CONTATO

Ramal 8537

mardep@trf2.jus.br

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL - 2025

Liderança à Distância e Organização do Trabalho

Nota Técnica Equidade de Gênero e Trabalho à Distância ou Teletrabalho

QUEM SOMOS

quem somos



Márcia Deptulsky
Assistente Social TRF2



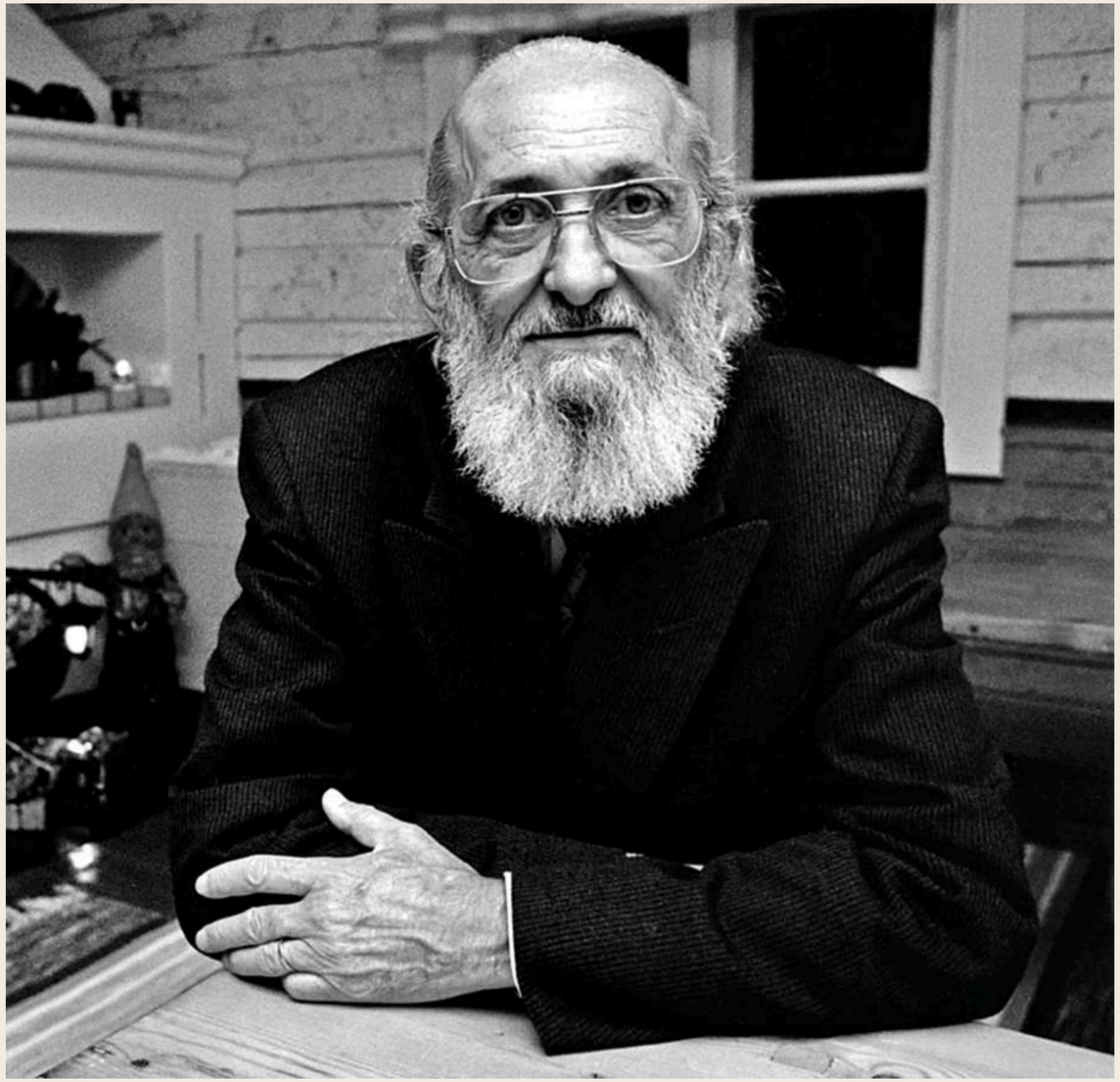
Giulia Virgilio
Estagiária Serviço Social TRF2



Caroline Rocha
Estagiária Serviço Social TRF2



Katia Gargano
Coordenadora COPREL



Paulo freire

"NINGUÉM EDUCA NINGUÉM, NINGUÉM EDUCA A SI MESMO, OS HOMENS SE EDUCAM ENTRE SI, MEDIATIZADOS PELO MUNDO."



Finalidade principal

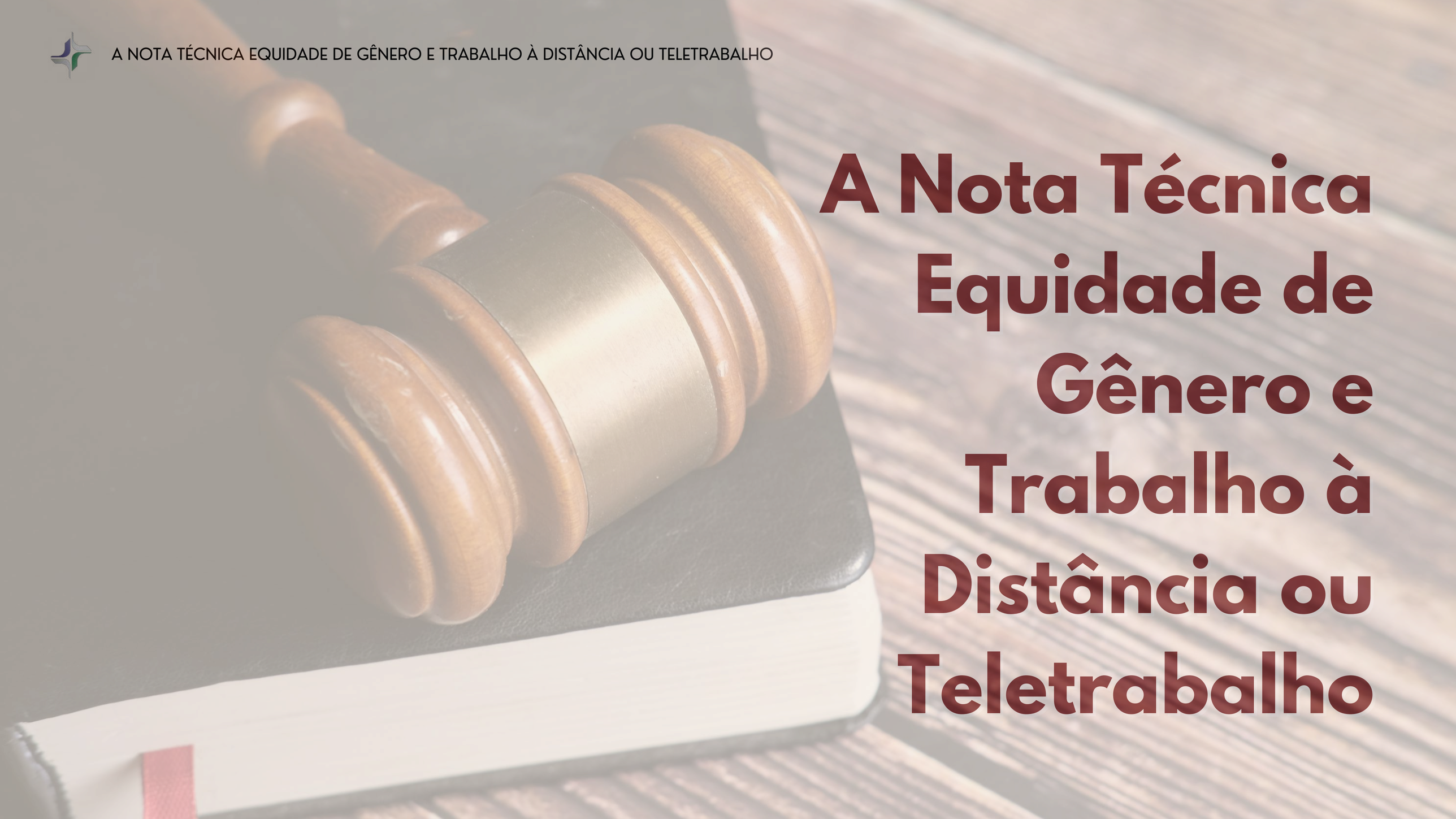
PENSAR COLETIVAMENTE SOBRE AS RECOMENDAÇÕES PREVISTAS NA NOTA TÉCNICA EQUIDADE DE GÊNERO E TRABALHO À DISTÂNCIA OU TELETRABALHO

NÓS POR ELAS – VIDA E SAÚDE NO TRABALHO (TRF2.JUS.BR)

Conteúdo programático:

- **Saúde** no Judiciário e a promoção da **igualdade de gênero**:
  - conjuntura atual
  - alguns conceitos fundamentais
  - atos normativos

- A **Nota Técnica** Equidade de Gênero e Trabalho à Distância ou Teletrabalho (NT)



A Nota Técnica Equidade de Gênero e Trabalho à Distância ou Teletrabalho

A Nota Técnica Equidade de Gênero e Trabalho à Distância ou Teletrabalho

O que é a Nota Técnica?

