

Oficina de teletrabalho

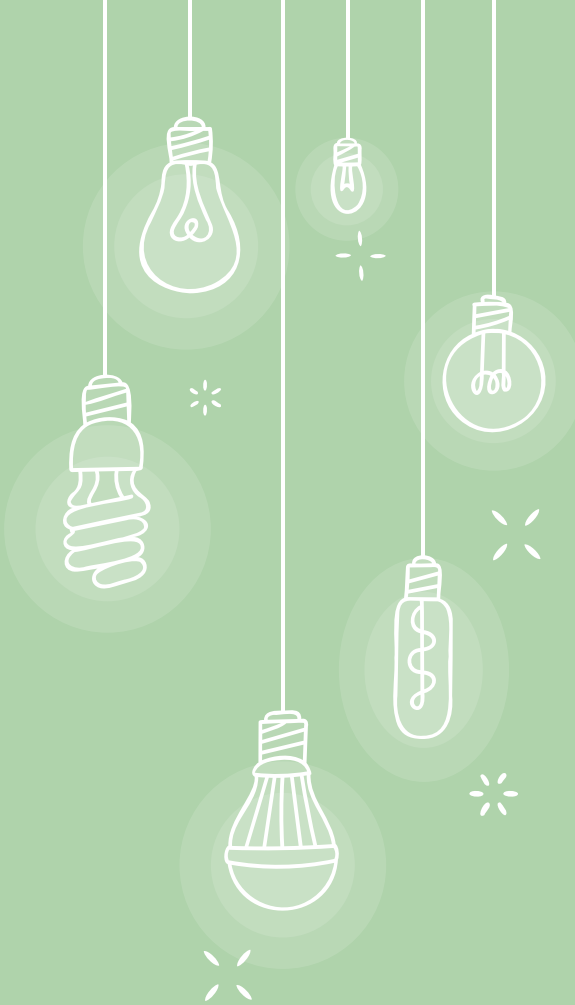
Módulo I - Saúde e Redesenho do Trabalho

12.08.2021 - primeiro dia

Olá, sejam bem-vindos!

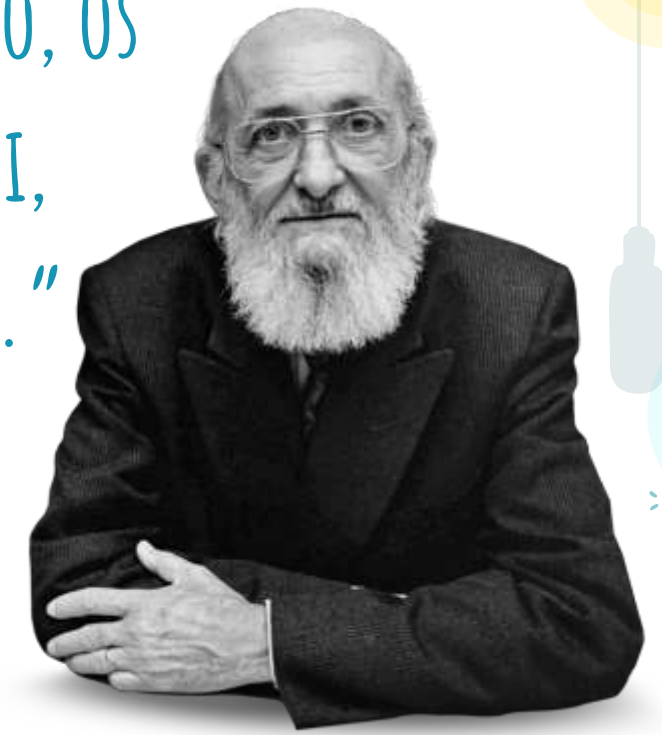
Facilitadora:
Márcia Deptulsky
(Assistente Social da DISAU | TRF2)

Colaboradoras:
Carolina Dantas Magalhães Lopes
Emanoella Moreira Costa
(Estagiárias de Serviço Social)



"Ninguém educa ninguém, ninguém educa a si mesmo, os homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo."

Paulo Freire

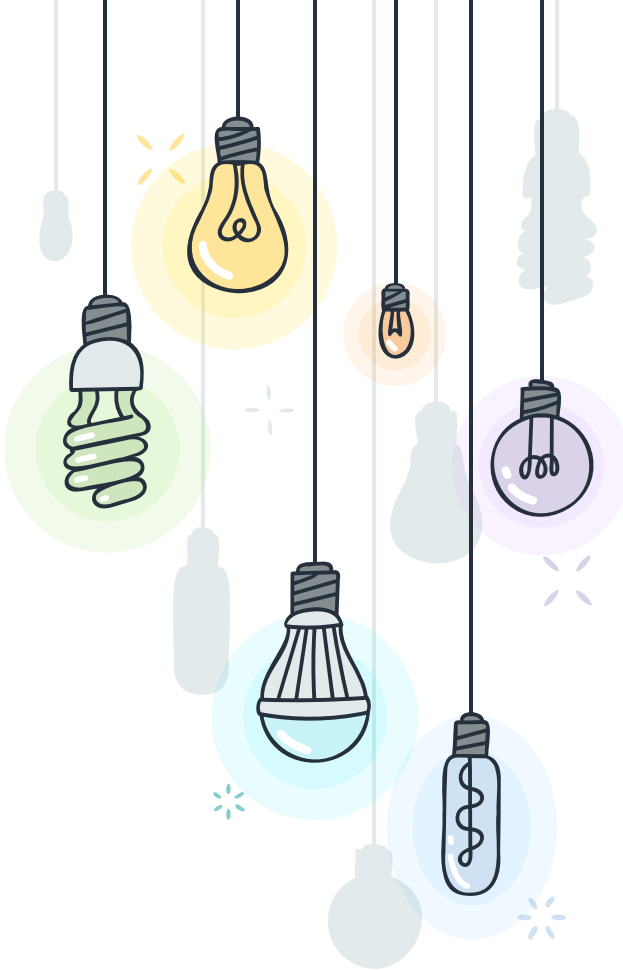


PRINCÍPIOS

- **Mantermos sigilo. O que for conversado nos encontros do PDG deverá ser mantido no grupo.**

- **Aprendermos uns com os outros, por meio de perguntas, interação (inclusive pelo *chat*), comentários sobre experiências vividas ou observadas.**

- **Respeitarmos diferenças, diversidades que vieram a tona nos encontros, de modo a nos desenvolvermos de forma compartilhada.**

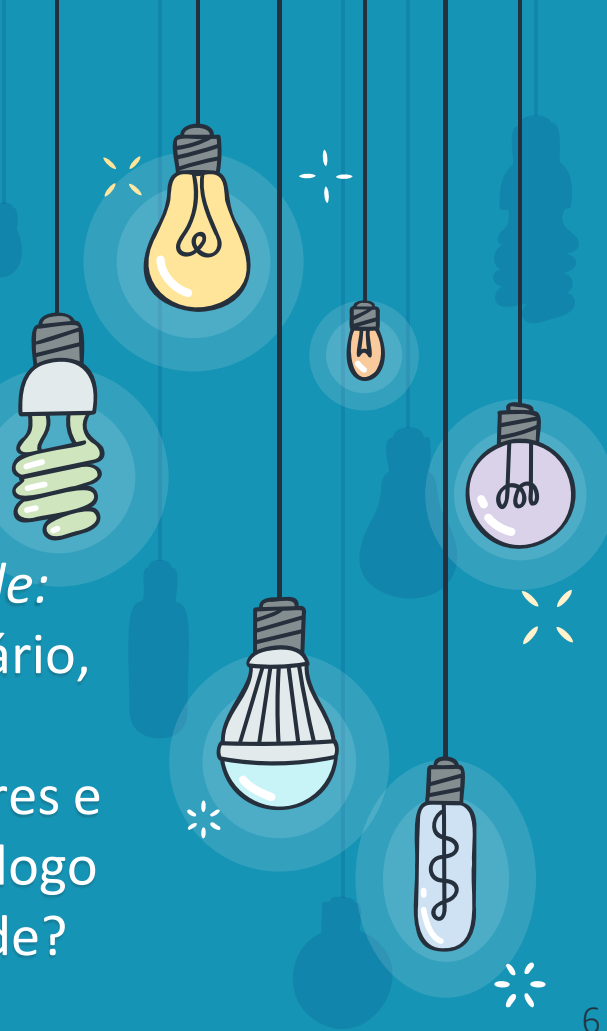


ORIENTAÇÕES

- **Usarmos o computador com câmera aberta, sempre que possível**
- **Mantermos microfone no "Mudo"**
- **Usarmos o “Levantar a mão” e o "*Chat*"**
- **Cumprirmos o horário do curso (entrada, intervalo, término), sempre que possível.**
- **Usarmos a apostila para: (a) fazer anotações ao longo das atividades previstas; (b) registrar as trocas feitas na oficina; (c) sistematizar as reflexões feitas sobre a inserção do tema saúde no redesenho do trabalho.**



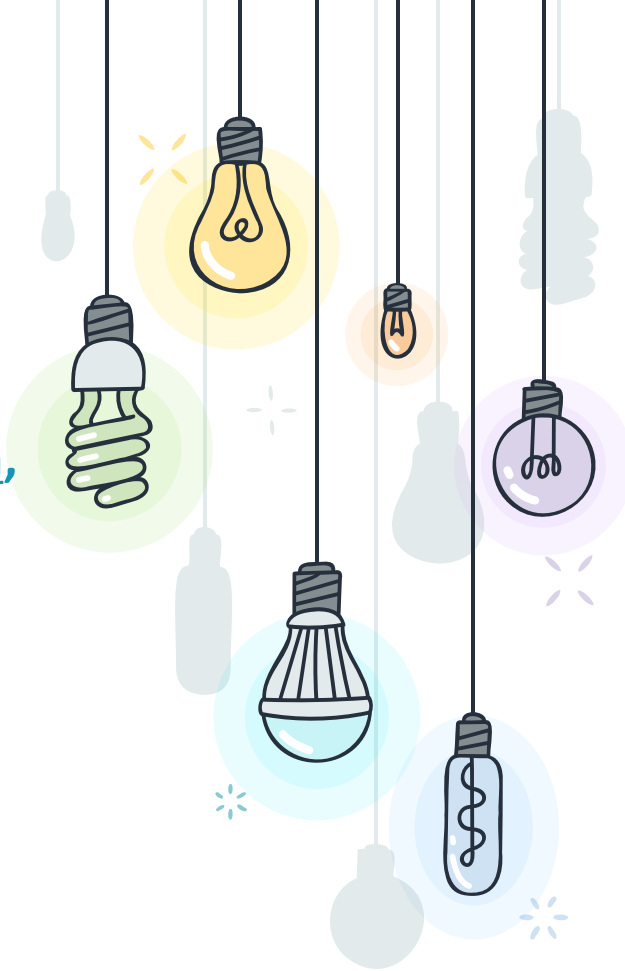
PDG 2021 - Módulo 1
Saúde e Redesenho do trabalho



- Mapeamento SEDESV/CEDUC
- Dinâmica *Redesenho do Trabalho e Saúde:* o que nós, gestores e servidores do Judiciário, temos a ver com isso?
- O que o portal tem a dizer para nós, gestores e servidores do Judiciário, que auxilie no diálogo entre os universos da produção e da saúde?

Mapeamento SEDESV/CEDUC

Finalidade principal - Analisar demandas organizacionais relacionadas ao trabalho a distância, dos pontos de vista da organização do trabalho, da saúde e socioafetivo, visando a melhor capacitar os gestores e servidores da 2ª Região no manejo dessa modalidade laboral, considerando o contexto da pandemia.



Mapeamento SEDESV/CEDUC

Conteúdo programático

- Mudanças na cultura e organização do trabalho em contexto pandêmico.
- Atualizações na legislação do trabalho a distância
- Impactos na saúde em uma nova organização do trabalho.
- Promoção da saúde.
- Redesenho do trabalho.





Para melhor compreendermos a saúde no trabalho a distância

- **Webnário *Desejar, falar, trabalhar: o que os gestores têm a ver com isso?*, profª Ana Magnólia Mendes, realizado em 29.06.2021, organizado pela Direção de Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS), para treinamento de gestores. *Link:* https://youtu.be/Zc7i58YAl68.**



Para melhor compreendermos a saúde no trabalho a distância

- ***Live Trabalho, Vida e Saúde de Teletrabalhadores(as): Avanços, Aprendizados e Propostas*, realizado em 30.06.2021, organizado pelo Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo (IEA/USP), sob a coordenação do professor René Mendes. *Link*: https://youtu.be/x_7F6cu8anE.**



Para melhor compreendermos a saúde no trabalho a distância

- ***Live Ideologia Gerencial, Sociedade do Cansaço e Esgotamento Profissional,*** **prof. Renato Bittencourt, realizado em julho de 2021, na Feira do Conhecimento da UFRJ.** ***Link*****: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/59749/751375152344.**

Dinâmica

- Redesenho do Trabalho e Saúde: o que nós, gestores e servidores do Judiciário, temos a ver com isso?

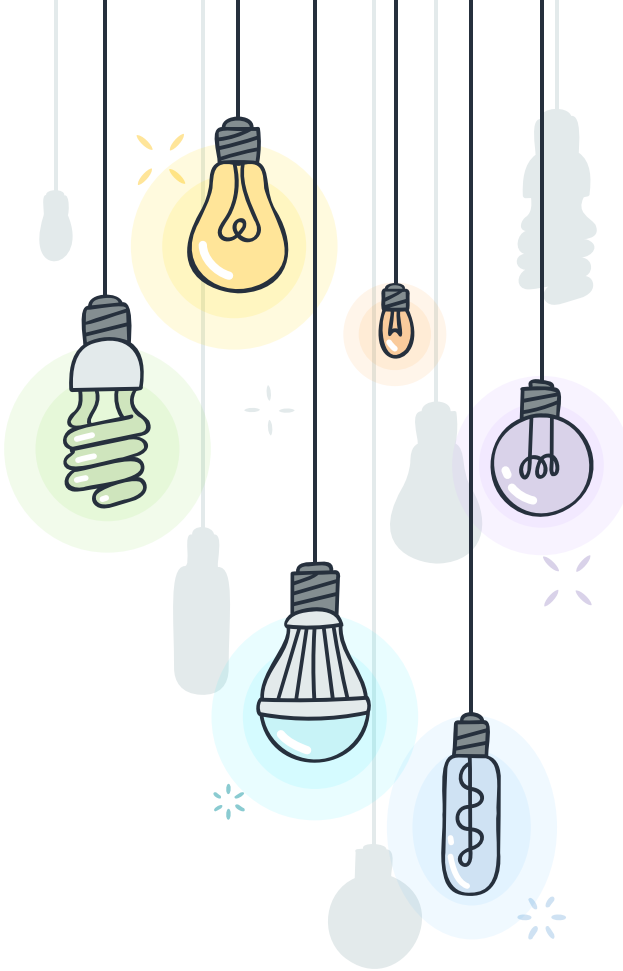


Objetivos da dinâmica

Refletir, coletivamente, sobre:

- **O impacto da pandemia na organização do trabalho, dado que todos fomos levados a ingressar no trabalho a distância.**

- **Como a instituição, o gestor e o servidor vêm conformando nova organização diária do trabalho, de forma a assegurar produtividade e saúde.**





ATIVIDADE INDIVIDUAL

PERGUNTAS E INDICADORES



Nos dias de trabalho a distância, desde que iniciou a pandemia, quais mudanças ocorreram na organização do trabalho? Por que foram necessárias?



Com quais recursos da instituição tem sido possível contar?

