

Comissão de Saúde e Meio Ambiente – COSMAM



Aldacir
Oliboni



Atena
Roveda



Cláudia
Araújo



Gilvani
o
Gringo



Hamilton
Sossmeier



Psicóloga
Tanise
Sabino

029ª COSMAM 15JUL2025

Pauta: NR1 e saúde mental no trabalho: o que muda nas organizações?

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): (10h15min) Estão abertos os trabalhos da presente reunião da Comissão de Saúde e Meio Ambiente – COSMAM. Eu sou a Ver.^a Tanise Sabino, presidente desta comissão. Já está conosco a Ver.^a Cláudia Araújo, minha vice-presidente; e o Ver. Aldacir Oliboni. Quero já, de imediato, convidar para compor a Mesa o secretário adjunto, da Secretaria Municipal de Administração e Patrimônio, Sr. Artur Eduardo Alfaro. Convido também a psicóloga Suzana Reis Coelho, servidora pública, psicóloga da Coordenação de Desenvolvimento e Avaliação Funcional – CDAF, da SMAP. Convido também o Sr. Yuri Machado, que é uma indicação da Associação Brasileira de Recursos Humanos – ABRH, é um engenheiro de produção e de segurança do trabalho. Seja bem-vindo. Convido também o Dr. Francisco Lumertz, que é doutorando em comunicação e mestre em administração. Convido também o Dr. Raul Rosário, que é bacharel em administração de empresas e em administração pública também, com especialização em gestão empresarial. E convido também a Dra. Janine Monteiro, doutora em psicologia, professora titular da Unisinos. Foi minha professora, quando eu fiz a Unisinos, o mestrado em psicologia clínica. É consultora e pesquisadora na área de gestão de pessoas, em saúde, saúde

mental, no trabalho, com foco nos fatores psicossociais, principalmente o assédio moral e o estresse laboral. O Dr. Rogério ainda não chegou, não é? Temos mais um convidado.

(Manifestação fora do microfone. Inaudível)

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): Ah, não vai chegar. Ah, uma situação de saúde.

(Manifestação fora do microfone. Inaudível)

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): Ok, eu estimo melhoras. Espero que dê tudo certo. Então, quero compartilhar com vocês que a nossa comissão de saúde é composta por seis vereadores. Acredito que os demais vereadores estão chegando, mas já estamos em três aqui. E cada vereador pode propor alguma pauta durante o ano. Então, o tema de hoje foi indicado por mim por entender que é um assunto tão importante, tão urgente. Hoje nós vamos falar sobre a NR1 e saúde mental no trabalho, o que muda nas organizações. Quero compartilhar com vocês que, na condição de psicóloga, de vereadora, eu acompanho, eu observo a questão da importância da saúde mental, uma preocupação com o crescente impacto dos ambientes laborais sobre a saúde mental dos trabalhadores. Até pouco tempo, vimos a evolução da NR1, que agora inclui de forma explícita o gerenciamento dos riscos psicossociais, como estresse crônico, assédio moral, *burnout* e outros. Inicialmente, importante dizer isso, aguardava-se a entrada em vigor dessas mudanças em 26 de maio de 2025, em caráter educativo, com aplicação de sanções apenas a partir de 26 de maio de 2026. Porém, em 15 de maio de 2025, neste ano, o Ministério do Trabalho oficializou a Portaria nº 765 de 2025, que adiou completamente a vigência da nova redação dessa NR – que trata da questão dos riscos psicossociais – para 25 de maio de 2026. Ou seja, não haverá aplicação, nem mesmo educativa, antes de maio de 2026. Esse adiamento implica que as novas

exigências não são obrigatórias neste ano, o que reforça a importância de utilizarmos esse tempo com inteligência, realizando capacitações... Olha, está chegando o Ver. Hamilton Sossmeier. Então, o que implica que este tempo temos que usar com inteligência, realizando capacitações, ajustando políticas internas, preparando a equipe, RH, jurídico, lideranças, enfim. O que são esses riscos psicossociais? Os riscos psicossociais referem-se a situações no ambiente de trabalho, que podem afetar negativamente a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Entre os principais fatores estão o assédio moral e sexual, ambiente de trabalho tóxico, excesso de pressão e metas inatingíveis, jornadas exaustivas e falta de suporte emocional e reconhecimento. Então, na busca de entender justamente essas questões, é que nós chamamos especialistas, e eu me alegro de ver colegas profissionais de RH, da psicologia, enfim, na área de gestão, tão importantes aqui nessa reunião. Pessoas que também eu já conheço de longa data e acredito muito no trabalho de vocês. Então, a nossa reunião hoje é para ouvirmos os especialistas e refletirmos sobre os impactos práticos do adiamento e como as organizações, tanto públicas como privadas, estão se organizando neste momento. Importante dizer, colegas vereadores, que essa NR1 é válida também para as organizações públicas, privadas e públicas. E aqui posso citar a Suzana Reis Coelho, psicóloga, eu já fui colega da Suzana pelo governo, nós já trabalhamos juntas em alguns setores, e nós sempre tínhamos essa atenção voltada para o servidor, pensando na questão da saúde mental, desenvolvimento. Coisas que nós sempre dizíamos, mas nem sempre eram feitas, agora, por lei, terão que ser feitas. Então, agradeço a presença de todos e desejo uma boa reunião a todos.

Neste momento, gostaria de perguntar se algum vereador gostaria de fazer um pronunciamento, uma saudação inicial. A Ver.^a Cláudia Araújo está com a palavra.

VEREADORA CLÁUDIA ARAÚJO (PSD): Bom dia, presidente Tanise, quero cumprimentar os meus colegas Oliboni e Hamilton, cumprimentar a Mesa, cumprimentar o secretário, todos que estão conosco; e parabenizar a Ver.^a

Tanise pela pauta. A Ver.^a Tanise trabalha e atua fortemente na saúde mental e sempre traz esse tema, que é tão importante, e nós reconhecemos essa luta. Eu acho que essas normas regulamentadoras são extremamente importantes, porque nós vivemos e sabemos muito bem, eu fui, inclusive, procuradora da mulher em 2020, 2021, quando nós estávamos na pandemia, aqui na Câmara, e a gente recebia muitas demandas, e estávamos em pandemia, e recebíamos de uma funcionária que estava sendo assediada e outras coisas. Isso é só a pontinha do *iceberg*. A gente sabe que, nos órgãos públicos e em tantos lugares, existe muito essa questão. Então, a gente precisa falar sobre isso, sim, porque isso adocece as pessoas. Isso faz com que, muitas vezes, as pessoas não saibam a quem recorrer, como agir, como fazer. E, a partir do momento que a gente tem uma regulamentação, as pessoas têm um caminho. Elas sabem o que fazer, como seguir e onde buscar atendimento. Ninguém está livre de ser vítima de algum tipo de assédio, de alguma perseguição, de estresse pelo trabalho. Então, a pauta realmente é muito importante. Eu quero ouvir a todos atentamente para depois fazer as minhas considerações finais. Muito obrigada.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): O Ver. Hamilton Sossmeier está com a palavra.

VEREADOR HAMILTON SOSSMEIER (PODE): Em primeiro lugar, bom dia a todos. Cumprimento a presidente Tanise Sabino, que é muito voltada para esse tema, para essa causa, e a gente quer ouvir e aprender. Eu que vim também da iniciativa privada, e a gente sabe como tem alguns ambientes que são bastante tóxicos, no sentido... às vezes, por não ter uma legislação... Eu estava vendo aqui que estava previsto para maio de 2025, então foi adiado para maio de 2026, o que vai permitir com que as empresas possam se adequar e se adaptar para, inclusive, fazer o que a gente já notou aqui, avaliar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, integrar ações dos Programas de Saúde e Segurança – PGR, e promover também o bem-estar psicológico. Das minhas emendas parlamentares, mais de 60% das emendas impositivas de 2024 foram destinadas

para a saúde mental, por entender esse foco, e com isso ser também colaborativo com a Ver.^a Psicóloga Tanise Sabino, que é, de todos os nossos vereadores, aquela que mais trabalha nessa área. Então, para mim, esse tema é muito caro, importante, e eu quero também ouvir, e até para a gente aprender, porque aqui na nossa comissão é um verdadeiro aprendizado nesses diversos temas aqui. Muito obrigado.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): O Ver. Aldacir Oliboni está com a palavra.

VEREADOR ALDACIR OLIBONI (PT): Bom dia a todos e todas. Saúdo aqui a nossa presidenta, proponente do tema sobre saúde mental, mais especificamente a NR1, colegas vereadores, a Cláudia, o Hamilton, nossos convidados, cidadãos e cidadãs que estão acompanhando. Eu sou trabalhador da saúde desde 1980. Lá no ano 2000, 20 anos depois, nos candidatamos a vereador e tive a felicidade de, em 2001, estar aqui. Nesse período em que eu estava militando, era servidor da saúde, no Hospital São Lucas da PUC, fui vice-presidente do sindicato de saúde, nível de Estado, o que mais se falava era combate ao assédio moral. Elegi-me vereador, naquela época era o nosso governo, nós aprovamos um projeto de lei da minha autoria do fim do assédio moral no serviço público. Mas é quase impossível o fim do assédio moral no serviço público, seja ele no público ou no privado. Por incrível que pareça, na política, é pior ainda, porque, quando trocam de partido, parece que os outros são inimigos, por incrível que pareça. Isso é com todo mundo, com todos os governos.

Então, ouvir aqui especialistas, para nós, é de extrema importância, porque, seja no público ou no privado, acontece muito. A saúde mental do servidor público, pós-pandemia, por exemplo, foi um absurdo, porque, apesar de ter, na época, essa restrição, essa polarização a favor ou não da vacina, isso criou um problemão também para o trabalhador, porque, na medida em que ele não tinha disponível isso, ele acabava não só sendo sobrecarregado no trabalho, mas

também não tendo as condições adequadas para poder se prevenir de si mesmo. Aí tem aquele *slogan* na saúde, por exemplo, que é fundamental, quando nós damos a assistência, mas essa assistência só vem do empresário, do dono da instituição, no caso, na saúde privada. E, no serviço público, também há uma enorme morosidade de ter esse entendimento, e aí as ações vão tudo para a justiça. Então, eu queria dizer aqui que é um tema muito importante, a saúde mental do trabalhador, mas também tentar combater o assédio moral, seja no serviço público ou no privado. Parabéns, Danilo.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): Feitas as considerações iniciais da Mesa, passamos a palavra para o nosso primeiro convidado, o Sr. Yuri Machado, uma indicação da ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos, eu estive com o presidente e ele indicou o seu nome. Nós gostaríamos que o senhor falasse sobre Entendendo a NR1, explicar para todos nós, também o público que está conosco, o que é essa NR na prática. A Câmara de Vereadores sempre solicita, para todos que forem falar, o seu nome completo e a instituição que representa para as notas taquigráficas e para fins de ata. Então, o senhor tem a palavra em torno de uns dez minutos.

SR. YURI CARVALHO MACHADO: Bom dia a todos. Meus cumprimentos à presidente Tanise, aos demais vereadores, aos colegas da Mesa e aos cidadãos que nos acompanham. Meu nome é Yuri Carvalho Machado, falo em nome da ABRH, e é uma satisfação a gente poder tratar desse tema tão importante para a nossa sociedade como um todo. A gente comentou aqui muitas vezes, no começo, na abertura, que, tanto no âmbito privado, quanto no âmbito público, são coisas que acontecem e a gente, hoje, começa a tratar isso através de leis, de formas que visam prevenir essa exposição, e também de que forma a gente pode tratar isso, ter planos de ações, e isso é bem importante a gente trazer no âmbito de uma norma regulamentadora. Então, acho que isso vai ser um ganho muito grande para a gente nos próximos anos. A curto e médio prazo, acho que a gente vai ter mudanças significativas. Vamos iniciar aqui a nossa explanação.

(Procede-se à apresentação.)

