



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS – UFT**  
**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO PROGRAMA DE PÓS-**  
**GRADUAÇÃO STRICTO SENSU MESTRADO PROFISSIONAL EM PRESTAÇÃO**  
**JURISDICIONAL E DIREITOS HUMANOS – TURMA 2017/2018**

**NORMA REGINA MOREIRA GALVÃO**

**SAÚDE E TRABALHO: REFLEXÕES ACERCA DA SAÚDE E QUALIDADE DE**  
**VIDA NO AMBIENTE LABORAL APÓS A VIRTUALIZAÇÃO DO PROCESSO**  
**JUDICIAL**

PALMAS/TO

2019

**NORMA REGINA MOREIRA GALVÃO**

**SAÚDE E TRABALHO: REFLEXÕES ACERCA DA SAÚDE E QUALIDADE DE  
VIDA NO AMBIENTE LABORAL APÓS A VIRTUALIZAÇÃO DO PROCESSO  
JUDICIAL**

Dissertação apresentada à Banca Pública de Defesa do Programa de Mestrado Profissional em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos (MPPJDH) da Universidade Federal do Tocantins (UFT) em parceria com a Escola Superior da Magistratura (ESMAT), como requisito parcial à obtenção de título de Mestre. Linha de pesquisa: Instrumentos da Jurisdição, Acesso à Justiça e Direitos Humanos. Subárea de concentração: Acesso à Justiça e Tutela de Direitos, como modalidade de Dissertação Propositiva, sob a orientação do Professor Doutor Carlos Mendes Rosa, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre.

PALMAS/TO

2019

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins**

---

M838s MOREIRA GALVÃO, NORMA REGINA.  
SAÚDE E TRABALHO: REFLEXÕES ACERCA DA SAÚDE E  
QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE LABORAL APÓS A  
VIRTUALIZAÇÃO DO PROCESSO JUDICIAL. / NORMA REGINA  
MOREIRA GALVÃO. – Palmas, TO, 2018.  
101 f.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal do  
Tocantins – Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Pós-  
Graduação (Mestrado) em Prestação Jurisdicional em Direitos  
Humanos, 2018.

Orientador: Carlos Mendes Rosa

Coorientador: Gustavo Paschoal Teixeira de Castro Oliveira

1. Saúde e Trabalho. 2. Ambiente Laboral. 3. Qualidade de Vida.  
4. Virtualização do Processo Judicial. I. Título

CDD 342

---

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de  
qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde  
que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime  
estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica  
da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS**  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*  
EM PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E DIREITOS HUMANOS

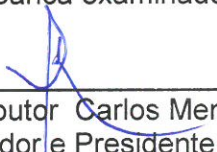
**NORMA REGINA MOREIRA GALVÃO**

**“SAÚDE E TRABALHO: reflexões acerca da saúde e qualidade de vida no ambiente laboral após a virtualização do processo judicial”**


Dissertação propositiva apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos, promovido pela Universidade Federal do Tocantins em parceria com a Escola Superior da Magistratura Tocantinense, como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre.

Data da aprovação: 05 de fevereiro de 2019

Banca examinadora:

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Doutor Carlos Mendes Rosa  
Orientador e Presidente da Banca  
Universidade Federal do Tocantins

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Doutor Gustavo Paschoal Teixeira Castro Oliveira  
Membro Avaliador Interno  
Universidade Federal do Tocantins

  
\_\_\_\_\_  
Profa. Doutora Denise Aquino Alves Martins  
Membro Avaliador Externo  
Universidade Federal do Tocantins

## AGRADECIMENTOS

Ao longo da minha vida tenho encontrado muitas dificuldades, e no percurso deste Mestrado não foi diferente. No terceiro módulo, durante a aula, recebi a triste notícia do falecimento do meu Sobrinho Breno, em um acidente de trânsito em Palmas. Após, veio à luta pela saúde de papai, mas Deus sempre está comigo, concedendo Sua Graça, Sabedoria e Força, por isso, hoje me sinto feliz e realizada por esta vitória conquistada.

Inicialmente, agradeço a Deus, por todas as bênçãos que tem concedido ao meu favor e da minha família, especialmente, quanto à saúde de papai e mamãe.

Ao meu sobrinho Breno Moreira de Andrade, *in memóriam*. Sua passagem por esta vida foi curta (20 anos de idade), mas suficiente para termos orgulho de sua presença em nossas vidas.

Ao meu pai Valquírio Galvão e minha mãe Francisca Moreira dos Santos Galvão pelos incentivos aos estudos e me inspirarem ao caminho da honestidade.

Ao meu esposo Jucimar Augusto Pereira, pelo apoio diário, compreensão e está sempre comigo nos momentos mais difíceis.

Aos meus irmãos: Noelda, Tereza Cristina, Múcio Carlos, Davi, Cledson, Natanael e Luciano, pelo incentivo e apoio.

Aos Meus sobrinhos, agradeço todos, em nome de Laysa, Letícia, Samôra e Karol, pelo apoio, carinho, afeto e amor.

Aos colegas mestrandos da Turma V (2017/2018), pela amizade, apoio e terem tornado nossos dias de atividades curriculares mais leves, amorosos e carinhosos.

Ao Professor Doutor Carlos Mendes Rosa pela dedicação, competência e direcionamento desta pesquisa.

À Professora Doutora Denise Aquino Alves Martins pelo incentivo, considerações e contribuição a esta pesquisa, principalmente, pelo carinho e afeto.

Aos Professores da Turma V, que agradeço em nome do Professor Doutor Gustavo Paschoal pelo ensino, direcionamento e carinho.

Agradeço também aos Servidores do Mestrado e da Biblioteca da Esmat, em nome da Telmy, pela atenção e colaboração nas horas que mais precisei.

## RESUMO

O estudo analisa percepção dos Servidores e Magistrados, usuários das ferramentas eletrônicas, a respeito do tema saúde, trabalho e qualidade de vida no ambiente laboral. A escolha metodológica se deu através da pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias, utilizando-se o procedimento técnico de coletas de dados, através de material publicado, tais como: livros, artigos, relatórios, revistas, projetos específicos de qualidade de vida, dentre outros. Do ponto de vista da natureza foi utilizada a pesquisa aplicada, qualitativa, de objetivos explicativos e método de abordagem dedutivo. Averigua pesquisas realizadas por Tribunais brasileiros sobre os impactos da virtualização processual na saúde dos trabalhadores, e também, dados dos Relatórios do Conselho Nacional de Justiça e Corregedoria Geral de Justiça do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins referente às Varas Cíveis da Comarca de Palmas/TO. O objetivo desta pesquisa é verificar a proporcionalidade entre a demanda, jornada de trabalho e quantitativo de servidores, assim como da importância da atividade física, ginástica laboral, ergonomia e acolhimento e atendimento do Serviço Psicossocial Clínico para a saúde mental, psíquica e física, daqueles que lidam diariamente com o processo eletrônico, a fim de evitar doenças ocupacionais, a partir do cuidado e preservação do corpo e mente dos trabalhadores do Poder Judiciário.

**Palavras-chave:** Processo Judicial Eletrônico; Ambiente de trabalho; Saúde; Qualidade de vida; Serviço Psicossocial Clínico.

## ABSTRACT

The study analyzes the perception of Servers and Magistrates, users of electronic tools, regarding health, work and quality of life in the work environment. The methodological choice was made through bibliographic research or secondary sources, using the technical procedure of data collection, through published material, such as: books, articles, reports, magazines, specific quality of life projects, among others. From the point of view of nature was applied applied research, qualitative, explanatory objectives and method of deductive approach. It investigates research carried out by Brazilian Courts on the impacts of procedural virtualization on the health of workers, and also, data from the Reports of the National Council of Justice and General Corregedoria of Justice of the Court of Justice of the State of Tocantins regarding the Civil Courts of the Region of Palmas / TO. The objective of this research is to verify the proportionality between the demand, the working day and the number of employees, as well as the importance of physical activity, work gymnastics, ergonomics and reception and attendance of the Clinical Psychosocial Service for the mental, psychic and physical health of those who deal daily with the electronic process in order to avoid occupational diseases, from the care and preservation of the body and mind of the workers of the Judiciary.

**Key words:** Electronic Judicial Process; Workplace; Cheers; Quality of life; Clinical Psychosocial Service.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AJUFERG - Associação de Juízes Federais do Rio Grande do Sul

ASTJ – Associação dos Servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins

ASMETO – Associação dos Magistrados do Estado do Tocantins

ANATEL - Agência Nacional de Telecomunicações

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho

CGJUS - Corregedoria Geral de Justiça

CNJ - Conselho Nacional de Justiça

COMCILIA - Conciliação e Interlocação em Litígios Internos e Administrativos  
Gerenciamento de Crises e Prevenção de Demandas

CPC - Código de Processo Civil

CVS - Síndrome da Visão do Computador

DORTS - distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho

EC - Emenda Constitucional

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPC-JUS - Índice de Produtividade Comparada

LER - Lesão por esforço repetitivo

ONU - Organização das Nações Unidas

PGR - Procuradoria Geral da República

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PROART - Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais

PR – Paraná

QVT - Qualidade de vida no trabalho

RS – Rio Grande do Sul

SINSJUSTO – Sindicato dos Serventuários e Servidores da Justiça do Estado do Tocantins

SINDOJUS – Sindicato dos Oficiais de Justiça do Estado do Tocantins

SICAP - Sistema de Controle e Acompanhamento Processual

STF - Supremo Tribunal Federal



STJ - Superior Tribunal de Justiça

SC - Santa Catarina

TJTO - Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins

TJRJ - Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro

TJRS - Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul

TJDFT - Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios

TRF - Tribunal Regional Federal

TRF4 - Tribunal Regional Federal da 4ª Região

TRT-13ª REGIÃO – Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

TST - Tribunal Superior do Trabalho

TJAL – Tribunal de Justiça

TJAM – Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas

TJMS – Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul

TJTO – Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins

TRT9 – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

TJMG – Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais

TJSP – Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo

TJDFT – Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios

TJRR – Tribunal de Justiça do Estado de Roraima

TJMA – Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão

TJPA – Tribunal de Justiça do Estado do Pará

TJSE – Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe

TJRJ – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro

TJMS – Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul

TJRS – Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul

TJPR – Tribunal de Justiça do Estado do Paraná

TJRO – Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia

TJRR – Tribunal de Justiça do Estado de Roraima

TJAC – Tribunal de Justiça do Acre

TJAP – Tribunal de Justiça do Amapá

TJAL – Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas

TCU - Tribunal de Contas da União

TI - Tecnologia de Informação

e-PROC – Sistema Processual Eletrônico

e-Proc/TJTO - O Sistema de Processo Judicial Eletrônico do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins

**LISTA DE QUADROS**

- Quadro 1** - Taxa de congestionamento. **23**
- Quadro 2** - Força de Trabalho do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, em 12 de dezembro 2018. **28**
- Quadro 3** - Força de Trabalho do 2º Grau (TJTO) em 12 de dezembro 2018 Tocantins. **29**
- Quadro 4** - Força de Trabalho do 1º Grau em 12 de dezembro 2018. **29**
- Quadro 5** - Início da digitalização e inserção do processo virtual nas Varas Cíveis de Palmas/TO, período correspondente a 1º. 06. 2011 a 06. 03. 2012. **31**
- Quadro 6** - 1ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO – período correspondente a 28.11.2017 a 25.05.2018. **32**
- Quadro 7** - 2ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO- correspondente a 28.11.2017 a 25.05.2018. **32/33**
- Quadro 8** - 3ª Vara Cível da Comarca de Palma/TO- correspondente a 28.11.2017 a 25.05.2018. **33**
- Quadro 9** - 4ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO- correspondente a 28.11.2017 a 25.05.2018. **34**
- Quadro 10** - 5ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO- correspondente a 28.11.2017 a 25.05.2018. **34**
- Quadro 11** - Varas Cíveis da Comarca de Palmas/TO (1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª) – período compreendido entre 28/11/2017 a 28/05/2018. **35**

**Quadro 12** - Acervo processual das Varas Cíveis de Palmas/TO em 2009 e 2018.

**36**

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPITULO 1 – VIRTUALIZAÇÃO PROCESSUAL NO BRASIL .....</b>	<b>19</b>
1.1 O Processo Eletrônico no Poder Judiciário .....	19
1.2 Um breve histórico do Processo Eletrônico no Brasil .....	21
1.3 Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins (TJTO) .....	23
1.4 Implantação do Processo Eletrônico no Poder Judiciário Tocantinense: e-Proc/TJTO .....	25
1.5 A Força de Trabalho do Poder Judiciário Tocantinense.....	27
1.6 Análises de dados das Varas Cíveis (1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª) da Comarca de Palmas/TO (conforme Relatórios do Conselho Nacional de Justiça e da Corregedoria Geral de Justiça do Estado do Tocantins). .....	30
1.7 Jornada de Trabalho no Poder Judiciário .....	37
1.8 O Trabalho “Home Office” ou Teletrabalho no Poder Judiciário Brasileiro .....	42
<b>CAPITULO 2 – OS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS SOCIAIS E A QUALIDADE DE VIDA .....</b>	<b>45</b>
2.1 Os Direitos humanos do trabalhador brasileiro .....	45
2.2 Os Direitos fundamentais sociais .....	47
2.3 O meio ambiente de trabalho e a qualidade de vida.....	50
2.4 Ergonomia (equipamentos e mobiliário).....	54
2.5 Ginástica laboral.....	56
<b>CAPÍTULO 3 – A SAÚDE NO AMBIENTE LABORAL .....</b>	<b>57</b>
3.1 A Saúde ocupacional e doenças laborais .....	57
3.2 A Saúde mental e psíquica no trabalhado. ....	61
3.3 O Poder Judiciário do Tocantins e a saúde física, mental e psíquica: mapeamento psicossocial no trabalho. ....	63
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>67</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>74</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>85</b>
<b>Projeto: “Implantação do Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico no Poder Judiciário Tocantinense” – (Projeto Piloto: Comarca de Palmas/TO).....</b>	<b>86</b>

## INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas ocorreram muitas mudanças nas organizações públicas e privadas, especialmente, no que dizem respeito à Tecnologia de Informação e Comunicação (TICs), potencializadas pela disposição dos recursos da rede mundial de computadores (Internet), numa dinâmica que tem exigido constante aprimoramento na qualidade, celeridade, eficiência e produtividade.

A vida moderna é marcada pelo avanço tecnológico, onde milhões de pessoas passam o dia inteiro em frente o computador, seja em razão da profissão no ambiente laboral ou em casa com uso de tablete, smartphone, entretanto, se de um lado, parece um ganho à vida das pessoas ou do ponto de vista da profissão e ambiente corporativo, por outro, pode resultar em sérios problemas à saúde aos usuários.

Após o advento da Lei 11.419, de 2006, a legislação brasileira passou a admitir o uso do meio eletrônico, na transmissão de processos judiciais, comunicação de atos e transmissão de peças processuais, em qualquer grau de jurisdição. Diante deste contexto, surgiu a necessidade de trocar os autos físicos pelos eletrônicos por ser rápido, e eficaz. Assim, a evolução da informatização, somados a integração dos autos do processo e a prática de todos os atos em meio eletrônico leva ao processo eletrônico (SILVA, 2008; BRASIL, 2006).

Após o advento da referida Lei, que regulamentou o processo eletrônico em todos os tribunais, assim como da Meta 10 do CNJ de 2009, que estabeleceu aos tribunais que começasse a implantação gradual do processo eletrônico, o TRF4, em 2010 adotou o processo eletrônico para todos os novos processos em todas as unidades judiciárias do primeiro e segundo graus (RS, SC e PR), universalizando o Eproc-2.

Conforme os dados do Conselho Nacional de Justiça no relatório “Justiça em Números 2018”, cinco tribunais encontram-se 100% digitais nos dois graus de jurisdição, quais sejam: TJAL; TJAM; TJMS; TJTO e TRT9, assim como a Justiça Trabalhista (CNJ, 2009; 2018).

Em 2017, o Poder Judiciário brasileiro recebeu 88,4 milhões de ações novas em formato eletrônico, todavia, ao que pese o aumento de ações interposta, não houve aumento quanto ao número de servidores e magistrados na maioria dos

Tribunais brasileiros. Isso sobrecarrega estes trabalhadores do judiciário, sendo necessário reorganização e distribuição do pessoal envolvido nas rotinas laborais dos autos digitais, a fim de buscar um equilíbrio entre o trabalho com o processo eletrônico e a saúde dos servidores e magistrados.

A tramitação dos processos judiciais em meio eletrônico indica inúmeras vantagens, dentre elas: preservação ecológica (pela redução do uso de papel), publicidade, higienização no manuseio de processos, modernização e dinamismo às relações judiciais, ganho de tempo e celeridade, facilidade de acesso à justiça. (REIS, 2012).

Por outro lado, existem suas desvantagens, principalmente, quanto à saúde dos trabalhadores do Poder Judiciário que trabalham diariamente no computador, em virtude do processo eletrônico. Hoje, um dos maiores desafios dos gestores é tornar o trabalho de servidores e magistrados, sustentável aos corpos e mentes, a fim de evitar o desgaste físico e psíquico no trabalho. Por esta razão, é necessário buscar caminhos e alternativas para escapar do perigo que mina à saúde, pois às vezes começa com um desconforto, depois um mal-estar que pode transformar em doença ou até mesmo levar a incapacidade (LEAL JUNIOR, 2013).

O trabalho com o processo virtual exige maior concentração e há risco de dispersão, com isso o trabalho mental é intensificado tornando mais cansativo. Com os movimentos repetitivos, o servidor e magistrado passam muito tempo sentados diante da tela, usa mais os olhos, mãos, dedos. Com isso, a mente percebe a diferença, busca informações. Psiquicamente, as atividades desenvolvidas nos autos eletrônicos exigem mais concentração, atenção (LEAL JUNIOR, 2013).

No Estado do Tocantins, o Poder Judiciário adotou o Sistema Processual Eletrônico, e-Pro/TJTO, cedido pelo TRF4. Destarte, a virtualização processual se deu após a digitalização do acervo físico, iniciado em 2011 na Comarca de Palmas, e gradativamente, nas Comarcas do interior, tornando totalmente eletrônico em 2015. Por conseguinte, com o crescimento do Estado e facilidade de acesso ao judiciário, cresceu o número de interposição de ações e facilitou o acompanhamento processual, cumprimento de metas do CNJ ou Tribunal, assim como as atividades dos magistrados e servidores. Foram digitalizados no TJTO, 142.881 mil processos físicos. Em 2018 o acervo era de 1,2 milhões em sua base de dados, entre processos em andamentos e que já tramitaram, entretanto, a força de trabalho do Judiciário Tocantinense entre primeiro e segundo grau é de 2.579 pessoas. Porém,

no primeiro grau de jurisdição, são 687 servidores efetivos, lotados nas 42 comarcas do Estado.

Buscar-se-á através deste estudo analisar Varas Cíveis (1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª), nos termos dos Relatórios do CNJ e Corregedoria Geral de Justiça do TJTO com o intuito de verificar a demanda processual e percentual entre os processos físicos e eletrônicos, quantidade de servidores, o tempo diante do computador (jornada de trabalho) para cumprir os atos cartorários. Esta autora optou por delimitar sua análise aos dados das Varas Cíveis desta Capital pela proximidade e afinidade com a área cível, tendo em vista que é Servidora do Poder Judiciário Tocantinense lotada na 1ª Vara Cível da Capital.

A Comarca de Palmas/TO é de 3ª Entrância, sendo composta de diversas varas, tais como Varas Cíveis (1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª e 6ª- esta criada no final de 2018); Varas Criminais (1ª, 2ª e 4ª); Vara de Família (1ª, 2ª e 3ª); Juizado Especial Cível e Criminal Central; Juizado Especial Cível e Criminal Sul e Juizado Especial Cível e Criminal Taquaralto; Juizado Criminal e de Fazenda Pública; Juizado Especial da Infância e Juventude; Varas de Execuções Fiscais e Saúde; Vara de Precatória, Falência e Concordatas, Vara Especializada no Combate à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; Varas de Família (1ª, 2ª e 3ª) e Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC).

Jornada de trabalho do Poder Judiciário brasileiro é regida pela Resolução nº 88, de 20 de abril de 2010 do CNJ, que prescreve uma jornada de 8 horas diárias ou 40h semanais, facultando a fixação de 7h ininterruptas. Por conseguinte, alguns tribunais já fixaram seus horários conforme a referida resolução, ou seja, uns adotaram 7h corridas; outros continuam com o horário de trabalho anterior, qual seja 6h ou 06h30min. Existe ainda àqueles que adotaram carga horária de 8h diária e 40h semanais, como é o caso do Poder Judiciário Tocantinense. É imperioso destacar que àqueles tribunais com 6h ou 06h30min estão sendo notificados pelo CNJ a cumprirem esta Resolução (CNJ, 2010).

Buscando cuidar da saúde dos trabalhadores muitos tribunais brasileiros vêm adotando o teletrabalho, uma vez que essa modalidade de trabalho possibilita a melhoria da qualidade de vida dos servidores, aumenta em termos quantitativos e sem prejuízo da qualidade, a produtividade, assim como promove meios para atrair, motivar e comprometer os trabalhadores com os objetivos da instituição.



Destarte, no Âmbito do Judiciário brasileiro foi regulamentado pela Resolução 227/2016 do CNJ, que faculta os tribunais adotarem o sistema de teletrabalho, todavia, cada órgão pode editar sua regulamentação própria, desde que não contrarie a referida resolução. Dentre os principais pontos estão: motivação para adoção de programas, caracterização, condições para realização, acompanhamento e capacitação (LIMA, 2018; CNJ, 2016).

A qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação do ser humano, principalmente, quando o assunto está relacionado ao ambiente laboral, pois nesse caso, a qualidade de vida no trabalho acontece sob o enfoque biopsicossocial, que é um fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados à preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho (projetos: ergonômicos; saúde laboral; projetos psicossociais clínicos, dentre outros), que sob a ótica da ética humana, busca identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física, mental e psíquica requerida por cada atividade (FRANÇA, 2007).

A prática de exercícios físicos realizados coletivamente durante a jornada de trabalho, mantém à saúde e previne a ocorrência de doenças, como lesões por esforço repetitivo (LER), distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), dentre outras, por esta razão é importante à prática de Ginástica Laboral no ambiente de trabalho, pois ela atua de forma preventiva e terapêutica, em curta duração, sem levar o trabalhador ao cansaço, através de alongamento e compensação das estruturas musculares, proporcionando em curto período de tempo, redução da sensação de fadiga no final da jornada e aumento da produtividade (DUTRA; RODRIGUES, 2007).

Outro fator importante para que os trabalhadores tenham qualidade de vida no ambiente laboral é a prática de técnicas ergonômicas. Entre as ciências que contribuem com a qualidade de vida no trabalho citamos: ecologia, ergonomia, psicologia, sociologia, economia, administração e saúde. Quanto à saúde, tem-se que ela busca preservar a saúde física, mental, psíquica e social do ser humano. (VASCOCELOS, 2001).

Em termos de qualidade de vida no trabalho, à saúde física, mental e psíquica estão ganhando destaque, na atual conjuntura do Poder Judiciário brasileiro, em

virtude, principalmente, da virtualização processual, tendo em vista que cresceu a quantidade de interposição de ações, e, conseqüentemente, as cobranças por cumprimento de metas e produção, o que vem desencadeado nos servidores e magistrados um elevado nível de stress crônico e *burnout*, ansiedade, depressão, dentre outros (LIPP; TANGENELLI, 2002).

Uma das alternativas encontradas pelos gestores do Poder Judiciário, no que dizem respeito à saúde, mental e psíquica dos servidores e magistrados é oferecer Serviço Psicossocial Clínico aos seus trabalhadores. Nessa seara, o Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo é pioneiro na criação do Serviço Psicossocial Clínico aos servidores, pois já existe este serviço desde 1995.

O Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins também tem demonstrado preocupação á respeito do tema, saúde física, mental e psíquica dos servidores e magistrados nos últimos anos. Assim, a fim de promover o bem-estar destes trabalhadores vem promovendo ações, projetos, cursos palestras.

Em 2018 deu inicio ao projeto “Mapeamento dos Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde Mental” na Comarca de Palmas (projeto piloto). Em breve o mapeamento será realizado nas 42 Comarcas do interior (TOCANTINS, 2018).

O tema foi escolhido a fim de buscar a reflexão dos trabalhadores do Poder Judiciário, usuários das ferramentas eletrônicas, em razão da virtualização processual, sobre a saúde, trabalho e qualidade de vida no ambiente laboral, para que busque cuidado e preservação, evitando doenças ocupacionais, tais como àquelas de natureza física, mental e psíquica. Para isso, buscamos através deste trabalho conscientizá-los da importância da atividade física, ginástica laboral, ergonomia (uso adequado dos equipamentos de trabalho), bom relacionamento com os colegas, acolhimento da Equipe Multiprofissional do Serviço Psicossocial Clínico, em fim de um ambiente de trabalho saudável e confortável.

A escolha metodológica se deu através da pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias tendo em vista que o material pesquisado buscou informações teóricas do tema tratado por meio de alguns autores, a fim de entender e propor medidas de melhoria no ambiente laboral para que os Magistrados e Servidores do Poder Judiciário tenham melhor qualidade de vida.

Quanto ao procedimento técnico de coleta de dados, foi utilizada a pesquisa bibliográfica que consiste no levantamento, seleção, fichamento e arquivamento de

informações relacionadas à pesquisa, o qual foi elaborado a partir de material publicado, tais como livros, revistas, artigos científicos, textos da internet, monografias, dissertações, projetos específicos de qualidade de vida, dentre outros, e tem o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa (LAKATOS; MARCONI, 2017).

Do ponto de vista da natureza, foi realizada a pesquisa aplicada que objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos (PRODANOV; FREITAS, 2013).