↪ mobiliário; *software*; informações sobre saúde e outras para realizar o trabalho; normas regulamentadoras do trabalho a distância; cursos de capacitação, políticas da instituição (gestão de pessoas, saúde, outras); quantitativo de força de trabalho; outros.



Tem sido possível atender as exigências por resultados postas pela instituição e, ao mesmo tempo, preservar a saúde dos que realizam estes resultados?



Em caso de resposta negativa: (a) qual organização do trabalho pensa ser possível desenhar, de forma a obter os resultados exigidos e preservar a saúde do grupo, (b) e contando com quais recursos da instituição?

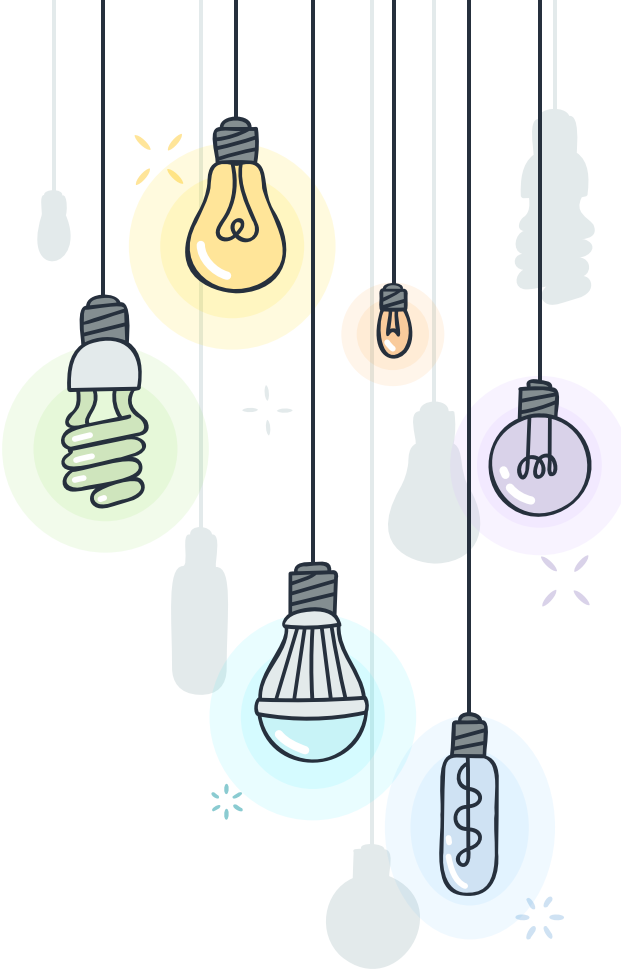
Indicadores

- **Sobre a organização do trabalho estabelecida para a realização das tarefas laborais, nos dias de pandemia e de trabalho a distância.**

  Anexo-slide 36

- **Sobre saúde (sua, de colegas de trabalho e, no caso de gestor, de subordinados): saúde mental (CID-F) e doenças osteomusculares (CID-M).**

  Anexo-slides 37 ao 40



Para olhar mais de perto para nosso cotidiano



“Eu sei que a gente se acostuma.
Mas não devia”.

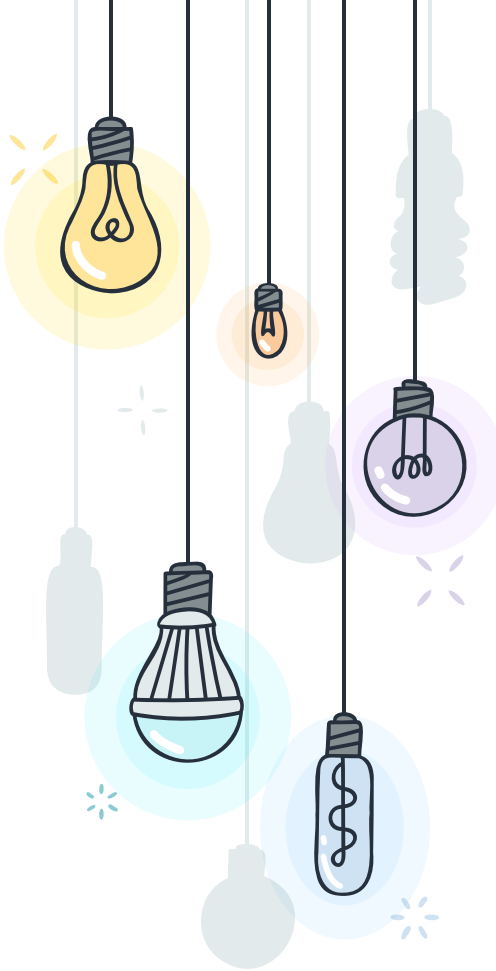
Marina Colasanti



Link: **https://www.culturagenial.com/eu-sei-mas-nao-devia-marina-colasanti/.**

“A gente se acostuma a acordar de manhã sobressaltado porque está na hora. A tomar o café correndo porque está atrasado. A ler o jornal no ônibus porque não pode perder o tempo da viagem. A comer sanduíche porque não dá para almoçar. A sair do trabalho porque já é noite. A cochilar no ônibus porque está cansado. A deitar cedo e dormir pesado sem ter vivido o dia.

A gente se acostuma a abrir o jornal e a ler sobre a guerra. E, aceitando a guerra, aceita os mortos e que haja números para os mortos. E, aceitando os números, aceita não acreditar nas negociações de paz. E, não acreditando nas negociações de paz, aceita ler todo dia da guerra, dos números, da longa duração. (...)”



Que tal compartilharmos nossas experiências e percepções nos subgrupos?



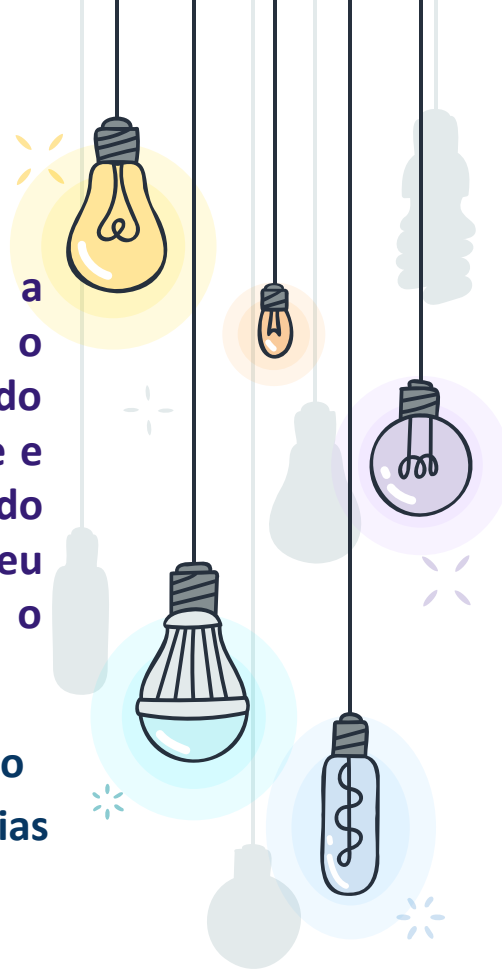
Subgrupos - orientações

Vocês se conhecem? Nome, órgão (TRF2, SJES, SJRJ), setor, tempo de trabalho instituição, cargo/ função, há quanto tempo está em trabalho remoto, atua como gestor ou servidor, ...?

Quais foram suas respostas individuais? Quais experiências e percepções gostaria de compartilhar?

Quem se dispõe a apresentar, para o grupo, os membros do seu subgrupo (nome e órgão) e o resultado da conversa do seu subgrupo, após o intervalo?

Para apresentar para o grupo, após o intervalo: Quais foram as experiências comuns? O que acham importante compartilhar?



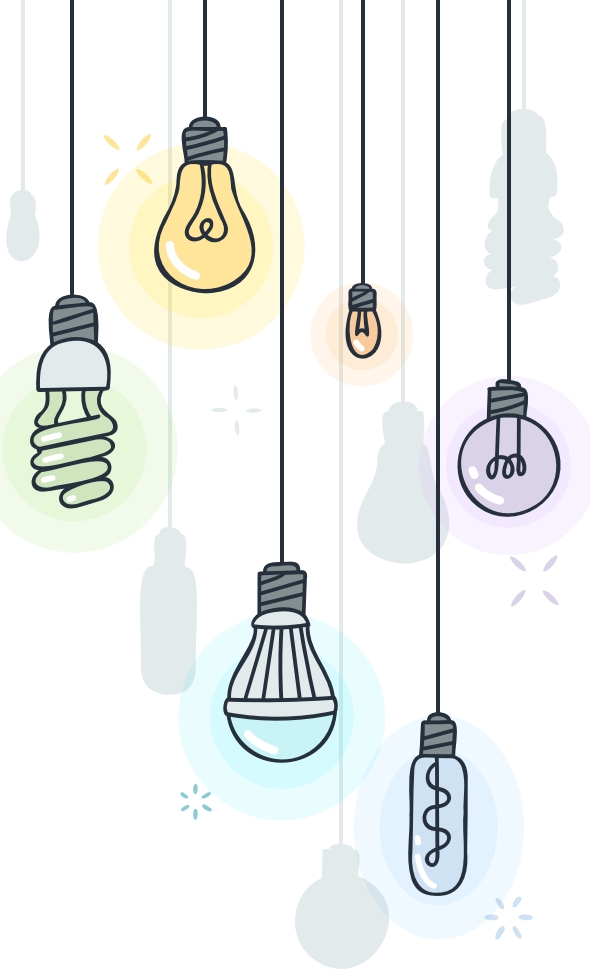
Intervalo 10 minutos



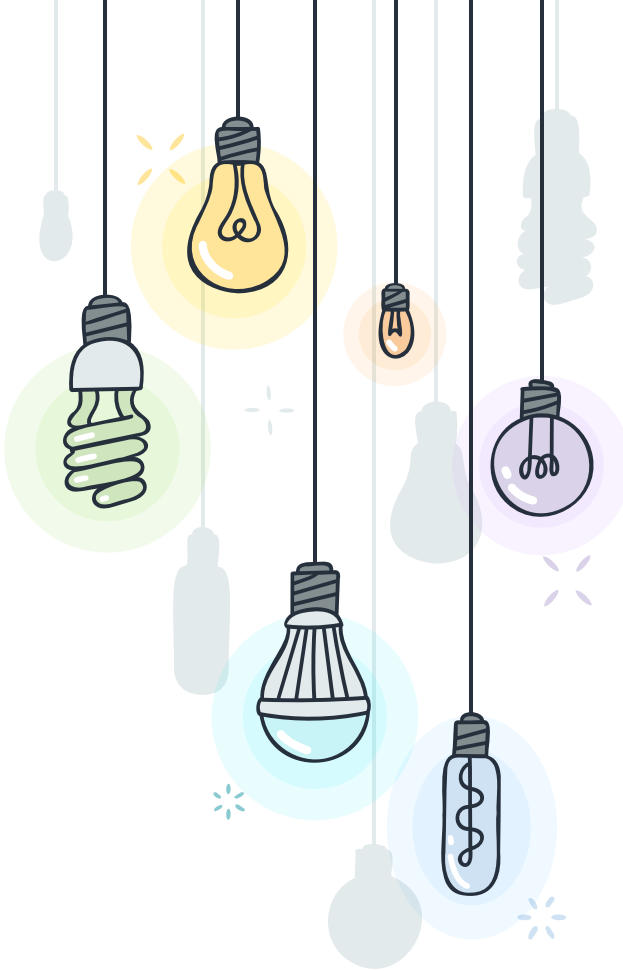
GRUPO

- **Representante do subgrupo:**
  Quem são os membros do seu subgrupo? Conte como foi a conversa. Quais foram as experiências em comum? O que acham importante compartilhar?

- **Participantes dos outros subgrupos, no decorrer da apresentação:**
  Têm comentários a fazer? Se tiver, pode ser pelo *chat* ou levantando a mão.



BREVE RESUMO DO DIA - OBJETIVOS



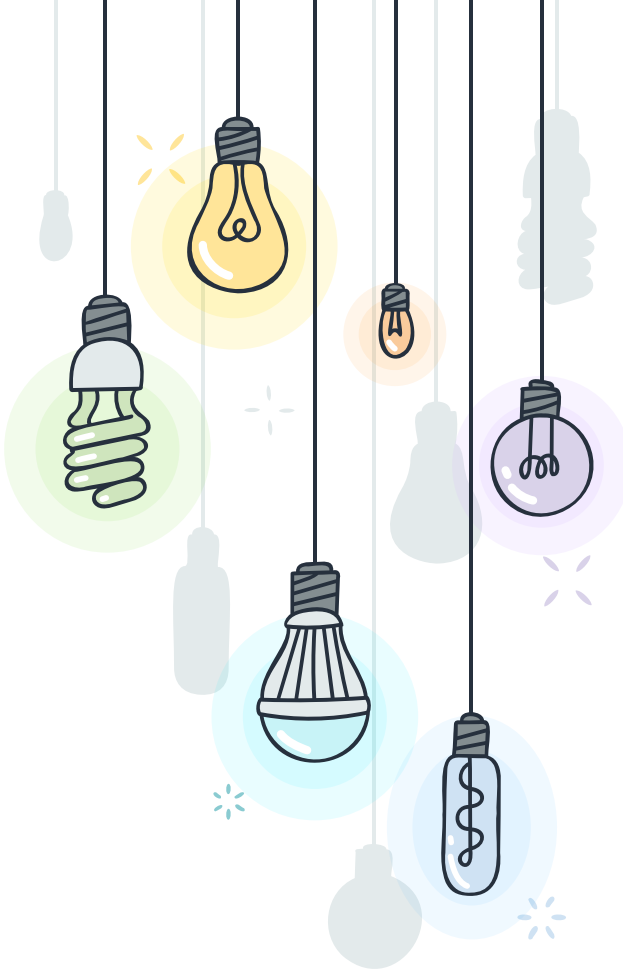
- Ampliar nossa percepção, por meio da troca de experiências, acerca dos impactos do contexto pandêmico na organização cotidiana do trabalho e, logo, na saúde.

- Neste sentido, foi falado sobre o trabalho a distância - modalidade laboral nova para muitos -, responsável por alterações importantes na organização do trabalho.

BREVE RESUMO DO DIA - OBJETIVOS

- **Identificar quais recursos, institucionais e pessoais, vêm sendo utilizados para fazer frente a estes impactos.**

- **Iniciar reflexão sobre a relação entre a nova organização do trabalho, na modalidade a distância, e a saúde dos que buscam alcançar resultados exigidos pela instituição.**

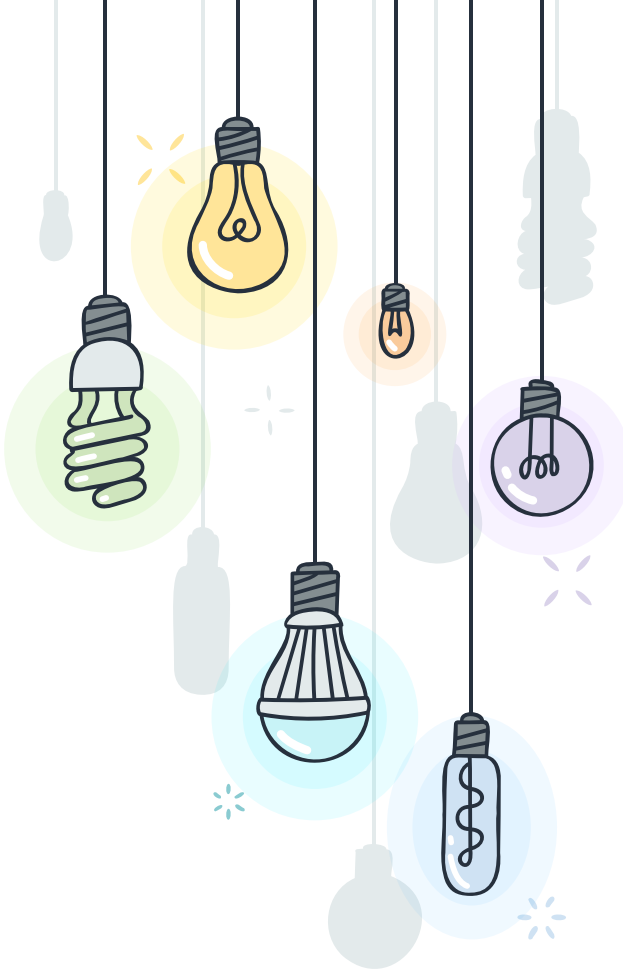


Exposição dialogada

- O que o Portal tem a dizer para nós, gestores e servidores do Judiciário, que auxilie no diálogo entre os universos da produção e da saúde?