SR. YURI CARVALHO MACHADO: Uma breve apresentação referente à minha pessoa. Sou engenheiro de segurança de trabalho e engenheiro de produção; tenho algumas pós-graduações na área de docência; trabalho como perito judicial, tanto trabalhista quanto na Justiça Federal; atuo também em varas especializadas na questão de investigação de acidentes de trabalho; trabalho como docente, como professor, atuo há mais de 14 anos na área, principalmente no âmbito de indústrias químicas, petroquímicas, pelo Brasil. Também sou cofundador de uma *startup*, da Meta Safety, que trabalha com a parte de treinamentos, segurança de trabalho em realidade virtual. E também faço a parte de auditor interno, trabalho como especialista de implementação de sistemas de gestão integrado, tanto ISO 9001, 14001 e 45001, que, basicamente, hoje, esses tipos de sistemas de gestão são os que compõem a ideia, a estrutura da NR1. Toda ela é consolidada no sentido de transformar num ciclo PDCA, num ciclo de planejamento, execução, verificação e ação. Então, dentro disso também agora, estão os riscos psicossociais atrelados a esse tipo de metodologia, para que a gente consiga fazer uma gestão desde o princípio, desde a baixa identificação desses riscos aos quais os trabalhadores estão expostos, até a forma que a gente vai dar a tratativa nisso. Pode passar.

Alguns dados importantes, alguns dados interessantes para a gente trazer, em números: a OIT e a OMS, apenas no ano de 2022, nos trazem esse número alarmante, 12 bilhões de dias de trabalho que são perdidos por questões ligadas à depressão, à ansiedade. Então, a gente tem a questão de perdas econômicas, chegando a quase 1 trilhão de dólares simplesmente por esse tipo de exposição, por esse tipo de consequência ligada à exposição a esses riscos. Então, a gente percebe que é algo que tem grande expressão em termos de perda, em termos de falta, efetivamente, de tratativas para esse tipo de situação hoje em dia. Então, basicamente, é a segunda maior causa de adoecimento ocupacional.

Alguns dos principais fatores relacionados à NR1. Como a presidente Tanise abriu aqui o nosso evento falando, a gente teve esse adiamento para o ano que vem, de passar a valer essa nossa nova NR. E hoje, o que contempla essa questão dos riscos ocupacionais ligados aos psicossociais? O PGR, que é o principal Programa de Gerenciamento de Riscos dentro das organizações. Antigamente, nós tínhamos o antigo PPRA – o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, que abordava apenas as questões de riscos físicos, químicos, biológicos. Então, a partir de 2021 para 2022, a gente teve essa inclusão do PGR, que contempla nesse programa macro que as empresas, o pessoal principalmente do SESMT – Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, contempla dentro do PGR também os riscos de acidentes e ergonômicos. E a gente teve essa evolução agora com a nova NR1, que os riscos ergonômicos também terão essa extensão, terão essa inclusão dos riscos psicossociais, que a gente precisa tratar dentro desse programa, que é o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, também a questão dos riscos psicossociais. Então, a gente precisa fazer dentro da avaliação das questões ergonômicas. A gente vê algumas pessoas comentando que é um risco novo que as empresas deverão tratar, que seria um grupo de risco novo a ser avaliado, mas, na verdade, a gente vai avaliar esse tipo de risco como um risco ligado à ergonomia. Por isso que a gente faz a integração dos riscos psicossociais nas avaliações ergonômicas que nós faremos. E também a gente vai trabalhar a questão de probabilidade dessa exposição dentro do PGR, que é o Programa de Gerenciamento de Riscos. Então, a gente vai basicamente contemplar aquela metodologia que a gente tem dentro do PGR, que é a avaliação de uma matriz de severidade. O que seria uma matriz de severidade? É avaliar a probabilidade de ocorrência de algo versus a severidade que aquele dano pode causar nos trabalhadores. A gente vai criar mecanismos, a gente precisa criar mecanismos, a gente precisa criar uma estrutura para avaliar quantas vezes aquilo se repete, quantas vezes aquilo tem uma incidência, uma repetição, e quando aquilo acontece, qual a severidade que aquilo causa na saúde, no adoecimento dos nossos trabalhadores dentro das organizações. Então, é importante a gente ter

essa ideia que, para fazer a gestão dos riscos psicossociais, a gente precisa, dentro da nossa análise preliminar ergonômica, que já era uma análise que se fazia, que já era uma análise obrigatória de ser feita, a gente incluía dentro dessa análise... Para quem talvez desconheça o termo, dentro da ergonomia a gente faz muitas vezes análises de postos de trabalho, altura de cadeira, altura de bancada, iluminação, inclinação de tela de computador, distância do olho tela, olho teclado, número de repetições que se faz algo, movimento de transporte de carga manual, mas agora, dentro dessa avaliação prévia, nós teremos que incluir também essa questão de riscos psicossociais, que vai ser algo mais abrangente. Então, na prática, o que a gente recomenda? Que as empresas, que as organizações, avaliem a necessidade de um auxílio especializado. Muitas vezes as empresas não vão ter um serviço de psicologia dentro, muitas vezes as instituições não detêm esse conhecimento para isso; então, provavelmente, será necessário esse apoio, esse auxílio externo. E também é necessário envolver os profissionais do Serviço Especial em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, engenheiros de segurança, médicos do trabalho, principalmente, técnicos de segurança do trabalho, técnicos de enfermagem do trabalho. Então, esse corpo que compõe, dentro das empresas, essa questão de gerenciamento de riscos também precisa fazer parte. Mas eu sempre digo bem claro, quando trato sobre esse tema, apesar de ser engenheiro de segurança do trabalho, a gente vê o tamanho da complexidade, que é multidisciplinar. Não tem como um engenheiro de segurança do trabalho fazer isso sozinho, não tem como um médico do trabalho fazer isso sozinho, psicólogo. Teremos que fazer esse apoio mútuo para que isso seja efetivamente algo tratável, algo que consiga reunir todas as informações necessárias ali para que a gente consiga dar a melhor tratativa, enfim, e as melhores ações, que não sejam ações proforma, para dizer o que estamos fazendo, para dizer que temos um cronograma de ação. Isso é muito comum, a gente vem de uma cultura, principalmente dentro da segurança do trabalho, e eu falo por experiência própria, que terá que ser algo muito mais do que simplesmente um plano de gaveta, um papel que vai estar guardado na gaveta, que a cada ano se muda a data, a capa inicial.

Infelizmente, a gente, por vezes, verifica que existe muito essa prática ainda. Infelizmente, a gente entende que dentro da nova NR1 isso é algo que a gente não vai poder tolerar mais, porque senão a gente vai acabar tendo os mesmos índices, porque se a gente faz sempre as mesmas coisas, a gente vai chegar sempre nos mesmos resultados. E a gente já está vendo que os nossos resultados hoje são bem negativos, relativo a essa questão. Então, é bem importante que defina as responsabilidades claramente, quem vai ficar responsável, quem vai conduzir. A alta liderança, a alta gestão da empresa, das organizações, das instituições, precisa entender, precisa comprar essa ideia, porque senão somente nós, que somos profissionais, os multidisciplinares que vão trabalhar nessa implementação, a gente não vai conseguir, porque as empresas precisam se conscientizar da importância disso e entender que isso realmente é um problema a ser tratado. E, principalmente, comunicar de forma transparente a todos os trabalhadores. Eles precisam entender o que está sendo feito, por que está sendo feito, onde a gente quer chegar com isso. Eu sempre digo também que... Depois a gente fala um pouquinho a respeito das metodologias para a gente fazer esse levantamento, mas até na questão da docência eu sempre digo que eu não posso aplicar uma prova se eu não explicar a matéria. Eu não posso aplicar um questionário se os trabalhadores, por exemplo, nem sabem por que estão respondendo aquilo. Então, é importante explicar para os trabalhadores o que está acontecendo, o que se busca descobrir com aquilo, a que tipo de melhoria a empresa, a instituição, a organização, visa com essa implementação, com essas melhorias. Então, relacionada à questão dos riscos psicossociais, normalmente o que a gente vê ali é má gestão de mudanças organizacionais, baixa clareza de funções, as pessoas não sabem bem o que elas desempenham dentro da organização, baixas recompensas, baixo reconhecimento, baixa justiça organizacional, baixo controle, falta de autonomia, baixa demanda também, monotonia, não ter muito bem claro aquilo que ela precisa fazer, trabalho remoto, que é uma coisa que a gente teve muito depois da pandemia. A gente trata muito bem quem está trabalhando aqui dentro da organização, mas e quem está no famoso *home office*? Que tipo de tratativa

a gente dá para isso, para aquela pessoa que está trabalhando isoladamente em casa? Assédio de qualquer natureza, seja ele moral, sexual, falta de suporte, apoio no trabalho, eventos violentos, um local de trabalho com mau relacionamento, com brigas constantes, com dificuldades de relacionamento. Isso pode levar a transtornos mentais. Os colegas vão trazer de uma forma mais aprofundada dentro da área de formação deles, mas também a questão de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, fadiga, são pontos bem importantes que a gente pode ter dentro desse contexto. Então, a primeira parte que a gente vai fazer é em questão de preparação, ou seja, fazer esse levantamento, aplicação desses questionários, questionários validados, com metodologias científicas já reconhecidas. Isso vai ser importante para fazer esse levantamento também pela visão dos trabalhadores, mas também já avaliar o que a gente tem hoje de afastamentos, de número de indicadores que se repetem por afastamentos ligados a transtornos mentais. Então, quais os setores que têm isso mais corriqueiro? Onde que acontece isso com maior incidência? O que está acontecendo lá? Então, não somente os questionários realizados, mas também esses números que hoje já estão. É realmente fazer esse compilado, fazer esse levantamento dentro das nossas empresas, das nossas organizações, para entender hoje já como é o comportamento, o que a gente já tem de histórico relacionado a isso. E também depois, como eu comentei anteriormente, depois que a gente entender o que acontece hoje na nossa empresa, a opinião dos nossos trabalhadores, vai ser importante a gente estabelecer um plano de ação que atenda isso de uma forma eficiente, de uma forma eficaz, e faça o acompanhamento disso, que tenha método, que tenha mecânicas, que tenha indicadores para que a gente consiga medir a eficácia dessas ações implementadas. Eu costumo dizer assim: dizer que vou resolver tudo apenas com uma palestra, vou fazer uma palestra só e está resolvido, eu tratei os riscos psicossociais na minha empresa. É algo que realmente é utópico. A gente vai precisar medir a eficácia disso. Ou seja, meus indicadores eram esses, e depois que eu comecei a aplicar as minhas ações, eles melhoraram, eles diminuíram, eles aumentaram. Como é que está esse comportamento dos

nossos trabalhadores após essas ações implementadas? Então, aqui um exemplo prático. Eu posso deixar passar aqui até para a gente poder cumprir o tempo, mas, basicamente, a gente precisa priorizar as tarefas, se a gente tiver algo sobrecarregado, então, flexibilização de horários. Enfim, aqui alguns exemplos de ações que seriam necessárias para a gente medir a eficácia posteriormente. Então, basicamente, essa é a nossa conclusão: destacam a importância para que a saúde mental e os fatores adquiram, dentro das organizações, esse caráter de realmente que se entenda que aquilo é algo que precisa ser melhorado, que precisa preservar a saúde da empresa como um todo. Porque isso a gente já viu que, em números, acaba trazendo prejuízos, tanto para a organização, para o trabalhador, para a sociedade como um todo, e isso onera, inclusive, o Estado. Então, por isso dá importância de a gente ter esse olhar para esse problema social que a gente já tem nos últimos anos, mas que agora a gente está tendo a oportunidade de, através de uma lei, poder tratar com mecanismos e com formas que a gente consiga verificar a eficácia e o andamento. E, como a presidente falou no começo aqui da nossa reunião, a partir de maio do ano que vem, haverá também essa questão de inspeções, provavelmente do Ministério do Trabalho e do Emprego, do Ministério Público do Trabalho, já existem movimentos nisso, a gente tem feito algumas conversas, enfim, algumas trocas de informações com profissionais e com auditores fiscais também do Ministério do Trabalho. Então, já está se desenhando uma mecânica para a gente poder fazer essas verificações das empresas e o que está sendo feito ou não, mas lembrando que a prioridade aqui realmente é a saúde mental das nossas empresas, dos nossos trabalhadores, acima de qualquer fiscalização, multa, enfim, a gente entende que isso é para um bem comum.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): *Ok, muito obrigada, Yuri, pela tua apresentação, muito proveitosa. Vou passar a palavra para o Francisco Lumertz, que eu conheço como Chico, que vai falar então sobre liderança e conformidades, deveres da NR1, NR1 na gestão de pessoas, e vai dividir o tempo com o Dr. Raul Rosário. Vocês têm 10 minutos, e eu peço que vocês*

falem os nomes completos e as instituições que representam para as notas taquigráficas.

