

JUAREZ DA SILVA BERNARDES

AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
DECORRENTES DA IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA PROCESSO JUDICIAL
ELETRÔNICO - PJe NA JUSTIÇA DO TRABALHO, 15ª REGIÃO

São Paulo

2019

JUAREZ DA SILVA BERNARDES

AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
DECORRENTES DA IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA PROCESSO JUDICIAL
ELETRÔNICO - PJe NA JUSTIÇA DO TRABALHO, 15ª REGIÃO

Monografia apresentada à Escola Politécnica
da Universidade de São Paulo para a
obtenção do título de Especialista em
Higiene Ocupacional

São Paulo
2019

Dedico este trabalho a minha querida esposa Nilza Cristina Militão Bernardes que me deu todo apoio enquanto me dedicava aos estudos.

Estendo a dedicatória às minhas filhas Gisele e Maria Julia que estiveram sempre torcendo pelo meu sucesso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os integrantes da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo – USP, em especial aos professores e funcionários da LACASEMIN que, com seu conhecimento e dedicação, tornaram este curso possível, contribuindo assim para minha formação profissional.

Meu muito obrigado aos funcionários das Varas do Tribunal Regional do Trabalho – 15ª Região – TRT 15 que abriram suas portas e me receberam para esta pesquisa, sem o que este trabalho não teria sido realizado.

Agradeço também a todos os colegas de curso pela troca de informações em ambiente de muita camaradagem, em especial ao Marcos Rogerio Freitas de Azevedo pelas horas de estudo e amizade demonstrada.

Enfim, agradeço a todos que direta ou indiretamente participaram desta empreitada que me permitiu grande crescimento profissional.

“Tudo posso naquele que me conforta.”

Filipenses 4: 13

RESUMO

BERNARDES, Juarez da Silva. **Avaliação dos impactos na organização do trabalho decorrentes da implantação do sistema Processo Judicial Eletrônico – PJe na Justiça do Trabalho, 15ª Região**, 2019. 70f. Monografia (Especialização em Higiene Ocupacional) – Programa de Educação Continuada. Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

Este estudo, tomando como base aspectos observados na palestra “A Organização do Trabalho e seus impactos na qualidade de vida do trabalho”, proferida em 2012 aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho – TRT 3, MG, pelo Professor Doutor Mario César Ferreira durante Simpósio de Qualidade de Vida no Trabalho, procura identificar os impactos decorrentes da implantação do Processo Judicial eletrônico – PJe nas Varas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – TRT 15, Campinas, SP, identificando ainda como a Organização do Trabalho pode ser, ou não, promotora de bem-estar. A partir dos resultados da pesquisa feita são explicitados os aspectos positivos ou nos quais se constatou melhorias desde a implantação do sistema Processo Judicial Eletrônico – PJe, assim como aqueles que necessitam de atenção por não estarem atendendo às necessidades e expectativas dos usuários, tendo sido dado ênfase à necessidade de inserir aos mesmos no processo de desenvolvimento do sistema PJe. Para execução desta monografia foi feito pesquisa e inspeção nos postos durante visita a três varas do trabalho e pesquisa em seis escritórios de advocacia além da experiência pessoal do autor que auxilia a Justiça do Trabalho como perito engenheiro de segurança, sendo também usuário do PJe. Os resultados encontrados demonstram grande melhoria nas condições de trabalho dos usuários, tanto dos servidores nas varas do trabalho, onde notou-se excelente relacionamento interpessoal, quanto dos advogados e auxiliares da justiça, também tendo sido reportado que todos evidenciaram grande aumento de produtividade no trabalho. Também foram constatadas oportunidades de melhoria principalmente no quesito comunicação das mudanças no PJe e treinamento dos usuários, medidas que, sendo implementadas, irão maximizar o uso dos recursos disponíveis no PJe aumentando ainda mais a sensação de eficiência e

bom atendimento às demandas da sociedade e garantindo bom relacionamento entre servidores e usuários externos o que sem dúvida tornará mais prazeroso trabalhar com o sistema, garantindo sensação de bem-estar no trabalho a todos os usuários do sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe.

Palavras-chave: Ergonomia da atividade. Processo Judicial Eletrônico – PJE. Bem-estar.

ABSTRACT

BERNARDES, Juarez da Silva. **Evaluation of impacts on work organization caused by the implementation of the Electronic Judicial Process System – PJe on Labor Court, 15th Region**, 2019. 70f. Monografia (Especialização em Higiene Ocupacional) – Programa de Educação Continuada. Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

This study, based on aspects observed in the lecture “The Work Organization and its impacts on the quality of work life”, given in 2012 to the servers of the Regional Labor Court - TRT 3, MG, by Professor Mario César Ferreira during Symposium of Quality of Life at Work, seeks to identify the impacts caused by the implementation of the Electronic Judicial Process - PJe in the Regional Labor Court, 15th Region - TRT 15, Campinas, SP, also identifying how the Labor Organization can or cannot be a welfare promoter. Based on the research results, the positive aspects or improvements that have been observed since the implementation of the Electronic Judicial Process System - PJe - are explained, as well as those that need attention because they are not in accordance to the needs and expectations of the users. Thus, emphasis was placed to include them in the development process of the PJe system. For the execution of this monography, research and inspection were carried out at the workplace during a visit to three Labor Courts and research were carried out at six law firms, as well as the author's personal experience assisting the Labor Court as an expert safety engineer, and also a PJe user. The results show a great improvement in the users working conditions, for the servers in the Labor Court, where excellent interpersonal relationships were noted, as well as the lawyers and court assistants. It was also reported that all showed a large increase in work productivity. Opportunities have also been found to improve, especially in terms of communicating PJe changes and user training, measures that, if implemented, will maximize the use of resources available in the PJe, further enhancing the sense of efficiency and responsiveness to society's demands and ensuring good relationship between servers and external users which will undoubtedly make working with the

system more pleasurable, ensuring a feeling of welfare at work for all users of the Electronic Judicial Process System - PJe.

Keywords: Activity ergonomics. Electronic Judicial Process System - PJe. Welfare.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 OBJETIVO	11
1.2 JUSTIFICATIVA.....	11
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	12
3 METODOLOGIA.....	17
3.1 PERFIL DO RESPONDENTE SERVIDOR.....	20
3.2 PERFIL DO RESPONDENTE ADVOGADO.....	22
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	23
4.1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	23
4.1.1. Participação dos usuários no desenvolvimento do PJe.....	23
4.1.2. Participação dos usuários nas melhorias (atualizações) do PJe.....	26
4.1.3. Conhecimento dos aplicativos, linguagem e codificação do PJe.....	27
4.2 RELAÇÕES SOCIO PROFISSIONAIS.....	31
4.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	33
4.3.1 Configuração dos postos de trabalho	34
4.3.2. Condições de conforto do ambiente de trabalho.....	45
4.4 INDICADORES.....	53
4.4.1. Saúde dos servidores.....	53
4.4.2. Produtividade.....	54
4.5 ENCERRAMENTO.....	55
4.5.1. Pior aspecto do trabalho e como melhorá-lo.....	55
4.5.2. Melhor aspecto do trabalho.....	56
4.6 USUÁRIOS EXTERNOS.....	57
4.6.1. Advogados.....	57
4.6.2. Auxiliares da justiça.....	63
4.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64
5 CONCLUSÕES.....	67
REFERÊNCIAS.....	68

INTRODUÇÃO

A eficiência no trabalho nunca foi tão necessária uma vez que os clientes, em todas as áreas, estão cada vez mais exigentes o que obriga as organizações a estarem sempre reavaliando sua forma de atuação, o que envolve o homem no seu trabalho. Assim, a ergonomia tem tido seu campo de atuação modificado, sendo cada vez mais utilizada com objetivo de possibilitar às organizações atender seus objetivos, garantindo também a manutenção das condições satisfatórias de saúde e segurança além das boas relações interpessoais nos ambientes de trabalho (WISNER, 2004). Considerando a grande importância do bem-estar nos locais de trabalhos e sua influência na produtividade, esta monografia aborda o tema Organização do Trabalho, procurando demonstrar sua relevância dentro da Ergonomia, além dos aspectos a serem considerados quando uma ação é colocada em prática.

Levando em conta a multiplicidade de fatores envolvidos numa ação ergonômica é fundamental que todos os participantes observem o trabalho como ele realmente é realizado, com objetivo de conhecer todas as condições materiais, organizacionais e os resultados obtidos, de modo que estas informações sejam consideradas por ocasião da concepção do trabalho.

Considerando o dinamismo existente nos aspectos econômico, social, cultural e político, a ação ergonômica é sempre uma atividade desafiadora uma vez que garantir que todos os interesses envolvidos sejam equilibrados e equacionados é tarefa de grande complexidade (DANIELLOU, 2004; WISNER, 2004). A ação ergonômica, portanto, vem integrar as atividades do trabalho, levando em consideração todos os pontos de vista necessários para o conhecimento dos aspectos envolvidos e resultados esperados. (GUERIN *et al.*, 2001).

Finalmente, a ação ergonômica tem por objetivo melhorar as condições de trabalho e da saúde dos trabalhadores, o desenvolvimento de suas competências, o melhor funcionamento da empresa e o enriquecimento do diálogo social, trazendo a tona um caráter mais conjunto das demandas (GUERIN *et al.*, 2001).

1.1 OBJETIVO

O objetivo deste trabalho é avaliar a situação dos usuários do Processo Judicial Eletrônico - PJe nas Varas do Tribunal Regional do Trabalho – TRT - 15ª Região no estado de São Paulo, cinco anos após a implantação daquele sistema, considerando aspectos físicos, cognitivos e organizacionais que, aos olhos da ergonomia da atividade, especificamente a organização do trabalho, impactam na qualidade de vida do trabalhador.

1.2 JUSTIFICATIVA

Este tema foi escolhido após o autor estudar o assunto organização do trabalho na apostila Agentes Químicos II / Ergonomia Epusp- EAD/ PECE, 2018, e assistir ao filme da palestra “A Organização do Trabalho e seus impactos na qualidade de vida do trabalho”, proferida em 2012 aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho – TRT 3, MG pelo Professor Doutor Mario César Ferreira durante Simpósio de Qualidade de Vida no Trabalho, que mostrava uma série de aspectos que estavam prejudicando os resultados esperados com a implantação do Processo Judicial Eletrônico – PJe naquela regional. Sendo usuário do sistema PJe na condição de perito judicial, o autor acreditava que tivesse mudado desde então a impressão dos usuários com relação ao sistema, considerando sua evolução, e que a ferramenta disponibilizada pela Justiça do Trabalho estivesse trazendo resultados positivos, neste momento contribuindo para o bem estar no trabalho dos servidores públicos da Justiça do Trabalho, advogados e auxiliares da justiça.

2 REVISÃO DA LITERATURA

A organização do trabalho tem papel estratégico para o processo de qualidade de vida no trabalho, sendo vital humanizar as práticas de gestão do trabalho e imperativo construir uma cultura organizacional ancorada na participação efetiva de todos que operacionalizam a missão da organização.

Para caracterizar a situação atual procurou-se entender os aspectos atualmente envolvidos que pudessem impactar no trabalho com potencial para gerar mal-estar e, com isso, comprometer a qualidade de vida dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – TRT 15, em Campinas, SP, avaliação feita dentro dos conceitos da ergonomia.

A ergonomia tem sido chamada para atender a múltiplas demandas do mundo produtivo:

- Melhoria das condições materiais e instrumentais de trabalho dos assalariados;
- Identificação de agentes nocivos à saúde dos trabalhadores;
- Aprimoramento da competência profissional;
- Transformações na organização sociotécnica do trabalho;
- Impactos do uso de novas tecnologias;
- Concepção de ambientes de trabalho e produtos de consumo etc.

Para atender aos diversos aspectos envolvidos é necessário considerar e avaliar o trabalho sob diferentes perspectivas o que a ergonomia atende segmentando o estudo da seguinte forma, conforme apostila eHO 105 Agentes Químicos II / Ergonomia, USP (2018, p. 96):

“Ergonomia Física: interessa-se pelas características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica e sua relação com a atividade física. Nessa categoria podemos situar o estudo da postura no trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios musculoesqueléticos relacionados ao trabalho, projeto de posto de trabalho, segurança e saúde;

Ergonomia Cognitiva: refere-se aos processos mentais, tais como percepção, memória, raciocínio e resposta motora, e seus efeitos nas interações entre seres humanos e outros elementos de um sistema. Os temas mais relevantes referem-se ao estudo da carga mental de trabalho, tomada de decisão, desempenho especializado, interação homem-computador, confiabilidade humana, estresse profissional e a formação quando relacionados a projetos envolvendo seres humanos e sistemas;

Ergonomia Organizacional: concerne à otimização dos sistemas sociotécnicos, incluindo suas estruturas organizacionais, regras e processos. Os tópicos abordados incluem comunicações, gerenciamento de recursos dos coletivos de trabalho, organização temporal do trabalho, trabalho em grupo, projeto participativo, novos paradigmas do trabalho, trabalho cooperativo, cultura organizacional, organizações em rede, teletrabalho e gestão de qualidade. ”

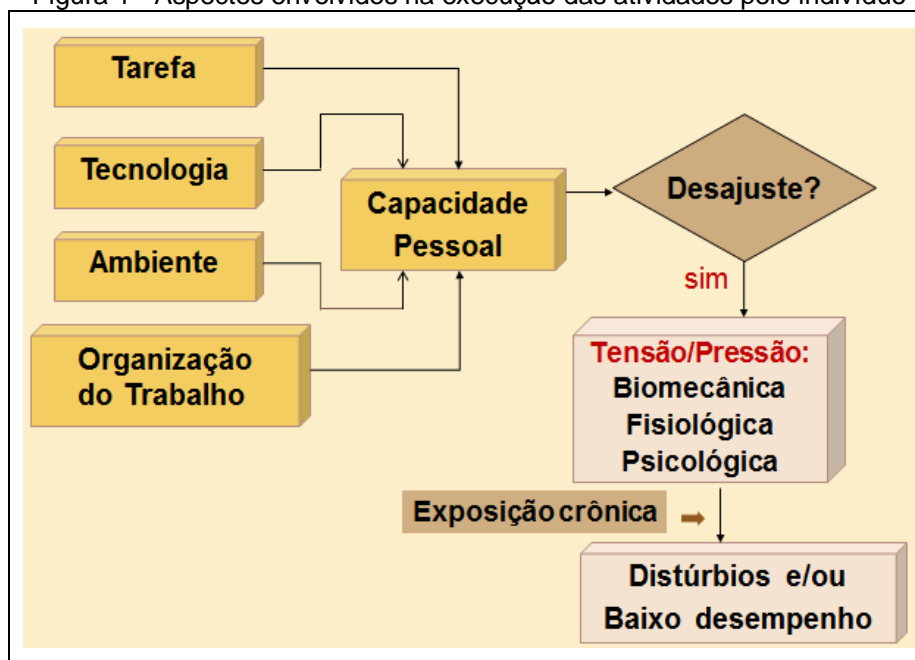
A avaliação da atividade sob o ponto de vista da ergonomia vem atender a uma demanda crescente nas organizações que em busca de melhores performances acaba sujeitando os trabalhadores a sérios constrangimentos no trabalho por receio de prejudicar a produtividade e, com isso, causando mal à própria saúde. A busca por produtividade para que as organizações se mantenham eficientes, competitivas, o acesso às inovações tecnológicas, a informatização, tudo em momento de crescente demanda, com clientes cada vez mais exigentes por quantidade, qualidade, atendimento às legislações, todas estas mudanças também trazem muito desconforto aos trabalhadores que, além de verem mudados seus ambientes laborais, acabam tendo que reaprender o modo de operação para realizar suas atividades o que é grande causador de desconforto e mal estar no trabalho.

A população de trabalhadores, segmento específico que compõe a classe trabalhadora, constituída de homens e mulheres que, regra geral, é remunerada em função desta condição.

Especial atenção deve ser dada ao aspecto indivíduo pois é o elemento que está no centro da temática, seja como aspecto a ser considerado com suas variabilidades interindividuais e intraindividuais, seja como artista social com responsabilidade pela

execução das atividades, sendo fundamental que esteja capacitado em todos os aspectos para colocar em prática as tarefas prescritas. Caso não esteja capacitado ou ainda, caso o indivíduo, para executar o trabalho prescrito, tenha que se submeter a qualquer tipo de constrangimento, sem dúvida estes desajustes serão limitadores para a atividade podendo, em caso de exposições crônicas, levar o indivíduo a ter baixo desempenho ou mesmo a ter prejudicada sua saúde.

