

## ATA DE REUNIÃO

**Tema(s):** Reunião do Comitê de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores

**Local:** Google Meet

**Data:** 31/03/2022

**Relatora:** Lucinda Sapucaia

### Envolvidos

Participantes	Setor
Débora Machado	Desembargadora Presidente
Álvaro Marcos Cordeiro Maia.	Juiz representante da Amatra5
Marília Sacramento	Juíza Auxiliar da Presidência
Taciano Barbosa Vasconcelos	Secretário-Geral da Presidência
Patrícia Mattos de Oliveira	Secretaria-Geral da Presidência
Marina Prata	Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas
Maria Daniela	Chefe da Seção de Qualidade de Vida
Lucinda Sapucaia	Secretaria de Gestão de Pessoas
Augusto Manoel de Carvalho Farias	Diretor da Coordenadoria de Saúde
José Antônio de Freitas Sestelo	Representante do Comitê de Saúde do Trabalhador
Maria Lúcia Albuquerque Martins	Representante do Sindjufe-Ba

### Objetivo/Pauta

- 1 - Papel do Comitê Gestor de Atenção Integral à Saúde (e interface com a Comissão de Qualidade de Vida) - apresentação de Daniela Mascarenhas da Seção de Qualidade de Vida/SGP.
- 2 - Principais resultados do Projeto de Atenção Integral à Saúde (PROAD 6591/2020, docs. 46 e 47) e da Pesquisa de Clima e de Qualidade de Vida (PROAD 11957/2021, doc. 18) - apresentação de Sestelo, da Coordenadoria de Saúde e de Daniela Mascarenhas.
- 3 - Projeto Saúde Integral - deliberação sobre a contratação do Programa Mind Matters para lideranças.
- 4 - Implementação do fluxo de homenagem aos que se aposentam - Tema da Valorização Pessoal e Profissional.

### Assuntos tratados

A Desembargadora Débora Machado deu início dando boas vindas e agradecendo a presença de todos. Fez um agradecimento à Secretaria de Gestão de Pessoas e Seção de Qualidade de Vida pelo trabalho desempenhado. Marina agradeceu à Dra. Débora a oportunidade de realizar a reunião do Comitê logo nos primeiros meses da gestão e ressaltou a importância do trabalho desenvolvido no contexto da pandemia.

**1 - Papel do Comitê Gestor de Atenção Integral à Saúde** (e interface com a Comissão de Qualidade de Vida). Daniela apresentou material sobre a política de atenção integral à saúde e a interface com o Programa de Qualidade de Vida. Para isso, compartilhou objetivos, conceitos e diretrizes da Política de atenção integral à saúde. No que diz respeito às diretrizes, Daniela citou como exemplo o Portal da Página de Gestão de Pessoas e de Qualidade de Vida, espaço em que se produz conhecimento e compartilha informações, tendo em vista que a proposta é pensar as ações em saúde em diversos níveis dentro da Instituição, de forma colaborativa, envolvendo magistrados e servidores. Importante também que exista estudo e pesquisas, a exemplo do PCMSO, realizado pela Coordenadoria de Saúde desde 2012 e de grupos de estudos que vem sendo realizados com a participação da Coordenadoria de Saúde e da SGP. A educação para a saúde também está no escopo da Política. A Resolução CNJ 207/2015 define quais são as atribuições das Unidades de Saúde, tendo como objetivo diminuir a incidência das patologias predominantes. Daniela destaca também as atribuições do Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde. Após a breve apresentação sobre a política de atenção integral à saúde, Daniela trata sobre o Programa de Qualidade de Vida - Ato 121/2020. Ações que promovam o bem-estar, a valorização de magistrados e servidores no ambiente laboral e a humanização das relações de trabalho definem o Programa, cuja principal diretriz é favorecer a implementação da Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores. O Programa de Qualidade de Vida se baseia na Resolução CNJ 240/2016 que implementou a Política de Gestão de Pessoas. Os projetos e ações são desenvolvidos em rede colaborativa, com conexão entre as ações para se conseguir resultado mais efetivo. Fluxo de encaminhamento: Unidade responsável envia para a SGP, que envia para o Comitê Gestor para aprovação, inclusive do custo; em seguida, retorna para a SGP e Unidade. Daniela cita que na reunião serão apresentados os resultados de Projeto de Atenção Integral à Saúde e da Pesquisa de Clima.