Portal vida e saúde no trabalho - pesquisa



Objetivo

- **Reunir material para o segundo dia de encontro, a partir de perguntas sugeridas, que seguem nos próximos *slides*.**
- **Dicas:**

  ***(a)* Destacar informações que respondam as perguntas sugeridas, a partir da página principal: aplicativos, matérias, aba COVID-19, aba serviços;**

  - **(b) Buscar respostas para as perguntas sugeridas por meio de entrevista com colegas de trabalho ou subordinados.**



Quais conteúdos considerou relevantes: (a) para você; (b) para colega(s) de trabalho; (c) para seus subordinados, caso seja gestor?



Analisando matérias publicadas, identificou alterações na organização do trabalho que precisam ser feitas?

Exemplos:

Saiba quais são os cuidados para manusear os autos físicos

Fevereiro é dedicado à conscientização sobre o Combate às LER/DORT

Fadiga: tripla jornada, direito à desconexão e COVID-19. Live "Outubro Rosa" em 29/10



Em caso positivo: (a) quais alterações seriam?; (b) seriam viáveis?; (c) não seriam viáveis, mas consideradas necessárias?; (d) por que não seriam viáveis?



Em caso negativo, tem sugestão de conteúdos a serem criados para o portal, em especial acerca da saúde dos servidores e gestores que estão na modalidade do trabalho a distância?

Como acesso o portal?

- **Acesse a Intranet: https://intra.trf2.jus.br/intranet/**
  Login: sigla + matricula (ex: T2XXXX)
  Senha: use sua senha de rede.
- **Na página principal da Intranet, role até o título "PORTAIS" e clique nessa imagem:**




IR PARA: CONTEÚDO [1] MENU DO SITE [2] RODAPÉ [3] ACESSIBILIDADE [4]
JUSTIÇA FEDERAL DA 2ª REGIÃO
Vida e Saúde no Trabalho
QUEM SOMOS
SERVIÇOS
INTERAGINDO COM A SAÚDE
NORMAS E SAÚDE
ESTANTE
NOTÍCIAS
PLANO DE SAÚDE
JUSTIÇA FEDERAL
COVID-19
DISAU
Campanha de Vacinação no TRF2 reinicia dia 14 de julho. Previna-se contra a gripe.
O Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2) retomará a CAMPANHA DE VACINAÇÃO CONTRA A INFLUENZA/GRIPE – 2021, destinada a magistrados, servidores, estagiários e terceirizados, [...]
Agenda eletrônica da DISAU
Agende sua consulta médica eletiva por meio da agenda eletrônica da DISAU. Se preciso, leia as instruções de uso da agenda (PDF).

Anexo Indicadores

- Organização do trabalho
- Saúde mental (CID F)
- Saúde osteomuscular (CID M)



INDICADORES ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

- Divisão das tarefas
- Autonomia para tomar decisões e criar (trabalho prescrito x trabalho real)
- Pausas
- Planejamento das atividades
- Relacionamento interpessoal
- Desconexão
- Relação com outros setores, quando necessário
- Relações hierárquicas



INDICADORES ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

- Fluxo de informação
- Condições físicas
- Volume, ritmo e jornada de trabalho
- Mensuração e acompanhamento da qualidade do trabalho realizado
- Capacitação
- Definição e controle de resultados
- Outros que forem considerados pertinentes
- Metas de produtividade



INDICADORES SAÚDE MENTAL CID-F

- Dores de cabeça frequentes
- Falta de apetite
- Dorme mal
- Assusta-se com facilidade
- Tremores nas mãos
- Sente-se nervoso, tenso ou preocupado
- Má digestão
- Dificuldade de pensar com clareza
- Sensação de tristeza
- Tem chorado mais do que de costume
- Dificuldade para realizar com satisfação atividades diárias
- Dificuldade para tomar decisões



INDICADORES SAÚDE MENTAL CID-F

- Sensação de inutilidade, sem préstimo
- Sensação permanente de cansaço
- Sensações desagradáveis no estômago
- Cansa-se com facilidade
- Número de licenças para tratamento da própria saúde
- Número de consulta médica
- Sentimento de que é incapaz de desempenhar papel útil na vida
- Perda de interesse pelas coisas
- Dificuldade no serviço (trabalho penoso, causa de sofrimento)



INDICADORES OSTEOMUSCULARES CID-M

- Sensação frequente de desconforto, cansaço ou peso no pescoço, ombros, braços, mãos e dedos
- Sensação frequente de formigamento ou fisgadas em alguma destas partes
- Perda de sensibilidade tátil ou dolorosa permanente em alguma destas partes
- Dor ao pressionar ou ao movimentar alguma destas partes
- Alteração da caligrafia
- Número de consulta médica



INDICADORES OSTEOMUSCULARES CID-M

- Inchaço em alguma destas partes do corpo
- Aumento de dificuldade em fazer movimentos de extensão, flexão ou rotação do braço, mãos e dedos
- Desaparecimento dos sintomas nos finais de semana, feriados ou quando não trabalha
- Duração de dois de qualquer dos sintomas acima é superior a 30 dias
- Número de licenças para tratamento da própria saúde



Nunca pare de sonhar - gonzaguinha





Ontem um menino que brincava me falou

Hoje é semente do amanhã

Para não ter medo que este tempo vai passar

Não se desespere e 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

Vamos lá fazer o que será





Oficina de teletrabalho

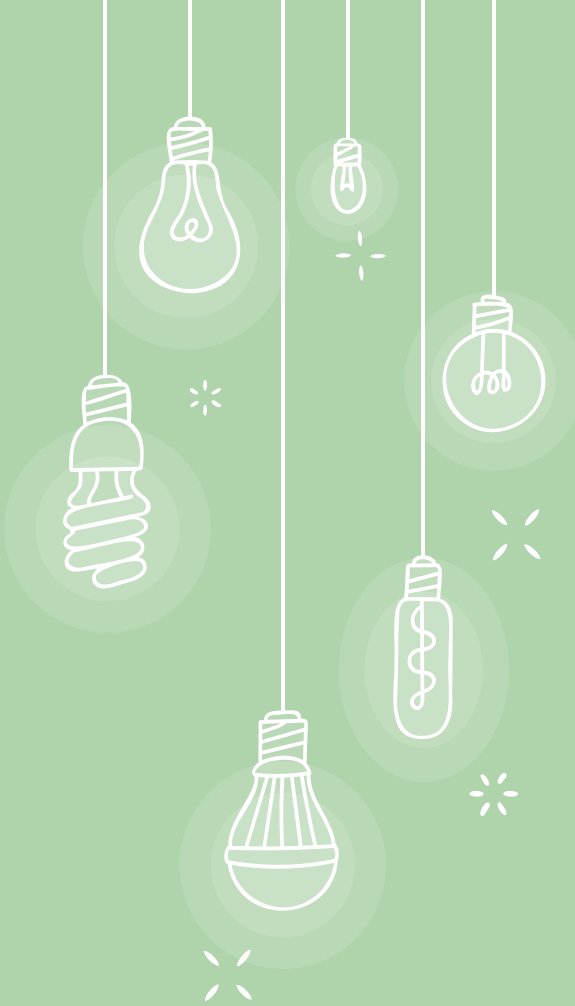
Módulo I - Saúde e Redesenho do Trabalho

16.08.2021 - segundo dia

Olá, sejam bem-vindos!

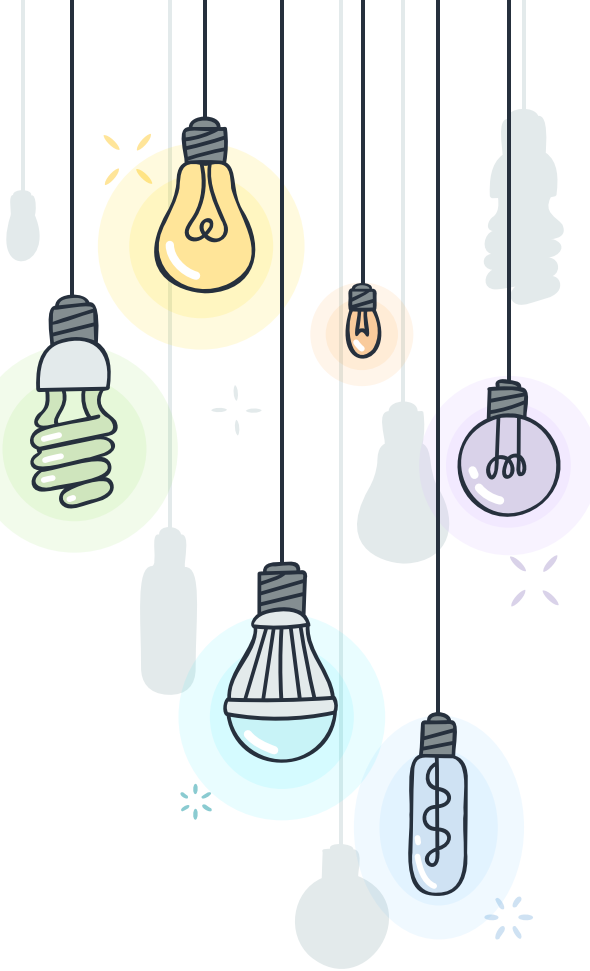
Facilitadora:
Márcia Deptulsky
(Assistente Social da DISAU | TRF2)

Colaboradoras:
Carolina Dantas Magalhães Lopes
Emanoella Moreira Costa
(Estagiárias de Serviço Social)



GRUPO - CONTINUIDADE DO 1º DIA

- **Breve resumo de pontos levantados no primeiro dia, pelos subgrupos**
- **Representantes dos subgrupos 2 e 4:**
  Quem são os membros do seu subgrupo? Conte como foi a conversa. Quais foram as experiências em comum? O que acham importante compartilhar?
- **Participantes dos outros subgrupos, no decorrer da apresentação:**
  Têm comentários a fazer? Se tiver, pode ser pelo *chat* ou levantando a mão.



Exposição dialogada

- O que o Portal tem a dizer para nós, gestores e servidores do Judiciário, que auxilie no diálogo entre os universos da produção e da saúde?





Quais conteúdos considerou relevantes: (a) para você; (b) para colega(s) de trabalho; (c) para seus subordinados, caso seja gestor?



Analisando matérias publicadas, identificou alterações na organização do trabalho que precisam ser feitas?

Exemplos:

Saiba quais são os cuidados para manusear os autos físicos

Fevereiro é dedicado à conscientização sobre o Combate às LER/DORT

Fadiga: tripla jornada, direito à desconexão e COVID-19. Live “Outubro Rosa” em 29/10



Em caso positivo: (a) quais alterações seriam?; (b) seriam viáveis?; (c) não seriam viáveis, mas consideradas necessárias?; (d) por que não seriam viáveis?



Em caso negativo, tem sugestão de conteúdos a serem criados para o portal, em especial acerca da saúde dos servidores e gestores que estão na modalidade do trabalho a distância?

Como acesso o portal?

- **Acesse a Intranet: https://intra.trf2.jus.br/intranet/**
  Login: sigla + matricula (ex: T2XXXX)
  Senha: use sua senha de rede.
- **Na página principal da Intranet, role até o título "PORTAIS" e clique nessa imagem:**




IR PARA: CONTEÚDO [1] MENU DO SITE [2] RODAPÉ [3] ACESSIBILIDADE [4]
JUSTIÇA FEDERAL DA 2ª REGIÃO
Vida e Saúde no Trabalho
QUEM SOMOS
SERVIÇOS
INTERAGINDO COM A SAÚDE
NORMAS E SAÚDE
ESTANTE
NOTÍCIAS
PLANO DE SAÚDE
JUSTIÇA FEDERAL
COVID-19
DISAU
Campanha de Vacinação no TRF2 reinicia dia 14 de julho. Previna-se contra a gripe.
O Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2) retomará a CAMPANHA DE VACINAÇÃO CONTRA A INFLUENZA/GRIPE – 2021, destinada a magistrados, servidores, estagiários e terceirizados, [...]
Agenda eletrônica da DISAU
Agende sua consulta médica eletiva por meio da agenda eletrônica da DISAU. Se preciso, leia as instruções de uso da agenda (PDF).



- Dialoguem com as suas equipes
- Pensem coletivamente no redesenho do trabalho
- Considerem a saúde neste redesenho para alcançar produtividade
- Mandem suas respostas e sugestões para o email **mardep@trf2.jus.br**

Assim, aprimoraremos nosso portal e vocês debaterão temas importantes para o cotidiano de trabalho.

Exposição dialogada

- Normativas para o trabalho remoto e presencial



Normativas teletrabalho e trabalho remoto

- **Resolução 207, de 15.10.2015, CNJ – Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**

"Considerando que a *Constituição Federal em sintonia com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independen temente 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, par. 3º)".

"Considerando a responsa bilidade 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".

Fonte: Vida e Saúde no Trabalho (trf2.jus.br), na aba "Normativas e saúde"

"Considerando a necessidade de se conscientizar magistrados e servidores acerca da responsabilidade individual e coletiva para com a saúde e manutenção de ambientes, processos e condições de trabalho saudáveis".

"Considerando a importância da preservação da saúde de magistrados e servidores para o alcance dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Judiciário 2020, a teor da Resolução CNJ 198, de 1º de julho de 2014".

Normativas teletrabalho e trabalho remoto

➢ **Resolução 227, do CNJ, de 15.06.2016**

"O regime previsto neste ato *não deve* obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embaraçar o direito ao tempo livre".

"Os tribunais promoverão difusão conhecimentos relativos teletrabalho e *orientações para saúde e ergonomia*, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios".

"Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixar *quantitativo mínimo de dias* por ano para o comparecimento do servidor à instituição, para que não deixe de *vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento*, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial".

"Gestores das unidades estabelecerão *metas* a serem alcançadas, sempre que possível *em consenso com servidores*, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida".

Fonte: Vida e Saúde no Trabalho (trf2.jus.br), na aba "Normativas e saúde"

➢ **Portaria nº TRF2-PTP-2018 /00358, de 07.06.2018**

Dispõe sobre o Programa de Assistência à Servidora Lactante

"As servidoras lactantes que estão em regime de teletrabalho poderão requerer a inclusão no programa mediante a redução proporcional das metas".

