



Excelentíssima Senhora Doutora Juíza Federal

LUCIANA ORTIZ ZANONI

Diretora do Foro

Justiça Federal, Seção Judiciária de São Paulo

Rede PJE. Processo SEI nº 0003030-47.2018.403.8001

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINTRAJUD, entidade sindical devidamente registrada e reconhecida nos termos da Constituição Federal, inscrita no CNPJ sob nº 01.202.841/0001-44, sediada na Rua Antônio de Godoi, nº 88 – 16º andar, Centro, São Paulo/SP, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, por sua Diretora Executiva adiante assinada, em vista do prazo concedido pela Administração para o encaminhamento de manifestações a respeito da implantação do projeto “Rede PJE”, apresentar sua manifestação inicial.



1. Questão Prefacial

O Sintrajud entende que deve se manifestar no curso do processo que trata da Rede PJe porque as mudanças propostas pela atual Administração impactam diretamente na rotina de trabalho da maioria dos servidores da Justiça Federal no Estado de São Paulo.

A presente manifestação, no entanto, é apenas preliminar e não tem qualquer pretensão de esgotar o tema, até porque, pelos dados disponíveis a respeito do projeto, conclui-se que o mesmo não foi apresentado de forma acabada e que ainda pende de uma série de definições.

O que a Entidade pretende com este documento é apenas pontuar preocupações iniciais, sobretudo a respeito das condições de trabalho, haja vista que a proposta da Administração visa uma alteração radical na forma de organizar o trabalho. O Sintrajud, é bom que se diga, não irá apresentar uma manifestação que singelamente apontaria um apoio ou uma rejeição à proposta, até porque ainda não existem nem elementos suficientes, nem um debate profundo com o conjunto dos servidores que o habilitaria para este posicionamento.

Justamente por isso a Entidade ressalva seu direito de apresentar manifestações e reivindicações complementares, bem como pugna pelo conhecimento prévio de eventuais e futuras medidas que serão adotadas pela Administração, para que um amplo diálogo com a categoria possa ser efetivado.

2. O ganho de produtividade e a necessidade de tratar da redução da jornada de trabalho

Um dos traços mais marcantes da modernidade é a cooptação dos avanços técnicos e tecnológicos para o aumento da produtividade do trabalho. Foi isso que gerou a possibilidade de ganhos incomensuráveis, de produção em larga escala que, em tese, poderia gerar riqueza material apta a atender toda a sociedade.



É certo, no entanto, que nem sempre (ou quase nunca) o ganho de produtividade esteve atrelado à concretude de um ideal de propiciar o combate às desigualdades, mas quase que invariavelmente disposto para o fim de acumulação.

Por mais que pareça um pouco descontextualizado, estes parágrafos iniciais se amoldam ao debate aqui proposto, porque a proposta de alteração defendida pela Administração nada mais representa do que a reprodução deste ideário, isto é, a especialização do trabalho, que é uma técnica própria da modernidade, aliada ao avanço tecnológico, representado pelo aparato eletrônico que hoje circunda a tramitação dos processos judiciais, têm como objetivo o ganho de produtividade daquilo que a Justiça Federal deve entregar, que é a solução dos conflitos.

Mas este ganho de produtividade não se cristaliza apenas pela simples equação obtida pela junção de técnica e tecnologia. O principal elemento, norteador e centralizador de tudo isso é o trabalho humano; sem ele não há produção, não há geração de riqueza e, no nosso específico caso, não há entrega da tutela jurisdicional.

O ganho de produtividade, então, necessariamente passa pelo trabalho humano e a inclusão de novos fatores à rotina do trabalho, a especialização e o aprofundamento da repetição de tarefas. Isso tudo tem um custo, que é a saúde do trabalhador, que é absorvido de tal forma a este processo de trabalho, extremamente mecanizado, que acaba por se tornar a própria extensão da máquina, um autômato.