**2 - Principais resultados do Projeto de Atenção Integral à Saúde** (PROAD 6591/2020, docs. 46 e 47) e da Pesquisa de Clima e de Qualidade de Vida (PROAD 11957/2021, doc. 18). Sestelo apresentou breve relato sobre o Projeto de Atenção Integral à Saúde para situá-lo dentro do panorama que Daniela havia relatado. A Política nos traz um conceito ampliado de saúde. Falou sobre o surgimento do Projeto de Atenção Integral à Saúde em 2020. No TRT5 as demandas chegaram à Coordenadoria de Saúde, à SGP e à Secretaria Judiciária de 1ª Instância. Foram as duas frentes de trabalho: o acolhimento individual, realizado por profissionais da Coordenadoria de Saúde e a escuta dos gestores, em grupos, com profissionais de diversas áreas (Coordenadoria de Saúde, SGP e integrantes do CSTRAB). Quando da realização da ação coletiva, com diretores de Secretaria de Varas do Trabalho, foram detectadas queixas importantes e problemas relacionados a sofrimento psíquico e adoecimento em geral. Os relatos foram colhidos e sistematizadas as falas e se identificou os temas recorrentes. Importante para ter visão do que está acontecendo, do ponto de vista qualitativo, com essa população e pensarmos ações concretas para atenuar o quadro de sofrimento identificado. Sestelo destaca que se trata de problema estrutural, diante da impossibilidade de contratação e grande número de aposentadorias; os remanescentes ficaram com sobrecarga, que se expressa em adoecimento, aumento da prevalência de CIDs relacionados aos transtornos do comportamento e dores em geral, o que reforça a importância de se debruçar sobre uma política de

gestão de pessoas.

Dr. Augusto parabenizou a equipe pelo trabalho conduzido com carinho e empenho e que surgiu numa época de grande necessidade, pois a pandemia chegou de forma súbita e violenta e agravou problemas que já existiam. O material concreto, metodologicamente sedimentado e caracterizado, apresentado pelo Projeto de Atenção Integral à Saúde ajudará para que seja feito encaminhamento mais adequado e diagnóstico mais preciso. Além disso, pontuou que a Coordenadoria de Saúde realiza o acompanhamento do estresse há alguns anos, através do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional. Lembrou pesquisa realizada, ainda na gestão do Desembargador Figueiroa, envolvendo estresse em magistrados. Durante a pandemia, o Inquérito Remoto abordou o tema.

