical

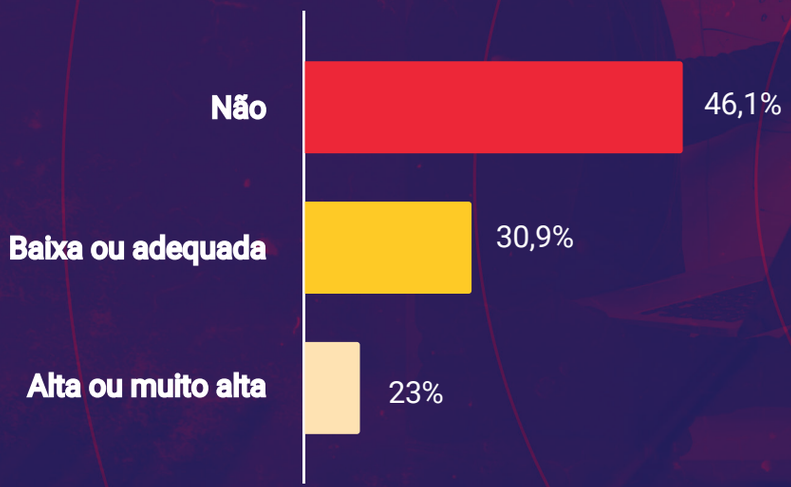


A maioria dos servidores que sentem dor lombar ou cervical estão entre os que realizam menos pausas.

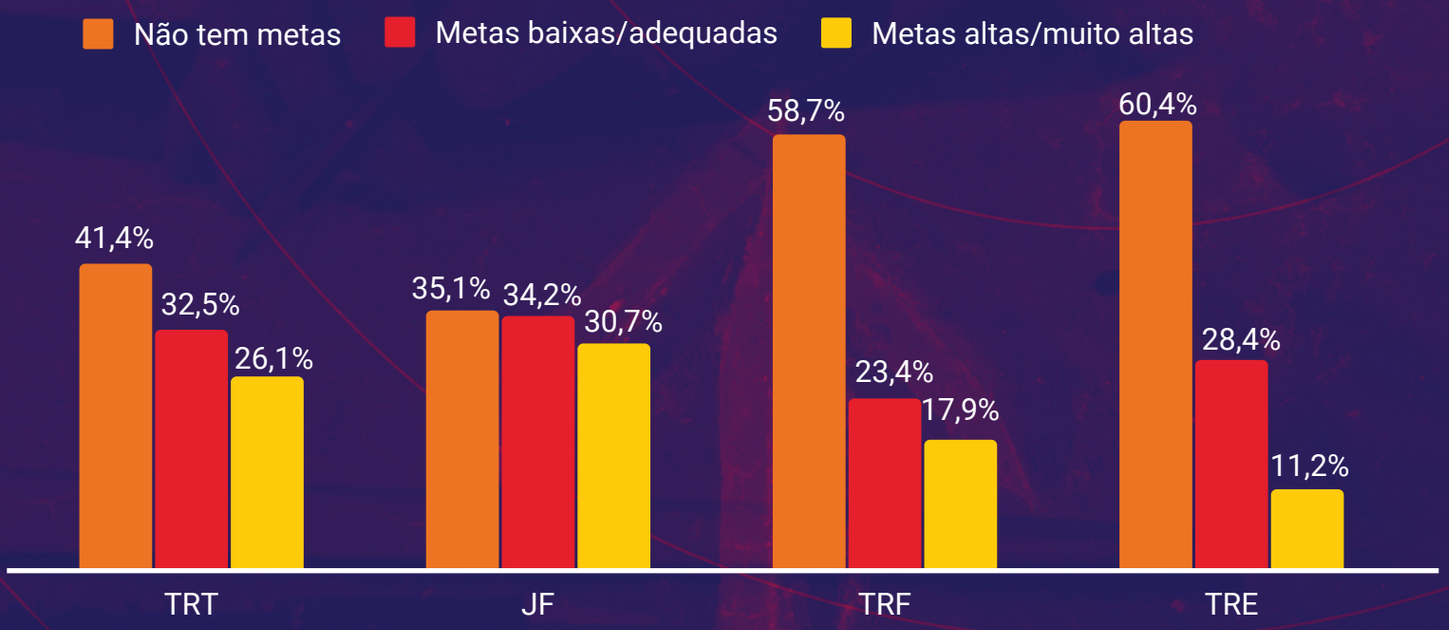
A maioria dos servidores que realizam 5 ou mais pausas ao dia não sofre de dor lombar ou cervical.

METAS

PRESENÇA DE METAS NO TRABALHO:



METAS POR ÓRGÃO:



- Cruzamentos de dados da Pesquisa determinaram que a ocorrência de metas excessivas (altas/muito altas) é fator de risco para a ocorrência de assédio moral, aumentando em **300%** a ocorrência do assédio frequente entre esses servidores
- Metas altas ou muito altas também são fator de risco para a ocorrência de Transtornos Mentais Comuns (TMC), aumentando em **250%** sua ocorrência
- As metas excessivas também estão associadas ao aumento em **70%** dos casos de dor lombar, e em **240%** a ocorrência de dor lombar crônica
- A cobrança por metas excessivas é maior entre os servidores em teletrabalho, atingindo praticamente o dobro de servidores em relação àqueles em regime de trabalho tradicional, o que representa risco à saúde
- Oficiais de Justiça também possuem alta incidência de metas excessivas (**43,9%** contra **22,2%** entre os demais servidores), fator que põe em risco a saúde física e mental do segmento

ERGONOMIA

HORAS DE TRABALHO SENTADO

- Até 4 horas | 5,7%
- 5 horas | 8,9%
- 6 horas | 37,5%
- 7 horas | 38,4%
- 8 horas | 6,4%
- 9 ou mais | 3,1%



CADEIRA

- **11,4%** dos servidores não têm cadeira com encosto ajustável
- **12,3%** não têm assento ajustável
- **21,6%** sentam em cadeiras com encosto inadequado
- **22,7%** consideram sua cadeira de trabalho desconfortável

APOIO PARA OS PÉS

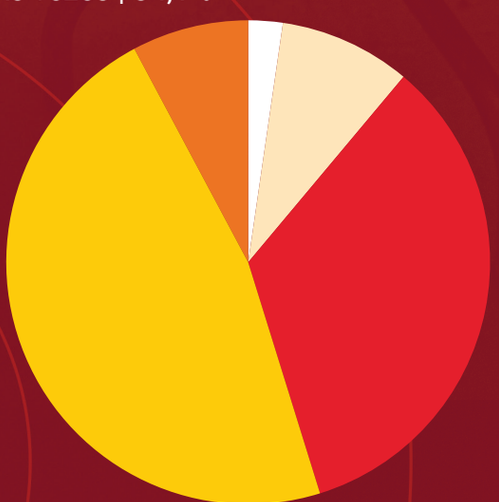
- **22,5%** dos servidores não utilizam

MESA

- **13%** consideram a altura da mesa inadequada
- **16,7%** consideram o tampo inadequado para o uso no trabalho
- **17,9%** consideram sua mesa de trabalho desconfortável
- **8,8%** consideram o espaço para as pernas inadequado em sua estação de trabalho

CONFORTO AO TRABALHAR

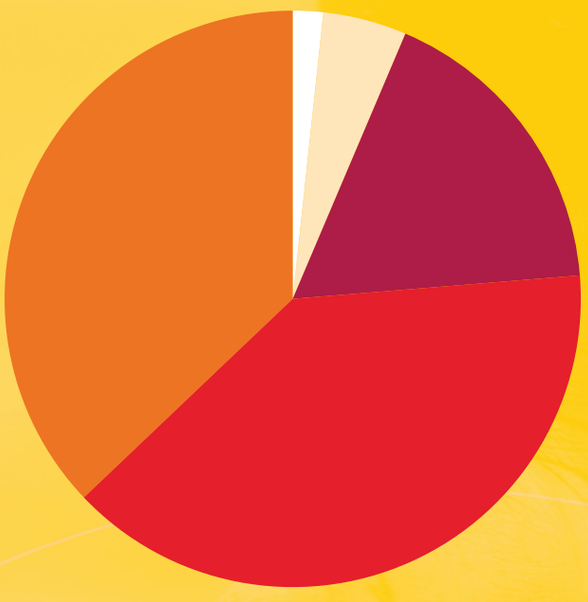
- Nunca | 2,3%
- Raramente | 8,8%
- Às vezes | 34,1%
- Frequentemente | 47%
- Sempre | 7,8%



Praticamente a metade dos servidores (45,2%) têm dificuldades em manter o conforto ao trabalhar

MOVIMENTOS REPETITIVOS

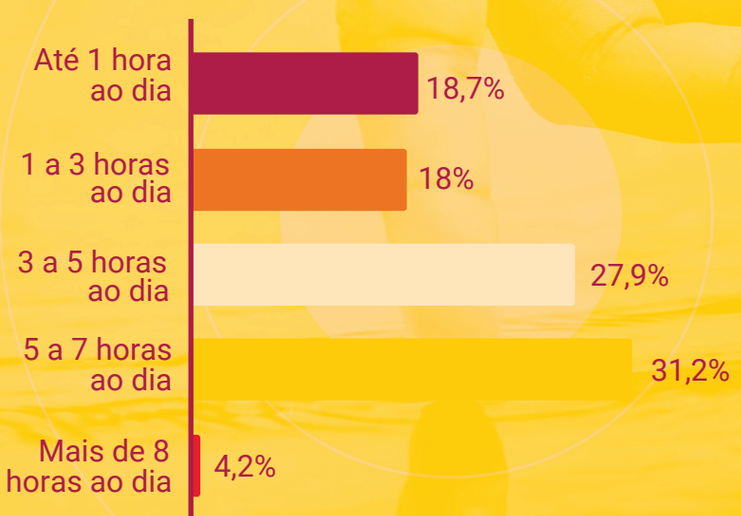
- Nunca | 1,7%
- Raramente | 4,7%
- Às vezes | 17,3%
- Frequentemente | 39,2%
- Sempre | 37,1%



Mais de 3 a cada 4 servidores (76,3%) realizam movimentos repetitivos em alta frequência, o que acarreta lesões por esforço repetitivo (LER). O dado aumenta a importância da realização de alongamentos durante a jornada e a necessidade das pausas de 10 minutos a cada 50 trabalhados

DIGITAÇÃO

86,1% dos servidores realizam atividade de digitação



A atividade de digitação, quando ocorre sem pausas nem alongamentos adequados, provoca grande desgaste osteomuscular e dores, principalmente nas mãos, braços, costas e pescoço

O número de horas de digitação está diretamente associado a maiores prevalências de dor lombar e cervical

