

**TEMA 5 (PARTE 2):
POLÍTICAS PERMANENTES, SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

RECONQUISTAR E AVANÇAR EM DIREITOS. TRABALHO DIGNO PARA TODAS E TODOS.

1. Depois de quase três anos de isolamento para preservar nossas vidas por causa da pandemia da Covid-19, que matou mais de 700 mil brasileiras e brasileiros, (o que poderia ter sido evitado não fosse o negacionismo criminoso do então presidente) pudemos voltar a nos reunir, realizar Encontros, Assembleias e agora foi viável a realização desse Congresso Estadual. Nossa luta agora, como parte integrante da sociedade, é ajudar a reconstruir tudo o que foi destruído durante os últimos 6 anos, e que especialmente atingiu o Serviço Público e o atendimento adequado à população.

2. Nosso objetivo como entidade também é reconquistar os direitos que perdemos durante esses anos. No que diz respeito à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras do PJU e MPU, os principais focos são a luta contra o assédio moral e sexual e todas as violências no trabalho, o debate qualificado e participativo a respeito do teletrabalho e seus impactos na saúde e a discussão das metas impostas à categoria pelos órgãos superiores. Além disso, precisamos trazer para a pauta a lotação ideal dos locais de trabalho, a jornada, o adoecimento físico e psíquico laboral, a ergonomia. Da mesma forma, a questão da Agroecologia, e do acesso à comida de qualidade e sem venenos, integram a saúde das e dos trabalhadores, sendo um importante projeto em andamento no Sintrajufe.

3. Temos desafios a enfrentar do ponto de vista da saúde das(os) trabalhadoras(es) pois tivemos uma reviravolta quanto aos métodos de trabalho. Para cumprir as normas de saúde impostas pela COVID-19 as instituições implementaram, de forma temporária e

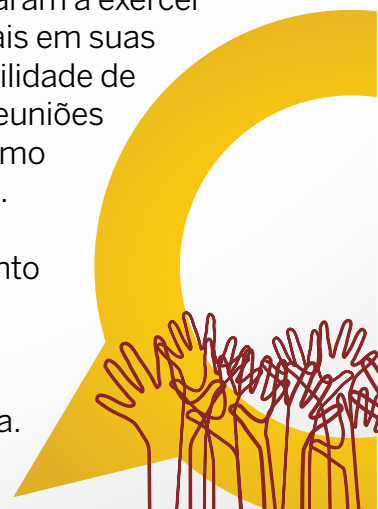
compulsória, o teletrabalho/trabalho remoto. O confinamento e o trabalho à distância modificaram a lógica do trabalho para muitas categorias, em especial para a do PJU e MPU.

4. Uma mudança que deveria acontecer de forma controlada e estudada foi realizada de forma abrupta. Devemos nos lembrar de saudar os colegas das Secretarias de Informática pelo rápido desenvolvimento de opções de conexão e a incansável resolução de problemas técnicos advindos da necessidade de atender a demanda de toda a categoria que passou a trabalhar remotamente.

5. Essa mudança feita de forma tão rápida e sem planejamento prévio levou o Sintrajufe/RS a realizar pesquisa de saúde para aferir as condições de trabalho dos colegas e os impactos que essas alterações poderiam causar à saúde das(os) trabalhadoras(es).

6. A pesquisa apontou que houve aumento da quantidade de trabalho para 55,70% das(os) entrevistadas(os), com a inserção de novas ferramentas, tais como o WhatsApp/telefone para o trabalho, principalmente, considerando que todos os colegas passaram a exercer suas atividades profissionais em suas residências e sem a possibilidade de realização, presencial, de reuniões de equipe, por exemplo, como ocorria antes da pandemia.

7. O teletrabalho/trabalho remoto criou, ainda, aumento da carga horária diária, adaptações nas rotinas domésticas e utilização de conexão de internet própria.