Dra Débora ressaltou ser um problema o que está sendo vivenciado, com base em tudo o que Sestelo colocou e um desafio conciliar a efetividade do trabalho com a saúde dos magistrados e servidores. As razões de existência do Comitê, colocadas por Daniela, como também as colocações expostas por Sestelo, são verdadeiras, o estresse no ambiente de trabalho se acentuou na pandemia e é difícil conviver numa sociedade com tanta devastação. Com o quadro reduzido de servidores, com a impossibilidade efetiva de novas contratações e com quadro de servidores e magistrados adoecidos, é difícil de entender. Pela pesquisa do IGEST, o TRT5 é o pior Tribunal do Brasil, na produtividade, e com a Vara pior do Brasil, monitorada pelo CNJ. O contexto de doença é nacional, o contexto da Covid universal e isso vem há muitos anos e é preciso encontrar uma solução de atenuar e ajudar na solução dessa questão. A correição, ano passado, realizou 60 recomendações, que são em verdade determinações e há monitoramento mensal do cumprimento dessas recomendações. Mensalmente a Presidência do Tribunal tem que encaminhar o resultado do que resolveu ou não à Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Não é o Tribunal com maior carga horária; houve diminuição de ações, audiências e decisões, após a reforma trabalhista. No início da pandemia ficamos 6 meses praticamente sem audiência e movimentação nas Varas; forças-tarefas foram implementadas pela Administração, nos Gabinetes de Desembargadores e, na gestão de Dra. Dalila, com os calculistas. Houve cobrança dura do Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho por conta dos processos em atraso. Houve pagamento de hora extra para servidor, viabilizado pela redução de custo que ocorreu com a pandemia, e alguns juízes aceitaram receber gratificação de acúmulo, porém essas alternativas não podem se eternizar também pela capacidade física. É preciso descobrir a origem desses problemas para ver o que se pode fazer para ajudar; gera perplexidade ver o TRT5 nessa situação. Dra. Débora pontuou receio de intervenção, é algo que a preocupa muito. Tem tentado pensar em todas as possibilidades para resolver esse gargalo e sair do patamar de ranking que causa vergonha, apesar da qualificação de servidores e magistrados. Mais do que nunca a atuação do Comitê tem que ser de efetividade e sensibilidade extrema para tentar achar um caminho para reduzir o que vem acontecendo. Com prevenção e trabalho conjunto, aos poucos, espera que o TRT5 consiga sair desse quadro. No momento, enfrenta-se a dificuldade para o retorno presencial ao trabalho; O Corregedor-Geral foi incisivo para o retorno presencial ao trabalho, presença de servidores e juízes, do “olho no olho”. Dra. Débora trouxe o tema do novo prédio, a oportunidade de ir para uma sede nova, que custou caro, bem como a sua adaptação; o teletrabalho existe, é um modelo novo que precisa ser pensado; o trabalho de pesquisa e oitiva são importantes para se chegar a uma proposta de melhoria. É preciso colocar a realidade e falar sobre as cobranças sofridas, ponderar os lados e pensar como melhorar, respeitando à condição humana daqueles que estão trabalhando, seja servidor ou magistrado.

Dra. Marília pontuou que o adoecimento mental é multifatorial, daí a necessidade de buscar atuar em todos os fatores que conduzem ao adoecimento. Sinalizou que tem acompanhado as ações, é encantada pelo tema; é necessário propor mais ações positivas, não voltadas para o adoecimento e

sim para promover a saúde. Estabelecer calendário de vários temas ligados a qualidade de vida, prevenção, sono, estresse.

Dra. Débora ressaltou que é preciso encontrar uma solução e que as medidas chegarão num momento que não é possível mais protelar.

Sestelo comentou ser oportuna a fala de Dra. Débora e que não há contradição, comparado ao que ele expôs, a situação de saúde e adoecimento é um fenômeno complexo. O Comitê Gestor Local é o espaço adequado, que permite que o tema saúde seja discutido de forma transversal, tratado pela Instituição como um todo e não exclusivo aos profissionais de saúde.

Lúcia pontuou que as atividades que o Comitê de Saúde tem realizado são de extrema necessidade, bem como a motivação; deseja que a gestão de Dra. Débora renda bons frutos. Dra. Débora reforça que só se alcança resultado positivo na mansidão, cooperação, colaboração, diálogo, transparência. É preciso conhecer os dois lados da realidade.

Antes de seguir para o item 3 da pauta, Daniela falou brevemente sobre a Pesquisa de Clima Organizacional e de Qualidade de Vida no Trabalho. Ocorre desde 2009 no TRT5 e é realizada a cada 2 anos. E elaborado o relatório que está disponível, na íntegra, no Proad, com análise comparativa com anos anteriores para se perceber os pontos que melhoraram ou pioraram. Daniela destacou que ficou nítido também na pesquisa que houve aumento de ansiedade, sofrimento psíquico que coincide com o inquérito remoto e com o Projeto de Atenção Integral à Saúde; os estudos convergem.

Dra. Débora a necessidade de desenvolver ações voltadas para a aprendizagem da administração do tempo, para quem fica em casa e para organização do trabalho. Tendo em vista a queixa grande de redução de produtividade; chegaram muitos comentários de que trabalhar em casa não funcionou.