Ao que tudo indica, a proposta da Rede PJe visa elevar a especialização a um patamar ainda mais elevado, do que decorre a extenuante repetição de rotinas, a exposição dos trabalhadores a condições que podem se tornar cada vez mais inadequadas.

Por isso que antes de um passo adiante neste novo formato, exige-se o debate em torno da jornada de trabalho. Não há como defender a manutenção de uma jornada de trabalho que remonta o período em que as tarefas eram



praticamente artesanais, isto é, se a Administração entende que o trabalho hoje realizado é, de certa forma, arcaico, porque as tarefas são elaboradas praticamente da mesma forma há décadas, a inovação da forma de trabalhar demanda que seja apreciado, igualmente, o modelo de jornada de trabalho ainda hoje aplicado.

A consequência é que a redução da jornada deve estar jungida ao ganho de produtividade, porque os processos de trabalho se toram cada vez mais extenuantes, mais rápidos, mais repetitivos e que redundam numa sobrecarga. Aquilo que era realizado em 8 (oito) horas de trabalho, hoje é realizado, muitas vezes, em poucos minutos, mas o cansaço, a estafa gerada no trabalhador é também proporcional a esta equação.

Dentro dos limites impostos pela legislação, a jornada de trabalho em **6 horas diárias, sem qualquer redução salarial**, além de encontrar respaldo legal, mostra-se totalmente recomendável por vários aspectos, mormente pela qualidade de vida e saúde do trabalhador e também pelo aumento da produtividade associada à qualidade dos serviços oferecidos à sociedade.

No estudo intitulado “Indicadores chaves do mercado de trabalho”, divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), demonstrou-se que, embora a jornada de trabalho tenha diminuído, nas últimas décadas, em vários países, a produtividade mundial só aumentou no período.

O mesmo estudo comprovou que a produtividade do trabalhador brasileiro está entre as menores do mundo, mais especificamente, na 44ª colocação, dos 69 países pesquisados. Em contrapartida, a produtividade dos trabalhadores de países com jornada de trabalho inferior a 40 (quarenta) horas semanais, como é o caso da França, alcançou uma ótima colocação no ranking.

A jornada de **6 horas diárias sem redução de salário** tem o mérito de fazer confluir os interesses, tanto dos trabalhadores, como da própria Administração: os primeiros, pelo tempo livre de que poderão usufruir, utilizando-o para sua



capacitação e crescimento profissionais, lazer, cultura, e convívio familiar. A Administração porque contará com servidores mais produtivos porque mais saudáveis (mental e fisicamente), com maior capacidade de concentração no cumprimento de suas funções e, portanto, mais eficientes.

Registra-se, por oportuno, que o direito ao repouso, ao lazer, à capacitação e à cultura são reconhecidos em inúmeros instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos, como meios de alcançar o pleno desenvolvimento do ser humano, cabendo ao Estado criar condições que permitam a cada cidadão gozar de seus direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos.

Dispõe neste sentido a Declaração Universal dos Direitos Humanos:

“Art. 24. Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas.”

E o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹:

“Art. 7º Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

[...]

6- O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.”

“Art.12.

[...]

§1. Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental.”

Ainda, para enriquecer esta explanação, transcreve-se parcialmente informações extraídas da Revista Carta Capital, Especial/ Terceiro Milênio, sob o

¹ Ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992.



título “Vida e Morte no Trabalho” de autoria de Flávio Lobo, Editora Confiança Ltda., Edição de 22 de outubro de 2003. *Verbis*:

[...]

Com o alastramento, a partir das últimas décadas do século passado, da terceira Revolução Industrial – baseada na difusão de novas tecnologias, como a microeletrônica, a robótica e a informática, e de novos modelos de produção e gestão -, aliada ao neoliberalismo, um número crescente de indivíduos mundo afora se vê entre a cruz e a espada. De um lado, o desemprego, do outro, um trabalho a cada dia mais absorvente, exigente, instável, estressante.