SR. FRANCISCO KIELING LUMERTZ: Tanise, pessoal, eu saúdo, através da nossa presidente Tanise, a todos os presentes aqui na sala. Muito legal estar aqui podendo falar com vocês, esse tema a gente já vem trabalhando há bastante tempo. Eu dividi em três situações aqui. Primeiro, uma questão mais conceitual; depois, uma questão mais de reflexão e exemplos de como atuar, para ser mais didático aqui. Bom, primeiro, é interessante a gente esclarecer que gestão, falando de liderança, vem de decisão, e decisão vem de escolha, ou seja, escolha. Sempre que a gente toma uma decisão, alguém se beneficia e alguém se rala, vamos colocar assim. Então, eu tenho que ser solidário a quem tem mais dificuldade, que sofreu por causa da minha decisão, e baixar um pouco a bola de quem se beneficiou. Então, é sempre a busca do equilíbrio. E gestão é uma ciência humana, só que ela é medida por uma ciência exata, o resultado. Então, quando tu trabalhas essas duas questões, o ser humano, que é muito mais, vamos chamar assim, químico ou biológico do que propriamente dito exato, e, quando a gente entra no resultado, o número não tem sentimento, o número gera sentimento. E aí, começa, o nosso cérebro faz uma confusão em relação a essas questões que precisam ser esclarecidas. Porque, quando um número está ruim, não quer dizer que a pessoa esteja ruim, é que uma decisão tem que ser tomada; mas o ser humano incorpora esse resultado à sua prática, e isso é uma distorção, muitas vezes, da realidade e, muitas vezes, do entendimento sobre como fazer isso. Porque a gente quer, na verdade, a produtividade; dentro da gestão, da administração, a gente quer ser mais produtivo. Só que essa busca pela produtividade tem limites, e nenhum negócio vale a vida, a gente costuma dizer assim. Mas o negócio precisa ser sustentável, o negócio precisa ser entregue, as pessoas têm expectativas, seja em qualquer área que a gente venha a atuar. Então, se a gente entra nessa comunicação sobre determinados riscos psicossociais, comunicação significa pôr em relação, se relacionar. Quando o ser humano se relaciona, invariavelmente, vai gerar estresse. E eu saber lidar

com o estresse, porque o estresse, na verdade, é o sal da vida... Então, os mecanismos que a gente vem agora trabalhando de felicidade, flexibilidade psicológica dentro da gestão, são mecanismos para aliviar um pouco esses comportamentos humanos que a gente tem dentro das organizações.

Eu tenho dois cases que eu queria mostrar para vocês aqui e caminhar em relação a isso. Então, este é o professor Francisco, eu sou presidente da Pacto, dos dependentes químicos, da comunidade terapêutica – a Tanise acompanha lá; sou conselheiro da Softsul, do CERGS, da Sogipa. Então, a gente participa de várias entidades. A Selcon é a minha consultoria, desde 1996. A gente divide pessoas e processos; então, a gente trabalha com busca de pessoas, capacitação de pessoas, projetos de pesquisa e consultoria em si em gestão, tanto no setor público como no setor privado. Interessante que o nosso professor aqui, engenheiro, falou da multidisciplinariedade em relação a isso. Então, a gente montou uma equipe, e a gente já está fazendo alguns eventos, justamente com a Janine, com o psicólogo, com o Raul, que foi também meu professor – como a Janine foi sua professora, o Raul foi meu professor, com o Rogério Souto, advogado –, porque existe uma série de confusões em relação ao tema, mas de suma importância, porque ele vai afetar no resultado e ele existe. Isso é a primeira coisa que a gente tem que admitir.

Aqui, foi feito um trabalho, só para dar um exemplo a vocês, com as comissárias de bordo da Azul. Cada comissária de bordo, cada líder de comissária de bordo cuida de 100 pessoas, de tripulantes. Primeiro, a gente fez uma pesquisa de nível de estresse, com uma metodologia reconhecida, o Whoqol, que é muito para medir a questão da pessoa, como está o ser humano. Porque a gente fala em coletividade, mas, antes de eu ser coletivo, eu sou um indivíduo, e esse indivíduo tem características – o que, para um, pode ser um sofrimento, para o outro, pode não ser. Então, tem uma individualidade muito específica em cada um. Então, esse trabalho foi realizado aqui, na Azul Linhas Aéreas, a gente está dando continuidade a esse trabalho. Então, a gente colocou ali uma visão. Primeiro, ter uma visão sistêmica do todo, ter a questão da tomada de decisão e como planejar isso na prática. Então, para vocês terem uma ideia, indo para um

relato prático, as comissárias de bordo, os tripulantes de avião têm vários fatores de riscos psicossociais e riscos ambientais, riscos físicos também, ergonômicos. Primeiro, aterrissagem e decolagem, pressão do avião, aquilo ali. Segundo, não dormir no mesmo local. Terceiro, passageiros, às vezes, inconvenientes. Carga de trabalho, que agora está sendo regulada, porque tem até acidentes aéreos em relação a isso, mas, por incrível que pareça, o maior nível de estresse das pessoas é lidar com o estresse do outro. Então o líder sofre com o estresse do subordinado, e isso acaba impactando, porque, no final das contas, a responsabilidade é dele. Então começa aqui uma jornada muito importante de como lidar com isso, como saber lidar com isso de uma forma construtiva, porque lugar de consenso é lugar de dissenso, de discussão e essas coisas, então vão aparecendo coisas dentro da administração, da gestão, que ficam evidentes. Eu fiz a cadeira de doutorado agora, de comunicação organizacional, e tem um livro chamado “O Feitiço das Organizações”, que fala justamente sobre isso, que botaram a empresa no divã e o psicólogo, o analista, era um cara de comunicação. A gente vê realmente os absurdos que a gente fala e não nota. Então tem várias camadas de discussões: “Ah, o mito”, tu gera a expectativa das pessoas para conseguir fazer uma coisa, e aí depois a pessoa consegue, não cumpre com o que disse, a gente vai tendo falhas nessa comunicação, que eu chamo isso de natural, mas não pode ser normal. Então eu dividi a questão da naturalidade e da normalidade. Então é natural a pessoa estar insatisfeita de vez em quando, mas não pode ser normal ela estar sempre insatisfeita. Então a gente conseguir regular essa situação na prática é uma coisa muito importante para fazer isso. Então uma das metodologias que... Eu tenho um programa também chamado Mindset, eu entrevisto pessoas no canal POA Streaming todas as semanas, já estamos quase a 200 pessoas em quatro anos – nós começamos, desde a pandemia. Então eu escuto muito o relato das pessoas, do como é que as pessoas sentem, como é que as pessoas pensam, e uma das metodologias que o pessoal tem usado muito é o *mindfulness*, que deriva do *mindset*, ou seja, como o cérebro pensa. Tem pessoas que, frente a uma dificuldade, paralisam. E não tem problema paralisar, mas a pessoa já começa a se culpar.

Normalmente a gente tem culpa do passado e medo do futuro, então são situações, são comportamentos do ser humano que acabam interferindo na sua saúde e somatizando ou sintomatizando, muitas vezes, o que vai gerar perda na entrega das pessoas. Mas, de novo, não é só... a produtividade pelo bem, pela satisfação, o trabalho como uma coisa boa. Eu lembro sempre a frase do meu pai: “a vida não é um dia de alegria nem de tristeza, é de trabalho”. Então é importante a gente entender também os choques das gerações. Aquilo que uma vez existiu, continua existindo; as coisas não são exclusivas, elas são inclusivas, e com a pesquisa, com a evolução do conhecimento, vai mudando o padrão da forma de atuação. Mas ainda tem pessoas que continuam com o padrão antigo, então tu vais conviver. Eu fiz uma pesquisa há pouco tempo com uma psicóloga, um grupo de pós-graduação em Ijuí, e a aluna de psicologia organizacional disse: “Professor, eu quero falar sobre o líder autoritário”. Eu digo, não, é autocrático. Ela disse: “Não, é autoritário aqui mesmo”. E, realmente, 30% da cultura lá é pouca boia, rédea curta e chicote longo: vai trabalhar. Então ainda existe isso na nossa sociedade, e a gente precisa tomar cuidado com isso, porque, às vezes, o padrão de aprendizagem que eu tenho, culturalmente, dos meus pais, é esse padrão antigo, que mudou a forma de atuação hoje com os jovens. Então gerações que estão acontecendo acabam amplificando esse tipo de como lidar com essas situações. Então o *mindfulness*, ele é uma das metodologias que se usa: eu no contexto, então primeiro eu aqui e agora, porque o passado que eu normalmente tenho culpa e o futuro que eu tenho medo, ele só existe no momento presente, quando eu estou aqui realmente pensando a respeito do que eu estou tratando. Então trazer as pessoas para o momento presente, para a situação presente, é importante.

A outra questão, os valores. Nós temos hoje uma nova comunicação, e isso me chamou atenção também, que a comunicação mudou: antigamente, a gente tinha a verbal, não verbal, simbólica, tudo isso eles chamaram de prescritivo. Na verdade, o nosso cérebro quer regrinha, quer receita. Para quê? Para burlar a receita. É para isso, o cérebro quer uma estrutura, para que ele possa dizer assim: “Não, mas eu consigo fazer fora dessa estrutura”, aí começa o perigo. Por

exemplo, antigamente não existia a não comunicação, porque eu interpreto o silêncio. Então “Ah, a pessoa não me respondeu, ela não gosta de mim”, e começa a vir todo um sentimento. Então, o pessoal tem trabalhado muito a questão de como lidar, “Não viaja”. Como o Rogério. Rogério, cadê o Rogério agora? Sim, ele teve um problema de saúde, mas eu podia interpretar uma cena: “Mas por que não avisou?” Eu não sei qual é o problema que ele teve, eu começo a criar muitas inferências. Então eu tenho que cuidar muito com esse tipo de não comunicação. Se você não sabe, segura, vai pesquisar, vai realmente se informar.

E a segunda é a nova comunicação, que é a comunicação complexa, se chama de transmídia. É muita comunicação de assuntos diferentes por meios diferentes ao mesmo tempo, e isso dá *bug*. Então eles resumem a nova comunicação, que eles chamam de comunicação complexa, em dois tipos, aberta e fechada. A aberta é quando tu potencializa, dizendo, tá bom, o que a gente faz com isso? E a fechada, quando eu reclamo, xingo, justifico, vai terminar a comunicação ou vai encerrar. Então, saber lidar isso de uma forma prática, aqui tem, então, uma metodologia para você ter um caminho como lidar, nós já estamos entrando em uma aplicação pós-pesquisa. E o *mindfulness* de como lidar com isso, ele se divide, então eu tenho o *mindfulness* e a metodologia para aliviar um pouco essa tensão, que isso é recomendável que os líderes sejam capacitados sobre isso, para lidar com o estresse do outro, para saber lidar com o seu estresse. Primeiro momento presente, encontrar valor a cada momento, mesmo que eu não consiga, sempre uma relação, uma boa conversa tem um valor; a gente saber os limites, fazer o que é possível fazer, e procurar diversas formas de analisar, mesmo, a situação, como lidar com essa situação – às vezes eu tenho uma dimensão de visão, o outro tem outra, eu preciso juntar a respeito disso –; escolher o pensamento que me leva à saúde, aquilo que vai me dar para que eu possa ser mais produtivo, e direcionar os esforços para aquilo que pode ser feito. Tem coisas que eu tenho que saber, conviver, se termina muito com a oração da serenidade, que Deus me dê orientação para que eu possa aguentar as coisas que eu não posso mudar, coragem para enfrentar as que eu não posso deixar

acontecer. Acho que aí entra muito nessa questão do assédio; e sabedoria para saber diferenciar o que eu tenho que aguentar e o que eu não posso admitir. É essa sabedoria que vem.