HORAS DE DIGITAÇÃO

ATÉ 1 HORA

45,3% Dor Lombar

42,4% Dor Cervical

1 A 3 HORAS

46% Dor Lombar

38,4% Dor Cervical

3 A 5 HORAS

51,7% Dor Lombar

45% Dor Cervical

5 A 7 HORAS

54,6% Dor Lombar

49,4% Dor Cervical

8 OU MAIS

70,2% Dor Lombar

56,7% Dor Cervical

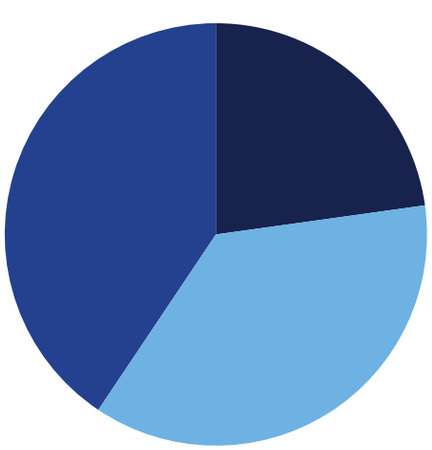
MONITORES DE VÍDEO

- A grande maioria da categoria (**68,9%**) trabalha com uso de duas ou mais telas no trabalho, enquanto **31%** trabalham com apenas uma tela
- **O uso de mais de uma tela durante o trabalho pode acarretar maior incidência de dores de cabeça, dor cervical e sintomas oculares, impondo cuidados redobrados para preservar a saúde:**
- Deve-se manter uma distância de aproximadamente 70 cm da(s) tela(s)
- A parte superior dos monitores precisa estar na altura dos olhos do servidor
- A(s) tela(s) deve(m) ser posicionada(s) preferencialmente com inclinação de **15** a **20 graus** na direção do campo visual do servidor
- O uso de monitores de mesma marca e modelo favorece uma ergonomia mais adequada.
- O ajuste de brilho, contraste e luminosidade em cada monitor precisa ser preferencialmente igual ou o mais próximo possível disso
- Se possível, reduza o número de telas, o que pode facilitar a adequação do posto de trabalho, de modo a preservar a saúde
- A experiência com uso de tela única na Justiça do Trabalho gerou relatos de redução de sintomas como: dores nos ombros e no pescoço, dores de cabeça, dor ocular e fadiga ao final da jornada

GINÁSTICA LABORAL

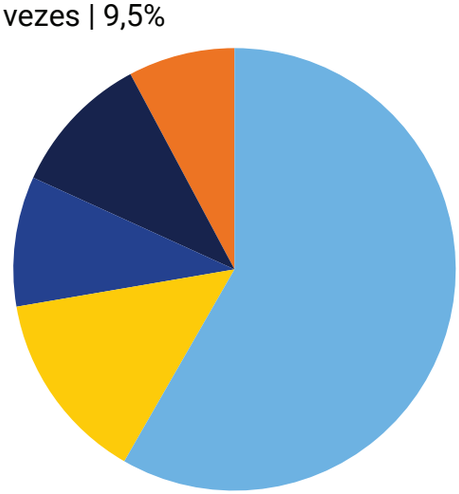
DISPONIBILIDADE

- Não | 22,8%
- Sim, apenas virtual | 36,6%
- Sim, com orientação presencial | 40,6%



FREQUÊNCIA

- Nunca | 58,3%
- Frequentemente | 10,4%
- Raramente | 14%
- Sempre | 7,8%
- Às vezes | 9,5%



Menos da metade dos servidores têm acesso às condições ideais para realização da ginástica laboral, com 59,4% divididos entre os que não possuem acesso a essa importante medida de prevenção ao adoecimento e aqueles que só possuem acesso mediante programas virtuais

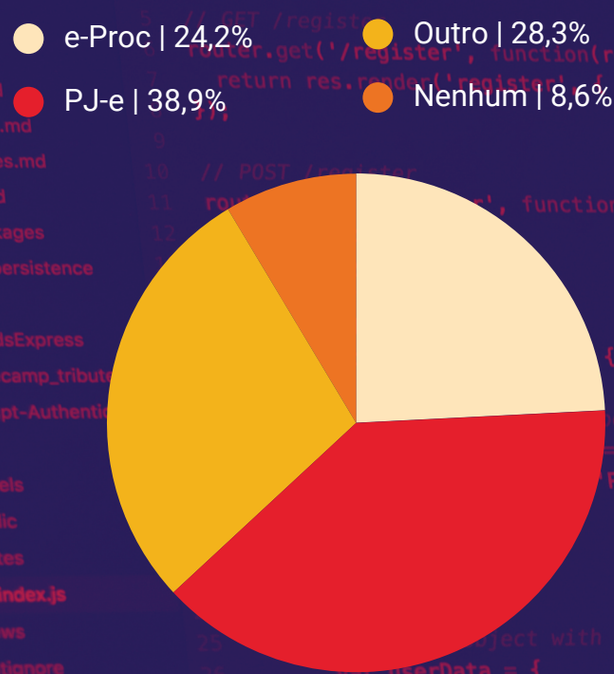
O acesso a ginástica laboral apenas por meio virtual dificulta o engajamento e pode ocasionar a execução errada dos exercícios

Menos de um quinto dos servidores (18,2%) realizam os exercícios de ginástica laboral com frequência adequada à prevenção de problemas de saúde

É necessário ampliar o acesso e incentivar a adesão aos exercícios para redução do adoecimento em função do trabalho

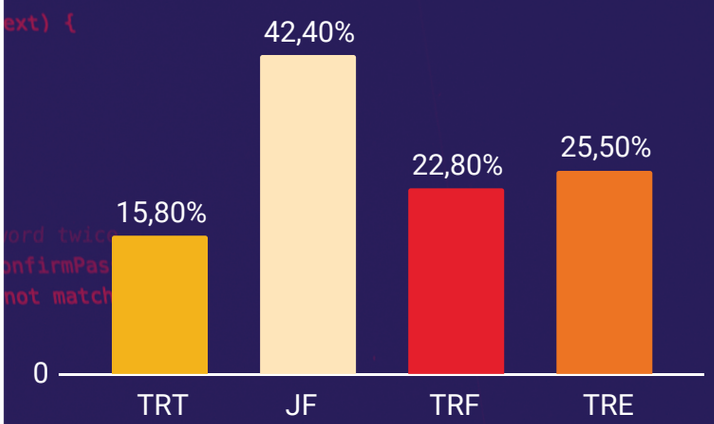
SISTEMAS ELETRÔNICOS

SISTEMAS UTILIZADOS

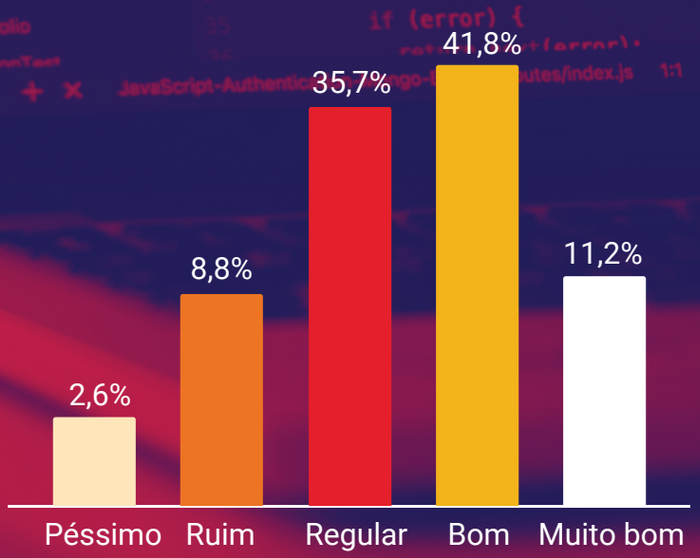


TREINAMENTO

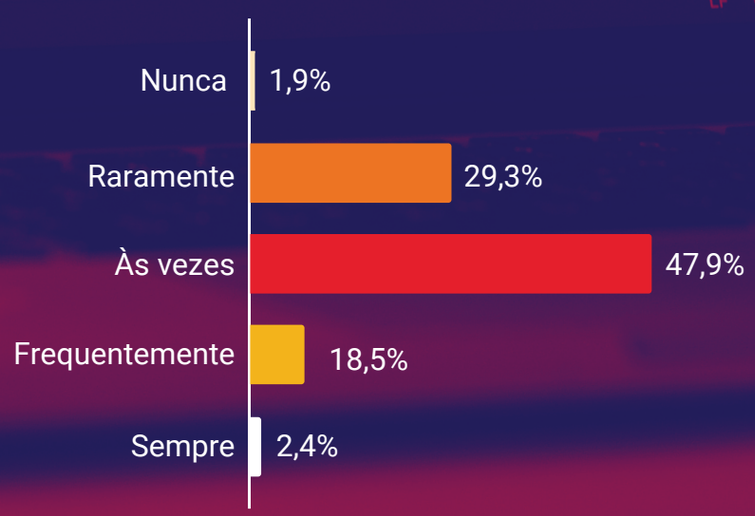
24,4% dos servidores (quase um a cada quatro) não receberam treinamento para operar o sistema eletrônico que utiliza para trabalhar



QUALIDADE DO TREINAMENTO RECEBIDO



FREQUÊNCIA DE ERROS NO SISTEMA UTILIZADO



RISCOS PSICOSSOCIAIS

A Pesquisa de Saúde 2018/2019 inovou ao estabelecer medições de elementos que representam riscos psicossociais no trabalho. Entre aqueles servidores que se enquadram nos desfechos considerados de risco, há associação direta com o aumento de casos de adoecimento.