O método de abordagem é o dedutivo, que objetiva encontrar leis gerais em um ramo da ciência, o qual na sua lógica parte de uma proposição abrangente para se chegar à específica, assim reformula ou anuncia de modo explícito a informação já contida nas premissas. Portanto, o conhecimento dos casos gerais pode nos auxiliar a entender as razões e causas relacionadas ao caso específico, assim como nos preparar para lidar com eles (VIEIRA, 2011; LAKATOS; MARCONI, 2017).

Quanto aos seus objetivos, foi utilizada a pesquisa explicativa, que tem como enfoque básico a identificação dos fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência de um fenômeno. É o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, uma vez que tenta explicar a razão e as relações de causa e efeito dos fenômenos (GIL, 2008).

Insta destacar que, inicialmente, um dos meus objetivos específicos era Construir o Projeto: “Plano de Qualidade de Vida e Promoção à Saúde dos Magistrados e Servidores”, o qual estava voltado apenas para atividade física. Todavia, ao me debruçar e aprofundar no estudo relacionado à preservação da saúde mental e psíquica do trabalhador, especialmente, do trabalho do Serviço Psicossocial Clínico do Poder Judiciário do Estado de São Paulo, verifiquei a importância também deste serviço aos servidores e magistrados do TJTO, principalmente, pelo suicídio de uma colega servidora, que inclusive participou da digitalização e inserção dos processos físicos no Sistema e-Proc na Comarca de Palmas. Assim, quanto a esta parte, o meu objetivo foi alterado para sugerir a implantação do Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico no Poder Judiciário do Tocantins (Projeto Piloto na Comarca de Palmas) que desenvolverá projetos tanto na área mental e psíquica quanto os relacionados à saúde física laboral.

O referido Núcleo será destinado ao atendimento e acolhimento dos Servidores e Magistrados, e/ou familiar do Poder Judiciário do Tocantins e deverá

oferecer os seguintes programas de atendimento: acolhimento e triagem; atendimentos de questões relacionadas à saúde física (atividades físicas, ginástica laboral e ergonomia, yoga, pilates, dentre outras); atendimento social individual; atendimento psicológico individual; psicoterapia individual e em grupo, terapia de casal e família, grupos reflexivos, abordagens sócio e psicoeducativos, dentre outros. Entretanto, é preciso lembrar que, após o atendimento da Equipe, caso seja necessário, o acolhido deverá ser encaminhado para médico psiquiatra, oftalmologista ou outros profissionais da área médica (VIANNA, 2017).

Instar destacar que a escolha da Comarca de Palmas para implantação e desenvolvimento do Projeto Piloto, se deu em razão de já ter sido realizado o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho e saúde mental dos servidores e magistrados em 2018, pela Corregedoria–Geral da Justiça do Estado do Tocantins (CGJUS), onde os resultados foram apresentados em 14/12/2018 no Fórum de Palmas/TO, onde contou com 187 participantes em aspectos ligados à satisfação com o trabalho e às relações interpessoais no ambiente laboral.

Será apresentado à Banca de Defesa do Mestrado esta dissertação e o Projeto: “Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico no Poder Judiciário do Tocantins (Projeto Piloto na Comarca de Palmas)”.

A dissertação é constituída dos seguintes capítulos: Capítulo 1 – A Virtualização Processual no Poder Judiciário Brasileiro (O Processo Eletrônico; Um breve histórico do Processo Eletrônico no Brasil); Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins (TJTO); Implantação do Processo Eletrônico no Poder Judiciário Tocantinense: e-Proc/TJTO; Força de Trabalho do Poder Judiciário Tocantinense; Análise de dados das Varas Cíveis (1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª) da Comarca de Palmas/TO (conforme relatórios do Conselho Nacional de Justiça e da Corregedoria Geral de Justiça do Estado do Tocantins); Jornada de Trabalho no Poder Judiciário e Trabalho “*Home Office*” ou Teletrabalho. Capítulo 2 – Os Direitos Humanos e Fundamentais Sociais e a Qualidade de Vida (Os Direitos humanos do trabalhador brasileiro; Os Direitos Fundamentais Sociais; O meio ambiente de Trabalho e a Qualidade de vida; Ergonomia (equipamento e mobiliário); Ginástica Laboral. Capítulo 3 – A Saúde e o Ambiente Laboral (Saúde Ocupacional e doenças laborais; Saúde mental e psíquica no trabalho; O Poder Judiciário do Tocantins e a saúde física, mental e psíquica: mapeamento psicossocial no trabalho;

Projeto: “Implantação do Serviço Psicossocial Clínico no Poder Judiciário Tocantinense” – (Projeto Piloto: Comarca de Palmas/TO) objetiva amenizar ou mesmo dirimir questão que afetam a saúde mental e psíquica dos magistrados e servidores, uma vez que, ao procurarem de forma espontânea, o Serviço Psicossocial Clínico, que tem caráter preventivo, profilático e terapêutico, norteado por diretrizes e princípios éticos, serão acolhidos pela Equipe Multiprofissional numa intervenção individual ou ambiental (relacionado ao ambiente de trabalho e o sofrimento mental como fator desencadeador e mantenedor desse sofrimento), num espaço humanizado, com garantia de sigilo.

Assim, a pesquisa é desenvolvida através do conhecimento levantado pela autora ao percorrer uma sequência de etapas até o resultado final da pesquisa, o qual busca despertar a reflexão no ambiente de laboral sobre a nova forma de trabalhar com o processo virtual, a fim de que os trabalhadores do Poder Judiciário incorporem o cuidado com a saúde em suas preocupações individuais.

## **CAPITULO 1 – VIRTUALIZAÇÃO PROCESSUAL NO BRASIL**

### **1.1 O Processo Eletrônico no Poder Judiciário**

A busca por solução mais rápida aos conflitos fez com que, ao longo da história da humanidade, o processo judicial sofresse inúmeras alterações, o que tornou evidente no século XXI com inúmeras vantagens encaradas pelo Poder Judiciário Brasileiro como o objetivo de oferecer à sociedade uma prestação jurisdicional transparente e eficiente, tendo como fator determinante o surgimento das novas tecnologias.

O processo eletrônico é mais um instrumento colocado à disposição do sistema judiciário, a fim de possibilitar maior agilidade na comunicação dos atos processuais, assim como de todo o procedimento. Destarte, ele deve ser prescindido de segurança e cautela para que não torne um mal à sociedade (ALMEIDA FILHO, 2010).

O direito e a sociedade interagem entre si, por esta razão podemos afirmar que há uma integração entre as leis e a vida das pessoas, bem como seus atos e postura. Neste sentido, o Estado promove a pacificação dos conflitos sociais através da jurisdição. Todavia, para resolver as contendas ele cria leis, normas e órgãos jurisdicionais, a fim de dar aos cidadãos oportunidades para apresentarem suas pretensões, as quais são decididas pelo próprio Estado.

Nos últimos tempos, a morosidade da justiça tem sido bastante discutida no Poder Judiciário brasileiro, uma vez que traz enormes prejuízos a quem necessita de uma solução rápida ao conflito, pois é grande o tempo gasto entre a interposição da ação e o reconhecimento dos direitos do demandado.

Diante deste contexto, em dezembro de 2004 representantes dos três Poderes firmaram o Pacto Republicano com o fim de garantir celeridade no conflito de interesses entre as partes, dando um grande passo para o alcance da efetividade da prestação jurisdicional, através da Emenda Constitucional nº 45, provocando significativas alterações no direito processual brasileiro (BRASIL, 2004).

Com a Emenda Constitucional nº 45, o art. 5º, LXXVIII da Constituição Federal, passou a vigorar com a seguinte redação: “a todos no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade da sua tramitação”. O art. 5º, XXXV preconiza também que: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário, lesão ou ameaça a direito”. Nessa esteira, o processo virtual vem ao encontro do que preconiza o princípio da razoável duração do processo, assegurando, entretanto, a todos da sociedade uma prestação jurisdicional efetiva. (BRASIL, 1988).

O Estado deve promover os meios necessários à prestação jurisdicional, tanto na ordem administrativa quanto jurisdicionais, assim, o acesso dos litigantes ao Poder Judiciário precisa ser facilitado para que todas as pessoas tenham tratamento igualitário, com meios capazes de garantir decisões justas tanto em relação aos interesses individuais quanto coletivos.

O Ordenamento jurídico brasileiro deu um grande passo rumo à informatização do processo judicial com o advento da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que regulamenta o processo judicial eletrônico e estipula regras para observância dos órgãos, tendo como principal objetivo desafogar o Poder Judiciário na possibilidade de maior celeridade na tramitação processual. Contudo, é imperioso destacar que a origem desta lei situa-se no Projeto de Lei nº 5.828/2001, o

qual pela primeira vez facultou ao Judiciário promover a informatização de todo o processo judicial (BRASIL, 2001; 2006).

Após a promulgação da lei do processo eletrônico em 2006, o Código de Processo Civil foi alterado passando a constar dispositivos sobre a informatização do processo judicial. Logo, a legislação sobre o uso do meio eletrônico aplica-se ao processo civil, penal, trabalhista e juizados especiais em qualquer grau de jurisdição..

Assim, nos termos do artigo 1º, § 2º da Lei 11.419/2006, considera-se meio eletrônico qualquer forma de armazenamento ou tráfego de documentos e arquivos digitais. Transmissão eletrônica toda forma de comunicação á distância com a utilização de redes de comunicação, preferencialmente, a rede mundial de computadores. Assinatura eletrônica, as seguintes formas de identificação inequívoca do signatário: a) assinatura digital baseia-se em certificado digital emitido por Autoridade Certificadora credenciada; b) mediante cadastro de usuário no Poder Judiciário. Portanto, “meio eletrônico” refere à telemática ou à comunicação por intermédio de computadores (CALMON, 2007; BRASIL, 2006).

Buscando desafogar o Judiciário e eliminar os entraves burocráticos havidos nos cartórios, surgiu a necessidade de implantar o procedimento eletrônico por ser mais rápido e eficaz, contribuindo de forma significativa ao efetivo desenvolvimento do acesso à justiça, somado ao fato da melhora na comunicação de atos, maior publicidade, menos tempo no cumprimento dos processos pelos servidores, dentre outros. O direito de acesso à justiça é um direito fundamental que estrutura o Estado democrático de direito e classifica como um princípio constitucional sensível, possuindo aplicação imediata (CONTIJO, 2015).

O trabalho com o processo eletrônico modificou a forma como a jurisdição era prestada tradicionalmente, obrigando-os a recorrer a ferramentas de informática para desenvolver suas tarefas diárias. Contudo, o uso dos meios eletrônicos nas transmissões de processos, comunicações de atos e peças processuais, implantou uma nova era no Poder Judiciário e tornou a justiça brasileira mais célere, adequado e eficaz (PEREIRA; BRITO 2017).

## **1.2 Um breve histórico do Processo Eletrônico no Brasil**

O Poder Judiciário Brasileiro recebeu nos últimos 09 (nove) anos 88,4 milhões de ações novas em formato eletrônico, correspondente 79,7% de casos novos, onde a Justiça Trabalhista é o seguimento com maior índice de virtualização dos processos, com 100% dos casos novos eletrônicos. Destarte, em 2017 ingressaram 29,1 milhões de processos e finalizados 31 milhões (CNJ, 2018).

Ademais, cinco tribunais se distinguem positivamente por terem alcançado 100% de processos eletrônicos nos dois graus de jurisdição, quais sejam: TJAL; TJAM; TJMS, TJTO e TRT9 (CNJ, 2018).

Assim, é notória a curva de crescimento do percentual de demandas novas virtuais no território brasileiro. No último ano (2017), o incremento foi de 9,6 pontos percentuais, e a adesão Já atinge 79,7%. Todavia, apenas 20,3% do total de processos novos ingressaram fisicamente, por conseguinte, em apenas um ano entraram 20,7 milhões casos novos eletrônicos. Insta destacar que nem todos esses processos tramitam no PJe, pois a Resolução CNJ 185/2013, que instituiu o PJe, abriu a possibilidade de utilização de outro sistema de tramitação eletrônica em caso de aprovação de requerimento proposto pelo tribunal, em plenário (CNJ, 2018).

O Relatório Justiça em Números do Conselho Nacional de Justiça-CNJ sintetiza os principais resultados do Poder Judiciário e possibilita a identificação de avanços, como o aumento do volume de processos decididos (baixados) e a redução do estoque processual na fase de conhecimento. Dos 5.570 municípios brasileiros, 2.697 (48,4%) são sedes de comarca na Justiça Estadual, por conseguinte, magistrados, servidores e demais trabalhadores do Judiciário atuam em 90 tribunais, disseminados em 15.398 unidades judiciárias de primeiro grau instaladas em todo o território nacional (CNJ, 2018).

Destarte, a taxa de congestionamento do Poder Judiciário se manteve acima de 70% em 2017, entretanto, houve redução nas variações anuais. Ao longo de 08 (oito) anos, a taxa de congestionamento variou em apenas 1,5 pontos percentual. Destarte, é importante destacar que a taxa de congestionamento líquida é calculada excluindo-se os processos suspensos, sobrestados ou em arquivo provisório (CNJ, 2018).

No primeiro grau de jurisdição concentra o maior volume processual, com 94,1% casos pendentes; 85,5% casos novos; 83,8% servidores da área judiciária e 86,1% magistrados. A taxa de congestionamento do 1º grau permanece, no geral,



superando a do 2º grau, com uma diferença de 20 pontos percentuais, ou seja, 73,7% no 1º grau e 53,9% no 2º grau (CNJ, 2018).

### Quadro 1- Taxa de congestionamento

1º Grau	Percentual	2º Grau
Casos pendentes	94,1%	
Casos novos	85,5%	
Servidores/Magistrados	86,1%	
<b>Taxa de congestionamento</b>	<b>73,7%</b>	<b>53,9%</b>

Fonte: CNJ, Justiça em Números 2018.

Insta destacar que o Relatório Justiça em Números é preparado pelo CNJ, com o objetivo de informar e divulgar a atuação do Poder Judiciário, presta informação ao cidadão e servir como instrumento de conhecimento de dados essenciais para a definição de políticas públicas do Poder Judiciário (CNJ, 2018).

Ao que pese as relevantes vantagens que o processo eletrônico trouxe à sociedade brasileira, assim como aos servidores, magistrados e órgãos parceiros, não podemos deixar de destacar a preocupação que surge atualmente no Poder Judiciário, quanto à saúde dos magistrados e servidores.

Com a implantação do processo eletrônico cresceu o número de ações interpostas diariamente, todavia, a maioria dos Tribunais de Justiça, continua com o mesmo quadro de pessoal da época dos autos físicos, o que sobrecarrega os trabalhadores da justiça, podendo ter no futuro próximo problemas de saúde relacionados ao trabalho.

### 1.3 Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins (TJTO)

O Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins (TJTO) tem sua sede em Palmas, Estado do Tocantins, situado na Região Norte do Brasil, foi criado em 05 de outubro de 1988. Desmembrado do Estado de Goiás recebeu um território de 286.966 km<sup>2</sup>, aproximadamente 1.100.000 habitantes, 80 (oitenta) municípios, 20 (vinte) Comarcas e 05 (cinco) juízes, que optaram pela recém-criada Unidade da

Federação. Assim, concentrava-se em um raio de aproximadamente 150 quilômetros da Capital provisória, Miracema (TOCANTINS, 2008).

No dia da instalação do Estado em 1º de janeiro de 1989, ampliou-se o número de Comarcas, criando 09 (nove) de Primeira Entrância e 02 (duas) foram elevadas à Segunda Entrância, totalizando 29 (vinte e nove) Comarcas (17 de Primeira Entrância, 08 (oito) Comarcas de Segunda Entrância e 04 (quatro) de Terceira Entrância). Posteriormente, no mês de agosto de 1989, foram criadas mais 03 (três) Comarcas, totalizando 32 (trinta e duas) (TOCANTINS, 2008).

Nos moldes do art. 235 da Constituição Federal de 1988, o Tribunal de Justiça era composto por 07 (sete) desembargadores, sendo 05 (cinco) dentre magistrados com mais de trinta e cinco anos de idade, do novo Estado ou de Goiás e dois dentre promotores de Justiça e advogados. Assim, inicialmente, a Corte Tocantinense foi composta da seguinte forma: Presidente, Desembargador Osmar José da Silva; Vice-Presidente, Desembargador José Liberato Costa Póvoa; Corregedor-Geral de Justiça, Desembargador Antônio Félix Gonçalves; Presidente da Câmara Cível, Desembargador João Alves da Costa; Presidente da Câmara Criminal, Desembargador Amado Cilton Rosa; Presidente do Tribunal Regional Eleitoral, Desembargador José Maria das Neves; Vice-Presidente, Desembargador Carlos Luiz de Souza (TOCANTINS, 2008).

Em 1º de janeiro de 1990 Palmas tornou a Capital definitiva do Estado. A primeira sede do Tribunal de Justiça foi um barracão de compensado de madeira. Depois passou para Esplanada das Secretarias, com o Tribunal de Contas e o Ministério Público. Todavia em 1º de fevereiro de 1995 foi inaugurada e instalada a sede definitiva do Tribunal de Justiça, que recebeu o nome de Palácio Rio Tocantins, sob a presidência do Desembargador José Maria das Neves, vice-presidente o Desembargador Antônio Félix Gonçalves e Corregedor-Geral de Justiça, Desembargador João Alves da Costa.

Atualmente, o Estado do Tocantins apresenta uma população de aproximadamente, 1.555.229 habitantes, o que representa 074% do total de habitantes do país (208.494.900). Palmas, capital do Estado apresenta uma população de 291.855 habitantes, sendo a 5ª cidade que mais cresceu no Brasil, conforme a estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE em 01/07/2018 (IBGE, 2018; TOCANTINS, 2018).

Instar destacar que o TJTO está entre os cinco menores tribunais estaduais, sendo eles: TJRR, TJAC, TJAP, TJTO, TJAL, os quais são responsáveis por apenas 2% da população (CNJ, 2018).

Ante a taxa de crescimento da população do Estado do Tocantins entre 2017 e 2018, que cresceu 0,32 % (de 1.550.194 e para 1.555.229) e a Capital Palmas, cresceu no mesmo período, 1,8%, ou seja, mais que a média nacional, tendo em vista que o crescimento populacional do Brasil foi de 0,82% (de 207.660.929 para 208.494.900), somados a facilidade de acesso à justiça após a implantação do processo eletrônico, desencadeou aumento no número de interposição de ações no Poder Judiciário Tocantinense (IBGE, 2018).

#### **1.4 Implantação do Processo Eletrônico no Poder Judiciário Tocantinense: e-Proc/TJTO**

Nos anos 90 a internet expandiu e se tornou popular aos brasileiros. Atento a esta expansão o Judiciário Tocantinense, a partir de 2001 fortaleceu e disponibilizou a pesquisa processual por número de protocolo, autuação e/ou nomes das partes. Posteriormente, o Sistema INTRANET tornou realidade através da implantação do TELEJURIS, o que permitiu o acesso à rede, correio eletrônico e ao sistema integrado de acompanhamento processual pessoal. Também foi criado o Sistema de Controle e Acompanhamento Processual - SICAP, que viabilizou o acesso às informações dos processos tanto aos servidores quanto às partes interessadas, exceto os que transitavam em segredo de justiça (BRITO; PEREIRA, 2017).

A virtualização dos processos no Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins somente iniciou após promulgação da Lei 11.419/2006, conhecida como Lei do processo eletrônico, que dispõe no artigo 8º que os órgãos do Poder Judiciário poderão desenvolver sistemas eletrônicos de processamento de ações judiciais por meio de autos digitais com o uso da rede mundial de computadores de forma a propiciar as partes acesso aos meios eletrônicos (BRASIL, 2006).

Atendendo a recomendação do Conselho Nacional de Justiça-CNJ, a fim de promover a celeridade aos feitos e atender a demanda crescente dos processos em tramitação e diminuir a quantidade de papel dos autos físicos, o TJTO publicou em

2007 a Resolução nº. 5/2007, disciplinando a aplicação do processo virtual nos Juizados Especiais do Poder Judiciário, que tinha como objetivo promover maior agilidade, segurança, eficiência, economia e transparência na prestação jurisdicional (TOCANTINS, 2007).

Nos moldes do art. 1º da Resolução nº 5/2007 é autorizado à implantação e o uso de meio eletrônico, na tramitação de processos judiciais, comunicação de atos e transmissão de peças processuais cíveis e criminais nos Juizados Especiais em qualquer grau de jurisdição (TOCANTINS, 2007).

Ante a nova realidade do processo eletrônico, em 2008 foi implantado no Poder Judiciário Tocantinense, o Sistema de Processo Eletrônico no Juizado Especial Cível de Palmas (PROJUD), Turmas Recursais e Varas das Fazendas Públicas, de Araguaína. Por sua vez, no mesmo ano, também foi implantando o Diário da Justiça Eletrônico, substituindo o impresso, assim as intimações aos advogados e partes interessadas passaram a ser via Diário da Justiça Eletrônico, salvo nos casos em que a lei determinasse intimação pessoal, facilitando o acesso à justiça dos demandantes (BRITO; PEREIRA, 2017).

Posteriormente, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região, cedeu, gratuitamente, ao Tribunal de Justiça do Tocantins a versão do E-Proc. Em novembro de 2010 foi implantado o sistema nas varas cíveis da Comarca de Palmas. Todavia, não obteve êxito em razão da falta de estrutura do Tribunal e de outros órgãos, como: Ministério Público, Procuradoria e Defensoria Pública, somado falta de equipamento e capacitação dos usuários (TOCANTINS, 2010).

Esta versão do E-Proc perdurou até fevereiro de 2011, quando o Tribunal de Justiça determinou que os processos virtuais fossem convertidos em físicos, estipulando, porém, prazo para a conversão, bem como para que as instituições de adequassem a modalidade do processo virtual.

Todavia, em 25 de maio de 2011 foi assinado pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região-TRF4, em Porto Alegre-RS, o termo de licença do direito de uso dos códigos-fonte dos sistemas Processo Eletrônico Judicial (E-Proc V2), Gestão Eletrônica de Documentos Processuais (Gedpro) e Sistema de informações (SEI) ao Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins (TJTO), convênio assinado pela Desembargadora Presidente do TJTO, Drª Jacqueline Adorno de La Cruz Barbosa e do Desembargador Presidente do TRF4, Dr. Wilson Darós (CNJ, 2011).

O Sistema de Processo Judicial Eletrônico (e-Proc/TJTO) foi implantado em 6 de junho de 2011, no primeiro e segundo grau de jurisdição, através da Resolução n. 01/2011 do TJTO, com o objetivo de promover transparência e agilidade ao Judiciário (TOCANTINS, 2011).

O art. 1º, § 1º, da referida norma dispõe que a implantação do processo eletrônico dar-se-á gradativamente, devendo ser concluída até dezembro de 2012 em todos os órgãos do Poder Judiciário do Estado do Tocantins. Dispõe também no § 2º que incumbe à Presidência do Tribunal, quando viabilizadas as condições técnicas e operacionais, implementar e adaptar o processo eletrônico no Tribunal de Justiça e às Comarcas mediante ato próprio (TOCANTINS, 2011).

A princípio o sistema virtual foi implantado no Tribunal de Justiça e na Comarca de Palmas, iniciado pelas varas cíveis, e, gradativamente, foi sendo implantado nas demais varas, como é o caso dos juizados cíveis e criminais, e também das turmas recursais, estas regulamentadas pela Portaria 463/2011 do TJTO (TOCANTINS, 2011).

Nos termos do art. 1º da Portaria da 463/2011 do TJTO, implantação deveria acontecer a partir de 3 de novembro de 2011, a seguinte forma: Juizado Especial Cível, no Juizado Especial Cível e Criminal - Região Norte, no Juizado Especial Cível e Criminal - Taquaralto, no Juizado Especial Cível e Criminal - Região Sul e no Juizado Especial Criminal da Comarca de 3ª Entrância de Palmas, 1ª e 2ª Turmas Recursais dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais do Estado do Tocantins, gradativamente disponibilizado para as demais 42(quarenta e uma) Comarcas (TOCANTINS, 2011).

Destarte, é importante esclarecer que, a Resolução nº 1, de 15 de fevereiro de 2011 foi regulamentada pela Instrução Normativa nº 5, de 24 de outubro de 2011, que por sua vez, revogou a Instrução Normativa nº 2, de 18 de maio de 2011 (TOCANTINS, 2011).

### **1.5 A Força de Trabalho do Poder Judiciário Tocantinense**

O Poder Judiciário Tocantinense possui uma força de trabalho entre primeiro grau e segundo grau de 2.579 (dois mil quinhentos e sessenta e nove) pessoas,

conforme Retrato do quadro de Magistrados e Servidores, constante no sítio do TJTO em 09/12/2018, o qual é composto de: 129 (cento e vinte e nove) magistrados, correspondente a 5%, divididos em 12 (doze) desembargadores; 117 (cento e dezessete) juizes; 1001 (um mil e um) servidores efetivos, correspondente a 38,81%; 492 (quatrocentos e noventa e dois) servidores cedidos ao TJ, correspondente a 19,08%; 435 (quatrocentos e trinta e cinco) comissionados, correspondente a 16,87%; 55 (cinquenta e cinco) pessoal Tecnologia de Informação – TI, correspondente a 2,13%; 507 (quinhentos e sete) estagiários, correspondente a 19,66%; 15 (quinze) voluntários, correspondente a 0,58 %. (BRITO; PEREIRA, 2017; TOCANTINS, 2018).