Então, se tu mudar o arquivo aí, eu pediria para tu mudar o arquivo. Tem dois cases na área pública que eu queria relatar. O primeiro, de uma instituição que teve uma intervenção policial, em que os funcionários chegaram para trabalhar e estava a polícia lá pegando – não é o Badesul, só para dizer. Foi um outro trabalho que eu quero mostrar para vocês, como é que se faz isso na prática. Então, nessa instituição, que foi uma crise, eles tinham mais de 44 denúncias no Ministério de Trabalho, depois de acontecer esse fato, o cara chegou para trabalhar, os funcionários... Me dá o teu celular, me dá o teu computador..., aquilo ali, e o pessoal travou. E o Ministério do Trabalho pediu, exatamente, intervém, faça alguma coisa sobre isso, e me chamaram lá para trabalhar. E, basicamente, a gente trabalhou três conceitos. Sim, tu chegavas lá, não vou falar que está tudo aqui sendo gravado. Eu disse: tá, mas pode gravar, qual é o problema se eu não estou falando algo que está errado? Pode falar sobre o assunto? O que está acontecendo? Não, o pessoal quer terminar a nossa entidade, não sei o quê, tem forças ocultas... Tá, mas não pode terminar? Como é que a gente terminaria? Tudo tem um início e tem um fim. Tá bom, e se for para continuar, qual é o risco e o que a gente precisa fazer? E se for para melhorar? Então a gente montou três cenários, um realmente... Porque só quando tu admite a morte que tu dá valor à vida. Então, tá, mas vamos ver o que seria o encerramento sobre isso. E depois, como é que a gente atua? E, por incrível que pareça, no final o próprio pessoal deu as diretrizes, montou as estratégias para fazer isso, e, felizmente, nós medimos, depois de um ano, nenhuma mais nenhuma, vamos chamar, denúncia no Ministério do Trabalho, e eles seguiram na vida. Então, às vezes, uma boa conversa acaba trabalhando, mas sempre com pesquisa e com outro.

E no caso do Badesul – o Badesul tem crescido muito, tem conseguido resultados, aliás, ele tem produtividade maior que o Banrisul, por número de funcionários, o resultado. Então, primeiro tem uma pesquisa de clima... Então

uma coisa é o ser humano, outra coisa é a aplicação disso dentro da empresa. Na pesquisa de clima, a gente divide por uma série de categorias para a gente medir se, realmente, em determinada área tem um ponto que está falho, que pode ser atuado, ou seja, o cara não conhece a estrutura, determinada função. Tem dados demográficos e dados técnicos que tu precisa cruzar em relação a isso para realmente dar garantia que tu domina o seu ambiente e que aquilo não está acontecendo no ambiente de trabalho, ou que a pessoa tem um problema. Mas se a pessoa tem um problema, tem que ajudar a pessoa, independente de... é um papel do ser humano. Então, depois disso, a gente fez uma jornada, depois desse diagnóstico, dali saiu o que precisa trabalhar, o *mindfulness* com os líderes e as competências das equipes, porque as pessoas querem prática, querem ferramentas para poder realmente fazer essa transformação. E tu tens ferramentas coach, tu tens ferramentas de priorização, tem Matriz Gut, de urgência, então tu tens que usar ferramentas para fazer essas intervenções. Também foi um resultado bem positivo, e a gente, olhando depois o resultado, a sequência disso, realmente os resultados, a produtividade, o entendimento sobre a organização mudou, e isso é um crescimento, é uma transformação, é uma evolução do ser humano. Então, precisa ser medido, e a gente tem cases que conseguem fazer isso na prática. Obrigado.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): Ok. Só para compartilhar, eram 10 minutos, mas eu fiquei pensando, como não veio outro convidado, eu acho que vocês poderiam ficar com esse tempo, não é? O senhor, se possível, máximo cinco minutinhos.

SR. RAUL ROSÁRIO: O meu nome é Raul Rosário, e eu estava aqui ouvindo os colegas e lembrando que esse assunto, na verdade, é um assunto bem, bem antigo, quando eu estava fazendo o mestrado, e foi lá nos anos... Eu estava comentando que, nos anos 80, por aí, eu estava estudando estresse quando estava fazendo o meu mestrado lá na UFRGS e tal, por 80 – e acabei ficando estressado. Então o assunto não é novo, e, quando a gente fala hoje, o Chico

falou aqui que o novo gerente, o novo gestor, é uma coisa que é importante a gente se dar conta, que o fato de existir o novo não quer dizer que não exista mais o antigo. Aquele modelo tradicional do paga e pune, existe, é vigente nas organizações e é muito vigente ainda nas organizações. E, eu, conversando com pessoas ligadas à área de gestão de pessoas dentro das empresas e tal, algumas coisas têm me chamado a atenção. Uma das coisas que têm me chamado a atenção é que muitas empresas estão mais preocupadas com a lei do que com a saúde mental do trabalhador. Ah, mas não é a mesma coisa? Não, não é a mesma coisa. Uma coisa é estar preocupado com o fiscal, que vai começar a chegar nas empresas depois de mais de 26, e a outra coisa é, efetivamente, estar preocupado com a saúde mental do trabalhador. E a gente tem que ter noção de que isto não é um movimento, como algumas empresas que a gente tem conversado, tem demonstrado, e eu acho que o Yuri deve ser bem testemunho disso, que entende assim: o momento que eu tiver algum instrumento para fazer o diagnóstico dentro da empresa, que eu montar a PGR e, eventualmente, alguma medida para amenizar, eu vou estar atendendo à saúde do trabalhador. Não, não vai estar atendendo à saúde do trabalhador, vai estar atendendo à lei, mas isso não significa que está atendendo à saúde do trabalhador. Isso é um movimento de muito longo prazo, e a opinião é que, enquanto isso não tiver efetivamente internalizado na cabeça dos gestores, e por isso que eu primeiro falei em gestão, enquanto não tiver internalizado, enquanto não fizer parte do sentimento dos gestores, esse problema não vai estar amenizado. Poderá até atender o fiscal, mas não vai estar atendendo à saúde. Uma outra coisa que me chama a atenção, eu ouvi esses dias isso, a gente até conversou isso hoje. Na minha empresa não tem problema de risco psicossocial. Gente, tem em todas, em todas as organizações tem, seja grande, pequena, privada, comércio, indústria, serviço, em todas tem, em casa tem. Eu arrisco dizer, e a Janine tem um estudo mais aprofundado para dizer isso, que, enquanto existir algum tipo de relação de poder, algum tipo de relação de autoridade, tem risco psicossocial. E as pessoas têm que se dar conta disso dentro da empresa. Eu lembro que, acho que foi lá pelo final dos anos 80, que a gente começou a

ver as iniciativas das instituições governamentais e também das empresas, de acidentes no trabalho, acidente físico, que se vê, porque a questão psicossocial a gente demora um pouco mais para ver. E daí tinha aquelas placas nas empresas: estamos há tantos dias sem acidente de trabalho. Eu espero um dia poder ver isso dentro de uma empresa: estamos há tantos meses sem problemas de Burnout, sem problemas de estresse, sem problemas de depressão ou coisa que o valha. Isso é um trabalho que vai demorar bastante para a gente começar a ver, efetivamente, redução nesses casos. Agora, o importante é que iniciou. E aí eu fico procurando, assim, qual é uma palavra-chave nisso? Por que eu falo que o gestor tem que internalizar determinadas coisas? Eu fico procurando a palavra-chave, e eu entendo que é respeito, acho que a palavra-chave é respeito. Enquanto as pessoas, dentro das organizações, não entenderem que essa é a palavra, que esse é o elemento que faz com que diminua, que faz com que minimize as questões de relacionamento dentro da empresa, enquanto não assimilarem isso, que as pessoas têm que ser respeitadas, independente do cargo, que a pessoa tem que respeitar, independente do cargo, isso não vai modificar muito significativamente não. Poderá ser atendido o fiscal, ter o diagnóstico, ter a PGR feita, mas a questão da saúde ainda não vai estar resolvida; resolvida nunca vai estar, eu acho, mas minimizada. Era isso. Passei dos cinco minutos? Passei? Passou um pouquinho?

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): Passou um pouquinho, mas está tudo bem, está tudo certo.

SR. RAUL ROSÁRIO: Obrigado.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): Muito obrigada. Então, neste momento, passar a palavra para a Janine Monteiro, que vai falar, além do físico, o psicológico. A senhora tem mais ou menos dez minutos. Se avançar um pouquinho mais, não tem problema. Pode dizer o seu nome completo e a instituição que representa.

SRA. JANINE KIELING MONTEIRO: Bom dia a todos e todas, é muito bom estar aqui, obrigada pelo convite, Tanise e demais colegas aqui. Acho que é uma responsabilidade grande quando a gente está falando para pessoas, e eu espero me fazer entender, porque às vezes falamos em uma linguagem mais psicológica, mas vou tentar ser mais didata, como eu sou professora. Então, meu nome completo é Janine Kieling Monteiro, eu sou professora da Unisinos e sou pesquisadora, e eu digo que eu falo com bastante honra que eu sou pesquisadora em produtividade do CNPq, e eu recebo uma bolsa para fazer pesquisa, já faz bastante tempo. Então eu sou uma professora e pesquisadora, e meus temas de pesquisa são fatores psicossociais no trabalho desde o ano 2000. Então, quando ninguém falava em assédio moral, eu já estudava assédio moral e o estresse no trabalho, que são os dois temas que eu estudo mais – eu deixei ali meu *e-mail* de contato –, e atualmente também sou professora em dois PPGs, na Unisinos e na graduação em psicologia, em PPG de psicologia e de gestão e negócios.

(Procede à apresentação.)

SRA. JANINE KIELING MONTEIRO: Eu trouxe só um conceito, porque a gente começou a falar aqui de risco, e eu, como professora, começo a falar do geral. Então, quando a gente fala de riscos psicossociais no trabalho, primeiro temos que entender o que é um risco ocupacional. É uma probabilidade de algum trabalhador sofrer algum dano resultante das suas atividades profissionais. E, quando falamos de riscos psicossociais, estamos falando principalmente de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais que as pessoas podem desenvolver a partir do trabalho. Então, isso é uma questão importante, que vou trazer mais adiante. Eu quis ser bem didática aqui, mostrando que existem os fatores físicos, químicos e biológicos, que já se fala há muito tempo, já se estuda há muito tempo, e agora então a gente começou a estudar de uma forma mais efetiva, mais prática, os fatores psicossociais. Mas, na verdade, a gente os

separa, só que um está interrelacionado com outros. A gente os estuda separados, mas, quando eu tenho riscos físicos no meu trabalho, eu também tenho maiores riscos psicossociais. Quando tenho riscos psicossociais no trabalho, eu tenho maiores riscos físicos. Então, a gente só separa, gente, mas, na verdade, está tudo unido, porque somos um só sujeito dentro do nosso trabalho, a gente não é um sujeito compartimentalizado. Tudo que acontece dentro do meu trabalho influencia nos fatores psicossociais.

Então, esse interesse para os fatores psicossociais surgiu a partir da década de 1970, quando se começou a estudar o que era o adoecimento relacionado ao trabalho. Mas, a partir dos anos 2000, principalmente na União Europeia, se começou a estudar muito os fatores psicossociais no trabalho, pelo aumento dos custos e da perda da produtividade. Acho que o colega já falou muito bem o quanto isso traz de prejuízo, pessoas que têm que se afastar do trabalho, pessoas que vão fazer o que chamamos de presenteísmo, vão, adoecidos, trabalhar, por medo de ser demitido. Pessoas que têm que se aposentar, aposentadorias precoces, pessoas que estão lá no trabalho, mas não estão conseguindo trabalhar de fato, não é gente, então a diminuição, que vamos falar, de produtividade. Com a atualização da NR-1, ela vai incluir expressamente esses fatores. Algo que já deveria ter acontecido há bastante tempo, porque na União Europeia já se tem isso há muito tempo, mas o Brasil está atrasado em relação a isso. Mas, felizmente, estamos evoluindo, ainda em passos lentos, mas estamos evoluindo.