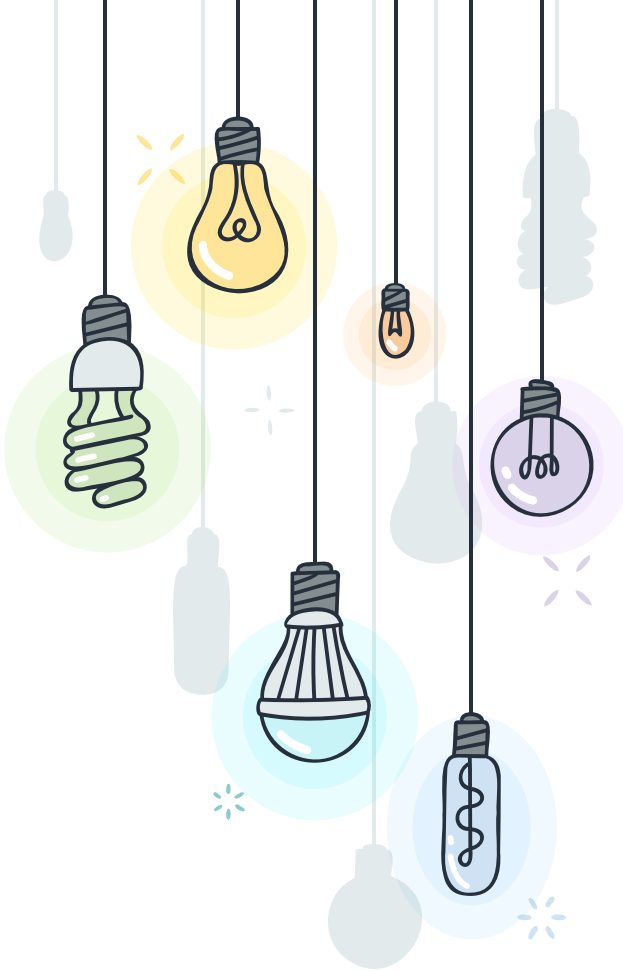
- jornada de 6 horas

- filho(a) com idade até 18 (dezoito) meses

Artigo "A Covid-19 é considerada doença do trabalho?"

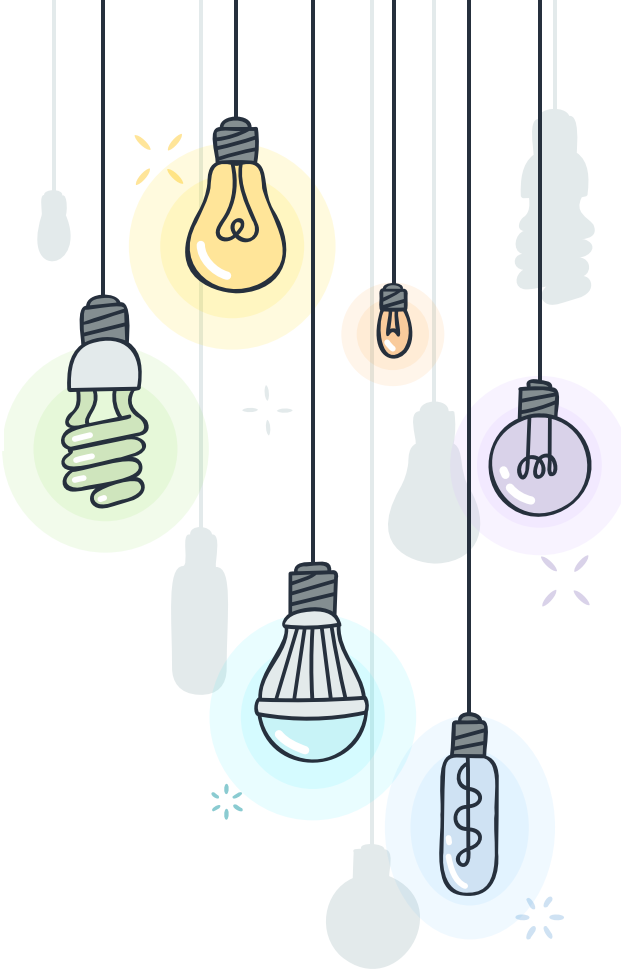
- **Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu documento *As normas da OIT e a COVID-19*, publicado em 2020, prevê que doenças causadas por agentes biológicos no ambiente de trabalho sejam tratadas como ocupacionais.**

- **Procuradora do Ministério Público do Trabalho Ileana Neiva Mousinho, que é vice-coordenadora do Grupo de Trabalho Covid-19 do órgão explica:**
  "Não deveria causar nenhum estranhamento esse entendimento, porque isso já acontece com a dengue, com a chikungunya, com a tuberculose".



Fonte: A Covid-19 é considerada uma doença do trabalho? - CartaCapital

Artigo "A Covid-19 é considerada doença do trabalho?"

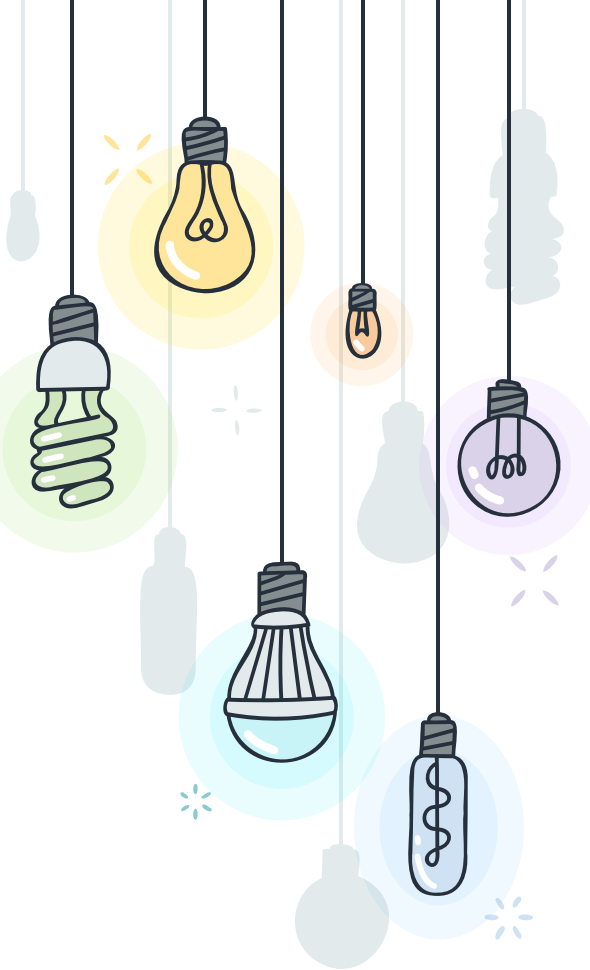


- **Advogada trabalhista Jane Salvador de Bueno Gizzi, neste artigo, questiona:**

  "Se você está trabalhando presencialmente em meio a uma pandemia, tendo que tomar transporte público, atender pessoas, a probabilidade maior é a de você tenha contraído o vírus no seu trabalho ou na sua casa?"

Fonte: **A Covid-19 é considerada uma doença do trabalho? - CartaCapital**

PORTARIA Nº TRF2-PTP-2021/00323, DE 09.08.2021
RETORNO DO TRABALHO PRESENCIAL DA JUSTIÇA FEDERAL DA 2ª REGIÃO



Ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus.

RESOLVE RECOMENDAR às Chefias e Titulares de Unidades do Tribunal e Seções Judiciárias vinculadas que observem:

a) completado o ciclo de imunização contra a COVID-19, o que ocorre 15 (quinze) dias após a vacinação em duas doses ou em dose única;

b) evitar grupo de risco, conforme avaliação específica do serviço médico oficial, mediante parecer individual e conclusivo;

Fonte: **INTRA | Intranet do TRF da 2ª Região (trf2.jus.br)**

PORTARIA Nº TRF2-PTP-2021/00323, DE 09.08.2021
RETORNO DO TRABALHO PRESENCIAL DA JUSTIÇA FEDERAL DA 2ª REGIÃO

c) adotar regime de rodízio;

d) maior facilidade de locomoção entre o trabalho e a residência;

e) vedado o trabalho presencial de servidoras gestantes;

f) gestores devem orientar e exigir que permaneçam constantemente:

- **de máscara, cobrindo nariz e boca, inclusive durante qualquer deslocamento,**
- **mantenham as portas e janelas abertas para adequada renovação do ar,**
- **respeitem o distanciamento mínimo de um metro e cuidem da higienização das mãos.**



NOTA TÉCNICA Nº TRF2-NTC-2020/00006, DE 31 DE AGOSTO DE 2020

ORIENTAÇÕES AOS SERVIDORES PARA A RETOMADA DO TRABALHO PRESENCIAL FRENTE AO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19



“2. Com relação ao surgimento de sintomas de gripe ou resfriado (febre, tosse, dor de garganta, dificuldade para respirar e/ou outros sintomas respiratórios):

2.1. Caso o servidor tenha sido designado para a execução de trabalho presencial e apresente algum(ns) destes sintomas, não poderá comparecer ao Tribunal e deverá entrar em contato com a DISAU, das 12 às 18h, pelo telefone 2282-8050 ou, ainda, pelo e-mail disau@trf2.jus.br, informando seu telefone de contato, para que o médico possa entrar em contato no mesmo dia.

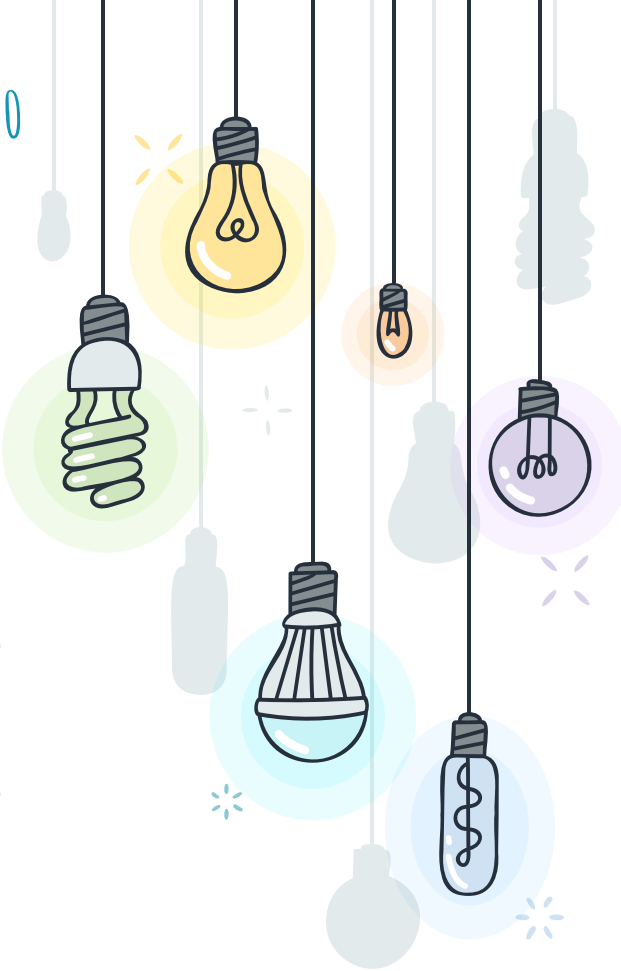
Fonte: nota-tecnica-6.pdf (trf2.jus.br)

NOTA TÉCNICA Nº TRF2-NTC-2020/00006, DE 31 DE AGOSTO DE 2020

ORIENTAÇÕES AOS SERVIDORES PARA A RETOMADA DO TRABALHO PRESENCIAL FRENTE AO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

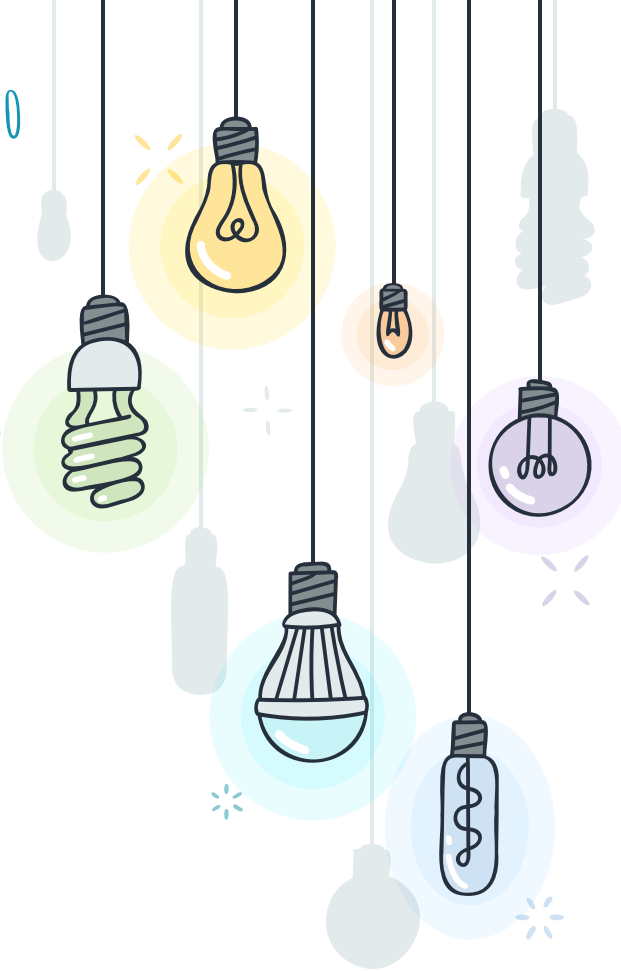
2.2. Em caso de manifestação de sintomas respiratórios em familiar que coabite com o servidor, cabe a mesma orientação anterior, ou seja, não comparecer ao Tribunal e efetuar contato com a DISAU pelos canais informados acima.

2.3. Caso os sintomas se manifestem durante a jornada de trabalho presencial, o servidor deverá deixar o setor de trabalho imediatamente e dirigir-se à DISAU para atendimento médico, portando seus pertences pessoais, para que não seja mais preciso retornar ao setor se houver determinação de afastamento - mesmo que preventivo - das atividades presenciais.



NOTA TÉCNICA Nº TRF2-NTC-2020/00006, DE 31 DE AGOSTO DE 2020

ORIENTAÇÕES AOS SERVIDORES PARA A RETOMADA DO TRABALHO PRESENCIAL FRENTE AO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19



2.4. Com relação aos demais servidores que tenham entrado em contato com o servidor que apresentou sintomas respiratórios, estes não deverão ser afastados de imediato, mas sim, seguirão sua jornada de trabalho em observação e, caso venham a manifestar sintomas, deverão obedecer às orientações acima.

2.5. Diante da manifestação de sintomas respiratórios, a avaliação médica poderá conceder licença para tratamento da própria saúde ou recomendar o regime de trabalho remoto durante a ocorrência dos sintomas; em ambos os casos, o servidor só poderá retornar ao trabalho presencial com o aval da DISAU."

NOTA TÉCNICA Nº TRF2-NTC-2020/00007, DE 31 DE AGOSTO DE 2020 ORIENTAÇÕES AOS GESTORES, À ADMINISTRAÇÃO E AO GABINETE DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL PARA A RETOMADA DO TRABALHO PRESENCIAL FRENTE AO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19



1. Orientações aos Gestores:

1.1. Não deverão ser convocados para atividades presenciais os servidores considerados grupos de risco para a Covid19, como é o caso de maiores de 60 anos e portadores de doenças crônicas com fator de risco associado, condição que poderá, sempre que necessário, ser avaliada pela DISAU.

1.2. Priorizar, sempre que possível, a divisão dos servidores por turnos, com horários distintos de entrada e saída e/ou escala de revezamento, para reduzir a concomitância de pessoas no setor.

NOTA TÉCNICA Nº TRF2-NTC-2020/00007, DE 31 DE AGOSTO DE 2020
ORIENTAÇÕES AOS GESTORES, À ADMINISTRAÇÃO E AO GABINETE DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL PARA A RETOMADA DO TRABALHO PRESENCIAL FRENTE AO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19



1. Orientações aos Gestores:

1.3. Ao ter conhecimento de que algum dos servidores de sua equipe em trabalho presencial esteja manifestando sintomas respiratórios como febre, tosse e/ou dor de garganta durante a jornada de trabalho, deverá imediatamente encaminhá-lo para atendimento médico na DISAU, zelando para que o servidor leve consigo seus pertences pessoais, de modo a não precisar retornar ao setor de trabalho se houver determinação de afastamento - mesmo que preventivo - das atividades presenciais.