**Quadro 2:** Força de Trabalho do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, em 12 de dezembro 2018.

<b>Força de Trabalho TJTO – 2.579 pessoas</b>
-----------------------------------------------

<b>Magistrados</b>	<b>129</b> (12 Desembargadores e 117 Juizes)	<b>5 %</b>
<b>Servidores efetivos</b>	<b>1.001</b>	<b>38,81%</b>
Servidores cedidos	492	19,08%
Servidores comissionados	435	16,87%
TI (Tecnologia da informação)	55	2,13%
Estagiários	507	19,66%
Voluntários	15	0,58%

Fonte: Sítio do TJTO. Gestão de Pessoas. Disponível em: <[https://gestaodepessoas.tjto.jus.br/site/forca\\_trabalho](https://gestaodepessoas.tjto.jus.br/site/forca_trabalho)>. Acesso em 12 dez de 2018

Entretanto, a força de trabalho do segundo grau de jurisdição (TJTO) corresponde a 876 (oitocentos e setenta e seis) pessoas, sendo: 18 (dezoito) magistrados, percentual do total 2,05%; 314 (trezentos e quatorze) servidores efetivos, percentual do total 35,84%; 181 (cento e oitenta e um) servidores cedidos ao TJ, percentual de 20,66%; 224 (duzentos e vinte e quatro) servidores comissionados, percentual de 25,57%; 55 (cinquenta e cinco) pessoal de Tecnologia de Informação – TI, percentual de 6,28%; 138 (cento e trinta e oito) estagiários, percentual de 15,75%; 1 (um) voluntário (TOCANTINS, 2018).

**Quadro 3: Força de Trabalho do 2º Grau (TJTO) em 12 de dezembro 2018.****Força de Trabalho TJTO- 2º Grau – 876 pessoas**

<b>Magistrados</b>	<b>18</b>	<b>2,05%</b>
<b>Servidores efetivos</b>	<b>314</b>	<b>35,84%</b>
Servidores cedidos	181	20,66%
Servidores comissionados	224	25,57%
TI (Tecnologia de Informação)	55	6,28%
Estagiários	138	15,75%
Voluntários	1	

**Fonte:** Sítio do TJ/TO. Gestão de Pessoas. Disponível em: <[https://gestaodepessoas.tjto.jus.br/site/forca\\_trabalho](https://gestaodepessoas.tjto.jus.br/site/forca_trabalho)>. Acesso em 12 dez de 2018

Já a força de trabalho do primeiro grau de jurisdição, correspondente as 42 Comarcas do Estado, o qual engloba: às varas, juizados e serventias é de 1.703 (um mil setecentos e três) pessoas, ou seja: 111 magistrados (considerando que dos 117 de constante na primeira instância, seis estão compondo do segundo grau); 687 (seiscentos e oitenta e sete) servidores efetivos, 311 (trezentos e onze) servidores cedidos; 211 (duzentos e onze) servidores comissionados; 369 (trezentos e sessenta e nove) estagiários; 14 (quatorze) voluntários.

**Quadro 4: Força de Trabalho do 1º Grau em 12 de dezembro 2018.****Força de Trabalho TJTO- 1º Grau 703 pessoas**

<b>Magistrados</b>	<b>111</b>
<b>Servidores efetivos</b>	<b>687</b>
Servidores cedidos	311
Servidores comissionados	211
Estagiários	369
Voluntários	14

**Fonte:** Sítio do TJ/TO. Gestão de Pessoas. Disponível em: <[https://gestaodepessoas.tjto.jus.br/site/forca\\_trabalho](https://gestaodepessoas.tjto.jus.br/site/forca_trabalho)>. Acesso em 12 dez de 2018

Os dados apresentados demonstram que o Processo Eletrônico beneficia os jurisdicionados, pois possibilita a eficiência e celeridade processual, o que pode ser constatado ao analisarmos os processos de todo o ano de 2017, período correspondente a 1º de janeiro a 20 de dezembro de 2017. Entre processos baixados e distribuídos no primeiro grau e Juizados Especiais, foram julgados nesse período 118.775, correspondente a 25% a mais que o ano anterior (2016), (TOCANTINS, 2018).

Conforme o Relatório Justiça em número do CNJ, segundo o porte, ano-base 2017 o Judiciário Tocantinense possui 152.072 casos novos; 305.404 casos pendentes. São 8.479 casos novos por habitante, considerando os casos novos por 100.000 habitantes (CNJ, 2018).

Destarte, é imperioso destacar que o quadro de servidores não é suficiente para atender a demanda após a implantação do processo eletrônico, pois cresceu significativamente a interposição de ações, entretanto, sobre o tema o Relatório de Inspeção no Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, Inspeção n. 0002586-10.2018, Portarias n. 28 e 42, de 2018, realizado no período de 28 a 30 de maio de 2018 na Comarca de Palmas/TO, enfatizou que algumas unidades judiciárias apresentam deficiência crônica de servidores, logo, traçou recomendações quanto à reposição do quadro adequado de servidores e reforçou a necessidade de melhor observância da Resolução n. 219/2016 do Conselho Nacional de Justiça. (CNJ, 2016; CNJ, 2018).

A Resolução nº 219 de 26/04/2016 do CNJ dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo graus. Assim, nos moldes do art. 3º do Capítulo I, Seção I, a quantidade total de servidores das áreas de apoio direto à atividade judicante de primeiro e segundo graus deve ser proporcional à média de processos (casos novos) distribuídos a cada grau de jurisdição no último triênio (CNJ, 2016).

#### **1.6 Análises de dados das Varas Cíveis (1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª) da Comarca de Palmas/TO (conforme Relatórios do Conselho Nacional de Justiça e da Corregedoria Geral de Justiça do Estado do Tocantins).**



A virtualização processual é progresso tanto à sociedade tocantinense quanto às partes envolvidas, uma vez que trouxe maior agilidade na tramitação do processo, facilitando a utilização do tempo dos advogados e seus usuários, que com apenas um clique interliga os órgãos do sistema.

Palmas, capital do Estado do Tocantins, é uma Comarca de 3ª Entrância, o qual possuía no início da digitalização 05 (cinco) Varas cíveis. Porém, nestas o sistema do processo eletrônico foi implantado em junho de 2011. Insta destacar que neste período, 700 (setecentos) servidores do TJTO e Comarca de Palmas, participaram de curso de treinamento na Escola Superior da Magistratura- Esmat, onde tiveram oportunidade de conhecerem o sistema e adquirirem mais confiança para desenvolver as novas atividades virtuais.

Ao analisar os dados referentes às Varas Cíveis da Comarca de Palmas após a digitalização processual verifica-se que o percentual de processos que ingressa eletronicamente no Poder Judiciário tem crescido linearmente, desde 2012.

No início da digitalização e inserção no Sistema e-PROC/TJTO nas varas cíveis da Comarca de Palmas, período correspondente a 1º de junho de 2011 à 06 março de 2012 foram protocolados 3.724 (três mil setecentos e vinte e quatro) processos virtuais. Destes, foram proferidos 3.502 (três mil quinhentos e dois) despachos/decisões; 214 (duzentos e quatorze) sentenças e arquivados 43 (quarenta e três) processos (TOCANTINS, 2012).

**Quadro 5:** Início da digitalização e inserção do processo virtual nas Varas Cíveis de Palmas/TO, período correspondente a 1º. 06. 2011 a 06. 03. 2012

Ações protocoladas no período	<b>3.724</b>
Produtividade do Juiz (despachos, decisões e sentenças)	<b>3.759</b>

**Fonte:** Relatório de inspeção no TJTO, CNJ, 2018. Disponível em: [www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...](http://www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...) 2018.

Todavia, entre 28 a 30 de maio de 2018, somente a 1ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO, já possuía um acervo de 5.613 (cinco mil seiscentos e treze) processos em andamento. Nos últimos seis meses (28/11/2017 a 28/05/2018), produtividade do julgador no período chegou a 3.884 (três mil oitocentos e oitenta e

quatro) processos. Foram julgadas 686 (seiscentos e oitenta e seis) ações; distribuídas 656 (seiscentos e cinquenta e seis); conclusos 3.075 (três mil e setenta e cinco) e paralisados há mais de 100 dias, 2.099 (dois mil e noventa e nove), conforme o Relatório de Inspeção no Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, nas Unidades de Primeira Entrância, realizado pela Corregedoria Geral de Justiça do Conselho Nacional de Justiça. O quadro de funcionários desta vara é composto de: 4 servidores efetivos (1 Escrivão e 3 Técnicos judiciários) e 3 comissionados - assessores de 1ª instância.

**Quadro 6:** 1ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO – período correspondente a 28.11.2017 a 25.05.2018.

Processos em tramitação	Distribuídos	Redistribuídos	Processos julgados	Paralisados há mais de 100 dias	Produtividade do Julgador	Concluso
5.613	656		686	2.099	3.884	3.075

**Fonte:** Relatório de inspeção no TJTO, CNJ, 2018. Disponível em: [www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018](http://www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018).

A 2ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO, no mesmo período, possuía 4.352 (quatro mil e trezentos) processos em tramitação. Entre 28/11/2017 a 28/05/2018, a produtividade do julgador foi de 3.787 (três mil setecentos e oitenta e sete) entre despachos, decisões e sentenças; distribuídos: 590 (quinhentos e noventa) processos; 0 (zero) redistribuído; conclusos 885 (oitocentos e oitenta e cinco); julgados 590 (quinhentos e noventa); paralisados há mais de 100 dias 519 (quinhentos e dezenove). Por conseguinte, o quadro de funcionários do TJTO é composto de: 4 servidores efetivos (1 Escrivão e 3 Técnicos judiciários) e 3 comissionados - assessores de 1ª instância (CNJ, 2018).

**Quadro 7:** 2ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO- correspondente a 28.11.2017 a 25.05.2018

Processos em tramitação	Distribuídos	Redistribuídos	Processos julgados	Paralisados há mais de 100 dias	Produtividade do Julgador	Concluso

4.352	590	0	590	519	3.787	885
-------	-----	---	-----	-----	-------	-----

**Fonte:** Relatório de inspeção no TJTO, CNJ, 2018. Disponível em: [www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018](http://www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018).

A 3ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO, no mesmo período, possuía 5.580 (cinco mil quinhentos e oitenta) processos em tramitação. Entre 28/11/2017 a 28/05/2018, a produtividade do julgador foi de 4.372 (quatro mil trezentos e setenta e dois), entre despachos, decisões e sentenças; distribuídos 605 (seiscentos e cinco) processos; 72 (setenta e dois) redistribuídos; conclusos 2.591 (cinco mil quinhentos e noventa e um); julgados 666 (seiscentos e sessenta e seis); paralisados há mais de 100 dias 1.219 (um mil e duzentos e dezenove). O quadro de funcionários é composto de: 4 servidores efetivos (1 Escrivão e 3 Técnicos judiciários) e 3 comissionados--assessores de 1ª instância (CNJ, 2018).

**Quadro 8:** 3ª Vara Cível da Comarca de Palma/TO- correspondente a 28.11.2017 a 25.05.2018

Processos em tramitação	Distribuídos	Redistribuídos	Processos julgados	Paralisados há mais de 100 dias	Produtividade do Julgador	Concluso
5.580	605	72	666	1.219	4.372	2.591

**Fonte:** Relatório de inspeção no TJTO, CNJ, 2018. Disponível em: [www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018](http://www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018).

4ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO, no mesmo período, possuía 5.230 (cinco mil duzentos e trinta) processos em tramitação. Entre 28/11/2017 a 28/05/2018, a produtividade do julgador foi de 4.142 (quatro mil cento e quarenta e dois), entre despachos, decisões e sentenças; distribuídos: 586 (quinhentos e oitenta e seis); 0 (zero) redistribuído; conclusos 2.590 (dois mil quinhentos e noventa); julgados 788 (setecentos e oitenta e oito); paralisados há mais de 100 dias 2.037 (dois mil e trinta e sete) processos. O quadro de funcionários é composto de: 2 servidores efetivos (1 Escrivão e 1 Técnico judiciário) e 2 cedidos do Estado. 3 assessores de 1ª instância (CNJ, 2018).

**Quadro 9:** 4ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO- correspondente a 28.11.2017 a 25.05.2018

Processos em tramitação	Distribuídos	Redistribuídos	Processos julgados	Paralisados há mais de 100 dias	Produtividade do Julgador	Concluso
<b>5.230</b>	<b>586</b>	0	788	2.037	4.142	2.590

**Fonte:** Relatório de inspeção no TJTO, CNJ, 2018. Disponível em: [www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018](http://www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018).

Por derradeiro, 5ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO, no mesmo período, possuía 4.319 (quatro mil trezentos e dezenove) processos em tramitação. Entre 28/11/2017 a 28/05/2018, a produtividade do julgador foi de 2.941 (dois mil novecentos e quarenta e um, entre despachos, decisões e sentenças; distribuídos 593 (quinhentos e noventa e três) processos; 0 (zero) redistribuído; conclusos 2.092 (dois mil e noventa e dois); julgados 603 (seiscentos e três) ; paralisados há mais de 100 dias 1.052 (um mil e cinquenta e dois). Quadro de funcionários do TJTO é composto de: 4 servidores efetivos (1 Escrivão e 3 Técnico judiciário) e 3 comissionados - assessores de 1ª instância (CNJ, 2018).

**Quadro 10:** 5ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO- correspondente a 28.11.2017 a 25.05.2018

Processos em tramitação	Distribuídos	Redistribuídos	Processos julgados	Paralisados há mais de 100 dias	Produtividade do Julgador	Concluso
<b>4.319</b>	<b>593</b>	0	603	1.052	2.941	2.092

**Fonte:** Relatório de inspeção no TJTO, CNJ, 2018. Disponível em: [www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018](http://www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018).

Considerando a soma dos dados referentes a todas as Varas Cíveis da Capital (1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª), temos que, atualmente, possuem um acervo de 25.094 (vinte e cinco mil e noventa e quatro) processos em tramitação, todos 100% eletrônicos. Entre 28/11/2017 a 28/05/2018 foi interpostos 3.030 (três mil e trinta)

processos novos. Foi julgado pelo magistrado 3.333 (três mil trezentos e trinta e três) processos. A produtividade dos Juízes foi de 19.126 (dezenove mil cento e vinte e seis), entre despachos, decisões e sentenças. Todavia, havia 6.926 (seis mil novecentos e vinte e seis) ações sem movimentação há mais de 100 dias e 11.233 (onze mil duzentos e trinta e três) processos conclusos. As cinco varas somam um quadro de funcionário composto de 18 servidores efetivos e 15 comissionados - assessores de 1ª instância (CNJ, 2018).

**Quadro 11:** Varas Cíveis da Comarca de Palmas/TO (1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª) – período compreendido entre 28/11/2017 a 28/05/2018

<b>Processos em tramitação</b>	<b>25.094</b>
Produtividade dos magistrados	19.126
Processos julgados	3.333
Processos distribuídos	3.030
Processos conclusos	11.233
Processos Paralisados há mais de 100 dias	6.926
<b>Servidores efetivos do TJ</b>	<b>18</b>
<b>Comissionados (Assessores de 1ª Instância)</b>	<b>15</b>

**Fonte:** Relatório de inspeção no TJTO, CNJ, 2018. Disponível em: [www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018](http://www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018).

É importante destacar que, a composição do quadro de funcionários das Varas Cíveis da Capital, assim como dos Juizados e demais Varas do Estado é de 1(um) Escrivão e 3 (três) Escreventes (Técnicos Judiciários), conforme a Lei Orgânica do Poder Judiciário do Estado do Tocantins - Lei Complementa nº 10, de 11 de Janeiro de 1996.

Neste contexto, o Conselho Nacional de Justiça, através do Relatório de Inspeção no TJTO em 2018, destaca a insuficiência do número de servidores para atender a demanda das Varas Cíveis da Comarca de Palmas/TO e recomenda ao Tribunal de Justiça que analise forneça número de servidores adequados ao bom andamento dos serviços, em respeito à Resolução n. 194/CNJ. Recomenda ainda, que os julgamentos mensais dos Juízos deverão ser superiores ao número de processos distribuídos, “(...) O Juízo deve envidar esforços para proceder ao

juízo mensal de um número de casos superior ao de feitos distribuídos no mesmo período, de modo a reduzir o acervo processual atualmente existente” (CNJ, 2018).

Ao compararmos os dados referentes ao número de processos físicos com os virtuais, verificamos que houve um considerável aumento na interposição de ações. Conforme o Auto Circunstanciado de Inspeção Preventiva da Justiça Estadual do Tocantins, realizado entre os dias 22 a 26 de julho de 2009 do Conselho Nacional de Justiça - Portaria nº 131 de 12 de junho de 2009, o acervo das Varas Cíveis da Comarca de Palmas/TO (1ª Vara, 2ª Vara, 3ª Vara, 4ª Vara), era de aproximadamente, 14.717 (quatorze mil setecentos e dezessete) processos físicos em tramitação e o quadro de funcionários de cada Vara, composto de 01 (um) Escrivão e 03 (três) Escreventes (Técnicos Judiciários). Entretanto, foi recomendado pelo CNJ a adequação quanto à distribuição de servidores (CNJ, 2009 e 2018; TOCANTINS, 1996).

Já o Relatório realizado em 2018 também pelo CNJ, consta um acervo de 25.094 (vinte e cinco mil e noventa e quatro), ou seja, entre 2009 a 2018 houve um aumento de aproximadamente 10.377 (dez mil trezentos e setenta e sete) processos nas varas Cíveis da Capital, ou seja, de 58,6% a mais no acervo após a implantação do processo eletrônico. Entretanto, ao que pese o aumento de interposição de processos virtuais o quadro de servidores continua o mesmo de 2009, ou seja, composto de um escrivão e três técnicos judiciários. (CNJ, 2018; TOCANTINS, 1996).

#### **Quadro 12:** Acervo processual das Varas Cíveis de Palmas/TO em 2009 e 2018

Acervo processual físico em 2009	14.717
Acervo processual eletrônico 2018	25.094
<b>Aumento entre 2009 e 2018</b>	<b>10.377</b>
<b>Percentual</b>	<b>58,6%</b>

**Fonte:** CNJ- Auto Circunstanciado de Inspeção Preventiva do Estado do Tocantins e Relatório de Inspeção no TJTO em 2018

É imperioso esclarecer, quanto ao quadro de trabalhadores das Varas Cíveis da Capital e demais do Estado, que desde 2009 o CNJ tem vem destacando em

suas inspeções anuais, a insuficiência de servidores. Nessa senda, a Corregedoria de Justiça do TJTO em seu Relatório Final da Correição Geral Ordinária na Comarca de Palmas/TO, realizado no período de 22 a 26 de fevereiro de 2010, também enfatizou que a quantidade servidores para cumprir a demanda não é suficiente, e ainda registrou a insatisfação destes trabalhadores quanto ao acúmulo de trabalho (TOCANTINS, 2010).

### **1.7 Jornada de Trabalho no Poder Judiciário**

No Brasil, o Direito do Trabalho tem como um dos principais objetivos a proteção do trabalho, sendo este o maior bem jurídico do ser humano e o elemento essencial à vida, pois é através dele que o trabalhador busca os meios econômicos para sobreviver, assim como autonomia financeira e melhores condições de vida para sua evolução social, cultural e a concretização de seus projetos.

A Constituição Federal de 1998, art. 7º, XIII e XIV, consagra os direitos do empregado de duração do trabalho normal não superior a quarenta e quatro horas semanais e possibilita a compensação dos horários e redução da jornada através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, assim como, jornada de seis horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (BRASIL, 1988).

Insta destacar que, historicamente, a jornada de trabalho tem sido objeto de lutas e reivindicação dos trabalhadores. Durante a Revolução Industrial, no final do Século XVIII e início do Século XIX, destaca pelo aumento intensivo e extensivo da jornada de trabalho e adoecimento dos trabalhadores, que trabalhavam 18 horas diárias, inclusive mulheres e crianças, em regime de revezamento, aos domingos, sem férias e garantia trabalhista. A partir daí iniciou a luta pela diminuição da jornada de trabalho (SILVA, 2013).

A luta pela redução da jornada de trabalho acompanha a trajetória do Direito do Trabalho e demonstra o longo do tempo à necessidade de descansos e de tempo livre para a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, encontrando-se justificativa no aspecto fisiológico, moral e social e econômico.

Arnaldo Süssekind (p. 774, 1996) prescreve os fundamentos para limitação do tempo de trabalho, quais sejam: de natureza biológica o qual visa combater problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço; de caráter social que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade à qual pertence, gozando dos prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se a prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo com sua família; e, de índole econômica que restringe o desemprego e acarreta pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho.

Sobre os primeiros fundamentos elencados por Süsseking, estudos na área da fisiologia têm demonstrado a necessidade da limitação de tempo de trabalho, e defende que o organismo humano sofre desgastes quanto se põe em atividade, queimando suas energias acumuladas numa maior proporção, e ainda que ao desenvolver atividade prolongada, fadiga instala no organismo humano. Assim, o excesso de tempo de trabalho pode ocasionar no surgimento de doenças ocupacionais (SILVA, 2013).

A organização do tempo de trabalho favorece tanto ao trabalhador quanto a empregado, entretanto, a realização de atividades complementares são essenciais ao desenvolvimento da personalidade do ser humano, tais como: convívio familiar, atividades recreativas, culturais, políticas, cívicas, sindicais, dentre outras, são essenciais ao desenvolvimento da personalidade do ser humano (VIGNOLI, 2010).

A falta de tempo livre, somados aos excessos de trabalho em razão da era tecnológica vem concorrendo para os males como a fadiga e as tensões nervosas nos trabalhadores das empresas e órgãos públicos e privados brasileiros, especialmente, do Poder Judiciário.

Em razão disso, a jornada de 8 horas diárias vem cedendo espaço para outros tipos de jornadas com diferentes cargas horárias, a depender, do ramo de atividade econômica, industrial ou serviços judiciais. Assim, aperfeiçoar o tempo por parte das empresas favorece a atual conjuntura, sócio-econômica de competitividade tecnológica (VIGNOLI, 2010).

Do ponto de vista social, é imprescindível que se estabeleça limites na duração do trabalho, pois a proteção do trabalho humano e a dignidade do trabalhador são fundamentais para que goze de uma vida, como ser humano,



participando da comunidade em que vive, podendo praticar de atividades esportivas, culturais, assim como melhorar seus conhecimentos e convivência familiar (VIGNOLI, 2010).

A jornada de trabalhos do Poder Judiciário brasileiro é regida pela Resolução nº. 88, de 20 de abril de 2010 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ. Assim, nos termos do Art. 1º, a jornada de trabalhos dos servidores do Poder Judiciário é de 8 horas diárias e 40 horas semanais, salvo se houver legislação local ou especial disciplinando a matéria de modo diverso, contudo faculta fixação em 7 horas ininterruptas, todavia, a maioria dos tribunais brasileiros, tem uma jornada de trabalho de sete horas ininterruptas (CNJ, 2010).

Atualmente, a maioria dos tribunais brasileiros tem uma jornada de trabalho de sete horas. Destarte, outros têm carga horária de oito ou seis horas diárias. Segundo informações encaminhadas pelos Tribunais de Justiça ao CNJ, após a Resolução 88/2010, os Tribunais de Justiça de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pará e Amapá cumpre jornada de 6 horas diárias, além deles, outros 10 tribunais possuem carga de trabalho de seis horas e meia (CNJ, 2010).

As atividades diárias desenvolvidas pelos trabalhadores do Poder Judiciário em razão da virtualização processual faz com que fiquem muito tempo sentado diante da tela do computador, e isso poderá repercutir na vida e saúde destes profissionais. Por esta razão, é imperioso que haja uma reflexão sobre possível modificação na jornada de trabalho, a fim de garantir uma melhor qualidade de vida.

Nos termos do artigo 19 do Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Estado do Tocantins, Lei nº 1.818, de 23 de agosto de 2007, a jornada de trabalho dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins é de 40 horas, observando os limites: mínimo e máximo de 6 horas e 8 horas diárias.

Insta destacar que, somente em alguns casos são concedidos horário especial de 6 horas ininterruptas, dentre eles: servidor com cônjuge, companheiro ou companheira, filhos ou pais portadores de necessidades especiais; estudante e servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por Junta Médica Oficial (TOCANTINS, 2007).

O processo virtual trouxe profundas modificações quanto ao modo de vida dos trabalhadores do Poder Judiciário, o que possibilita uma reflexão sobre

flexibilização da jornada de trabalho, tendo em vista que o tempo diante do computador pode ocasionar inúmeras doenças nos usuários.

O progresso tecnológico, especificamente, a implantação do processo virtual no Poder Judiciário Tocantinense trouxe profunda modificação tanto no modo de trabalho quanto da vida dos servidores, pois o trabalho realizado por eles, durante a jornada de oito horas diárias poderá ocasionar problemas de saúde de natureza ocupacional, em razão do uso do computador por muitas horas seguidas, tais como fadiga ocular e intelectual, dores musculares, problemas na visão, problemas mentais e psíquicos, dentre outros.

Conforme avaliação realizada em 2015 e 2016, pelo Conselho Nacional de Justiça sobre o índice de absenteísmo-doença por ramo da Justiça, de acordo com o perfil (magistrados e servidores), observou que, com exceção dos Tribunais Superiores, todos os demais segmentos de Justiça apresentaram um leve aumento nos percentuais de absenteísmo-doença em 2016. Quanto aos servidores, o índice de absenteísmo registrou crescimento na maioria dos seguimentos de Justiça, exceto na Justiça Eleitoral e Tribunais Superiores (BRASIL, 2017).

Também de acordo a avaliação do CNJ (2015-2016) no comparativo dos índices de absenteísmo-doença dos servidores por seguimento de Justiça, a Justiça Estadual representou um índice de 1,9%. Contudo, considerando os dias de afastamento por motivo de saúde em 2016, a perda na força de trabalho do Poder Judiciário correspondeu a um índice de absenteísmo-doença de 1,6% para magistrados e 2,1% para servidores (BRASIL, 2017).