[...]. Os ingleses batem recordes de faltas ao trabalho em razão do estresse e gastam bilhões com terapias para combater o problema. No Brasil, a grande maioria das ocupações criadas nos últimos anos não é apenas precária e estressante: resulta de estratégias de sobrevivência no limite do desespero. No mundo, segundo a Organização Mundial de Saúde, 30% dos trabalhadores têm sintomas de depressão, transtornos de ansiedade (como a síndrome do pânico) ou estresse.

[...] Além da baixa renda e da ausência de garantias trabalhistas, as estatísticas mostram que muitos dos que têm a sorte de conseguir trabalho estão sujeitos a sobrecarga: 78% das ocupações criadas em 2001 e 2002 correspondiam a jornada acima de 44 horas semanais.

Diante desses números não é de estranhar o aumento das doenças relacionadas ao trabalho.

De acordo com o presente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho, René Mendes, as estatísticas sobre os males que acometem o trabalhador brasileiro são escassas e pouco confiáveis, mas ele cita uma estimativa do Banco do Brasil, segundo a qual **as lesões por esforço repetitivo (LER) atingem cerca de 8 milhões de pessoal no País. Juntamente com as dores lombares, as LER são as principais causas de falta ao trabalho. Em seguida vêm transtornos como depressão e estresse**, conta Sérgio Rodrigues, psiquiatra do Hospital de Clínicas, de São Paulo.

A OMS estima que os transtornos depressivos, que hoje estão em quarto lugar no ranking das doenças mais onerosas, alcançarão o segundo lugar até 2020. E o estresse no trabalho é considerado um dos fatores determinantes da depressão.



Ora, nem é preciso ir longe ou buscar dados estatísticos emprestados de outros setores, para constatar que aqui a incidência de doenças profissionais, stress e depressão são mais frequentes do que possamos imaginar.

O servidor permanece horas e horas diante de um microcomputador, mas o seu desgaste não se corrige em oficinas. A situação é nova. Informatizaram-se todos os processos operacionais da Administração Pública, a exigência em relação ao servidor aumentou, mas o tempo em que o servidor permanece à disposição da repartição permanece o mesmo.

O desenvolvimento tecnológico acelerou os serviços prestados ao cidadão, democratizando o acesso ao aparato estatal. O uso da informática como ferramenta de produtividade passou a exigir maior qualificação do servidor. Resta agora, o Estado olhar para seu servidor em face desse novo tempo, criando alternativas capazes de, preservando o humano, melhorar cada vez mais a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

3. Algumas reivindicações

Feitas todas as ressalvas, o Sintrajud passa a enumerar algumas reivindicações, tiradas do contexto destas análises iniciais, registrando, no entanto, que poderá apresentar outros pedidos. São eles:

3.1. Necessidade de manutenção de postos de trabalho e rejeição de qualquer remoção compulsória

Pelo desenho até então apresentado no Projeto Rede PJe haverá modificações nas estruturas das unidades. No entanto, isso não pode gerar extinções de postos de trabalho, tampouco remoções compulsórias. Não podemos perder de vista que a Justiça Federal está em todo o Estado de São Paulo e os servidores possuem vínculos com as localidades que estão lotados, de forma que



qualquer alteração renderá inúmeros problemas que orbitarão desde o aspecto familiar, até funcional e patrimonial.

3.2. Conjunto de reivindicações sobre a saúde do trabalhador

Não é demais lembrar que a Constituição Federal, tratando a matéria, afirma:

Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(.....)

