

Saúde é um direito fundamental.

A Constituição de 1988 elevou a saúde à categoria de direito fundamental, um dos conhecidos direitos sociais, como se vê nos artigos 6º e 7º. A partir dessa Constituição, o direito à saúde passa a ser visto não apenas pelo prisma da assistência em casos de agravo, mas principalmente pelo enfoque da atenção integral à saúde, com vistas à prevenção do adoecimento, conforme estabelecido nos artigos 196 e 197, inclusive no que se refere aos danos causados por ou relacionados ao trabalho.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, “Saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, o qual não pode ser confundido com a mera ausência de doença”. Este conceito nos traz a noção de que os problemas relacionados à saúde não devem se restringir a soluções próprias da assistência na área, mas envolvem uma série de questões técnicas, econômicas, sociais e políticas. Além da saúde se constituir como direito fundamental é também uma questão de dignidade humana e exatamente por ser tão relevante que a saúde é direito de todos e dever do Estado, que deve garanti-lo “mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” (art. 196 da Constituição Federal).

Ao falarmos sobre saúde é necessário reconhecer o trabalho como elemento central na vida de homens e mulheres, como mediador das relações sociais e humanas. O trabalho ocupa parte significativa do tempo de nossas vidas e pode ser fonte de interesse e/ou causa de fadiga, meio de desenvolvimento e/ou degradação da saúde. Portanto, o trabalho tem papel determinante sobre a saúde, adoecimento e morte dos(as) trabalhadores(as).

Assim como em outras categorias, elementos de degradação do trabalho atravessam a rotina dos(as) trabalhadores(as) públicos, tais como o autoritarismo na tomada das decisões, a ausência de participação do(a) trabalhador(a) no estabelecimento de suas rotinas, condições precárias e/ou insalubres de trabalho, gerenciamento falho das tarefas, relação inadequada entre o número de trabalhadores(as) e as tarefas desenvolvidas, entre outros.

Pesquisas sobre o tema têm apontado que os órgãos do Poder Judiciário caracterizam-se pela grande carga de trabalho, incompatível com o quadro de funcionários; pelas condições inadequadas de trabalho e pela lógica processual vigente, em decorrência de um processo de judicialização dos conflitos sociais (Ribeiro, 2006). A título de exemplo desse processo temos o crescimento de ações de cunho trabalhista no cenário atual. No Tribunal Regional Federal (TRF/SP), os elementos constitutivos do sofrimento no trabalho, para os(as) trabalhadores(as) estão relacionados à injustiça no ambiente de trabalho, principalmente no que se refere à desigualdade salarial e de atribuição de tarefas; ao volume cumulativo de trabalho, causado pela demanda crescente e prazos inexecutáveis; à ausência de reconhecimento do trabalho pelos pares e chefias; à falta de autonomia dos(as) trabalhadores(as) – seja pelas normas institucionais, seja pelo grau de poder na hierarquia –, estagnação profissional e opressão por parte das chefias (Tavares, 2003).

Apesar dos(as) trabalhadores(as) do Judiciário cumprirem cerca de 70% de sua jornada sentados e lidarem com o transporte de processos pesados, as principais

exigências do trabalho não são físicas, e sim psíquicas e emocionais - portanto imateriais -, como níveis elevados de atenção e concentração, combinados a tensão, ritmo elevado, pressão e responsabilidade (Ribeiro, 2009).

Na falta de critérios objetivos para o preenchimento de Cargos em Comissão e indicação das Funções Comissionadas, as nomeações refletem laços de amizade ou relações políticas, e não propriamente a qualificação técnica ou preparo para o seu desempenho, gerando um ambiente de trabalho em que se aliam disputas internas às formas sutis de subordinação e cooptação. A tomada de decisões sem a participação dos(as) trabalhadores(as), a ausência de normas internas e mecanismos reguladores do gerenciamento autoritário e antiético, o uso da “remoção a critério da administração” como dispositivo de punição, entre outros, demonstram a ausência de uma política de gestão do trabalho favorável à saúde dos(as) trabalhadores(as). Os casos de Assédio Moral no Trabalho, por exemplo, prevalecem quando as Administrações abdicam da responsabilidade e não intervêm na situação, quando os assediadores têm a aprovação, o suporte e a permissão implícita para tanto.