Por derradeiro, ainda com referência a referida avaliação (CNJ - 2015-2016), considerando os 15.315 cargos providos de magistrados em 2016, cada magistrado ativo neste ano, ausentou por 06 dias no ano. Já quanto os servidores, levando em conta os 232.368 cargos providos no Poder Judiciário brasileiro, o índice de 2,1% significa que cada servidor ausentou por aproximadamente 08 dias em 2016 (BRASIL, 2017).

A saúde foi o principal motivo que levou magistrados e servidores à ausência do trabalho, em 2016, com 11.901 ocorrências. A segunda foi dores na coluna foi à causa mais expressiva (CID M54 – dorsalgia), com 7.193 ocorrências, correspondente, a 4,8%. As doenças relacionadas ao sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo são as mais comuns. Em terceiro a doenças do aparelho

respiratório. Os transtornos mentais e comportamentais apareceram em quarto lugar, responsáveis por 11,1% dos afastamentos (BRASIL, 2017).

Assim, Conforme os dados do CNJ, as doenças do sistema osteomuscular, do tecido conjuntivo e transtornos mentais e comportamentais são as doenças mais frequentes apontadas nos exames médicos periódicos dos magistrados e servidores do Poder Judiciário (BRASIL, 2017).

Associação de Juízes Federais do Rio Grande do Sul-AJUFERG, em junho de 2011 também realizou uma pesquisa com o objetivo de diagnosticar as condições de saúde desses profissionais e recursos de informática disponibilizados para prestação jurisdicional, dentre os itens destacados estão falta de governança dos tribunais quanto ao uso dos sistemas (CONJUR, 2018).

O estudo revelou que os magistrados estão adoecendo em razão das novas ferramentas eletrônicas. Identificou ainda alternativa para quebrar o ciclo que inicia com o desconforto no trabalho, após mal-estar, que aos poucos se transforma numa doença profissional (CONJUR, 2018).

Após analisar o mapeamento geral da situação, agravada pelo alto índice de absenteísmo dos funcionários do TJSP, disponibilizado pelo Serviço de Licenças Médicas, Godoy e Anderson (p. 58), prescreve que a principal causa de afastamento do trabalho dos funcionários era doenças mentais, agravamento de problemas emocionais, incluindo consumo excessivo de álcool e drogas (VIANNA, 2017).

É necessário reorganização e distribuição do pessoal envolvido nas rotinas dos autos digitais, pois se por um lado houve celeridade processual, por outro gerou acúmulo de processos para despachos, decisões e sentenças. Isso resulta da inexistência do contingenciamento necessário de pessoas. (CONJUR, 2018).

A extensa jornada de trabalho, em seus aspectos, quantitativo e qualitativo é uma das causas mais relevantes dos infortúnios no mundo do trabalho, portanto, flexibilização da jornada de trabalho para 6 horas, ou 7 horas ininterruptas, nos termos da Resolução nº. 88/2010 do CNJ pode ser uma alternativa para preservar a saúde destes trabalhadores e harmonizar os interesses do Poder Judiciário, sociedade e usuários.

## 1.8 O Trabalho “*Home Office*” ou Teletrabalho no Poder Judiciário Brasileiro

As novas formas de relação de emprego, resultado das transformações tecnológicas na sociedade atual, possibilitaram as empresas públicas e privadas, assim como o Poder Judiciário brasileiro aderirem o trabalho “*home Office*” ou, teletrabalho, pois essa modalidade de prestação de serviços pode ser realizada fora do ambiente laboral, todavia é necessário apenas que no local em que vão ser desenvolvidas as atividades tenha equipamentos adequados e internet.

A Lei nº 12.551, de 15/12/2011, alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e acrescentou o parágrafo único, reconhecendo de forma expressa, o trabalho à distância, chamado teletrabalho ou trabalho “*home Office*”, que é uma modalidade de trabalho à distância, típica dos tempos modernos. Assim, o avanço da tecnologia permite o labor fora do estabelecimento do empregador, mas mantendo contato por meio de recursos eletrônicos e de informática com o uso do computador e a internet (BRASIL, 2011; GARCIA, 2012).

O trabalho *home office* já acontecia na prática em diversas empresas e órgãos públicos. Porém, a Reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017 disciplinou na CLT o que já existia na prática em diversas empresas e órgãos públicos, assim para conferir maior segurança jurídica a esta forma de labor, acrescentou o Capítulo II-A ao Título II da CLT. Assim, o artigo 75-A, que dispõe “A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo”. Já nos termos do artigo 75-B, no teletrabalho, os serviços deverão ser prestados, preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização da tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constitua trabalho externo (BRASIL, 2017).

O tema tem sido bastante abordado pelas empresas que visam diminuir os custos fixos. Por outro lado tem sido muito aceito por trabalhadores, pois com o *home office* as mesmas atividades antes realizadas somente no local de trabalho podem ser realizadas de casa ou qualquer outro lugar que tenha internet disponível, diminuindo tanto o gasto com deslocamento ou combustível, quanto o estresse do trânsito, e ainda possibilita o teletrabalhador acompanhar o dia a dia dos familiares, como por exemplo, os filhos em idade escolar.

A legislação brasileira busca estabelecer o mínimo de garantias tanto para as empresas, que podem contratar sem risco na sua atuação por inspeção trabalhista ou justiça do Trabalho. Ao que pese a permissão para realização do labor fora do estabelecimento do empregador, o teletrabalhador deve manter contato com a empresa por meio de recursos eletrônicos e de informática. Assim, essa modalidade de trabalho é realizada com o sem subordinação através de telecomunicações em virtude da relação de trabalho (GARCIA, 2012).

Com o objetivo de melhorar a eficiência na Administração Pública e aprimorar a gestão de pessoas, o Conselho Nacional de Justiça- CNJ, através da Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016, regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, prescrevendo que é a modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos.

Os principais objetivos desta Resolução são: promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição, economizar tempo e reduzir custos de deslocamento, aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho, além de contribuir para a melhoria de programas socioambientais. Por conseguinte, busca compreender a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, buscando um melhor clima organizacional e qualidade de vida aos servidores (CNJ, 2016).

Os servidores em cargos de direção ou chefia, em estágio probatório ou que tenha subordinados, são impedindo de praticar o teletrabalho fora do país, excetuando apenas, no caso do servidor está de licença para acompanhar o cônjuge. É importante salientar que nos locais que os teletrabalhadores fizerem a opção por esta modalidade de trabalho, no máximo 30% poderão participar (CNJ, 2016).

É facultativa a adoção desta modalidade de trabalho, contudo, os gestores que adotarem o teletrabalho deverão indicar os servidores beneficiados, os quais serão aprovados pelo presidente de cada tribunal. Tem prioridade às gestantes e lactantes e os servidores deficientes ou que tenham filho, cônjuge ou dependentes com deficiência, terão preferência ainda, aqueles que estejam em licença para acompanhamento de cônjuge ou demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e organização do trabalho.

Previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas desde 2011, o teletrabalho, trabalho remoto ou home Office, já faz parte de alguns tribunais brasileiros, uma vez

que já regulamentaram a matéria entre os seus integrantes, dentre eles citamos: o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2011 e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) em 2012; Suprema Corte em 2016 (através da Resolução nº 568/2016); o Tribunal de Justiça de São Paulo em 2015, dentre outros.

O TJSP foi o primeiro dos tribunais estaduais a implantar, que através do Provimento nº 05/2015 determinou que apenas os escreventes técnicos judiciários pudessem trabalhar em casa, já que atuam com processos eletrônicos, não podendo exceder a 20% da lotação da unidade. É permitido duas vezes por semana e é obrigatória a presença às segundas e sextas. A meta de produtividade é de 15% e precisam estar disponíveis entre as 9h e 19h todos os dias da semana. 87 servidores aderiram o teletrabalho nas 56 unidades cartorárias (RIBEIRO, 2016).

Entre os pontos positivos do teletrabalho o TRF4 destacou: aumento de produtividade e possibilidade de teletrabalho distribuído (trabalho distribuído entre as unidades judiciárias), já como aspecto negativo: o preconceito (teletrabalho não é privilégio) e necessidade de formalização de atestados de licença saúde, para que a ausência da estrutura física de trabalho não implique em perda de direitos (TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL, 2015).

A implantação do teletrabalho ou trabalho *“home office”* é facultativa e cabe os gestores decidirem sobre a viabilidade nas unidades judiciárias, entretanto, esta modalidade de trabalho vem expandindo e conquistando confiança na Justiça Estadual brasileira. Atualmente, vários tribunais já adotaram o teletrabalho, tais como: TJMG; TJSP; TJDFT; TJRR; TJMA; TJPA; TJSE; TJRJ; TJAM, dentre outros (CNJ, 2005).

Assim, o teletrabalho deve ser realizado de forma facultativa, a critério dos Gestores das unidades, e restritas às atribuições, dada à característica do serviço, entretanto, não constitui direito ou dever do servidor, mas a evolução tecnológica de informação e da comunicação impõe uma redefinição do espaço de trabalho, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, a fim de viabilizar o trabalho remoto ou à distância, teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário brasileiro.

O Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, ainda não regulamentou o teletrabalho ou trabalho *home Office*, entretanto, existem alguns casos de servidores, que por problemas de saúde ou alguma limitação física foram

beneficiados com o teletrabalho, a exemplo citamos, dois técnicos judiciários lotados na 3ª e 4ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO.

## **CAPITULO 2 – OS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS SOCIAIS E A QUALIDADE DE VIDA**

### **2.1 Os Direitos humanos do trabalhador brasileiro**

Atualmente, vivemos em uma sociedade desigual, onde poucos têm um grande patrimônio e muitos estão na condição de extrema pobreza. A corrupção, o tráfico e a violência têm feito parte do dia a dia do cidadão brasileiro. O homem vem perdendo a essência, ignorando o justo e a moral e tornando desumano. São frequentes denúncias envolvendo políticos, servidores públicos e empresários. Por conseguinte, muitos indivíduos se vêem acima da lei e imunes das obrigações correlatas aos direitos das pessoas e do Estado. Todavia, os seres humanos necessitam de condições mínimas de vida, por isso, as diferenças, as identidades e culturas dos meios indispensáveis a uma vida digna devem ser respeitadas, dentre elas: o trabalho e a saúde.

O ser humano é centro do ordenamento jurídico, do sistema político, econômico e social, conforme os termos da Constituição de 1988, assim o estado existe deve proteger e tutelar o ser humano, assegurando condições políticas, econômicas e jurídicas que permitam que ele atinja seus objetivos com ampla proteção (ZANETTI, 2013).

Os direitos humanos são as prerrogativas e garantias inerentes ao homem e tem como finalidade básica o respeito à dignidade, tutelando-o contra excessos do Estado na esfera da individualidade, estabelecendo o mínimo de condições de vida, ou seja, são direitos subjetivos oponíveis ao Estado, reconhecidos e protegidos pela legislação a todos os seres humanos. Nessa senda, a dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa e se manifesta na liberdade de decisão e conscientização a seu respeito, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo o ordenamento jurídico deve assegurar e somente em casos excepcionais poderá haver limitações

ao exercício dos direitos fundamentais, porém, nestes casos, sem menosprezar a auto-estima das pessoas (PENTEADO FILHO, 2009; MORAES, 2002).

A constitucionalização dos direitos humanos fundamentais constitui a consagração do Estado de Direito e da democracia e efetiva um rol mínimo de direitos do homem consagrados na sua dignidade. A pessoa humana, independentemente de seu *status* econômico, social e intelectual está consubstanciada no princípio da dignidade da pessoa humana, do valor central das sociedades, do direito e do Estado contemporâneos.

Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana é o maior princípio do direito constitucional contemporâneo, resultado da conquista cultural, atacada pelo desenvolvimento da democracia manifestada em meados do século XX, o qual defende a centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano e, com grande intensidade, valoriza o trabalho. Ele está também inserido no texto da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10.12.1948, aprovada pela Assembleia Geral da ONU, em Paris, o qual trata a dignidade da pessoa humana com base na liberdade, justiça e da paz.

No Brasil, a primeira Constituição a mencionar o tema foi a de 1946, que relacionou a dignidade apenas ao trabalho, conforme prescreve o seu art. 145, “A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna”. Após, veio às constituições autocráticas de 1967 e 1969, que manteve a menção de dignidade da pessoa humana, circunscrita à área do trabalho, assim, o art. 160, II, CRFB/1969 enfatiza a “valorização do trabalho como condição da dignidade humana”. Já a Constituição Federal de 1988, totalmente inovadora, trouxe o princípio da dignidade da pessoa humana, como princípio próprio, ao núcleo do sistema constitucional do País, assim como ao núcleo de seu sistema jurídico, político e social.

Note-se, porém, que o princípio da dignidade da pessoa humana está prescrito nos artigos 1º, Título I, o qual estabelece como fundamento da República Federativa do Brasil, a **dignidade da pessoa humana**; No mesmo título art. 3º, I, traz três **requisitos essenciais para garantia da dignidade humana**, quais sejam: **sociedade livre, justa e solidária**; Título VII, art. 170: “A ordem econômica, **fundada na valorização do trabalho humano** e da livre iniciativa, tem por fim assegurar a **todos a existência digna** conforme os ditames da justiça social [...]”. Por derradeiro, art. 193, prescreve que **a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais** (grifo nosso).



Estabelece ainda a Magna Carta de 1988 em seu artigo 4º, II, que as relações internacionais devem ser regidas, dentre outros princípios pelo da prevalência dos direitos humanos e pelos direitos e garantias individuais (art. 5º), e atribuiu-lhe a categoria de cláusula pétrea (art. 60, § 4º, IV). Assim, ela incorporou a dignidade da pessoa humana, conferiu-lhe *status* multifuncional e combinou todas as funções: fundamento, princípio e objetivo, assegurando abrangência a toda a ordem jurídica e a todas as relações sociais, e também ampliou o conceito e ultrapassou a visão individualista em favor da dimensão social e comunitária de afirmação da dignidade humana (SÜSSEKIND, 2007).

O Estado deve garantir os padrões mínimos de vida digna ao ser humano, entretanto, a sociedade deve cobrar do Poder Público a exigibilidade desse direito, pois ao que pese ser essencial, não basta dizer que constitui objeto fundamental da República a erradicação da pobreza e da marginalização para que o problema seja solucionado, uma vez que depende da ação Estatal. Destarte, para a concretização dos Direitos Sociais, faz-se indispensável provisão orçamentária como sendo a primeira consequência da eficácia imediata dos direitos humanos econômicos, sociais e culturais.

O ser humano tem direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e sadio, seja no aspecto individualista como o direito à vida e integridade física do trabalhador (art. 5º, CRFB/1988), ou sob no aspecto social, coletivo, transindividual (**direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho**) (HOHENDORFF; COIMBRA; ENGELMANN, 2016). Grifo nosso

## 2.2 Os Direitos fundamentais sociais

Um dos princípios cardais da ordem constitucional brasileira democrática é a valorização do trabalho. A conduta laborativa é um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano previsto na Constituição, seja no plano de sua individualidade ou de sua inserção familiar ou social. Todavia, ao que pese a proteção da Magna Carta, excessos são cometidos em nome da produtividade no

ambiente de trabalho, e isso afeta as regras de proteção do trabalhador, sua saúde e dignidade humana (DELGADO, 2007).

A Constituição Federal de 1988 (CBFB/1988), conhecida como constituição Cidadã, prescreve em seu preâmbulo que o Estado deve preocupar com a proteção dos direitos e garantias fundamentais do homem. Assim, traz em seu Título II - Os Direitos e Garantias Fundamentais, estando os Direitos Sociais neste rol em seu Capítulo II - Art. 6º, o qual elenca os seguintes direitos: à educação, **a saúde, o trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados. (Grifou-se).

Não dá para pensar no ambiente de trabalho sem mencionar a tutela do direito à saúde, que é uma consequência constitucional indissociável do direito à vida, o qual não constitui proteção do trabalhador, mas proteção ao cidadão. Os direitos fundamentais sociais são formas de tutela pessoal e disciplinam situações subjetivas pessoais ou grupais, com o objetivo de proporcionar melhores condições de vida e o gozo de direitos individuais, contribuindo para diminuição das diferenças materiais. (HOHENDORFF; COIMBRA; ENGELMANN, 2016).

O Estado passou a prover todos, de forma igualitária e justa, meios para que o cidadão viva de forma digna. Contudo, a expressão Direito Social, hoje, refere aos Direitos Humanos de segunda geração, concebido a partir do século XX, pela criação e difusão das leis de natureza trabalhista e previdenciária. A partir daí o Estado passa a ter responsabilidade para concretização de um ideal de vida digna na sociedade, pois estão relacionados à legitimidade de reivindicação de justiça social, que neste estudo trata-se sobre responsabilidade em relação à saúde e o trabalho. É importante enfatizar que os direitos de segunda geração surgem na passagem do Estado Liberal para o Estado Social, centrado na proteção dos hipossuficientes e na busca da igualdade material entre os homens (MAIOR, 2007).

Por outro lado, sendo um direito fundamental social, a saúde, assiste a todas as pessoas e qualifica-se como consequência constitucional indissociável do direito à vida, portanto, é um bem jurídico constitucionalmente tutelado. Por tais razões, o Estado, através de seus Gestores, deve garantir mediante a instituição de políticas sociais e econômicas à redução do risco de doenças e outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação (CIARLINI, 2013; BRASIL, 2015).

O direito à saúde reflete ao serviço público, pois é uma garantia do direito à vida, estabelecido no artigo 5º, caput, da Constituição Federal, portanto, é cláusula pétrea. Assim, este direito estrutura-se sobre um conjunto de medidas preventivas e curativas por parte do Estado, visando afastar as enfermidades e garantir o desenvolvimento saudável da população. Por tais razões, o Poder Público deve velar de maneira responsável e não indiferente ao problema de saúde dos trabalhadores, sob pena de incidir em comportamento infraconstitucional.

Por conseguinte, em função da convergência à universalização dos direitos humanos, a saúde foi elevada a categoria de direito fundamental, com cortejo na proteção internacional, constante nos tratados sobre direitos humanos como hierárquicos constitucionais, assim, a Carta Magna de em seu Art. 5ª, § 2º (CFRB/88) prescreve que os direitos e garantias expressos não excluem outros decorrentes do regime dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Contudo, em face do direito à segurança social, a questão deve ser enfrentada com autonomia, pois como direito de defesa ela exige que se abstenha de comportamentos que lesem a saúde, já como direito social, exige prestações positiva do Estado. (SANTOS, 2010).

O trabalho também é enquadrado na Magna Carta de 1988 no art. 6º, concretizado em diversos direitos listados no art. 7º, e ocupa todas as esferas de afirmação jurídica existentes no plano constitucional e universo jurídico, sendo traduzido em princípio, fundamento, valor e direito social. (DELGADO, 2007).

Nessa senda, o direito ao meio de sobrevivência e renda é parte dos chamados direitos econômicos e sociais previstos na Constituição Federal de 1988, todavia, o trabalho está presente na vida do ser humano desde os tempos remotos, como garantia de sobrevivência do trabalhador e seus familiares.

Destarte, com a era moderna digital, o trabalho submete o corpo humano ao desgaste e o condiciona. Neste contexto, para compreender as novas mudanças tecnológicas é insuficiente pensar apenas na informática ou processo eletrônico, mas é imperioso pensar também em mudança na forma de trabalhar, assim como no cuidado que os órgãos públicos ou empresas deverão ter para evitar, no futuro próximo, afastamentos de trabalhadores por problemas de saúde causados no meio ambiente laboral. (PENTEADO FILHO, 2009; DELGADO, 2007).

### 2.3 O meio ambiente de trabalho e a qualidade de vida

Nos séculos XVIII a XIX, durante a Revolução Industrial as empresas preocupavam com quantidade e melhoria de produção a fim de aumentar suas participações no mercado. O ser humano vivia em situações precárias de trabalho, acidentes eram frequentes, enfrentavam longas jornadas diárias, onde nem as crianças eram poupadas, pois o trabalho infantil era ignorado pela sociedade.

Após a Revolução Industrial o trabalho passa a ser o ponto central da vida do homem. Antes o trabalho era para suprir suas necessidades básicas de subsistência. Entretanto, com o passar do tempo às indústrias passaram a ter necessidade de aumentar a produção, e com isso, passou a buscar formas e métodos de produzir mais. Passaram, então, a dividir tarefas e especializar os trabalhadores a fim de eliminar os esforços desnecessários dos operários, que trabalharia mais e se cansaria menos. Porém, a longas jornadas de trabalho e os abusos por parte dos patrões continuaram angustiando a classe trabalhadora (CAVASSANI PEREIRA; CAVASSANI BARBIERE; BIAZIN, 2006).

Já no mundo moderno, globalizado e competitivo é constante a busca por resultados, em razão disso, o esforço empreendido pelas organizações para sobreviver tem sido intenso, o que levar a crê que o trabalho perdeu a centralidade dos valores dominantes da era da modernidade sólida e do capitalismo pesado, e já não oferece um eixo seguro para envolver e fixar autodefinições, identidades e projetos de vida, assim como ser concebido como fundamento ético da sociedade, ou como eixo ético da vida individual. Acredita-se que haverá pouca discordância, enorme desgaste e sacrifício impingido ao trabalhador moderno. (VASCONCELOS, 2001; BAUMAN, 2001).

Ao tratar da ordem social, no Título VIII, Capítulo II, referente à Seguridade Social, em sua Seção II, relativa à normatização da saúde, a Magna Carta de 1988, explicita a vinculação ao meio ambiente do trabalho à realidade maior do meio ambiente em geral, assim seu art. 200, relativo à competência e atribuições do sistema único de saúde prescreve: “II - Executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as **da saúde do trabalhador**; VIII - colaborar na **proteção do meio ambiente, nele compelido o do trabalho**”. Cuidou ainda sobre

o tema, no Capítulo VII do art. 225, que prescreve que todos têm direito **ao meio ambiente ecologicamente equilibrado**, bem de uso comum do povo e essencial à **sadia qualidade de vida**, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo às presentes e futuras gerações. (grifo nosso)

O meio ambiente do trabalho é o princípio protetor do trabalhador, expressamente previsto no ordenamento jurídico brasileiro e também nas normas internacionais, assim proteger a vida, a saúde e dignidade são ideais perseguidos a todos os cidadãos devendo os gestores velar por políticas preventivas contra riscos no ambiente de trabalho, a fim de favorecer o bom desempenho das atividades dos colaboradores (PRATES, 2007).

Dentro das condições específicas da prestação de trabalho, a condição de trabalhador enseja um tratamento jurídico especial, mas detalhado do que a proteção jurídica dada a qualquer cidadão. Assim, a redução de riscos inerentes ao trabalho, previsto na Constituição preconiza não somente a redução quantitativa dos riscos, mas a eliminação dos agentes nocivos, explicitado no princípio de proteção à saúde do trabalhador (BRANDÃO, 2010).

O trabalho deve ser um instrumento de afirmação pessoal e social, que nos traga satisfação e prazer, assim, é importante a proteção à saúde do trabalhador, pois um ambiente laboral sadio, equilibrado e saudável é fundamental para garantir a dignidade humana, pois não há como falar em sadia qualidade de vida (CF, art. 225, caput), se não houver qualidade de trabalho; nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando aspecto do meio ambiente laboral, por esta razão surge à necessidade dos órgãos e empresas (públicas e privadas) investirem cada dia mais em programas de qualidade de vida. (NOBRE; SILVA, 2013).

Qualidade de vida no trabalho (QVT) significa um conjunto de ações realizadas pelas empresas ou órgãos públicos que envolvem implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, a fim de proporcionar ao trabalhador um estado de bem estar físico, mental e social, pois às pessoas estão trabalhando cada vez mais e tendo cada vez menos tempo para si mesmas (VASCONCELOS, 2001; VEIGA, 2000).

Atualmente, QVT é um tema que desperta bastante preocupação à sociedade, por isso tem sido difundida em palestras, cursos, congressos, tanto dentro quanto fora das empresas e órgãos públicos, uma vez que diversos são os

fatores que a afetam, entre eles, as condições ambientais e de saúde, a cultura, o lazer, a educação, as políticas governamentais, o próprio indivíduo, e por derradeiro, o trabalho (ABREU; FERNANDES; MARTINS; PECHILIYE; SIMONY, 2014).

O trabalho tornou-se de grande importância na vida das pessoas, entretanto, pode afetar de forma positiva ou negativa a qualidade de vida do ser humano. Durante muitos anos, ao falar sobre o tema nas empresas era enfatizada principalmente a produção. Hoje não se fala apenas em qualidade no trabalho, mas também na qualidade de vida, uma vez que um ambiente de trabalho adequado garante um crescimento positivo da organização, assim como bem-estar, satisfação e saúde ao trabalhador (PEREIRA CAVASSANI; BARBIERI CAVASSANI; BIAZIN, 2006; PRATES, 2007).

A qualidade de vida objetiva desenvolver as condições de vida do indivíduo em vários âmbitos: bem-estar físico, mental, psicológico, emocional, social, familiar, amigos, saúde, educação e outros aspectos que influenciam a vida humana. Contudo, ela não se limita ao momento ou local de trabalho, mas também a relação com outros aspectos, por isso é importante que o trabalhador encontre tempo para si e para as pessoas a quem tem afeto, pois sentir bem e feliz é fundamental para saúde.

Ter uma boa ou excelente qualidade de vida significa oferecer o mínimo de condições para que o indivíduo nela inserido possa desenvolver o máximo de suas potencialidades, tais como: viver, sentir ou amar, trabalhar, produzindo bens e serviços, fazendo ciência ou artes, assim, deve-se fazer um ajustamento entre as habilidades e tarefas tecnológicas desenvolvidas diariamente no local de trabalho, a fim de minimizar as doenças e garantir maior satisfação do trabalhador ao ambiente inserido (ABREU; FERNANDES; MARTINS; PECHILIYE; SIMONY, 2014).