Figura 1 - Aspectos envolvidos na execução das atividades pelo indivíduo



Fonte: FERREIRA (2002)

Considerando as informações e aspectos constantes do quadro apresentado e que todos eles estivessem de certa forma controlados e dentro de condições aceitáveis teríamos ainda a variabilidade do indivíduo a qual é difícil de controlar pois varia até mesmo de um dia para o outro sendo necessário muita atenção a este aspecto seja durante estudos dos postos de trabalho ou mesmo durante a rotina de trabalho normal.

Para se entender os efeitos do trabalho sobre os trabalhadores é necessário considerar também os aspectos de sua diversidade expressos nas diferenças interindividuais que distingue os trabalhadores através de suas características, de seu conhecimento e experiências, e na sua variabilidade expressos nas diferenças intraindividuais que são influenciadas pelas alterações fisiológicas, além de sua evolução a médio e longo prazo, quando são consideradas o acréscimo de

competências além das mudanças decorrentes do próprio envelhecimento (USP, 2018).

Finalmente temos que considerar a variável Organização do Trabalho para avaliação da qual temos como ferramenta a abordagem da Ergonomia da Atividade, a qual se opõe ao modelo definido pela Organização Científica do Trabalho – OCT originada na linha do taylorismo – fordismo e enfatiza necessidade de conhecermos e entendermos as diferenças entre a tarefa, que é definida a partir da prescrições que podem ser mais ou menos restritivas de acordo com a organização e seus objetivos, e a atividade, que é a forma adotada pelo trabalhador para a execução da tarefa, de modo a atingir os objetivos da organização (USP, 2018).

Além dos aspectos citados anteriormente temos também que considerar, conforme sugerido por Abrahão e Assunção (2002), as características dos postos de trabalho tais como:

- Plano de trabalho;
- Profundidade;
- Altura;
- Largura frontal;
- Espaço para membros inferiores;
- Apoio para pés;
- Suporte para documentos.

Desta forma, temos na ergonomia da atividade uma grande ferramenta para avaliação das situações de trabalho. Nesse sentido a apostila eHO 105 Agentes Químicos II / Ergonomia, USP (2018 p. 104) nos lembra o seguinte:

“O desafio para a ergonomia é adaptar os seus instrumentos para analisar as mais diversas situações de trabalho. O método da AET é suficientemente flexível para permitir essas adequações. Como exemplos, é possível citar as adequações necessárias para analisar o trabalho coletivo, as atividades que se desenvolvem em diferentes postos de trabalho e as atividades de trabalhadores que têm papel de supervisão e, mesmo, de gerenciamento. ”

Assim, apesar de não ser objetivo do autor realizar no presente trabalho uma Análise Ergonômica do Trabalho – AET, algumas de suas ferramentas foram utilizadas na busca por conhecer a realidade da Organização do Trabalho no contexto das Varas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – TRT 15, de maneira a identificar os impactos causados pela implantação do PJE.

3 METODOLOGIA

Entre final de 2004 e meados de 2005 foi criado e instalado o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que tinha como objetivo reformular os quadros e meios do judiciário brasileiro de modo a alcançar mais transparência administrativa e processual.

Assim, sob a coordenação do CNJ, foi colocado em prática um plano que previa a aplicação de um conjunto de metas pelos tribunais a serem atingidas entre 2009 e 2010, dentre elas as ações do governo eletrônico. Estas ações visavam facilitar a acessibilidade ao serviço governamental, possibilitando disponibilizar ao público informação e permitindo, portanto, que o Poder Judiciário melhorasse as condições e serviços prestados ao cidadão, aumentando a viabilidade de acesso à justiça.

Dentre estas metas destacavam-se:

- Informatizar todas as unidades judiciárias e interligá-las ao respectivo tribunal e à rede mundial de computadores (internet);
- Informatizar e automatizar a distribuição de todos os processos e recursos;
- Tornar acessíveis as informações processuais nos portais da rede mundial de computadores (internet), com andamento atualizado e conteúdo das decisões de todos os processos, respeitado o segredo de justiça;
- Implantar o processo eletrônico em parcela de suas unidades judiciárias.

Naquele contexto, foi criado no âmbito da Justiça do Trabalho o Processo Judicial Eletrônico – PJe, que tinha o objetivo de tornar efetivo o uso das tecnologias da informação e comunicação de modo a dar celeridade aos processos.

O processo de implantação do PJe iniciou-se em abril de 2010 no Tribunal Regional do Trabalho – TRT 5, no âmbito do primeiro grau sendo, a partir de março de 2011, implantado também no segundo grau naquela regional. Considerando os resultados animadores observados no TRT 5, a fase de pilotos foi iniciada em dezembro de 2011 na Vara do Trabalho de Navegantes (SC), sendo encerrado em março de 2012 com a implantação do PJe na Vara do Trabalho do Gama (DF). Nas demais

regionais a implantação do PJe ocorreu de forma simultânea, de modo que em dezembro de 2014 todas as Regionais Trabalhistas estavam atuando com o PJe.

Esta busca por melhorar as condições do trabalho prestado ao cidadão e as ações adotadas para atingir as metas propostas acabaram modificando as condições dos postos e, em consequência, o modo de operação dos servidores em toda a Justiça do Trabalho, trazendo consequências positivas para a produtividade e também causadoras de bem-estar. No entanto, também deram origem a situações que causam constrangimentos aos servidores, sendo inclusive causas de adoecimento em algumas situações.

Para este trabalho os estudos e avaliações foram feitos a partir da ótica da ergonomia da atividade, tendo sido dado voz aos atores que puderam se manifestar e apresentar seus pontos de vista e impressões com relação às suas atividades e as condições de trabalho na situação atual, tendo sido considerados estudos desenvolvidos anteriormente para fins de avaliação da evolução entre os momentos iniciais, logo após a implantação do PJe, e o momento atual no contexto da Justiça do Trabalho naquele tribunal.

Na abordagem da situação, inicialmente, foi assistido ao filme da palestra “A Organização do Trabalho e seus impactos na qualidade de vida do trabalho”, ministrada aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho – TRT 3, MG pelo Professor Doutor Mario César Ferreira durante Simpósio de Qualidade de Vida no Trabalho, em 2012.

Para atingir o objetivo deste trabalho foi elaborado questionário dividido em cinco áreas, com quesitos que buscavam verificar, em cada uma delas, a percepção dos servidores quanto a implantação do Sistema PJe:

1. Perfil do respondente;
2. Organização do trabalho;
3. Relações Sócio Profissionais;
4. Condições de Trabalho;
5. Encerramento.

Do questionário elaborado para a pesquisa constam perguntas com até cinco opções de respostas, sendo aberto espaço para comentários em cada uma das questões de modo a dar voz aos participantes e de maneira que fosse possível conhecer os pontos de vista de cada respondente, aproveitando ao máximo suas experiências nas Varas do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – TRT 15, Campinas, SP, principalmente em relação ao PJe.

Obtidas as respostas, passou-se à interpretação dos resultados, a partir dos quais esperava-se permitir identificar e avaliar os impactos na organização do trabalho decorrentes da implantação do Processo Judicial Eletrônico – PJe nas Varas do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – TRT 15, Campinas, SP.

A abordagem ergonômica utilizada, mesmo que num pequeno recorte, procurou colocar em prática o conceito de que devemos dar voz ao trabalhador no sentido de conhecermos o trabalho real para, então, adaptá-lo ao próprio trabalhador, principal agente nesta questão.

O trabalho foi desenvolvido através de visitas em três varas do Tribunal Regional do Trabalho - TRT 15, 15ª Região, para inspeção dos postos de trabalho, dos quais foram feitas fotos de modo a demonstrar as observações feitas. Além disso, fora realizada uma pesquisa de campo através da aplicação de um questionário, o qual continha perguntas que possuíam múltiplas possibilidades de escolha para serem assinaladas como resposta, e ainda um espaço no qual era possível que o questionado expressasse sua opinião em relação aos quesitos propostos. Foi realizada também pesquisa em seis escritórios de advocacia, novamente através de questionário com respostas de múltiplas escolhas e espaço para expressão de opinião e pontos de vista dos advogados respondentes. Finalmente, com relação aos auxiliares da justiça (peritos, tradutores, intérpretes, entre outros) foi utilizada da experiência pessoal do autor que presta serviços à Justiça do Trabalho como perito engenheiro de segurança, sendo usuário do Processo Judicial Eletrônico e tendo constatado o modo de operação junto às varas do trabalho no período anterior e atual, com o PJe.

As respostas obtidas foram tabuladas e apresentadas através de gráficos autoexplicativos apresentadas junto aos resultados da pesquisa, de modo a possibilitar sua avaliação e a conclusão em relação aos objetivos propostos.

Finalmente, foram apresentadas as conclusões e recomendações que o autor julgou serem pertinentes e que pudessem contribuir para que seja tirado maior proveito do sistema PJe, ferramenta adotada pelo tribunal para tornar efetivo o uso das tecnologias da informação e comunicação de modo a melhorar as condições de trabalho dos servidores e, por conseguinte, dar celeridade aos processos.

3.1. PERFIL DO RESPONDENTE SERVIDOR

Os servidores das Varas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – SP, considerando a amostragem feita por ocasião da pesquisa, são experientes em suas funções, tendo sido constatado 70% dos trabalhadores com mais de cinco (5) anos no cargo ocupado, além de terem elevada escolaridade com 85% tendo concluído curso superior e 41% cursos de pós-graduação, que são características importantes em qualquer organização.

Quadro 1 - Síntese do perfil dos respondentes da pesquisa (Servidores)

Sexo	Tempo na Instituição	Tempo no cargo	Escolaridade	Estado civil
Masculino 44%	Até 5 anos 15%	Até 5 anos 30%	Pós graduação 41%	Casados 56%
Feminino 56 %	Entre 5 e10 anos 18%	Entre 5 e 10 anos 26%	Curso superior 44%	Solteiros 29%
	Entre 10 e 20 anos 33%	Entre 10 e 20 anos 18%	Superior Incompleto 7%	Outros 15%
	Entre 20 e 30 anos 30%	Maior que 20 anos 11%	2º Grau 7%	

Fonte: AUTOR (2019)

Vinte e sete (27) servidores de um total de trinta e oito (38) nas três varas do trabalho visitadas responderam à pesquisa, ou seja, participação de 71%, o que

podemos considerar uma amostragem bastante representativa, uma vez que são necessárias 17 amostras para termos 90% de confiança de que mesmo os resultados extremos serão obtidos por ocasião da coleta de informações, de acordo com Manual de Estratégia de Amostragem da NIOSH, LEIDEL (1977, p. 35).

Tabela 1 - Tamanho de amostra parcial para os mais altos 10% e confiança de 0,90

Tabela 3.1, retirada da Tabela A.1 do Apêndice Técnico A.

TABELA 3.1. TAMANHO DE AMOSTRA PARCIAL PARA OS MAIS ALTOS 10% E CONFIANÇA DE 0,90

<i>Tamanho do grupo N*</i>	<i>Quantidade de amostras necessárias*</i>
8	7
9	8
10	9
11-12	10
13-14	11
15-17	12
18-20	13
21-24	14
25-29	15
30-37	16
38-49	17
50	18

* N = tamanho do grupo de risco igual ao original.
 +n=tamanho da amostra ou do subgrupo.
 †n=N se N <7.

Fonte: NIOSH, LEIDEL (1977)

O perfil dos respondentes, conforme constatado por ocasião da pesquisa, demonstra o que ocorre no serviço público onde as carreiras nas instituições são longas com 63% do efetivo com mais de 10 anos de serviço, no entanto, também se percebe que não houve acomodação por parte dos trabalhadores uma vez que grande número de servidores continuou seus estudos, com 41% chegando a concluir cursos de pós graduação o que, juntamente com a grande experiência obtida durante o tempo de trabalho, garante a estes profissionais segurança para tomada de

decisões em suas atividades. Por outro lado, existem nas equipes os mais novos que também, devido sua excelente formação, tem grande capacidade de assimilar bem a experiência dos mais antigos, além de colaborar com informações e novidades em tecnologia e tendências que modernizam e facilitam a execução das atividades. Tudo isso permitiu às Varas do Trabalho a formação de equipes com grande potencial a ser explorado na busca por melhorias em processos e melhores condições de trabalho, como é o caso da implantação do PJe.

Assim, existem nas Varas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – SP equipes qualificadas e com capacidade de trocar experiências entre si, tendo os gestores à sua disposição profissionais com grande possibilidade de compartilhar ideias úteis às tomadas de decisão naquele órgão, inclusive na implementação do PJe.

3.2. PERFIL DO RESPONDENTE ADVOGADO

Os advogados que participaram da pesquisa também são profissionais experientes e bem qualificados, com 67% atuando há mais de 10 anos e 50% tendo participado de cursos de pós-graduação, mostrando que estão procurando aliar a experiência prática com conhecimentos adquiridos em sala de aula ou pesquisa.

Quadro 2 - Síntese do perfil dos respondentes da pesquisa (Advogados)

Sexo	Idade	Tempo no cargo	Escolaridade	Estado civil
Masculino 83%	Entre 30 a 40 anos 50%	Entre 5 e 10 anos 33%	Doutorado 17%	Casados 100%
Feminino 17%	Entre 40 a 50 anos 33%	Entre 10 e 20 anos 33%	Mestrado %	Solteiros %
	Entre 50 e 60 anos %	Entre 20 e 30 anos 17%	Especialização 33%	Outros %
	Maior que 60 anos 17%	Maior que 30 anos 17%	Curso superior 50%	

Fonte: AUTOR, 2019

O perfil mostra, portanto, que os profissionais são muito experientes com todos atuando na área Trabalhista, tendo tido contato com a sistemática de trabalho das varas e do tribunal antes e após a implementação do PJe.

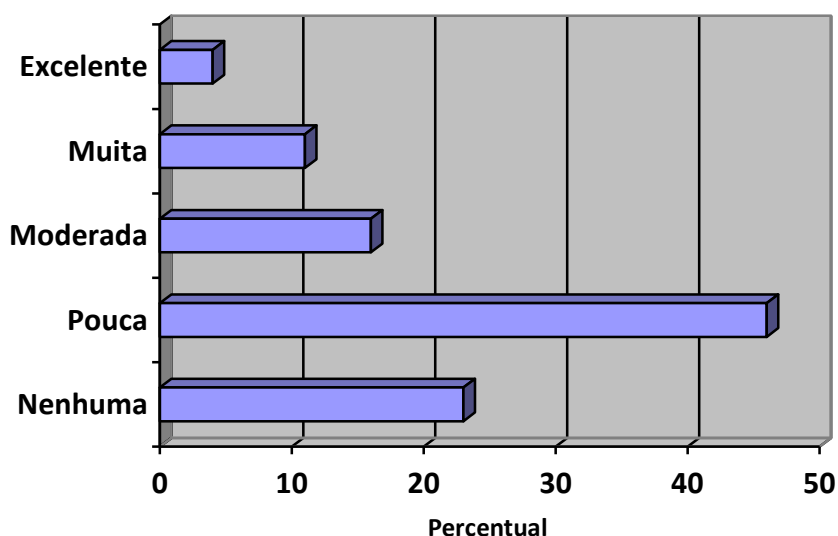
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Para identificar e avaliar os impactos na organização do trabalho decorrentes da implantação do PJe nas Varas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, ocorrido em 2014, foi feita pesquisa em três Varas do Trabalho daquela regional, tendo sido apresentados quesitos de modo que os trabalhadores pudessem demonstrar como percebiam o desenvolvimento e implantação do PJe até o momento, assim como as condições de trabalho atuais.

4.1.1. Participação dos usuários no desenvolvimento do PJe

Gráfico 1 - Participação dos usuários no desenvolvimento do PJe



Fonte: AUTOR (2019)

Conforme resultado da pesquisa, por ocasião do desenvolvimento do PJe a participação dos respondentes foi muito pequena com 69% deles declarando ter tido pouco ou nenhum envolvimento que se limitou às pessoas que foram designadas para compor equipe gestora, o que, apesar de ser uma medida para trazer à esta equipe as informações necessárias, não atendeu totalmente às necessidades do

projeto pois ninguém melhor que o próprio servidor para entender e demonstrar como seu trabalho é realizado assim como as necessidades de sua função.

Esta impressão permanece inalterada e reflete observações feitas ainda em 2012 por ocasião da palestra proferida pelo Professor Doutor Mario César Ferreira durante Simpósio de Qualidade de Vida no Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho – TRT 3, MG.

Conforme declarado pelos servidores em 2012:

a. “A participação é verificada apenas em relação aos usuários externos que participam do Comitê do PJe e que recebem as demandas, ou os servidores que são homologadores do PJe.”

b. “Não houve participação direta no cronograma de implantação, mas há participação no Comitê Gestor Regional.”

c. “Embora eu não tenha participado do processo de decisão pela implantação do PJe, parece-me alguns servidores tiveram uma maior colaboração nesse sentido.”

d. “Tendo em vista a pequena participação dos servidores no desenvolvimento do PJE, vemos hoje um sistema pouco produtivo.”

e. “No geral alguns servidores participam, são os integrantes do comitê gestor, pessoal de negócios jurídicos e homologadores.”