Essas situações favorecem a institucionalização da violência no trabalho, explícita ou oculta, como o assédio moral e as Doenças Relacionadas ao Trabalho, potencialmente geradoras de muitas formas de desgaste à saúde física e mental dos(as) trabalhadores(as). É preciso promover discussões mais democráticas sobre os processos de trabalho se quisermos romper a barreira do “sacrifício diário” e construir rotinas menos propícias ao adoecimento, que se verifica no trabalho do Judiciário.

Os Tribunais não possuem estatísticas precisas sobre o modo de adoecimento dos(as) seus(suas) trabalhadores(as), visto que, na maioria dos casos, as licenças para tratamento de saúde são registradas apenas em função do número de dias de trabalho “perdidos” e os acidentes em serviço são altamente subnotificados. Nos dados informados pelos Tribunais e organizados pelo Sintrajud/SP, observamos que cerca de 50% das licenças para tratamento de saúde se referem ao conjunto de Transtornos Mentais e Comportamentais, seguidas das licenças por doenças ligadas ao sistema músculo-esquelético, como as LER/DORT, podendo em ambos os casos haver relação com o trabalho.

Como prevenir as Doenças Relacionadas ao Trabalho?

O aparecimento das Doenças Relacionadas ao Trabalho está vinculado ao processo de trabalho, as condições e a forma como ele é gerenciado. Para prevenir o adoecimento é preciso conhecer o processo de trabalho e alterar sua organização de forma positiva. Para tanto, mostra-se necessário o estudo desse processo de trabalho, que deve envolver a análise dos conteúdos das tarefas e dos postos de trabalho; do ritmo e intensidade de trabalho; dos fatores mecânicos e das condições físicas de trabalho; dos sistemas de orientação e incentivo; das relações de trabalho entre colegas e chefias; da divisão hierárquica do trabalho, entre outros aspectos.

Ressalta-se que os transtornos à saúde devem ser antes de tudo prevenidos e que assistência à saúde individual, através de licenças médicas para tratamento de saúde, readaptação e remoção, em geral, não geram mudanças no trabalho em si. Portanto, as propostas de promoção e prevenção da Saúde dos (as) Trabalhadores (as) deverão

priorizar os problemas de ordem coletiva e as intervenções sobre o processo de trabalho adoecedor.

A prevenção dos adoecimentos relacionados ao trabalho não é uma questão apenas técnica, mas de ordem ética, política e econômica, pois evidencia as relações de poder no Judiciário e depende das possibilidades concretas para se operar justiça nas relações de trabalho (Ministério da Saúde, 2001). Por isso, a participação dos (as) trabalhadores (as) é de fundamental importância para a produção do conhecimento coletivo sobre o trabalho, para a construção das reivindicações de melhorias e proposição das intervenções necessárias.

Finalmente, é importante considerar que ainda temos um longo caminho a trilhar para garantir que a saúde seja efetivamente um direito de todos(as) e dever do Estado. Certamente, esse processo pressupõe o reconhecimento de que se trata de um problema de ordem coletiva, cuja visibilidade social é elemento imprescindível para intervir sobre a organização e gestão do trabalho em prol da saúde de todos(as).

Nesse sentido, o Coletivo de Saúde do Sintrajud apresenta as seguintes propostas:

1) Combate ao Autoritarismo e Assédio Moral no Trabalho

A luta contra o Autoritarismo e Assédio Moral no Trabalho deve ser parte de uma política permanente de Saúde do trabalhador no Sindicato. Isso porque a violência moral no trabalho é uma questão coletiva, consequência da organização e gestão do trabalho que vigora no Judiciário. Quando não contestada, a violência implícita no assédio moral passa a ser vista pelos trabalhadores como algo natural, ou seja, inerente ao próprio trabalho no judiciário. Além disso, o dano moral compromete antes o psiquismo e a afetividade até chegar, quando chega, às suas partes visíveis. Por serem formas “invisíveis” de adoecimento, o desgaste à saúde mental dos trabalhadores (ansiedade, estresse, depressão, etc) nem sempre é associado às situações de assédio. O processo de banalização das humilhações e constrangimentos, fruto das relações autoritárias de trabalho, por um lado, e das formas de adoecimento no trabalho do judiciário, por outro, explicam o alto número de casos relatados na pesquisa realizada pelo Sintrajud.