A QVT constitui em uma ferramenta importante para as organizações, uma vez que garante maior participação dos colaboradores, criam integração com os superiores, colegas e como o próprio ambiente de trabalho. (SILVA; FURTADO; ZANINI, 2015). Assim, melhorar a qualidade de vida no trabalho significa manter hábitos saudáveis, cuidar do corpo, alimentação equilibrada, exercício físico, relações saudáveis de lazer e vários outros hábitos que propicie bem-estar, pois atualmente o trabalho tem sido uma das principais causas de *stress*.

O *stress* é uma reação complexa, composta de alterações psicofisiológicas e ocorre quando o indivíduo é forçado a enfrentar situações que ultrapassem sua

habilidade de enfrentamento. Destarte, no âmbito do trabalho, o *stress* é reconhecidamente um fator de risco, pois a sobrecarga de trabalho é uma condição caracterizada como risco ergonômico (DUTRA; RODRIGUES, 2007).

O *stress* pode produzir efeitos negativos ao trabalhador, tais como: a fadiga, tensão muscular que podem ocorrer não só quando acontece uma experiência trágica, mas também em outras situações, como mudança de emprego, trabalho com excesso de tarefas que deve ser realizadas em curto espaço de tempo, pressão constante no trabalho e exigências ocupacionais exageradas, e outros fatores (LIPP; TANGANELLI, 2002).

Lipp e Tanganelli (2002) ainda salientam que o *stress* ocupacional interfere na qualidade de vida modificando a maneira como o indivíduo interage nas diversas áreas da sua vida. Na familiar podem ocorrer desajustes, tendo em vista o pouco tempo de dedicação à família em razão do trabalho, o que acarreta falta de suporte e apoio quando necessário. Na área social, pode ocorrer isolamento e falta de amigos. Culturalmente, pode ocorrer rigidez comprometendo o desempenho em função da grande resistência a mudanças desenvolvida, pode ainda prejudicar a criatividade e haver empobrecimentos de valores.

Contudo, a Saúde mental não se restringe somente a cura de doenças ou a prevenção, mas busca melhores condições de saúde. Assim, Ações criativas promovidas pela Organização modificam o sofrimento, ocasionado por pressões, sobrecarga ou jornada excessiva de trabalho, e ainda, contribui para uma estruturação positiva da identidade, aumento de resistência das pessoas às diversas formas de desequilíbrios psíquicos e corporais. Nessa seara, atividades laborais aliadas a técnicas ergonômicas e ao laser são tão importantes quanto às atividades diárias desenvolvidas pelo trabalhador, pois ser saudável é um caminho que se traça nas pequenas escolhas. (HELOANI; CAPITÃO, 2003)

Outro fator de grande relevância a este tema é a ergonomia, pois contribui para melhoria nas situações de trabalho uma vez que procura desvendar as lógicas de funcionamento e suas consequências tanto para qualidade de vida quanto para o desempenho da produção. O emprego de técnicas ergonômicas tem demonstrado bons resultados no processo produtivo e clima organizacional das empresas, organizações e órgãos públicos (POLETTI; TEIXEIRA; HEMBECKER; GONTIJO, 2010).

## 2.4 Ergonomia (equipamentos e mobiliário)

Ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem. Refere às máquinas, equipamentos e todas as situações que envolvem o relacionamento homem e trabalho. Ela engloba aspectos físicos e organizações relativos ao programa e controle para a produção dos resultados desejados. O conhecimento de técnicas ergonômicas e sua filosofia para adaptar o trabalho ao homem têm gerado grandes benefícios a funcionários e às organizações (PRATES, 2007).

Na sociedade moderna a economia global vive uma constante mudança, o que reflete no mercado empresarial e nas relações de emprego, em razão da competitividade acirrada.

Com isso, as novas tecnologias vêm causando grandes transformações no ambiente de trabalho. Assim, a ergonomia de forma sistemática, vem ao encontro a este novo modelo de trabalho, com o objetivo de trabalhar essas mudanças tecnológicas e as consequências destas mudanças na saúde dos trabalhadores e na eficácia das organizações.

A ergonomia tem como objetivo possibilitar conforto ao trabalhador; prevenir acidentes e aparecimento da patologia específica para determinado tipo de trabalho e melhorar o rendimento laboral, assim como contribuir na concepção ou evolução das situações de trabalho tanto nos aspectos materiais quanto nas dimensões sociais e organizações, de forma que o trabalho seja executado com respeito, segurança e conforto (FERREIRA, 2011).

O maior impacto na vida dos trabalhadores correu no período da Revolução Industrial, onde a gestão empresarial era autoritária e os funcionários viviam em regime de semiescravidão. Após a Segunda Guerra Mundial houve aumento da utilização do conhecimento tecnológico e científico para construção de tanques, submarinos, radares, dentro outros. Em razão de más condições de trabalho e a extensão de fadiga entre os trabalhadores era frequentes acidentes de trabalho fatais (PRATES, 2007).

A satisfação no trabalho ocupa uma posição fundamental na problemática da relação saúde-trabalho. Entretanto, por negligência ou desconhecimento, a insatisfação opera em razão da inadaptação do conteúdo ergonômico do trabalho ao



homem, causando, muitas vezes, sofrimento somático, físico ou outras doenças do corpo ou até mental, por essa razão torna-se necessário as técnicas ergonômicas.

Diferentes técnicas são utilizadas para intervenção ergonômica, tais como: observação direta do especialista, observação clínica, registro das diversas variáveis fisiológicas do operador, medidas do ambiente físico (barulho, iluminação, vibração, poeiras, temperatura, umidade, decadência, dentre outros). Assim, são reconhecidas e classificadas as principais exigências no posto de trabalho e ao final, sugeridas as modificações no ambiente laboral (DEJOURS, 1992).

Com o objetivo de melhorar a produtividade e condições de vida dos trabalhadores, na fase Pós-Guerra o Departamento de Defesa dos Estados Unidos da América investiu em pesquisa, o chamado “*HumamFactors*”, e a ergonomia passa a ser aplicada na indústria Não-Bélica. A partir daí a Ergonomia difunde-se pelo mundo (PRATES, 2007).

No Brasil, a ergonomia é regulamentada pela Norma Regulamentadora de Segurança e Medicina do Trabalho 17 que no seu item 17.1, estabelece os parâmetros para adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores a fim de proporcionar conforto, segurança e desempenho eficiente. Prescreve ainda no item 17.1.1, que as condições de trabalho incluem, dentre outros: mobiliários, equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, assim como a organização do trabalho. (BRASIL, 2018)

A Constituição Federal de 1988, art. 7º, prescreve que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social: redução de risco inerente ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. (BRASIL, 2015).

O responsável pelo controle médico da saúde ocupacional do trabalhador é o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, criado em 1994 e instituído pela Norma Regulamentadora nº 7, do Ministério do Trabalho e aprovado pela Secretaria de Segurança e Saúde no trabalho.

A saúde ocupacional cuida da saúde do trabalhador quanto às doenças relacionadas ao ambiente de trabalho, pois a saúde é essencial para o bem-estar emocional destas pessoas.

## 2.5 Ginástica laboral

Ginástica laboral é a prática voluntária de atividades físicas realizadas pelos trabalhadores coletivamente dentro do próprio local de trabalho durante a jornada diária. Ela é também uma alternativa para que as empresas e funcionários não tenham prejuízos e possam cuidar mais de sua saúde. A Agenda Ambiental da Administração Pública – A3P (2009) prescreve que a ginástica no trabalho ajuda a prevenir doenças características da atividade exercida e proporciona maior disposição, integra as pessoas, traz felicidade e bem estar.

Há vários tipos de programas de ginástica laboral, assim a escolha de um depende da avaliação do ambiente de trabalho da empresa e o perfil dos funcionários. A atividade é desenvolvida com o acompanhamento de um profissional de educação física.

A atividade laboral proporciona em um curto período de tempo, redução da sensação de fadiga no final da jornada e o aumento da produtividade da empresa. Ela também contribui na área psicológica e social, através do relacionamento social e o trabalho em equipe, desenvolvendo a consciência corporal. “A ginástica laboral possibilita minimizar os efeitos de fadiga e promover relaxamento muscular e ameniza os impactos da ação do stress sobre o organismo do trabalhador” (DUTRA; RODRIGUES, 2007).

A Ginástica Laboral iniciou na Polônia em 1925. Depois foi aderida pela Holanda e Rússia. Na década de 60 outros países da Europa e logo após pelo Japão. Já no Brasil foi implantada em 1973 na escola de educação *Feevale* com um projeto de Educação Física Compensatória e Recreação (PORTE, 2013).

Responsável pela prevenção contra problemas causados por lesões musculares e distúrbios relacionados ao trabalho a Ginástica Laboral veio com a ideia de suprir, em partes, a necessidade de espaço liberdade, de quebra de ritmo, buscando um clima de desconcentração e boa saúde no dia a dia do trabalhador.

A ginástica laboral preenche a carência de atenção, uma vez que os trabalhadores praticam dinâmicas juntos, e também faz com que descansem da tensão e do estresse causada por uma rotina de trabalho longa ou pesada, assim como os valorizam como pessoas humanas. O ambiente de trabalho que existe pratica de atividades laborais tende ser mais humanizado, agradável e com maior desempenho dos colaboradores. A qualidade de vida no universo da saúde é

irreversível, por isso é fundamental uma precaução para sua utilidade nas empresas (MINAYO, 2000).

As pessoas felizes atribuem a felicidade ao sucesso na área social, afetiva, saúde e profissional e que a qualidade de vida é um estado de bem-estar físico, mental e social e não só ausência de doenças (LIPP; TANGENELLI, 2002).

É importante salientar que, a postura incorreta por um período longo ocasiona desconfortos no trabalhador, como dores lombares, diminuição da flexibilidade e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho. Nessa senda, a atividade laboral proporcionará em um curto período de tempo, redução da sensação de fadiga no final da jornada, diminuição de acidentes, dores, afastamento médico, melhor saúde física e mental, maior disposição, aumento no desempenho da empresa, dentre outros. Ela também contribui na área psicológica e social, através do relacionamento social e o trabalho em equipe, desenvolvendo a consciência corporal. (MOTA; PIRES FILHO; AGUIAR; FIGUERA JÚNIOR, 2005).

Note-se, porém, que, a Ginástica Laboral atua de forma preventiva e terapêutica de curta duração sem levar o trabalhador ao cansaço através de alongamento e compensação das estruturas musculares. Contudo, a maioria das pessoas desconhece o seu funcionamento e benefícios, por esta razão muitos colaboradores não participam das atividades quando as empresas ou órgãos públicos disponibilizam profissionais para conduzem aulas (DUTRA; RODRIGUES, 2007).

Assim, tanto a ginástica laboral quanto outras atividades que proporcionem qualidade de vida são importantes, pois evitará problemas de saúde relacionados ao trabalho. Não obstante, a informatização do Poder judiciário brasileiro ter a finalidade de modernização, transparência, maior agilidade e ampliação do acesso à justiça, não pode deixar de sopesar os impactos que poderá trazer à saúde dos servidores por passar longo período de tempo diário diante da tela do computador.

## **CAPÍTULO 3 – A SAÚDE NO AMBIENTE LABORAL**

### **3.1 A Saúde ocupacional e doenças laborais**

Com a tendência de universalização dos direitos humanos na Constituição Federal de 1988, a saúde se eleva a categoria de direito fundamental e o Estado tem o papel de provedor deste direito.

Nesse contexto, o governo federal, estadual e municipal é responsável por zelar pelos trabalhadores fiscalizando e investindo na melhoria das condições trabalhistas.

Um dos objetivos centrais do Estado é suprir à sociedade de benefícios diversos e garantir aos indivíduos um mínimo necessário à sobrevivência (SANTOS 1996).

Os gestores dos serviços públicos ou privados devem cuidar das condições de saúde dos trabalhadores, pois muitas vezes, mesmo com o devido cuidado várias doenças podem manifestar.

Assim, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO foi instituído pela Norma Regulamentadora 7-NR 7, aprovada pela Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho em 29.12.1994, e tem como objetivo a prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, e também a constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

Com intuito de evitar doenças ocupacionais, as empresas, a partir do Programa – PCMSO são obrigadas a realizar exames dos seus funcionários antes da admissão, assim como realizar avaliações periódicas.

Com a implantação do processo virtual no Poder Judiciário vê-se que o grande desafio dos magistrados e servidores é como suportar os novos e repetitivos movimentos exigidos pelo trabalho virtual sem que isso afete sua saúde, de forma que a jurisdição seja prestada com efetividade e qualidade à sociedade. O homem estabelece um vínculo efetivo com o trabalho, e isso, está presente na relação que este mantém com sua ocupação laboral, seus objetivos, sua qualidade de vida e sua saúde (COSTI, 2013).

A saúde do trabalhador poderá ser afetada por inúmeros fatores e uma das causas do surgimento dos infortúnios laborais é o excesso de tempo de trabalho em razão da extensa jornada praticada. Assim, o longo período de tempo diante do computador, aliado inadequação do ambiente de trabalho através do uso incorreto dos meios indispensáveis ao trabalho, tais como cadeira, mesa, computador, iluminação, dentre outros, assim como falta de atividade física laboral pode

prejudicar a saúde física e psíquica, podendo elevar o surgimento de doenças ocupacionais ou afastamento definitivo das atividades laborativas. (SILVA, 2013).

Portanto, caso não haja medidas preventivas poderá ocasionar inúmeras doenças ocupacionais, tais como: stress, doenças psicossociais, tenossinovites, epicondilites, bursites tendinites, cistos sinoviais, dedo de gatilho, contratura ou moléstia de Dupuytren, compressão de nervos periféricos (síndrome do túnel do carpo, síndrome do canal de Guyon, síndrome do pronador redondo, síndrome cervicobraquial, síndrome do desfiladeiro torácico, síndrome da tensão do pescoço); visão: cansaço ou fadiga visual, (olhos vermelhos, irritados, sensação de ardor, vista casada, etc.); doença osteomusculares (DOUM), Lesão por esforço repetitivo (LER), dentre outras. (MONTEIRO, BERTAGNI, 2012).

A evolução do homem se deu em vários aspectos: da postural a transformação do mundo à sua volta, porém, no seu contexto evolutivo, é a tecnologia que vem exigindo dele maior eficiência, bom desempenho e agilidade no trabalho, assim, a informática tornou-se uma ferramenta fundamental no mundo moderno, todavia, tem tornado cada dia mais comum o aparecimento das doenças ocupacionais, a exemplo dos DORTS (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho).

Conforme destaca a Cartilha de Prevenção, DORT, do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região, a DORT consiste em um conjunto de afecções do aparelho locomotor ligados ao trabalho e podem acometer músculos, fâscias musculares, vasos sanguíneos, tegumentos, tendões, ligamentos, articulações e nervos, sendo a segunda causa de adoecimento da população adulta no Brasil (TRT-13ª REGIÃO, 2000).

É importante esclarecer que a DORT, relaciona-se ao posto de trabalho, que por sua vez, expõe os trabalhadores a esforços repetitivos e postura inadequada, levando a sobrecarga das estruturas que envolvem a execução, porém, ela pode ser controlada se diagnosticada no início e tiver um tratamento adequado. Assim, como forma de prevenção, o trabalhador deve assumir um posicionamento correto ao usar os seus equipamentos de trabalho, tais como computador, telefone, copiadora, dentre outros.

A postura correta ao usar o computador é: cabeça reta, tronco apoiado no encosto da cadeira, quadril a 90º em relação ao tronco, joelhos fletidos a 90º, pés

apoiados. Computador: teclado macio e monitor na altura dos olhos. Respeitar a carga horária, as pausas para descanso no trabalho. Evitar sobrecarga de tarefas, ritmo de trabalho e horas trabalhadas. Fazer exercícios de alongamentos e relaxamentos periódicos e manter um estilo de vida, como boa qualidade de sono, boa alimentação, condicionamento físico e manutenção da saúde geral (TRT-13ª REGIÃO, 2000).

A maioria das doenças ocupacionais é causada após muito tempo de trabalho, especialmente, diante do computador, o que pode prejudicar também os sentidos: como visão, audição, provocar lesões ou mesmo levar a distúrbios de natureza mental.

Quanto à visão, é importante mencionar que, o uso do computador por longo período de tempo, pode causar sérios problemas de visão nos trabalhadores, em razão da exposição intensiva à luz e brilho emitidos. Porém, é fundamental que as empresas ou órgãos públicos estabeleçam alternativas para evitar ou amenizar o surgimento de problemas de visão nos seus colaboradores (SÁ, 2016).

Embora pareça inofensivo, o trabalho frente às telas pode tornar um inimigo ocular, pois sem pausa para descanso os olhos ficam vermelhos e secos, provocam dores de cabeça, problemas na audição, dores no pescoço e nas costas, fadiga e dificuldade de concentração, podendo até causar, caso não seja tratados, a síndrome da Visão do Computador, conhecida em inglês como *Computer Vision Sundrome* (CVS), podendo reduzir a produtividade e diminuir a qualidade de vida dos funcionários. Destarte, entre os sintomas oculares mais prevalentes relacionados à CVS é o cansaço nas vistas no trabalho e o peso nos olhos, além de baixa produção no fluxo de lágrimas. Outro fator prejudicial é o ar condicionado, quem trabalha em ambiente climatizado está mais suscetível a apresentar a CVS (SÁ, 2016).

Diante deste contexto, é possível perceber que as novas tecnologias são positivas por facilitar o trabalho e negativas por sobrecarregar os usuários, o que motiva a reflexão sobre o ambiente de trabalho virtual, pois o que parece remédio para uns, para outros (magistrados e servidores) um veneno, no que dizem respeito à saúde, pois a cobrança diária em razão do aumento de interposição de ações e cumprimento de metas, somados à exposição diária à tela do computador pode causar danos físicos, psicossociais, sofrimento patogênico e adoecimento mental e psíquico (PEREIRA; BRITO, 2017; VIANNA, 2017).

### **3.2 A Saúde mental e psíquica no trabalhado.**

Com a globalização, os princípios do mundo moderno de qualidade e produtividade passaram a ser exigidos de forma global, com isso surgem novas regras de competitividade, o qual exige dos trabalhadores, cada vez mais flexibilidade, mobilidade, números, rapidez, agilidade, entretanto, não leva em consideração o lado pessoal, emocional, criativo e humano. (VIANNA, 2017).

A agitação e cobrança da vida provocam disparidade e desajuste das atividades laborais, comprometendo com isso, a identidade dos trabalhadores em suas relações sociais e convívio familiar, que muitas vezes passam mais tempo no trabalho que suas próprias famílias.

A saúde mental é um fator indispensável ao homem face às situações de estresse por ele vivenciadas diariamente, enquanto ser individual e social, por esta razão requer para sua manutenção medidas de natureza preventiva e terapêutica. (VIANNA, 2017).

O trabalhador da sociedade hodierna tem apresentado cada dia mais distorções psicossociais e familiares que podem desencadear alteração e prejuízo na execução de suas tarefas diárias, por isso é necessário que se realize atividades preventivas a fim de evitar incapacidade laborativa. No ambiente organizacional esses aspectos negativos são verificados através da queda de produtividade, desmotivação, absenteísmos, sobrecarga de trabalho, dentre outros.

O sofrimento pode trazer problemas psíquicos, tais como: estresses, depressão, transtorno de ansiedade, alcoolismo, abuso de substâncias entorpecentes ilícitas, pensamentos suicidas, distúrbios psicossomáticos, dentre outros.

O stress é uma reação muito complexa, composta de alterações psicofisiológicas que ocorrem quando o indivíduo é forçado a enfrentar situações que ultrapassa suas habilidades de enfrentamento. Dependendo de sua seriedade, pode ser dividido em três fases: alarme, resistência e exaustão. As situações estressantes podem desenvolver inúmeras complicações, tais como: arteriosclerose, distúrbios no ritmo cardíaco, enfarte, derrame cerebral. Outras doenças também

podem surgir, como: diabetes, obesidade, impotência, frigidez, câncer, úlceras, gastrites, doenças inflamatórias, colites, problemas dermatológicos, dentre outros (LIPP, 2002).

A insatisfação no ambiente laboral poderá causar também sofrimento, assim como ocasionar problemas para a administração, pois gera um aumento na rotatividade da empresa, diminuição na qualidade de produção dos empregados. Por esta razão os Tribunais de Justiça têm dispensado atenção à saúde de seus colaboradores.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) através da Resolução 207 de 2015 institui em seu artigo primeiro a política de atenção integral à saúde de magistrados e servidores, definindo em seus incisos 1, 2 e 3 a necessidade de se operacionalizar tal política a partir do estabelecimento de princípios, diretrizes, parâmetros e estratégias para a criação em caráter permanente de ações, projetos e programas institucionais nos tribunais brasileiros destinados à promoção e prevenção da saúde de servidores e magistrados tribunais (CNJ, 2015).

Nesse contexto, é potencializada a necessidade da criação e da manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável no Poder Judiciário. Assim, alguns tribunais brasileiros, tais como TJSP, TJRS, TJMG, TJDF, TJAM, TJPR, TJRO, dentre outros, vêm empenhando esforços a fim de resguardar a saúde de seus servidores e magistrados através de ações de prevenção e promoção à saúde, especialmente à saúde mental e psíquica no trabalho.

Estes Tribunais já buscam atenção especializada à saúde de seus colaboradores através de institucionalização de comissão interdisciplinar composta por profissionais dos núcleos psicossociais, representantes de sindicatos de servidores e representantes da administração superior (magistrados e gestores de recursos humanos).

Por conseguinte, realizam ações no âmbito da prevenção e promoção à saúde mental no trabalho, aprofundam o debate sobre o tema em seus respectivos tribunais, e ainda, propiciam aos profissionais da saúde que compõem tais comissões, espaços de atenção, intervenção, prevenção e acolhimento primário, secundário e terciário a casos constatados de sofrimento psíquico produzido pelas relações laborais.

Cabe destacar que o Tribunal de Justiça de São Paulo foi um dos primeiros a criar a Comissão de Atendimento Psicossocial aos funcionários, em 06 de janeiro de



1995, o qual foi inaugurado em março do referido ano. Constituído de grande espaço terapêutico, humanizado, tendo como objetivo maior prestar serviço ao Servidor e Magistrado de acordo com os pressupostos básicos do Serviço Social e da Psicologia, respeitando o sigilo, a fim de garantir a privacidade dos atendimentos (VIANNA, 2017).

Nos últimos anos, o Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins vem também demonstrando preocupação à saúde de seus colaboradores, principalmente, após a implantação do processo eletrônico em 2011 e conclusão dos trabalhos de digitalização dos autos físicos em 2012, quando tornou o único Órgão da Justiça Estadual a ser 100% digital.

Assim, diante do aumento de interposição de demanda em virtude da facilidade proporcionada pelos autos virtuais e o reduzido quadro de servidores, o gestores do Tribunal de Justiça Tocantinense vêm buscando meios para que servidores e magistrados tenham uma melhor qualidade de vida. O tema tem sido objeto de diversas reuniões, cursos e palestras, especialmente, mapeamento psicossocial no trabalho.

### **3.3 O Poder Judiciário do Tocantins e a saúde física, mental e psíquica: mapeamento psicossocial no trabalho.**

O Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, buscando a qualidade de vida dos servidores e magistrados promovem ações, projetos, cursos e palestras a fim de promover bem-estar físico, mental e psíquico no ambiente laboral, dentre os projetos citamos: Judiciário na Medida, Ginástica Laboral, Pilates, Atenção à saúde em Araguaína/TO, dentre outros. Assim, buscando desenvolver ações que promova qualidade de vida de seus colaboradores o TJTO criou em 2016 o Comitê de Saúde no TJTO. Em 2018, entre os dias 05 e 06 de setembro aconteceu a 3ª Semana da Saúde com o tema: Qualidade de Vida no Trabalho: Cuidados com a Saúde de Magistrados e Servidores trouxe as seguintes palestras: “Há motivos para se motivar no serviço público?”. (Rossandro Klinjey); “Salve uma vida. Aprenda como agir diante de parada cardíaca” (Elaine Ferreira); “Conhecimento, trabalho e tempo no mundo contemporâneo” (Leandro Karnal); “Saúde Mental e trabalho: qual a

relação?” (Carlos Mendes); “Qualidade de vida no trabalho” (Flávio Cavalcante), dentre outras.

Buscando ainda formas de promover a saúde de magistrados e servidores no ambiente laboral do Poder Judiciário do Tocantins, também em 2018, foi realizado o projeto “Mapeamento dos Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde Mental”, com o objetivo de levantar dados a fim de avaliar como contribuir para melhorar a qualidade de vida de quem atua Justiça Estadual.

O Projeto encontra-se em consonância com o Planejamento estratégico da Corregedoria–Geral da Justiça do Estado do Tocantins (CGJUS) e do Tribunal de Justiça Tocantinense e atende a Resolução nº 207/2015, do Conselho Nacional de Justiça, que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, e também do que preconiza a Portaria nº 206/2017, da CGJUS, a que cria o Centro de Orientação, Mediação, Conciliação e Interlocação em Litígios Internos e Administrativos, Gerenciamento de Crises e Prevenção de Demandas (COMCILIA), com o objetivo de elaborar, fomentar, coordenar e executar programas que visem à promoção de um ambiente laboral pacífico.

Assim, o mapeamento, idealizado pelo COMCILIA com o apoio do Comitê Gestor de Atenção Integral à Saúde do TJTO, é o resultado do projeto Corregedoria Cidadã que levantou a necessidade de um olhar mais atento à saúde dos servidores durante visita às 42 comarcas do Estado.

Em reunião realizada em 22 de agosto de 2018 com os parceiros e apoiadores do Projeto, quais sejam: CGJUS/COMCILIA; Comitê Gestor de Saúde; Esmat; Diretoria do Foro de Palmas; associações (ASMETO e ASTJ) e entidades sindicais (SINSJUSTO e SINDOJUS), o Corregedor Geral da Justiça, Desembargador Helvécio de Brito Maia Neto, destacou a importância de resguardar a saúde dos servidores e magistrados, pois estão cada vez mais vulneráveis a doenças e vícios causados pelo estresse e a pressão do trabalho, a fim que mantenham saudáveis e possam, assim, prestar um serviço melhor serviço à população.