As situações constatadas em 2012 no TRT 3 em Minas Gerais assim como em 2019 no TRT 15 em São Paulo, mostraram que as inadequações e constrangimentos pelos quais passam as equipes de trabalho eram e ainda são decorrentes da forma como vem sendo desenvolvido o processo de implantação do sistema.

Apesar de alguns dos servidores em 2012, assim como em 2019, terem noção da participação de representantes no comitê gestor da mudança, o que pode ser constatado nas declarações transcritas acima, isto não muda o fato deles ainda terem uma percepção de que sua participação naquele processo seja moderada, pouca ou mesmo nenhuma, o que foi e ainda é percebido como um importante fator

causador de mal estar entre os trabalhadores por ocasião da implantação de um novo sistema ou metodologia de trabalho.

O sucesso de qualquer mudança depende muito do envolvimento dos trabalhadores na definição deste novo jeito de executar o trabalho. Incluir os trabalhadores nas etapas de desenvolvimento da ideia e definição do projeto é de suma importância pois, além de ser possível obter informações importantes sobre as etapas necessárias ao processo, permitirá fazê-los se sentir incluídos e “donos” da nova realidade que, então, será defendida por todos.

O envolvimento de todos os atores é vital principalmente no momento de aprovação da ideia, ou seja, deve haver a validação do processo na forma em que ele foi concebido. Isto evita que algum aspecto importante seja deixado de lado ou ainda que o projeto seja desenvolvido de forma errônea.

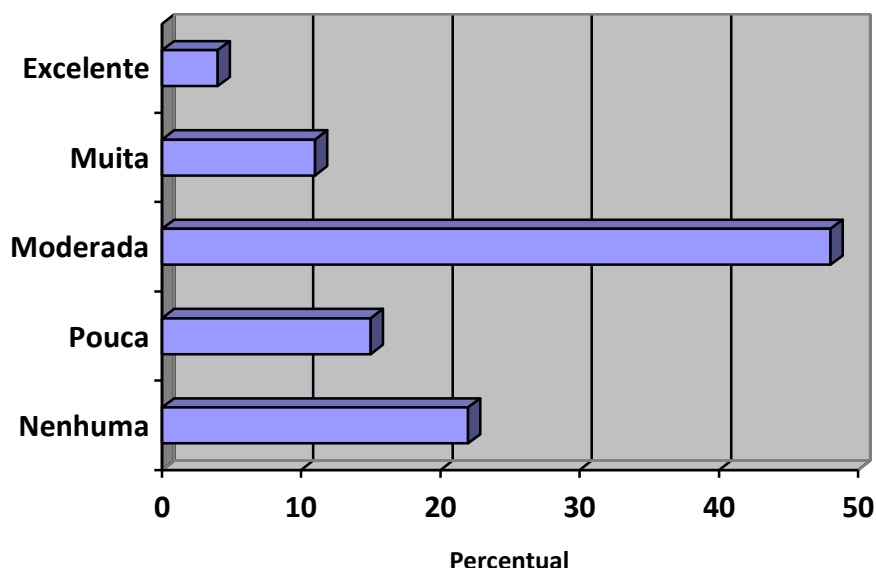
Comentários:

- a. “Não há outro caminho. O presente e o futuro pediam uma solução.”

Situações análogas são evidenciadas nos processos de Análise Ergonômica do Trabalho – AET durante a fase de projeto, situações nas quais, segundo THIOLENT (1997), é indispensável que a ação do pesquisador vá de encontro às pessoas implicadas nos diversos processos de trabalho que tenham algo a dizer e fazer para a melhoria das condições, possibilitando construir um julgamento sobre a situação que não seja somente baseado no conhecimento do ergonomista, ou ainda, conforme WISNER (1987), é frequente identificar, a partir da validação das propostas com os operadores e chefias, um fator importante que havia sido negligenciado durante a etapa de diagnóstico, ou porque ele não existia no momento do estudo ou porque sua importância aumentou muito ou diminuiu desde o período de observação.

4.1.2. Participação dos usuários nas melhorias (atualizações) do PJe

Gráfico 2 - Participação dos usuários nas melhorias do sistema PJe



Fonte: AUTOR (2019)

Observando os dados do gráfico percebe-se que na situação atual é maior a sensação de participação dos usuários em relação ao desenvolvimento do PJe com 48% dos respondentes afirmando que sua participação é moderada, no entanto, o resultado ainda não é satisfatório à medida em que 37% entende que tem pouca ou nenhuma participação no processo, sem dúvida havendo espaço para melhorias neste aspecto.

Com as declarações dadas por ocasião da pesquisa soube-se que existe um caminho formal criado em 2017, através do qual os servidores podem dar suas sugestões de melhoria.

“Todos os servidores podem encaminhar suas sugestões, demandas de alteração de funcionalidade existente no sistema PJe, de desenvolvimento de novas funcionalidades ou sugestões de padronização de processos de trabalho aplicáveis às unidades integradas ao PJe ao Comitê Gestor de seu Regional, conforme Ato ConjuntoTST.CSJT.GP nº 25/2017 que dispõe sobre a Política de Suporte ao Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe)

na Justiça do Trabalho e institui o Manual de Gestão de Demandas de Sistemas Satélites do PJe na Justiça do Trabalho.”

Fonte: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/105166>, 31/08/2019).

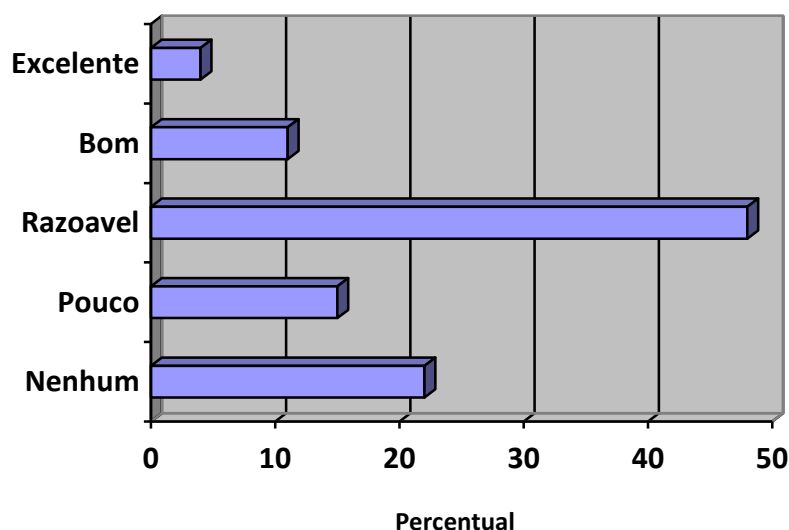
Esta medida, acreditava-se, deveria melhorar a sensação de participação dos usuários nas alterações necessárias ao PJe, o que, constatou-se, ocorreu apenas de forma discreta, devendo, portanto ser divulgada pelo gestores e colocada em prática por todos os usuários pois tem grande potencial para reduzir o mal-estar gerado pela ideia de não estar incluso no processo de desenvolvimento e atualizações do sistema PJe situação que foi percebida tanto em 2012 como na pesquisa atual, embora em menor escala.

Comentários:

- a. “O servidor pode enviar sugestões.”

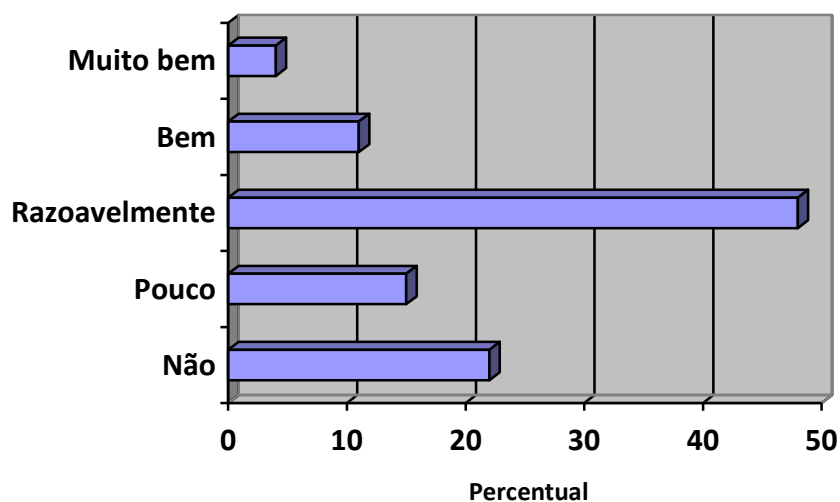
4.1.3. Conhecimento dos aplicativos, linguagem e codificação do PJe

Gráfico 3 - Conhecimento dos aplicativos do sistema PJe



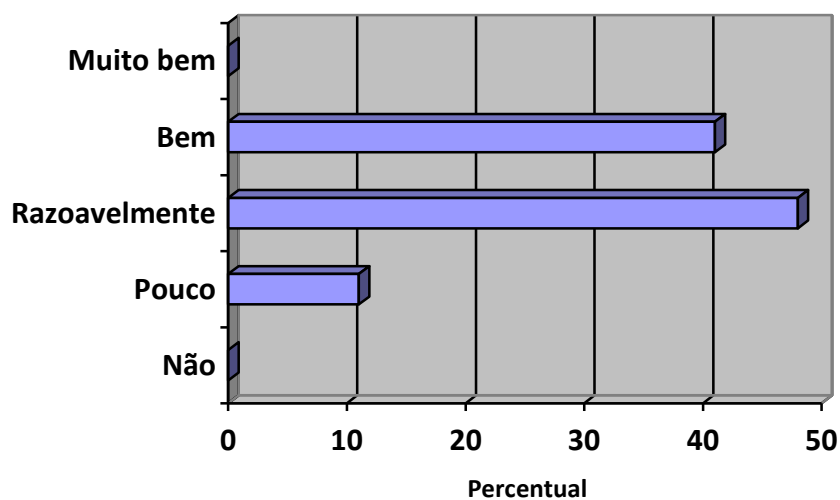
Fonte: AUTOR (2019)

Gráfico 4 - A linguagem do PJe atende às necessidades do usuário?



Fonte: AUTOR (2019)

Gráfico 5 - A funcionalidade do PJe atende às necessidades dos servidores?



Fonte: AUTOR (2019)

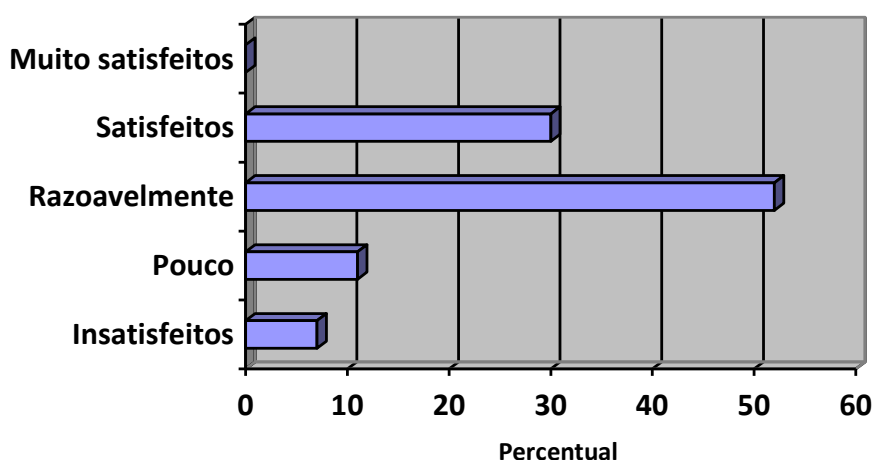
Os usuários, como pode ser constatado nos gráficos e nas declarações a seguir, têm, atualmente, uma percepção de que conhecem razoavelmente bem os recursos, funcionalidades e codificação utilizados no PJe, o que demonstra que o treinamento neste período foi bom, assim como as melhorias implantadas no sistema. No entanto percebem uma necessidade maior de treinamento de modo que dominem totalmente

o sistema e seus recurso, principalmente em função das alterações e melhorias implementadas no mesmo o que acaba alterando o ambiente de trabalho e, até que seja conhecida a nova funcionalidade ou recurso, acaba gerando dificuldades para os usuários, prejudicando o andamento do serviço.

Comentários:

- a. “É possível identificar que alguns recursos existentes podem ser aprimorados a tornar a execução das tarefas de forma mais simples e rápida.”
- b. “Dificuldade de acesso ao Sistema PJe devido às alterações de versão.”
- c. “Alguns conhecem muito bem. Outros com um pouco mais de dificuldade. (eu).”
 - a. “Como houve uma mudança recente, um treinamento adicional seria bom. Além disso, seria bom que o treinamento fosse antes da mudança.”
 - b. “Houve mudança em 26/08/2019 e a cada mudança precisa de treinamento.”
 - c. “A prática dos atos processuais precisa ser mais funcional; algumas deveriam ser automáticas.”
 - d. “Sim, diante das várias atualizações/mudanças das versões deveria ter mais treinamentos.”

Gráfico 6 - Percepção, pelos servidores, da satisfação dos clientes
(Advogados e auxiliares da justiça)



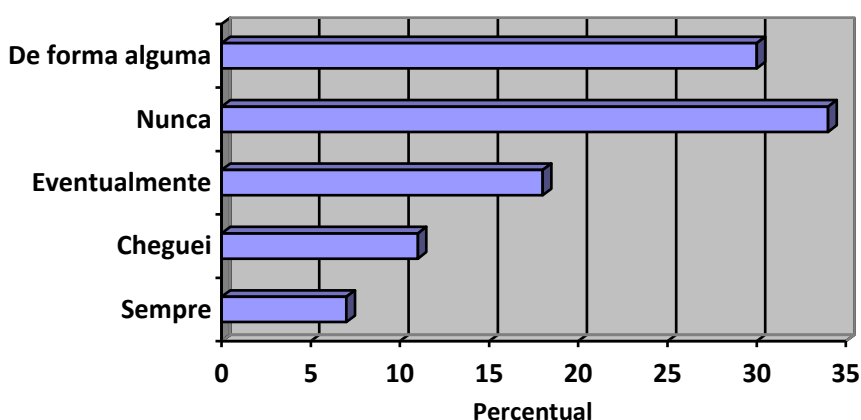
Fonte: AUTOR (2019)

Conforme percepção dos usuários servidores, 52% dos clientes (advogados e auxiliares da justiça) estão razoavelmente satisfeitos e 30% estão satisfeitos com os serviços prestados pelas varas do trabalho, o que demonstra que, embora exista espaço para melhorias houve muito progresso desde a implantação do sistema.

Comentário:

- a. “Reclamações sobre lentidão, perda na juntada de documentos, *bugs*.”
- b. “Advogados sempre comentam do sistema utilizado na Justiça Estadual.”

Gráfico 7 - Já pensou em voltar ao sistema anterior?



Fonte: AUTOR (2019)

Comentário:

- a. “Muitas atividades manuais no sistema antigo, embora tenham sido suprimidas, com o PJe muitos atos processuais tornaram-se complexos na sua confecção com muitos clicks e várias telas a serem abertas.”

A situação atual mostra que, apesar dos pontos a serem melhorados no PJe, 64% dos servidores declararam que nunca ou que de forma alguma pensam em voltar ao sistema de trabalho anterior no qual parte das atividades era manual - os

documentos eram em papel, ocupando grande espaço nas varas do trabalho - e além do trabalho intelectual havia a necessidade de deslocamentos e busca nos arquivos que, por sua vez eram ambientes onde haviam, e ainda há em menor quantidade, agentes de riscos como poeiras e fungos, típicos de ambientes com grandes quantidades de papel. Este resultado demonstra que o sistema, apesar da percepção de pouca participação em seu desenvolvimento, está amadurecendo e facilitando a execução das atividades dos usuários, o que é um fator importante na geração de bem-estar no local de trabalho.