Por isso, torna-se primordial discutir a possibilidade de democratizar as relações de trabalho em prol da saúde. Portanto, exigimos das administrações do Judiciário Federal de São Paulo que:

- discutam com o sindicato um plano preventivo de ação para combater o Assédio Moral no Trabalho e os mecanismos de punição e monitoramento dos agressores nos casos de assédio moral no trabalho
- registrem os transtornos à saúde física e mental em decorrência de Assédio Moral no Trabalho como Acidente em Serviço, nos termos do artigo 212, da lei 8112/1990;
- o planejamento e organização do trabalho no judiciário federal de São Paulo prime por uma gestão democrática de trabalho que considere a autodeterminação de cada trabalhador(a) e possibilite o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional; que dará ao(à) trabalhador(a) a possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais; que assegurará ao(à) trabalhador(a) oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros(as) trabalhadores(as), ligando tarefas

individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultado;

- garantam a dignidade e a saúde do(a) trabalhador (a).

2) Programa Preventivo de Saúde adequado às necessidade de Saúde dos Trabalhadores

A falta um estatuto que regulamente o acompanhamento e identificação dos problemas de saúde decorrentes do trabalho deixa os(as) trabalhadores(as) do judiciário vulneráveis a diferentes formas de adoecimento e morte. Com o objetivo de prevenir e promover a saúde do conjunto dos(as) trabalhadores(as) é primordial a existência de programas de saúde que atendam a real necessidade dos (as) mesmos(as). Para tanto, exigimos que as administrações discutam com o sindicato um programa preventivo de saúde, que considere as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade dos(as) trabalhadores(as), privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico, com as seguintes características:

- ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde dos(as) trabalhadores(as), além da constatação da existência de casos de doenças relacionadas ao trabalho ou danos irreversíveis à saúde.

- incluir a realização de exames médicos periódicos, para rastreamento precoce de transtornos a saúde, assim como orientar a administração quanto à necessidade de adoção de medidas de controle dos riscos no local de trabalho e registro do Acidente em Serviço.

- ser planejado e implantado com base no Relatório Anual e avaliações periódicas dos processos de trabalho e saúde. O Relatório Anual deverá conter o perfil de adoecimento dos(as) trabalhadores(as), incluindo os setores de trabalho, o número e a natureza dos exames médicos, os dados das avaliações clínicas e exames complementares e as estatísticas dos resultados, que deverá ser base para o Planejamento Anual dos programas de saúde. O Relatório será apresentado anualmente e discutido junto ao Sindicato. O Relatório e o Planejamento Anual do Programa de exames preventivos serão disponibilizados para todos os servidores e serão objeto de avaliação em reunião com ampla participação dos(as) trabalhadores(as), representantes das Comissões de Saúde e Trabalho e do Sintrajud/SP.

3) Formação de Comissões de Saúde e Trabalho nos locais de Trabalho

A fim de garantir a permanente vigilância à saúde no trabalho e a participação dos(as) trabalhadores(as) nas decisões que envolvam a garantia de condições dignas de trabalho propomos a formação de Comissões de Saúde e Trabalho (COSAT) nos diversos locais de Trabalho. A COSAT deverá ter por objetivo a melhoria das condições e relações de trabalho, buscando soluções que promovam um estado de bem estar físico, psíquico e social dos(as) trabalhadores(as), a partir de sua organização nos seus locais de trabalho. O integrante da Comissão de Saúde do Trabalhador será o(a) associado(a) eleito(a) em seu local de trabalho com a finalidade de representar junto ao sindicato os(as) companheiros(as) de sua base territorial, nas questões relacionadas à Saúde do Trabalhador.

Os membros da COSAT devem: I - discutir e encaminhar as questões referentes à saúde do trabalhador; II - comunicar os acidentes ocorridos e/ou doenças detectadas; III - participar das

reuniões da Comissão; IV - freqüentar cursos de capacitação pertinentes à área de saúde do trabalhador; V - representar os trabalhadores nas mesas de negociação, perícias e inspeções em conjunto com as Entidades Representativas; VI – Promover a participação e o envolvimento de outros trabalhadores nas ações de Saúde do Trabalhador;

As administrações dos Tribunais devem:

- Reconhecer o membro da COSAT como representante dos(as) trabalhadores(as) em seu local de trabalho;

- Conceder 8 horas/semana da jornada de trabalho para que o membro da COSAT desenvolva as ações de Saúde do Trabalhador no seu local de trabalho.

Diante dos nossos grandes desafios, reafirmamos: nossa saúde não se vende! E não se vende porque também não se pode comprar, como uma mercadoria ou um produto qualquer. Para garantir que a saúde nos seja efetivamente um direito fundamental é preciso traçar meios para essa conquista. Foi nesse sentido que essa tese foi elaborada.

Assina esta tese o Coletivo de Saúde, do Sintrajud/ SP