A desembargadora Etelvina Maria Sampaio Felipe, presidente do Comitê Gestor de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores, também na referida reunião, enfatizou que o grande o número de interposição de processos no Poder Judiciário Tocantinense, e, conseqüentemente, o crescimento da quantidade de serviço, pode ocasionar sofrimento e prejuízo à saúde dos funcionários, por isso,

o mapeamento é importante para a implantação de medidas conforme as necessidades apresentadas. É imperioso ressaltar que, todos os participantes demonstram preocupação com a saúde dos servidores e magistrado após a virtualização do processo judicial, pois tem crescido o volume de processos em razão da facilidade proporcionada pelo mundo digital.

Nesse contexto, a Diretora do Fórum de Palmas, Juíza Flávia Afine Bovo em 24/09/2018, durante a apresentação do projeto Mapeamento Psicossocial no Trabalho – Saúde no Trabalho e qualidade de vida, também demonstrou preocupação com a saúde dos colaboradores do Tribunal de Justiça, ante a evolução tecnológica, oportunidade que enfatizou a relevância da questão psicossocial.

Insta destacar que o Projeto foi amplamente divulgado aos servidores e magistrados, através de: distribuição de panfletos “Mapeamento Psicossocial no Trabalho – Saúde no trabalho, qualidade de vida”; divulgação no sitio do TJTO e através do Ofício Circular nº 049/2018-DF, de 19/09/2018, o Desembargador Helvécio de Brito, Corregedor Geral de Justiça do Tocantins, convidou os magistrados e servidores da Comarca de Palmas a participar da abertura do referido Mapeamento, realizada dia 24.09.2018, às 9h, no Salão do Júri de Comarca de Palmas.

A primeira fase do projeto (projeto piloto) foi executada na Comarca de Palmas/TO, por meio de protocolo de avaliação composto por quatro escalas, quais sejam: organização do trabalho, estilo de gestão, sofrimento patogênico e danos físicos e psicossociais no trabalho. Cabe destacar que, gradativamente, o projeto será realizado nas demais Comarcas do Estado.

Foram levantados os riscos e sofrimento patogênico e dados referentes a fatores de risco à saúde mental; avaliados os danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho e apontada questões relevantes para a elaboração de políticas públicas de saúde ocupacional.

Assim, o questionário, denominado PROART (Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais) foi respondido na Comarca de Palmas/TO entre os dias 24 e 28 de setembro de 2018, anonimamente, com o tempo estimado de 30 (trinta) minutos, onde os pesquisados assinaram um termo, sob a denominação de “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”, o qual será guardado pela Equipe do

COMCILIA/CGJUS, sob o argumento que em nenhuma circunstância será dado a conhecer a outra pessoa.

Em 14 de dezembro de 2018, no Fórum de Palmas foi realizada uma cerimônia para apresentação dos principais resultados da pesquisa realizada no mês de setembro.

A pesquisa contou com 187 participantes e avaliou aspectos ligados à satisfação com o trabalho e às relações interpessoais no ambiente laboral. O instrumento utilizado foi o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) de Emílio Facas. Participaram do levantamento, de forma voluntária e sigilosa, 79,5% do total de servidores em magistrados do Fórum de Palmas.

Os resultados foram apresentados por grupos, sendo: a) Geral de trabalhadores do Fórum; b) Magistrados; c) Oficiais de Justiça. A pesquisa apresentou um bom índice de satisfação entre os servidores e magistrados e poucas pontualidades destoantes.

Atualmente, o trabalho tem sido causa de inúmeros problemas psicossociais. Por conseguinte, o stress é um dos principais motivos de surgimento de doenças ocupacionais. A informatização processual veio superar a demora na tramitação do processo, ou seja, contribuir para efetivação da prestação jurisdicional, todavia, o grande desafio hoje da Administração Pública é buscar meios a fim de proporcionar aos trabalhadores uma melhor qualidade no ambiente laboral.

A qualidade de vida no trabalho abrange tanto condições físicas e organização técnica quanto questões relacionadas à saúde dos trabalhadores, assim, é preciso construir uma cultura onde os sentimentos e frustrações das pessoas sejam compreendidas, por esta razão, o diagnóstico dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, com o levantamento dos riscos de sofrimento patogênico, assim como identificação dos danos físicos, psíquicos e sociais decorrentes do trabalho, garantirá o cuidado preventivo dos gestores e trabalhadores.

A agitação e cobrança da vida moderna tecnológica têm causado inúmeros problemas de saúde nos trabalhadores, tais como: depressão, ansiedade, stress, doenças osteomusculares, dentre outras. Um Estudo realizado com juizes da Justiça do Trabalho da 15ª Região para avaliar o stress constatou que as principais fontes de stress por eles mencionadas estavam relacionadas a dificuldades na vida familiar

em função das exigências do trabalho, sobrecarga, falta de reconhecimento do seu trabalho e a dificuldade no relacionamento com os colegas do ambiente laboral (LIPP, 2002).

O esgotamento mental e físico característicos da Síndrome de *Burnout* é um exemplo de patologia psicossocial, que ainda pode levar a alteração no comportamento da pessoa, tornando-a mais agressiva e ansiosa. Assim, a vivência depressiva em relação ao trabalho alimenta a sensação de adoecimento intelectual e condiciona o comportamento produtivo e criativo do trabalhador (VIANNA, 2017).

Diante da sobrecarga de trabalho, pressão em termos de prazos e cumprimento de metas, somados a dificuldade de relacionamento entre os colegas, vivenciada pelos servidores e magistrados faz-se necessário sensibilização por parte dos gestores a fim de preservar a saúde física, mental e psíquica de seus colaboradores.

A forma de organização do trabalho é fundamental para que não gere sofrimento ao trabalhador, todavia, o trabalho repetitivo cria a insatisfação, cansaço, desgosto particular, e isso, pode afetar a saúde mental e psíquica, e ainda, contribuir para o surgimento de outras doenças somáticas (DEJOURS, 1992).

Durante muito tempo, quando se falava em qualidade no trabalho logo reportava à produção, entretanto, hoje se fala em qualidade no trabalho e também em qualidade de vida dos trabalhadores, por conseguinte, busca-se a satisfação e um ambiente laboral saudável, onde todos se sintam bem.

A qualidade de vida no trabalho (QVT) busca aplicar melhores condições de vida para o desenvolvimento do ser humano tanto em sua evolução social quando mental e emocional, assim como constitui uma ferramenta importante para as empresas e órgãos públicos, uma vez que, ela proporciona maior participação dos colaboradores, assim como, integração com superiores, colegas de trabalho, visando, principalmente, o bem-estar do trabalhador e eficácia organizacional (SILVA, FURTADO, ZANINI, 2015).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo buscou uma reflexão sobre a saúde, trabalho e qualidade de vida no ambiente laboral, tendo como objetivo estudar os efeitos da virtualização processual e as possíveis doenças associadas à atividade laboral e o uso frequente do computador e ao final propor medidas a serem incorporadas ao dia-a-dia dos magistrados e servidores do Poder Judiciário, através da apresentação de um projeto que proporcione qualidade de vida.

Destarte, em 2017 o Poder Judiciário brasileiro recebeu 88,4 milhões de ações novas em formato eletrônico, todavia, ao que pese o aumento de ações interposta, o número de servidores e magistrados continua o mesmo da época dos autos físicos, o que sobrecarrega estes trabalhadores, sendo necessário reorganização e distribuição do pessoal envolvido nas rotinas dos autos digitais, a fim de buscar um equilíbrio entre o trabalho com o processo eletrônico e a saúde dos servidores e magistrados.

No Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins entre 2011 e 2015 foram digitalizados 142.881 (cento e quarenta e dois mil oitocentos e oitenta e um) processos físicos e inseridos no Sistema e-Proc/TJTO. Em 2018 o acervo somou-se a 1,2 milhões em sua base de dados, entre processos em andamentos e que já tramitaram.

Observou-se que a força de trabalho do Judiciário Tocantinense entre primeiro e segundo grau é de 2.579 pessoas. Entretanto, no primeiro grau de jurisdição são 687 servidores efetivos, lotados nas 42 comarcas do Estado.

Em termos de processos, levando em consideração o ano-base 2017, conforme o relatório Justiça em Números do CNJ, o TJTO possui 152.072 casos novos e 305.404 casos pendentes, o que corresponde 8.479 casos novos por habitantes.

Constatou-se através da análise realizada neste estudo, considerando os dados do Relatório de Inspeção no TJTO pelo Conselho Nacional de Justiça em 2018, no período de 28/11/2017 a 25/05/2018, nas varas cíveis (1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª) da Comarca de Palmas que juntas estas varas possuíam 25.094 processos. Neste período a produtividade dos magistrados foi de 19.126; foram julgados 3.333 processos; distribuídos 3.030; conclusos 11.233 e paralisados há mais de 100 dias 6.926.

O quadro de servidores destas Varas é composto de: 18 servidores efetivos (escrivães e técnicos judiciários) e 15 comissionados (assessores de 1ª instância) e

que considerando a quantidade de processos existentes e o quadro de funcionários das referidas varas, são aproximadamente 1.389,1 processos por servidor para cumprimento de atos do cartório e 1.672,9 por assessor para pré-análise de atos como: despacho, decisão e sentença.

Nessa senda, o Conselho Nacional de Justiça através do seu relatório em 2018, constatou que o quadro de servidores da Varas Cíveis da Capital é insuficiente, e ainda que, existem apenas 02 (dois) servidores em regime de teletrabalho em razão de problemas de saúde (CNJ, 2018).

Conforme a Lei Complementar nº 10, de 1996, o quadro de Servidores do Poder Judiciário Tocantinense é composto por um escrivão e três técnicos judiciários e a jornada de trabalho é de oito horas diárias e quarenta semanais. Assim, diante do considerável aumento de interposição de ações após a virtualização processual constatou-se tanto nos termos do Relatório tanto do Conselho Nacional de Justiça de 2009 e 2018 quanto das Inspeções realizadas pela Corregedoria Geral de Justiça do TJTO, que o quadro de servidores é insuficiente para atender a demanda processual.

O trabalho *home office* ou teletrabalho, nos termos do artigo 2º da Resolução 227, de 2016 é uma modalidade de trabalho realizado de forma remota, com utilização de recursos tecnológicos, tendo como objetivos: aumento da produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores; promover mecanismos para atrair e motivar; economia de tempo e reduzir custos de deslocamento dos servidores até o local de trabalho; contribuir para melhoria de programa sócio ambiental; ampliar possibilidade de trabalho dos servidores com dificuldade de deslocamento; aumentar a qualidade de vida; promover a cultura com foco na eficiência e efetividade dos serviços prestados à sociedade; estimular o desenvolvimento de talentos, trabalho criativo e inovação; respeitar a diversidade; considerar a multiplicidade das tarefas contexto de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismo de avaliação e alocação de recursos.

Averiguou que o teletrabalho é importante para os trabalhos do Poder Judiciário assim como para os trabalhadores, pois essa modalidade de trabalho visa aumentar, em termos quantitativos e sem prejuízo da qualidade, a produtividade dos trabalhos e ainda promover meios para atrair, motivar e comprometer os trabalhadores com os objetivos da instituição, e possibilitar a melhoria da qualidade de vida dos servidores.

Verificou-se que o teletrabalho pode colaborar para uma melhor qualidade de vida aos servidores ou magistrados, entretanto, que ao que pese os pontos positivos que esta modalidade de trabalho pode trazer aos servidores e magistrados do TJTO, ainda é pouco utilizado pelo TJTO, tendo neste estudo das Varas Cíveis de Palmas/TO, constado apenas dois casos de servidores em regime de teletrabalho por motivo de problemas de saúde.

Qualidade de vida e meio ambiente são termos indissociáveis. A qualidade de vida àquela que oferece o mínimo de condições para que os indivíduos nela inseridos possam desenvolver o máximo de suas potencialidades, como viver, sentir ou amar, trabalhar, produzindo bens e serviços, fazendo ciência ou artes. Já o meio ambiente diz respeito a tudo que nos rodeia, por isso, traz inúmeros benefícios ao ser humano, sendo um deles melhorar a qualidade de vida.

Assim, verificou-se também a importância da ergonomia na vida e saúde dos trabalhadores, pois ela é o estudo da adaptação do trabalho ao homem e está voltada ao uso correto das máquinas, equipamentos e engloba aspectos físicos e organizacionais relativos ao programa de controle para produção dos resultados almejados.

Neste mesmo liame, diante a atual sociedade moderna tecnológica, observou-se que além dos ajustes nos equipamentos de trabalho e postura dos trabalhadores voltados à ergonomia, outro fator importante diz respeito ao cuidado dos servidores e magistrados com a saúde física, mental e psíquica, tendo em vistas as pesquisas vêm apontando adoecimento dos trabalhadores tanto fisicamente por falta de atividade física quanto mental e psíquica, e nestes casos, desenvolvem silenciosamente, muitas vezes, nem os colegas de trabalho não percebem nem o próprio trabalhador reconhece o adoecimento. Assim, certificou a importância do cuidado e preservação da saúde no ambiente de trabalho, evitando o adoecimento em razão de doenças ocupacionais, tais como àquelas de natureza física, mental e psíquica.

O processo virtual possibilita ao ser humano interagir e conectar, em tempo real, em qualquer lugar do planeta por meio da utilização de computadores e da internet. A informatização processual veio superar a demora na tramitação do processo, ou seja, contribuir para efetivação da prestação jurisdicional, todavia, o grande desafio hoje da Administração Pública é busca meios a fim de proporcionar aos trabalhadores uma melhor qualidade no ambiente laboral.



Certificou-se muitas vantagens quanto a nova forma de trabalhar no Poder Judiciário após a virtualização do processo, tais como, rapidez na tramitação processual, facilidade aos usuários, pois não precisam ir ao Fórum para acompanhar ou dar impulso a suas demandas, diminuição dos atendimentos no balcão dos Cartórios, redução dos custos com o papel. Por conseguinte, há uma grande preocupação com as desvantagens que os usuários das ferramentas eletrônicas poderão ter em relação à saúde em virtude do longo período de tempo diante da tela do computador. Assim, inúmeras doenças poderão ser causadas, tais como: tendinite, dores nas costas, fadiga ocular, a LER (Lesão por esforço repetitivo), assim como doenças mentais e psíquicas e também causar a CVS – *Computer Visual Syndrome*, ou seja, Síndrome do Usuário de Computador, que é responsável por dores de cabeça e desconforto nos olhos.

Comprovou-se ainda, necessidade de conscientização da importância da atividade física, ginástica laboral, ergonomia (uso adequado dos equipamentos de trabalho), bom relacionamento com os colegas, acolhimento da Equipe Multiprofissional do Serviço Psicossocial Clínico nos casos de doenças mentais e psíquicas, pois a vivência depressiva em relação ao trabalho causa sensação de adormecimento intelectual, paralisia da fantasia e da imaginação e condiciona o comportamento produtivo e criativo. (VIANNA, 2017).

Como Servidora efetiva do Poder Judiciário do Estado do Tocantins desde 1994, lotada atualmente na 1ª Vara Cível da Comarca de Palmas/TO, trabalhei com os autos físicos e hoje com os virtuais, entretanto, verifico que após a virtualização processual houve aumento na interposição de ações, conseqüentemente, maior cobrança das partes interessadas e advogados, tendo em vista a facilidade no acompanhamento dos atos processuais.

Se por um lado a virtualização processual é o grande marco da sociedade moderna, por outro, o avanço tecnológico traz consigo o cansaço físico, mental e psíquico dos servidores e magistrados, em razão do tempo de tela, da cobrança das partes e advogados pela celeridade processual e do cumprimento de metas ora imposta pelo Conselho Nacional de Justiça ora pelo próprio Tribunal.

Esta autora vivencia o dia a dia de trabalho no Poder Judiciário Tocantinense, por esta razão, percebe o cansaço de cada um no final da jornada de trabalho. São várias queixas, tais como: cansaço visão; dores (nos braços, punhos, ombros, etc.), estresse, quadro depressivo, dentre outros. Ao conversar com os colegas de

trabalho sobre saúde e o ambiente laboral, são unânimes ao afirmar que no período vespertino, após 16 horas já não aquecem mais o olhar para tela do computador, uma vez que sentem os olhos, corpo e mente cansados. Todavia, percebe-se que no período matutino e início do período vespertino é mais produtivo e que no final do dia há uma grande inquietação dos servidores, em razão do cansaço mental e físico.

Insta destacar que a jornada de trabalho do Judiciário Tocantinense é de 8 horas diárias e 40 semanais, o que torna cansativa para os servidores. Percebe-se que o período matutino e início do período vespertino é mais produtivo. Após as 16 horas, há uma grande inquietação dos servidores, em razão do cansaço mental e psíquico, em razão disso, notou-se que a adoção de 6 horas ininterruptas, ou mesmo nos termos da Resolução nº 88/2010 do CNJ, de 7 horas ininterruptas para os servidores é fundamental para que adquiram hábitos saudáveis e qualidade de vida.

A agitação e cobrança da vida provocam disparidade e desajuste das atividades laborais, comprometendo com isso, a identidade dos trabalhadores em suas relações sociais e convívio familiar, que muitas vezes passam mais tempo no trabalho que suas próprias famílias.

Ante o número de servidores nas unidades judiciárias (varas ou cartórios) e o crescente número de processos interpostos, diariamente, em virtude da virtualização processual, demonstrou, por derradeiro, este estudo que a dupla face das ferramentas eletrônicas, dependendo de como são utilizadas, pode ser remédio ou veneno para Servidores e Magistrados, pois se de um lado é um grande avanço à sociedade, advogados e órgãos parceiros do judiciário, por outro, a sobrecarga de trabalho pode causar adoecimento: físico, mental e psíquico dos colaboradores, principalmente, aos profissionais que enfrentam uma carga horária de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

A saúde mental e psíquica é um fator indispensável ao homem face às situações de estresse por ele vivenciadas diariamente, enquanto ser individual e social, por esta razão requer para sua manutenção medidas de natureza preventiva e terapêutica.

O stress é uma reação complexa, composta de alterações psicofisiológicas, ocorrem quando um indivíduo é forçado a enfrentar situações que ultrapassam sua habilidade de enfrentamento. Em razão disso, os Gestores do Poder Judiciário

brasileiro, assim como do Poder Judiciário Tocantinense vêm buscando desenvolver ações, projetos, seminários e debates a fim de preservar a saúde e qualidade de vida no ambiente laboral.

Notou-se ainda que o Tribunal de Justiça Tocantinense segue no cuidado e preservação da saúde dos Servidores e Magistrados para que não adoeçam em razão do trabalho. O tema tem sido objeto de diversas reuniões, cursos e palestras, especialmente, Mapeamento dos Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde Mental.

Nessa senda, constatou-se que em 2018, o Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, através da Corregedoria-Geral da Justiça do Estado do Tocantins (CGJUS), deu início ao projeto “Mapeamento dos Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde Mental” na Comarca de Palmas (projeto piloto), com o objetivo de avaliar e contribuir para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores do Judiciário Tocantinense. Posteriormente, será mapeado às 42 Comarcas do interior. A avaliação disponibilizada aos servidores e magistrados foi composta de quatro escalas, quais sejam: organização do trabalho, estilo de gestão, sofrimento patogênico e danos físicos e psicossociais no trabalho. A pesquisa contou com 187 participantes, representando 79,5% do total de trabalhadores do Fórum de Palmas. Foram avaliadas questões ligadas à satisfação no trabalho e às relações interpessoais no ambiente laboral. A pesquisa apresentou bom índice de satisfação entre servidores e magistrados e poucas pontualidades destoantes (TOCANTINS, 2018).

Destarte, o conteúdo aqui expostos do Mapeamento dos riscos psicossociais encontram-se disponibilizados no sítio do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, entretanto, os demais dados da referida pesquisa não foram disponibilizados ao público externo, somente a Corregedoria-Geral de Justiça do Estado do Tocantins (CGJUS) tem os demais dados pesquisados.

Ante a necessidade do cuidado com a saúde física, mental e psíquicas dos Servidores e Magistrado, esta autora, propõe a Implantação do Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico no Poder Judiciário Tocantinense, tendo como Projeto Piloto a Comarca de Palma/TO e de forma gradativa as demais Comarcas do Estado, a fim de amenizar ou mesmo dirimir questão que afetam a saúde destes trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- ADORNO JÚNIOR, Hélcio Luiz; MUNIZ, Ramiro Vasconcelos. Os reflexos da implantação do processo judicial eletrônico sobre a saúde dos sujeitos processuais. **Revista Universa a - ano nove – nº 17, p. 77/97 – janeiro/julho 2016**). Disponível em: <http://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/233>. Acesso em 17 jul. 2018.
- ABREU, Edeli Simiomi de; FERNANDES, Susi Mary de Souza; MARTINS, Dinorah Fernandes Gióia; PECHLIYE, Magda Medhat; SIMONY, Rosana Farah. **Revista Simbio-Logias, v.7, n. 10, dez/2014**. Disponível em: [http://www.ibb.unesp.br/Home/Departamentos/Educacao/Simbio-Logias/interdisciplinaridade\\_saude\\_qualidade\\_vida.pdf](http://www.ibb.unesp.br/Home/Departamentos/Educacao/Simbio-Logias/interdisciplinaridade_saude_qualidade_vida.pdf)>. Acesso em: 26 ago. 2018.
- ALMEIDA FILHO, José Carlos Araújo. **Processo eletrônico e teoria geral do processo eletrônico: a informatização judicial no Brasil**. Rio de Janeiro: Forense, 2010.
- ATHENIENSE, Alexandre. **O processo judicial eletrônico causa efeitos colaterais à saúde**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-nov-07/direito-papel-processo-judicial-eletronico-causa-efeitos-colaterais-saude>>. Acesso em 27 nov. 2018.
- BAUMAN, Zygmunt, 1925. **Modernidade Líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BRASIL. **Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil, e dá outras providências. Lei 11.419 de 19 de dezembro de 2006**: Congresso Nacional, 2006.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Congresso Nacional, 1988. Disponível em: [https://www.senado.gov.br/atividade/const/con1988/CON1988\\_05.10.1988/ind.asp](https://www.senado.gov.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/ind.asp) >. Acesso em 30 out. 2017.
- BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho. NR 17. Ergonomia**. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>>. Acesso em: 04 fev. 2018.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012 do TST**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 17 jul. 2018.
- BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho. NR sete. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. Disponível

em:<<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf> >. Acesso em: 04 fev. 2018.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. Resolução CNJ nº 194, de 26 de maio de 2014. Institui Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição e dá outras providências. Disponível em:  
[http://www.cnj.jus.br///images/atos\\_normativos/resolucao\\_194\\_26052014\\_28052014\\_142500.pdf](http://www.cnj.jus.br///images/atos_normativos/resolucao_194_26052014_28052014_142500.pdf)

Brasil, Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Saúde de magistrados e servidores:** Resolução CNJ n. 207/2015 – Brasília: CNJ, 2017. Disponível em:  
<<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/11/b69b2e5851acc6bf76b025d36ee79236.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2018

BRASIL. **Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004.** Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm). Acesso em 15 jan. 2019

BRANDÃO, Carlos Mascarenhas. Proteção jurídica à saúde do trabalhador: uma necessária (re) leitura constitucional. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 74, n.1, p.24-29, jan.2010.

BRUM, Eliana. **Exautos-e-correndo-e-dopados.** Brasil. El País Brasil. 4 jul. 2016 – 12:22 BRT.<Disponível em:  
[https://brasil.elpais.com/brasil/2016/07/04/politica/1467642464\\_246482.html.>](https://brasil.elpais.com/brasil/2016/07/04/politica/1467642464_246482.html.>). Acesso em: 24 de set. 2018.

CALMON, Petrônio. **Comentários à lei de informatização do processo judicial: lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006.** Rio de Janeiro: Forense, 2007.

CASTELLS, Manoel. **Sociedade em Rede: a era da informação – Economia, Sociedade e Cultura.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.

CIARLINI, Álvaro Luis de A. S. **Direito à saúde – paradigmas procedimentais e substâncias da Constituição.** Série IDP: linha de pesquisa acadêmica. São Paulo: Saraiva 2013.

CONTIJO, Danielly Cristina Araújo. **O direito fundamental de acesso à justiça.** São Paulo: LTr, 2015.

COUTINHO, Ana Luisa Celino; GRADIN, Gianella Bardazano. **Política judiciária, gestão e administração da justiça [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/Oscilar/Unisinos/URI/UFSM/Univali/UPF/FURG.** Florianópolis: CONPEDI, 2016)

COSTI, Cíntia Gonçalves. A saúde do Magistrado: um breve levantamento bibliográfico. **Revista da ESMESC/Escola Superior da Magistratura do Estado de Santa Catarina.**v.20, n. 26, 2013 – Florianópolis, SC: ESMESC, 2013. Disponível em: <<https://revista.esmesc.org.br/re/article/view/77> >. Acesso em: 26 jan. 2018.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. Ampliada – São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais. n.2, 2007. Disponível em: <file:///C:/Users/Norma/Downloads/Dialnet-DireitosFundamentaisNaRelacaoDeTrabalho-6136503.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2018.

DUTRA, Patrícia Maia Cordeiro; RODRIGUES, Celso Luis Pereira. **Gerenciamento do stress através da ginástica laboral de caso em um setor de uma instituição prestadora de serviços**. Foz do Iguaçu-PR, Brasil 09 a 11 de outubro 2007. Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2007\\_tr570426\\_9788.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2007_tr570426_9788.pdf). Acesso em 13 jul.2018.