**3 - Projeto Saúde Integral** - deliberação sobre a contratação do Programa Mind Matters para lideranças.

Daniela apresenta a proposta do Programa Mind Matters, que integra o Projeto Saúde Integral, assim como as sessões de Wellness Class, com ações voltadas para a saúde mental, baseadas nos estudos e pesquisas realizados. Dra. Débora pediu desculpas por não ter participado das aulas de Wellness Class, mas reconhece a importância de estar presente, enquanto gestora, pessoa e para conviver com todos. Tem propostas para estar mais presente e participar das atividades desenvolvidas, assim como acompanhar final de correição, ouvir a Vara. É um desejo também de Orocil e da Ouvidoria. Espera que o novo horário a ser definido pela enquete permita a participação nas sessões de Wellness Class.

Dra. Marília questionou se seria possível gravar as sessões de Wellness Class, porém Daniela explicou que a Empresa Arte de Viver não permite. A Arte de Viver tem o Programa Mind Matters que é um aprofundamento no gerenciamento do estresse, que atende à demanda dos diretores, conforme conversado com a Comissão de Diretores; aplicado para as lideranças, 25 gestores entre área judiciária (70%) e administrativa (30%), com orçamento já conversado com Marinho. Dra. Débora se comprometeu em conversar com os responsáveis pela parte orçamentária, verificar a possibilidade para se valer de pessoas que têm o conhecimento na área, a fim de trazer melhorias para o TRT5.

Patrícia pede licença da reunião para participar da reunião de Gestão Documental. Sugeriu que, numa outra oportunidade, fosse interessante juntar a Comissão de Teletrabalho a esse Comitê pois a Comissão de Teletrabalho pode falar sobre os problemas que o teletrabalho pode causar.

**4 - Implementação do fluxo de homenagem aos que se aposentam** - Tema da Valorização Pessoal e Profissional. Dra. Débora pontuou que em relação a esse tema, ela acompanha essas pessoas; envia cartão para os que estão para se aposentar, agradecendo pelos serviços prestado e desejando que seja

um momento de novos caminhos e descobertas; é o mínimo e tem dado alegria às pessoas e sido surpreendente, pelos retornos recebidos e sentimento de gratidão pela lembrança. A pessoa precisa se preparar para a aposentadoria. Daniela falou que a idéia partiu de Orocil e Marina. Marina reforçou que Orocil tem sido muito parceiro da Secretaria de Gestão de Pessoas, envia idéias, debate. Já existia uma proposta de na Página da Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida escrever homenagens para os próximos aposentados. Marina lembrou também o Projeto de Apoio ao Luto, criando espaço para depoimentos para aquela pessoa querida que faleceu, dando conhecimento à família. São pequenas ações que, com o tempo, é sentida a diferença. Marina ressaltou que a Secretaria de Gestão de Pessoas tem atendido servidores pelo Meet e tem sido positivo; aproxima mais do que simplesmente falar por telefone. Dra. Débora manifestou total apoio à proposta. Tudo que for para humanizar é válido, ser educado e atencioso. Daniela informou que fez homenagem a Vânia Fagundes, servidora aposentada recentemente.

#### 5 - Encaminhamentos sugeridos

**Sobre o Relatório de Atenção Integral à Saúde.** Criar grupo de trabalho para trabalhar os pontos com a Corregedoria, OAB, Ouvidoria a comunicação com os gestores; comunicação entre os gestores e a Administração; elaboração de um código de conduta e publicação; realizar estudo mais aprofundado sobre o maior índice de adoecimento em mulheres e estratégia de suporte. Sugeriu composição multissetorial para esse grupo.

Dra Débora colocou que a reunião de hoje apresentou os problemas iniciais e quer prosseguir com essas questões. Lúcia sugeriu fazer recorte de gênero no TRT5 e também por faixa etária. Dra. Débora agradece a todos presentes, nominalmente, e manifesta intenção de marcar outra reunião, bem como se colocou à disposição para conduzir ações que permitam uma harmonia, melhora da situação dos servidores doentes e do TRT5 nesse ranking tão ruim. Conversará com os envolvidos sobre a contratação do Programa. Mais uma vez agradece a disponibilidade de todos e encerra a reunião.