



**FENAJUFE**

Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União

Fundada em 08.12.92

## RESOLUÇÕES DO CONSAÚDE

### ENCONTRO NACIONAL DO COLETIVO DE SAÚDE DA FENAJUFE

**Data:** 06 e 07 de agosto de 2022.

**Formato:** Híbrido

**Horário:** conforme a programação abaixo.

**Local presencial:** SCS, quadra 2, Bloco C, Edifício Serra Dourada, 13º andar, salas 312 a 318 – auditório.

**Virtual:**

Entrar na reunião Zoom

<https://us06web.zoom.us/j/81076088874?pwd=aUtsVDRtOGpOcllzWWx5WDFUMlhEdz9> ID da reunião: 810 7608 8874

Senha de acesso: 100664

**Coordenadores (as) participantes presencialmente:** Soraia Garcia, Edson Borowski, Lucena Pacheco, Márcia Pissurno, Paulo José, Fabiano, Luciana.

**Coordenadores(as) participantes virtualmente:** Manoel Gerson, Denise Carneiro.

**Sindicatos filiados participantes:** Sindjufe/BA; Sinje/CE; Sitraemg/MG; Sindjufe/MS; Sindijufe/MT; Sisejufe/RJ; Sintrajufe/RS; Sintrajusc/SC; Sindiquinze/SP; Sintrajud/SP; Sindjuf/PA-AP; Sintrajuf/PE e Sindissétima/CE.

**Relatoria:** Patrícia

**Revisão:** João Vitor

**Correção:** Comissão Organizadora (Edson, Soraia, Fabrício e Ribamar)

#### **Programação:**

#### **6/8 - Sábado**

9h15 - Recepção

9h30 - Abertura (comissão organizadora)

10h - Mesa 1: **Teletrabalho e o direito à desconexão**

- Souto Maior – Desembargador do TRT da 15ª Região

12h - Almoço



## 14h - Mesa 2: **Assédio Moral, Assédio Sexual - Ferramentas da Gestão de Produtividade no PJU e MPU?**

- Ana Magnólia - Professora do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília (UnB)

2

15h30 - Intervalo

## 16h - Mesa 3: **Condições de Trabalho: hiper conexão, sobrecarga e adoecimento.**

- Vera Miranda – Assessora Técnica da Fenajufe e Especialista em Gestão Pública
- Geraldo Azevedo – Médico do Trabalho; assessor de saúde do Sintrajufe/RS.

Incluir nossas pesquisas de saúde como fio condutor do debate e trazer os elementos para estruturar a luta pela mesa nacional de Saúde e condições de trabalho no CNJ.

18h – Encerramento do dia

## **7/8 - Domingo**

9h30 - **Plenária livre** - apresentação e debate das propostas oriundas dos debates dos estados, e desdobramentos do debate das mesas. Aprovar a resolução do Consaúde para encaminhamento pela Diretoria Executiva da Fenajufe.

Criar o Coletivo Nacional de Saúde - grupo de Whatsapp com os presentes e solicitar que os sindicatos encaminhem os nomes dos seus representantes da direção.

12h30 – Encerramento

## **Resoluções<sup>1</sup>:**

### **1. Coletivo de Saúde**

Reestruturação do Coletivo de Saúde da Fenajufe, incluindo 1 representante titular e 1 suplente da base da federação, nos termos do estatuto aprovado no 11º Congrejufe-sindicatos filiados e comissões pró-Fenajufe -. Esse Coletivo elegerá uma comissão nacional de saúde que contará

---

<sup>1</sup> **Propostas do ConSaúde aprovadas pela Diretoria Executiva da Fenajufe.**



com coordenações por região, com um representante titular e um suplente. Depois de constituída a comissão, as reuniões serão on-line e a periodicidade será definida pelos seus membros;

3

## **2. Plano de Saúde**

Plano de Saúde Nacional Unificado do PJU e MPU que visa à criação de um plano de saúde que seja unificado de abrangência nacional para todas as servidoras e servidores, mediado pela Fenajufe, conforme aprovado no 11º Congrejufe;