FRANÇA, A. C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexão de natureza metodológica. **Revista Psicologia: Organização e trabalho**. 11, 1, jan-jun 2011, 8-10. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22243> . Acesso em 18 jul. 2018.

FOCHEZATTO, Adelar. Análise da eficiência relativa dos tribunais da justiça estadual brasileira utilizando o método DEA. In: REUNION DE ESTUDIOS REGIONALES-AECR, 36, 2010, Badajoz. Anais. Badajoz: AsociaciónEspañola de Ciencia Regional, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Trabalho à Distância e teletrabalho> considerações sobre a Lei 12.551/2011**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 145/2012, p. 119 – 127. Jan – Mar/2012.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. Ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392003000200011](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011)>. Acesso em: 20 set. 2028.

HOHENDORFF, R. V.; COIMBRA, R.; ENGELMANN, W. As nanotecnologias, os riscos e as interfaces com o direito à saúde do trabalhador. **RIL - Revista de**

**Informação Legislativa nº 209.** Senado Federal. Brasília. Jan/mar 2016, p. 151-172.

HRUSCHKA, Cristian Luis. **Home Office e a reforma trabalhista.** 10:/2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em 26 set. 2018

IGLESIAS, A. M. B; OLIVEIRA, J. O. Da S. Z; MARQUES, J. F. Aspectos Controversos do Processo Eletrônico. **Revista ESMAT, Escola Superior da Magistratura Tocantinense.** V. 6, n. 7 (jan/jun.), p.11-42. Palmas: ESMAT, 2014. Semestral.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico:** projeto de pesquisa, pesquisa, bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso. 8ª Ed.- São Paulo: Atlas, 2017.

LEAL JÚNIOR, Cândido Alfredo Silva. **O processo eletrônico e a saúde do usuário: a experiência do TRF4 em busca de um processo saudável.** **Revista de Doutrina da 4ª Região,** Porto Alegre, n. 57, dez. 2013. Disponível em: <[http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao057/Candido\\_LealJunior.html](http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao057/Candido_LealJunior.html)> Acesso em: 17 jul. 2018.

LIMA, V. de **Ginástica Laboral:** atividade física no ambiente de trabalho. São Paulo: Phorte, 2003.

LIMA, Mauro Saraiva Barros. **O teletrabalho no Poder Judiciário brasileiro: ganhos para tribunais e sociedade? As experiências de Santa Catarina e Amazonas.** FGVEBAPE, 2018

LIPP, Marilda E. Novaes; TANGANELLI, m. Sacramento. **Stress e qualidade de vida em magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homem e mulheres.** *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 2002, 15(3), pp. 537- 538.

LIPP, Marilda E. Novaes. **Stress ocupacional na equipe de cirurgia.** *Cadernos e Pesquisas*, III, 1997, (1-2), p. 57-64.

LONGEN, W.C. **Ginástica Laboral na prevenção de LER/DORT? Um estudo reflexivo em uma linha de produção.** Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Direito Social, Direito do Trabalho e Direitos Humanos.** São Paulo: Ltr, 2007.

MARX, K. **O capital:** crítica da economia política. Livro I. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

MELO Ana Carolini, C.de **avaliação da ginástica laboral como ferramenta de qualidade de vida no trabalho nos sistemas de gestão das organizações**. XXV ENEGEP, Porto Alegre, RS, Brasil, 29 de Outubro a 01 de Novembro de 2005.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Revista Ciências & Saúde Coletiva** 18, 2000. Disponível em: <[http://www.faculdadeatlantico.com.br/site\\_antigo/downloads/Qualidadedevidaesaude.pdf](http://www.faculdadeatlantico.com.br/site_antigo/downloads/Qualidadedevidaesaude.pdf)>. Acesso em: 26 jul. 2018.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (MMA). Cartilha A3P – **Agenda Ambiental da Administração Pública**. 5º Ed., revista e atualizada. Brasília-DF, 2009. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/images/arquivo/80063/cartilha%20completa%20A3P.pdf>>. Acesso em: 09 jul. 2018.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes de Trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Editora Saraiva 7 ed. 2012.

MORAES. Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Alas, 2002.

MOTA, Cristiane Gonçalves; FILHO PIRES, Ramílio João. **Ginástica Laboral e os efeitos relacionados à demanda do trabalho: revisão de literatura**. Disponível em: <[http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista\\_ciencias\\_saude/article/viewFile/457/310](http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_ciencias_saude/article/viewFile/457/310)>. Acesso em 13 jul. 2017

NALINI, J. R. É urgente uma consciência virtual. **Revista Justiça & Cidadania**. Rio de Janeiro: JC, ed. 147, nov. 2012. Disponível em: <<http://www.editorajc.com.br/2012/11/e-urgente-uma-consciencia-virtual/>>. Acesso em 13 de jul. 2017.

NOBRE, Milton Augusto de Brito; SILVA, Ricardo Augusto Dias da (Coord.). **O CNJ e o desafio da efetivação do direito à saúde**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2013. 494 p. ISBN 978-85-7700-735-6.

NUNES JÚNIOR, Flávio Martins. Remédios Constitucionais. 2ª ed. São Paulo: Premier Máxima, 2009. (Coleção elementos do direito)

OLIVEIRA, Alexandre Vidigal de. Juiz Federal/DF – **Processo virtual e morosidade real**. Artigo doutrinário inserido na Juris Plenum nº 104, janeiro de 2009.

OLIVEIRA, Manuel Xavier. Carreira e Vida Pessoal – Impactos do Teletrabalho: A percepção dos gerentes de vendas da indústria farmacêutica brasileira. Dissertação de Mestrado na Universidade Estácio de Sá, 2010. Disponível em: <<http://portal.estacio.br/media/2804/manoel-xavier-de-oliveira-completa.pdf>>. Acesso em 27 out. 2018.

PENTEADO FILHO, Nestor Sampaio. **Direitos Humanos**. 3ª. ed. Ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2009. – (Concursos públicos).



PEREIRA CAVASSANI, Amarildo; BARBIERI CAVASSANI, Edlene; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. XII SIMPEP. Bauru, SP. 2006. Disponível em: <[http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/784.pdf](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf)>. Acesso em 17 jul. 2018.

PEREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de Natureza Metodológica. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, 11, 1, jan-jun 2011, 8-20. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22243>. Acesso em 28 ago. 2018

PEREIRA, Sinara Cristina da Silva; BRITO, George Lauro Rebeiro de. Um breve histórico da implantação do processo judicial eletrônico no Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins. **Revista Esmat. Ano 9, nº 14, pág. 43-64. Edição Especial-2017**.

POLETTTO, Ângela Regina; TEIXEIRA, Eliana Remor; HEMBERCKER, Paula Karina; GONTIJO, Leila Amaral. **As contribuições da ergonomia para a saúde do trabalhador**. XVI Congresso de Ergonomia. Rio de Janeiro - janeiro de 2010. Disponível em: <<http://www.phocupacional.com.br/imagens/publicacoes/as-contribuicoes-da-ergonomia.pdf>>. Acesso em 17 jul. 2018

PORTE, Camila Santos. **Doenças ocupacionais e profissionais**. Fundação Educacional do Município de Assis- FEMA – Assis, 2013.

PRATES, Gláucia Aparecida. Reflexão sobre o uso da ergonomia aliado à tecnologia: Propulsores do aumento da produtividade e da qualidade de vida no trabalho. RACRE – **Revista de Administração**, Esp. Sto. do Pinhal - SP, v.07, n. 11, jan/dez 2007.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2.ª edição. Novo Hamburgo- RS: Feevale, 2013.

RIBEIRO, Priscila Andreone. **Teletrabalho na sociedade de informação brasileira**. Trabalho de Conclusão de Curso-TCC em 13.10.2016. Disponível em: [http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/10/131016\\_PriscilaAndreoniRibeiro2015005276.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/10/131016_PriscilaAndreoniRibeiro2015005276.pdf). Acesso em 27.10.2018

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. 1. ed. – 3. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

Sá, Eduardo Costa. **Síndrome da visão do computador e função visual em trabalhadores usuários de computador de um hospital público universitário de São Paulo: prevalência e fatores associados**. São Paulo, 2016.

SANTOS, Andréa Egizi dos. O direito á saúde sob a reforma do possível. **Revista da**

**ESMAPE/Escola Superior da Magistratura de Pernambuco Desembargador Cláudio Américo de Miranda.** *Revista Esmat*, n. 1 (1996), v. 15, n. 31, jan a jun 2010. Esmape, 1996. v. semestral.

REIS, Graziela Tavares de Souza. **Sociedade Digital e Informatização do Processo: Ponderações sobre novas realidades e novas problemáticas jurídicas.** *Revista Esmat, Palmas. Ano 4, nº 4, pág. 95-125-jan/dez 2012.*

SILVA, Ana Carolina Cozza Josende de; FURTADO, Juliana Haetinger; ZANINI, Roselaine Ruviaro. **Ibberoamerican Journal of Engineering.** Florianópolis, SC, Brasil. v. 7, nº 14, p. 182-200, 2015. Disponível: <[http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/IJIE/article/viewFile/3669/pdf\\_111](http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/IJIE/article/viewFile/3669/pdf_111)>. Acesso em: 26 de ago. 2018.

SILVA, José Antônio Ribeiro de. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 42, 2013.** Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013\\_silva\\_jose\\_flexibilizacao\\_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013_silva_jose_flexibilizacao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 28 ago. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Os Direitos Humanos do Trabalhador. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, nº 3, jul/set 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho.** 3. ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000

TOCANTINS, 2018. **Portaria nº 162, de 19 de janeiro de 2018-TJTO.** Disponível em: <<http://wwa.tjto.jus.br/elegis/Home/Imprimir/1390>>. Acesso em 04 dez. 2018.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, v. 08, nº 1, janeiro/março 2001. Disponível em: <[www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf](http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf)>, acesso em 13 jul. 2018.

VIEIRA, José Guilherme Silva. **Metodologia de Pesquisa Científica na Prática.** Pós-Graduação/ Aperfeiçoamento em Gestão do Judiciário-Tribunal de Justiça – TO. Editora Fael, 2011.

VIANNA, Leila Josefina Rodrigues, Org. **Serviço Psicossocial Clínico: um espaço de humanização no Tribunal de Justiça de São Paulo.** São Paulo: Linear B Editora, 2015.

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da Jornada de Trabalho: importância e limitações.** Dissertação de Mestrado, 2010. Disponível em: <[file:///C:/Users/N88337/Downloads/Dissertacao\\_Vanessa\\_Vignoli%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/N88337/Downloads/Dissertacao_Vanessa_Vignoli%20(1).pdf)>. Acesso em 15 jan. 2019

ZANETTI, Tânia Maria. **Os Direitos sociais garantia de dignidade do ser humano. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 08 out. 2013.** Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.45414&seo=1>>. Acesso em: 14 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei 13.467/2017**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)> Acesso em 26 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 010, de 11 de janeiro de 1996** (Lei Orgânica do Poder Judiciário do Estado do Tocantins). Palmas: Assembléia legislativa, 1996. Disponível em: <[http://www.tjto.gov.br/legislaçao/lei\\_1096.pdf](http://www.tjto.gov.br/legislaçao/lei_1096.pdf)>. Acesso em: 21 nov. 2018.

\_\_\_\_\_. **Instrução Normativa nº 02/2011**. Regulamenta o processo judicial eletrônico –e-Proc/TJ/TO. <<http://www.tjto.jus.br/diario/diariopublicado/1354.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2018

\_\_\_\_\_. **Lei N. 1818, de 23 de agosto de 2007. Estatuto dos Servidores Públicos do Estado do Tocantins**. Disponível em: <[http://www.tjto.jus.br/joomlatoools-files/docman-files/arquivos/legislacao\\_interna/estatuto\\_servidor/lei\\_1.818\\_-\\_estatuto\\_do\\_servidor\\_publico.pdf](http://www.tjto.jus.br/joomlatoools-files/docman-files/arquivos/legislacao_interna/estatuto_servidor/lei_1.818_-_estatuto_do_servidor_publico.pdf)>. Acesso em 15 de jan. 2018

\_\_\_\_\_. **Jornal Valor Econômico**. 14.10.2014. Volume de processos tem aumentado número de licenças médicas de juízes. Disponível em: [www.valor.com.br/legislacao/3733764/volume-de-processos-tem-aumentado-numero-de-licencas-medicas-de-juizes](http://www.valor.com.br/legislacao/3733764/volume-de-processos-tem-aumentado-numero-de-licencas-medicas-de-juizes). Acesso em 28 ago. 2018

\_\_\_\_\_. **Qualidade de vida**. Disponível em: <https://www.saudebemestar.pt/pt/>. Acesso em 28 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. **Ginástica Laboral**. Disponível em: < <http://medicina-do-trabalho.info/ginastica-laboral.html>>. Acesso em 28 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. **Saúde Ocupacional**. Disponível em: < <http://medicina-do-trabalho.info/saude-ocupacional.html>>. Acesso em 28 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. **Medicina do Trabalho**. Disponível em: < <http://medicina-do-trabalho.info>>. Acesso em 28 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. **O que é PCMSO**. Disponível em: < <http://medicina-do-trabalho.info/o-que-e-pcmso.html>>. Acesso em 28 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. **MaratonaQVGinástica Laboral**. Disponível em: <<http://www.maratonaqv.com.br/servicos05.asp>>. Acesso em 13 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. **Teletrabalho**. Disponível em:<<https://pt.wikipedia.org/wiki/Teletrabalho>>. Acesso em 28 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. **Selo Pacto pela Produtividade:** Judiciário premia melhores resultados em busca da promoção eficaz da Justiça, em 1º/02/2018. Disponível em: <<http://www.tjto.jus.br/index.php/noticias/5275-selo-pacto-pela-produtividade-judiciario-premia-melhores-resultados-em-busca-da-promocao-eficaz...> ¼>. Acesso em 29 nov. 2018

\_\_\_\_\_. **Passar muito tempo em frente ao computador prejudica a visão.** Disponível em: <<https://saude.abril.com.br/medicina/passar-muito-tempo-em-frente-ao-computador-pode-prejudicar-a-visao/>> . Acesso em 20 dez. 2018.

\_\_\_\_\_. **O Computador e a visão.** Disponível em: <<http://imo.com.br/wp-content/uploads/2015/10/O-Computador-e-a-Visao>> Acesso em: 20 dez. 2018

\_\_\_\_\_. **Cartilha de Prevenção - Dort** – Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região – Serviço de Recursos Humanos/ Seção de Fisioterapia. João Pessoa Pessoa – novembro/2000

\_\_\_\_\_. **História.** Disponível em: <<http://www.tjto.jus.br/index.php/institucional/sobre-o-tribunal/historia>>. Acesso em: 07 dez. 2018

\_\_\_\_\_. **Desembargadores.** Disponível em: <<https://gestaodepessoas.tjto.jus.br/site/desembargadores>>. Acesso em 09 dez. 2018

\_\_\_\_\_. CNJ, 2018. **Justiça em Números 2018:** ano-base 2017/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>>. Acesso em 02 dez. 2018

\_\_\_\_\_. CNJ, 2018. **Inspeção no Poder Judiciário de Tocantins – maio/2018 –** Portarias nº 28 e 42, de 2018. Processo n. 0002586-10.2018. Disponível em: <[www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018](http://www.cnj.jus.br/.../219-tribunal-de-justica-do-estado-do-tocantins?...inspecao...2018)>. Acesso em 15 jan. 2018

\_\_\_\_\_. CNJ, 2015. Institui Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3011>>. Acesso em 21 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. CNJ, 2010. **A maioria dos tribunais brasileiros tem jornada de trabalho de 7 horas.** Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/69286-maioria-dos-tribunais-brasileiros-tem-jornada-de-trabalho-de-7-horas>> Acesso em 15 de jan. 2019

CNJ, 2016. **Resolução CNJ nº 219, de 26 de abril de 2016.** Dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo grau e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br//images/atos\\_normativos/resolucao/resolucao\\_219\\_26042016\\_27042016172213.pdf](http://www.cnj.jus.br//images/atos_normativos/resolucao/resolucao_219_26042016_27042016172213.pdf)> Acesso em 15 jan. 2019

\_\_\_\_\_. CNJ, 2015. **Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional**. Disponível em: <[www.cnj.jus.br](http://www.cnj.jus.br)>. Acesso em 03 de dez de 2018.

CNJ, 2013. **Resolução CNJ 185, de 18 de dezembro de 2013**. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2492>

\_\_\_\_\_. **Comarcas e varas do Tocantins recebem “Selo“100% Digital”**. Disponível em: <<https://conexaoto.com.br/2014/11/22/comarcas-e-varas-do-tocantins-recebem-selo-100-digital>>. Acesso em 17dez. 2018

\_\_\_\_\_. **O uso de computadores no ambiente de trabalho pode casar sérios problemas de visão nos trabalhadores**. Ocupacional-Medicina e Engenharia de Segurança do Trabalho. 7 set. 2015. Disponível em: <<https://www.ocupacional.com.br/ocupacional/o-uso-de-computadores-no-ambiente-de-trabalho-pode-causar-serios-problemas-de-visao-nos-trabalhadores/>>. Acesso em 25 set. 2018.

\_\_\_\_\_. **7 anos: Sistema de Processo Judicial Eletrônico e-Proc/TJTOé referê para Judiciário brasileiro**. 26.11.2018. Disponível em: <<http://www.tjto.jus.br/index.php/magistrado/plantao-forense/8-noticias/5553-7-anos-sistema-de-processo-judicial-eletronico-e-proc-tjto-e-referencia-para-judiciario-brasileiro-2>>. Acesso em: em 29 nov. 2018

\_\_\_\_\_. **TJ alega ter julgado 25% a mais de processos este ano com relação a 2016**. Disponível em: <<https://gazetadocerrado.com.br/2017/08/11/tj-alega-ter-julgado-25-a-mais-de-processos-este-ano-com-relacao-a-2016/>>. Acesso em: em 29 nov. 2018

\_\_\_\_\_. **Tribunal de Justiça inicial implantação de e-proc/TJTO nas Comarcas de 2ª Entrância**. Disponível em: <<http://www.tjto.jus.br/index.php/listagem-noticias/1500-tribunal-justica-inicia-implantacao-do-e-proctjto-nas-comarcas-de-2o-entrancia>>. Acesso em 15 jan. 2019

\_\_\_\_\_. **Força de Trabalho. Retrato do quadro de Magistrados e Servidores do Tribunal de Justiça do Tocantins do dia 12/12/2018**. Disponível em: <[https://gestaodepessoas.tjto.jus.br/site/forca\\_trabalho](https://gestaodepessoas.tjto.jus.br/site/forca_trabalho)>. Acesso em 12 dez de 2018

\_\_\_\_\_. **Selo Pacto pela Produtividade indica melhores práticas na Justiça do TO - Portal CNJ**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/judiciario/85387-selo-pacto-pela-produtividade-indica-melhores-praticas-na-justica-do-to>>. Acesso em: em 29 nov. 2018

\_\_\_\_\_. **Justiça em Números: TJTO conquista Selo Ouro**. Disponível em: <<http://www.tjto.jus.br/index.php/noticias/6026-justica-em-numeros-tjto-conquista-selo-ouro-2>>. Acesso em 04 dez 2018.

\_\_\_\_\_. **Digitalização aumenta a produtividade do Judiciário do Tocantins.**

22.12.2016. Disponível em: <<https://www.editorajc.com.br/digitalizacao-aumenta-a-produtividade-do-judiciario-do-tocantins/>>

\_\_\_\_\_. **CGJUS apresenta resultados do projeto de mapeamento psicossocial.**

14 dezembro 2018. Disponível em: <<http://www.tjto.jus.br/index.php/noticias/6060-cgjus-apresenta-resultados-do-projeto-de-mapeamento-psicossocial-2>>. Acesso em: 14 dez 2018

## **APÊNDICE**

**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU MESTRADO PROFISSIONAL EM PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E DIREITOS HUMANOS – TURMA 2017/2018**

**Projeto: “Implantação do Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico no Poder Judiciário Tocantinense” – (Projeto Piloto: Comarca de Palmas/TO)**

---

**NORMA REGINA MOREIRA GALVÃO – Mestranda**

Orientador: Prof. Dr. Carlos Mendes Rosa

PALMAS/TO

2019

**IDENTIFICAÇÃO**



O presente projeto: **“Implantação do Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico no Poder Judiciário Tocantinense” – (Projeto Piloto: Comarca de Palmas/TO)** foi desenvolvido por Norma Regina Moreira Galvão, Mestranda da Universidade Federal do Tocantins – Oft. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação Programa de Pós-Graduação *Strito Sensu* - Mestrado Profissional em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos – Turma 2017/2018 e Servidora do Poder Judiciário Tocantinense lotada na 1ª Vara Cível da Comarca de Palmas, como produto final do Mestrado, onde a dissertação tem o seguinte tema: “Saúde e Trabalho: reflexões acerca da saúde e qualidade de vida no ambiente laboral após a virtualização do processo judicial”, que foi apresentado à Banca do Mestrado, em 05.02.2018, sob a orientação do Professor Doutor Carlos Mendes Rosa.

Posteriormente, este Projeto será entregue ao Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins para que seja implantado o Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico no Judiciário do Tocantins, a fim de evitar riscos psicossociais no trabalho, através do cuidado e preservação da saúde mental e psíquica dos servidores e magistrados, proporcionando uma melhor qualidade de vida a estes trabalhadores.

## **APRESENTAÇÃO**

Um ambiente de trabalho saudável, onde trabalhadores e gestores cooperam com o processo de melhoria contínua da proteção e promoção à segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores, assim como, a sustentabilidade do ambiente de trabalho, abrange tanto questões relacionadas á segurança e saúde no ambiente laboral quanto o ambiente psicossocial, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização (OSM, 2010).

As novas modalidades de organização do trabalho do Poder Judiciário brasileiro, concebida com o processo judicial eletrônico exigem uma atuação ímpar dos magistrados e servidores, em razão da jornada ininterrupta de trabalho diante do computador na frenética busca por cumprimento de metas e produtividade, ora imposto pelo CNJ – Conselho Nacional de Justiça ora pelo próprio Tribunal de Justiça, o que poderá repercutir na saúde física, mental e psíquica desses profissionais, tornando, neste contexto, desafiante harmonizar os avanços científicos

e tecnológicos à saúde e proteção da pessoa humana. (HOHENDORFF; COIMBRA; ENGELMANN, 2016).

O ambiente de trabalho tem se constituído como espaço para promoção de saúde, não só no sentido de evitar doenças e acidentes de trabalho, como também diagnosticar e melhorar a saúde dos trabalhadores, tendo em vista que o esforço para melhorar a qualidade de vida destes profissionais tem mostrado como importante investimento de retorno positivo em termos de satisfação no ambiente laboral e aumento na produtividade (FERNANDES; GUTIERRE, 1998).

Um estudo realizado pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região-TRF4, através da Comissão para Estudos dos Impactos do Processo Eletrônico sobre a saúde dos usuários, na Gestão 2011-2013, a respeito da temática saúde no trabalho, demonstrou preocupação com a saúde dos juízes e servidores que trabalham com as ferramentas do processo eletrônico. Contudo, ao final, a referida pesquisa enfatizou a necessidade dos gestores investirem cada vez mais na saúde, prevenção e qualidade de vida no ambiente de trabalho, a fim de mitigar efeitos na saúde física, mental e psíquica dos usuários (SILVA, 2013).

A Justiça do Trabalho da 15ª Região também realizou estudo com juízes a fim de avaliar o stress destes profissionais, e constatou que, as principais fontes de stress por eles mencionadas estavam relacionadas a dificuldades na vida familiar em função das exigências do trabalho, sobrecarga, falta de reconhecimento do seu trabalho e a dificuldade no relacionamento com os colegas do ambiente laboral (LIPP, 2002).

Em 2016, o departamento de saúde e bem estar social do TJRO, através de uma pesquisa verificou que 220 servidores se afastaram por doenças relacionadas ao sistema osteomuscular (CIDM), somando 7023 dias de afastamento, o que corresponde a 10,23 do total de servidores afastados e 24,64 do total de dias de absenteísmo, entretanto, o número ainda foi maior nos casos de doenças elencadas ao “CID F de base emocional, depressivos e de ansiedade” (RORAIMA, 2016).

Atualmente, o trabalho tem sido causa de inúmeros problemas psicossociais. Por conseguinte, o stress é um dos principais motivos de surgimento de doenças ocupacionais. O esgotamento mental e físico característicos da Síndrome de *Burnout* é um exemplo de patologia psicossocial, que ainda pode levar a alteração no comportamento da pessoa, tornando-a mais agressiva e ansiosa. Assim, a vivência depressiva em relação ao trabalho alimenta a sensação de adoecimento

intelectual e condiciona o comportamento produtivo e criativo do trabalhador (VIANNA, 2017).

Os gestores dos tribunais de justiça brasileiros demonstram preocupação com a saúde de servidores e magistrados, tendo em vistas as pesquisas vêm apontando adoecimento físico, e principalmente, mental e psíquico destes profissionais em razão do trabalho, uma vez que, o stress é uma reação complexa, composta de alterações psicofisiológicas que ocorrem quando um indivíduo é forçado a enfrentar situações que ultrapassam sua habilidade de enfrentamento (LIPP, 1997).

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) através da Resolução 207 de 2015 institui em seu artigo primeiro a política de atenção integral à saúde de magistrados e servidores, definindo em seus incisos 1, 2 e 3 a necessidade de se operacionalizar tal política a partir do estabelecimento de princípios, diretrizes, parâmetros e estratégias para a criação em caráter permanente de ações, projetos e programas institucionais nos tribunais brasileiros destinados à promoção e prevenção da saúde de servidores e magistrados dos tribunais (CNJ, 2015).

Uma alternativa encontrada pelo Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, após vários funcionários buscarem orientações sobre questões pertinentes à saúde mental com assistentes sociais e psicólogos, juízes e desembargadores, assim como, ocorrência de suicídio de funcionários, no período anterior a 1993 foi implantar o Serviço Psicossocial Clínico (VIANNA, 2017).