É um conjunto de **recomendações** dirigidas à Administração, aos(às) gestores(as) e às servidoras da JF2R.

Por que o recorte de gênero?

O debate sobre gênero será introduzido durante nosso encontro e sua importância.

Quando foi assinada?

Data de novembro de 2022, na gestão do Desembargador Federal Messod Azulay.

Quais são os signatários?

- Membros das **Comissões** de Assédio da JF2R
  - Juízas federais Mª Cristina Botelho Kanto, Enara de Oliveira Olimpio, Monica Mª Leone Cravo
- Comissão de Saúde do TRF2
  - Assistente social Márcia Deptulsky e psicólogo Bruno Farah
- Centro de Inteligência da SJRJ e da Comissão Gestora do Plano de Logística Sustentável do TRF2
  - ambos representados pela juíza federal Ana Carolina de Carvalho e servidora Rosângela Olivieri



Quais ideais estão ligados à Nota Técnica Equidade de Gênero e Trabalho à Distância ou Teletrabalho?

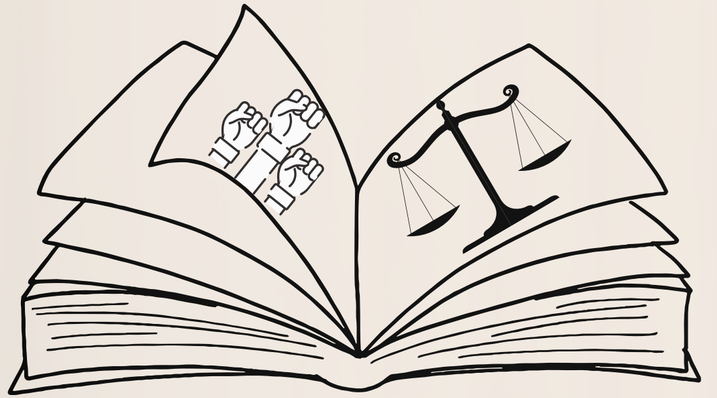
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil (ODS's) pela Organização das Nações Unidas (ONU).
    - Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal para o período 2021-2026.
        - Políticas instituídas pelo CNJ para o Judiciário brasileiro através de resoluções.
            - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero







- . Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero
  - CNJ lança protocolo para julgamento com perspectiva de gênero - Portal CNJ
  - Os tribunais brasileiros deverão levar em conta, nos julgamentos, as especificidades das pessoas envolvidas, a fim de evitar preconceitos e discriminação por gênero e outras características. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou uma resolução que torna obrigatórias, para todo o Poder Judiciário nacional, as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021 - inicialmente eram recomendações).



- **Políticas instituídas pelo CNJ** para o Judiciário brasileiro, cabendo destaque as Resoluções:
  - nº 207/2015, Política de Atenção Integral à **Saúde** de Magistrados e Servidores
    - "CONSIDERANDO que a Constituição Federal, em sintonia com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidos, o **direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança** (Constituição Federal, art. 7o , XXII, combinado com o art. 39, § 3º);"
    - "CONSIDERANDO a **responsabilidade das instituições** pela promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças de seus membros e servidores e, para tanto, a necessidade de se estabelecer princípios e diretrizes para nortear a atuação dos órgãos do Poder Judiciário;"
    - "CONSIDERANDO a necessidade de se conscientizar magistrados e servidores acerca da **responsabilidade individual e coletiva para com a saúde e a manutenção de ambientes, processos e condições de trabalho saudáveis;**"

- nº 351/2020, Política de Prevenção e Enfrentamento do **Assédio** Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação
  - "CONSIDERANDO a adesão do Conselho Nacional de Justiça ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, entre os quais estão o apoio e **o respeito à proteção de direitos humanos** reconhecidos internacionalmente, bem como com a sua não participação em violações destes direitos;"
  - "CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo **risco psicossocial** concreto e relevante na **organização do trabalho**;"



- nº 255/2018, Política Nacional de Incentivo à **Participação Institucional Feminina**
  - "CONSIDERANDO o esforço para se alcançar o 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (alcançar a igualdade de gênero) que está na Agenda 2030, refletindo a crescente evidência de que a igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores e benefícios no desenvolvimento sustentável pela participação na política, na economia e em diversas áreas de tomada de decisão e que também busca garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a **igualdade de oportunidades** para liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública;"



ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

A NT EQUIDADE DE GÊNERO E TRABALHO À DISTÂNCIA OU TELETRABALHO É MAIS UMA INICIATIVA A DAR **CONCRETUDE** AO ENTENDIMENTO DE QUE É PRECISO **RECONHECER AS DIFERENÇAS**, DE MODO A ASSEGURAR QUE TODOS TENHAM, **IGUALMENTE**, SEU DIREITO À **VIDA DIGNA** RESPEITADO NAS **RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO**.

HISTORICAMENTE CABE AO **GÊNERO FEMININO** A DUPLA, TRIPLA OU INFINITA **JORNADA DE TRABALHO**, PARA ASSEGURAR A **REPRODUÇÃO** E A **PRODUÇÃO DA VIDA**, ALÉM DOS **CUIDADOS DOMÉSTICOS** COTIDIANOS.

TRATA-SE DE RECONHECER ESSA DESIGUALDADE CONCRETAMENTE, COM A CRIAÇÃO DE **POLÍTICAS PROTETIVAS**.

- DEFINIÇÃO CUIDADO: CONSISTE EM ATIVIDADES DE **APOIO** E **SUPORTE**, "PARA PROVER A **SOBREVIVÊNCIA** OU SATISFAZER AS NECESSIDADES DE PESSOAS QUE POSSUEM DETERMINADA **DEPENDÊNCIA** MATERIAL OU EMOCIONAL."
- TRABALHO DE CUIDADO: "90% DO TRABALHO DE CUIDADO NO BRASIL É FEITO INFORMALMENTE PELAS FAMÍLIAS; E DESSE 90%, QUASE **85% É FEITO POR MULHERES**"
- ECONOMIA DO CUIDADO: "**MULHERES E MENINAS** AO REDOR DO **MUNDO** DEDICAM **12,5 BILHÕES DE HORAS**, TODOS OS DIAS, AO TRABALHO DE CUIDADO NÃO REMUNERADO, O QUE EQUIVALE A UMA **CONTRIBUIÇÃO** DE, PELO MENOS, **US$10,8 TRILHÕES POR ANO** À **ECONOMIA GLOBAL**".

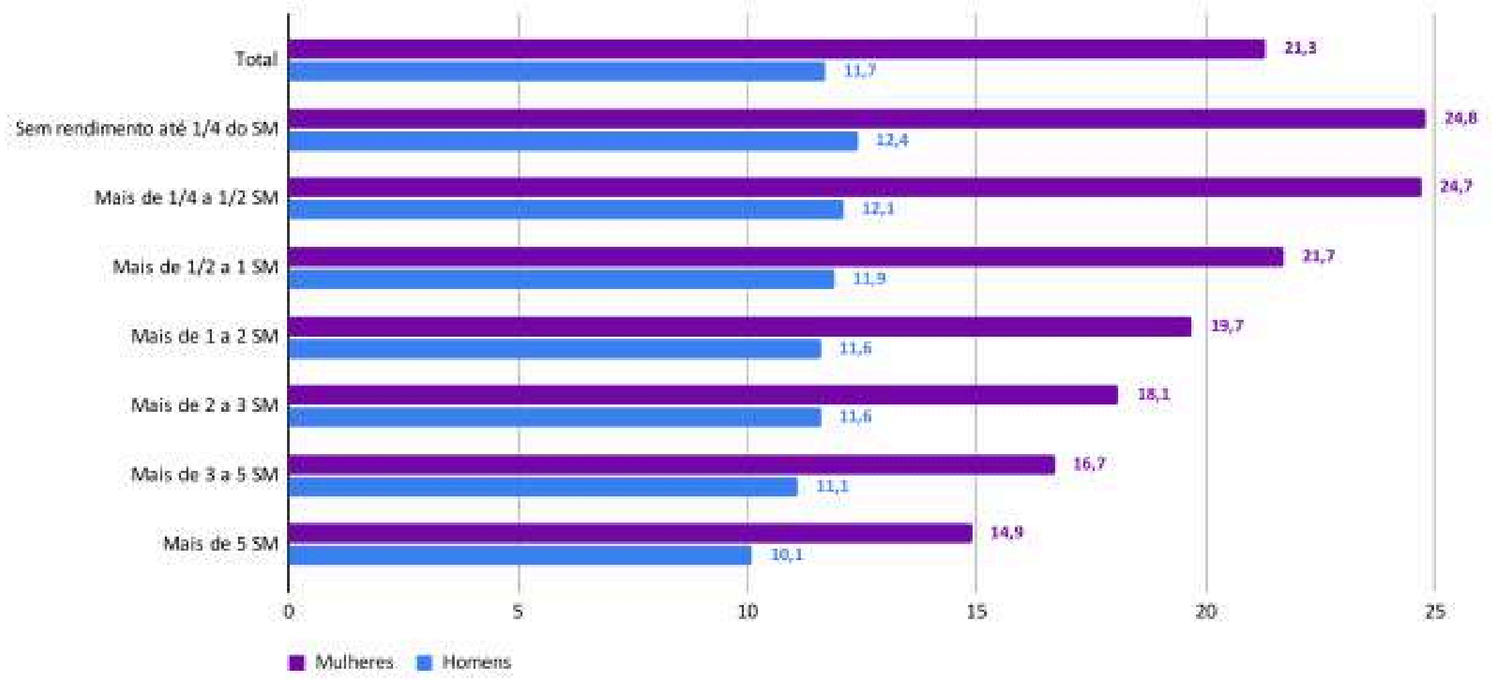
FONTE: CARTILHA MPT "TRABALHO, GÊNERO E CUIDADO"