SEGURANÇA PSICOSSOCIAL NO TRABALHO

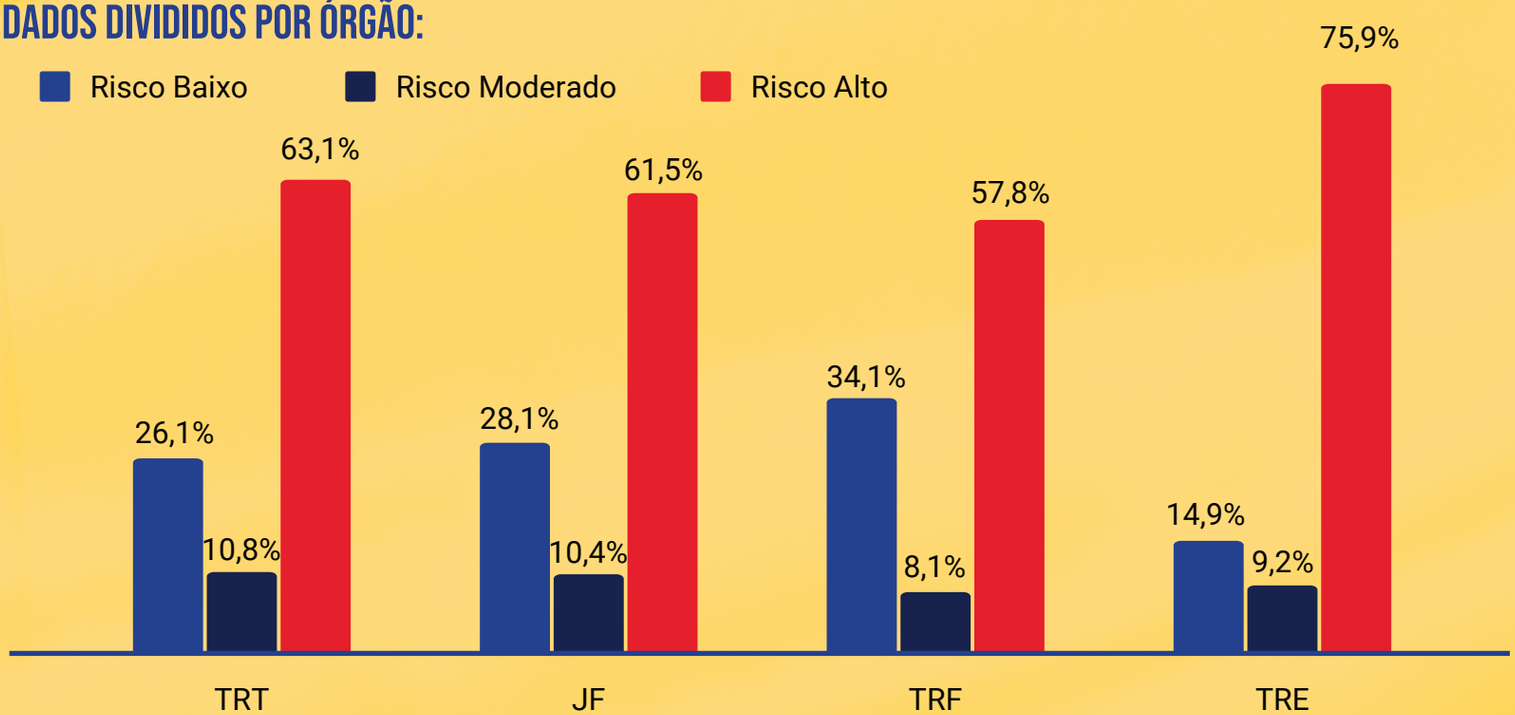
- Risco Baixo | 24,9%
- Risco Moderado | 10%
- Risco Alto | 65,1%



O dado avalia o quanto a instituição dá importância para a saúde mental e aos riscos psicossociais. Nesse quesito, a Pesquisa apresenta uma situação alarmante: dois terços dos servidores encontram-se em situação de alto risco à saúde – o que representa quase o dobro do percentual de risco encontrado entre trabalhadores em estudo realizado na Austrália, entre empresas públicas e privadas.

O TRE é o órgão com maior número de respondentes em situação de alto risco à saúde (mais de 3 a cada 4 servidores), seguido por TRT, JF e TRF

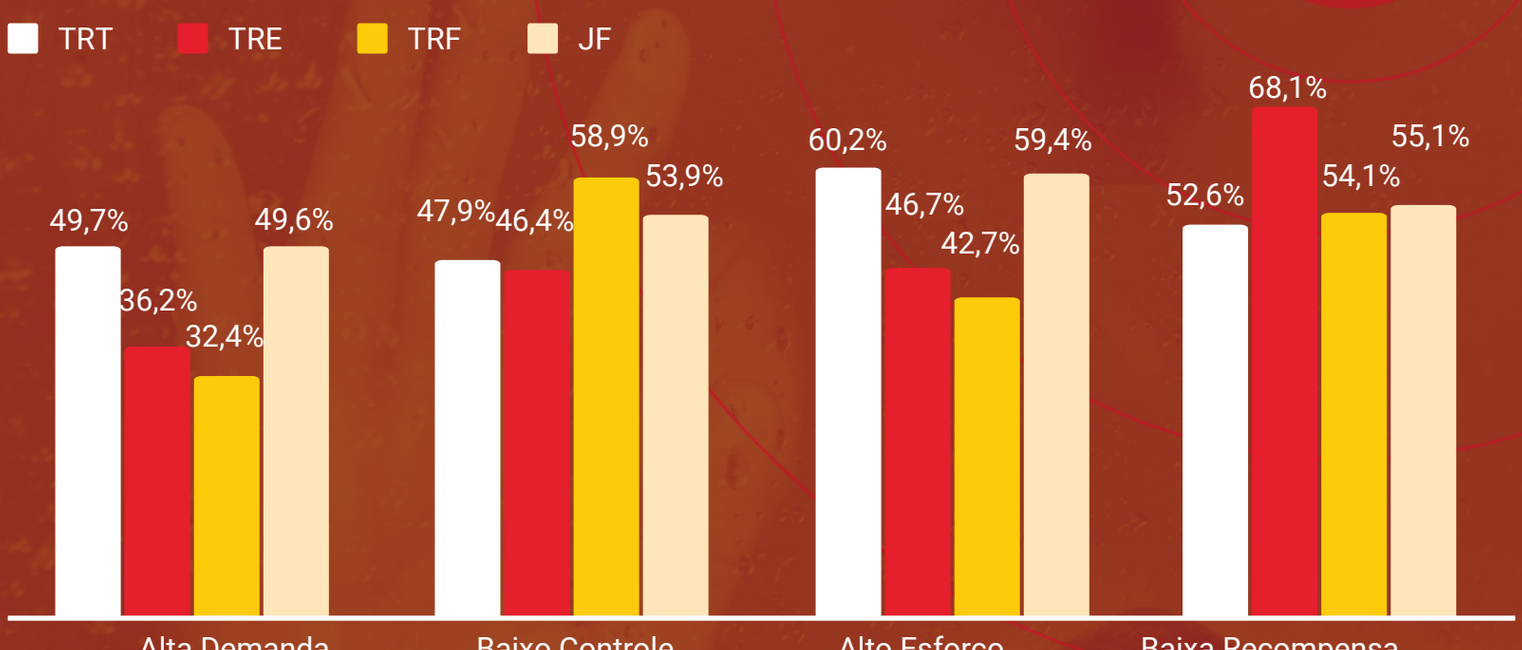
DADOS DIVIDIDOS POR ÓRGÃO:



ESTRESSE OCUPACIONAL

O dado busca avaliar as demandas de trabalho, a autonomia/controle sobre o trabalho desempenhado e a relação entre esforços e recompensas no trabalho; o quadro apresenta os percentuais de servidores em situações-limite quanto aos dados pesquisados

PERCENTUAIS DOS FATORES DE RISCO REFERENTES AO ESTRESSE NO TRABALHO POR ÓRGÃO DO JUDICIÁRIO



Quanto à avaliação do estresse ocupacional, embora a grande maioria dos percentuais de desfechos negativos sejam altos, os servidores da Justiça do Trabalho e da Justiça Federal apresentam os piores indicadores, tendo maiores percentuais de demandas psicológicas e de alto esforço necessário para a execução das tarefas laborais

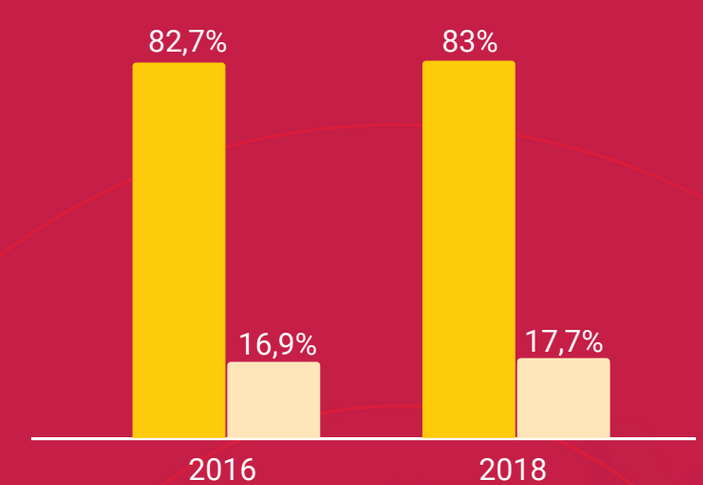
Ganha destaque o percentual de 68,1% para baixas recompensas advindas do trabalho na Justiça Eleitoral

ASSÉDIO MORAL

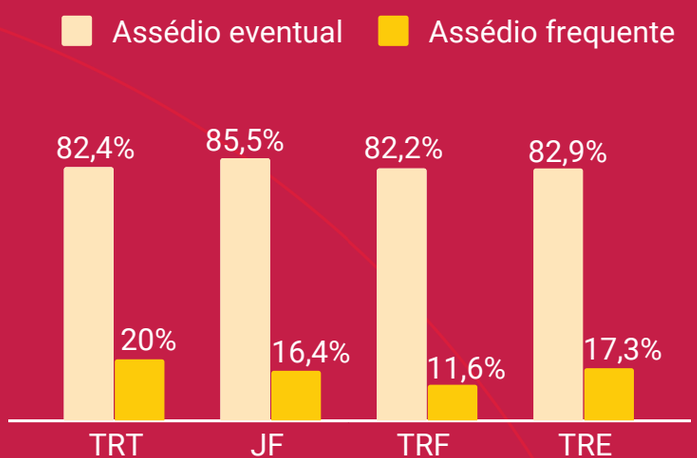
NÍVEL DE ASSÉDIO MORAL PERMANECE ELEVADO

O Assédio Moral é um problema sistêmico na categoria, e precisa ser combatido. É dever das administrações capacitar as chefias e construir políticas de prevenção e combate ao assédio, coibindo cobranças excessivas das metas de produtividade e constituindo equipes com a participação do sindicato, que visem acolher e solucionar os casos existentes e punir assediadores.

O ASSÉDIO MORAL AUMENTOU ENTRE OS SERVIDORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO RS



PREVALÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL EM CADA ÓRGÃO DO JUDICIÁRIO (ÚLTIMOS 6 MESES)



A Justiça do Trabalho se mantém à frente no percentual de assédio frequente, seguido por TRE e JF

Uma das conclusões do estudo sobre aponta para uma ocorrência maior do assédio por meio de mecanismos de pressão institucional e de pressão psicológica oriundos de instrumentos da própria gestão do trabalho. Embora práticas violentas como agressão física e ameaças diretas sejam menos frequentes, ainda estão presentes no Judiciário Federal. Por outro lado, práticas de exclusão, piadas inapropriadas e ações hostis, que configuram violência psicológica direta, estão presentes em cerca de um quinto dos servidores.