Cabe destacar que o Tribunal de Justiça de São Paulo foi um dos primeiros a criar a Comissão de Atendimento Psicossocial aos funcionários, em 06 de janeiro de 1995, o qual foi inaugurado em março do referido ano. Constituído de grande espaço terapêutico, humanizado, tendo como objetivo maior prestar serviço ao Servidor e Magistrado de acordo com os pressupostos básicos do Serviço Social e da Psicologia, respeitando o sigilo, a fim de garantir a privacidade dos atendimentos (VIANNA, 2017).

O Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, também tem demonstrado preocupação com a saúde de seus colaboradores, principalmente, após a implantação do processo eletrônico, iniciada em 2011 com a digitalização dos autos físicos e concluída em 2015, quando tornou o único Órgão da Justiça Estadual a ser 100% digital.

Assim, diante do aumento de interposição de demanda proporcionada pelos autos virtuais e o reduzido quadro de servidores, o Tribunal de Justiça Tocantinense

vêm buscando meios para que servidores e magistrados não adoçam em razão do trabalho. O tema tem sido objeto de diversas reuniões, cursos e palestras, especialmente, “Mapeamento dos Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde Mental”, realizado em 2018, pela Corregedoria–Geral da Justiça do Estado do Tocantins (CGJUS), com o objetivo de avaliar e contribuir para melhorar a qualidade de vida destes trabalhadores (CGJUS, 2018).

Em 14 de dezembro de 2018, no Fórum de Palmas foi realizada uma cerimônia para apresentação dos principais resultados da pesquisa realizada no mês de setembro. A pesquisa contou com 187 participantes e avaliou aspectos ligados à satisfação com o trabalho e às relações interpessoais no ambiente laboral. O instrumento utilizado foi o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) de Emílio Facas. Participaram do levantamento, de forma voluntária e sigilosa, 79,5% do total de servidores e magistrados do Fórum de Palmas (TOCANTINS, 2018).

Os resultados do referido mapeamento foi apresentado por grupos, sendo: a) Geral de trabalhadores do Fórum; b) Magistrados; c) Oficiais de Justiça. A pesquisa apresentou um bom índice de satisfação entre os servidores e magistrados e poucas pontualidades destoantes (TOCANTINS, 2018).

Dessa forma, o Projeto: “Implantação do Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico no Poder Judiciário Tocantinense” – (Projeto Piloto: Comarca de Palmas/TO) é relevante e pertinente como resposta às necessidades detectadas no Mapeamento dos Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde Mental.

## **JUSTIFICATIVA**

O Projeto de implantação do Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico no Poder Judiciário Tocantinense – (Projeto Piloto: Comarca de Palmas/TO) é relevante por buscar amenizar ou mesmo dirimir questões que afetam a saúde mental e psíquica dos magistrados e servidores, uma vez que, ao procurarem de forma espontânea, o Serviço Psicossocial Clínico, que tem caráter preventivo, profilático e terapêutico, norteado por diretrizes e princípios éticos, serão acolhidos pela Equipe Multiprofissional numa intervenção individual ou ambiental (relacionado ao ambiente

de trabalho e o sofrimento mental como fator desencadeador e mantenedor desse sofrimento), num espaço humanizado, com garantia de sigilo.

O meio ambiente do trabalho é o princípio protetor do trabalhador, expressamente previsto no ordenamento jurídico brasileiro e também nas normas internacionais, assim proteger a vida, a saúde e dignidade são ideais perseguidos a todos os cidadãos devendo os gestores velar por políticas preventivas contra riscos no ambiente de trabalho, a fim de favorecer o bom desempenho das atividades dos colaboradores (PRATES, 2007).

Nessa seara, a qualidade de vida no trabalho (QVT) constitui uma ferramenta importante para as empresas e órgãos públicos, uma vez que garante maior participação dos colaboradores, criam integração com os superiores, colegas e o próprio ambiente laboral. A QVT significa um conjunto de ações realizadas pelas empresas ou órgãos públicos que envolvem implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, a fim de proporcionar ao trabalhador um estado de bem estar físico, mental e social, pois às pessoas estão trabalhando cada vez mais e tendo cada vez menos tempo para si mesmas (VASCONCELOS, 2001; VEIGA, 2000; ABREU; FERNANDES; MARTINS; PECHILIYE; SIMONY, 2014).

A qualidade de vida objetiva desenvolver as condições de vida do indivíduo em vários âmbitos: bem-estar físico, mental, psicológico, emocional, social, familiar, amigos, saúde, educação e outros aspectos que influenciam a vida humana. Contudo, ela não se limita ao momento ou local de trabalho, mas também a relação com outros aspectos, por isso é importante que o trabalhador encontre tempo para si e para as pessoas a quem tem afeto, pois sentir bem e feliz é fundamental para saúde. Assim, ante a virtualização do processo judicial no Poder Judiciário Tocantinense, faz-se necessário que haja um ajustamento entre as habilidades e tarefas tecnológicas desenvolvidas diariamente no local de trabalho, a fim de minimizar as doenças e garantir maior satisfação do trabalhador ao ambiente inserido (ABREU; FERNANDES; MARTINS; PECHILIYE; SIMONY, 2014).

O trabalho tornou-se de grande importância na vida das pessoas, entretanto, pode afetar de forma positiva ou negativa a qualidade de vida do ser humano. Durante muitos anos, ao falar sobre o tema nas empresas era enfatizada principalmente a produção. Hoje não se fala apenas em qualidade no trabalho, mas também na qualidade de vida, uma vez que um ambiente de trabalho adequado

garante um crescimento positivo da organização, assim como bem-estar, satisfação e saúde ao trabalhador (PEREIRA CAVASSANI; BARBIERI CAVASSANI; BIAZIN, 2006; PRATES, 2007).

Neste contexto, o objetivo da Equipe Multiprofissional deverá ser o fortalecimento dos servidores e magistrados em suas questões físicas, mentais e psíquicas, para que eles possam estruturar melhor nas suas relações vinculares no ambiente de trabalho, familiar ou em outras situações de suas vidas.

O Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico poderá desenvolver projetos tanto na área mental e psíquica quanto os relacionados à saúde física laboral, tendo em vista que o trabalho com o processo eletrônico poderá afetar a saúde dos trabalhadores do Poder Judiciário, caso não seja desenvolvido programas, ações e projetos funcionais de caráter preventivo e curativos sobre temas que afetam o cotidiano pessoal e profissional que influenciam o bem-estar dos magistrados e servidores.

O avanço tecnológico da vida moderna traz consigo o surgimento de infortúnios laborais pelo excesso de tempo de trabalho em razão da extensa jornada praticada. Neste contexto, o longo período de tempo diante do computador, aliado inadequação do ambiente de trabalho através do uso incorreto dos meios indispensáveis ao trabalho, tais como cadeira, mesa, computador, iluminação, dentre outros, somados a falta de atividade física laboral pode prejudicar a saúde física, mental e psíquica, podendo elevar o surgimento de doenças ocupacionais ou afastamento definitivo das atividades laborais. (SILVA, 2013).

É imperioso destacar ainda que a falta de medidas preventivas poderá ocasionar inúmeras doenças ocupacionais, tais como: stress, doenças psicossociais, tenossinovites, epicondilites, bursites tendinites, cistos sinoviais, dedo de gatilho, contratura ou moléstia de Dupuytren, compressão de nervos periféricos (síndrome do túnel do carpo, síndrome do canal de Guyon, síndrome do pronador redondo, síndrome cervicobraquial, síndrome do desfiladeiro torácico, síndrome da tensão do pescoço); visão: cansaço ou fadiga visual, (olhos vermelhos, irritados, sensação de ardor, vista casada, etc.); doença osteomusculares (DOUT), Lesão por esforço repetitivo (LER), dentre outras. (MONTEIRO, BERTAGNI, 2012).

O Projeto: “Implantação do Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico no Poder Judiciário Tocantinense” – (Projeto Piloto: Comarca de Palmas/TO), deverá ser

iniciado na Comarca de Palmas/TO, e, gradativamente, nas demais Comarcas do Estado do Tocantins.

Instar destacar que a escolha da Comarca de Palmas para implantação e desenvolvimento do Projeto Piloto, se deu em razão de já ter sido realizado o mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho e saúde mental dos servidores e magistrados em 2018, pela Corregedoria–Geral da Justiça do Estado do Tocantins (CGJUS), onde os resultados foram apresentados em 14/12/2018 no Fórum de Palmas/TO, onde contou com 187 participantes em aspectos ligados à satisfação com o trabalho e às relações interpessoais no ambiente laboral.

Com a globalização, os princípios do mundo moderno de qualidade e produtividade passaram a ser exigidos de forma global, com isso surgem novas regras de competitividade, o qual exige dos trabalhadores, cada vez mais flexibilidade, mobilidade, números, rapidez, agilidade, entretanto, não leva em consideração o lado pessoal, emocional, criativo e humano. (VIANNA, 2017).

Nessa perspectiva, o trabalhador tem apresentado cada dia mais, distorções psicossociais, físicas e familiares que podem desencadear alteração e prejuízo na execução de suas tarefas diárias, por isso é necessário que se realize atividades preventivas a fim de evitar incapacidade laborativa. No ambiente organizacional esses aspectos negativos são verificados através da queda de produtividade, desmotivação, absenteísmos, sobrecarga de trabalho, dentre outros.

O stress é uma reação muito complexa, composta de alterações psicofisiológicas que ocorrem quando o indivíduo é forçado a enfrentar situações que ultrapassa suas habilidades de enfrentamento, que dependendo de sua seriedade, pode ser dividido em três fases: alarme, resistência e exaustão. As situações estressantes podem desenvolver inúmeras complicações, tais como: arteriosclerose, distúrbios no ritmo cardíaco, enfarte, derrame cerebral. Outras doenças também podem surgir, como: diabetes, obesidade, impotência, frigidez, câncer, úlceras, gastrites, doenças inflamatórias, colites, problemas dermatológicos, dentre outros (LIPP, 2002).

A agitação e cobrança da vida provocam disparidade e desajuste das atividades laborais, comprometendo com isso, a identidade dos trabalhadores em suas relações sociais e convívio familiar, que muitas vezes passam mais tempo no trabalho que suas próprias famílias. Todavia, como forma de prevenção o trabalhador deve assumir um posicionamento correto ao usar seus equipamentos de

trabalho, pois a maioria das doenças ocupacionais é causada pelo longo período de tempo diante do computador, afetando muitas vezes os sentidos: como visão, audição, lesões ou distúrbios de natureza mental. Godoy e Anderson (p. 50, 2017) prescrevem que as disfunções psicossociais e familiares apresentadas pelo funcionário, poderão desencadear alterações e prejuízos na execução de suas tarefas do cotidiano, assim, cabe à organização atendê-los em suas dificuldades através de serviço especializado (VIANNA, 2017).

Assim, a implantação deste Projeto no Poder Judiciário do Tocantins é relevante, pois a prevenção e cuidado com a saúde física, mental e psíquica garantirá condições ambientais melhores, segura, satisfatória, é também, importante e de grande utilidade ao Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, pois fortalecerá o vínculo dos servidores e magistrados em suas relações inter, intra e transpessoais, no ambiente de trabalho, familiar ou em outras situações das suas vidas (VIANNA, 2017).

## **OBJETIVO GERAL**

Prevenir o adoecimento físico, mental e psíquico dos servidores e magistrados do Poder Judiciário Tocantinense, através do desenvolvimento de ações, campanhas, projetos, atendimento e acolhimento no Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico pela Equipe Multiprofissional.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Atender os servidores e magistrados em dificuldades que possam estar causando alterações, e/ou prejuízos em suas vidas, especialmente, relacionadas à saúde física, mental e psíquica;

Oferecer espaços adequados para os atendimentos da Equipe Multiprofissional e colaboradores (atividades administrativas);

Realizar campanhas de prevenção de doenças, proteção, recuperação da saúde física, mental e psíquica dos servidores e magistrados;



Desenvolver atividades de: controle emocional; atividades relaxantes (meditação/alongamento); prevenção ao estresse e depressão através de terapia; autoconhecimento.

Incorporar a este Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico, projetos já existentes ou desenvolvidos pelo Tribunal de Justiça Tocantinense, relacionados ao tema: saúde física, mental e psíquica, tais como: Judiciário na Medida; Ergonomia e Ginástica Laboral; Semana da Saúde; Pilates, dentre outros.

## **PUBLICO ALVO**

Servidores e magistrados da Comarca de Palmas/TO (Projeto Piloto) e gradativamente, das demais Comarcas do Estado.

## **METODOLOGIA**

O Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico é um espaço terapêutico, humanizado, que tem como objetivo maior prestar atendimento/acolhimento aos Servidores e Magistrados, e/ou familiar do Poder Judiciário do Tocantins, de acordo com os pressupostos básicos do Serviço Social e da Psicologia, respeitando o sigilo, a fim de garantir a privacidade dos acolhidos, e também atendimento e desenvolvimentos de projetos e ações voltados à Educação Física, Fisioterapia, Terapias, acompanhados por outros profissionais, tais como Nutricionista e Médicos, proporcionando assim melhor qualidade de vida aos usuários.

O referido Serviço deverá contar com atendimento de Assistentes Sociais, Psicólogos, Educadores físicos, Fisioterapeutas, Nutricionistas, Médicos: Psiquiatras, Oftalmologistas, dentre outros, tendo em vista a necessidade de atenção à saúde física, mental e psíquica dos usuários. É importante lembrar ainda que, estes profissionais deverão estar plenamente integrados à estrutura da instituição e aptos a oferecer ajuda àqueles que o procurarem.

É importante destacar que o maior objetivo da Equipe Multiprofissional é o fortalecimento dos servidores e magistrados em suas questões físicas, mentais e

psíquicas, a fim de estruturá-los melhor em suas relações vinculares no ambiente laboral, familiar ou em outras situações de suas vidas.

Embora pareça inofensivo, o trabalho frente às telas também poderá tornar um inimigo ocular, pois sem pausa para descanso os olhos ficam vermelhos e secos, provocam dores de cabeça, problemas na audição, dores no pescoço e nas costas, fadiga e dificuldade de concentração, podendo até causar, caso não seja tratados, a síndrome da Visão do Computador, conhecida em inglês como *Computer Vision Sundrome* (CVS), podendo reduzir a produtividade e diminuir a qualidade de vida dos funcionários. Destarte, entre os sintomas oculares mais prevalentes relacionados à CVS é o cansaço nas vistas no trabalho e o peso nos olhos, além de baixa produção no fluxo de lágrimas. Outro fator prejudicial é o ar condicionado, quem trabalha em ambiente climatizado está mais suscetível a apresentar a CVS (SÁ, 2016).

Outro fator importante, para qualidade de vida no ambiente laboral é a prática de técnicas ergonômicas. Assim, deve-se realizar no ambiente de trabalho orientação e ajustes nos equipamentos de trabalho e postura dos trabalhadores. A ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem, entretanto, refere-se às máquinas, equipamentos e engloba aspectos físicos e organizacionais relativos ao programa de controle para produção dos resultados almejados (PRATES, 2007).

A qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação do ser humano, principalmente, quando o assunto está relacionado ao ambiente laboral, pois nesse caso, a qualidade de vida no trabalho acontece sob o enfoque biopsicossocial, que é um fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados à preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho (projetos: ergonômicos; saúde laboral; terapêuticos; projetos psicossociais clínicos, dentre outros), que sob a ótica da ética humana, busca identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física, mental e psíquica requerida por cada atividade (FRANÇA, 2007).

A saúde mental é indispensável ao trabalhador face às situações de estresse por ele vivenciadas no dia a dia, enquanto ser individual e social, assim é necessário sua manutenção através de ações preventivas e terapêuticas. Por conseguinte, a ausência de médico psiquiatra para compor a Equipe Multiprofissional do Serviço Psicossocial impede o completo atendimento dos usuários. Nesse sentido, Godoy e

Anderson (p. 53, 2017), afirmam que por falta destes profissionais na Equipe Multiprofissional do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo grande parte da demanda foi reprimida em 30% referentes aos 20 mil servidores da capital (VIANNA, 2017).

Ao que pese o Poder Judiciário ser uma instituição com características próprias, de estrutura rígida e estratificada é de grande importância à criação e permanência do Serviço Psicossocial Clínico no Poder Judiciário, entretanto, as variáveis de que fundamenta a necessidade são específicas e se articulam a partir de um processo ao longo do tempo (VIANNA, 2017).

Dentre as variáveis citadas destacam-se: as características da instituição, com ênfase nas relações de poder dos magistrados e da burocracia; a história da inserção e a ampliação dos espaços de trabalho das equipes técnicas (assistentes sociais e psicólogos) no Judiciário e a necessidade de atenção às questões relativas à saúde mental dos funcionários (VIANNA, 2017).

É imperioso destacar também que o local de atendimento deverá ser respaldado pela ética profissional, para tanto deve constituir um espaço neutro para os Servidores, Magistrados e/ou familiar, que procurar o atendimento de forma espontânea, sob a garantia de total sigilo e discrição, a fim de que os usuários, ao procurarem o Serviço Psicossocial não tenham receio, mas sintam-se seguros para expor aos profissionais, suas angústias, dificuldades, conflitos com a chefia ou virse-versa, bem como problemas com a Instituição.

Assim, o Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico tem como fundamento: procura espontânea; sigilo absoluto; universalidade (o que é de direito para um, é para todos); localização em ambiente físico no Fórum ou outro local designado pelo Tribunal; não atuar como interlocutor de questões institucionais (VIANNA, 2017).

O Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico, através da Equipe Multiprofissional deverá assumir o compromisso com os Servidores, Magistrados e/ou familiares da não utilização de informações para quaisquer fins.

Nesse sentido, Madeira e Anderson (p. 44, 2017), discorrendo sobre suas experiências no Tribunal de Justiça de São Paulo, destacam que, inicialmente, os servidores ficaram receosos de procurar o Serviço Psicossocial, pois tinham medo do conteúdo das informações e sentimentos vazassem e que no futuro viessem a sofrer retaliações. Todavia, apesar do caráter sigiloso “observou-se tentativa de

utilizá-lo como instrumento administrativo na vida funcional do servidor, o que é inadmissível” (VIANNA, 2017).

Vale dizer que o Serviço Psicossocial Clínico busca o acolhimento e valorização dos Servidores e Magistrados, por isso, deverá ter sempre pessoas preparadas para atender e trabalhar questões físicas, conflitos sociais e psicológicos vivenciados por estes usuários. Assim, o trabalho dos profissionais da Equipe deve estar voltado para uma dimensão integradora institucional.

O Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico deverá estar no Espaço Físico do Fórum da Comarca de Palmas (Projeto Piloto). Posteriormente, na implantação do Núcleo no Interior, também nos Espaço Físico do Fórum de cada Comarca.

Assim, o Núcleo será destinado ao atendimento aos Servidores e Magistrados, e/ou familiar do Poder Judiciário do Tocantins e deverá oferecer os seguintes programas de atendimento: acolhimento e triagem; atendimentos de questões relacionadas à saúde física (atividades físicas, ginástica laboral e ergonomia, yoga, pilates, dentre outras); atendimento social individual; atendimento psicológico individual; psicoterapia individual e em grupo, terapia de casal e família, grupos reflexivos, abordagens sócio e psicoeducativos, dentre outros. Entretanto, é preciso lembrar que, após o atendimento da Equipe, caso seja necessário, o acolhido deverá ser encaminhado para médico psiquiatra, oftalmologista ou outros profissionais da área médica (VIANNA, 2017).

Ao passar pelo acolhimento e triagem da Equipe Multiprofissional no Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico e houver necessidade de atendimento Médico, a Equipe deverá encaminhar o assistido para o Espaço Saúde do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins. É importante destacar que o Tribunal de Justiça poderá buscar convênios junto a Secretaria de Saúde Estadual e Municipal para atendimento de médicos psiquiatras, oftalmologistas, psicólogos, assistentes sociais, fisioterapeutas, dentre outros.

Incorporar a este Núcleo de Serviço Psicossocial Clínico, projetos já existentes ou desenvolvidos pelo Tribunal de Justiça Tocantinense, relacionados ao tema: saúde física, mental e psíquica, tais como: Judiciário na Medida; Ergonomia e Ginástica Laboral; Semana da Saúde; Pilates, dentre outros.

A escolha metodológica para confecção deste projeto foi através da pesquisa bibliográfica, elaborado a partir de material publicado, tais como: livros, revistas,

artigos científicos, textos da internet, monografias, dissertações, projetos específicos de qualidade de vida, dentre outros.

Assim, este projeto foi desenvolvido com base no Livro Serviço Psicossocial Clínico, um espaço de humanização no Tribunal de Justiça de São Paulo, que tem como organizadora Leila J. R. Vianna, onde analisei textos de profissionais que atuaram no Serviço Psicossocial Clínico do TJSP, onde relatam suas experiências, o que me fez despertar para a importância deste serviço para os servidores e magistrados do Poder Judiciário Tocantinense.

## **EQUIPE MULTIPROFISSIONAL**

A Equipe Multiprofissional deverá ser composta por Assistentes Sociais, Psicólogos, Educadores físicos, Fisioterapeutas e profissionais para área Administrativa e Recepção do local de atendimento/acolhimento, que poderá ser servidores efetivos do Poder Judiciário, tais como técnicos judiciários.

Cabe ressaltar que o profissional responsável pela da área administrativa terá as seguintes atividades: recebimento de telefonemas (solicitação de atendimento, recados); telefonemas (agendamento e outros); registro de prontuário inicial; serviço de digitação (ofícios, memorando, troca de e-mail com diversos setores da instituição para solicitação de conserto e de manutenção da estrutura física do setor, aquisição de material, avisos, estatísticas, pauta de reunião, texto de trabalho apresentados pelos técnicos relacionados a cursos, projetos, palestras, etc.); preparação de tabelas e gráficos para controle do serviço, renovação de livros de registros e controle, arquivos em geral, controle de prontuários de pacientes, leitura diária do Diário da Justiça e arquivamento de assuntos pertinentes ao Serviço; controle de pastas funcionais de toda equipe; protocolo geral (ofícios, memorando, requerimentos); entrega de material, dentre outros.

Após atendimento e acolhimento da Equipe interna, caso haja necessidade, o assistido deverá ser encaminhado para os profissionais externos, tais como: Nutricionistas; Médicos: Psiquiatras, Oftalmologistas, dentre outros, no Espaço Saúde do TJTO, caso não haja profissional neste Espaço, poderá ser firmado convênio com a Secretaria de Saúde do Estado e Município.

## REFERÊNCIAS

- ABREU, Edeli Simiomi de; FERNANDES, Susi Mary de Souza; MARTINS, Dinorah Fernandes Gióia; PECHLIYE, Magda Medhat; SIMONY, Rosana Farah. **Revista Simbio-Logias**, v.7, n. 10, dez/2014. Disponível em: <[http://www.ibb.unesp.br/Home/Departamentos/Educacao/Simbio-Logias/interdisciplinaridade\\_saude\\_qualidade\\_vida.pdf](http://www.ibb.unesp.br/Home/Departamentos/Educacao/Simbio-Logias/interdisciplinaridade_saude_qualidade_vida.pdf)>. Acesso em: 26 ago. 2018.
- OMS, 2010. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais.** /OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010.
- FERNADES, Edna Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. Qualidade de vida e trabalho (QVT) uma experiência brasileira. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 33, n. 2, 1998.
- HOHENDORFF, R. V.; COIMBRA, R.; ENGELMANN, W. As nanotecnologias, os riscos e as interfaces com o direito à saúde do trabalhador. **RIL - Revista de Informação Legislativa nº 209**. Senado Federal. Brasília. Jan/mar 2016, p. 151-172.
- LIPP, Marilda E. Novaes. **Stress ocupacional na equipe de cirurgia**. Cadernos e Pesquisas, III, 1997, (1-2), p. 57-64.
- LIPP, Marilda E. Novaes; TANGANELLI, m. Sacramento. **Stress e qualidade de vida em magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homem e mulheres**. Psicologia: Reflexão e Crítica, 2002, 15(3), pp. 537- 538.
- MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes de Trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Editora Saraiva 7 ed. 2012.
- PEREIRA CAVASSANI, Amarildo; BARBIERI CAVASSANI, Edlene; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. XII SIMPEP. Bauru, SP. 2006. Disponível em: <[http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/784.pdf](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf)>. Acesso em 17 jul. 2018.
- PRATES, Gláucia Aparecida. Reflexão sobre o uso da ergonomia aliado à tecnologia: Propulsores do aumento da produtividade e da qualidade de vida no trabalho. RACRE – **Revista de Administração**, Esp. Sto. do Pinhal - SP, v.07, n. 11, jan/dez 2007.
- Sá, Eduardo Costa. **Síndrome da visão do computador e função visual em trabalhadores usuários de computador de um hospital público universitário de São Paulo: prevalência e fatores associados**. São Paulo, 2016.
- SILVA, José Antônio Ribeiro de. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 42, 2013. Disponível em:

<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013\\_silva\\_jose\\_flexibilizacao\\_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103778/2013_silva_jose_flexibilizacao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 28 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. CNJ, 2015. **Institui Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**. Disponível em: < <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3011>>. Acesso em 21 jan. 2018.

VIANNA, Leila Josefina Rodrigues, Org. **Serviço Psicossocial Clínico: um espaço de humanização no Tribunal de Justiça de São Paulo**. São Paulo: Linear B Editora, 2015.

\_\_\_\_\_. **CGJUS apresenta resultados do projeto de mapeamento psicossocial**. 14 dezembro 2018. Disponível em:<<http://www.tjto.jus.br/index.php/noticias/6060-cgjus-apresenta-resultados-do-projeto-de-mapeamento-psicossocial-2>>. Acesso em: 14 dez 2018