- "EM 2019, AS **MULHERES** DEDICARAM AOS **CUIDADOS** COM PESSOAS OU AFAZERES DOMÉSTICOS QUASE O **DOBRO** DO TEMPO QUE OS **HOMENS** (**21,4 HORAS SEMANAIS CONTRA 11 HORAS**)."

FONTE: IBGE (2021), IN NOTA TÉCNICA DO TRF2 EQUIDADE DE GÊNERO E TRABALHO À DISTÂNCIA OU TELETRABALHO

- Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2024
  - Pág 24

Gráfico 16 - Média de horas dedicadas às atividades de cuidado de pessoas e/ou afazeres domésticos das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, segundo o rendimento mensal domiciliar *per capita* - Brasil - 2022



A NOTA TÉCNICA INCORPORA O DEBATE SOBRE A POLÍTICAS VOLTADAS PARA A **PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DOS QUE TRABALHAM, NA PERSPECTIVA DA IGUALDADE DE GÊNERO**.

SEGUEM ALGUMAS INICIATIVAS, PARA EFEITO DE ILUSTRAÇÃO, A SABER:

NO ÂMBITO DO ESTADO BRASILEIRO:

- **MARCO CONCEITUAL DA POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS DO BRASIL, 2023**

"...APRESENTA OS PRINCIPAIS ASPECTOS CONCEITUAIS QUE ORIENTAM A FORMULAÇÃO DA POLÍTICA E DO PLANO NACIONAL DE CUIDADOS E ESTÁ ORGANIZADO EM CINCO PARTES: 1) BREVE HISTÓRICO DA FORMULAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS NO BRASIL; 2) CONCEITO DE CUIDADO; 3) **TRANSFORMAÇÃO DO CUIDADO EM OBJETO DE POLÍTICA PÚBLICA**; 4) A POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS NO BRASIL: COMPONENTES E ESTRATÉGIAS DE AÇÃO; E 5) CONSIDERAÇÕES FINAIS."

HTTPS://WWW.GOV.BR/PARTICIPAMAISBRASIL/MARCO-CONCEITUAL-DA-POLITICA-NACIONAL-DE-CUIDADOS-DO-BRASIL

- **LICENÇA-MATERNIDADE: CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E LEI 8112/90**

"A CONSTITUIÇÃO FEDERAL EM SEU ART. 39, §3° PREVÊ QUE A LICENÇA GESTANTE, PELO PRAZO DE **120 DIAS**, É UM DOS **DIREITOS** ASSEGURADOS AOS TRABALHADORES URBANOS E RURAIS (ART. 7°, XVIII) QUE TAMBÉM SERÁ EXERCIDO PELOS SERVIDORES PÚBLICOS DE TODA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA."

HTTPS://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/CONSTITUICAO/CONSTITUICAOCOMPILADO.HTM

- **NORMA REGULAMENTADORA Nº1 (NR-1)**

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, VERSÃO ATUALIZADA QUE ENTRA EM VIGOR EM MAIO, **AMPLIANDO A RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADORES NA PROTEÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E GERENCIAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS**, INCLUINDO A **SAÚDE MENTAL** DO TRABALHADOR

HTTPS://WWW.COFEN.GOV.BR/GERENCIAMENTO-DE-RISCOS-DEVE-INCLUIR-A-SAUDE-MENTAL-DO-TRABALHADOR/ COFEN - 11.02.2025

"MUDANÇA NA NORMA REGULAMENTADORA N° 1 (NR-1) COLOCA NO CENTRO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS A SAÚDE MENTAL, AMPLIANDO A RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADORES NA PROTEÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. OS **ASPECTOS PSICOSSOCIAIS** QUE AFETAM A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR DEVEM SER **OBRIGATORIAMENTE INCLUÍDOS NO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR)** A PARTIR DE MAIO, COM A ENTRADA EM VIGOR DA PORTARIA MTE 1449/2024.

RISCOS ASSOCIADOS AO TRABALHO, COMO ESTRESSE, ASSÉDIO E SOBRECARGA MENTAL, PRECISAM SER IDENTIFICADOS E GERENCIADOS PELOS EMPREGADORES, QUE DEVEM COMPROVAR AÇÃO DE MEDIDAS PARA PROTEGER A SAÚDE MENTAL DA EQUIPE, CONSIDERANDO **ASPECTOS COMO METAS EXCESSIVAS, LONGAS JORNADAS DE TRABALHO, FALTA DE APOIO E CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**. ESTIMA-SE QUE **12 BILHÕES DE DIAS DE TRABALHO SÃO PERDIDOS ANUALMENTE** DEVIDO À **DEPRESSÃO E À ANSIEDADE**, COM **CUSTO À ECONOMIA GLOBAL DE QUASE UM TRILHÃO DE DÓLARES**.

- **NORMA REGULAMENTADORA Nº1 (NR-1)**

AINDA NA MATÉRIA PUBLICADA NO SITE DO COFEN:
"INDEPENDENTE DA RESILIÊNCIA INDIVIDUAL, OS PROCESSOS DE TRABALHO TÊM CONSEQUÊNCIAS SOBRE A SAÚDE MENTAL DOS EMPREGADOS"... **A IDEOLOGIA GERENCIALISTA, QUE BUSCA CANALIZAR TODO O CAPITAL MENTAL DO INDIVÍDUO PARA O TRABALHO, PODE DESENCADEAR QUADROS AGUDOS DE ESTRESSE, ANSIEDADE E DEPRESSÃO. A VIGILÂNCIA PANÓPTICA TAMBÉM MINA A MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA DO INDIVÍDUO, O SENTIMENTO DE COLETIVIDADE"**.

RELATÓRIO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO **(OIT/ONU)** DESTACA QUE O TRABALHO É UM **POTENCIAL FATOR DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL**, POR PROPORCIONAR **ESTRUTURA TEMPORAL, CONTATO SOCIAL, SENSO DE ESFORÇO E PROPÓSITO COLETIVOS, IDENTIDADE SOCIAL E ATIVIDADE REGULAR, FUNDAMENTAL NA ORGANIZAÇÃO DA ROTINA**. MAS PODE CONTRIBUIR TAMBÉM PARA O ADOECIMENTO PSÍQUICO, COM CONDIÇÕES COMO "SOBRECARGA DE TRABALHO, **FALTA DE INSTRUÇÕES CLARAS, PRAZOS IRREALISTAS, NÃO-PARTICIPAÇÃO NAS TOMADAS DE DECISÃO, INSEGURANÇA NO EMPREGO, CONDIÇÕES DE TRABALHO EM ISOLAMENTO, VIGILÂNCIA E ARRANJOS INADEQUADOS DE CUIDADO COM FILHOS PEQUENOS**".

NO ÂMBITO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO:

- **POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA**
  COMPILADO2126142024012265AEDD76BEAF6.PDF

- **PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO (CNJ)**
  HTTPS://WWW.CNJ.JUS.BR/CNJ-LANCA-PROTOCOLO-PARA-JULGAMENTO-COM-PERSPECTIVA-DE-GENERO/

- **RESOLUÇÃO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO N.º 368/2023 - PROGRAMA DE EQUIDADE DE RAÇA, GÊNERO E DIVERSIDADE NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**
  HTTPS://JUSLABORIS.TST.JUS.BR/HANDLE/20.500.12178/223823

PROGRAMA É ORIENTADO POR PRINCÍPIOS, A DESTACAR: IGUALDADE, NÃO DISCRIMINAÇÃO E RESPEITO À DIVERSIDADE; **GARANTIA DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SADIO E SEGURO**; PRIMAZIA DA **ABORDAGEM PREVENTIVA** E SOCIOEDUCATIVA; CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA DE PAZ E **DIREITOS HUMANOS**, FUNDADA NO RESPEITO MÚTUO, **IGUALDADE DE TRATAMENTO E SOLUÇÕES DIALOGADAS PARA OS CONFLITOS NO TRABALHO**.