Outro tópico que recebeu atenção da pesquisa foi a avaliação ergométrica da realização do trabalho com relatos de aumento de dores musculares causadas pela falta de equipamentos adequados. Conforme os resultados da pesquisa, os respondentes indicaram dores no pescoço às vezes 48,1% e quase sempre 20,1%; nas costas, às vezes 48,7% e quase sempre 20,9%; e nos membros superiores às vezes 37,7% e quase sempre, 21,2%. A pesquisa apontou, ainda, que a frequência de dores relatadas aumentaram, preponderantemente, no gênero feminino.

8. Em contrapartida às questões problemáticas apontadas acima, não sendo este um rol taxativo, os níveis de satisfação com o teletrabalho/trabalho remoto, entre as(os) trabalhadoras(es) foram de satisfeitas(os)/muito satisfeitas(os) 78,20%. Satisfação essa que se revelou em um momento em que a insegurança de volta ao trabalho presencial se relacionava às questões sanitárias em vista da pandemia.

9. Quando sobreveio a vacinação contra o vírus e os locais de trabalho foram reabertos com o arrefecimento da pandemia, uma grande parte das(os) trabalhadoras(es) demonstrou interesse em permanecer no teletrabalho/trabalho remoto, uma vez que esse se tornou a esperança de uma melhora da qualidade de vida para muitas e muitos colegas. O assunto foi debatido pelas administrações sem a presença das e dos servidores, mas se estabeleceu que, para quem não está presencialmente no local de trabalho, as metas são de até 30% a mais de produtividade. Assim, temos a servidora e o servidor separado da equipe, trabalhando sozinho e sem o amparo do grupo, como demonstrado pelos dados da pesquisa. Certamente a cobrança será mais dura e a ocorrência dos assédios e violências mais facilitadas.

10. Desde a criação do CNJ pela EC 45/2004 a gestão do PJu e MPU passou a ser ditada por metas a serem medidas e avaliadas, inclusive com a promoção de concursos que atribuem selos e prêmios a gestores e magistrados, processos realizados sem a participação das servidoras e servidores, e que impactam totalmente na sua forma de trabalhar e na sua

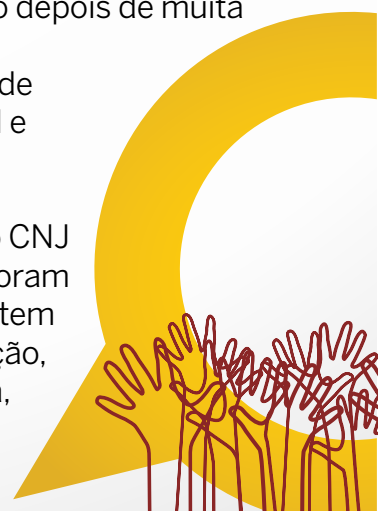
saúde física e mental. O prêmio CNJ de Qualidade foi iniciado em 2020, em plena pandemia do coronavírus, quando as pessoas estavam sofrendo das mais diversas formas, perdendo familiares e elas mesmas adoecendo e sendo cobradas, pressionadas pelas tais metas. Esse sistema, que já vinha sendo gestado desde a implantação do processo eletrônico no PJu e MPU, que é a expressão da lógica neoliberal, vem se aperfeiçoando (se é que é possível usar esse termo) cada vez mais e o resultado não é outro senão o adoecimento físico e mental das/os colegas.

11. Importante dizer que além de não haver participação das e dos trabalhadores que fazem o processo jurisdicional acontecer e assim possibilitam o acesso da população ao serviço público da Justiça, mede de forma errada o trabalho produzido por nós, sem levar em conta a excelência ou a complexidade do mesmo, se valendo de teorias ultrapassadas e que enxergam apenas a produtividade.

12. Esse sistema atual é solo fértil para a ocorrência de assédio moral, uma luta que o Sintrajufe faz e alerta as administrações há muitos anos. Dificulta o trabalho em equipe, a colaboração entre os colegas, estimula a competição e faz com que quem não se adapta seja descartado. E pior, além da questão de cobrança de metas, temos a questão do não provimento dos cargos vagos, fazendo com que recaia sobre os ombros dos que remanescem o trabalho daqueles que se aposentaram ou foram descartados no processo.