XXII- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

A nossa lei maior aponta ainda em seu artigo 193 que a ordem social tem como objetivo o bem estar e a justiça social. E é enfática, no artigo 196:

Art.196- A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Estão aí já fixados o que deve importar à Administração Pública: a questão da promoção dos serviços está ligada intimamente a uma política social de saúde, primeiramente, como é óbvio, **preventiva**, e, claro, se irreversível, a recuperação. Com base nestes princípios, elencamos alguns pedidos:

3.2.1. Adoção de Pausas no trabalho - A cada 50 minutos trabalhados sejam feitos 10 minutos de pausa, conforme consta como sugestão na Norma Regulamentadora número 17 do ministério do trabalho:

“17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

....



d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho”²

Os resultados da Pesquisa de saúde realizada pelo sindicato do Rio Grande do Sul³ apontam as correlações entre pausas e saúde mental e saúde osteomuscular, apontando menor aparecimento de sintomas nos servidores que realizam as pausas.

Neste ponto insta ressaltar que o TRF4, em sua gestão 2011-2013 fez aprofundado trabalho sobre PJE e seus efeitos na saúde dos servidores e magistrados, que está detalhadamente descrito em artigo da Revista de Doutrina⁴ do referido tribunal, onde consta, dentre outras conclusões, a da importância da adoção das pausas intrajornada. Tendo resultado em publicação no diário oficial da Justiça Federal da 4ª Região da Resolução Nº122 de 16/12/2011, a qual recomenda a adoção de pausa de dez minutos para cada 50 trabalhados e aplicação da Norma Regulamentadora Nº17, supracitada.

Soma-se a essas informações a de que o TRT da 3ª região, em Instrução normativa GP N. 21, de 21 de Julho de 2016, orienta também a realização de pausas na proporção instruída pela NR17.

O TRT do Maranhão, por sua vez, utiliza-se de um software gratuito denominado Workrave⁵ para facilitar a realização das pausas pelos funcionários. Conforme aponta matéria divulgada pela Anajustra.

3.2.2. Ergonomia e campanha sobre posturas – Que seja realizada a análise ergonômica de cada posto de trabalho e as necessárias adequações de mobiliário e demais características. Além de uma campanha de conscientização

²<http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>

³ https://www.sintrajufe.org.br/files/fique_ligado/relatorio-pesquisa-de-saude-2017-sintrajufe-com-graficos-extras.pdf

⁴http://revistadoutrina.trf4.jus.br/index.htm?http://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao057/Candido_LealJunior.html

⁵<http://www.workrave.org/>



sobre as posturas durante o trabalho e a importância das mesmas para a saúde dos servidores.

3.2.3. Ginástica laboral – Que sejam implementados exercícios de ginástica laboral, com objetivo de prevenção aos adoecimentos osteomusculares (LER/DORT). Que os exercícios de ginástica laboral a ser implementada sejam elaborados a partir de uma análise aprofundada das rotinas de trabalho no judiciário, resultando em uma prática de ginástica laboral adequada às demandas de cada posto de trabalho.

3.2.4. No referido documento sobre o estudo realizado no TRF4 consta uma informação presente em alguns artigos sobre o tema, que se refere aos brilhos do monitores e sintomas como ardência e vista embaçada. A diferença entre os brilhos de tela, quando se utiliza mais de um monitor, pode trazer cansaço aos olhos. Desta forma, solicita-se que sejam analisados os monitores e corrigidas tais diferenças pelo setor técnico do tribunal. Quando necessário, que sejam trocados os equipamentos para que ambos monitores utilizados sejam da mesma marca e modelo.

3.2.5. Disponibilidade de colírio nos tribunais e orientações sobre utilização - Algumas pesquisas publicadas sobre o PJE e seus efeitos na saúde apontam o surgimento ou aumento da frequência de sintomas como ressecamento dos olhos, vista embaçada e ardor nos servidores que trabalham com essas ferramentas. O quadro abaixo⁶ traz os resultados de pesquisa realizada em 2012, com as porcentagens de servidores

⁶ Avaliação das condições de trabalho e de saúde dos servidores do judiciário federal no rio grande do sul – relatório de pesquisa. Disponível em: <https://docplayer.com.br/1525404-Instituto-de-psicologia-programa-de-pos-graduacao-em-psicologia-social-e-institucional-laboratorio-de-psicodinamica-do-trabalho.html>



entrevistados que identificavam os sintomas oftalmológicos. As duas últimas colunas da direita se referem aos servidores que trabalhavam com processo predominantemente virtual.