- **DECRETO Nº 6690/2008 - PROGRAMA DE PRORROGAÇÃO DA LICENÇA À GESTANTE E À ADOTANTE**

PRORROGAÇÃO DA LICENÇA À GESTANTE PELO PRAZO DE MAIS 60 DIAS.

HTTPS://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/_ATO2007-2010/2008/DECRETO/D6690.HTM

- **RESOLUÇÕES DO CNJ Nº 556 E 573/2024 ALTERAM A RESOLUÇÃO CNJ Nº 343/2020**

CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO PARA MAGISTRADOS(AS) E SERVIDORES(AS) COM DEFICIÊNCIA, NECESSIDADES ESPECIAIS OU DOENÇA GRAVE OU QUE SEJAM PAIS OU RESPONSÁVEIS POR DEPENDENTES NESSA MESMA CONDIÇÃO.



"AS **CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO** PREVISTAS SERÃO TAMBÉM APLICADAS ÀS **GESTANTES** E ÀS **LACTANTES**, ATÉ OS **24 MESES DE IDADE DO LACTENTE**, CONFORME O ART. 1º - A, INCISOS I E II;"

"A HIPÓTESE DE TRABALHO NA CONDIÇÃO ESPECIAL PREVISTA NA RESOLUÇÃO Nº 343/20 **NÃO ESTÁ SUJEITA AO LIMITE** PREVISTO NA RESOLUÇÃO CNJ Nº 227/2016, QUAL SEJA **DE ATÉ 30%** DO QUADRO PERMANENTE DA VARA, GABINETE OU UNIDADE ADMINISTRATIVA, CONFORME O ART. 4º, § 8º;"

HTTPS://ATOS.CNJ.JUS.BR/FILES/COMPILADO145548202409026 6D5D1F414D97.PDF

- **CARTILHA BOAS PRÁTICAS SOBRE PARENTALIDADE NA ADVOCACIA, LANÇADA EM SEMINÁRIO PROMOVIDO PELO STJ (MAR/21)**

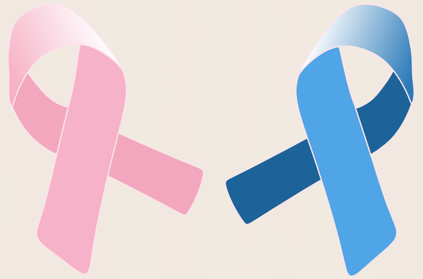
HTTPS://WWW.STJ.JUS.BR/SITES/PORTALP/PAGINAS/COMUNICACAO/NOTICIAS/18032021-DEBATE-VIRTUAL-LANCARA-CARTILHA-SOBRE-PARENTALIDADE-NA-ADVOCACIA.ASPX



- **PROGRAMA DE ALEITAMENTO PARA A JF2R PORTARIA-PROGRAMA-DE-ASSISTENCIA-A-LACTANTE.PDF, DE 2018**

- **SERVIDORA LACTANTE**: JORNADA DE TRABALHO DE **6** (**SEIS**) **HORAS**, **FILHO**(**A**) COM IDADE **ATÉ 18** (**DEZOITO**) **MESES**
- SERVIDORAS LACTANTES EM TELETRABALHO: **REDUÇÃO PROPORCIONAL DAS METAS**





- **ABONO DE FALTA AO SERVIÇO PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES PREVENTIVOS (MAMA E PRÓSTATA)**

  - A INICIATIVA VAI AO ENCONTRO DA RESOLUÇÃO 914/2024, DO CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL (CJF), QUE REGULAMENTA A ADESÃO DO CONSELHO E DA JUSTIÇA FEDERAL DE 1° E 2° GRAUS ÀS CAMPANHAS OUTUBRO ROSA E NOVEMBRO AZUL, DE CONSCIENTIZAÇÃO DO CÂNCER DE MAMA E DE PRÓSTATA, RESPECTIVAMENTE.
  - HTTPS://INTRA.TRF2.JUS.BR/INTRANET/TRF2-REGULAMENTA-ABONO-DE-FALTA-AO-SERVICO-PARA-REALIZACAO-DE-EXAMES-PREVENTIVOS/

  - **REALIZAÇÃO DE EXAME PREVENTIVO DE CÂNCER DE MAMA**
    - AS SERVIDORAS DEVERÃO ENCAMINHAR O(S) COMPROVANTE(S) DA REALIZAÇÃO DO(S) EXAME(S) À ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS. OS COMPROVANTES DEVERÃO CONTER O NOME DA SERVIDORA, A DATA E O TIPO DE EXAME REALIZADO;
    - A UNIDADE DE CADASTRO FICARÁ RESPONSÁVEL PELO LANÇAMENTO E PELO CONTROLE DO NÚMERO DE AUSÊNCIAS NA FREQUÊNCIA DAS SERVIDORAS.
    - LEIA A ORDEM DE SERVIÇO N° 3 (PDF).

  - **REALIZAÇÃO DE EXAME PREVENTIVO DE CÂNCER DE PRÓSTATA**
    - OS SERVIDORES DEVERÃO ENCAMINHAR O(S) COMPROVANTE(S) DA REALIZAÇÃO DO(S) EXAME(S) À ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS. OS COMPROVANTES DEVERÃO CONTER O NOME DO SERVIDOR, A DATA E O TIPO DE EXAME REALIZADO;
    - A UNIDADE DE CADASTRO FICARÁ RESPONSÁVEL PELO LANÇAMENTO E PELO CONTROLE DO NÚMERO DE AUSÊNCIAS NA FREQUÊNCIA DOS SERVIDORES.
    - LEIA A ORDEM DE SERVIÇO N° 27 (PDF).

- **RESOLUÇÃO 343, DE 9 DE SETEMBRO DE 2020**

INSTITUI CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO PARA MAGISTRADOS(AS) E SERVIDORES(AS) COM DEFICIÊNCIA, NECESSIDADES ESPECIAIS OU DOENÇA GRAVE OU QUE SEJAM PAIS OU RESPONSÁVEIS POR DEPENDENTES NESSA MESMA CONDIÇÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

ART. 1O-A. AS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO PREVISTAS NESTA RESOLUÇÃO TAMBÉM SE APLICAM A: (REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO N. 556, DE 30.4.2024

I – GESTANTES; (INCLUÍDO PELA RESOLUÇÃO N. 556, DE 30.4.2024)
II – LACTANTES, ATÉ OS 24 (VINTE E QUATRO) MESES DE IDADE DO LACTENTE; (INCLUÍDO PELA RESOLUÇÃO N. 556, DE 30.4.2024)
III – MÃES, PELO NASCIMENTO OU PELA ADOÇÃO DE FILHO OU FILHA, POR ATÉ 6 (SEIS) MESES APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE OU DA LICENÇA À(AO) ADOTANTE; (INCLUÍDO PELA RESOLUÇÃO N. 556, DE 30.4.2024)
IV – PAIS, PELO NASCIMENTO OU PELA ADOÇÃO DE FILHO OU FILHA, POR ATÉ 6 (SEIS) MESES, APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-PATERNIDADE OU DA LICENÇA À(AO) ADOTANTE. (INCLUÍDO PELA RESOLUÇÃO N. 556, DE 30.4.2024)

RESOLUÇÃO 343, DE 9 DE SETEMBRO DE 2020

PARÁGRAFO ÚNICO. O DISPOSTO NOS INCISOS III E IV APLICA-SE AOS GENITORES MONOPARENTAIS E AOS CASAIS HOMOAFETIVOS, QUE USUFRUÍREM DAS LICENÇAS-MATERNIDADE OU PATERNIDADE, NOS TERMOS FIXADOS NA RESOLUÇÃO CNJ NO 321/2020. (INCLUÍDO PELA RESOLUÇÃO N. 556, DE 30.4.2024)

ART. 10-B AS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO PREVISTAS NESTA RESOLUÇÃO TAMBÉM SE APLICAM A MAGISTRADOS(AS) E SERVIDORES(AS) COM ADOECIMENTO MENTAL. (INCLUÍDO PELA RESOLUÇÃO N. 560, DE 14.5.2024)

NOTA TÉCNICA

"2.9 **DIALOGAR** COM A SERVIDORA GESTANTE OU LACTANTE, TENDO EM VISTA AVALIAR AS MELHORES CONDIÇÕES PARA FAZER CUMPRIR O ESTABELECIDO NO ITEM 1.6 DESTA NOTA TÉCNICA."

ITEM 1.6 NOTA TÉCNICA

"1.6.1 **MUDANÇAS A PARTIR DA 32ª SEMANA**: INICIAR A SUBSTITUIÇÃO E PERMITIR, SE HOUVER NECESSIDADE, QUE A GESTANTE REALIZE **HORÁRIO DIFERENCIADO A PARTIR DA 32A SEMANA**. É RECOMENDÁVEL ESTABELECER, DE COMUM ACORDO, CRONOGRAMA PROVÁVEL PARA O INÍCIO DO TREINAMENTO DA EQUIPE OU DA PESSOA QUE SUBSTITUIRÁ A GESTANTE, BEM COMO O TÉRMINO DA SUBSTITUIÇÃO. A PARTIR DISSO, AVALIAR A CONVENIÊNCIA DE ESTIPULAR PRAZO LIMITE PARA QUE A SERVIDORA ASSUMA NOVAS RESPONSABILIDADES. ACONSELHA-SE QUE ESSE ENTENDIMENTO SEJA FORMALIZADO, DE MODO QUE POSSA ORIENTAR NOVAS ROTINAS."