13. E, por último mas não menos importante, o enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, sobre o qual, nos últimos anos especialmente depois da edição da Resolução nº 351/2020 do CNJ, avançamos um pouco depois de muita luta, para que os tribunais implantassem os Comitês de Combate ao Assédio Moral e Sexual.

14. Como determinação do CNJ e do CNMP, efetivamente foram criados, em alguns órgãos tem havido políticas de prevenção, mesmo que de forma lenta, porém em muitos eles não



funcionam, não há reuniões ou não se efetivam as punições (Temos um caso de punição em processo administrativo do TRF4 que está suspenso por mandado de segurança).

15. O sistema de funcionamento dos órgãos do PJU e MPU, com a cobrança de metas e de fazer "mais com menos" (menos servidoras/es, menos remuneração, menos funções) oportuniza o assédio institucional, que vem de cima para baixo, então as ações são para reduzir danos, e não para resolver o problema, precisamos combater e denunciar essa lógica.

PROPOSTAS:

16. Realizar um acompanhamento de forma ampliada dos colegas que estão em teletrabalho/trabalho remoto, que se mantiveram nesse formato de trabalho após a abertura dos prédios e retorno das atividades presenciais, a fim de verificar as suas condições de trabalho técnicas (tais como sistemas não funcionais, por exemplo, que podem elevar os níveis de estresse), físicas (trabalho realizado sem qualquer tipo de ergonomia (que pode acarretar dores as quais poderão se tornar crônicas). Aqui, cumpre citar os dados da pesquisa realizada: 45,5% dos respondentes consideraram que a mesa não era adequada, 45,3% consideram que a cadeira não era confortável). No que se refere às condições mentais, a pesquisa indicou que o isolamento, o distanciamento, e a falta de interação entre colegas pode levar as(os) trabalhadoras(es) a adoecimento por sentimentos de não pertencimento e deslocamento social.

17. Observar a variável de gênero quanto ao teletrabalho/trabalho remoto, pois como demonstra a pesquisa já citada, o grupo de sexo feminino apresentou um maior comprometimento com as atividades domésticas, cuidados com adultos dependentes (por exemplo, pais) e crianças e sentimentos de exaustão diante da dificuldade de separar ambiente de trabalho (período) e ambiente doméstico (interrupções) aumentando os níveis de ansiedade, impaciência e desconcentração a que essas trabalhadoras são submetidas.

18. Acompanhar as descobertas para o

tratamento das sequelas da COVID-19 (a chamada COVID de longa duração, ainda em estudos) para a transmissão de informações as(os) trabalhadoras(es) do Judiciário e do MPU através de grupo de estudo e apoio.

19. Exigir a parametrização de metas para o trabalho remoto não superiores às do trabalho presencial, inclusive sob a perspectiva de gênero.

20. Exigir o estabelecimento do direito à desconexão, a fim de que as(os) trabalhadoras(es) tenham o direito de se desconectarem do trabalho e, em especial, de não se envolverem com atividades da rotina profissional quando estiverem fora do horário de serviço;

21. Exigir o provimento dos cargos vagos de servidoras e servidores que se afastaram, através da realização de concursos.

22. Criação de campanha e exposições (cursos de formação, lives, palestras) que levem informação e previnam o assédio moral advindo do teletrabalho/trabalho remoto.

23. Encaminhar à FENAJUFE para que seja realizada pesquisa de saúde específica sobre as condições atuais do teletrabalho/trabalho remoto entre as(os) trabalhadoras(es) do Judiciário Federal e do MPU.

24. Manutenção do projeto realizado pelo Sintrajufe/RS desde setembro de 2021, que busca possibilitar à categoria mais informações e acesso à produção e ao consumo de alimentos saudáveis. O projeto também tem por escopo debater com a categoria a análise do consumo dos agrotóxicos, a repercussão na vida das pessoas e o contexto atual na legislação que propicia a flexibilização da comercialização desses produtos impróprios à saúde e ao meio ambiente.