Os riscos psicossociais são caracterizados por riscos que vão trazer reflexos, principalmente na saúde mental, física e social, por isso esse nome, mas a gente pode entender que eles estão relacionados às condições de trabalho e fatores organizacionais relacionais. A gente pode usar a palavra processo de trabalho, porque é tudo que eu preciso fazer para realizar dentro do meu trabalho, tudo que envolve o meu trabalho. E aí a gente pode pensar... e antigamente a gente tinha uma frase bem famosa, que era que eu entrava no meu trabalho e deixava minha vida pela porta, o que acontecia fora do meu trabalho, deixava fora do meu trabalho, e, quando eu ia para casa, eu deixava as questões do meu

trabalho fora também. Eu deixava e chegava em casa, e terminava o meu trabalho. Só que, hoje em dia, a gente sabe que isso é impossível, que isso não existe, que nós somos um sujeito só, que tudo o que acontece no meu trabalho vai interferir na minha vida pessoal, tudo o que acontece na minha vida pessoal vai interferir no meu trabalho. Até se tem um termo, hoje em dia, que a gente usa que é a questão do conflito trabalho/família, mas, na verdade, nós somos um só, gente. Isso é muito importante entender, que tudo o que está acontecendo na minha vida vai interagir no meu trabalho. Agora, na lei, eles estão querendo meio que separar um pouco, mas não se separa mais, não tem como separar, nós somos só um sujeito. Quando eu trouxe o conceito de fatores psicossociais é o conceito da OIT, Organização Internacional do Trabalho. Em 1986, a OIT disse, e eu fiz uma pesquisa no Sesi, alguns anos atrás, com os gestores da indústria brasileira, e a maior parte dos gestores não entendia esse conceito. Então, é uma primeira coisa que eu já coloco em pauta. A gente está usando muito a palavra letramento, a gente vai ter que ensinar as pessoas a entender o que, na prática, é esse conceito, porque as pessoas não entendem muito o que interfere e o que pode interferir na saúde mental. Se as pessoas não entenderem isso, elas não vão conseguir aplicar. A gente precisa entender que, primeiro, esse conceito como ele é, na complexidade, gente, porque é um conceito complexo, nós não somos pessoas fáceis, nós somos pessoas complexas, então, os fatores psicossociais no trabalho é a interação do que acontece, do ambiente de trabalho, conteúdo, a natureza, as condições de trabalho, por um lado, e, por outro lado, as capacidades, necessidades, cultura e condições de vida do trabalhador fora do trabalho. Alguns autores, o Dejours, por exemplo, que é um autor que eu gosto bastante, ele vai dizer que nós temos uma história de vida que vai interagir com a história de trabalho, e a gente não pode dizer, por exemplo, se eu tenho uma depressão, como é que eu vou mostrar que essa minha depressão é só pelo trabalho, ou não? É muito difícil, tem a questão do nexo causal. Os gestores, as pessoas das empresas, dizem assim: “Não, eu só vou pagar, se for pelo trabalho”. Mas somos pessoas humanas, e somos seres humanos, merecemos respeito, merecemos ser tratados com saúde. Claro, é

uma questão que tem que se avaliar, mas também é importante que toda pessoa merece um tratamento para a sua saúde mental, independente se ela adoeceu pelo trabalho, ou não. Eu só estou levantando essa bandeira, porque aqui mostra que a gente tem uma interação. No nexos causal, a gente avalia se o trabalho agravou algum adoecimento que já existia, se o trabalho causou algum adoecimento novo, que não existia, se o trabalho potencializou, ou se o trabalho não está relacionado. O trabalho não estando relacionado ao meu adoecimento, se eu tenho uma depressão que é causada por questões fora do meu trabalho, desenvolvimento, alguma coisa, a empresa não tem ainda uma responsabilidade tão grande com isso, mas a empresa também tem que olhar para isso. Essa é a minha bandeira, porque nós somos pessoas, nós somos sujeitos que merecemos atenção, mas tudo bem. Esses fatores psicossociais são suscetíveis de influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho. É superimportante a gente dizer que eles vão influenciar diretamente tanto na saúde quanto no rendimento e na satisfação. Muitas pessoas que adoecem pelo trabalho abandonam o seu trabalho, porque, às vezes, não fazem esse nexos causal e não conseguem mais ir trabalhar, simplesmente abandonam o seu trabalho. Também queria trazer que os fatores psicossociais são um termo neutro, mas aqui a gente está falando de riscos, mas eles também podem ser favoráveis, eles também podem contribuir para o desenvolvimento das atividades, da qualidade de vida das pessoas, relações de trabalho, produtividade. Nesse caso, eu trouxe um exemplo: o apoio social no trabalho é um grande fator de proteção dentro do trabalho. Quando sinto que eu tenho com quem contar no meu trabalho, seja por colegas, gestores, a organização, mas o apoio social é um grande fator de proteção. Quando ele vira um fator de risco, ele está associado aos fatores psicossociais ao causar danos psicológicos, físicos e sociais, incluindo o risco para o suicídio, que é um dos grandes problemas também na Europa, associado ao assédio moral. Tem vários estudos, vários suicídios coletivos em empresas associados ao assédio moral. No Brasil, também temos, mas eles são muito, desculpe, vou usar um termo, camuflados, muito escondidos, porque não se divulgam muito aqui no Brasil os suicídios

relacionados ao trabalho. Mas eles existem, e muitos, em várias profissões. Acho que o colega já falou que esses riscos também estão relacionados com a organização do trabalho, e eles vão decorrer de problemas da concepção, da organização e da gestão do trabalho. Aí a consequência, as principais, o estresse, o burnout, que está se falando tanto, as doenças osteomusculares, que são doenças ergonômicas, que o colega estava falando, elas têm associados também fatores depressivos. Mais de 90% das pessoas que desenvolvem DORT acabam tendo também sintomas de depressão. Então, é muito importante isso, para mostrar que falamos do mental, mas o físico também está muito relacionado. Aqui eu trouxe algumas das consequências que a gente fala dos fatores psicossociais do trabalho, desde os danos físicos, dores no corpo, alterações do sono. Vou dar um exemplo aqui: quem sofre assédio moral, tem um pesquisador, o Heloani, que é meu amigo, colega, que ele pesquisa, 100% das pessoas que sofreram assédio moral têm problemas no sono, 100%, gente. Isso é uma coisa incrível, porque vai afetar também aspectos físicos. Danos sociais, agressividade, impaciência, então, vocês veem o que vem antes, o ovo ou galinha. A gente estava falando como é difícil se comunicar, como é difícil interagir no trabalho, mas eu também posso estar adoecido, e isso está refletindo nas minhas relações de trabalho. Conflitos familiares, isolamentos, danos psicológicos, vários transtornos, principalmente ansiedade e depressão, a gente pode falar de outros transtornos, são os mais comuns, os que mais afastam as pessoas do trabalho. O estresse no trabalho eu botei ali como um risco também para o burnout, porque ele pode ser um fator de risco, e ele pode ser um desfecho. Eu desenvolvo um quadro de estresse que pode cronificar, desenvolver o burnout pelo meu trabalho, mas o estresse também é um fator de risco. Ele é muito entendido na literatura como o estresse laboral, que eu vou falar um pouquinho depois, se der tempo, vamos ver. Isso aqui ele já falou, eu não vou falar, que todas as organizações, na prática, agora devem avaliar os fatores de risco psicossociais. Aqui eu trouxe, inclusive, um artigo que eu publiquei junto com alguns autores que fala quais são os principais fatores psicossociais. Aí a gente conhece os *top* da lista: exigências laborais, que estão

relacionadas ao estresse no trabalho, a baixa autonomia e o controle, insegurança no emprego, as relações interpessoais envolvendo o assédio, dupla jornada de trabalho, que eu falei antes, problemas, fatores de problemas na cultura. Então, esses são os principais, mas tem muitos outros mais, mas se a gente fosse avaliar só esses, vocês imaginam o que é avaliar tudo isso dentro de uma gestão de fatores de risco psicossociais, é muita coisa, é um complexo de coisas. Os dois mais apontados na literatura são o estresse e o assédio. Eu queria falar um pouquinho, rapidamente, dos dois.

O assédio moral é um fenômeno estudado no final da década de 1990 pela Hirigoyen e outros autores, na França, e eu trouxe o conceito clássico, como eu chamo, da Hirigoyen, porque ela encontrou, então, em pessoas que estavam sofrendo essas questões dentro do trabalho e estavam trazendo um adoecimento muito alto, e isso veio parar no consultório de uma psicanalista – não foi por acaso, não é, gente? O conceito que a Hirigoyen traz do assédio moral, ela entende como qualquer conduta abusiva que vai se manifestar por comportamentos, palavras, ações, gestos que possam trazer dano à personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica de uma pessoa e pôr em perigo seu emprego ou degradar o âmbito de trabalho. É muito importante entender que quando a Hirigoyen desenvolveu esse conceito, no final da década de 1990, ela desenvolveu várias outras características do assédio que eram muito pertinentes na época, mas que hoje em dia já não são. Por exemplo, naquela época tinha muito a ideia de que o assediador era alguém perverso, e a vítima tinha características que eram associadas a pessoas vítimas de assédio. Hoje em dia se fala que as pessoas podem cometer assédio sem ter intenção, que é uma questão que está muito forte, que as pessoas podem – até o Francisco estava dando exemplos – ter sido criadas com diferentes características e entendimentos sobre questões, então cometem um assédio, mas não têm intenção. Isso não quer dizer que, para a pessoa que recebe, não é danoso, é da mesma forma danoso se a pessoa teve ou não teve intenção. O que temos que fazer? Temos que educar as pessoas de novo, temos que fazer um letramento para as pessoas de como é que a gente se comunica, como é

que a gente interage, como é que a gente consegue conviver de uma forma mais saudável e respeitosa dentro do trabalho.

Na evolução, Soboll e outros autores vão trazer esse conceito, que é bem interessante, que se discute bastante também, do assédio organizacional/institucional, quando a gente fala que práticas, aparatos ou estruturas da gestão estão articuladas de maneira a construir uma política de violência como forma de gestão. Às vezes, isso é muito claro, quando falamos que a gestão bota, por exemplo, métricas muito altas, inatingíveis, e a forma com que ela cobra das pessoas isso, a forma com que ela premia as pessoas, que às vezes são coisas também. Mas o que a gente fala também? Que, às vezes, a gestão pode simplesmente ser omissa; às vezes pode não ser tão grave, mas ser omissa com casos de assédio já seria um assédio organizacional, porque a gestão também tem uma responsabilidade muito grande quando existe assédio. De novo, falando o que o colega Raul falou, não existe assédio zero em nenhuma instituição. A OIT criou a convenção 190, muito importante, que todos os países no mundo têm que combater o assédio, e é muito importante olhar para isso, mas o que a OIT vai trazendo nessa bandeira? Tolerância zero. Assédio zero não existe, então tolerância zero. As empresas têm que mostrar que elas têm ações antiassédio, que nós não podemos tolerar o assédio dentro da empresa, que devem ser cobradas as situações, porque todos nós podemos cometer assédio, ninguém está livre de cometer assédio, acabei de falar, a gente pode não ter intenção, mas temos que buscar uma melhor situação para as pessoas que sofrem, para as pessoas que testemunham, porque os danos são enormes para as pessoas que testemunham também, para a equipe, e, quando as pessoas veem a impunidade, como ouvimos muito nas pesquisas, dizerem que não tem o que fazer, isso só vai piorando, as pessoas vão adoecendo mais. Gente que se afasta do trabalho porque está adoecido, volta e acontece a mesma coisa.