"1.6.2 **LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE**: ASSEGURAR AO MENOS 120 DIAS DE LICENÇA MATERNIDADE E 15 DIAS DE LICENÇA PATERNIDADE, INCLUSIVE EM CASO DE ADOÇÃO."

"1.6.3 **CUIDADOS COM A AMAMENTAÇÃO**: DESTINAR LUGAR RESERVADO PARA AMAMENTAÇÃO E ORDENHA OU GARANTIR FLEXIBILIDADE PARA QUE AS MÃES POSSAM TER DUAS PAUSAS POR DIA PARA ESSES FINS. ASSEGURAR ÀS LACTANTES A POSSIBILIDADE DE TEREM DUAS **PAUSAS DIÁRIAS DE MEIA HORA** - CADA UMA – PARA QUE POSSAM ORDENHAR OU AMAMENTAR O BEBÊ EM CASA OU NA CRECHE, O QUE IMPLICARÁ NA DIMINUIÇÃO DA PRODUTIVIDADE A SER EXIGIDA."

NOTA TÉCNICA

ITEM 1.6 NOTA TÉCNICA - CONTINUAÇÃO

1.6.4 IMPLANTAR O **PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA À SERVIDORA LACTANTE DO TRF2**, REGULAMENTADO PELA PORTARIA Nº TRF2-PTP-2018/00358, NAS SEÇÕES JUDICIÁRIAS DO RIO DE JANEIRO E DO ESPÍRITO SANTO.

1.6.5 DETERMINAR QUE GESTORAS(ES) OFEREÇAM POSSIBILIDADE DE **EMENDAR AS LICENÇAS** MATERNIDADE E PATERNIDADE COM OS PERÍODOS DE DESCANSO E GARANTIR A PREFERÊNCIA PARA SE AUSENTAR NA ÉPOCA DE FÉRIAS ESCOLARES. EMENDAR AS LICENÇAS COM O PERÍODO DE DESCANSO É EXTREMAMENTE VALIOSO PARA OS PAIS, QUE PASSAM A TER MAIS TEMPO PARA SE DEDICAR AO NOVO INTEGRANTE DA FAMÍLIA. DA MESMA FORMA, QUANDO FOR A ÉPOCA DE FÉRIAS ESCOLARES, TAMBÉM É DESEJÁVEL QUE AS(OS) SERVIDORAS(ES) COM FILHOS MENORES TENHAM **PREFERÊNCIA PARA SE AUSENTAR NOS MESES DE JANEIRO E JULHO**."

SAÚDE

NO BRASIL E NO MUNDO

- **MINISTÉRIO DA SAÚDE**

DEPRESSÃO É UM PROBLEMA MÉDICO GRAVE E ALTAMENTE **PREVALENTE** NA POPULAÇÃO EM GERAL DE ACORDO COM ESTUDO EPIDEMIOLÓGICO A PREVALÊNCIA DE DEPRESSÃO AO LONGO DA VIDA NO **BRASIL** ESTÁ EM TORNO DE **15,5%**.
ESTUDOS MOSTRAM PREVALÊNCIA AO **LONGO DA VIDA EM ATÉ 20% NAS MULHERES** E 12% PARA OS HOMENS.

HTTPS://WWW.GOV.BR/SAUDE/PT-BR/ASSUNTOS/SAUDE-DE-A-A-Z/D/DEPRESSAO

- **MINISTÉRIO DA SAÚDE**

NA AMÉRICA LATINA, **BRASIL** É O PAÍS COM **MAIOR PREVALÊNCIA** DE **DEPRESSÃO**: SEGUNDO A ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (**OPAS**), ESSA É A PRINCIPAL CAUSA DE INCAPACIDADE EM TODO O MUNDO.

HTTPS://WWW.GOV.BR/SAUDE/PT-BR/ASSUNTOS/NOTICIAS/2022/SETEMBRO/NA-AMERICA-LATINA-BRASIL-E-O-PAIS-COM-MAIOR-PREVALENCIA-DE-DEPRESSAO

- **ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS)**

A DEPRESSÃO E A ANSIEDADE **AUMENTARAM** MAIS DE **25%** APENAS NO PRIMEIRO ANO DA **PANDEMIA**.

HTTPS://WWW.PAHO.ORG/PT/NOTICIAS/17-6-2022-OMS-DESTACA-NECESSIDADE-URGENTE-TRANSFORMAR-SAUDE-MENTAL-E-ATENCAO

- **MINISTÉRIO DA SAÚDE**

SEGUNDO DADOS DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (**OMS**), MAIS DE **700 MIL PESSOAS** MORREM POR **ANO** DEVIDO AO **SUICÍDIO**, O QUE REPRESENTA **UMA A CADA 100 MORTES REGISTRADAS**. AINDA DE ACORDO COM A OMS, AS TAXAS MUNDIAIS DE SUICÍDIO ESTÃO DIMINUINDO, MAS NA REGIÃO DAS AMÉRICAS OS NÚMEROS VÊM CRESCENDO. ENTRE 2000 E 2019, A TAXA GLOBAL DIMINUIU 36%. NO MESMO PERÍODO, **NAS AMÉRICAS**, AS **TAXAS AUMENTARAM 17%**. ENTRE OS JOVENS DE 15 A 29 ANOS, O SUICÍDIO APARECE COMO A QUARTA CAUSA DE MORTE MAIS RECORRENTE, ATRÁS DE ACIDENTES NO TRÂNSITO, TUBERCULOSE E VIOLÊNCIA INTERPESSOAL.

HTTPS://WWW.GOV.BR/SAUDE/PT-BR/ASSUNTOS/NOTICIAS/2022/SETEMBRO/ANUALMENTE-MAIS-DE-700-MIL-PESSOAS-COMETEM-SUICIDIO-SEGUNDO-OMS

NO TRF2

- **TRF2 HOJE (DADOS DE 2024)**: PREVALÊNCIA **CID F**, TRANSTORNOS MENTAIS; QUASE **15.000 DIAS DE AFASTAMENTO POR LTS**; MAIOR PARTE EXPRESSIVA COM **MAIS DE 46 ANOS DE IDADE**
  - PESQUISA **PERFIL DO ABSENTEÍSMO NA JFRJ** NO PERÍODO DE 2008 A 2015: ESTUDO E RECOMENDAÇÕES:

- TRF2 FOI VERIFICADO **AUMENTO, NO PERÍODO** ESTUDADO, DE:
  - (A) **DOENÇAS MENTAIS**, NOS ANOS ESTUDADOS, DE **145%** DAS LICENÇAS PARA TRATAMENTO DA PRÓPRIA SAÚDE (**LTS'S**), **191%** NO **NÚMERO DE SERVIDORAS(ES) LICENCIADAS(OS), 283% NO NÚMERO DE DIAS PERDIDOS**;
  - (B) **DOENÇAS OSTEOMUSCULARES**, HOUVE AUMENTO DE **57% DE LTS'S, 101% DE DIAS PERDIDOS, 38% DE SERVIDORES(AS) LICENCIADOS(AS)**

- SERVIDORAS(ES) MAIS AFETADAS(OS): (A) FAIXA ETÁRIA ENTRE **41 E 60 ANOS**, (B) TRABALHAVAM **HÁ MAIS DE ONZE ANOS NO TRIBUNAL**, (C) ERAM DO **GÊNERO FEMININO**
  - . PESQUISA **JF2R NA PANDEMIA:** SAÚDE, TRABALHO REMOTO E DESAFIOS DE GESTÃO, DE **2021**: PERCEPÇÃO DOS RESPONDENTES REVELOU QUE AS **SERVIDORAS E GESTORAS APRESENTAVAM MAIOR PORCENTAGEM DE QUEIXAS DE SAÚDE MENTAL**, COM DESTAQUE PARA ANSIEDADE E DEPRESSÃO.