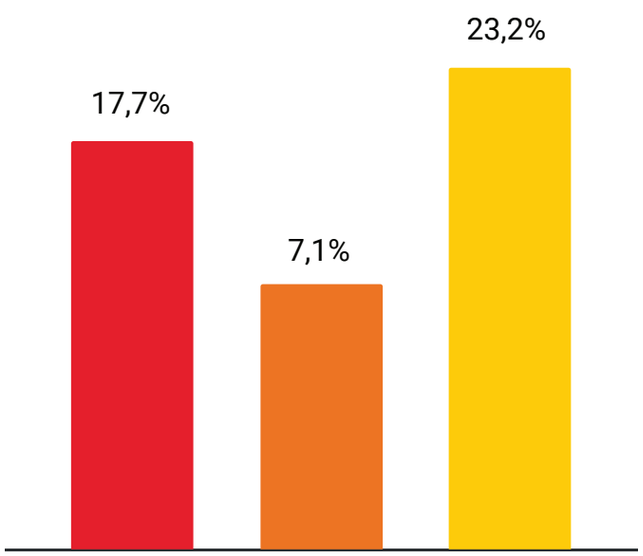


ASSÉDIO MORAL AUTORREFERIDO

A percepção de que há assédio não corresponde à sua existência concreta no ambiente de trabalho:

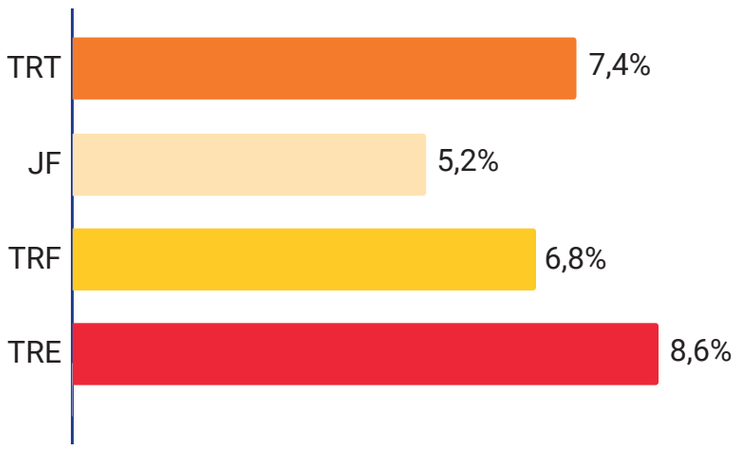
COMPARAÇÃO ENTRE MEDIÇÃO OBJETIVA DE ATOS NEGATIVOS E PERCEPÇÃO SUBJETIVA DE ESTAR SOFRENDO ASSÉDIO MORAL:

- Assédio Moral Frequente nos últimos 6 meses
- Reconhecem ter sofrido Assédio nos últimos 6 meses
- Reconhecem ter sofrido Assédio nos últimos 5 anos

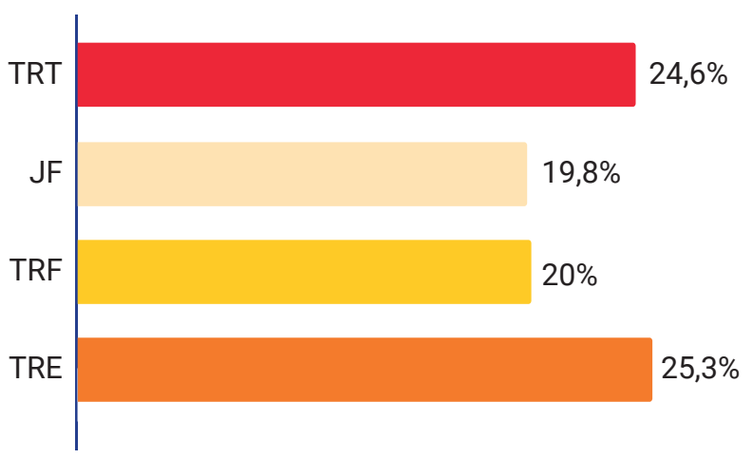


ASSÉDIO MORAL AUTORREFERIDO POR ÓRGÃO

Reconhecem ter sofrido Assédio nos últimos 6 meses



Reconhecem ter sofrido Assédio nos últimos 5 anos



Conclui-se que poucos servidores reconhecem estar sofrendo o assédio, o que aumenta a importância da conscientização e de políticas claras de combate à sua ocorrência

Os dados acima confirmam a maior prevalência de assédio moral na Justiça do Trabalho e na Justiça Eleitoral, sendo este o órgão onde há maior percepção da ocorrência do Assédio Moral.

PRINCIPAIS FATORES DE RISCO PARA O ASSÉDIO MORAL

PRINCIPAIS FATORES DE RISCO PARA O ASSÉDIO MORAL

O estudo demonstrou serem vários os fatores ocupacionais que estão associados aumento dos índices de Assédio Moral. Confira os principais achados da Pesquisa de Saúde 2018/2019 nesse sentido:

COR DA PELE:

- o assédio é maior entre não brancos



ORIENTAÇÃO SEXUAL:

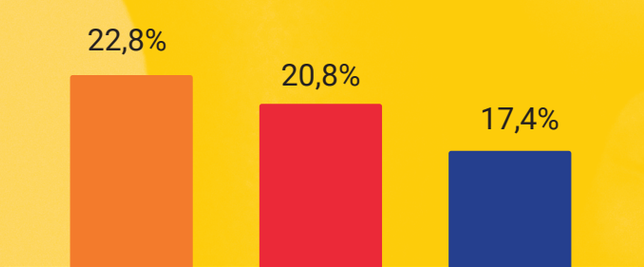
- Assédio Moral entre heterossexuais: **17,3%**
- Assédio Moral entre LGBTQI+: **25,6%***



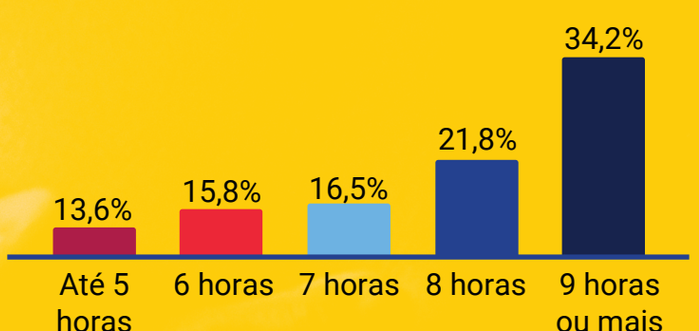
* Nota: A população LGBTQI+ pesquisada não apresentou quantidade suficiente de respondentes para obter a relevância estatística necessária para que se possa concluir pela maior ocorrência de assédio no segmento; no entanto, o dado coletado indica essa possibilidade, sendo dever informar e cobrar providências.

OFICIAIS DE JUSTIÇA E SERVIDORES DE TI: ASSÉDIO MORAL É MAIOR NOS DOIS SEGMENTOS

- Oficial de Justiça
- Tecnologia da Informação
- Demais servidores



JORNADA DE TRABALHO: QUANTO MAIOR A JORNADA, MAIOR O ÍNDICE DE ASSÉDIO

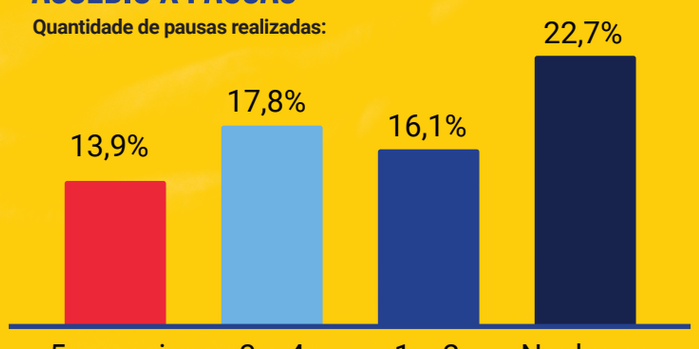


HORAS-EXTRAS:

- Assédio entre servidores que realizam horas-extras: **22,9%**
- Assédio entre servidores que não realizam horas-extras: **14,4%**

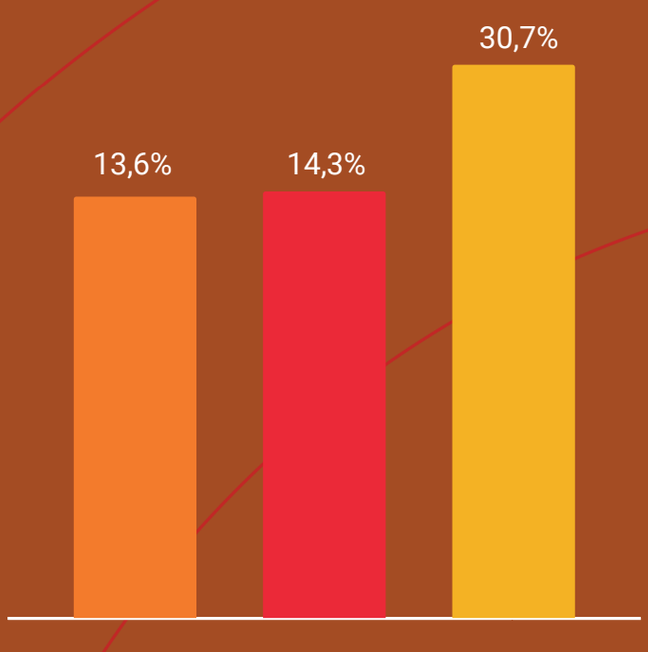
ASSÉDIO X PAUSAS

Quantidade de pausas realizadas:



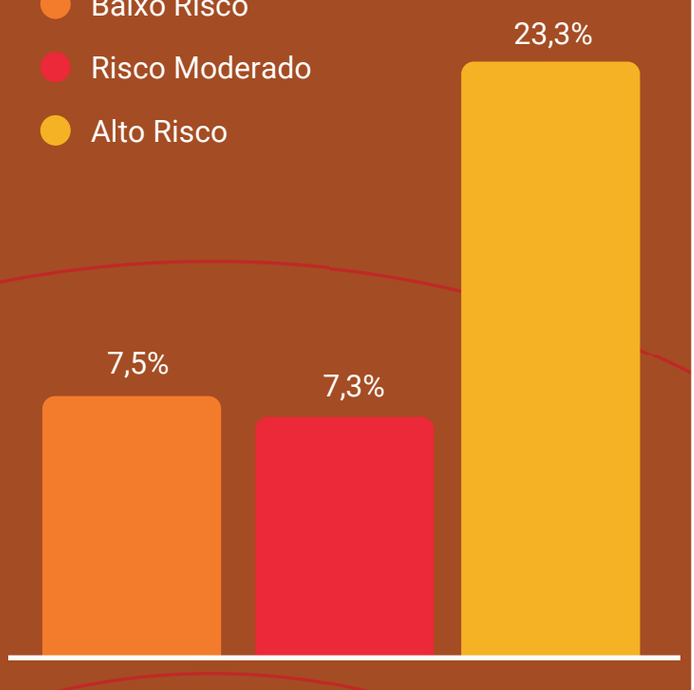
METAS ABUSIVAS:

- onde há maior cobrança de produtividade, há mais assédio moral



RISCOS PSICOSSOCIAIS:

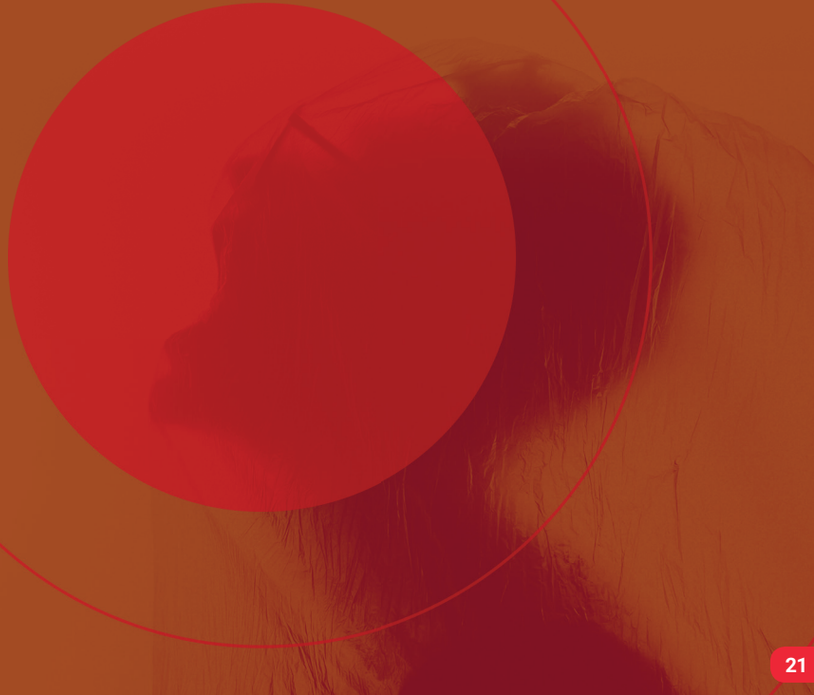
dados pesquisados apontam que situações enquadradas como de alto estresse ou de alto risco à saúde possuem índices mais elevados de assédio moral:



A baixa segurança psicossocial na instituição aumenta a chance de assédio em 377%

O conjunto dos dados pesquisados permite concluir que diversas características **do trabalho** despontam como importantes fatores de risco para a existência do Assédio Moral, enquanto características individuais testadas não demonstraram estar associadas ao Assédio Moral no trabalho.