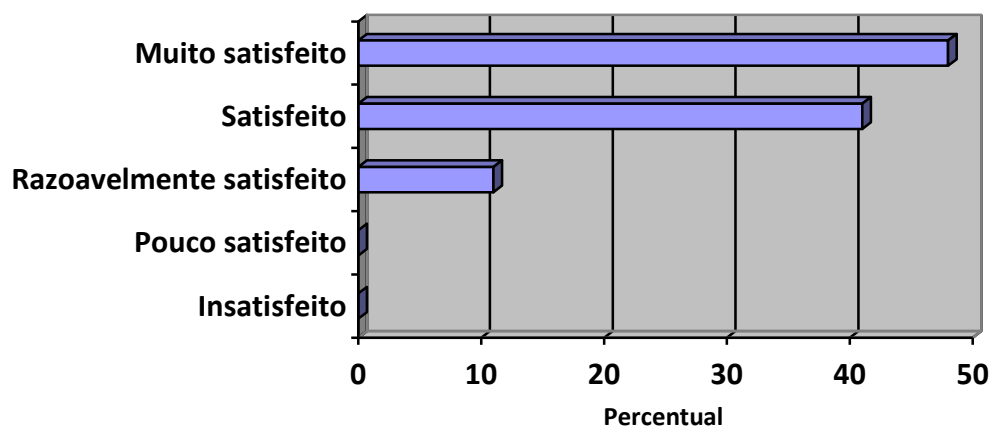
Por outro lado, ainda existem 11% que declararam ter chegado a pensar em voltar a trabalhar no sistema anterior e 7% que sempre pensam nesta possibilidade, sendo necessário conhecer as necessidades destas pessoas de modo a atendê-las ou integrá-las à nova realizada uma vez que, invariavelmente, esta sensação acaba gerando mal-estar, prejudicando o desempenho e a saúde dos trabalhadores.

4.2. RELAÇÕES SOCIO PROFISSIONAIS

As relações sócio profissionais, caso não sejam adequadas tanto entre superior subordinado quanto entre pares, tende a ser forte causador de mal-estar no ambiente de trabalho. Ambientes com forte cobrança, excessivo controle do tempo por parte dos superiores e pares ou com relações conflituosas entre pares (disputas, inveja, etc) são grandes causadoras de mal-estar, podendo mesmo levar o trabalhador ao adoecimento.

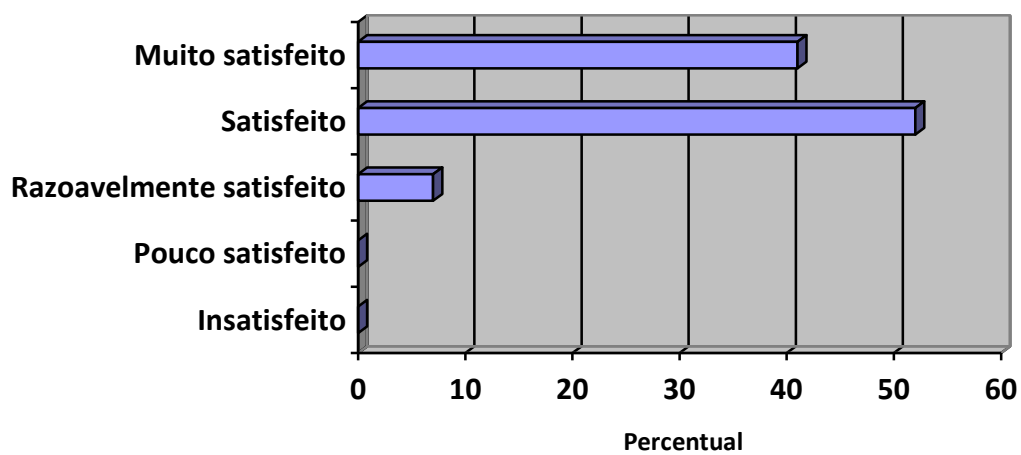
Nestes casos os aspectos psicossomáticos, assim como o grau de tolerância de cada um às situações de *stress*, é que definirão quanto o trabalhador resistirá a estas situações, lembrando que ele, naturalmente, tentara se adequar a estas condições, seja para garantir a produtividade que é objetivo da organização, para demonstrar que tem capacidade ou ainda por temor de perder seu trabalho, o que não ocorre no serviço público, condições que, certamente favorecem demais o adoecimento do trabalhador.

Gráfico 8 - Relações com a liderança



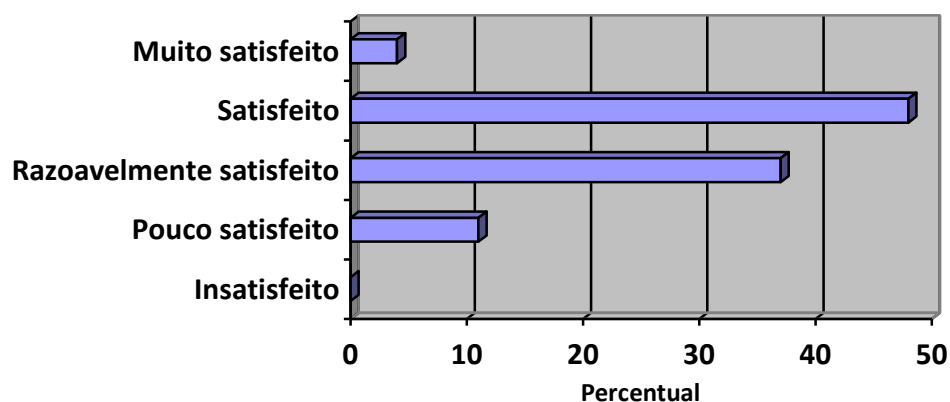
Fonte: AUTOR (2019)

Gráfico 9 - Relações com colegas



Fonte: AUTOR (2019)

Gráfico 10 - Relações com clientes (advogados e auxiliares da justiça)



Fonte: AUTOR (2019)

De acordo com os resultados da pesquisa feita, observa-se que as relações profissionais nos ambientes de trabalho avaliados são muito boas, tendo sido constatado 89% satisfeitos ou muito satisfeitos com a liderança e 93% satisfeitos ou muito satisfeitos com os colegas de trabalho, seus pares, além de 52% satisfeitos ou muito satisfeitos com a relação com os advogados e auxiliares da justiça que procuram as varas do trabalho rotineiramente e também fazem uso do PJe em suas atividades. Esforços devem ser feitos para manutenção desta situação, sendo a mesma, sem dúvida, um importante fator gerador de bem-estar no ambiente das varas do trabalho visitadas para pesquisa.

Comentários:

a. “Sempre reclamam que não é intuitivo e mais complicado que o da Justiça do Estado para analisar documentos.”

4.3. CONDIÇÕES DE TRABALHO

As condições de trabalho, igualmente, caso não sejam adequadas, também tendem a ser fortes causadoras de mal-estar no ambiente de trabalho. Ambientes com forte

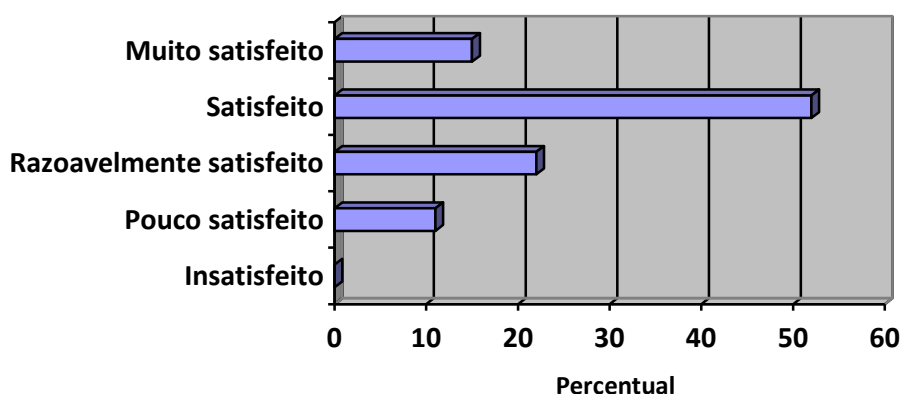
cobrança, excessivo controle do tempo, volume de trabalho acima das possibilidades dos trabalhadores, falta de estrutura física ou tecnológica são grandes causadoras de mal-estar, podendo também levar o trabalhador adoecer.

Nestes casos também os aspectos psicossomáticos, assim como o grau de tolerância de cada um às situações de *stress*, é que definirão quanto o trabalhador resistirá a estas situações, lembrando que ele, naturalmente, tentara se adequar a estas condições utilizando todo seu conhecimento técnico e assimilando toda a carga de trabalho que lhe for possível, seja para garantir a produtividade que é objetivo da organização, ou mesmo por temor de perder seu trabalho, o que não ocorre, normalmente, no serviço público, condições que, certamente favorecerão por demais o aparecimento de doenças no trabalhador.

Por ocasião da pesquisa realizada nas Varas do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região – TRT 15, foi constatado que as condições de trabalho são satisfatórias, apesar de ainda ter oportunidades de melhoria, conforme resultados obtidos e registros feitos pelos respondentes por ocasião da aplicação da pesquisa.

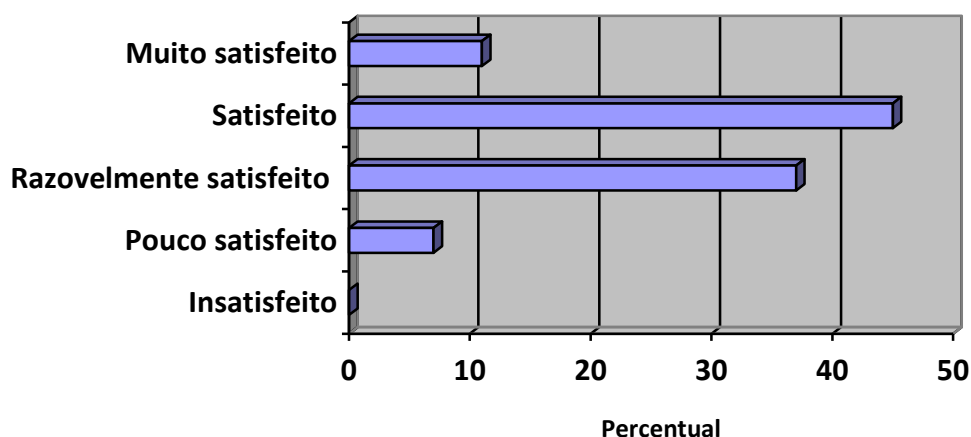
4.3.1. Configuração dos postos de trabalho

Gráfico 11 - Como se sente em relação à qualidade e adequação dos móveis e equipamentos



Fonte: AUTOR (2019)

Gráfico 12 - Satisfação com o posto de trabalho
(Posicionamento, distância dos objetos, esforço para execução das atividades)



Fonte: AUTOR (2019)

Os resultados da pesquisa mostram que 67% dos servidores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com relação à qualidade e adequação dos móveis e equipamentos enquanto que 66% estão satisfeitos ou muito satisfeitos com relação ao posto de trabalho envolvendo nesta avaliação o posicionamento, distância dos objetos e esforço para a execução das atividades.

Comentários:

- a. “Cadeiras não são de qualidade e teclados e mouses também não.”
- b. “É preciso fazer ginástica laboral todo dia, umas 2 X ao dia para atenuar o esforço físico. ”
- c. “Precisaria de mais uma tela para trabalhar no PJe; mouse e digitação têm ocasionado LER (Lesões por Esforços Repetitivos). Também necessito de um novo teclado. Impressora ruim. Faltam canetas. ”

Por ocasião da aplicação da pesquisa também foram avaliados os postos de trabalho uma vez que, por ocasião da implantação do PJe estes foram adequados de modo a atender ao novo modo de operação das varas do trabalho, agora na forma digital.

A avaliação foi feita considerando informações disponibilizadas na apostila da disciplina eHO-105 Agentes químicos II / Ergonomia 2018 do Curso de Especialização em Higiene Ocupacional da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, USP (2018), na Norma Regulamentadora 17 – NR 17 Ergonomia, aprovadas pela portaria 3214/78 e na Nota Técnica nº 60 de 03 de setembro de 2001 ambas do, então, Ministério do Trabalho e Emprego.

Segundo a Universidade de São Paulo - eHO-105 (2018, p. 120), “acomodar com conforto 90% das pessoas é um objetivo considerado adequado em ergonomia, o que requer ajustes e possibilidades de mudanças no arranjo físico desses locais”.

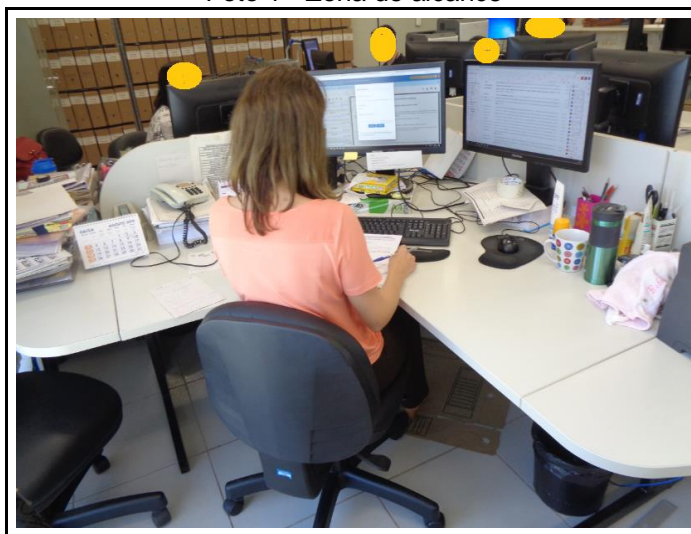
Com base nesses dados, um posto deve permitir que um funcionário, cuja altura é de 1,80 m, possa regulá-lo adequando às suas dimensões corporais, mas também permitir que seu colega de 1,60 m de altura possa ajustá-lo às suas características.

4.3.1.1. Quanto às zonas de alcance

Conforme apostila eHO 105 Agentes Químicos II / Ergonomia, USP (2018, p. 121), a zona de alcance ótima é definida girando os antebraços em torno dos cotovelos. Esses movimentos formam arcos em um raio entre 35 e 40 cm. A zona de alcance máxima, por sua vez, é definida girando os braços estendidos em torno do ombro formando arcos que variam entre 55 e 65 cm,

Muitas vezes, o arranjo físico do posto de trabalho não é concebido de forma a permitir que os elementos mais importantes ou de uso mais frequente na execução do trabalho devem ser colocados mais próximo do usuário. Existem várias hipóteses nas quais o arranjo físico do posto não é concebido dessa maneira. É importante que a pessoa tenha a liberdade de mudar a disposição dos objetos e equipamentos para obter maior conforto, se sentir mais à vontade e, também, personalizar o espaço.

Foto 1 - Zona de alcance



Fonte: AUTOR (2019)

Desta forma ficou evidenciado que as zonas de alcance mínima e máxima adotadas pelos usuários nas varas do trabalho avaliadas estavam dentro de parâmetros satisfatórios.

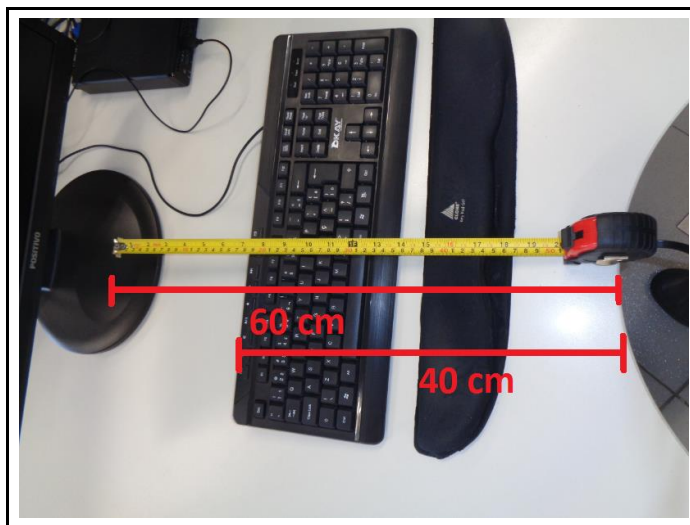
4.3.1.2. Quanto ao plano de trabalho

Os planos de trabalho dos postos observados por ocasião das visitas tinham as seguintes características:

4.3.1.2.1. Profundidade

As mesas utilizadas nas varas do trabalho têm 80 cm de largura, ou seja, conforme postila eHO 105 Agentes Químicos II / Ergonomia, USP (2018, p. 122) garantem que o plano de trabalho tenha profundidade adequada, que varia entre 70 e 80 cm considerando que os monitores utilizados são de tela fina.