DESAFIOS ATUAIS PARA GESTORES E SERVIDORES DO JUDICIÁRIO

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A CONJUNTURA EM QUE TRABALHAMOS.
SÃO DADOS CONCRETOS DE **REALIDADE**, OS QUAIS DETERMINAM AS **CONDIÇÕES DE TRABALHO** COTIDIANAS E, POR CONSEQUÊNCIA, A **ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**:

- **PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS DA JUSTIÇA FEDERAL PARA O PERÍODO 2021-2026**
  - HTTPS://CJF.JUS.BR/OBSERVATORIO2/ARQUIVOS/09_22_PLANEJAMENTO_ESTRATEGICO_GP_DA_JF
  - DA APROVAÇÃO DA LEI N. 14.226/2021, QUE DISPÕE SOBRE A CRIAÇÃO DO **TRF6R**, QUE "NECESSITARÁ ADEQUAR A ESTRUTURA DE PESSOAL PARA REALOCAÇÃO DE CARGOS, **DISTRIBUIÇÃO ORÇAMENTÁRIA** E ESTABELECIMENTO DE CRONOGRAMA ANUAL DE PREENCHIMENTO DE CARGOS";
  - "...DAS RESTRIÇÕES DE DESPESA IMPOSTAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 95/2016";
  - "...DA **REDUÇÃO** DO QUADRO DE **SERVIDORES ATIVOS** EM FUNÇÃO DA APLICAÇÃO DO NOVO REGIME FISCAL INSTITUÍDO PELA **EMENDA CONSTITUCIONAL N. 95/2016**...EM FACE DA **GRANDE QUANTIDADE** DE **APOSENTADORIAS** QUE SE EFETIVARAM ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA **EMENDA CONSTITUCIONAL N. 103/2019**, A QUAL REFORMOU O SISTEMA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL E ESTABELECEU REGRAS MAIS RÍGIDAS PARA AS APOSENTADORIAS NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO. DESSA FORMA, É **DIFÍCIL PREVER** A **REPOSIÇÃO** DE SERVIDORES **NA MESMA PROPORÇÃO** DAS APOSENTADORIAS.";
  - "...PELO HISTÓRICO DOS ÚLTIMOS 10 ANOS, UM **AUMENTO EXPONENCIAL** DE **DEMANDAS**, PASSANDO DE **3,2 MILHÕES**, EM **2009**, PARA **5,2 MILHÕES**, EM **2019**. ASSIM, É FUNDAMENTAL QUE OS ÓRGÃOS IMPLEMENTEM ESTRATÉGIAS MODERNAS PARA A GESTÃO DE PESSOAS, ... **AMPLIAR** A **CAPACIDADE** DE **RESPOSTA** AO **JURISDICIONADO SEM PROVOCAR AUMENTO DE DESPESAS**".

- **RELATÓRIO JUSTIÇA EM NÚMEROS**, DIVULGADO EM 28/5/**2024**, PELO PRESIDENTE DO CNJ, MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO, SOBRE A **DEMANDA** PARA O **JUDICIÁRIO** E OS RESULTADOS APRESENTADOS PARA O JURISDICIONADO.
  - PRODUTIVIDADE DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO AUMENTOU QUASE 7% EM 2023, APONTA RELATÓRIO DO CNJ - PORTAL CNJ
  - "...MOSTRA UM **AUMENTO** DE **6,9%** NA **PRODUTIVIDADE** DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO EM **2023**... O NÚMERO DE CASOS BAIXADOS FOI O SEGUNDO MAIOR DA SÉRIE HISTÓRICA, COM QUANTITATIVO DE PROCESSOS SOLUCIONADOS UM POUCO INFERIOR AO VERIFICADO ANTES DA PANDEMIA (2019). NO ANO PASSADO, TAMBÉM FORAM INICIADOS 35,2 MILHÕES DE **PROCESSOS** NA JUSTIÇA, UM **AUMENTO** DE **9,4%** EM RELAÇÃO AO ANO ANTERIOR."

- **1.ª REUNIÃO PREPARATÓRIA DO 18.º ENCONTRO NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO**, NA SEDE DO CNJ, EM 16/5/**2024**:
  - HTTPS://WWW.CNJ.JUS.BR/LEVANTAMENTO-IDENTIFICA-GARGALOS-PARA-CUMPRIMENTO-DAS-METAS-NACIONAIS-DO-PODER-JUDICIARIO/
  - "O **DÉFICIT** DA **FORÇA** DE **TRABALHO** E O **ALTO VOLUME** DE **PROCESSOS** ESTÃO ENTRE OS PRINCIPAIS MOTIVOS QUE **DIFICULTARAM** O **CUMPRIMENTO** DAS **METAS NACIONAIS ESTABELECIDAS** PARA O PODER JUDICIÁRIO DURANTE O ANO DE **2023**."

INTERVALO

EXPLICAÇÃO DAS ETAPAS DA DINÂMICA

- GRUPO SERÁ DIVIDIDO EM SUBGRUPOS;
- NO SUBGRUPO:

  1° - OS MEMBROS DO SUBGRUPO ELEGERÃO UM RELATOR, ESTE DEVERÁ ANOTAR AS RESPOSTAS DOS INTEGRANTES DO SUBGRUPO;

  2° - OS MEMBROS DO SUBGRUPO ESTUDARÃO O MATERIAL INDICADO NO CHAT: COLETIVAMENTE OU POR DUPLA - CADA DUPLA ESTUDARÁ PARTE DIFERENTE DO MATERIAL INDICADO (O MATERIAL DEVERÁ SER DIVIDIDO EM DUAS PARTES DIFERENTES, PORTANTO);

  3° - TODOS RESPONDERÃO A MESMA PERGUNTA APRESENTADA;
- APÓS 20 MIN, OS SUBGRUPOS SE JUNTARÃO PARA FORMAR NOVAMENTE O GRUPO;
- NO GRUPO, OS RELATORES DOS SUBGRUPOS DEVERÃO APRESENTAR AS RESPOSTAS DO SEU SUBGRUPO 5 MINUTOS.



DIVISÃO DE GRUPOS

SUBGRUPO 1

Tema:

A aplicação da Nota Técnica no dia a dia de trabalho do Judiciário atual

Link do material a ser estudado:

NOTA TÉCNICA EQUIDADE DE GÊNERO E TRABALHO À DISTÂNCIA OU TELETRABALHO - FATORES INTERVENIENTES E AÇÕES RECOMENDADAS (PGS 7 E 8)
HTTPS://STATIC.TRF2.JUS.BR/NAS-INTERNET/PDF/NOTA-TECNICA-EQUIDADE-GENERO-TRABALHO-DISTANCIA-TELETRABALHO.PDF

TEXTO INTRODUTÓRIO:

ONDE RESIDE A **IMPORTÂNCIA** DA **NOTA TÉCNICA**?
"A **CULTURA FAMILISTA** EM QUE VIVEMOS, NA QUAL CABE À **MULHER CUIDADOS** COM FILHOS, ENTES IDOSOS OU ADOECIDOS, COM A ROTINA DIÁRIA DOMÉSTICA, ALÉM DO PAPEL DE **PROVEDORA** NO INCREMENTO DE **RECURSO FINANCEIRO** NA RENDA FAMILIAR, SENDO SOCIALMENTE ATRIBUÍDO AO HOMEM E AO ESTADO PAPEL SECUNDÁRIO NA REPRODUÇÃO DA VIDA, PERMANECE NATURALIZADA NAS RELAÇÕES SOCIAIS.
ALGUNS AUTORES DENOMINAM DE **TRIPLA JORNADA** DIÁRIA DE TRABALHO DAS MULHERES, OUTROS PREFEREM FALAR EM DUPLA JORNADA DE TRABALHO NÃO REMUNERADO.
O QUE IMPORTA EVIDENCIAR, É QUE, AINDA QUE ESSA CULTURA SEJA DENUNCIADA AMPLAMENTE, AINDA VIGORA COMO FUNDANTE DA ORDEM SOCIETÁRIA BRASILEIRA. NOS ESPAÇOS DE TRABALHO, MAIS ESPECIFICAMENTE DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO, ENCONTRAMOS CITAÇÕES DIVERSAS ACERCA DA TRIPLA JORNADA DE MAGISTRADAS E SERVIDORAS, DA **SOBRECARGA DAÍ RESULTANTE** E DOS **EFEITOS NOCIVOS** NA **SAÚDE**, NA VIDA FUNCIONAL E NAS RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO, NÃO RARAS VEZES MARCADAS POR **SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO**.
SÃO VALORIZADOS OS ESFORÇOS ENVIDADOS POR ESTAS TRABALHADORAS PARA CONCILIAR, DIARIAMENTE, AS EXIGÊNCIAS DA VIDA PRIVADA NA REPRODUÇÃO DA VIDA COM AS ADVINDAS DO MUNDO DO TRABALHO REMUNERADO, DE FORMA A ASSEGURAR OFERTA DE SERVIÇOS DE QUALIDADE, ALÉM DE METAS DE PRODUTIVIDADE ESTABELECIDAS NOS **MACRODESAFIOS DETERMINADOS PELO CNJ**."

PERGUNTA A SER RESPONDIDA:

COMPARTILHE SITUAÇÕES VIVIDAS, OU RELATADAS POR COLEGAS, RELACIONADAS COM OS FATORES INTERVENIENTES E/OU COM AS AÇÕES RECOMENDADAS LISTADAS NO FORMULÁRIO DA NOTA TÉCNICA., NAS PÁGINAS 7 E 8.
EM OUTROS TERMOS:

- NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS INTEGRANTES DA EQUIPE, TEM CONSIDERADO OS FATORES INTERVENIENTES MENCIONADOS NA NT, P. 7? EM CASO POSITIVO, QUAIS?
- NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DA EQUIPE, AS RECOMENDAÇÕES LISTADAS NA NT, NA PÁG. 8, TEM SIDO ADOTADAS? EM CASO POSITIVO, QUAIS?