NOTA TÉCNICA Nº TRF2-NTC-2020/00007, DE 31 DE AGOSTO DE 2020 ORIENTAÇÕES AOS GESTORES, À ADMINISTRAÇÃO E AO GABINETE DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL PARA A RETOMADA DO TRABALHO PRESENCIAL FRENTE AO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19



1. Orientações aos Gestores:

1.4. Os demais servidores de sua equipe de trabalho presencial que tenham entrado em contato com o servidor com sintomas respiratórios não serão, a priori, afastados do trabalho presencial; estes deverão ser observados quanto ao eventual surgimento de sintomas e, se ocorrerem, caberá a aplicação da orientação acima.

NOTA TÉCNICA Nº TRF2-NTC-2020/00007, DE 31 DE AGOSTO DE 2020 ORIENTAÇÕES AOS GESTORES, À ADMINISTRAÇÃO E AO GABINETE DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL PARA A RETOMADA DO TRABALHO PRESENCIAL FRENTE AO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19



1. Orientações aos Gestores:

1.5. Em caso de afastamento por motivo de saúde, seja pela concessão de licença para tratamento da própria saúde, seja pela recomendação de trabalho remoto durante a ocorrência dos sintomas respiratórios, o servidor só poderá retornar ao trabalho presencial com o aval da DISAU. Em caso de dúvidas quanto aos itens anteriores, entrar em contato com a DISAU, das 12 às 18h, pelo telefone 2282-8050 ou, ainda, pelo e-mail disau@trf2.jus.br, informando sua dúvida e seu telefone de contato, para que o médico possa entrar em contato no mesmo dia."

Para pensarmos sobre o retorno ao trabalho presencial



- **SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL**

  Secretário de saúde do STF, Wanderson Oliveira explica retorno gradual da Corte aos trabalhos presenciais.
  Doutor em epidemiologia, secretário foi o entrevistado da semana no podcast. Ele explicou importância de se conhecer nível de vacinação entre servidores e defendeu uso contínuo de máscaras e higienização das mãos.
  https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=470627&ori=1

Intervalo 10 minutos



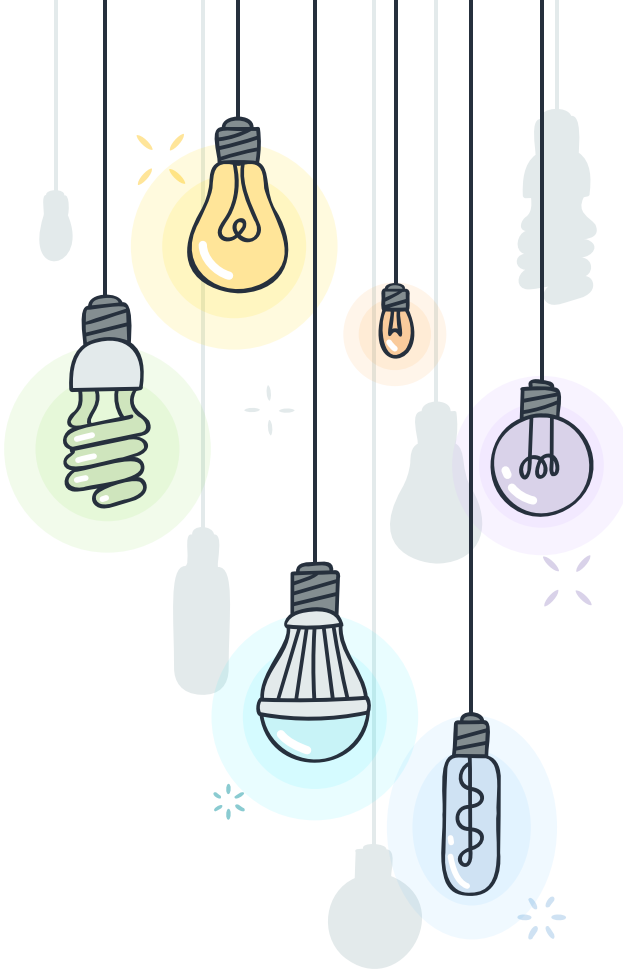
Exposição dialogada

- Saúde e produção dialogam, em especial no contexto pandêmico?
- Como fica a saúde dos que trabalham no processo produtivo?



Alguns apontamentos importantes

- **Alguns dados para pensarmos nos que trabalham no Brasil, em contexto pandêmico**
- **Modernização do Judiciário brasileiro e o “novo normal”: para onde caminhamos?**
- **Perfil de saúde dos que trabalham no Judiciário: a produção prescinde dos que efetivam resultados?**












CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL




ifood


Confeitaria




CONSTRUTETO
99586-9022
CONST
CONSTR










PAPAIZ





Para conhecermos, um pouco mais, nossa realidade



- **Coletivo fotográfico da UERJ QUESTÃO SOCIAL EM FOTO. *Link:* https://www.instagram.com/questaosocialemfoto/.**

- **Documentário TRAJETOS E TRAJETÓRIAS INVISÍVEIS NA CIDADE (Fiocruz, Instituto de Psicologia/UFRJ, Departamento Engenharia de Produção/UFF). *Links*: https://youtu.be/AKhScbs1XPw e https://youtu.be/mKoCf338F5c.**

Exposição dialogada

Alguns dados estatísticos para pensarmos sobre o Brasil de hoje





Brasil: Produto interno bruto - PIB

Posição em 2020	País	PIB (US$ trilhões)
1º	EUA	20,8
2º	China	15,2
3º	Japão	4,9
4º	Alemanha	3,8
5º	Reino Unido	2,6
6º	Índia	2,6
7º	França	2,6
8º	Itália	1,8
9º	Canadá	1,6
10º	Coreia do Sul	1,6
11º	Rússia	1,5
12º	Brasil	1,4

0 5 10 15 20 25

Fonte: FGV, com dados do FMI

Brasil ocupa o 12 ° lugar no *ranking* dos maiores PIB's no mundo

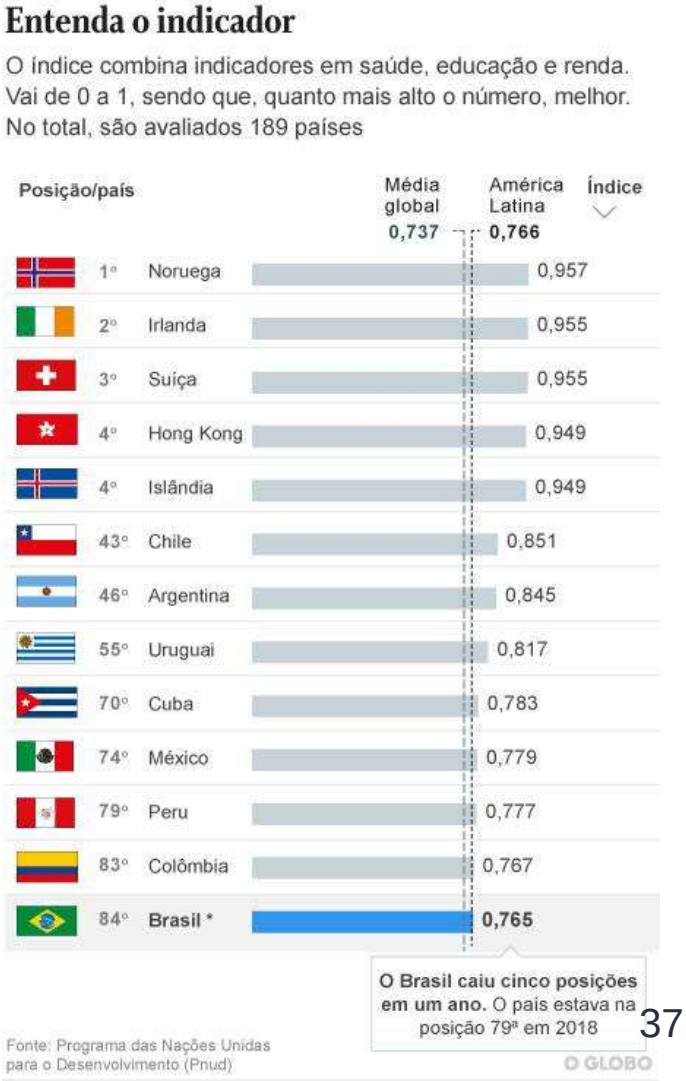
Fonte:https://valor.globo.com/brasil/noticia/2020/11/09/brasil-deve-deixar-em-2020-de-ser-uma-das-dez-maiores-economias-do-mundo.ghtml
Imagem de: https://followthepin.com/where-is-brazil/



Brasil: índice de desenvolvimento humano - IDH

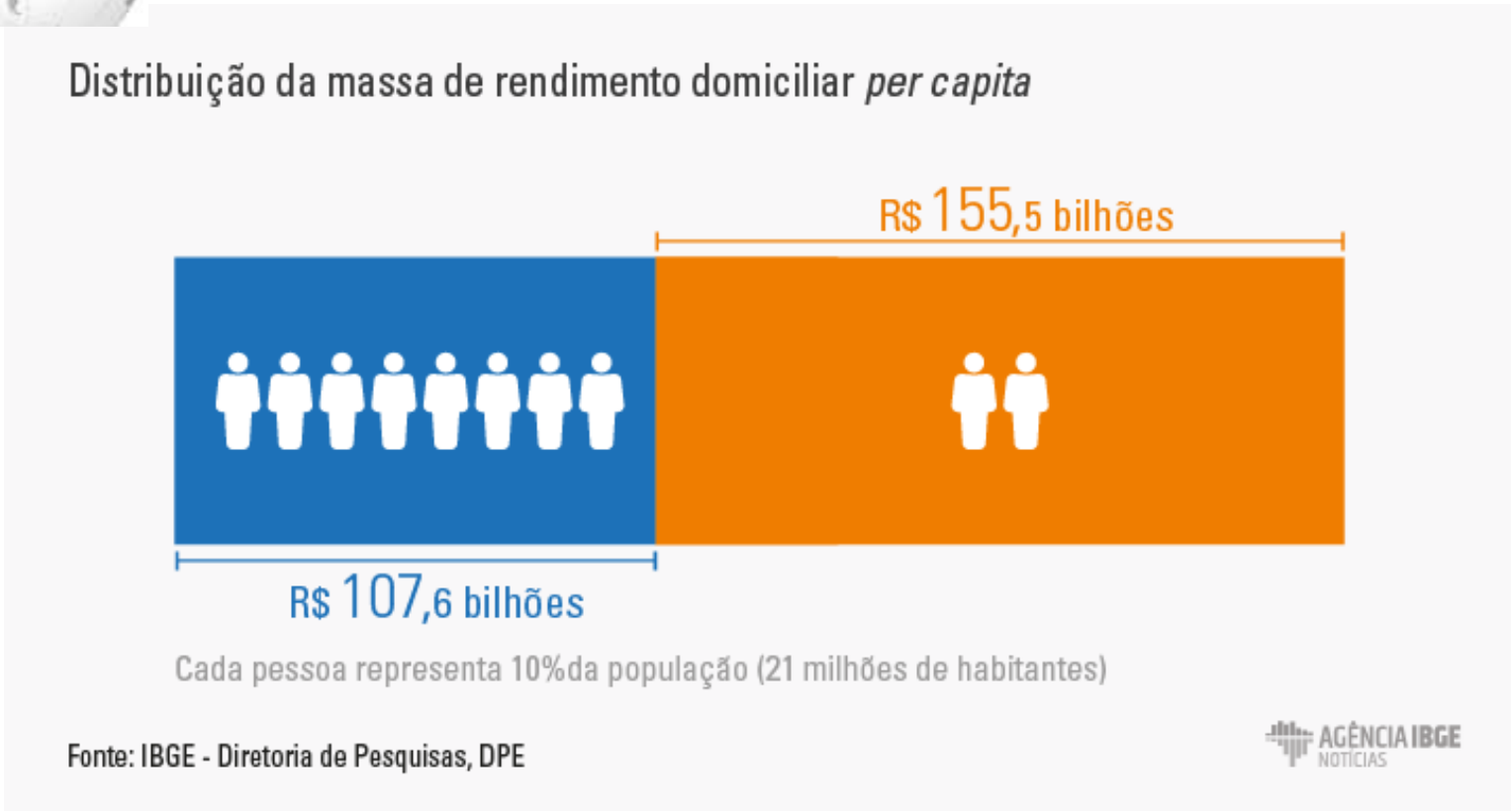
O Brasil ocupa o 84º lugar, entre 189 países, no *ranking* mundial do IDH.

Segundo o PNUD, os dados ainda não refletem o impacto da pandemia do novo coronavírus.



Fontes: **https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-12/brasil-fica-em-84o-lugar-em-ranking-mundial-do-idh**
http://www.sinprosantos.org.br/noticias/idh-brasil-cai-cinco-posicoes-no-ranking-da-onu-com-estagnacao-na-educacao

Brasil: desigualdade de renda

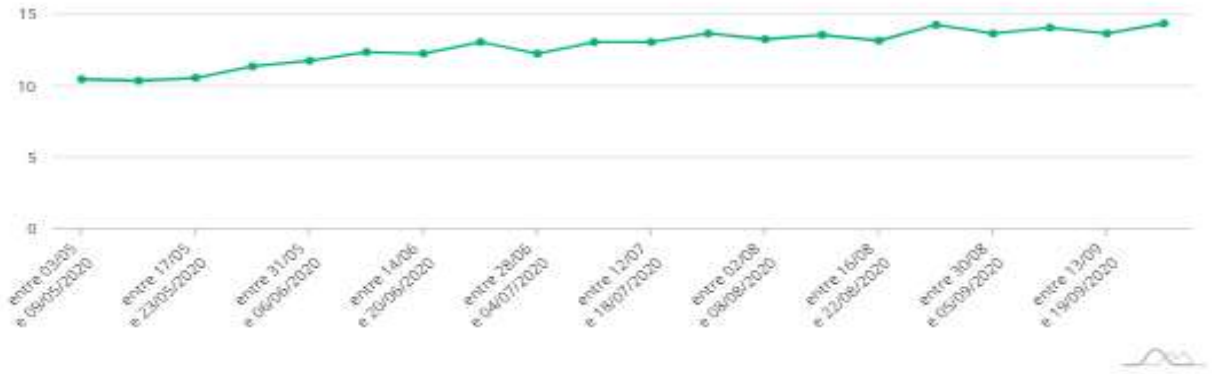


Fonte:https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20844-10-da-populacao-concentram-quase-metade-da-renda-do-pais

SUBUTILIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

14,4 %

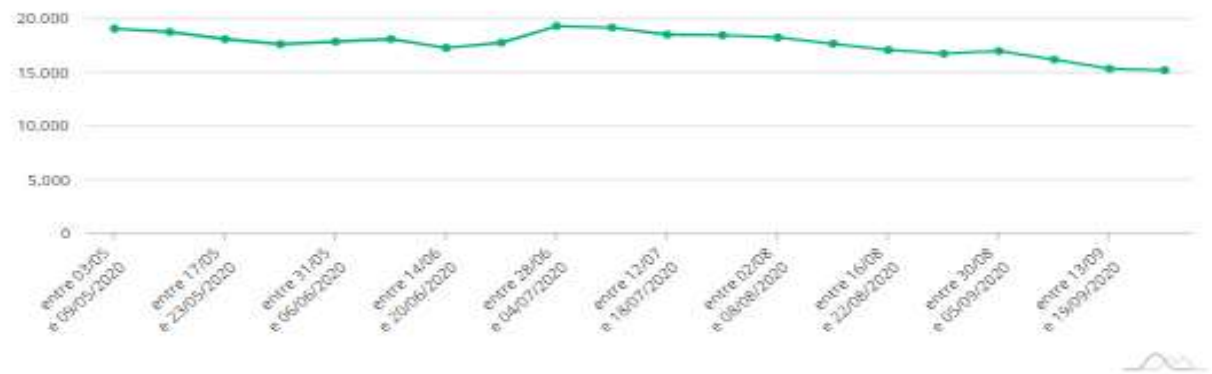
de taxa de desocupação



entre 20/09 e 26/09/2020

15,3 milhões

de pessoas não procuraram trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade



entre 20/09 e 26/09/2020

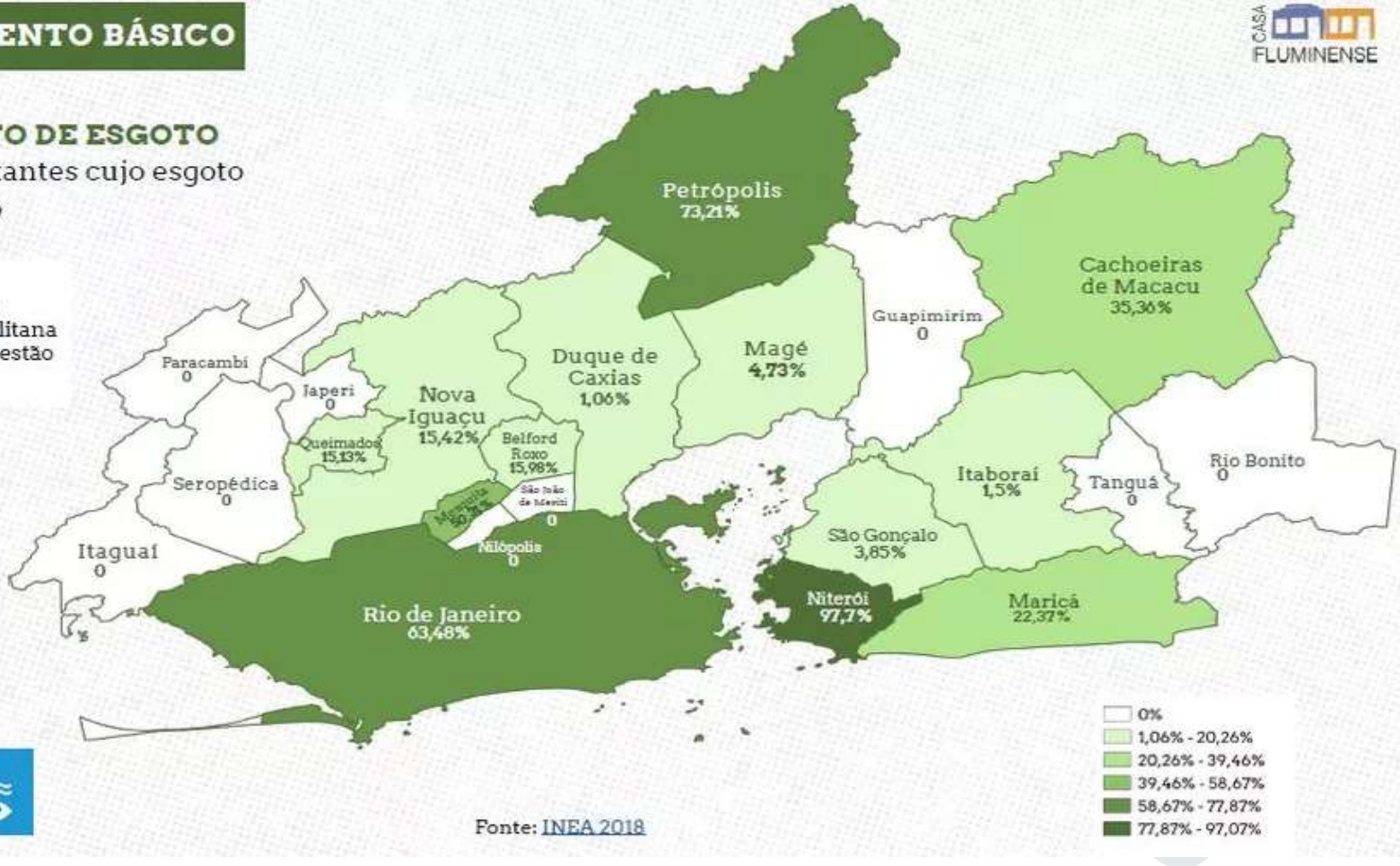
Fonte: https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php

5. SANEAMENTO BÁSICO

5.B. TRATAMENTO DE ESGOTO

Percentual de habitantes cujo esgoto é coletado e tratado

Segundo o INEA, há 437 estações de tratamento de esgoto na Região Metropolitana do Rio de Janeiro, mas 134 estão inoperantes.



Fonte: INEA 2018

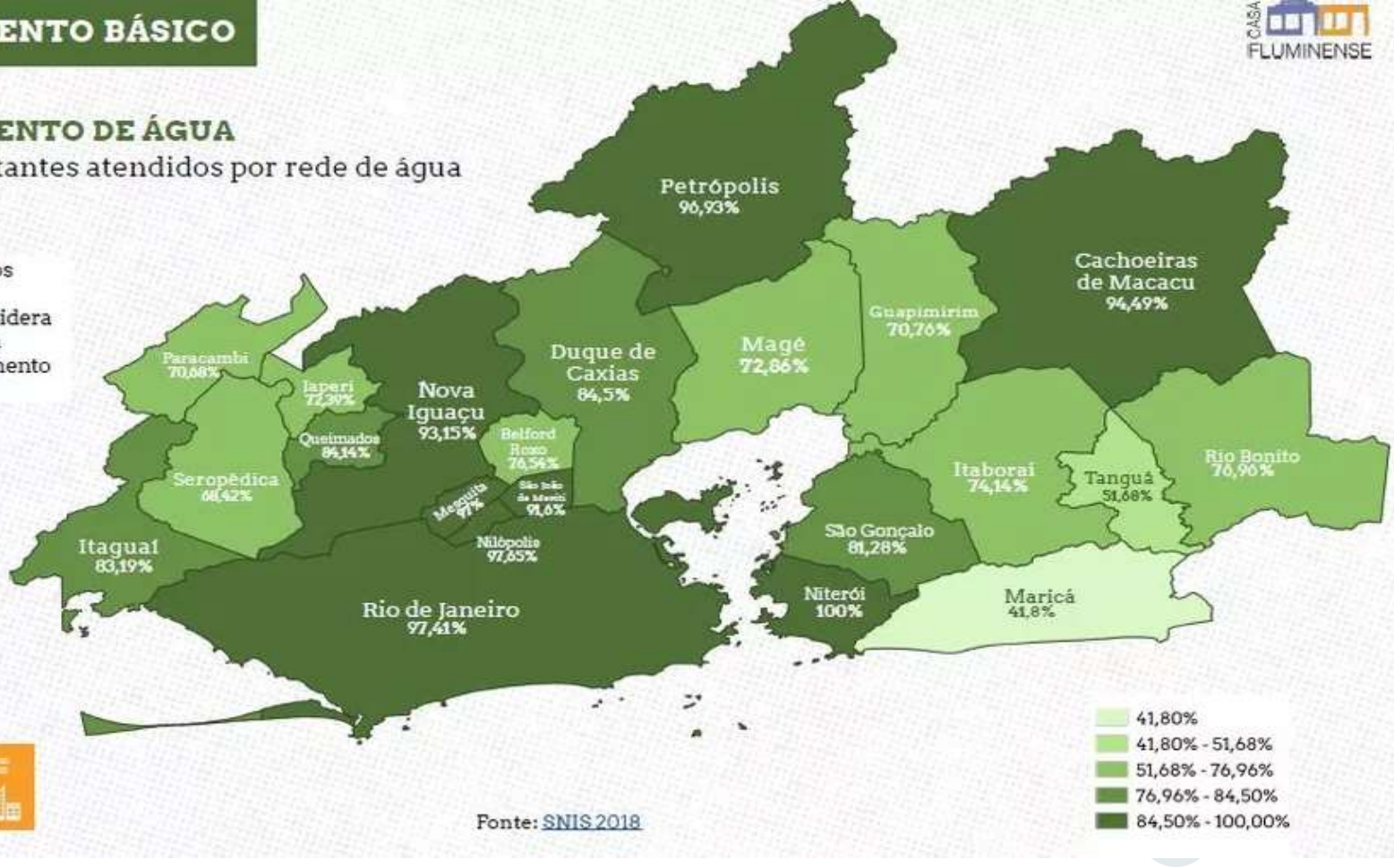
Fonte:
https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/07/16/nove-cidades-da-regiao-metropolitana-do-rj-nao-tem-nenhum-tratamento-de-esgoto.ghtml

5. SANEAMENTO BÁSICO

5.A. ABASTECIMENTO DE ÁGUA

Percentual de habitantes atendidos por rede de água

Estes números, informados diretamente pelas concessionárias, não considera a qualidade da água nem a regularidade no abastecimento



Dados

Brasil: 83,62%
RJ: 90,46%
RMRJ: 91,26%

Fonte: SNIS 2018

https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/07/16/nove-cidades-da-regiao-metropolitana-do-rj-nao-tem-nenhum-tratamento-de-esgoto.ghtml

Brasil e estado do rio de janeiro: covid-19

Brasil

- Casos acumulados: 20.212.642
- Óbitos acumulados: 564.773
- População vacinada 1ª dose: 68,16 %
- População vacinada 2ª dose ou dose única: 29,25 %

Estado RJ

- Casos acumulados: 1.063.772
- Óbitos acumulados: 60.136
- População vacinada 1ª dose: 62,88 %
- População vacinada 2ª dose ou dose única: 27,47 %



Fonte: https://bigdata-covid19.icict.fiocruz.br/

Para conhecermos, um pouco mais, nossa realidade



- https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html.
- https://www.redebrasilatual.com.br/economia/2020/05/ibge-mostra-abismo-crescente-entre-ricos-e-pobres-desigualdade-cresce-e-assistencia-cai/.
- http://www.tratabrasil.org.br/blog/2020/03/12/instituto-trata-brasil-lanca-mais-um-ranking-do-saneamento-basico/.
- https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/cdf/article/viewFile/30682/21588.
- https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2020/07/16/nove-cidades-da-regiao-metropolitana-do-rj-nao-tem-nenhum-tratamento-de-esgoto.ghtml

Exposição dialogada

- Perfil de saúde dos que trabalham no Judiciário
- A produção prescinde da saúde/vida dos que efetivam resultados?

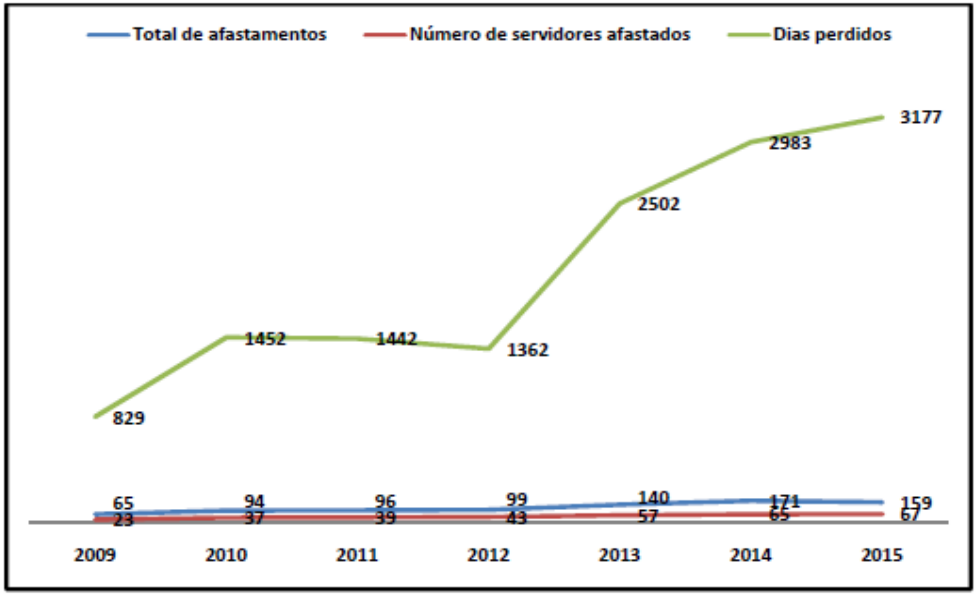


Sobre Transtornos Mentais (CID F)

Destacam-se:

-episódios depressivos - transtorno depressivo recorrente
-transtorno misto ansioso e depressivo

- **Aumento de 145% das LTS's**
- **Aumento de 191% no número de servidores licenciados (aumento do quantitativo da força de trabalho foi de 16%)**
- **Aumento do número de dias perdidos de 283%**



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Nexo Saúde

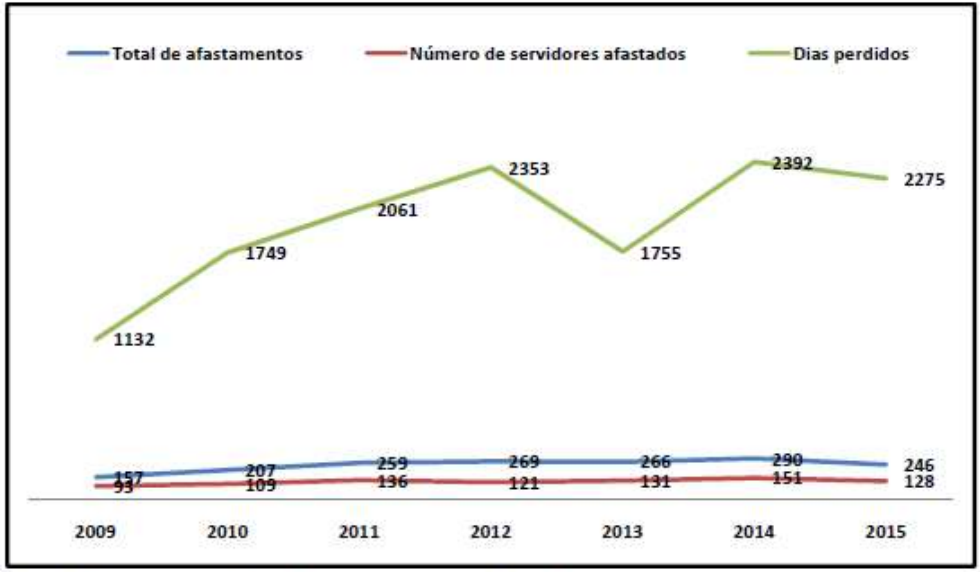
Pesquisa em parceria com UFRJ – Vida e Saúde no Trabalho (trf2.jus.br). Período estudado 2008 a 2015.