Quadro comparativo de sintomas oftalmológicos

Sempre /quase sempre	JF 2011	TRF 2011	JT 2011	JE 2011	JM 2011	JF eletr.2011**	JEFs 2008*
Dor e Ardência	39,3%	31,3%	25,3%	19,0%	36,0%	50,4%	52,7%
Resseca-mento	37,2%	30,7%	24,0%	18,7%	24,0%	47,9%	53,1%
Cansaço	47,6%	37,8%	30,8%	24,7%	20,0%	59,7%	63,5%
Visão embaralhada/desfocada	28,7%	24,2%	20,4%	14,9%	24,0%	35,7%	45,3%

* Servidores trabalhando com processo eletrônico desde 2002.

** Servidores que responderam trabalhar preponderantemente com virtual.

3.2.6. Como ação remediativa, solicitamos a disponibilidade de colírios para serem utilizados nessas situações e também que se produza e publicize orientações sobre como e em que situações utilizar os colírios.

3.2.7. Atualmente a forma de alimentação de processos a serem operados pelos servidores via PJE é um fluxo contínuo, de forma que ao mesmo tempo em que se faz cada processo, chegam novos. Dando uma sensação de “enxugar gelo”, o que pode diminuir a satisfação e motivação para o trabalho, além de ter potencial ansiogênico. Desta forma, é fundamental que se realize uma pesquisa aprofundada sobre os possíveis males deste funcionamento e busque alternativas.

3.2.8. Incluir o trabalho no Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional a informação de trabalho com PJE como variável a mais para ser analisada. Possibilitando fazer uma



análise dos perfis de adoecimento e identificando se há diferenças entre os adoecimentos e tempo de trabalho com PJE.

3.2.9. Que sejam feitas pesquisas de clima frequentemente. Incluir na pesquisa de clima – ou outras pesquisas a serem realizadas -, uma avaliação sobre a adaptação dos trabalhadores às novas tarefas a que são responsáveis após a implementação do PJE.

3.2.10. Que sejam realizados treinamentos aprofundados sobre o PJE, com avaliação dos trabalhadores quanto a pertinência e qualidade do treinamento. Além de processos de acompanhamento de eventuais dúvidas e dificuldades pós treinamento.

3.2.11. Que sejam criadas normas e indicadores para evitar que, possibilitado pelo PJE, o servidor trabalhe para além de sua jornada de trabalho. O PJE não pode se tornar um facilitador para burlar a jornada, ampliando as horas de trabalho e, conseqüentemente, o cansaço.

3.3. Critérios de designação de Funções Comissionadas e Cargos em Comissão

A despeito da discricionariedade, a distribuição de FCs e CJs não pode ter como fundamento critérios absolutamente aleatórios. Há necessidade de uma distribuição equânime das funções.

3.4. Necessidade de amplo debate, treinamento, longa e preparada transição e participação do Sintrajud



Um processo que pretende alterar radicalmente a forma de trabalho na Justiça Federal não pode ser realizado no “afogadilho”. Por isso que, visando não só a saúde dos trabalhadores e seu bem estar, mas também a preservação do serviço público, qualquer alteração deve ser profundamente estudada, com ampla participação da categoria e Sindicato de classe, além de ser alvo de treinamentos e transição com prazos adequados.

Diante de tudo isso, o Sindicato apresenta suas reivindicações e manifestações iniciais e reitera seu pedido de amplo debate e participação.

Termos em que,

Pede Deferimento.

São Paulo, 28 de setembro de 2018.

CLÁUDIA VILAPIANO TEODORO DE SOUZA

SINTRAJUD