Foto 2 - Profundidade do plano de trabalho



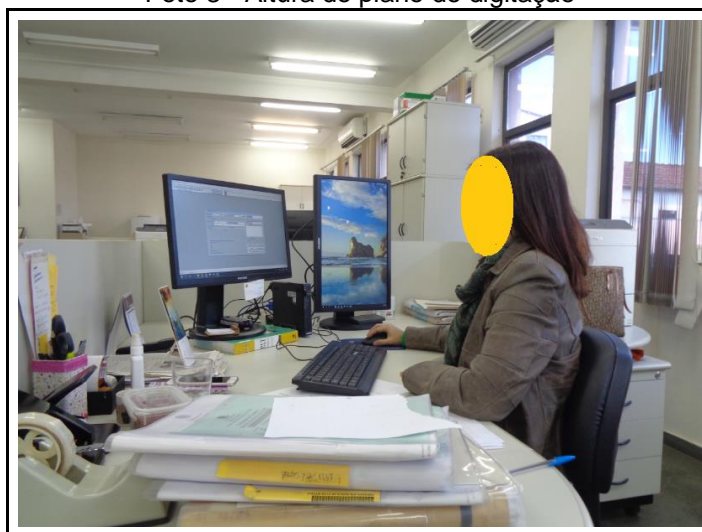
Fonte: AUTOR (2019)

4.3.1.2.2. Altura

As mesas utilizadas têm 72 cm de altura o que garante o atendimento de 100 % da população atuante nas varas do trabalho visitadas, considerando a possibilidade de adequação das alturas dos assentos, visto anteriormente.

O plano de digitação deve estar alinhado com a altura dos cotovelos. Nesta altura é possível assegurar a digitação com punho em posição mais confortável, evitando compressões e estiramento das estruturas articulares, conforme apostila eHO 105 Agentes Químicos II / Ergonomia, USP (2018, p. 122).

Foto 3 - Altura do plano de digitação



Fonte: AUTOR (2019)

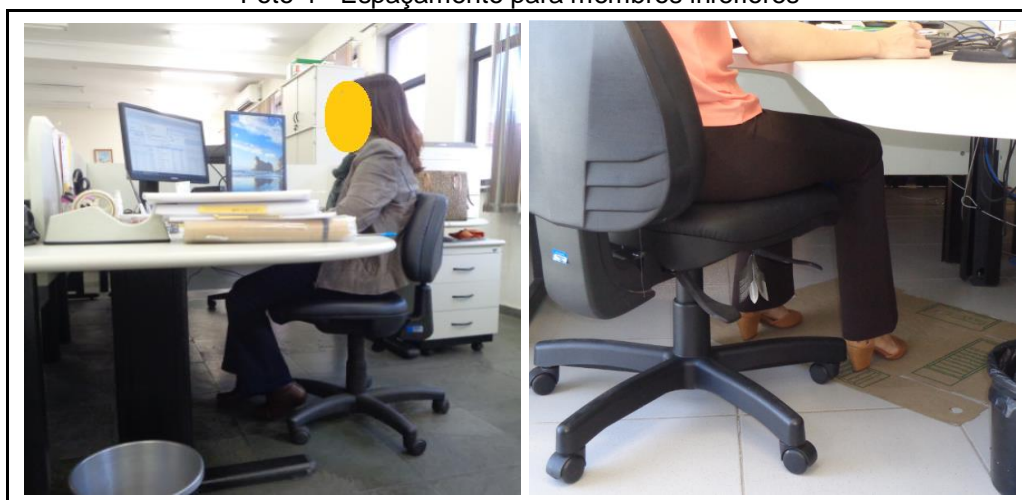
4.3.1.2.3. Largura frontal

As mesas também têm largura total de 150 cm mais semicírculo de raio de 40 cm em cada extremidade, permitindo uma adequada disposição dos equipamentos e dispositivos necessários às atividades.

4.3.1.2.4. Espaço para membros inferiores

O plano de trabalho permite a movimentação dos membros inferiores de uma extremidade a outra e o espaçamento de 80 cm atende e supera a necessidade mínima de 40 cm de profundidade, 70 cm ao nível dos pés, conforme apostila eHO 105 Agentes Químicos II / Ergonomia, USP (2018, p. 122).

Foto 4 - Espaçamento para membros inferiores



Fonte: AUTOR (2019)

4.3.1.2.5. Apoio para os pés

Foi constatado que existem apoios para os pés disponíveis, apesar de também ter sido constatado que não são utilizados durante todo o tempo, como pode ser observado nas ilustrações acima. Esta situação, no entanto, é aceitável pois o apoio para os pés deve estar disponível para que as pessoas possam variar a posição do corpo no assento, permitindo, todavia, que estejam com os pés apoiados.

É importante que seja assegurado aos trabalhadores a possibilidade de apoiar os pés pois esta condição é necessária para evitar problemas circulatórios nos membros inferiores

Foto 5 - Apoios para os pés



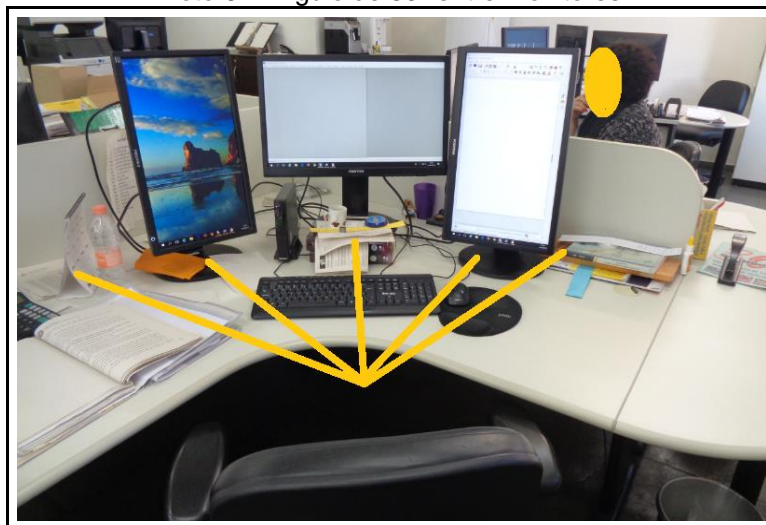
Fonte: AUTOR (2019)

4.3.1.2.6. Posicionamento dos monitores

É importante manter as distâncias dos olhos até os objetos ou telas a serem consultadas de modo a evitar mudanças e ajustes no foco visual, além de movimentos constantes de cabeça e coluna.

É recomendado manter um ângulo de aproximadamente 30° entre o documento e o monitor ou entre os monitores, conforme apostila eHO 105 Agentes Químicos II / Ergonomia, USP (2018, p. 123), o que foi observado nos postos de trabalho avaliados, conforme ilustração a seguir

Foto 6 - Ângulo de 30° entre monitores



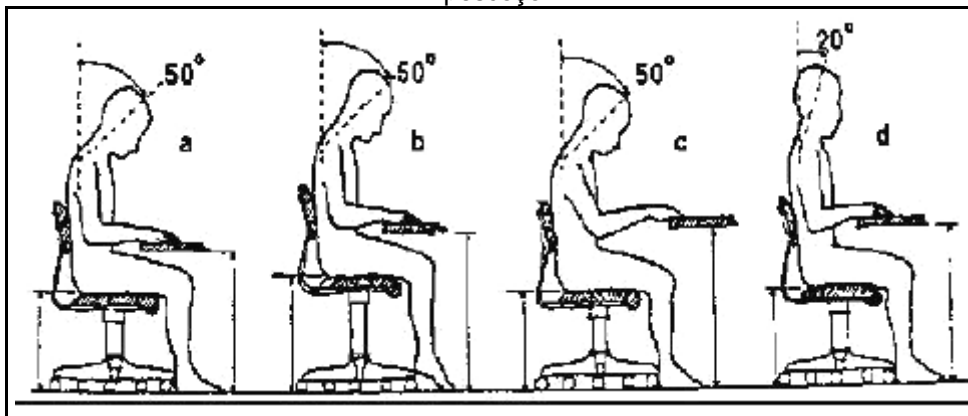
Fonte: AUTOR (2019)

Outro aspecto importante e que era observado é a distância olho-tela, que pode variar entre 50 e 70 cm conforme apostila eHO 105 Agentes Químicos II / Ergonomia, USP (2018, p. 124). Nos postos de trabalho foi constatado que esta distância estava em torno de 60 cm.

Também foi constatado que os suportes para os monitores permitem adequação da altura dos mesmos, de modo que a parte superior dos monitores estejam próximas do alinhamento dos olhos do usuário.

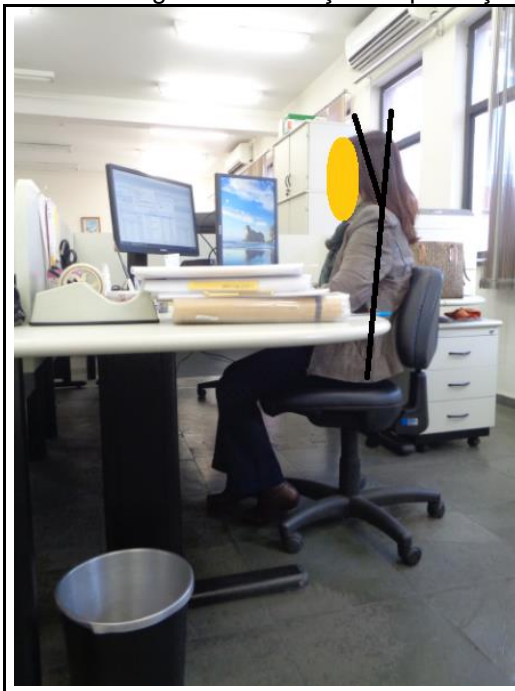
O ajuste de altura dos monitores aliado à possibilidade de ajuste dos assentos deve permitir que seja formado um ângulo de aproximadamente 20° de inclinação do pescoço (figura 2 letra “d”), situação que é atendida nos postos de trabalho avaliados.

Figura 2 - Diferentes posições de mesas e assentos e ângulo de inclinação do pescoço



Fonte: eHO 105 USP (2018)

Foto 7 - Ângulo de inclinação do pescoço

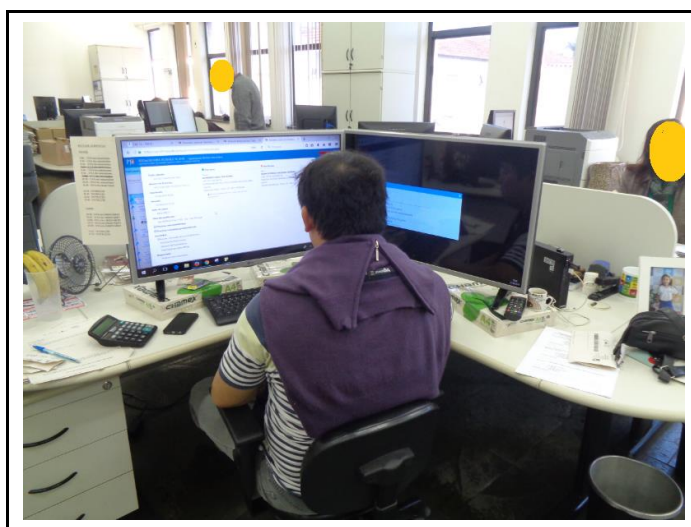


Fonte: AUTOR (2019)

Os monitores utilizados nas varas do Tribunal Regional do Trabalho – TRT 15 têm 50 cm de comprimento e 31 cm de largura, dimensões maiores que as dos monitores usualmente utilizados pela maioria das pessoas. Isto garante que possam utilizar letras maiores de modo a garantir maior conforto ao usuário.

Por ocasião da vistoria foi observado que em uma das varas foi criada uma condição especial a um usuário que tem deficiência visual mais acentuada, tendo sido disponibilizado para este servidor monitores com 72 cm de comprimento e 44 de largura, ou seja, com o dobro de área disponível, permitindo atender a este aspecto de variabilidade e, assim, possibilitando que 100% dos servidores pudessem atuar naquela vara do trabalho, apesar da menor acuidade visual constatada em um deles.

Foto 8 - Variabilidade – Adequação de posto de trabalho



Fonte: AUTOR (2019)

4.3.1.2.7. Quanto aos assentos

Conforme Anexo 2 da NR 17 Portaria nº 3751, de 23 de novembro de 1990:

j) os assentos devem ser dotados de:

1. apoio em 05 (cinco) pés, com rodízios cuja resistência evite deslocamentos involuntários e que não comprometam a estabilidade do assento;
2. superfícies onde ocorre contato corporal estofadas e revestidas de material que permita a perspiração;
3. base estofada com material de densidade entre 40 (quarenta) a 50 (cinquenta) kg/m³;
4. altura da superfície superior ajustável, em relação ao piso, entre 37 (trinta e sete) e 50 (cinquenta) centímetros, podendo ser adotados até 03 (três)

tipos de cadeiras com alturas diferentes, de forma a atender as necessidades de todos os operadores;

5. profundidade útil de 38 (trinta e oito) a 46 (quarenta e seis) centímetros;

6. borda frontal arredondada;

7. características de pouca ou nenhuma conformação na base;

8. encosto ajustável em altura e em sentido antero-posterior, com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar; largura de, no mínimo, 40 (quarenta) centímetros e, com relação aos encostos, de no mínimo, 30,5 (trinta vírgula cinco) centímetros;

9. apoio de braços regulável em altura de 20 (vinte) a 25 (vinte e cinco) centímetros a partir do assento, sendo que seu comprimento não deve interferir no movimento de aproximação da cadeira em relação à mesa, nem com os movimentos inerentes à execução da tarefa.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – TRT 15 disponibilizou aos servidores cadeiras com rodízios de cinco apoios, ajuste de altura dos assentos, dos encostos e dos apoios de braços entre outros requisitos, de modo a atender às especificações acima.

Nas varas visitadas não havia nenhum servidor com necessidade especial, sendo possível acomodar a todos com cadeiras dentro das especificações normativas.

Foto 9 - Ajuste dos assentos



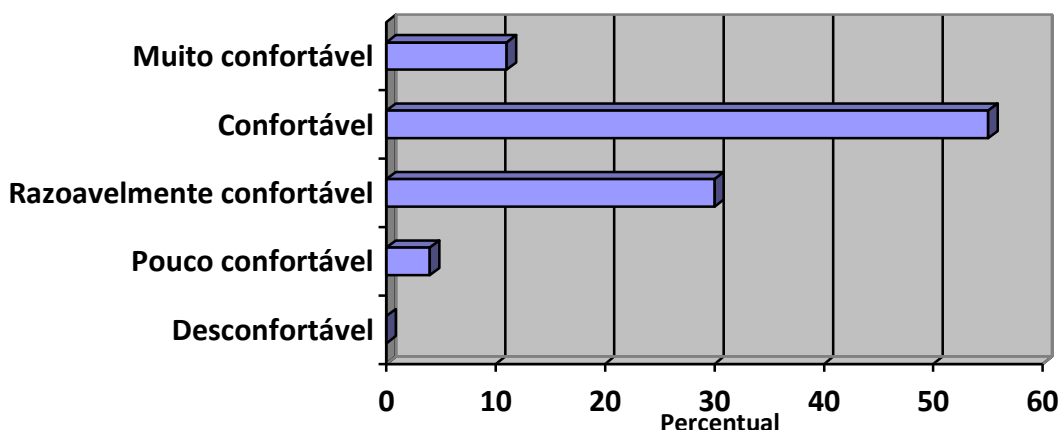
Fonte: AUTOR (2019)

4.3.2. Condições de conforto do ambiente de trabalho

Para este trabalho optou-se por uma avaliação qualitativa das condições de conforto do ambiente de trabalho uma vez que estas condições não seriam decorrentes da implantação do PJe.

A avaliação quantitativa das condições de luminosidade que poderiam causar impactos no trabalho é administrada de acordo com a conveniência de cada usuário pois os monitores permitem ajuste da luminosidade e a quase totalidade dos documentos utilizado se encontra em meio digital.

Gráfico 13 - Condições de conforto do ambiente de trabalho
(Calor, frio, luminosidade, qualidade do ar) .



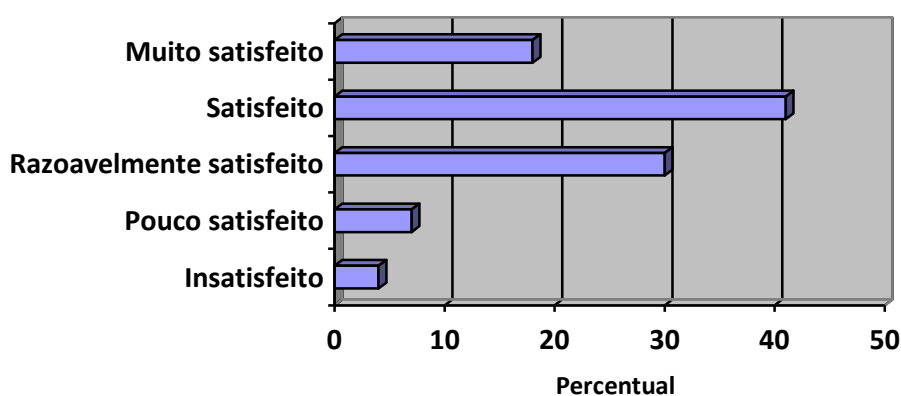
Fonte: AUTOR (2019)

Conforme gráfico apresentado 66% dos servidores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com as condições de conforto dos ambientes de trabalho, apesar de que 34% estão apenas razoavelmente ou pouco satisfeitos com estas condições.