Destacam-se:

- **dorsalgia,**
- **sinovite e tenossinovite**
- **lesões no ombro**

Sobre Doenças Osteomusculares e do Tecido Conjuntivo (CID M)

- **Crescimento de LTS's em 57%**
- **Aumento de dias perdidos de 101%**
- **Número de servidores licenciados de 38%**



Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Nexo Saúde

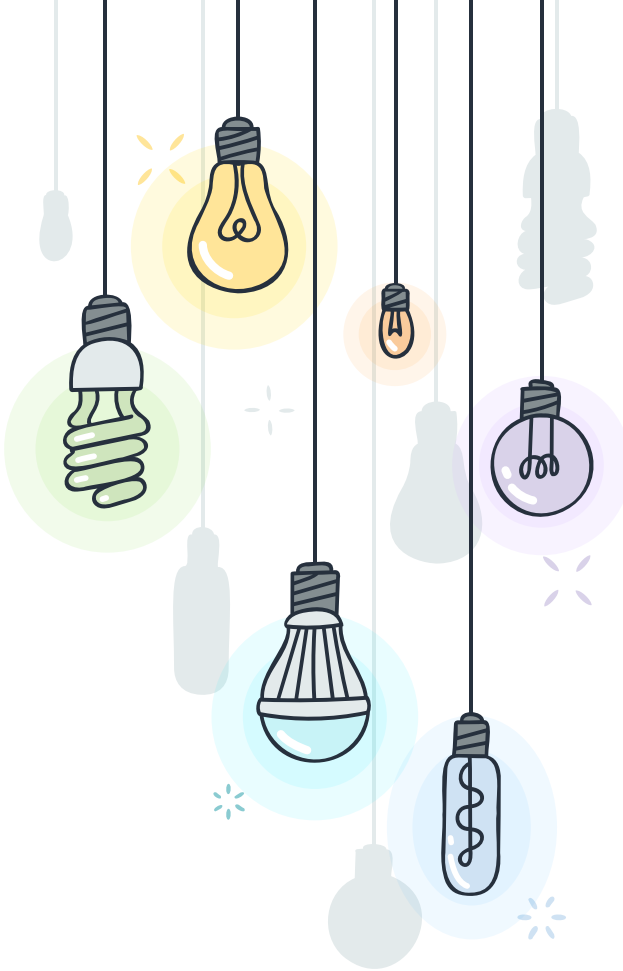
Fonte: Pesquisa em parceria com UFRJ – Vida e Saúde no Trabalho (trf2.jus.br).. Período estudado 2008 a 2015.

Perfil dos mais afetados do TRF2 no período estudado - CID F e CID M

- faixa etária entre 41 e 60 anos

- trabalham há mais de onze anos no tribunal

- mulheres



Ranking dos quatro CID's que mais geram aposentadoria por invalidez

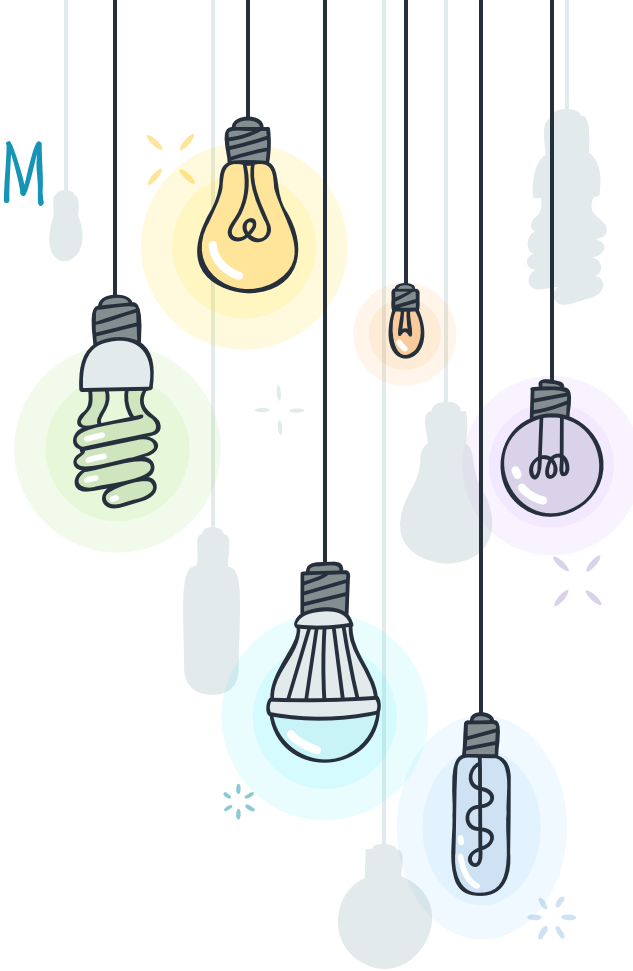
Brasil - Previdência Social/INSS: Brasil, 2017

1º) Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo - 30.494

2º) Doenças do aparelho circulatório - 23.112

3º) Neoplasias [tumores] - 13.554

4º) Transtornos mentais e comportamentais -12.469



Ranking das cinco doenças que mais geram auxílio-doença

Brasil - Previdência Social/INSS: Brasil, 2017

1º) Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas - 480.192

2º) Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo - 454.058

3º) Transtornos mentais e comportamentais - 215.766

4º) Doenças do aparelho digestivo -173.714

5º) Doenças do aparelho circulatório -153.374



Para melhor conhecer o perfil de saúde dos que trabalham no judiciário



- **PESQUISA SAÚDE E TRABALHO NA JUSTIÇA FEDERAL DO RIO DE JANEIRO DE 1º E 2º GRAUS: UMA CONTRIBUIÇÃO PARA IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DO PODER JUDICIÁRIO - PERFIL DO ABSENTEÍSMO NA JUSTIÇA FEDERAL DE 1º E 2º GRAUS DO RIO DE JANEIRO NO PERÍODO DE 2008 A 2015: ESTUDO E RECOMENDAÇÕES. Pesquisa em parceria com UFRJ – Vida e Saúde no Trabalho (trf2.jus.br).**

- **RIBEIRO, H. P. O JUIZ SEM A TOGA: UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS JUÍZES SOBRE TRABALHO, SAÚDE E DEMOCRACIA NO JUDICIÁRIO. Florianópolis: Lagoa Editora, 2005.**

Para melhor conhecer o perfil de saúde dos que trabalham no judiciário



- **HELOANI, R., SILVA, E. P. PARA ALÉM DO JULGAMENTO: ASPECTOS PSICODINÂMICOS DO TRABALHO DO MAGISTRADO TRABALHISTA. In: ALVES, G. (org.). O Trabalho do juiz: análise crítica do vídeo documentário O trabalho do juiz. Bauru: Canal 06, 2014. cap.2. p.103- 118.**

- **NOGUEIRA, T.P. O CHOQUE DE GESTÃO DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO. In: ALVES, G. (org.). O Trabalho do juiz: análise crítica do vídeo documentário O trabalho do juiz. Bauru: Canal 06, 2014. cap.2. p.103- 118.**

Para melhor conhecer o perfil de saúde dos que trabalham no judiciário



- **ALVES, Giovanni. AS CONDIÇÕES DE PRODUÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL. In: ALVES, G. (org.). O Trabalho do juiz: análise crítica do vídeo documentário O trabalho do juiz. Bauru: Canal 06, 2014. cap.2. p.103- 118.**

Para melhor conhecer o perfil de saúde dos que trabalham no judiciário



Pesquisa *A Justiça Federal da 2ª Região na Pandemia: saúde, trabalho remoto e desafios de gestão*. Disponível: INTRA | Intranet do TRF da 2ª Região (trf2.jus.br).

- **41% indicaram possuir algum tipo de fator de risco para a Covid-19**
- **sintomas físicos durante a pandemia: 31% não tiveram qualquer alteração física; passaram a sentir dores na coluna (35%); dores no pescoço e nuca (31%) e dores nos membros superiores (27%), entre outras queixas.**
- **sintomas psíquicos, 790 pessoas aparecimento ou intensificação de sintomas: necessidade maior de controle, dificuldade para dormir e oscilações de humor.**



Para melhor conhecer o perfil de saúde dos que trabalham no judiciário

Pesquisa *A Justiça Federal da 2ª Região na Pandemia: saúde, trabalho remoto e desafios de gestão*. Disponível: INTRA | Intranet do TRF da 2ª Região (trf2.jus.br).

- **Os sintomas cansaço e esgotamento físico e mental foram identificados, respectivamente, por 28% e 27% dos respondentes.**
- **comparado aparecimento/aumento de sintomas físicos e psíquicos com o tempo de trabalho na Justiça Federal.**
- **quase 45% dos participantes informaram que tiveram perdas de pessoas próximas**
- **cerca de 80% recebido mensagens de trabalho fora do horário do expediente e 55% afirmam ter executado tarefas fora do horário acordado.**

Exposição dialogada

- Modernização do judiciário
- "Novo normal"
- Modelo gerencialista de gestão: para onde caminha nossa saúde no mundo da produção?



Seguem relatos de gestores e servidores do Judiciário em lives e atendimentos. E também dados de pesquisas e bibliografia especializada sobre trabalho a distância, o qual enfatiza preocupação dos impactos desta modalidade com saúde.



(i) dificuldade para desconectar do trabalho;

(ii) exigência de ser criativo na comunicação à distância com a equipe, de modo a potencializar produtividade;

(iii) cansaço para conciliar exigências trazidas pelos trabalhos doméstico, familiar;

(iv) sensação de insuficiência, solidão, talvez ansiedade e desalento, para dar conta dessas exigências;

(v) “tudo para ontem”;

(vi) quase total impossibilidade para dizer não para alguns demandantes, em especial para os que estão em posição hierárquica superior;

(vii) sentimento de incapacidade, insuficiência, incompetência;

(viii) sensação de que 24h não são suficientes (acorda mais, dorme mais tarde, falta de tempo para trocar afeto, para o ócio, lazer);

(ix) insegurança (grades, evitar sair à noite em alguns lugares, cuidados exagerados com filhos, ...);

(x) falta de perspectiva de médio ou longo prazo (ansiedade e depressão, sobretudo das novas gerações);

(xi) individualismo exacerbado (“salve-se quem puder”);

(xii) “sociedade do desempenho” provoca sentimento de incapacidade, quando não são alcançadas as metas estabelecidas, a eficácia nas ações, a qualidade exigida no atendimento ao cliente, foco da atividade laboral.





Modernização do judiciário: projeto de estado

Governo Fernando Henrique Cardoso

1995

Ministro da Administração e da Reforma do Estado – MARE, Luís Carlos Bresser Pereira pública Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado.

Governo Luis Inácio Lula da Silva

2005

Emenda Constitucional 45/2005 cria o Conselho Nacional de Justiça.

Governo Luis Inácio Lula da Silva

2009

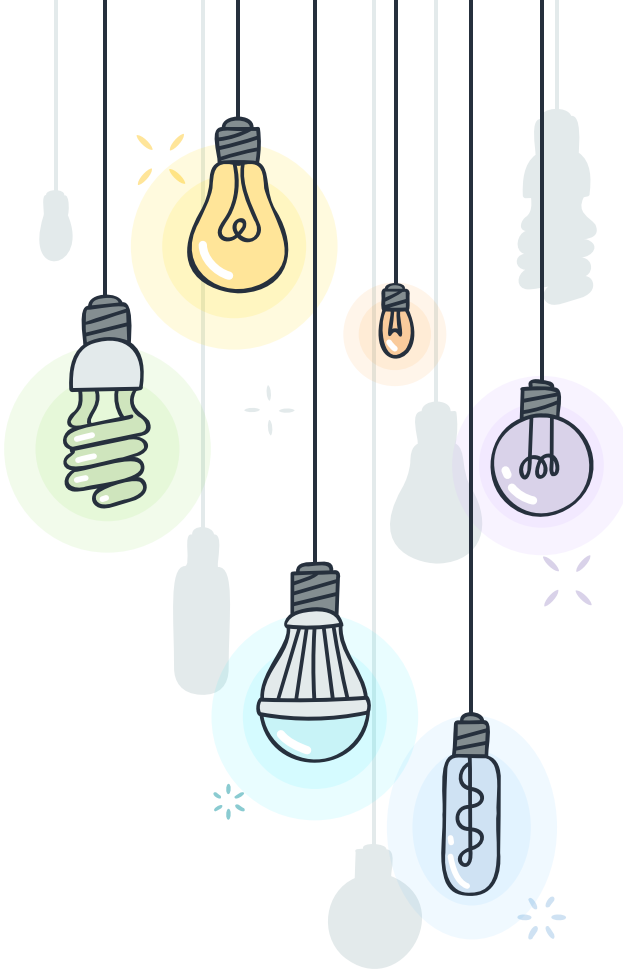
Implantação do Planejamento Estratégico pelo CNJ, baseado no Balanced Scorecard (BSC), gestado em Harvard. Gestão do Ministro Gilmar Mendes, Resolução 70, de 18.03.2009.

Governo Dilma Roussef

2015

Instituída Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, pelo CNJ. Resolução 207/2015.

"NOVO NORMAL"



As pessoas estão sendo impactadas de modos distintos pela crise da COVID-19.

- não saber quando a pandemia irá terminar,
- não ter segurança sobre ações e decisões governamentais para frear a transmissão do vírus,
- isolamento social,
- luto,
- sentir ameaça de demissão ou redução de salário,
- estar exposto à violência familiar,
- ter jornadas de trabalho mais extenuantes.

São algumas das novas realidades impostas e que aumentam grandemente a vulnerabilidade psicológica das pessoas justamente porque diminuem o senso de capacidade e controle dos indivíduos. Estresse, ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e desesperança são alguns dos efeitos emocionais desse momento.

"Novo normal" - Gestão participativa



- A saúde está diretamente vinculada a movimento e enfrentamento de adversidades, não significando simplesmente ausência de sofrimento e angústia. O sofrimento é inerente ao ambiente laboral, toda a organização do trabalho é de antemão desestabilizadora da saúde (DEJOURS, 2004).

- O diferencial entre as organizações está no grau de liberdade e de autonomia propiciado ao trabalhador para aprimorar sua prática, para confrontar, superar e ou transformar as infidelidades e as agressões do meio.

- Portanto, a organização do trabalho e os modos de gestão a que estão submetidos o trabalhador, exercem profunda influência nos modos de trabalhar e de ser do sujeito, afetando-o física e psiquicamente.

Saúde e Gestão Participativa

- A saúde aqui entendida está calcada em uma perspectiva de movimento constante, luta, negociação e de enfrentamento de adversidades.
- É a capacidade do indivíduo de tolerar, de enfrentar e de superar as infidelidades e as agressões do meio.
- A possibilidade de cair enfermo e recuperar-se.
- Não pode ser reduzida a um mero equilíbrio ou capacidade adaptativa, implica muito mais do que a capacidade de viver em conformidade com o meio.
- Expressa-se na possibilidade de detectar, interpretar e reagir, enfim, de instituir novas normas em condições diversas.
- É uma sucessão de compromissos que as pessoas assumem com a realidade, que se altera, se reconquista, se define e se redefine a cada momento, que vai estar sempre a nossa frente.
- Portanto, saúde é um campo de negociação cotidiana e permanente para tornar a vida viável.
- Não é, certamente, ausência de angústia, nem um estado calmo, estável e plano.
- Consiste na existência de esperança, de metas, desejos e objetivos a serem alcançados, traduzidos numa luta nunca definitivamente ganha.



Para pensarmos sobre a modernização do judiciário



- BRESSER PEREIRA, L.C. et al. (Org.). Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Brasília: Presidência da República, Câmara da Reforma do Estado, Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1995.
- ALVES, D.A. GESTÃO, PRODUÇÃO E EXPERIÊNCIA DO TEMPO NO TELETRABALHO. Porto Alegre: UFRS, 2008.
- BITTENCOURT, Renato Nunes. ENSINO REMOTO E EXTENUAÇÃO DOCENTE. Revista Espaço Acadêmico, v. 20, n. 227, p. 165-175, 2021. Disponível: https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/57834.
- RAMOS, L.N. DESORDEM SOCIAL: QUARENTENA, TELETRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR. Disponível: https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/ opiniao-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador.