## **3. Participação nas comissões Locais**

Mapeamento da criação, funcionamento e participação das entidades sindicais da base da federação nas comissões derivadas das resoluções do CNJ que são afetas às condições e relações de trabalho;

## **4. Comissão Nacional com a Administração**

Solicitar ao CNJ/ STF, CNMP/ MPU e aos Tribunais Superiores e Procuradorias a criação da Comissão Nacional de Saúde e Condições de Trabalho;

## **5. Pesquisa Nacional**

Pesquisa Nacional do PJU e MPU em conjunto com a Fenajud para mensurar o adoecimento da categoria, efeitos da ampliação do trabalho remoto, sob confinamento ou não, e da Covid longa para propor políticas de saúde do trabalhador e gestão do trabalho que erradique os efeitos de acordo com o resultado da referida pesquisa.

## **6. Pesquisas dos últimos 5 anos**

Solicitar às entidades da base da federação que tenham estudos sobre saúde da trabalhadora e do trabalhador, dos últimos cinco anos, que os encaminhe para a federação, para que esta possa acompanhar a evolução do quadro e indicar a formação da mesa de negociação com as administrações sobre saúde e condições de trabalho.



7. Jornada do servidor em teletrabalho deveria ser a mesma é realizada sem o aumento da carga de trabalho;
8. Implantação do auxílio teletrabalho que cubram os diferentes gastos do trabalho realizado em domicílio ou em outros locais fora dos tribunais (energia, internet, equipamentos etc.).
9. Equipamentos fornecidos pelos tribunais para a realização do teletrabalho;
10. Solicitar que os tribunais tomem as seguintes medidas de combate às más condições de trabalho que vêm sofrendo pioras constantes:
  - Treinamento das chefias
  - Acompanhamento na introdução das novas tecnologias
  - Adequação do trabalho dos servidores que estão em processo de envelhecimento
  - Estabelecimento de um limite para o aumento da carga de trabalho.
11. Garantir a segurança dos servidores do TRE nas eleições (Esse é um ponto importante ligado à segurança do trabalho).
12. Produção de vários materiais (cartilhas, vídeos, cartazes, posts) que inibam o assediador com campanhas periódicas a esse respeito.
13. Busca de resposta à questão: “Porque as denúncias de assédio aos sindicatos ainda são tímidas, apesar do sigilo”? E ao mesmo tempo incentivar as Denúncias aos sindicatos;
14. Acesso aos coordenadores de certos dados ligados aos casos de assédio, que chegam aos sindicatos, para fins de análise e elaboração de propostas para nossas lutas (cargos nos quais os casos de assédio são mais frequentes, locais, formas de assédio etc.).
15. Realização de uma pesquisa em todos os sindicatos para apurar as transformações ocorridas no trabalho antes e após a pandemia do coronavírus.
16. Breves enquetes no Instagram e em outras redes sociais que ao mesmo tempo em que colham certos dados referentes às condições de trabalho, servem também como um incentivo para que o respondente reflita sobre a situação que se busca investigar.