As consequências aqui da Organização Mundial de Saúde são muitas, não vou ter muito tempo para falar, pode passar, eu só trouxe para vocês algumas pesquisas internacionais mostrando: a depressão e a ansiedade, o Burnout é

uma consequência do assédio, transtorno de estresse pós-traumático, o suicídio ou ideação suicida. E a gente tem consequências no comportamento também, que eu botei assim: risco de exposição a condutas de autolesão, conflitos familiares, afastamentos, divórcios, negligência, absenteísmo, aumento específico de licenças médicas e doenças do trabalho.

Eu acho que venci o meu tempo, mas tudo bem. Eu ia falar um pouquinho da prevenção, mas acho que não dá tempo, dá tempo? (Pausa.)

Consequências para a empresa, tem tudo isso aí também, e eu diria que uma das consequências que eu vejo, além da credibilidade, é a impossibilidade do trabalho em grupo, porque as pessoas, elas têm medo de se relacionar, elas têm medo de falar, então isso é uma grande consequência negativa. Como é que vamos trabalhar se não temos um grupo bom de trabalho? Eu só trouxe um depoimento de uma pessoa que sofreu assédio, mostrando o quanto isso, o assédio – é uma pessoa do serviço público –, ele faz a pessoa pensar em se matar porque ela não vê saída, principalmente, ou ela trabalha também sem motivação, e ela pensa muitas vezes em acabar com aquele sofrimento. Então, o quanto é urgente olhar para essas pessoas.

A prevenção do assédio passa por um monte de questões, é superimportante pensar que não é uma ação isolada, é uma ação conjunta de várias coisas. Então, existe toda uma questão que começa pelo diagnóstico, como estávamos falando aqui dos fatores de risco psicossociais, mas é preciso adotar uma política antiassédio e a alta gestão precisa estar comprometida, senão não é efetiva. Então, é muito importante que se olhe para pessoas-chaves dentro das empresas, os líderes são muito responsáveis não só pelo assédio, quando a gente fala nisso, mas também por estarem atentos para isso, se existem problemas na equipe, se existem problemas, então eles também precisam ser muito trabalhados em relação a isso.

Eu trouxe aqui um estudo internacional que falou sobre as melhores práticas contra assédio, eu só trouxe quatro coisinhas que ele destacou que eu achei superimportantes: a alta administração deve estar comprometida em liderar o caminho, senão não tem mudança em relação a assédio; as vítimas, alvos e

espectadores precisam ser protegidas e a confidencialidade deve ser mantida, é muito importante que as pessoas que fazem uma denúncia não sejam perseguidas, responsabilizadas, ou que alguma haja consequência em relação a isso. Implicações práticas: ênfase na necessidade crítica da liderança para reduzir todas as formas de violência em trabalho, porque os líderes são pessoas-chaves; e o treinamento deve instruir a equipe sobre como identificar as violências, quando intervir e como obter ajuda. São as questões-chaves.

É muita coisa para se falar em pouco tempo, desculpe. Eu ia falar também um pouquinho do estresse, não deu tempo. Fica para outra oportunidade, então. Muito obrigada.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): Tranquilo. Obrigada pela tua apresentação, certamente teremos outros momentos. Sempre é uma alegria, é um prazer te escutar. Então, quero passar a palavra aqui para a SMAP, para a Suzana Reis Coelho, muito já trabalhamos juntas nessas questões.

SRA. SUZANA REIS COELHO: Bom dia a todos. Meu nome é Suzana Reis Coelho, sou psicóloga, trabalho na Secretaria Municipal de Administração e Patrimônio, junto à Coordenação de Desenvolvimento e Avaliação Funcional. Sou servidora pública há 23 anos, entrei em 2002 na FASC, trabalhei três anos no RH da FASC, que foi extinta, agora a Secretaria de Assistência Social. E conheci a Tanise no momento em que fui para a administração e a Tanise veio para o meu setor. Foi na FASC, recém-formada, enfim, a gente se conheceu naquele momento. E depois a gente teve vários momentos em que trabalhamos em parceria. Sempre trabalhei em áreas vinculadas à gestão de pessoas, na administração pública. Desde 2017, estou junto à CDAF, trabalhando na parte de acompanhamento funcional. O que acho importante, como alguém da administração pública, é também dar um retorno para a sociedade do que se faz, do que a gente faz. Então, preparei um breve resumo das ações que a gente tem há alguns anos já e do que a gente está planejando em relação à NR1, porque a Secretaria de Administração é a que dá as diretrizes em termos de gestão de

peças para o Município. Então, mesmo a nossa área não atendendo todas as autarquias, nós fazemos essa interlocução muito forte e a gente acaba dando as diretrizes também em termos de gestão de pessoas.

(Procede-se à apresentação.)

SRA. SUZANA REIS COELHO: Pode passar, por favor. Bom, então acho que uma coisa importante, como a administração pública e os regimes estatutários são prevalentes, nós não temos CIPAs. Nós instituímos as Comissões de Saúde e Segurança do Trabalho já em 2013. Então, temos os decretos que instituem as Comissões de Saúde e Segurança. Elas são por secretarias, cada órgão institui a sua comissão. Mas, basicamente, seguindo os modelos de CIPA em termos de quantidade de servidores e a quantidade de representação, existem os representantes eleitos e aqueles que são indicados pela gestão. Então, estamos em um processo agora de eleição ainda, nem todos conseguiram tomar posse, porque nem todos conseguem se organizar. Para quem não é da área pública, principalmente na área do Executivo, é como se fossem várias empresas, cada secretaria funciona de um jeito, tem características, enfim. Então, nem sempre conseguimos fazer tudo de uma forma que todas consigam fazer ao mesmo tempo. E a minha área, a nossa coordenação assessora essas comissões, tanto nas questões vinculadas ao dia a dia, orientações, fazemos reuniões com os presidentes das comissões. Na pandemia, isso foi muito forte, porque as comissões se reuniram, inclusive, para ajudar a orientar em termos de saúde, segurança, normativas, enfim. Então, nós fomos bastante atuantes. Fomos, porque eu era presidente da comissão nesse momento, então, fomos bastante atuantes.

Nós temos também, em função do adoecimento natural vinculado ao trabalho, não natural, mas que pode ocorrer, nós temos a possibilidade de que as pessoas possam ser delimitadas ou mesmo readaptadas ou indicadas para a aposentadoria por invalidez. Então, agora, nós temos um decreto novo que institui a avaliação. Nós já fazíamos, porque está no Estatuto, mas agora nós

estamos criando uma forma, inclusive, mais ordenada de fazer esse tipo de avaliação, junto com as autarquias e com a administração centralizada, para que nós tenhamos fatores em comum, processos em comum e que nós possamos acompanhar. Porque o objetivo, realmente, é trabalhar no cuidado da saúde dessa pessoa que já está adoecida, seja limitando provisoriamente algumas atividades, seja o trocando de cargo, quando é possível, para que ele possa, dentro das suas limitações, poder se manter produtivo. E, quando não for, encaminhar para uma avaliação para fins ou não de aposentadoria por invalidez. Nós também temos o decreto de acompanhamento funcional. O acompanhamento funcional na Secretaria de Administração existe desde 2005. Nós temos uma área que faz o acompanhamento aos servidores, e, recentemente, a gente atualizou o decreto. Agora, em 2025, atualizamos o decreto. Atualizando em termos do que se faz, mas é importante dizer que é uma área que... Eu faço os ingressos dos servidores, as entrevistas de ingressos de servidores, e, quando a gente fala que existe esse serviço de acompanhamento, desde o estágio probatório, que, a qualquer momento, esse servidor pode nos acionar por questões de adaptação, desempenho, relacionamento, questões vinculadas à chefia, enfim, as pessoas ficam bastante surpresas que exista esse tipo de serviço numa área pública. Mesmo quem vem da área privada, muitas vezes, não tem esse tipo de suporte ao servidor. É óbvio que a gente não consegue acompanhar todos os 13 mil servidores do Município, mas nós somos um serviço portas abertas: qualquer servidor, a qualquer momento, pode solicitar. As chefias também nos buscam bastante. Nós fazemos rodas de conversa com equipes. No sábado, eu estive numa escola, numa educação infantil, fazendo uma roda de conversa com a equipe de educadores e monitores sobre saúde mental. O tema escolhido por eles era isso, então fizemos uma roda de conversa. Foi bem interessante. Então, a gente faz esses processos também, não só do individual, mas também do coletivo, das equipes. Fazemos assessoria gerencial. A gente trabalha com os gestores também, porque, quando vêm um, dois, três, quatro, cinco, seis pessoas daquela mesma equipe, a questão passa a ser de gerenciamento, de processo de trabalho, enfim, então, a gente oferta.

Nós não podemos obrigar, mas a gente oferta para esse gestor também, essa possibilidade de qualificação do processo.

Então, o que a SMAP está fazendo, nesses últimos meses, em relação à saúde do servidor? Recentemente, neste ano, a gerência de saúde do servidor municipal passa a ser da Secretaria de Administração. Era um projeto muito antigo, desde 2012, participei de muitos grupos em relação a isso, para que a saúde do servidor realmente viesse para a administração. Ela era vinculada à Secretaria Municipal de Saúde. A gente está fazendo um levantamento dos instrumentos, inclusive com a parceria da GSSM, para que a gente possa fazer o levantamento dos riscos psicossociais especificamente, e dos riscos ambientais também, de trabalhos. Estamos identificando, porque isso já é algo que fazíamos há muitos anos, junto com a Escola de Gestão de Cursos e Palestras, vinculados à questão de desenvolvimento, tanto de gestores quanto à questão de saúde mental. Então, a gente está trabalhando com a escola também, identificando alguns temas pertinentes, antes mesmo do levantamento, mas já pensando para este ano alguns temas que podemos já desenvolver.

Estamos finalizando, então, as eleições e a posse. É importante dizer dessa parceria com a Escola de Gestão, porque os membros eleitos têm que fazer um curso de capacitação para tomar posse. Então, isso é importante.

A gente está com o Programa Mais Acesso, instituindo um novo fluxo para os ingressantes com PCD. Apesar de termos uma comissão que avalia a pessoa, entrando pelas cotas de deficiente, a gente está qualificando esse ingresso para que a pessoa possa realmente ter as condições adequadas de trabalho, os processos adequados. Ontem, por exemplo, entrevistei uma pessoa que não entrou pela cota, mas ela tem um diagnóstico de autismo e ela vai precisar de uma adequação no seu processo de trabalho para a sua condição. Então, a gente está com esse processo, tanto para fazer esse fluxo dentro da administração, quanto também para revisar a legislação, para a gente poder regulamentar no âmbito do Município, tanto a legislação da deficiência quanto do autismo. Porque ainda, apesar de termos alguns instrumentos, nós não identificamos como sendo um processo de avaliação laboral, não é uma questão

de adoecimento, é uma questão de adequação à sua condição. Então, isso também é uma mudança de cultura na nossa área, de que as áreas precisam se adequar, não só fisicamente, no ambiente, mas também nos seus processos, precisam adequar às características e limites que algumas pessoas já trazem. Então, isso também é uma mudança de cultura, não é algo que se mude por decreto, como se diz, é algo que precisa ser trabalhado continuamente. Esse tema surge muito forte, principalmente na pandemia, quando pessoas começam a aparecer na nossa área, pedindo acompanhamento, com diagnóstico tardio de TEA, diagnóstico que descobrem ao longo da pandemia, pós-pandemia, que vêm com diagnóstico de autismo, de espectro autista, e que têm muita dificuldade de retorno ao ambiente físico, ao ambiente presencial e como lidar com isso. Porque uma parcela grande dos servidores, durante a pandemia, que trabalham em áreas administrativas, permaneceram em teletrabalho, e, no retorno ao presencial, tiveram muita dificuldade. Não sei se nas empresas privadas isso aconteceu, eu tenho acompanhado alguns familiares, que acho que isso também deve ter acontecido.

(Manifestação fora do microfone. Inaudível.)

SRA. SUZANA REIS COELHO: Também.

(Manifestação fora do microfone. Inaudível.)