Comentário:

“Constante trânsito de veículos no estacionamento, água com gosto ruim, visão de queda do muro do estacionamento, ambiente frio.”

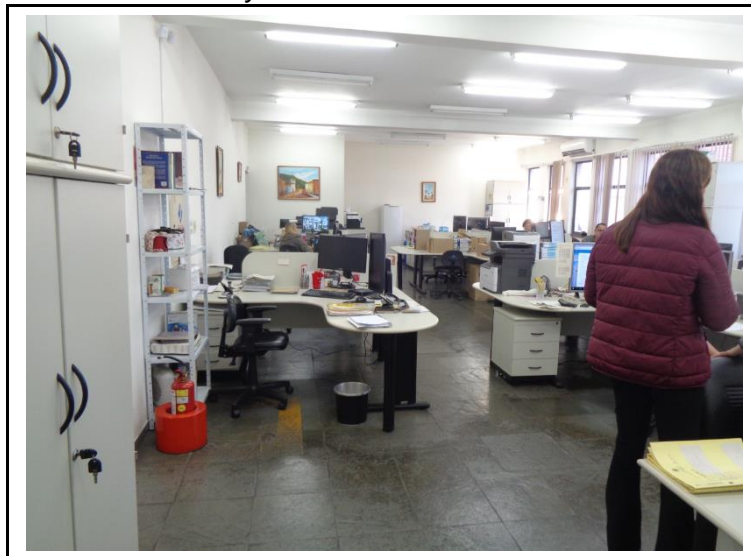
Gráfico 14 - Como se sente em relação ao arranjo ou disposição dos móveis e equipamentos (*layout*)



Fonte: AUTOR (2019)

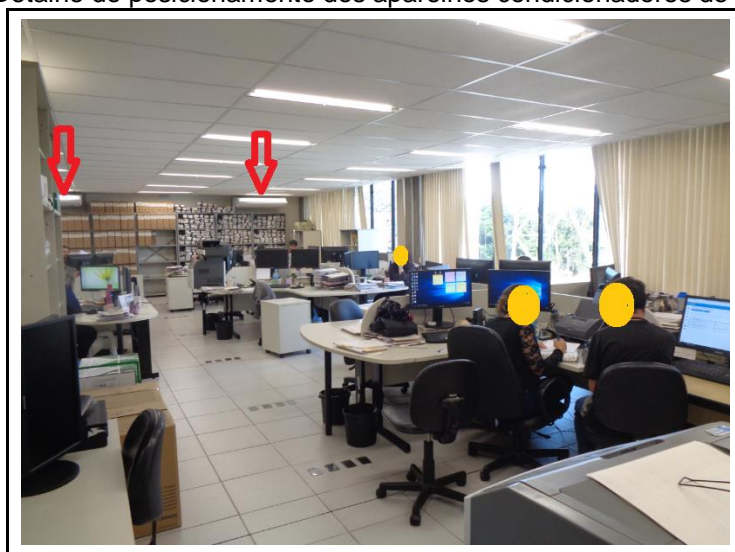
Os resultados mostram que 59% dos servidores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a forma de organização do mobiliário nas repartições. Apesar disto, constatou-se também que 30% estão apenas razoavelmente satisfeitos e que 11% estão pouco satisfeito ou insatisfeitos com o *layout* de seus locais de trabalho.

Observando os dados coletados durante pesquisa percebe-se que a parcela pouco satisfeita ou insatisfeita trabalha em uma vara onde o espaço físico é menor, havendo ainda no local grande arquivo de documentos, parte dos quais encontra-se no mesmo ambiente de trabalho dos servidores, o que acaba causando certo constrangimento em alguns usuários. Com o PJe os arquivos passaram a ser digitais sendo este fator de desconforto eliminado à medida que os processos ainda em papel foram sendo concluídos, o que também virá disponibilizar mais espaço nas secretarias das varas do trabalho.

Foto 10 - *Layout* de uma das Varas do Trabalho

Fonte: AUTOR (2019)

Também foi constatado que os aparelhos de ar condicionado daquela vara eram do tipo *air split* e estavam os dois posicionados na mesma extremidade do escritório que tem formato retangular, o que dificultava a distribuição do ar condicionado pelo ambiente, motivo pelo qual havia diferença de temperatura considerável entre uma e outra extremidade da secretaria.

Foto 11 - *Layout* de uma das Varas do Trabalho
(Detalhe do posicionamento dos aparelhos condicionadores de ar)

Fonte: AUTOR (2019)

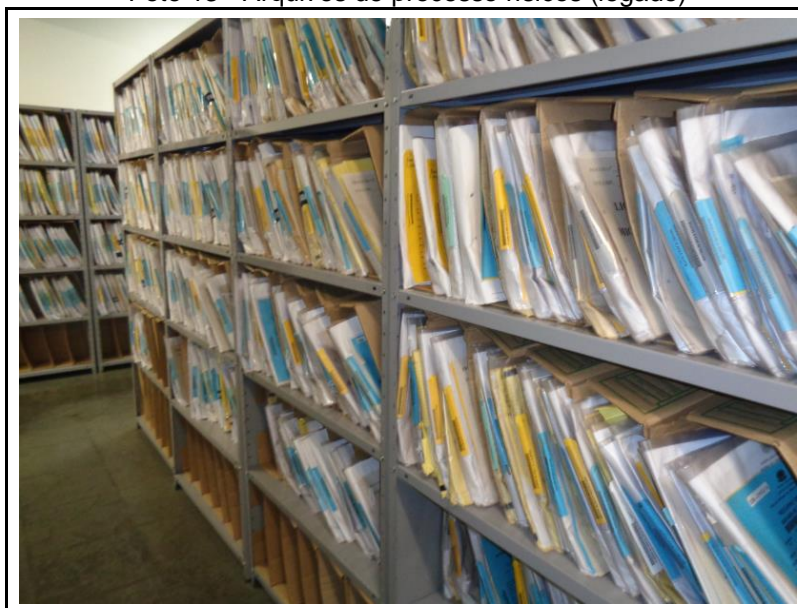
Foto 12 - Arquivo de processos físicos (legado)



Fonte: AUTOR (2019)

Constatação da liberação de espaço numa das varas avaliadas, decorrente da implantação do PJe.

Foto 13 - Arquivos de processo físicos (legado)



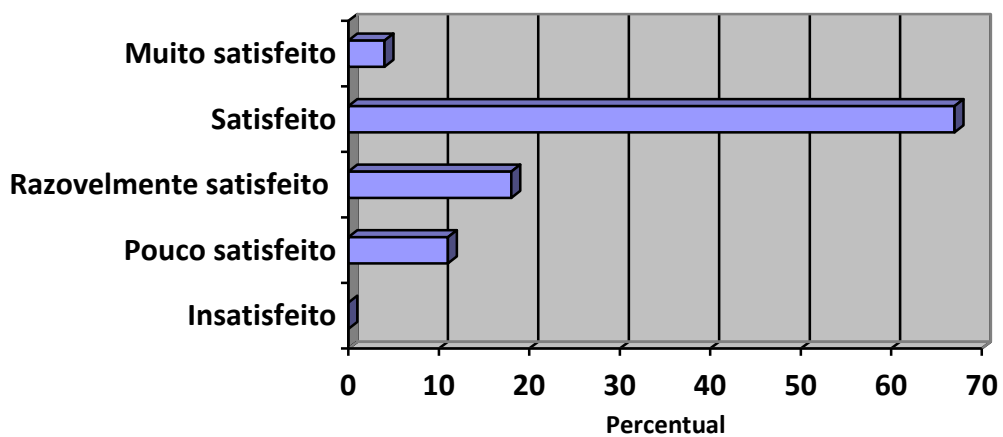
Fonte: AUTOR (2019)

Foto 14 - Espaço liberado – Antigo arquivo de processo físicos



Fonte: AUTOR (2019)

Gráfico 15 - Satisfação com a flexibilidade na execução das atividades



Fonte: AUTOR (2019)

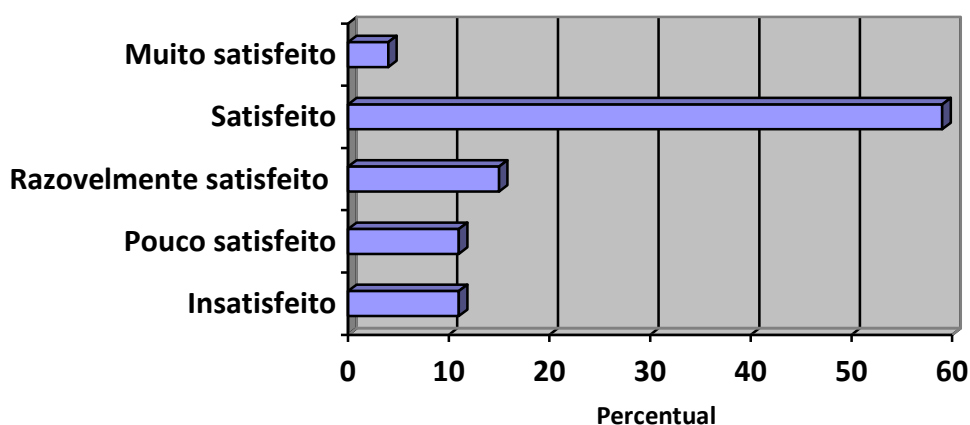
A percepção de que há flexibilidade na execução das atividades no PJe melhorou muito em relação ao observado por ocasião da palestra em 2012 no Tribunal Regional de Minas Gerais onde os servidores se manifestaram afirmando que o

sistema não deixava nenhuma margem de adaptação do usuário buscando atender a variabilidade necessária na execução de suas atividades.

Comentário:

a. “O Tribunal limitou a atuação das Varas; elas estão limitadas a seguir ordens e planos adotados pelo TRT.

Gráfico 16 - Disponibilidade de tempo para execução das atividades



Fonte: AUTOR (2019)

Muito embora 63% dos respondentes tenham demonstrado estar satisfeitos ou muito satisfeitos com o tempo disponível para a execução de suas atividades temos ainda 15% apenas razoavelmente satisfeitos e mais 22% pouco satisfeitos ou mesmo insatisfeitos.

Comentários:

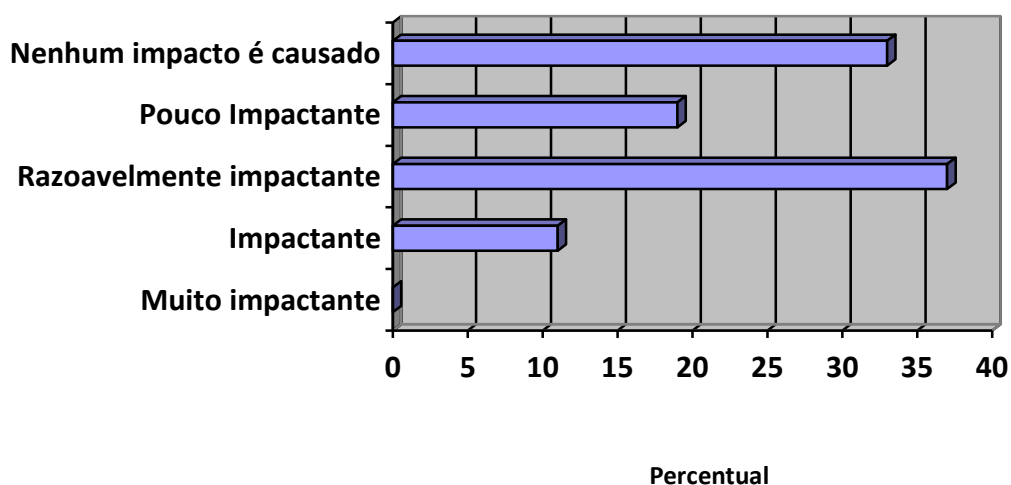
- a. “A quantidade de ações é muito superior à quantidade de servidores.”
- b. “Muitas atribuições com pouco tempo.”

Estar em dia com o trabalho é uma necessidade importante e também geradora de bem-estar. Ambientes onde a cobrança por prazos é grande faz com que as

peçoas se sintam pressionadas, sendo este fator um importante gerador de mal-estar no trabalho, contribuindo para o adoecimento dos trabalhadores.

Fatores como dificuldades com o sistema devido mudanças somadas a falta de treinamento acabam gerando acúmulo de tarefas pendentes além do que a própria forma de apresentação das telas do PJe onde os processos chegam automaticamente, após finalizada a fase anterior pelo usuário responsável, dão uma sensação de que o serviço nunca vai acabar o que causa angústia em algumas pessoas, mesmo apesar de estarem com o serviço dentro de seus prazos de entrega.

Gráfico 17: Impacto dos erros no resultado do trabalho.



Fonte: AUTOR (2019)

No resultado da pesquisa quanto a este item, consequências de erros no trabalho, foi constatado que 51% dos usuários participantes consideraram que os erros tenham pouco ou nenhum impacto no trabalho, o que mostra uma importante mudança se considerarmos comentários feitos por ocasião da palestra em 2012 no Tribunal Regional de Minas Gerais – TRT 3 durante a qual as pessoas demonstraram grande preocupação com a ausência de erros. A baixa tolerância ao erro, decorrente da própria atividade, também é forte causadora de mal-estar no trabalho, somando-se aos demais fatores que potencializam os aspectos psicossomáticos que, juntamente com o grau de tolerância de cada um às situações

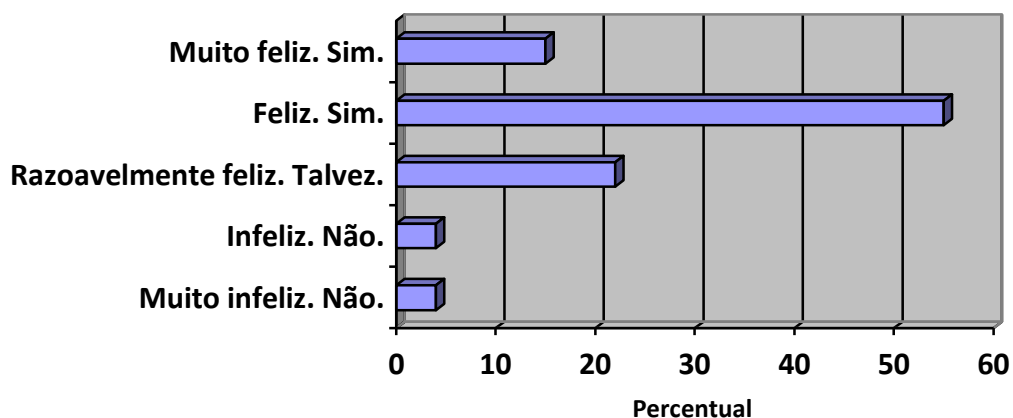
de *stress*, definirão quanto o trabalhador resistirá a estas situações, sendo certo que trabalhar sob condição de *stress* favorece ao adoecimento do trabalhador.

Comentários:

- a. “Impactante, principalmente quanto às estatísticas da Vara do trabalho.”
- b. “São erros corrigíveis.”

Os resultados obtidos mostram um amadurecimento dos usuários com relação às atividades no PJe sendo a ciência da possibilidade de correção, caso seja cometido algum equívoco no trabalho, grande geradora de bem-estar, servindo de conforto para os servidores.

Grafico 18 - Você se sente feliz no trabalho e o recomendaria a algum amigo?



Fonte: AUTOR (2019)

Através deste questionamento o autor procurou identificar e refletir sensação geral dos respondentes com relação ao trabalho como um todo e o resultado foi surpreendentemente positivo com 70% declarando estar feliz ou muito feliz no trabalho, isso apesar das respostas aos demais quesitos o que mostra que os aspectos a serem melhorados no trabalho acabam sendo desafios a serem superados e que os servidores em geral estão motivadas para tal.

Comentários:

- a. “É uma benção de Deus.”
- b. “Estou feliz, mas não recomendo a ninguém. Devido às mudanças para o servidor público federal, principalmente quanto a reforma da Previdência, não há como recomendar mais, porque é o início do fim do serviço público federal – Justiça do Trabalho.

Estar feliz é uma percepção muito importante da realidade e, sem dúvida, um grande causador de bem-estar no local de trabalho, lembrando que esta é uma via de duas mãos, ou seja, o trabalho é bom pois o trabalhador está feliz e/ou o trabalhador está feliz pois o trabalho é bom.