SUBGRUPO 2

Tema:
A aplicação da Nota Técnica no dia a dia de trabalho do Judiciário atual

Link do material a ser estudado:

NOTA TÉCNICA EQUIDADE DE GÊNERO E TRABALHO À DISTÂNCIA OU TELETRABALHO - AÇÕES RECOMENDADAS (PGS 18 E 19)

HTTPS://STATIC.TRF2.JUS.BR/NAS-INTERNET/PDF/NOTA-TECNICA-EQUIDADE-GENERO-TRABALHO-DISTANCIA-TELETRABALHO.PDF

TEXTO INTRODUTÓRIO:

ONDE RESIDE A **IMPORTÂNCIA** DA **NOTA TÉCNICA**?
"A **CULTURA FAMILISTA** EM QUE VIVEMOS, NA QUAL CABE À MULHER **CUIDADOS** COM FILHOS, ENTES IDOSOS OU ADOECIDOS, COM A ROTINA DIÁRIA DOMÉSTICA, ALÉM DO PAPEL DE **PROVEDORA** NO INCREMENTO DE **RECURSO FINANCEIRO** NA RENDA FAMILIAR, SENDO SOCIALMENTE ATRIBUÍDO AO HOMEM E AO ESTADO PAPEL SECUNDÁRIO NA REPRODUÇÃO DA VIDA, PERMANECE NATURALIZADA NAS RELAÇÕES SOCIAIS. ALGUNS AUTORES DENOMINAM DE **TRIPLA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO** DAS MULHERES, OUTROS PREFEREM FALAR EM DUPLA JORNADA DE TRABALHO NÃO REMUNERADO. O QUE IMPORTA EVIDENCIAR, É QUE, AINDA QUE ESSA CULTURA SEJA DENUNCIADA AMPLAMENTE, AINDA VIGORA COMO FUNDANTE DA ORDEM SOCIETÁRIA BRASILEIRA. NOS ESPAÇOS DE TRABALHO, MAIS ESPECIFICAMENTE DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO, ENCONTRAMOS CITAÇÕES DIVERSAS ACERCA DA TRIPLA JORNADA DE MAGISTRADAS E SERVIDORAS, DA **SOBRECARGA DAÍ RESULTANTE** E DOS EFEITOS NOCIVOS NA SAÚDE, NA VIDA FUNCIONAL E NAS RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO, NÃO RARAS VEZES MARCADAS POR **SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO**. SÃO VALORIZADOS OS ESFORÇOS ENVIDADOS POR ESTAS TRABALHADORAS PARA CONCILIAR, DIARIAMENTE, AS EXIGÊNCIAS DA VIDA PRIVADA NA REPRODUÇÃO DA VIDA COM AS ADVINDAS DO MUNDO DO TRABALHO REMUNERADO, DE FORMA A ASSEGURAR OFERTA DE SERVIÇOS DE QUALIDADE, ALÉM DE **METAS DE PRODUTIVIDADE** ESTABELECIDAS NOS MACRODESAFIOS DETERMINADOS PELO **CNJ**."

PERGUNTA A SER RESPONDIDA:

COMPARTILHE SITUAÇÕES VIVIDAS, OU RELATADAS POR COLEGAS, RELACIONADAS COM OS FATORES INTERVENIENTES E/OU COM AS AÇÕES RECOMENDADAS LISTADAS NO FORMULÁRIO DA NOTA TÉCNICA, NAS PGS. 18 E 19.

SUBGRUPO 3

Tema:

A atuação do gestor pela Resolução do CNJ nº 351/2020, Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

Link do material a ser estudado:

RESOLUÇÃO Nº 351/2020, CAPÍTULO V *DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO*
HTTPS://ATOS.CNJ.JUS.BR/FILES/COMPILADO171807202312186 5807ECF30155.PDF

TEXTO INTRODUTÓRIO:

"DAS DIRETRIZES GERAIS
ART. 4º ESSA POLÍTICA REGE-SE PELAS SEGUINTES DIRETRIZES GERAIS: I – A ABORDAGEM DAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO DEVERÁ LEVAR EM CONTA SUA RELAÇÃO COM A **ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO TRABALHO** E SUAS DIMENSÕES SOCIOCULTURAL, INSTITUCIONAL E INDIVIDUAL;
III – AS **ESTRATÉGIAS INSTITUCIONAIS DE PREVENÇÃO** E COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO PRIORIZARÃO:
A) O **DESENVOLVIMENTO** E A **DIFUSÃO** DE **EXPERIÊNCIAS** E **MÉTODOS** DE **GESTÃO** E **ORGANIZAÇÃO LABORAL** QUE PROMOVAM SAÚDE, SUSTENTABILIDADE E **SEGURANÇA** NO **TRABALHO**;"

PERGUNTA A SER RESPONDIDA:

COMPARTILHE SITUAÇÕES VIVIDAS, OU RELATADAS POR COLEGAS, RELACIONADAS COM O ESTABELECIDO NO CAPÍTULO V, DA RESOLUÇÃO DO CNJ Nº 351/2020, DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, CONSIDERANDO AS EXIGÊNCIAS COTIDIANAS PARA O ATINGIMENTO DAS METAS DE PRODUTIVIDADE.

SUBGRUPO 4

Tema:
Conceitos fundamentais de equidade de gênero

Link do material a ser estudado:

CARTILHA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO CONCEITOS FUNDAMENTAIS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO
HTTPS://MPT.MP.BR/PGT/PUBLICACOES/CARTILHAS/CONCEITOS-FUNDAMENTAIS-PARA-A-PROMOCAO-DA-IGUALDADE-DE-GENERO-NO-TRABALHO/@@DISPLAY-FILE/ARQUIVO_PDF

TEXTO INTRODUTÓRIO:

O QUE É **EQUIDADE**?

"... RECONHECIMENTO DE QUE A BUSCA PELA IGUALDADE ENVOLVE A **COMPREENSÃO DAS DIFERENÇAS**, IMPLICANDO NO **TRATAMENTO DIFERENCIADO** ÀS CLASSES E AOS **GRUPOS SOCIAIS** MINORITÁRIOS OU OPRIMIDOS, A FIM DE LHES **POSSIBILITAR O IGUAL ACESSO AOS DIREITOS E OPORTUNIDADES** PREVISTOS EM LEI." (RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 026/2024, POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE, DO TRT DA 21ªR - RN)

"O ENFRENTAMENTO À DISCRIMINAÇÃO E À VIOLÊNCIA DE GÊNERO REQUER A **FORMAÇÃO PERMANENTE DAS PESSOAS ENCARREGADAS EM DITAR REGRAS** E ADOTAR PROCEDIMENTOS PARA PREVENÇÃO, REPRESSÃO E REPARAÇÃO DAS VÍTIMAS. O TEMA É COMPLEXO E ESTÁ ENRAIZADO EM NOSSA COMPREENSÃO COMO SOCIEDADE, MARCADAMENTE NA **SOCIEDADE BRASILEIRA DE CLARO VIÉS PATRIARCAL E RACISTA**.

O **ESTUDO SOBRE GÊNERO**, PORTANTO, PROVOCA INCÔMODOS E **QUESTIONAMENTOS** NA MEDIDA EM QUE REVOLVE A **BASE DE NOSSA FORMAÇÃO CULTURAL.** ELE ILUMINA ESPAÇOS OCULTOS E REVELA DE MANEIRA ÍMPAR PRIVILÉGIOS, OPRESSÕES, EMPOBRECIMENTO E **DESIGUALDADES**" (IN: CARTILHA CONCEITOS FUNDAMENTAIS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO, P. 5, MPT)

PERGUNTA A SER RESPONDIDA:

APRESENTAR CONSIDERAÇÕES DO SUBGRUPO DOS SEGUINTES CONCEITOS ABORDADOS NA CARTILHA DO MPT:

- AÇÃO AFIRMATIVA (P. 12)
- PATRIARCADO (P. 14)
- DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO (P.22)
- OUTROS QUE OS PARTICIPANTES DO SUBGRUPO CONSIDERAREM IMPORTANTE

SUBGRUPO 5

Tema:
Esferas da produção e da reprodução da vida - onde está a mulher?