SRA. SUZANA REIS COELHO: Sim, há um certo receio de como tratar, como eu falo, se eu posso falar, não posso falar, então, também, tem um pouco disso. No estágio probatório, hoje, nós temos em torno de três mil servidores em estágio probatório, é bastante gente, é muita gente, principalmente na educação, é um número bem expressivo, e aí, com isso, a gente precisa qualificar os avaliadores. Por quê? Porque o estágio probatório, como diz a Janine, que trouxe a questão do assédio, é um instrumento de poder também. A avaliação do outro, que pode ou não ficar estável no serviço público. E isso pode ser usado não para

avaliar o desempenho, e sim um instrumento de poder sobre o outro, de perseguição e de “Faça o que eu mando, senão te avalio mal”, algo nesse sentido. Então, essa qualificação permanente dos avaliadores, a nossa área tem feito também, nós temos feito oficinas para os gestores, no mês que vem faremos uma nova, onde há rodas de conversa, em vez de ter um cronograma de treinamento, cursos, os gestores trazem as suas demandas. Qual é a sua principal demanda? Como lidar com servidores difíceis, como lidar com conflito no trabalho e comunicação – essa é a principal demanda dos gestores nessas oficinas. A gente também fez uma capacitação agora, em parceria com a UFRGS, sobre tecnologias assistivas no ambiente de trabalho, principalmente para as questões de pessoas com deficiência ou com TEA, enfim, então, a gente tem trabalhado também com as áreas de RH.

As ações de diversidade também, desde antes da pandemia, a gente já vem desenvolvendo oficinas sobre a questão da diversidade, elaborando manuais, está na carta de serviços, está aberta à população na nossa carta de serviços, tem vários manuais de ações antirracistas, de questões de assédio moral no trabalho ou de ações de assédio sexual, os *podcasts* que trabalham muito na questão de diversidade estão no YouTube também, é um canal aberto, as pessoas podem assistir. E a gente tem incentivado também, as diversas áreas nos chamam e a gente propõe as rodas de conversa também nos diversos locais. Eventualmente surge uma questão, por exemplo, de transfobia em um local de trabalho, então, se pode trabalhar esse tema com aquela equipe sobre a questão, se chama alguém da política, por exemplo, da saúde, já aconteceu, que trabalha com esse tema, para fazer uma roda de conversa. Então, a gente faz também essas pontes entre os diversos setores dentro da Prefeitura.

Em termos de ações, em termos de desafios que a gente tem, como eu falei, a administração, o Executivo, vários órgãos têm características diferentes, a gente não pode ter uma única forma de trabalho, a gente precisa adaptar as nossas formas de trabalho em relação a cada local. Por exemplo, trabalhar na educação, o tipo de trabalho, o tipo de processo de trabalho não é o mesmo da saúde, de

um hospital de pronto-atendimento, tem características diferentes, formas de trabalho diferentes; então, esse tipo de adaptação.

A outra questão também, eu acho que é importante, que é uma característica que, ao longo dos anos, vem crescendo: funcionários terceirizados ou parceirizados que trabalham, às vezes, nos mesmos ambientes dos servidores estatutários, com regimes de trabalho, com contratos de trabalho diferentes, trabalhando junto. Então, isso é algo que a gente precisa olhar, em termos de saúde do trabalhador. Uns anos atrás, houve um caso de suicídio de um funcionário terceirizado, a nossa equipe foi chamada para dar um suporte para a equipe, vieram os terceirizados, veio o pessoal próprio, e a primeira pergunta que eu fiz era se a empresa terceirizada tinha algum tipo de suporte para os seus funcionários? Não tinha. E era uma atividade de alto risco, pelo próprio tipo de atividade. Então, a gente se propôs a dar esse suporte, fazer rodas de conversa, dar suporte, inclusive, individual, se fosse o caso, como uma ação de primeiros socorros psicológicos, que, muitas vezes, se fazem nessas situações de trauma, mas, pessoalmente, é uma preocupação que eu tenho em relação aos contratos de parcerias ou de terceirizações, cujos funcionários convivem, muitas vezes, no mesmo ambiente. Nós temos pessoas com regimes de contratos diferentes trabalhando na mesma equipe. Então, como fazer isso? Acho que também a formação permanente das lideranças é outra questão. E a Janine trouxe muito forte essa questão de que não adianta fazer toda uma ação de capacitação das lideranças, de trabalhar com servidores, trabalhar fazendo programas, se realmente não tivermos uma sustentação da credibilidade, de apuração e responsabilização, principalmente em questões de assédio ou de violência no trabalho. Acho que essa questão é bem importante. Apesar de nós termos ouvidoria, corregedoria, é preciso realmente fortalecer e que se possa realmente ter...Porque, senão, tu perdes a credibilidade dos teus programas e ações se não tiver efetivamente a apuração e responsabilização. Acho que é isso, em termos de SMAP.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): Muito obrigada. Secretário, nome e secretaria.

SR. ARTUR EDUARDO JARZINSKI ALFARO: Antes das saudações, para que conste nas notas taquigráficas, meu nome é Artur Eduardo Jarzinski Alfaro, secretário-adjunto da Secretaria Municipal de Administração e Patrimônio. Ver.^a Tanise Sabino, psicóloga, presidente dessa comissão, Ver. Hamilton, Ver. Oliboni, que até há pouco estava conosco, Ver.^a Cláudia Araújo, presidente do meu partido, minha grande amiga e companheira de tantas lutas, demais membros da Mesa, servidores da Casa, assistência aqui presente, inicialmente, presidente, eu gostaria de dizer da minha felicidade de estar aqui de novo, trabalhei por muitos anos na Câmara de Vereadores, cheguei a ser chefe de gabinete da presidência dessa Casa, vejo alguns servidores ainda daquela época aqui conosco, hoje estou na gestão da SMAP, e é uma grande preocupação da SMAP a questão da saúde mental do servidor municipal. Este tema é um tema que eu tenho muito interesse. A Ver.^a Cláudia briga comigo, porque eu não anoto as coisas para falar. Algumas vezes ela já ficou brava comigo, mas é só comigo.

(Manifestação fora do microfone. Inaudível.)

SR. ARTUR EDUARDO JARZINSKI ALFARO: Ela não briga com mais ninguém, é só comigo, porque eu não anoto, mas, nas matérias que eu tenho conhecimento e que eu domino, eu prefiro falar diretamente. E este tema é um deles. Hoje estou aqui representando a SMAP, mas já estive nessa Casa falando de saúde mental. Como a senhora sabe, eu fui presidente da mantenedora do CVV, fui voluntário muitos anos do Centro de Valorização da Vida, então é uma matéria que eu trabalho fora daqui há muitos anos. Obviamente, como secretário, não tem como se manter um trabalho no CVV, pois a secretaria nos demanda muito tempo, mas não estou afastado, continuo em contato direto, e lá a gente vê que muitos dos atendimentos têm a ver com o ambiente de trabalho.

Muitos. Eu fazia um plantão, que era o P23, no domingo, pior dia, pior hora, das 11h da noite de domingo até às 7h da manhã de segunda, e lá muitos atendimentos eram questões de depressão, de ideação suicida, por causa do ambiente de trabalho. Esse assunto é tão caro para a SMAP que não estamos só eu e a Suzana aqui hoje. Claro, não tínhamos espaço para que todos viessem na Mesa, mas nós estamos com a diretora da Escola de Gestão Pública, Mira Munhoz e estamos também com o engenheiro Guilherme. Ele é um engenheiro do trabalho. O Guilherme é o chefe da equipe de perícia técnica da GSSM, que é quem acompanha a implantação da NR1 no Município, nos setores e nas secretarias. Essa questão do assédio, da doença ocupacional, do problema de saúde mental, nós vemos como multidisciplinar o enfrentamento que tem que ser dado. Por isso que vieram servidores, todos do quadro, das mais diversas equipes. Porque nós temos a questão da prevenção. Porque a lei, por si só, não garante um ambiente de trabalho positivo, não tóxico. A lei sozinha não tem como fazer isso. Aí vai a informação e a prevenção. Nesse ponto, muito importante a Escola de Gestão Pública. Muito importante para que se faça não apenas a informação daquele que, por ventura, possa ser o agressor, mas também daquele que é o agredido. Para que ele enxergue que aquilo não é normal e que é um problema que tem que ser enfrentado. O primeiro passo é nós não fugirmos da responsabilidade e fingirmos que isso não existe. Isso existe na Prefeitura, no Estado, na União, na Câmara, na empresa privada. A questão do assédio moral, sexual, ela é, infelizmente, disseminada, mas nós nunca podemos aceitar isso como uma coisa natural; nós temos que tomar medidas para prevenir, mas não apenas para prevenir, para acompanhar. E aí entra a CDAF, entra a GSSM. A GSSM, para quem não sabe, ela veio em março para a SMAP, era uma batalha antiga, e ela é formada por duas equipes. A equipe de perícia médica, que fica lá no IAPI e que também lida com o servidor em afastamento. Nós não tínhamos um médico psiquiatra na GSSM, nomeamos faz um mês atrás. Nós não tínhamos uma assistente social para que se pudesse fazer o acompanhamento, principalmente do artigo 94, que são os afastamentos. Por exemplo, nós temos muitos servidores que têm filhos autistas e que eles

precisam daquela redução de jornada e isso atrapalha a questão funcional se não for tratado, se não for acompanhado. Agora nós estamos no processo de nomeação de assistente social para que nós possamos refazer essa equipe e fazer o acompanhamento lá na equipe de perícia médica. Nós temos a equipe de perícia técnica, que é o Guilherme, o chefe, que ela atende justamente essa questão do ambiente laboral, questão de insalubridade, questão de NR-1, então ela tem que ser enfrentada e tem que ser trabalhada. Mas além do acompanhamento, da prevenção, nós temos que ter a responsabilização.

Nossa busca não é punitiva, nós tentamos resolver na educação e no acompanhamento, mas haverá casos específicos que nós teremos que responsabilizar o agressor. Nesse ponto entram as comissões de sindicância de cada secretaria, a nossa comissão permanente de sindicância, a Secretaria de Transparência e Controladoria, e aí vem aquela importância que foi dita por alguns outros membros da Mesa, de não responsabilizar o denunciante, que nós possamos preservar o denunciante, para que possam ser tomadas as medidas suficientes.

A Suzana, quando eu cheguei aqui, vinha falando comigo que existia, há um tempo atrás, a rede de RHs, que ela era tocada pela SMAP e que acabou caindo em desuso. Será reativada, Suzana. Será reativada a rede de RHs, porque não adianta existir a informação e a informação não chegar na ponta. A Prefeitura é como se fossem várias empresas dentro de uma empresa. Eu vou ter lá a Secretaria de Serviços Urbanos, que é uma secretaria gigantesca, em quadro de pessoal, que é completamente longe de onde nós estamos. A Secretaria de Obras tem quem está na ponta, a FASC com tantos CRAS que tem, diferentes. Nós temos que buscar uma padronização sobre isso. É um enfrentamento que vai ser feito com seriedade, que nós temos que trabalhar nisso, sabemos de nossa responsabilidade, não achamos que estão mil maravilhas, sabemos que temos muito a avançar. E o reconhecer o problema e saber que ele tem que ser enfrentado é o primeiro passo para que se consiga avançar.