Para pensarmos sobre a modernização do judiciário



- ANGOTTI, B. e VIEIRA, R.S.C.(orgs). CUIDAR, VERBO COLETIVO: DIÁLOGOS SOBRE O CUIDADO NA PANDEMIA DA COVID-19, Ed. Unoesc, 2021.
- FREITAS, Vladimir Passos de. VOLTARÃO JUÍZES E SERVIDORES A TRABALHAR DE FORMA PRESENCIAL? In: Consultor Jurídico. 8 de ag. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-ago-08/segunda-leitura-voltarao-juizes-servidores-trabalhar-forma-presencial.
- RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos. A SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO EM TEMPOS DE GERENCIALISMO. In: Anais do XV Encontro Nacional da ABRAPSO – Associação Brasileira de Psicologia Social. 2009. Disponível em: http://abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/169.%20a%20sa%DAde%20do%20servidor%20p%DAblico%20em%20tempos%20de%20gerencialismo.pd.

Dinâmica

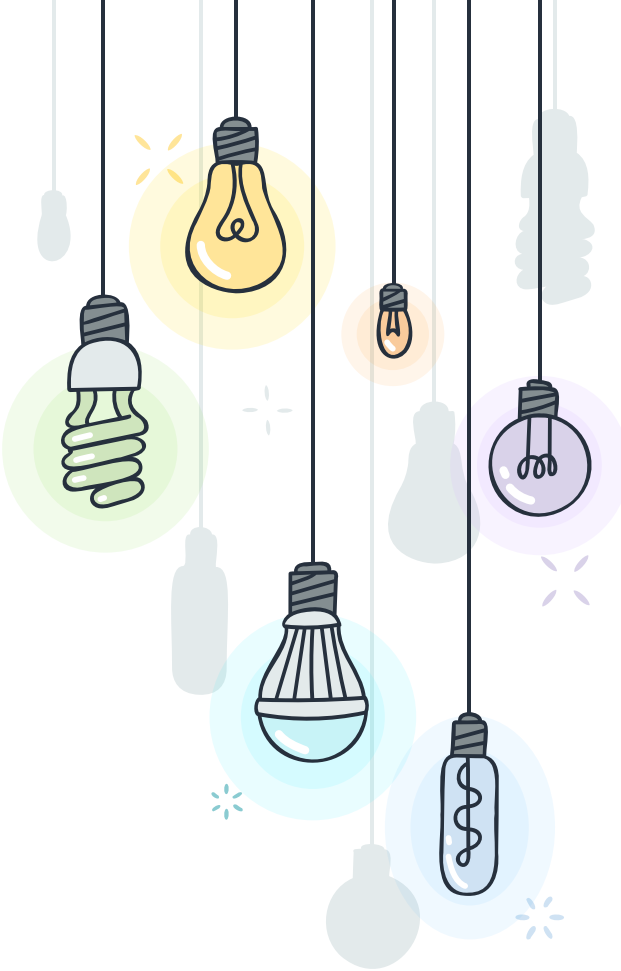
E a saúde no redesenho do trabalho, como fica?



Objetivo

- **Esboçar iniciativas individuais e coletivas, em uma perspectiva de gestão participativa, de redesenho do trabalho, sobretudo dos que estão voltando a trabalhar presencialmente.**

- **Neste esboço a saúde/vida dos que trabalham deve despontar no mesmo patamar de importância das exigências de produtividade apresentadas pela instituição.**





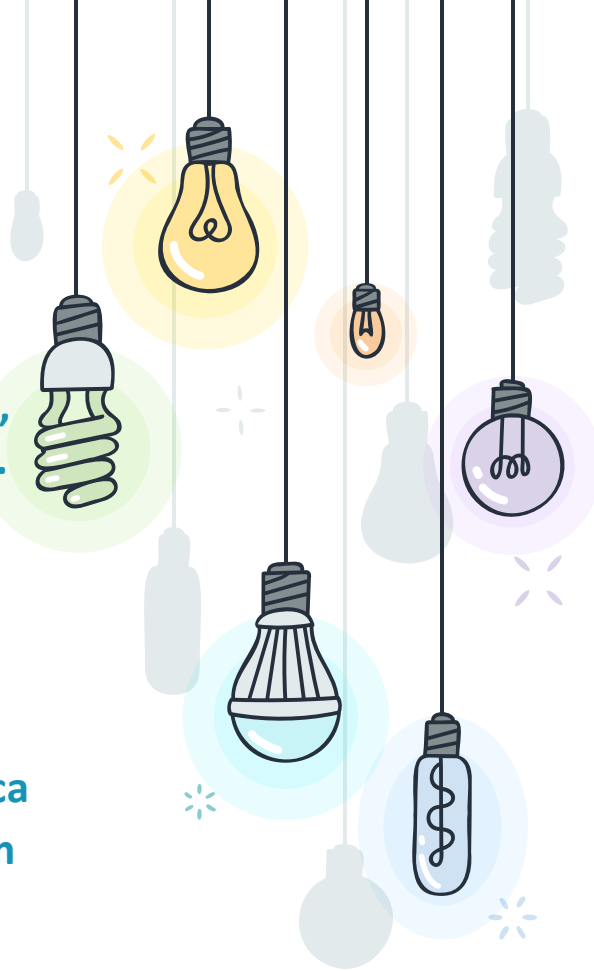
Quais recursos institucionais, voltados para a saúde dos que trabalham, estão à disposição para gerir o trabalho cotidiano dos que estão designados para voltar ao trabalho presencial (cursos, intranet, portal de saúde, normativas, outros)?



A partir das exigências institucionais, da sua experiência no Judiciário, das discussões feitas nesta Oficina, qual redesenho do trabalho pode ser adotado, de modo a preservar a saúde dos que trabalham, em especial, presencialmente?

Recomendações - gestão participativa

- **Criar mecanismos regulares de inserção no grupo de trabalho, após escuta, para identificar demandas individuais e coletivas.**
- **Planejar atividades e processos em negociação com chefia imediata.**
- **Favorecer ambiente e clima organizacional que possibilite troca de experiências, de forma que os que trabalham não se sintam pressionados, mesmo com metas de produtividade.**

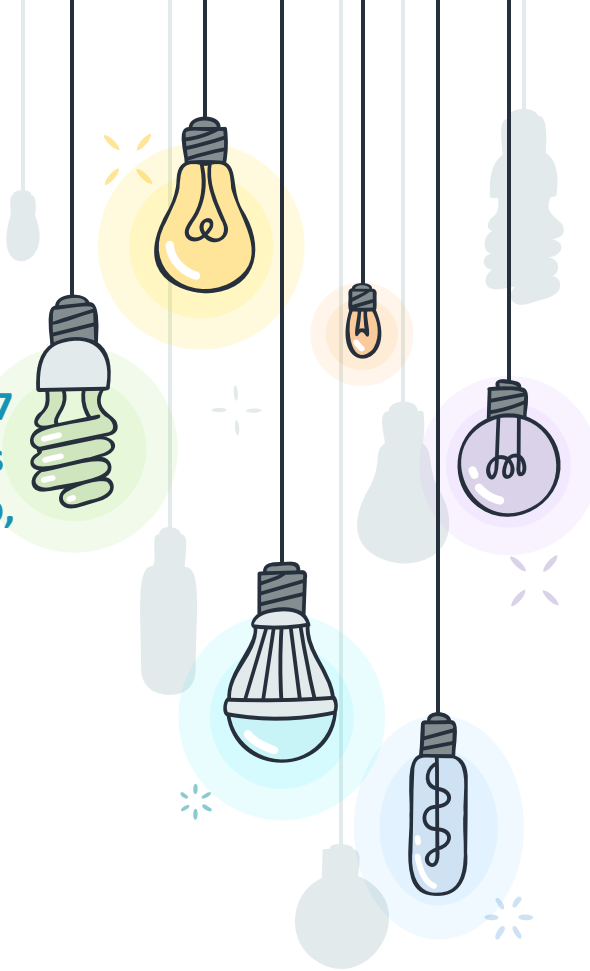


Recomendações - gestão participativa

- **Buscar minimizar impactos na saúde física, com ações contínuas: melhoria de mobiliários e periféricos, (Norma Regulamentadora 17 - NR 17 Ergonomia); pausas; desconexão do trabalho; informações por meio de cartilhas e ações de prevenção a doenças (pilates solo, blitz postural, ginástica laboral).**

- **Selecionar para ingresso no teletrabalho a partir de critérios que incluam fatores de saúde, e não exclusivamente competência técnica e capacidade de autonomia no trabalho.**

- **Adotar teletrabalho em domicílio de forma híbrida, presencial e a distância.**

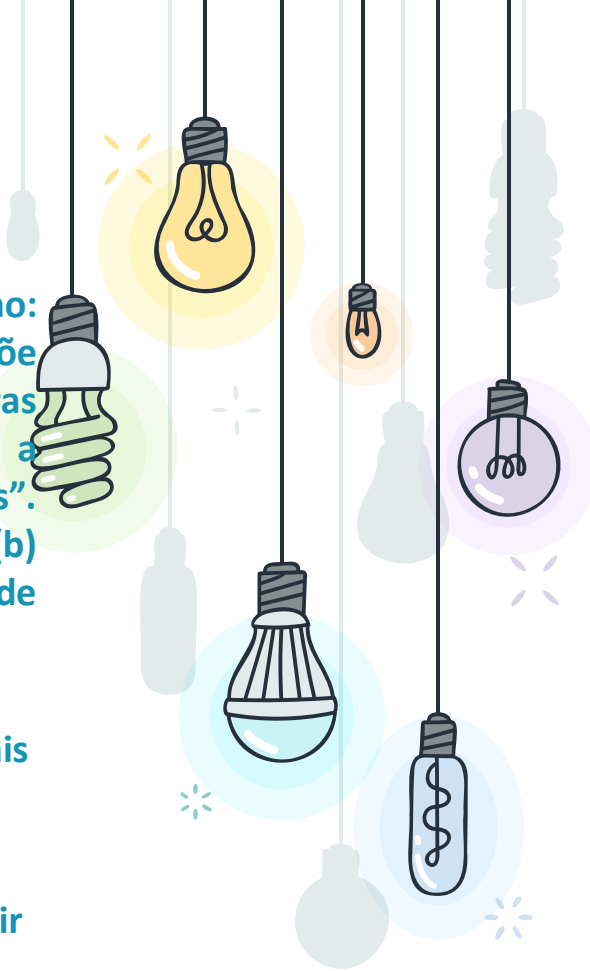


Recomendações - gestão participativa

- **Observar direitos dos que trabalham na modalidade remota, tais como: (a) Portaria nº TRF2-PTP-2018/ 00358, de 7 de junho de 2018. Dispõe sobre o Programa de Assistência à Servidora Lactante: "As servidoras lactantes que estão em regime de teletrabalho poderão requerer a inclusão no programa mediante a redução proporcional das metas". Jornada de 6 horas; filho(a) com idade até 18 (dezoito) meses; (b) orientar servidor quanto ao passo a passo a ser adotado em caso de surgimento de queixas de saúde ou adoecimento, junto à DISAU.**

- **Atualizar servidor sobre normas para o trabalho veiculadas pelos canais internos do TRF: intranet, portais, comunicados, dentre outros.**

- **Negociar metas de produtividade com o servidor, de forma a contribuir para que não haja surgimento de doença ou agravamento de alguma pré-existente.**



Para pensarmos na saúde e redesenho do trabalho



- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE. Resolução n. 401, de 16 de junho de 2020. Brasília, DF. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/ atos/ detalhar/3987>.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). POLÍTICA NACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS. Resolução n. 240, de 9 de setembro de 2016.Brasília, DF. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342>.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). TELETRABALHO. Resolução n. 375, de 2 de março de 2021.Brasília, DF. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/ 3761>.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). POLÍTICA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO. Resolução n. 207, de 15 de outubro de 2015. Brasília, DF. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2189>.

Para pensarmos na saúde e redesenho do trabalho



- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO. Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020. Brasília, DF. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>.

- SILVA, Aleson Belo da *et al*. ESTUDO ERGONÔMICO DA CARGA MENTAL E DE SINTOMAS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO EM UM TRIBUNAL JUDICIÁRIO FEDERAL. Revista Produção Online, Florianópolis, Sc, v. 21, n. 2, p. 631-653, 2021. Disponível em: <https://producaoonline.org.br/rpo/article/view/4307/2039>. Acesso em: 10 ago. 2021.

Para olhar mais de perto para nosso cotidiano



Cordel do Pretérito Imperfeito

Autor: Adolescente de 14 anos

Racismo e Homofobia
São muito Comuns no Brasil
Pois nesse país violento
Mata-se muito com fuzil.
Nada melhor que o Diálogo
Para o fim do ódio Hostil.

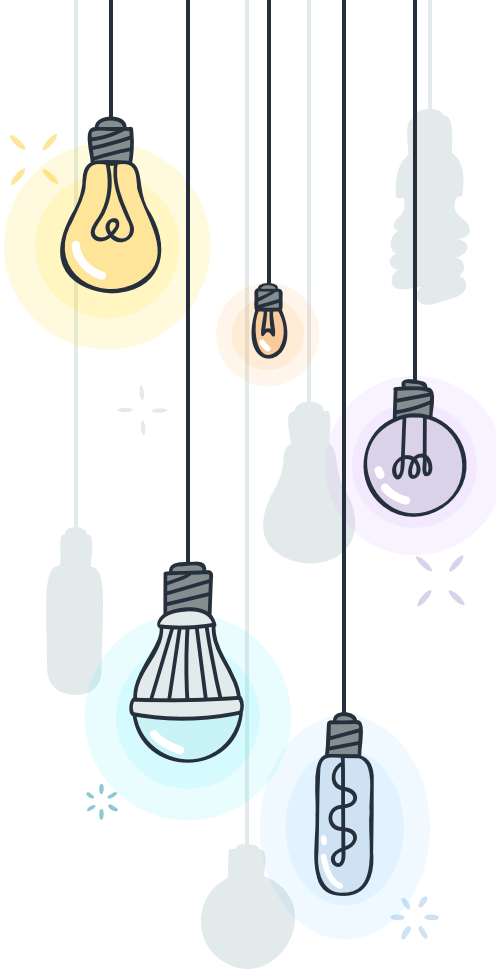
A matança é grande,
Mas pra que tanto sangue?
E por que tanto ódio?
Como conter essas gangues?
Temos que protestar e ensinar
E acabar os crimes infames

Mortos todos os dias
Vítimas da homofobia
Espancados e Humilhados
O racismo da covardia
Mudemos Seu João e Dona Maria
Pra que isso mude um dia

Esse pensamento passado
Deve ser esquecido
E fazer com que o amor ao próximo seja mais conhecido
É o desejo desse verso cantado
Que o desamor seja banido.

IMENSO PRAZER ESTAR COM VOCÊS NESTA OFICINA

Estamos disponíveis para conversar em qualquer momento que quiserem, mesmo depois da oficina encerrada - mardep@trf2.jus.br



Eu Só Peço a Deus - Beth Carvalho E Mercedes Sosa





Eu só peço a Deus
Que a dor não me seja indiferente
Que a morte não me encontre um dia
Solitário, sem ter feito o que eu queria
Eu só peço a Deus
Que a injustiça não me seja indiferente
Pois não posso dar a outra face
Se já fui machucado brutalmente
Eu só peço a Deus
Que a guerra não me seja indiferente

É um monstro grande e pisa forte
Toda a pobre inocência dessa gente
Eu só peço a Deus
Que a mentira não me seja indiferente
Se um só traidor tem mais poder que um povo
Que este povo não esqueça facilmente
Eu só peço a Deus
Que o futuro não me seja indiferente
Sem ter que fugir desenganado
Pra viver numa cultura diferente