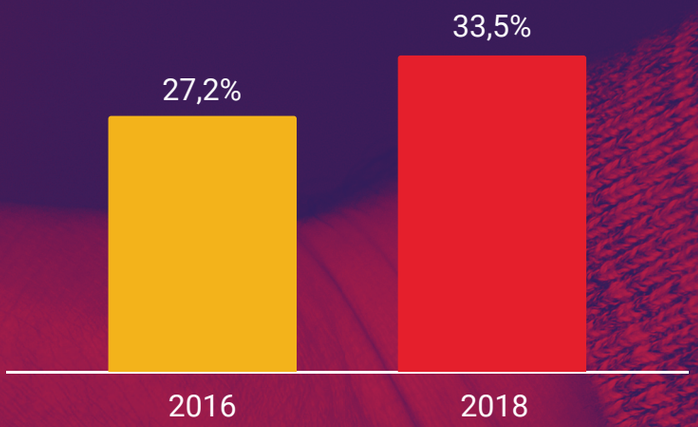
A falta de segurança psicossocial, o alto estresse oriundo do trabalho, a presença de metas, a ausência de pausas durante a jornada de trabalho, o aumento do número de horas trabalhadas e a ausência de função comissionada foram alguns dos principais fatores de risco para o Assédio Moral.



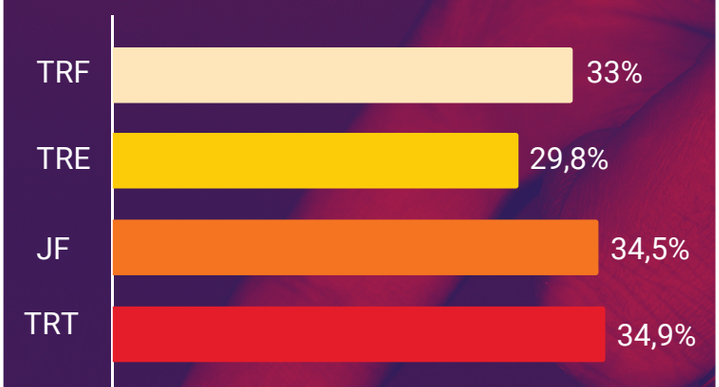
TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS (TMC)

Os transtornos mentais comuns (TMC) são um conceito criado para designar um conjunto de sintomas não psicóticos que habitualmente estão relacionados com quadros subclínicos de ansiedade, depressão e estresse, que por sua elevada prevalência são considerados um dos maiores problemas de saúde pública mundial.

TMC: AUMENTO DE 23% EM 2 ANOS

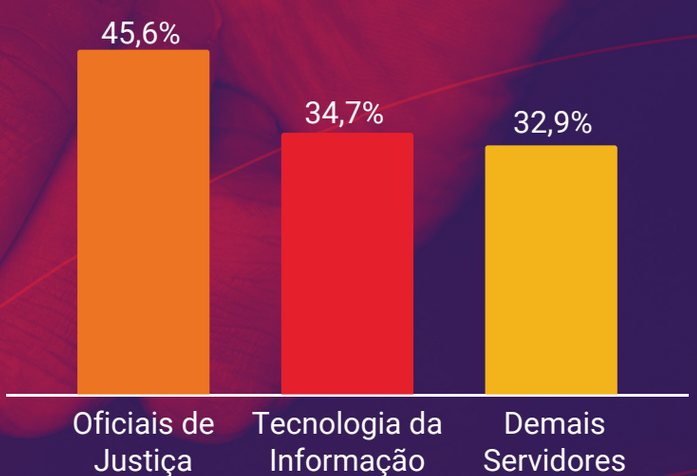


TRANSTORNOS MENTAIS COMUNS POR ÓRGÃO DO JUDICIÁRIO

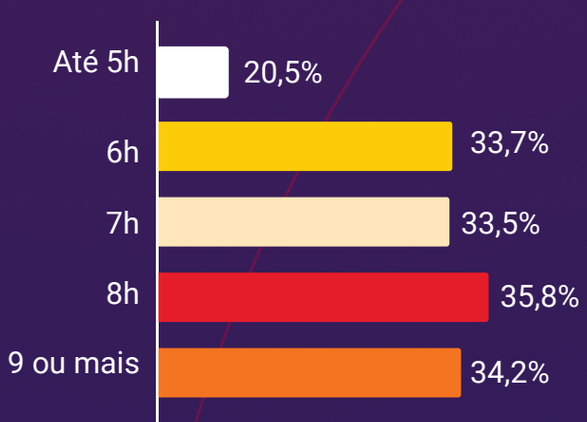


PRINCIPAIS FATORES DE RISCO PARA OCORRÊNCIA DE TMC

ATIVIDADE: OFICIAIS DE JUSTIÇA E TI TÊM MAIOR PREVALÊNCIA



JORNADA:



PREVALÊNCIA DE TMC QUANTO À REALIZAÇÃO DE HORAS-EXTRAS

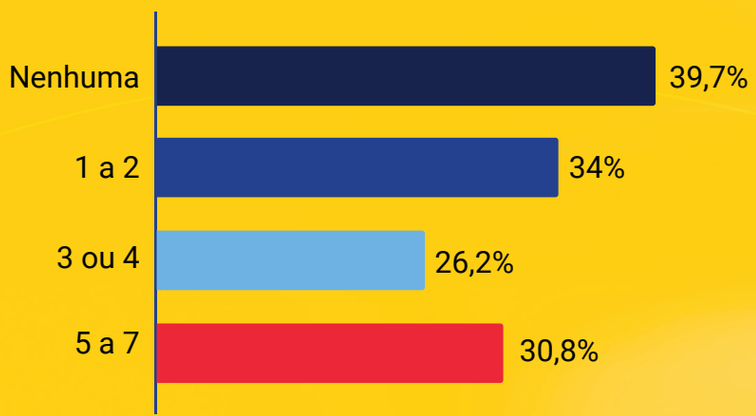
- Servidores que realizam horas-extras: **36,9%**
- Servidores que não realizam horas-extras: **31,4%**

TMC E TELETRABALHO

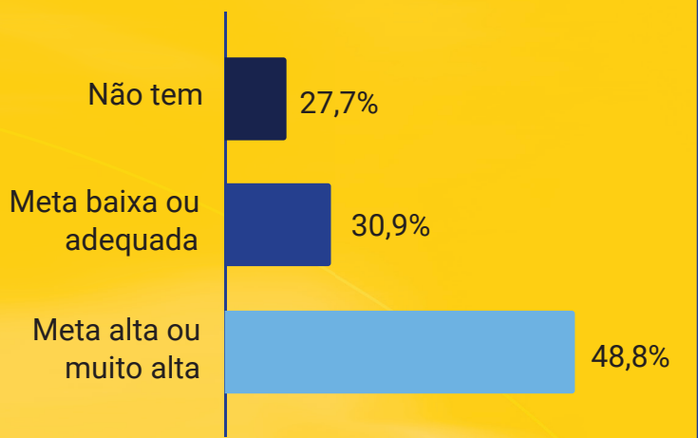
- Servidores em teletrabalho: **36,2%**
- Servidores em regime tradicional de trabalho: **33,3%**

PRINCIPAIS FATORES DE RISCO PARA TMC

PAUSAS:

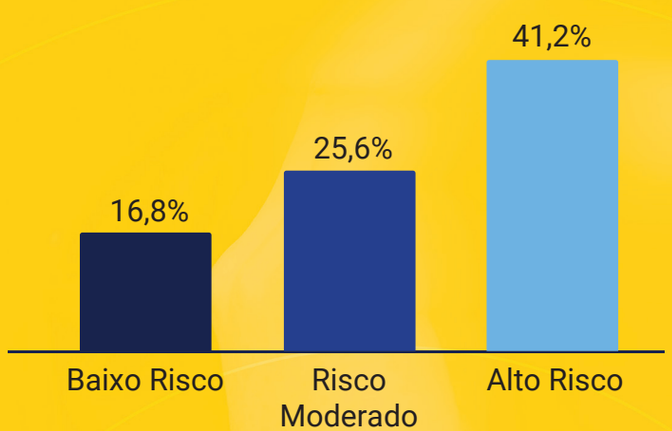


METAS



A ocorrência de metas excessivas aumenta a ocorrência de Transtornos Mentais em 250%

SEGURANÇA PSICOSSOCIAL

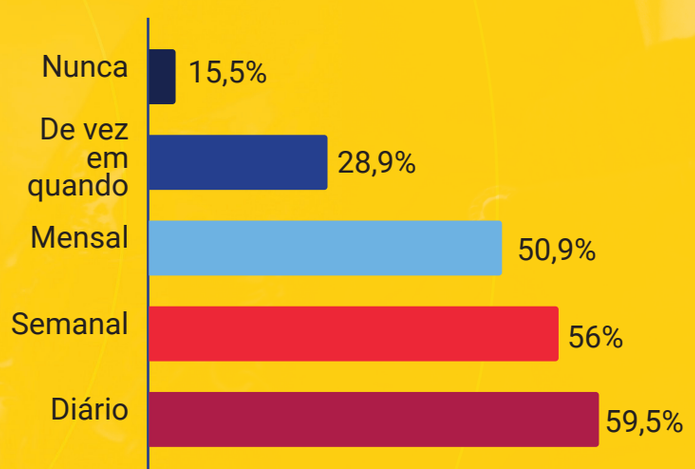


A exposição dos servidores a altos riscos à saúde aumenta em 355% a ocorrência de Transtornos Mentais Comuns

ASSÉDIO MORAL E TMC

O Assédio Moral foi o principal fator de risco para a ocorrência de Transtornos Mentais Comuns, ampliando em até 550% a chance de TMC.