E esse retorno da Câmara de Vereadores, já lhe recebi algumas vezes lá na Secretaria, Ver.^a Cláudia tantas outras, Ver. Hamilton será sempre bem-vindo,

na SMAP, assim como todos os vereadores. Ver. Oliboni, eu tenho uma reunião com ele, se não me engano, amanhã ou depois. É importante. É importante receber a democracia representativa, ela tem isso. As mais diferentes matizes representadas aqui nessa Casa, a qual nós respeitamos muito. Era o que constava, senhora presidente.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): *Ok, muito obrigada. Pergunto se alguém da plateia gostaria de fazer alguma colocação? Ok. Eu vou fazer aqui algumas considerações finais, depois eu passo aqui para os colegas vereadores. Mas, primeiro, claro, agradecer a presença, a participação de todos aqui. Fiquei muito feliz de estar conosco, Yuri Machado, foi uma indicação do Pedro Luiz Fagherazzi, nosso presidente da ABRH-RS. Quando eu pensei nessa pauta, imediatamente entrei em contato com a ABRH-RS, porque conheço o trabalho deles, já participei de muitos grupos de estudos, o Congresso, aquele Congregar, que é bem famoso. Muito obrigada pela tua presença. O Chico também, se me permite chamar de Chico, Francisco. Obrigada pelas suas contribuições. E o Dr. Raul também. A Janine, querida, sempre é muito bom te ouvir também. A Suzana, nosso secretário. Estava falando aqui com a Cláudia, esse é um tema tão importante, tão importante, que é uma pena que hoje a gente não está com a nossa TVCâmara ao vivo. O que aconteceu? A nossa Presidente do Parlamento, por questões de redução de custos, cortou a transmissão ao vivo das comissões. Então, as nossas comissões, que são na terça-feira, de manhã e à tarde, sempre passavam ao vivo. E já aconteceu comigo, até numa pauta que eu indiquei aqui nesta comissão, de uma pessoa que estava assistindo em casa a TVCâmara, ela era aqui do Centro, e ela veio correndo até aqui e conseguiu participar dessa comissão e conseguiu ter fala ainda no final. Então, acho que quando tem esse momento de ser ao vivo, mais pessoas vão estar inteiradas do assunto. Mas, enfim, a TVCâmara está aqui, fez algumas imagens, enfim, só não vai passar ao vivo. Mas amanhã já vai estar passando algumas imagens, acho que isso também divulga o nosso trabalho, certamente vai ter uma notícia no site da Câmara, tem a ata também, então é uma forma de a gente*

estar divulgando esse importante trabalho. Acho que é importante a gente mostrar que o Parlamento, a Câmara de Vereadores, está atenta a este tema. Fiquei pensando muito na sua fala, Yuri, que não sejam só ações pro forma, como se diz, para inglês ver, que temos que realmente nos debruçar sobre esse tema, ter um planejamento, ter toda uma organização, olhar para isso e não só, quem sabe, elaborar um material e ficar repetindo cada material todo ano, como você disseste. Ter indicadores, uma palestra também não vai resolver isso. Enfim, várias coisas que foram ditas, a professora Janine sobre a questão dos problemas que ficam em casa e os problemas do trabalho, e que hoje não tem essa separação, a gente não é um ser dividido. E uma reflexão sobre a nossa relação com o trabalho. Hoje, fico pensando, tem pessoas que vivem falando que têm orgulho de trabalhar, que trabalham 12 horas por dia, 14 horas por dia, 16 horas por dia, e acham isso o máximo. Ou pessoas que não tiram férias. Há tantos anos que não tiro férias. E elas não se dão conta o quanto isso impacta na sua saúde mental. E, às vezes, são líderes, são gestores que estão passando essa ideia, esse perfil adiante para a sua equipe, para a família, para todos. Bom, eu anotei várias coisas para a gente pensar, mas o que eu gostaria de fazer como um encaminhamento, e que bom que o nosso secretário está aqui. O nosso prefeito, o prefeito Melo, tem todo um planejamento estratégico desse mandato. Ele tem ações estratégicas, projetos estratégicos. E eu queria perguntar se a NR-1 é um projeto estratégico. E, se caso não for, se pudesse ser uma ação estratégica do governo.

SR. ARTUR EDUARDO JARZINSKI ALFARO: Presidente, é uma pauta que nós temos a previsão de implantação. Até porque estávamos começando a trabalhar com aquela previsão do dia 26 de maio, que acabou não se concretizando.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): Mas pela SMAP.

SR. ARTUR EDUARDO JARZINSKI ALFARO: Já na implantação. Sim, a SMAP implanta e passa para as demais secretarias.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): A minha colocação é que se pudesse ser algo do governo.

SR. ARTUR EDUARDO JARZINSKI ALFARO: Do governo?

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): É, porque aí eu sei que tem um olhar bem mais atento, porque é uma meta de governo.

SR. ARTUR EDUARDO JARZINSKI ALFARO: Eu levarei para o centro de governo para discutir.

SR. ARTUR EDUARDO JARZINSKI ALFARO: A sugestão que eu faço como encaminhamento, um pedido que nós fazemos, é se pode ser uma ação estratégica do programa de governo Melo.

SR. ARTUR EDUARDO JARZINSKI ALFARO: Eu levo para o centro de governo para fazer essa análise. E uma coisa importante: esses 13 mil servidores são da centralizada, mas temos a descentralizada e os terceirizados. Nós estamos falando de muita gente, de muita gente envolvida nesse processo de prestação de serviço.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): E outra coisa que eu estava conversando aqui com a minha vice – a gente fica cochichando para ver os encaminhamentos, né – é que vamos fazer um pedido de informação em nome desta comissão, para ver como é que está o planejamento da implantação dessa NR-1. Acho que tudo o que vocês falaram dá para ser por escrito, fica registrado. E, quem sabe, em outro momento a gente pode pautar esse assunto, daqui a alguns meses, para ver o acompanhamento efetivo.

Então, vou passar a palavra para os colegas, se alguém gostaria de falar.

VEREADOR HAMILTON SOSSMEIER (PODE): Basicamente, quero agradecer por este momento e pelo aprendizado. Mas eu não me lembro se foi falado sobre os funcionários que sofrem o assédio moral de clientes, como o caso do pessoal da saúde e assim por diante. Eu acho que seria bem interessante que isso também fosse destacado, porque é uma demanda muito grande de pessoas que têm medo, às vezes, de ir para o seu local de trabalho, como, principalmente, o pessoal da saúde, nos últimos tempos, que sofre esse assédio de clientes, principalmente pessoas que estão lá para serem atendidas. Basicamente, é isso aí.

SRA. SUZANA REIS COELHO: Quando ocorre uma violência no trabalho, vinculada a uma agressão de um usuário, um cidadão, isso até está razoavelmente instituído no Município como acidente de trabalho. Então, há notificação de acidente de trabalho, há o reconhecimento e há mudança, muitas vezes até para a proteção mesmo do servidor – mudança de local de trabalho, para que ele não fique exposto ao risco, enfim. Isso é mais comum de acontecer na saúde, na educação. Na educação, acho que até está um pouco maior do que na saúde. Mas isso já tem uma prática até instituída. Então, já não se questiona se é acidente ou não de trabalho: é acidente de trabalho, é violência, é notificado, e se movimenta.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): Ver.^a Cláudia.

VEREADORA CLÁUDIA ARAÚJO (PSD): Na verdade, ouvindo a todos atentamente, a gente se identifica com várias questões do dia a dia. Coisas que a gente ouve, pessoas que a gente ouve, relatos diários, e isso é normal. E aí falou o Francisco: “Ele pode ser natural, não pode ser normal.” Essa frase é superimportante. Pode acontecer, mas não deve acontecer. E a gente precisa trabalhar para isso. E eu tenho um exemplo muito atual: hoje, eu estou com a minha filha, que tem duas faculdades, que tem uma pós-graduação, que tem

vários cursos de formação e que está há dois meses desempregada. E isso também mexe e afeta as pessoas.

SRA. JANINE KIELING MONTEIRO: Também estudo desemprego. Posso conversar contigo.

VEREADORA CLÁUDIA ARAÚJO (PSD): E ela chegou esses dias para mim – e eu quero trazer porque acho que é importante –, ela disse: “Mãe, eu não sirvo para nada, né?” Eu digo: “Como que não, minha filha? Claro que serve, porque tu tens uma formação, é tudo questão de tempo, as coisas vão acontecer, e vai surgir o que é bom para ti.” E agora começaram as empresas, inclusive uma empresa multinacional a chamou ontem, que quer conversar, quer fazer uma entrevista. Então, as coisas vão acontecendo, mas tem aquele momento frágil, que parece que tudo acabou. E aí tu precisas ter esse acompanhamento. Então, não é só no serviço, não é só no privado...

SRA. JANINE KIELING MONTEIRO: É a relação com o trabalho. Ou ter trabalho, insegurança, falta de trabalho. Tudo isso afeta a saúde.

VEREADORA CLÁUDIA ARAÚJO (PSD): É a relação com o trabalho. Dentro da casa da gente, em qualquer local. Então, às vezes, tu estás muito bem, soberano, sabendo que tu tens condições e que tu tens capacidade para estar em algum lugar, e, daqui a pouco, tu te sentes extremamente fragilizado para isso. Então, acho que é importante, muito importante, Tanise, a gente falar mais sobre isso. Porque, quando a gente fala de saúde mental, normalmente a gente fala de drogadição, de pessoas em vulnerabilidade, a gente fala em temas que não é o tema de pessoas dentro do normal, que vivem, que têm as suas histórias diárias e que precisam também, em algum momento, serem ouvidas, serem acolhidas. E saber que, logo ali na frente, tem um próximo passo que vai ser bom e que vai acontecer.

Então, o senhor falou em respeito, acho que a palavra é consciência também, porque a gente não tem consciência das coisas, elas caminham juntas. Não adianta só respeitar a situação se tu não tens a consciência daquilo que precisa ser feito e transformado. Então, eu não tiro férias, praticamente, não é, Tanise? É bem difícil, mas eu acho que...

SRA. JANINE KIELING MONTEIRO: Isso é um problema, e a conta vai rir.

VEREADORA CLÁUDIA ARAÚJO (PSD): É, eu sei disso. É bem... Mas eu amo trabalhar, eu acho que o trabalho é extremamente...

SRA. JANINE KIELING MONTEIRO: Mas também adoce quem ama.

VEREADORA CLÁUDIA ARAÚJO (PSD): Eu busco, diariamente, trabalhar mais e fazer mais. Então, todo mundo tem as suas dificuldades, não é?

SR. RAUL ROSÁRIO: Isso se chama *worklover*.

VEREADORA CLÁUDIA ARAÚJO (PSD): Eu amo trabalhar.

SRA. JANINE KIELING MONTEIRO: Que também adoce.

SR. RAUL ROSÁRIO: Também adoce.

VEREADORA CLÁUDIA ARAÚJO (PSD): Estou bem de saúde. Acho que estou... Com tudo que passei no ano passado...

SR. RAUL ROSÁRIO: A negação faz parte desse processo.

VEREADORA CLÁUDIA ARAÚJO (PSD): Faz parte. Então, agradeço a fala de todos. De cada um, a gente tira um pouquinho de aprendizado, de conhecimento,

para que a gente possa seguir trabalhando e fazendo mais por quem precisa. Cuidar das pessoas, com certeza, é evoluir enquanto humanidade. Parabéns.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): Ok, já são 12h03min, estamos no nosso horário. Pergunto se alguém da Mesa gostaria de fazer uma consideração final, um último recado, um último lembrete. “Ah, esqueci de falar isso, ou alguma coisa.”

SR. RAUL ROSÁRIO: É tão rica essa construção que é importante a gente se conectar com as outras pessoas, poder trocar e estar disponível para o que for preciso. Acho que isso é uma rede. E aí, Tanise, tu és o elo.

SRA. JANINE KIELING MONTEIRO: Eu só me lembrei. Vou fazer uma última falinha, só porque ela falou isso, agora eu me lembrei. Uma das questões que a gente estuda, saúde mental e trabalho, a gente sempre diz que as pessoas têm que ter vida fora do trabalho. Eu não posso viver para trabalhar. Eu tenho que ter vida fora do trabalho e cuidar dessa vida fora do trabalho. Ela é superimportante para a minha saúde mental.

VEREADORA CLÁUDIA ARAÚJO (PSD): Eu acho que nós temos que conversar. Para mim, vida é trabalho.

PRESIDENTE PSICÓLOGA TANISE SABINO (MDB): O que a gente faz quando não está trabalhando? E qual é a nossa agenda quando não estamos trabalhando? Acho que é interessante.

Mas, enfim, agradeço o ótimo debate. Muito obrigada. E que Deus nos abençoe. Nada mais havendo a tratar, encerro os trabalhos da presente reunião.

(Encerra-se a reunião às 12h10min.)