17. Oferecer cursos aos servidores no sentido de oferecer a eles ferramentas de prevenção e de combate ao assédio, com técnicas de oratória, de debate, de discurso, de persuasão, formas de dizer não e de impor limites.
18. Ampliação do percentual de servidores em teletrabalho (demanda constante dos servidores)
19. Direito à desconexão geral (não responder e não se sentir pressionado com mensagens fora da jornada de trabalho)
20. Rodízio do direito de realização do teletrabalho parcial (para não ficarem sempre as mesmas pessoas nesse rodízio)
21. Manual /cartilha que compartilhem meios de comunicação com parâmetros para relacionamento profissional entre magistrado e assistente em prol da saúde, tendo como público-alvo os servidores e os magistrados.
22. Criar um "portal da transparência" sobre investimentos e indicadores de tribunais e procuradorias relacionados à saúde de trabalhadoras e trabalhadores. Os indicadores serão definidos pelo coletivo de saúde e requisitados diretamente às administrações, ainda que se precise usar a LAI (Lei de acesso à informação). O ranking será publicado anualmente, nos sites da federação e dos sindicatos, com campanha de mídia no dia do servidor público.
23. Pleitear ao CNMP simetria com o CNJ nas resoluções que regulamentam a composição e a atuação das comissões de assédio em todas as unidades
24. Reconhecimento da SAÚDE no Adicional de Qualificação (AQ-PG e AQ-AT) / TODOS os tribunais federais. A SAÚDE, em sentido amplo, engloba um conjunto de conhecimentos multidisciplinares, condicionantes e/ou determinantes da sadia qualidade de vida, corolário da dignidade da pessoa humana. Sendo assim, a SAÚDE, área de interesse do poder judiciário federal, tem correlação com todos os cargos e funções do poder judiciário federal também para efeito do Adicional de Qualificação, em razão de Pós-Graduação (AQ-PG) e Ações de Treinamento (AQ-AT) [A exemplo do TRT1]. **Sugestão de redação:** incluir "reconhecimento de treinamentos/cursos na área de saúde no AQ com relação a todas as áreas de atuação do servidor



25. Estudo que avalie a relação entre o expressivo índice do uso de medicação psiquiátrica, inclusive com remédios controlados, entre os servidores e o ambiente laboral organizacional. (Que se inclua aí o uso de álcool e outras drogas como "medicação" relaxante.).
26. Sempre incluir o MPU nas lutas e na redação de documentos sindicais, no que couber. Como o Judiciário Federal e o MPU 'concorrem' em vários quesitos administrativos - especialmente em prerrogativas de membros -, há avanços num e noutro que podem ser pleiteados em simetria.
27. Reforçar perante as Administrações superiores a necessidade ético-política de ampliar a composição do CNJ para adequada representação dos servidores e servidoras, objeto, alvo, destinatários de uma diversidade de normas sobre o modelo de gestão e imposição de metas, inclusive sobre saúde.
28. Levantar normas e realidade nos TRE's sobre exames periódicos e demandar ao TSE abertura de diálogo para regulamentar forma de favorecimento, de garantia de condições para realização dos exames periódicos (diárias, calendário etc.), fixando na responsabilidade da administração - com pesquisas específicas sobre o impacto das eleições e do teletrabalho na saúde da categoria.
29. **Teletrabalho:** cobrar diálogo e discussão do tema junto ao CNJ (ou a tribunais superiores) – para regulamentações de medidas para vedação de formas assediadoras de gestão do trabalho (controle ameaçador, controle constrangedor etc.); vedação de metas inviáveis e superiores para quem está em teletrabalho; fornecimento de condições de trabalho e assunção de custos do serviço pela administração (cadeiras, computadores, rede).
30. **Assédio moral** – Fenajufe resgatar e aplicar deliberação de plenárias e congressos sobre ação parlamentar para aprovação dos PLs que tipificam o assédio como improbidade administrativa.
31. Os participantes do CONSAÚDE 2022 requerem que a FENAJUFE promova amplo estudo que avalie a relação entre o expressivo índice do uso de medicação psiquiátrica, inclusive com remédios controlados, entre os servidores e o ambiente laboral organizacional.
32. No Setembro Amarelo, divulgar os casos de suicídio na categoria, com foco no quantitativo e no contexto do adoecimento mental de servidoras e servidores. Esse tema tem que sair das sombras.



33. Considerando a economia de recursos resultante do progressivo aumento de servidores no regime do teletrabalho, os participantes do CONSAÚDE requerem que a FENAJUFE atue firmemente junto ao CNJ para que seja alterado o artigo 13 da Resolução 227/2016 a fim de que os Tribunais e o Ministério Público providenciem estrutura física e tecnológica para desenvolvimento das atividades. O material ergonomicamente adequado certamente reduzirá os problemas de dor e de LER/DORT

7

**Atual redação**

Art. 13. O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessária e adequada à realização do teletrabalho.