Frequência de atos negativos típicos de assédio moral:





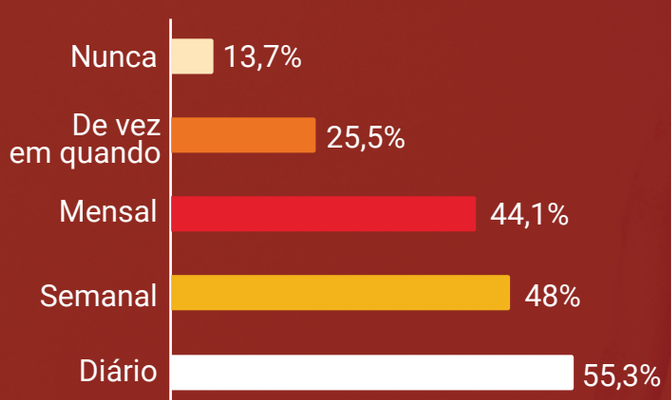
DEPRESSÃO

- **29,7%** dos servidores apresentaram escore sugestivo de depressão
- Depressão Maior (presença de critérios diagnósticos para episódio depressivo: **12,6%**

PRINCIPAIS FATORES DE RISCO:

O ASSÉDIO MORAL AUMENTA EM 787% AS CHANCES DE OCORRER DEPRESSÃO:

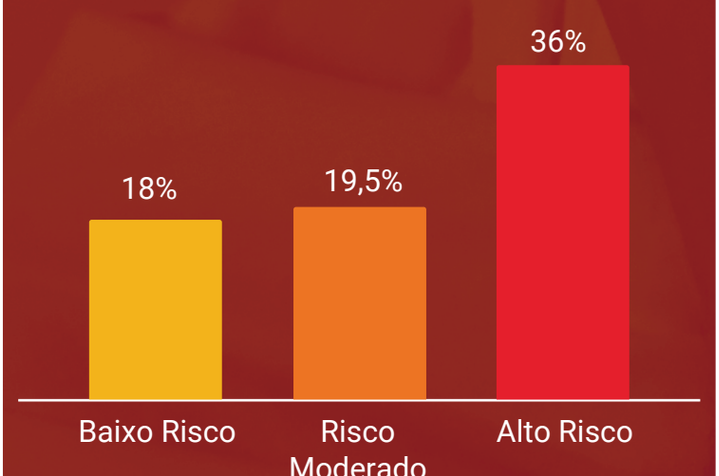
Frequência de atos negativos típicos de assédio moral:



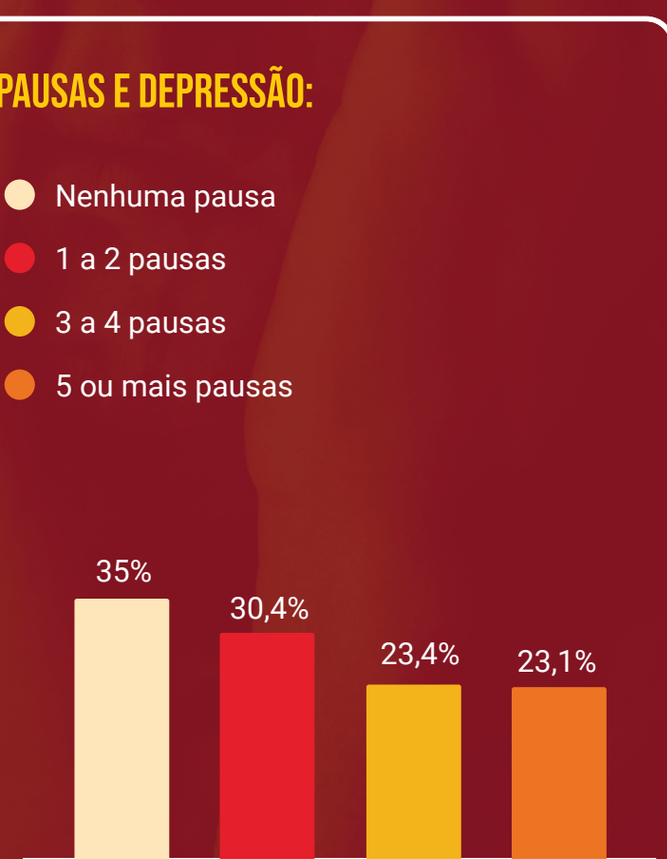
METAS E DEPRESSÃO:



SEGURANÇA PSICOSSOCIAL E DEPRESSÃO:



PAUSAS E DEPRESSÃO:



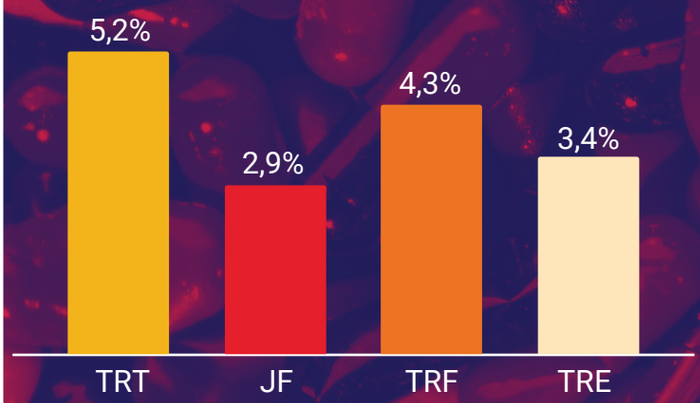
IDEAÇÃO SUICIDA

Esse alarmante dado sofreu aumento de 35% em dois anos na categoria pesquisada:

3,1% 2016 **4,2%** 2018

Percentual de servidores que responderam ter pensado em acabar com a própria vida nos últimos 30 dias

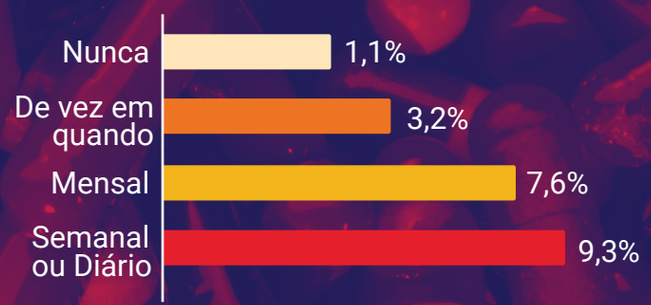
IDEAÇÃO SUICIDA POR ÓRGÃO



- Oficiais de Justiça: segmento com maior prevalência de Ideação Suicida - **12,3%**, seguido pela área de TI (**6,9**%) e agentes de segurança (**5,1%**)

IDEAÇÃO SUICIDA E ASSÉDIO MORAL

Frequência de atos negativos:



Assédio Moral mata: a ocorrência de Assédio Moral aumenta em até 981% as chances de Ideação Suicida

O grande número de ocorrências de suicídio entre servidores da categoria e os graves dados coletados apontam à necessidade de trabalhos focais nos segmentos mais afetados e reforçam a importância do combate ao assédio moral e da cobrança excessiva de metas, que é uma das principais causas do assédio.

ALCOOLISMO

- Prevalência de uso abusivo de álcool: **14,5%**
- Prevalência de dependência do álcool: **3%**
- A cobrança de metas excessivas despontou entre os principais fatores de risco, aumentando em **142%** as chances de alcoolismo entre os servidores.

USO DE MEDICAMENTOS E TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO

- **24,1%** dos servidores utilizam medicamentos para dormir (6,8% fazem uso diariamente)
- **23,6%** usaram medicação psiquiátrica no último ano
- **31,2%** estiveram sob tratamento psiquiátrico no último ano (desses, 82% permanecem sob tratamento)
- Considerando a íntima relação entre o trabalho no Judiciário e a saúde mental, é possível afirmar que o trabalho tem adoecido os servidores, acarretando custos sociais, médicos e laborais, uma vez que as condições de saúde implicam afastamento do trabalho e redução da capacidade produtiva.

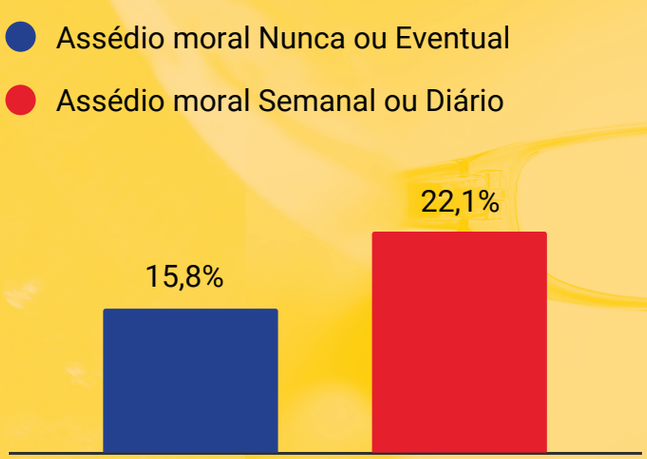
SINTOMAS OFTALMOLÓGICOS

É necessário implementar as pausas e outras medidas preventivas ao adoecimento ocular da categoria. Como já revelado na Pesquisa de Saúde 2016/2017, a imensa maioria dos servidores realiza seu trabalho no computador e não realiza a quantidade de pausas necessárias à prevenção de doenças e problemas oftalmológicos. Apenas 4% dos servidores realiza pausas em quantidade adequada. Para reduzir o número excessivo de sintomas oculares, entre outros desfechos de saúde, é necessário que as administrações implementem efetivamente as pausas de 10 minutos a cada 50 trabalhados, permitindo assim reduzir os danos à saúde ocular.

- **91,2%** dos servidores apresenta algum tipo de sintoma ocular (ardência, cansaço, ressecamento, dor, embaralhamento), ao menos eventualmente
- **46,2%** dos servidores apresenta algum sintoma ocular frequentemente ou sempre

HIPERTENSÃO ARTERIAL SISTÊMICA (HAS)

- **16,9%** dos colegas sofrem de hipertensão arterial; o estresse no trabalho, assim como o assédio moral, estão diretamente associados à doença:



DORES DE CABEÇA E INSÔNIA

Um entre cada seis servidores tem dores de cabeça frequentemente ou sempre. A cefaleia é um sintoma comum, que pode estar associado ao tipo de atividade de trabalho desenvolvido pelo indivíduo. Percebe-se que, entre os servidores, quase 45% apresentam dores de cabeça, ainda que eventualmente, enquanto um sexto da categoria, em média, apresenta dores crônicas. Esse sintoma pode acarretar a redução da capacidade de trabalho, levando inclusive a outros problemas de saúde.

A insônia é outro problema muito frequente na categoria, como demonstrado abaixo. A falta de sono reparador é outro fator que traz riscos à saúde e à atividade desempenhada pelos servidores.