Esta sensação de felicidades contribui muito para a manutenção do bem-estar no trabalho e ocorre, em grande parte, em função das excelentes relações com a liderança e entre os colegas de trabalho, aspecto extremamente positivo constatado nas secretarias das varas do trabalho visitadas e que colaboram muito para a manutenção da saúde do trabalhador.

4.4. INDICADORES

Os gestores das varas do trabalho visitadas fazem uso de alguns indicadores de modo a acompanhar a evolução dos processos.

4.4.1. Saúde dos servidores

Quanto a afastamentos por doenças ligadas ao trabalho no último ano em relação ao ano anterior à implantação do PJe um dos gestores respondentes, que já trabalhou em outras varas além da atual, respondeu que observou aumento de até 50% no número de afastamentos.

Comentário:

“Acredito que o aumento de doenças relacionadas com o excesso de utilização do Sistema PJe. Antes de sua implantação havia uma variação do trabalho entre processo físico e os eletrônicos, o que não ocorre mais. Muitos servidores se queixam de dores nas juntas (principalmente das mãos), dores de cabeça, etc.”

4.4.2. Produtividade

Respondendo questão sobre produtividade da equipe os gestores responderam que perceberam um aumento de até 50% na produtividade total após a implantação do PJe, muito embora tenham enfatizado que existem outras medidas que vêm sendo tomadas além da implantação do sistema.

Relatório 1 - Estatísticas Mensais - E-Gestão - 30/07/2019

ACERVO PROCESSUAL (“Processos em Andamento”)

	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
LEGADO	7%	6%	5%	5%	5%	4%	4%					
Conhecimento *	533	499	460	447	429	407	386					
Liquidação	45	23	15	13	11	8	8					
Execução	72	67	50	39	36	30	34					
TOTAL	650	589	525	499	476	445	428					
PJE	93%	94%	95%	95%	95%	96%	96%					
Conhecimento	6.001	5.814	5.732	5.720	5.630	5.603	5.498					
Liquidação	1.962	1.774	1.779	1.795	1.757	1.776	1.720					
Execução	1.999	1.963	1.937	1.944	1.990	2.018	2.072					
TOTAL	9.962	9.551	9.448	9.459	9.377	9.397	9.290					
ACERVO TOTAL	10.612	10.140	9.973	9.958	9.853	9.842	9.718					

Fonte: Vara do Trabalho (2019)

Comentário:

“Difícil mensurar pois a questão da produtividade não está ligada apenas ao PJe (implantação) mas a capacitação contínua dos servidores. ”

4.5. ENCERRAMENTO

No encerramento, com objetivo de dar voz aos participantes, foi aberto espaço para darem sua opinião sobre aspectos ligados aos assuntos objetivo da pesquisa que porventura não tivesse sido abordado, tanto positiva quanto negativamente.

4.5.1. Pior aspecto de trabalho e como melhorá-lo

- a. “O volume de atribuições e o prazo curto para a apresentação de soluções.”
- b. “Sob a ótica do trabalho propriamente dito não há melhor ou pior aspecto, porquanto a diversificação de tarefas possui caráter compensatório, proporcionando equilíbrio funcional.”
- c. “Pressão exercida pelo Tribunal.”
- d. “Considero como aspecto negativo no trabalho quando não podemos contar com a agilidade no sistema, falha ou lentidão do programa, internet.”
- e. “Acredito que o excesso de trabalho (grande número de processos) em tramitação) e o ambiente físico (grande quantidade de acervo físico e mobiliário antigos).”
- f. “Perguntar alguns procedimentos no atendimento do balcão aos colegas de trabalho.”
- g. “Mobiliário, equipamentos e clientes de melhor qualidade.”
- h. “Gostaria de poder tramitar os autos com maior rapidez e assim atender o jurisdicionado.”
- i. “Acho um trabalho muito repetitivo, sem desafios e com o PJe, ficamos apenas sentados olhando para telas. Não vejo com melhorar.”
- j. “A falta de entendimento quando do parecer dos advogados. Para melhorar, eles teriam que procurar saber como trabalhamos.”
- k. “A quantidade de ações e a demora que isso acarreta. A desonestidade do brasileiro nas relações de trabalho,”
- l. “Falta de motivação.”

- m. “Mudanças repetitivas de normativas e de sistema, que nos causa desconforto, frustração e impossibilita cumprimento do planejamento e metas.”
- n. “É o compromisso de ficar entre quatro paredes o maior tempo da vida. O teletrabalho pode minimizar este problema.”
- o. Internet, número excessivo de normas e falta de estabilidade das mesmas.”
- p. “Volume de trabalho. Aumento no número servidores.”
- q. “Muitas atividades mecânicas; Aprimoramento urgente do PJe e maior poder de gestão às secretarias.”
- r. “Quando a internet não funciona; desempenhar uma tarefa que já sabe que o resultado não será satisfatório.”
- s. “Alterações em leis sempre prejudicando o trabalhador, neste caso o servidor público federal.”

4.5.2. Melhor aspecto do trabalho

- a. “As atividades que requerem tomada de decisão e que, por sua natureza, são desafiadoras.”
- b. “O cumprimento da jornada regulamentada com horário flexível.”
- c. “A harmonia no ambiente de trabalho. O bom trato com as pessoas que convivemos.”
- d. “Trabalho em grupo.”
- e. “O trabalho em sí, os colegas de trabalho.”
- f. “Do relacionamento com as pessoas e com os advogados.”
- g. “Equipe de execução: afinada e presente.”
- h. “Dos servidores, como também o ambiente que proporciona um melhor desempenho.”
- i. “Dos servidores, do aprendizado.”
- j. “É o caráter social e a importância dele no âmbito da justiça.”
- k. “Eu gosto dos meus colegas e quando tenho a chance de executar algumas tarefas diferentes.”
- l. “Eu gosto das tarefas que me são passadas.”
- m. “Atender o anseio do cidadão. Ser útil.”

- n. “Estabilidade.”
- o. “O meio ambiente de trabalho consistente em pessoas razoáveis e sensatas. O respaldo garantido pelos juízes. E o equilíbrio econômico financeiro que nos consola em meio a tanto trabalho.”
- p. “A interação com os colegas e demais atores.”
- q. “Proximidade da residência, missão institucional.”
- r. “A interação com os colegas de trabalho. Porque sempre estão dispostos a ajudar quando podem.”
- s. “Analisar e emitir decisões, porque ampliam os conhecimentos de minha profissão.”
- t. “Acessar o PJe de casa, porque o resultado consiste em maior produtividade, uma vez, que pode ficar além do horário de trabalho.”
- u. “Da ideia de fazer justiça, de trabalhar em prol dos cidadãos.”

4.6. USUÁRIOS EXTERNOS

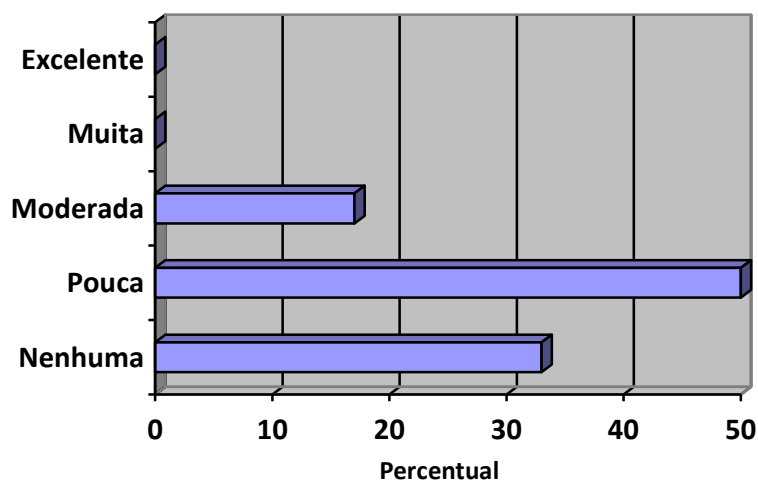
4.6.1. Advogados

No trabalho de pesquisa procurou-se conhecer a realidade dos advogados que atuam no Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região – TRT 15, tendo sido feito pesquisa em seis escritórios de advocacia com objetivo de conhecer os mesmos aspectos com relação aos usuários do PJe, agora sob a ótica dos advogados.

1. Perfil do respondente;
2. Organização do trabalho;
3. Relações Sócio Profissionais;
4. Encerramento.

4.6.1.1. Participação dos advogados no desenvolvimento do PJe:

Gráfico 19 - Participação dos advogados no desenvolvimento do PJe



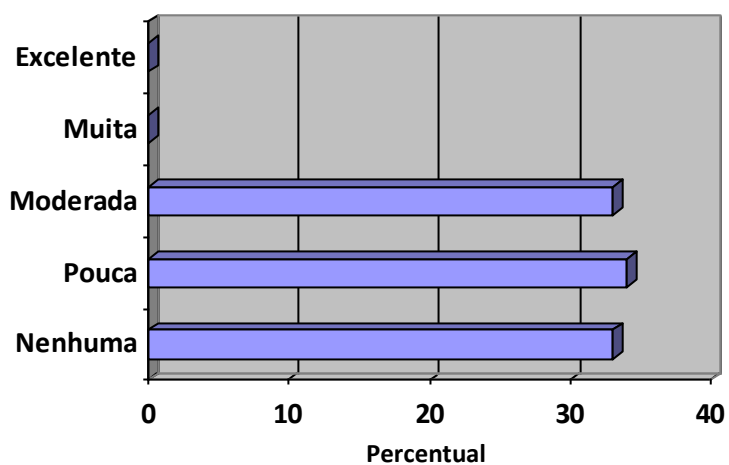
Fonte: AUTOR (2019)

Comentários:

- a. “Deveria ter havido uma participação maior da OAB.”

4.6.1.2. Participação dos advogados nas melhorias (atualizações) do PJe:

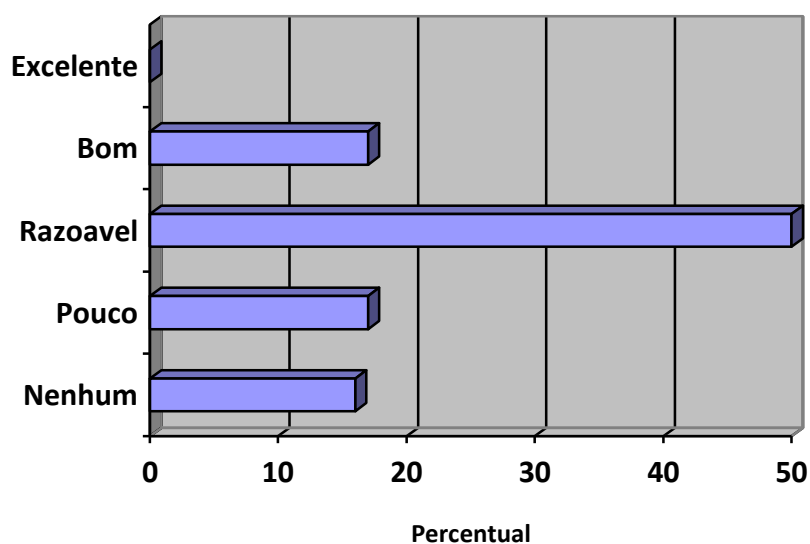
Gráfico 20 - Participação dos usuários nas melhorias do sistema PJe



Fonte: AUTOR (2019)

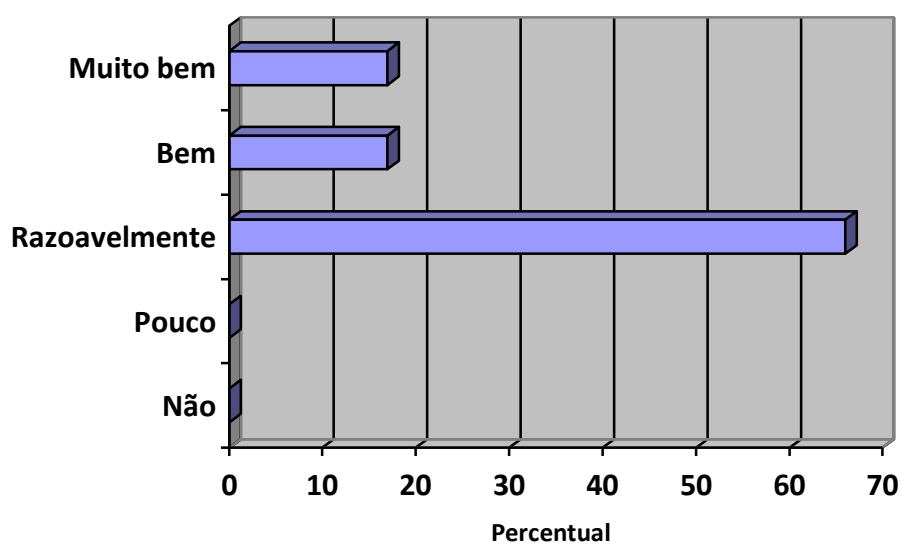
4.6.1.3. Conhecimento dos aplicativos, linguagem e codificação do PJe:

Gráfico 21 - Conhecimento dos aplicativos do sistema PJe



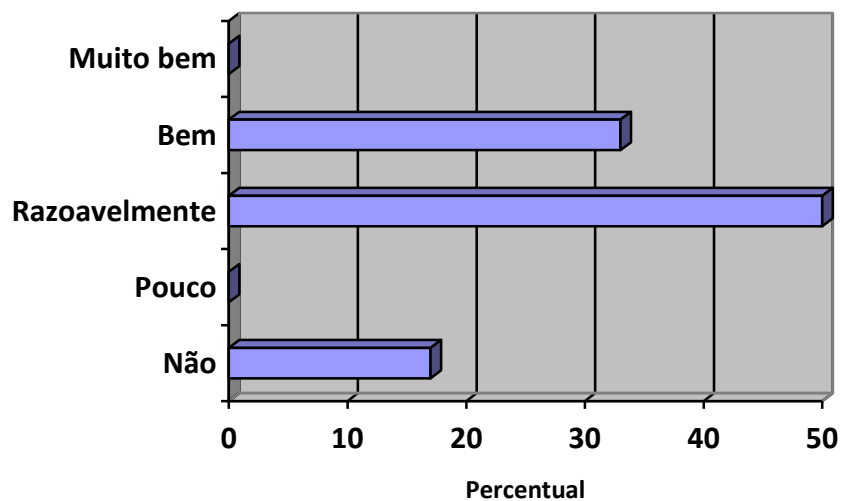
Fonte: AUTOR (2019)

Gráfico 22 - A linguagem do PJe atende às necessidades dos advogados?



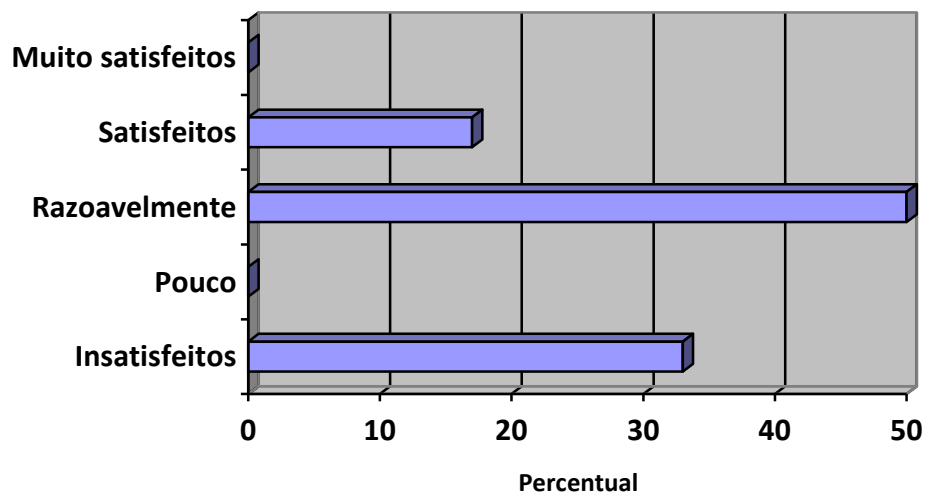
Fonte: AUTOR (2019)

Gráfico 23 - A funcionalidade do PJe atende às necessidades dos advogados?