Parágrafo Único. O tribunal não arcará com nenhum custo para aquisição de bens ou serviços destinados ao servidor em teletrabalho. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019).

**Redação sugerida**

Os Tribunais, observadas as regras orçamentárias, poderão fornecer, em regime de comodato, estrutura física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, com foco principal na ergonomia e, conseqüentemente, na prevenção de doenças relacionadas ao trabalho.

34. Adoção do Termo de Compromisso de Adequação Funcional (Ex vi TJDFT e TRT9) /Alteração da Resolução 351/2020-CNJ e prestação de Compromisso no ato de posse ou posteriormente/Ciência formal do Código de Ética dos Tribunais.

“O setor público adota o sistema de metas utilizado na iniciativa privada e está na hora de programar regras mais diretas sobre a violência laboral. Uma Meta de Redução de Assédio e Discriminação bem que poderia ser adotada”.

**AMBIENTE DE TRABALHO INSALUBRE.** Sabemos que o setor público não está isento das conseqüências do estresse e da ansiedade, inclusive de casos de assédio moral e discriminação. Casos recentes de suicídio no Ceará e São Paulo, além da demissão injusta e ilegal de uma dirigente sindical, desestabilizam famílias, os servidores e são atentados aos serviços públicos de qualidade.



A qualidade de vida em declínio, atos de perseguição, perdas salariais nesses tempos nebulosos, vêm nos dando sinais de que a rota precisa de alinhamento. O sofrimento pode desencadear danos à saúde física e emocional em longo prazo, o que se potencializa, pelo fato de a estabilidade no emprego fazer com que os servidores suportam o sofrimento laboral por muito mais tempo, em caso de ataques à saúde emocional e a sua dignidade, por não ser tão simples mudar de emprego.

8

**QUEBRANDO PARADIGMAS.** Diversas pesquisas apontam o crescente número de vítimas de sofrimento emocional e físico no trabalho e é preciso quebrar paradigmas para enfrentar este tão terrível mal que assola o Poder Judiciário. **E uma das providências é instituir o Termo de Compromisso de Adequação Funcional/Termo de Adequação de Conduta Ética, já existente no TJDF e TRT9, do qual trataremos aqui como Sugestão de alteração da Res. 351/2020 do CNJ.**

**A PESQUISA DO CNJ ACENDE A ALERTA, MAIS UMA VEZ.** Conforme recente pesquisa do CNJ, realizada em 2021, **74,1% dos respondentes sofrem com as consequências do assédio moral e a discriminação; 62,9% iniciaram tratamento psiquiátrico e 77,2% tiveram crises de ansiedade.** As consequências físicas apontadas pelos respondentes **registram que 67,9% foi por queda de cabelo, insônia, dores no corpo e irregularidade do ciclo menstrual, só citando alguns dados.**

**ATAQUES DE NÍVEL SUPERIOR.** Ainda conforme a pesquisa, **74,4% dos casos de assédio moral ou discriminação, são praticados pelo superior hierárquico.** Diante de tal **quadro de insalubridade no ambiente de trabalho, onde a pesquisa do CNJ já aponta para novo estado de alerta,** é evidente que as medidas de proteção, prevenção e combate não têm surtido, ainda, o efeito desejado: tornar o ambiente de trabalho saudável e produtivamente ecológico – bom para todos. Em que pesem todos os investimentos com treinamento, campanhas, palestras, cartilhas, resoluções, códigos de ética e toda legislação correlata abordarem o tema de assédio e discriminação, **48,0% não denunciam por “medo de sofrer represálias” e 49,1% “por achar que não ia dar em nada”.**

**RESOLUÇÃO DO CNJ E POLÍTICA DE PREVENÇÃO.** Segundo a pesquisa, a Resolução 351/2020, de 28 de outubro de 2020, alterada pela Resolução 413/2021, de 28 de agosto de 2021, ainda é pouco conhecida no Poder Judiciário entre servidores e juízes (56,5% e 64,6%,



respectivamente), e sua abrangência pode trazer mudanças de cultura, com a implementação da política de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e da discriminação, materializada também pela criação da Comissões de Enfrentamento e Prevenção nos Tribunais. Em seu artigo 8º, a referida Resolução propõe que:

9

*As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização do trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.* Grifei.