- **43,2%** dos servidores sofrem com dores de cabeça
- **15,6%** têm dores frequentemente ou sempre
- **36,6%** dos servidores sofrem de insônia

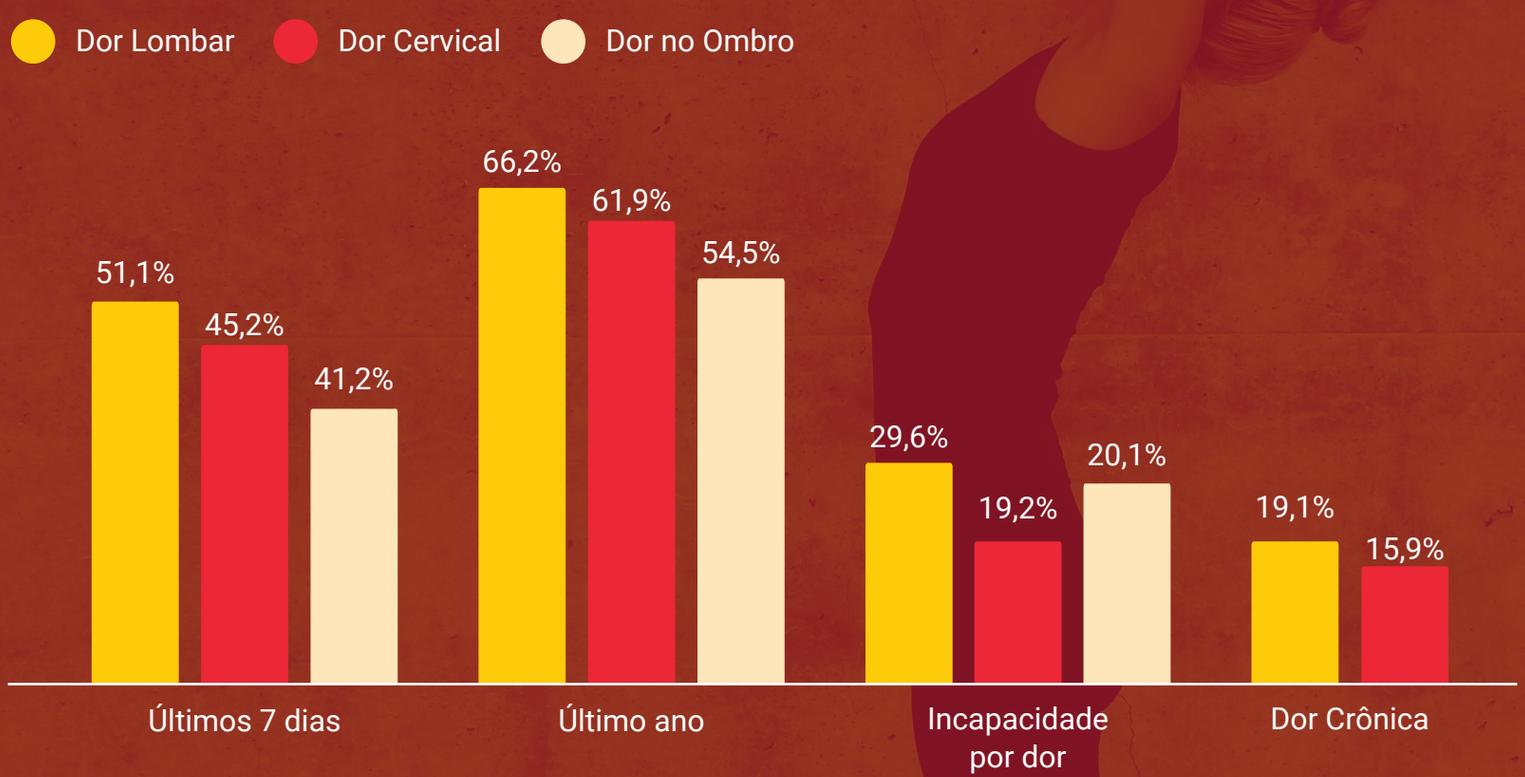
PROBLEMAS OSTEOMUSCULARES

Os problemas osteomusculares estão diretamente ligados à natureza da atividade no trabalho, à intensidade com que se trabalha e à adequação ergonômica do local de trabalho.

Confira os principais problemas de saúde osteomuscular evidenciados pela Pesquisa:

- Lesões por Esforço Repetitivo (LER/DORT): **23,2%** dos servidores possuem diagnóstico médico de LER/DORT

PRINCIPAIS PROBLEMAS OSTEOMUSCULARES IDENTIFICADOS



Principais fatores de risco: a pesquisa apontou que fatores demográficos e individuais não influenciam o aumento de dores osteomusculares, ao passo que elementos associados ao trabalho intensificam sua ocorrência. Os principais fatores de risco para a ocorrência de dores osteomusculares são:

a) a presença de metas altas ou muito altas (aumento de 70% nos sintomas)

b) as jornadas de trabalho prolongadas (aumento de até 240%)

c) altas demandas psicológicas ou autonomia reduzida (aumento de 192% nos sintomas)

d) exigência de altos esforços individuais com baixa recompensa (aumento de 209%)

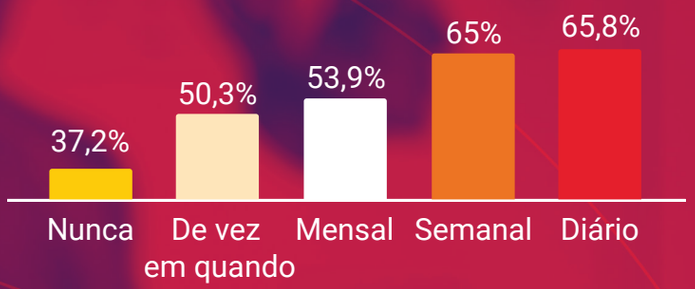
e) o teletrabalho (aumento de 14% nos sintomas)

f) o assédio moral.

ASSÉDIO MORAL E DOR LOMBAR

o assédio moral se destacou como principal fato de risco para a ocorrência de lombalgias. Entre os servidores que sofrem assédio houve aumento de até **320%** na ocorrência de dores lombares, em relação aos servidores que não sofrem assédio moral.

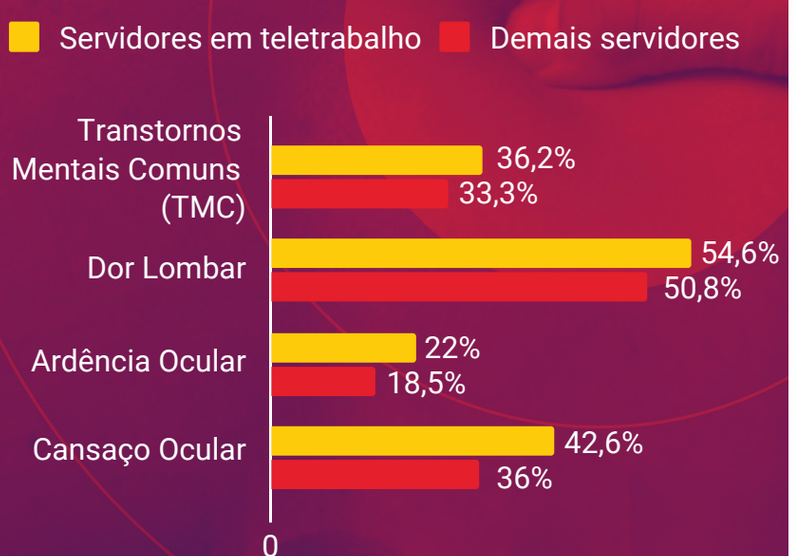
Dor lombar em relação à frequência do assédio:



TELETRABALHO

- **8,6%** dos participantes da pesquisa responderam trabalhar em regime de teletrabalho

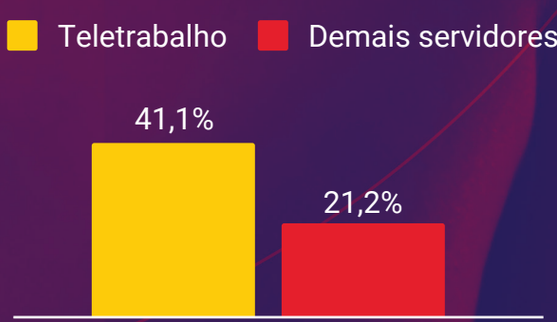
DESFECHOS DE SAÚDE ONDE FOI IDENTIFICADO AGRAVAMENTO EM SERVIDORES SOB TELETRABALHO:



METAS EXCESSIVAS SÃO MAIS FREQUENTES SOB O TELETRABALHO:

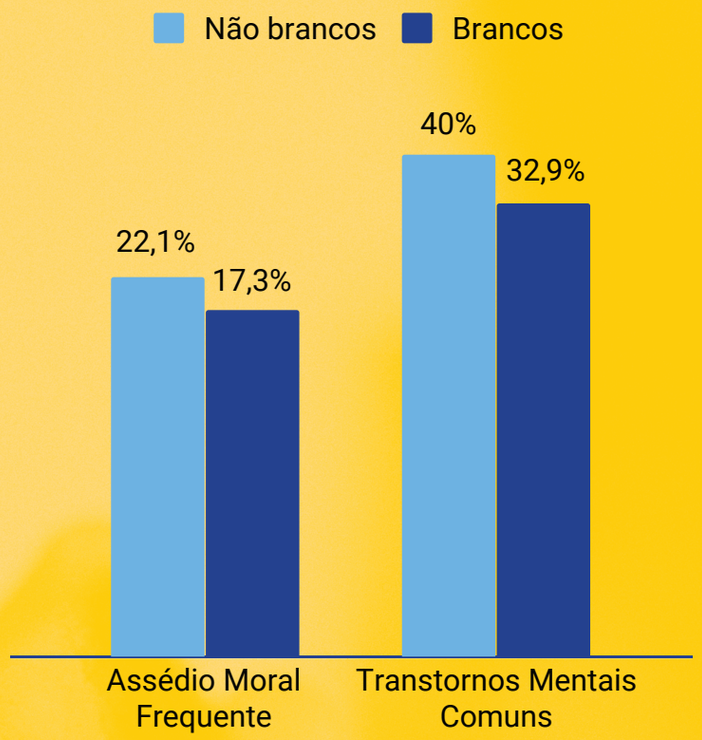
o principal achado da Pesquisa no que se refere ao regime de teletrabalho é que a cobrança excessiva de metas entre os servidores nessa modalidade é muito maior que em relação aos servidores em regime de trabalho convencional.

Se, por um lado, o teletrabalho proporciona maior autonomia e liberdade para o servidor organizar seu próprio trabalho, por outro ele sofre maiores cobranças da instituição, o que pode compensar negativamente qualquer possível benefício à saúde que o teletrabalho teoricamente possa ter.