Link do material a ser estudado:

CARTILHA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO TRABALHO, GÊNERO E CUIDADO

HTTPS://MPT.MP.BR/PGT/NOTICIAS/CARTILHA-CUIDADO.PDF

TEXTO INTRODUTÓRIO:

"**ELES DIZEM QUE É AMOR. NÓS DIZEMOS QUE É TRABALHO NÃO REMUNERADO**." (FEDERICI, IN CARTILHA TRABALHO, GÊNERO E CUIDADO, DO MPT)
"A CRIAÇÃO DE UMA **CONSCIÊNCIA MAIS APROFUNDADA** ACERCA DE TAIS CONCEITOS [QUESTÕES DE GÊNERO, DO TRABALHO E DA ECONOMIA DO CUIDADO, DO TRABALHO REPRODUTIVO E PRODUTIVO, DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, DA DUPLA JORNADA E DA LICENÇA PARENTAL] E DA FORMA PELA QUAL A **DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO É CAPAZ DE APROFUNDAR E PERPETUAR AS DESIGUALDADES DE GÊNERO** É UM DOS CAMINHOS MAIS EFICAZES RUMO AO ROMPIMENTO DE VALORES E PARADIGMAS É APONTADA COMO ALGO ESSENCIAL PARA O DESENVOLVIMENTO DE UM **NOVO PENSAMENTO SOCIAL**, ATENTO ÀS NECESSIDADES DE SE CONFERIR VISIBILIDADE, IMPORTÂNCIA E VALORIZAÇÃO AO TRABALHO (REMUNERADO E NÃO REMUNERADO) DE CUIDADOS" (CARTILHA TRABALHO, GÊNERO E CUIDADO, MPT, P. 5).

PERGUNTA A SER RESPONDIDA:

APRESENTAR CONSIDERAÇÕES DO SUBGRUPO DOS SEGUINTES CONCEITOS ABORDADOS NA CARTILHA DO MPT:

- TRABALHO PRODUTIVO E TRABALHO REPRODUTIVO (P. 11)
- TRABALHO DE CUIDADO (P. 12)
- DUPLA JORNADA (P. 17)
- TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADOS NO SISTEMA INTERAMERICANO (P. 31 A 35) - SE HOUVER TEMPO DISPONÍVEL
- OUTROS QUE OS PARTICIPANTES DO SUBGRUPO CONSIDERAREM IMPORTANTE

DISCUSSÃO DOS GRUPOS

FORMULÁRIOS

- APOIO SOCIAL
- ENFRENTAMENTO DO ESTRESSE
- ESCALA DE CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

DISPONÍVEL PARA CONSULTA NO MOODLE

MATERIAL COMPLEMENTAR DE LEITURA

GÊNERO

. MARCO CONCEITUAL DA POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS DO BRASIL
HTTPS://WWW.GOV.BR/PARTICIPAMAISBRASIL/MARCO-CONCEITUAL-DA-POLITICA-NACIONAL-DE-CUIDADOS-DO-BRASIL

. DIREITOS HUMANOS COM HERRERA
HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/LIVE/ZYMB6TG1ADI

. INVISIBILIDADE DO TRABALHO DE CUIDADO REALIZADO PELA MULHER
HTTPS://G1.GLOBO.COM/EDUCACAO/ENEM/2023/NOTICIA/2023/11/05/ENEM-2023-VEJA-EXEMPLO-DE-REDACAO-SOBRE-A-INVISIBILIDADE-DO-TRABALHO-DE-CUIDADO-REALIZADO-PELA-MULHER.GHTML

. AUTONOMIA ECONÔMICA E IGUALDADE NO MUNDO DO TRABALHO
HTTPS://WWW.GOV.BR/MULHERES/PT-BR/OBSERVATORIO-BRASIL-DA-IGUALDADE-DE-GENERO/PAINEL/AUTONOMIA-ECONOMICA-E-IGUALDADE-NO-MUNDO-DO-TRABALHO

. RELATÓRIO ANUAL SOCIOECONÔMICO DA MULHER
HTTPS://WWW.GOV.BR/MULHERES/PT-BR/OBSERVATORIO-BRASIL-DA-IGUALDADE-DE-GENERO/RASEAM/MINISTERIODASMULHERES-OBIG-RASEAM-2024.PDF

. GÊNERO NO PORTAL DA DISAU, VIDA E SAÚDE NO TRABALHO
HTTPS://WWW10.TRF2.JUS.BR/SAUDENOTRABALHO/?S=GENERO

. O PAÍS ONDE O TABU É NÃO TIRAR LICENÇA-PATERNIDADE
HTTPS://WWW.BBC.COM/PORTUGUESE/ARTICLES/CV2J9V79L3EO

SAÚDE

. RELATÓRIO DE PESQUISA EM PARCERIA COM UFRJ, PERFIL DO ABSENTEÍSMO NA JUSTIÇA FEDERAL DE 1° E 2° GRAUS DO RIO DE JANEIRO NO PERÍODO DE 2008 A 2015: ESTUDO E RECOMENDAÇÕES, NO PORTAL DA DISAU

HTTPS://WWW10.TRF2.JUS.BR/SAUDENOTRABALHO/VIGILANCIA-EM-SAUDE-PARCERIA-COM-A-UFRJ/

. MATÉRIA SAÚDE DO TRABALHADOR: OS IMPACTOS DO NOVO ROL DE DOENÇAS DO TRABALHO

HTTPS://WWW.MIGALHAS.COM.BR/DEPESO/403110/SAUDE-DO-TRABALHADOR-OS-IMPACTOS-DO-NOVO-ROL-DE-DOENCAS-DO-TRABALHO

. O BRASIL ENFRENTA UMA EPIDEMIA DE 'BURNOUT'?

HTTPS://WWW.BBC.COM/PORTUGUESE/ARTICLES/CNK4P78Q03VO

. RELATÓRIOS DE PESQUISAS DO CNJ SOBRE O PERFIL DE SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES

HTTPS://WWW.CNJ.JUS.BR/PROGRAMAS-E-ACOES/SAUDE-DOS-MAGISTRADOS-E-SERVIDORES/

ASSÉDIO

- .ASSÉDIO NO PORTAL DA DISAU, VIDA E SAÚDE NO TRABALHO
  - RESULTADOS DA PESQUISA POR "ASSÉDIO" – VIDA E SAÚDE NO TRABALHO
  - GUIA DE BOLSO DA JF2R JUNTOS CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO: INFORMAR PARA CONSCIENTIZAR _GUIA-DE-BOLSO_ASSEDIO_DISCRIMINACAO.PDF (TRF2.JUS.BR)
- .ASSÉDIO NO SITE DO CNJ
  - VOCÊ PESQUISOU POR ASSÉDIO - PORTAL CNJ
  - CARTILHA DO CNJ ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO: POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO CARTILHA-ASSEDIOMORAL-APROVADA.PDF (CNJ.JUS.BR)

Dúvidas sobre teletrabalho

1. CONTINUA 30% DO SETOR EM TELETRABALHO E TODO O RESTANTE EM TRABALHO HIBRÍDO (3X POR SEMANA)?
2. SERVIDORES COM FUNÇÃO GRATIFICADA PODERÃO FAZER TELETRABALHO?
3. PODERÁ SER FEITO RODÍZIO NO TELETRABALHO ENTRE TODOS OS SERVIDORES DO SETOR?
4. SERVIDORES QUE SOFRERAM ALGUM TIPO DE INDICIDENTE E QUE ESTAJAM IMPOSSIBILITADOS DE IR ATÉ O TRABALHO PODERÃO FICAR EM TRABALHO REMOTO?

ATOS NORMATIVOS REFERENTES AO TELETRABALHO:

- RESOLUÇÃO 343/2020 (CNJ) - INSTITUI CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO PARA MAGISTRADOS(AS), SERVIDORES(AS) COM DEFICIÊNCIA, NECESSIDADES ESPECIAIS OU DOENÇAS GRAVES OU QUE SEJAM PAIS OU RESPONSÁVEIS POR DEPENDENTES NESSA MESMA CONDIÇÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS;
- RESOLUÇÃO 32/2021 (TRF2) - REGULAMENTA AS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO PARA MAGISTRADOS(AS), SERVIDORES(AS) COM DEFICIÊNCIA, NECESSIDADES ESPECIAIS OU DOENÇAS GRAVES OU QUE SEJAM PAIS OU RESPONSÁVEIS POR DEPENDENTES NESSA MESMA CONDIÇÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS, NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL DE 1° E 2° INSTÂNCIA;
- RESOLUÇÃO 227/2016 (CNJ) - REGULAMENTA O TELETRABALHO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS;
- RESOLUÇÃO 25/2024 (TRF2) - DISPÕE SOBRE A MODALIDADE DE TELETRABALHO PARA SERVIDORES(AS) NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL DE PRIMEIRO E SEGUNDO GRAUS DA 2° REGIÃO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Nunca pare de sonhar - Gonzaguinha



ONTEM UM MENINO
QUE BRINCAVA, ME FALOU
QUE HOJE É SEMENTE DO AMANHÃ
PARA NÃO TER MEDO
QUE ESSE TEMPO VAI PASSAR
NÃO SE DESESPERE, NEM PARE DE SONHAR
NUNCA SE ENTREGUE
NASÇA SEMPRE COM AS MANHÃS
DEIXE A LUZ DO SOL BRILHAR NO CÉU DO SEU OLHAR
FÉ NA VIDA, FÉ NO HOMEM, FÉ NO QUE VIRÁ
NÓS PODEMOS TUDO, NÓS PODEMOS MAIS
VAMO LÁ FAZER O QUE SERÁ



Nota Técnica Equidade de Gênero e Trabalho à Distância ou Teletrabalho

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL 2025

Liderança à Distância e Organização no Trabalho