Nesse sentido e indo ao encontro da Resolução do CNJ, alguns Tribunais a exemplo do TRT-9 (Paraná) – Ato nº 276, de 14 de novembro de 2014, artigo 6º, e TJDFT – Resolução 06 de 19 de abril de 2022, adotam o Termo de Compromisso de Adequação Funcional/Termo de Acordo de Conduta Ética, em casos de descumprimento de seu Código de Ética, bem como prestar compromisso e ciência na posse ou posteriormente (TJDFT e TRT6- (Pernambuco), no sentido de prevenir atos lesivos e antecipar-se a possíveis sindicâncias e PAD, prevenindo o estabelecimento da prolongada e dolorosa situação de assédio ou discriminação e suas consequências).

**CASO CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Para termos uma ideia prática da importância** desse instrumento de alinhamento de conduta, guardadas as devidas proporções e se fosse possível a sua aplicação em casos específicos de menor potencial lesivo, fosse **instituído e utilizado na Caixa Econômica Federal (empresa pública de Direito Privado), o Termo de Compromisso de Conduta Ética, proposto ao agora ex-presidente Pedro Guimarães, possivelmente não teria causado tantos problemas às vítimas, à instituição e nas famílias, pois segundo notificações do MPT, a Caixa registrou sete denúncias contra ele, num total de 14 denúncias, sendo a primeira em 05 de julho de 2019, seis meses após ter tomado posse; outra em novembro de 2020 e outras tantas, conforme amplamente noticiado, sem adoção de providências imediatas para frear o assediador, que foi afastado em 29 de junho de 2022, após divulgação de casos de assédio sexual.**

**IMPORTÂNCIA DE AGIR RÁPIDO.** Inovar no procedimento, e acompanhar precedentes e boas práticas, diante desse cenário é mais do que necessário, para reverter esse quadro de



sofrimento e desrespeito ao trabalhador e ao ordenamento jurídico, com medidas rápidas, para evitar que os abusos se perpetuem no tempo e no local de trabalho.

CIÊNCIA EXPRESSA DO CÓDIGO DE ÉTICA. Em relação ao Termo de Posse, a Resolução 147/2011, do CJF, revogou essa importante medida (artigo 2º, parte final, pela Res. 308/2014), o que pode ser também modificado nesse contexto da proposta de alteração da referida Resolução do Conselho Nacional de Justiça, para reforçar a prevenção e o enfrentamento a todo tipo de assédio e discriminação, presencial ou remotamente, até mesmo para sairmos desse patamar teórico e avançarmos na luta por um ambiente de trabalho saudável e de excelência.

10

### **PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO DA RESOLUÇÃO DO CNJ**

Assim, levando em consideração o quadro de sofrimento silencioso pelo qual estão suportando os servidores do Poder Judiciário, descrito na própria pesquisa do CNJ, realizada entre os dias 22 de novembro e 17 de dezembro de 2021, apresento a **proposta de alteração do artigo 8º da Resolução 351/2020, a ser encaminhada ao CNJ**, para somar ferramentas de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação, **adotando-se o Termo de Compromisso de Adequação Funcional**, bem como determinação aos Tribunais da necessidade de constar expressamente **ciência formal em seus Códigos de Ética**, no ato de posse ou posteriormente, no intuito de dar cada vez mais publicidade dessa importante política de prevenção e enfrentamento às consequências do assédio e da discriminação, antecipando-se a possíveis situações prolongadas de sofrimento, **contribuindo para a meta maior que diz respeito à qualidade de vida e por um ambiente de trabalho saudável para todos os servidores, juízes, colaboradores e sociedade em geral.**