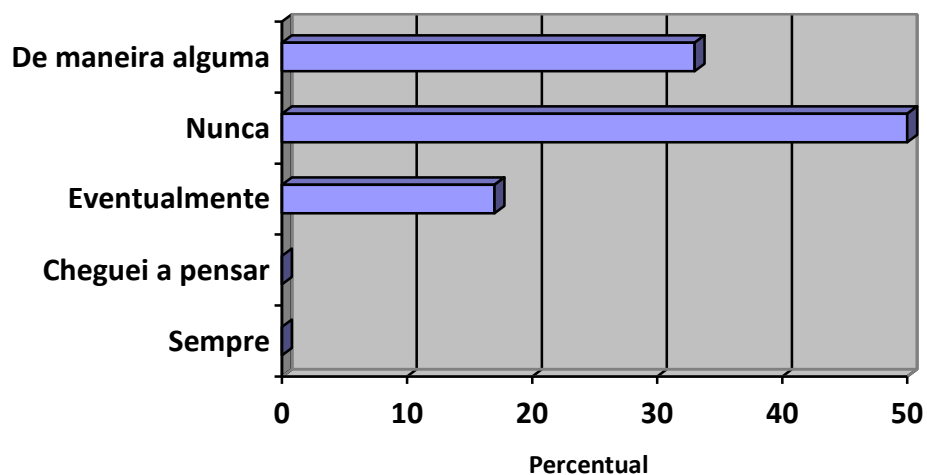
Fonte: AUTOR (2019)

Gráfico 24 - Satisfação dos advogados com o PJe



Fonte: AUTOR (2019)

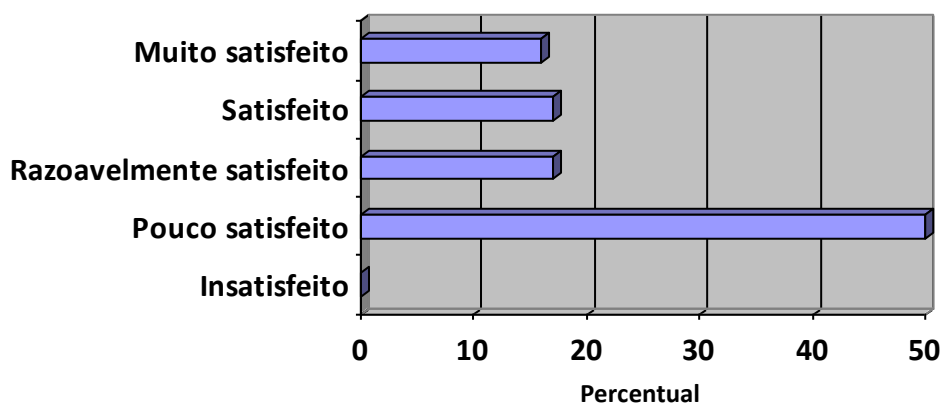
Gráfico 25 - Já pensou em voltar a utilizar o sistema anterior?



Fonte: AUTOR (2019)

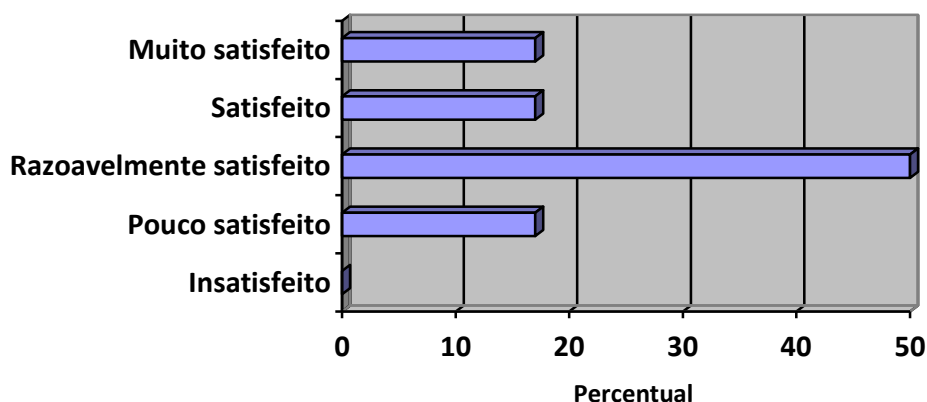
4.6.1.4. Relações Sócio Profissionais:

Gráfico 26 - Relações com servidores da justiça



Fonte: AUTOR (2019)

Gráfico 27 - Relações com colegas e auxiliares de justiça



Fonte: AUTOR (2019)

4.6.1.5. Encerramento

4.6.1.5.1. Qual o pior aspecto de seu trabalho e como melhorá-lo?

- a. “O pior aspecto é a diversidade de versões usadas pelos TRT’s. Apesar de uma estrutura única, cada TRT tem particularidades no sistema.”
- b. “Pior aspecto seria vários “travamentos”, necessidade de reiniciar parte do trabalho por conta disso.”
- c. “Falta de relacionamento com os servidores. Os servidores acham que o advogado não é peça importante na lide.”
- d. “A instabilidade, dificuldade de acesso, excesso de variáveis para preenchimento, transferindo ao advogado rotinas de trabalho dos auxiliares da justiça.”

4.6.1.5.2. Qual o melhor aspecto de seu trabalho? Por que?

- a. “Agilidade no peticionamento, em razão da perda de tempo.”
- b. Apontaria dois aspectos interessantes: 1- agilidade da ferramenta, com o recebimento e juntada instantânea de peças (o que não se observa no processo eletrônico do TJ de SP, por exemplo); 2 – estabilidade do sistema no ar (são poucos momentos e dificuldade de uso).

c. “Facilidade de peticionamento, sistema aparentemente leve, ou seja, em sua maioria é ágil.”

d. “A disponibilidade e visualização imediata do documento juntado ao processo.”

Comentário Geral:

O PJE em resumo se trata de uma ferramenta que ajudou a modernizar a justiça, não só no aspecto funcional entre os processos e o tribunal, mas também em relação para com os advogados. Logicamente que existem ainda profissionais com dificuldades no acesso, pela falta de proximidade com o sistema, daí a necessidade de cursos extras específicos. O sistema em si ajudou a acelerar em muito os andamentos processuais, o que acaba refletindo na população e no trabalho do advogado.

4.6.2. Auxiliares da justiça

O principal impacto no trabalho dos auxiliares da justiça decorrente da implantação do PJe foi o grande aumento de produtividade, estimado por volta de 40%, uma vez que com o PJe foi eliminada a necessidade de ir até as Varas do Trabalho para ter acesso aos autos e tomar ciência das decisões que demoravam a ser comunicadas. Com isso reduziu-se as despesas com transporte, risco de acidente nas estradas e maior ou menor perda de tempo, dependendo da localização das varas. Também facilitou o trabalho dos peritos que têm que copiar quesitos a serem respondidos nos laudos, atividade feita de forma muito mais rápida considerando os arquivos na forma digital.

Observa-se oportunidade de melhoria com relação a divulgação das mudanças e treinamento para uso das funcionalidades do Sistema PJe. Percebe-se que recursos disponíveis no sistema deixam de ser utilizados por falta de conhecimento. Hoje o aprendizado está por conta de cada um, sendo afetado pelo conhecimento anterior e interesse em informática de cada profissional em questão.

4.7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da pesquisa feita junto às três Varas do Trabalho visitadas pelo autor, assim como aos seis escritórios de advocacia consultados, foi possível identificar situações, consequência da ação de implementação do PJe e suas alterações, que estão impactando na organização do trabalho não somente dos servidores das Varas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – TRT 15 mas também nos escritórios de advocacia e auxiliares da justiça.

O perfil do respondente mostrou que as equipes de servidores são compostas por profissionais qualificados, experientes em suas funções e com alta escolaridade que são aspectos desejáveis em qualquer organização, tendo a pesquisa sido respondida por 71% do efetivo das repartições garantindo, com a amostragem feita, uma excelente representatividade da situação real, de acordo com Manual de Estratégia de Amostragem da NIOSH, LEIDEL (1977, p.35).

A participação dos usuários na implantação e desenvolvimento do PJe, fator de grande relevância para a organização do trabalho, era e ainda é considerada muito pequena pelos usuários, sendo este aspecto refletido diretamente na satisfação dos trabalhadores. À medida que participam das decisões os trabalhadores se sentem incluídos e acabam se apropriando das mesmas, sendo esta situação desejável e forte geradora de bem-estar no trabalho. Apesar da existência de um canal de comunicação dos usuários com o comitê gestor da implantação do PJe na regional ele é pouco utilizado seja por desconhecimento de sua existência ou da forma de utilização.

O conhecimento das funcionalidades do Sistema PJe pelos servidores é considerado razoavelmente bom. As frequentes mudanças no sistema, apesar de garantirem sua evolução, acaba gerando constrangimentos aos usuários uma vez que a divulgação das mudanças e o treinamento operacional não são satisfatórios, sendo este um aspecto a ser melhorado junto aos servidores. Quanto aos advogados e auxiliares da justiça este aspecto chega a ser crítico tendo sido constatado que o treinamento destes usuários depende única e tão somente da

curiosidade e aptidão para informática de cada profissional que precisa descobrir por si só as características e funcionalidades do sistema, o que acaba reduzindo sua eficiência e gerando grande mal-estar.

Apesar dos aspectos citados acima 64% dos servidores e 87% dos advogados declararam que nunca ou que de forma alguma pensam em voltar ao sistema de trabalho anterior o que demonstra que a decisão pela adoção do Sistema PJe foi acertada e que a ferramenta disponibilizada pela Justiça do Trabalho está surtindo seus efeitos, facilitando o modo de operação nas repartições e escritórios e dando celeridade aos processos.

As relações socio profissionais entre servidores é excelente com 89% deles satisfeitos ou muito satisfeitos com a liderança e 93% satisfeitos ou muito satisfeitos com os colegas de trabalho, seus pares. Quanto às relações entre servidores e advogados ou auxiliares da justiça, apesar de que 52% dos servidores estejam satisfeitos ou muito satisfeitos com estas relações o inverso não é verdadeiro com 50% dos advogados pouco satisfeitos com o relacionamento com os servidores da Justiça do Trabalho. Este ponto merece atenção, tanto para manter o grau de satisfação existente dentro das equipes de trabalho das varas visitadas que é excelente, como de maneira a tornar mais harmoniosa a relação dos servidores com os demais profissionais usuários do PJe, notadamente advogados e auxiliares da justiça.

As condições de trabalho foram avaliadas do ponto de vista da ergonomia física uma vez que os aspectos ligados à cognitiva e organizacional foram abordados separadamente. Os resultados da pesquisa mostram que 67% dos servidores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com relação à qualidade e adequação dos móveis e equipamentos enquanto que 66% estão satisfeitos ou muito satisfeitos com relação ao posto de trabalho envolvendo nesta avaliação o posicionamento, distância dos objetos e esforço para a execução das atividades. Em avaliação feita ao mobiliário disponível, zonas de alcance, plano de trabalho, com atenção especial aos assentos foi constatado que as Varas do Trabalho atendem a 100% das prescrições, apesar de ter sido constatado que alguns servidores relataram certos constrangimentos

decorrentes da qualidade, ou durabilidade dos móveis e equipamentos. Com relação aos aspectos frio, calor, luminosidade e espaço físico foi constatado que 66% dos servidores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com estas condições. Avaliando com mais atenção os respondentes que se encontravam dentre os 34% que estão apenas razoavelmente ou pouco satisfeitos com estas condições foi possível constatar que estes atuavam numa vara onde o espaço físico era menor, havendo ainda no local grande arquivo de documentos, parte dos quais encontrava-se no mesmo ambiente de trabalho dos servidores, o que acabava causando certo constrangimento em alguns usuários. Também foi constatado que o posicionamento dos aparelhos de ar condicionado daquela vara estava contribuindo para uma deficiente distribuição do ar pelo ambiente, motivo pelo qual havia diferença de temperatura considerável entre uma e outra extremidade da secretaria, outro fator causador de desconforto no local. Finalmente, é importante ressaltar a preocupação do Tribunal com a adequação dos ambientes de trabalho aos usuários, grande objetivo da ergonomia, tendo sido constatado em uma das Varas visitadas até mesmo um posto adequado a servidor com menor capacidade visual que os demais.

A percepção de que há flexibilidade ao executar as atividades rotineiras no PJe é muito melhor que a inicial tendo sido constatado que 81% dos servidores tem esta impressão, além de 63% estarem satisfeitos com o tempo disponível para a execução das tarefas e 52% entender que os erros são corrigíveis, sendo pouco ou nada impactantes.

Os aspectos avaliados, obviamente somados a outros que não foram objeto deste trabalho, permitem que 70% dos trabalhadores se declarem felizes no trabalho, com 64% declarando também não querer voltar a utilizar o sistema e modo de operação anterior ao PJe.

Os advogados e auxiliares da justiça, por sua vez, declararam estar muito satisfeitos com o PJe tendo sido reportado aumento de até 40% na produtividade em relação ao modo de trabalho anterior, sem o PJe, garantindo assim maior eficiência no trabalho destes profissionais, cabendo salientar a possibilidade de melhoria na comunicação e treinamento, principalmente por ocasião das atualizações do sistema PJe.

5 CONCLUSÕES

Considerando os resultados da pesquisa realizada pelo autor e apresentados neste trabalho podemos concluir que seus objetivos foram alcançados, tendo sido demonstrado nas respostas obtidas a situação dos usuários do Processo Judicial Eletrônico - PJe nas Varas do Tribunal Regional do Trabalho – TRT - 15ª Região no estado de São Paulo cinco anos após a implantação daquele sistema, tendo sido avaliados, aos olhos da ergonomia da atividade, aspectos físicos, cognitivos e organizacionais, sendo constatados os impactos causados na qualidade de vida dos trabalhadores daquelas unidades.

Este trabalho é finalizado concluindo-se que o PJe, de modo geral, está atendendo aos objetivos definidos na fase de projeto que era dar maior celeridade aos processos, o que pode ser percebido pela maior produtividade reportada tanto nas Varas do Trabalho quanto pelos advogados e auxiliares da justiça.

Outro ponto que merece destaque é que, conforme repostas dadas, 64% dos servidores não querer voltar a utilizar o modo de operação anterior ao PJe, com 70% dos respondentes tendo declarado estarem felizes no trabalho o que, sem dúvida, é um resultado bastante animador e que mostra claramente que a implantação do PJe tem impactado positivamente a qualidade de vida dos trabalhadores nas Varas do Tribunal Regional do Trabalho – TRT - 15ª Região.

Sem dúvida ainda existem oportunidades de melhoria, grande parte ligadas a treinamento e comunicação das mudanças no PJe. Estas oportunidades podem gerar ações com objetivo de levar ao conhecimento de todos os usuários as funcionalidades do PJe de modo a maximizar o uso dos recursos disponíveis e aumentar ainda mais a eficiência do sistema e o bom atendimento às demandas da sociedade. Tudo isso viria a garantir um melhor relacionamento entre servidores e usuários externos o que tornaria mais prazeroso trabalhar com o sistema, garantindo sensação de bem-estar no trabalho a todos os usuários do PJe.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J. I.; ASSUNÇÃO, A. A. **A concepção de postos de trabalho informatizados visando à prevenção de problemas posturais**. Ver. Saúde Col. UEFS, 2002.

BÍBLIA SAGRADA. Português. **Bíblia Ave Maria, Livro dos Filipenses**. Tradução do Centro Bíblico Católico. São Paulo: Ave Maria, 1994.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Ato Conjunto nº 25, de 29 de maio de 2017. Dispõe sobre a Política de Suporte ao Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) na Justiça do Trabalho, institui o Manual de Gestão de Demandas de Sistemas Satélites do PJe na Justiça do Trabalho e dá outras providências. **Manual de Gestão de Demandas de Sistemas Satélites do PJe na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/105166>>. Acesso em: 31/08/2019

DANIELLOU, F. Questões epistemológicas levantadas pela ergonomia de projeto. In: **A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.

FERREIRA, Mário César. **A Organização do Trabalho e seus impactos na qualidade de vida do trabalho**. Palestra proferida aos servidores do Tribunal Regional do Trabalho – TRT 3, durante Simpósio de Qualidade de Vida no Trabalho em 2012. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=RQaBxV8rTxU>>. Acesso em: 29/08/2019.

GUÉRIN, F. *et al.* **Compreender o trabalho para transformá-lo: A prática da ergonomia**. São Paulo: Edgard Blocher, 2001.

LEIDELL, N. A. et al. **Exposição Profissional – Manual de Estratégia de Amostragem**. NIOSH, 1977.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Norma Regulamentadora 17 - NR 17, Ergonomia**. Portaria nº 3751, de 23 de novembro de 1990.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Ergonomia – indicação de postura a ser adotada na concepção de postos de trabalho**. Nota Técnica 60 de 03 de Setembro de 2001.

THIOLLENT, M. **Pesquisa-Ação nas Organizações**. Ed. Atlas. São Paulo, 1997.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Escola Politécnica Programa de Educação Continuada. **Agentes Químicos II / Ergonomia**. Epusp- EAD/ PECE, 2018.

WISNER, A. **Por Dentro do Trabalho – Ergonomia: Método & Técnica**. São Paulo, FTD, 1987.

WISNER, A. Questões epistemológicas em ergonomia e em análise do trabalho. In: DANIELLOU, F. **A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004.