SAÚDE E RAÇA NO JUDICIÁRIO FEDERAL: UM SINAL DE ALERTA

O assédio moral e suas consequências também têm cor. No recorte feito entre servidores de diferentes cores de pele, dois resultados chamaram atenção: entre os pretos, pardos, indígenas e asiáticos, a ocorrência de assédio moral (frequente) é 30% superior ao índice de ocorrência entre os brancos; além disso, a prevalência de transtornos mentais comuns (entre cujos fatores de risco está, principalmente, o assédio moral) foi 25% maior do que aquela encontrada entre colegas de cor branca. Os dados são graves e alarmantes, e apontam a necessidade de que se aprofundem estudos e medidas a respeito do tema, e devem ser consideradas para a elaboração de políticas de saúde do trabalhador no âmbito do Judiciário Federal.



SAÚDE DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA

6,6% dos servidores participantes da pesquisa responderam ter algum tipo de deficiência

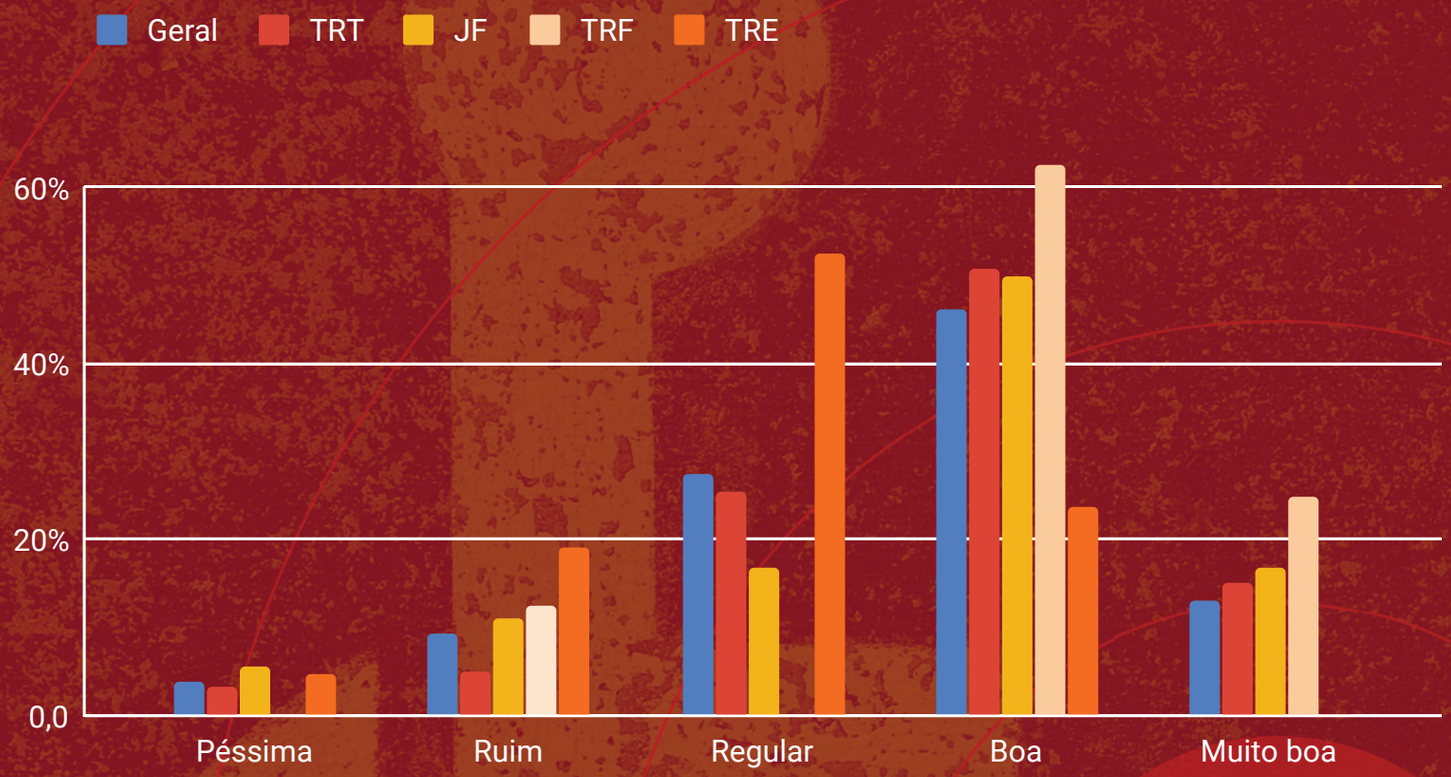




TIPO DE DEFICIÊNCIA

- Cegueira ou Déficit Visual Grave | 7,5%
- Visão Monocular | 24,5%
- Surdez ou Deficiência Auditiva Grave | 15,1%
- Paraplegia | 8,5%
- Sequela de Poliomielite | 9,4%
- Paralisia | 5,7%
- Outra | 29,3%

COMO OS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA AVALIAM A ACESSIBILIDADE NO LOCAL DE TRABALHO





- O menor percentual de boas avaliações quanto à acessibilidade ocorreu em relação à Justiça Eleitoral
- É necessário cobrar a inserção na agenda de investimentos das administrações a implementação da acessibilidade plena em todos os prédios do Judiciário e do MPU, a fim de incluir servidores e usuários da justiça com deficiência.

DISCRIMINAÇÃO A SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA: É PRECISO INVERTER A LÓGICA

- **17,9%** dos respondentes relatam já ter sofrido discriminação no trabalho por serem PCDs
- **9,4%** referem já ter tido prejuízos em avaliações funcionais por conta da deficiência
- **16,0%** relatam já ter deixado de receber uma FC pelo fato de ser PCD
- **14,1%** não acreditam que o Judiciário Federal fornece as condições adequadas para que exerçam suas funções
- É necessário cobrar das administrações e da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (CPAI) de cada tribunal a investigação e medidas para prevenir e punir a discriminação a PCDs, bem como o fornecimento dos meios adequados ao pleno desempenho funcional desses servidores, para que possam não apenas trabalhar normalmente, como também estar devidamente integrados ao ambiente de trabalho e aos demais colegas.

MEDIDAS CONTRA O ADOECIMENTO E O ASSÉDIO MORAL

A Pesquisa de Saúde 2018/2019 evidenciou o grave recrudescimento das condições de trabalho entre os servidores do Judiciário Federal, com aumento do percentual de servidores em situação de Assédio Moral e de sintomas psíquicos, como os Transtornos Mentais Comuns. Em relação aos dados da Pesquisa 2016/2017, o assédio ampliou-se em 5%, enquanto os TMC subiram 23%, chegando a afetar um terço dos servidores respondentes.

Foi também estabelecida, com clareza, que a cobrança abusiva de metas está diretamente associada ao aumento do Assédio Moral e do adoecimento físico e psíquico em geral – o que comprova a necessidade de que seja revisto o sistema produtivista de trabalho por metas, em que estamos inseridos a partir de políticas verticalmente impostas pelo Conselho Nacional de Justiça.

Em virtude dos graves resultados apresentados, é necessária a cobrança às administrações de medidas **concretas** que promovam a prevenção e enfrentamento ao grave problema de assédio moral na categoria, e que eliminem ou reduzam as principais causas de adoecimento verificadas. Em 2017, o Sintrajufe/RS encaminhou aos tribunais 10 medidas nesse sentido, que acabaram sendo aprovadas em instância da Fenajufe como base nacional para o enfrentamento ao assédio moral e ao adoecimento na categoria.

Nessa esteira, foram elaboradas e serão propostas pela direção do Sintrajufe/RS às administrações no Rio Grande do Sul as seguintes medidas:

EIXO I - REVISÃO DAS METAS DE PRODUTIVIDADE

a. Revisão imediata das cobranças por produtividade aos servidores, uma vez que a crescente cobrança excessiva está diretamente associada à ocorrência do Assédio Moral e de vários dos principais sintomas e doenças, físicos e psíquicos, verificados pela Pesquisa de Saúde 2018/2019 do Sintrajufe/RS – o que se agrava no cenário atual, onde há escassez de efetivo em todos os tribunais;

EIXO II - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

a. Implementação, em todos os órgãos, de políticas de enfrentamento ao assédio moral, com a criação de regulamentos e fluxogramas de atendimento aos casos denunciados, visando identificar o assédio, acolher vítimas e punir assediadores;

b. Criação de comissões permanentes, em todos os órgãos, com a tarefa de aplicar e fiscalizar o cumprimento das políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio, com participação de membro indicado pelo Sintrajufe/RS e de profissional da área de saúde mental, preferencialmente vinculado a Universidade Federal, com paridade de condições deliberativas na relação com membros indicados pela administração;

c. Inclusão de módulos de conscientização, prevenção e combate ao assédio moral nas rotinas de capacitação dos servidores em geral, e de chefias e gestores em específico, com distribuição de cartilhas de combate ao assédio moral produzidas pelo Sintrajufe/RS;

d. Incentivo à conscientização dos servidores sobe o que configura assédio, proporcionando canais de escuta e de acolhimento de denúncias, incluindo-se entre eles o Sintrajufe/RS;

EIXO III - PREVENÇÃO E COMBATE AO ADOECIMENTO NO TRABALHO

a. Regulamentação da jornada de trabalho de 6 horas (jornada histórica da categoria), sem redução salarial;

b. Garantia da realização de pausas durante o expediente, na razão de 10 minutos a cada 50 trabalhados, com regulamentação clara que determine às chefias e gestores garantir a efetividade da medida, que auxilia na prevenção do adoecimento e amplia a produtividade dos servidores;

c. Implementação de ginástica laboral, com orientação presencial de profissional habilitado, em todos os locais de trabalho;

d. Avaliação ergonômica de todos os ambientes, processos e condições de trabalho, conforme previsto pela Resolução 207/2015 do CNJ, visando à eliminação dos problemas de adequação ergonômica existentes;

e. Utilização preferencial de tela única, que comporte todas as necessidades operacionais dos sistemas processuais utilizados (preferencialmente tela Ultrawide com altura mínima de 1.440 pixels) ou, alternativamente, de telas de mesma marca e modelo em cada computador, com mesma configuração, a fim de evitar variações de radiação e luminosidade que prejudicam a saúde ocular;

f. Realização de exames médicos e psicológicos anuais, conforme previsto pela Resolução 207/2015 do CNJ, com ênfase nos principais problemas de saúde identificados na pesquisa de saúde realizada pelo Sintrajufe/RS;

g. Instalação de consultórios de especialidades e ambulatórios, em acordo com a Resolução 207/2015 do CNJ;

h. Fiscalização do ambiente de trabalho dos servidores com deficiência, tanto em relação às condições de acessibilidade e de trabalho quanto em relação à sua inclusão plena no ambiente de trabalho;

i. Implementação de políticas permanentes de conscientização e combate à discriminação racial e por orientação sexual no trabalho;

j. Repasse periódico ao sindicato de relatórios de execução de programas de acompanhamento médico-ocupacional da categoria;

k. Liberação dos servidores durante a jornada de trabalho para participação em atividades relacionadas à saúde física e mental e ao assédio moral no trabalho.

Universidade Federal de Pelotas RS-Brasil
UFRGS Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFCSPA Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
Sintrajufe RS
Gestão Luta Sintrajufe - 2016/2019
Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União no Rio Grande do Sul
Fundado em 28 de novembro de 1998