

PROPOSTA

Procuradoria Geral da Fazenda Nacional

SAÚDE MENTAL E TRABALHO:

**INICIATIVAS PARA SUBSIDIAR A CONSTRUÇÃO DE
UMA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PROMOÇÃO À
SAÚDE, PREVENÇÃO DE ADOECIMENTOS E AGRAVOS,
RETORNO E PERMANÊNCIA NO TRABALHO**

Junho de 2022

COORDENAÇÃO

Prof. Dra. Selma Lancman

Professora Titular da FMUSP. Doutora em Saúde Mental pela UNICAMP, Pós-doutorado em Psicodinâmica do Trabalho pelo Laboratoire de Psycho-pathologie et Psychodynamique du Travail, Conservatoire National des Arts et Metiers (CNAM – Paris, FR). Secretária, fundadora e membro titular da Associação Internacional de Especialistas em Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho (AISPDT). CV: <http://lattes.cnpq.br/6613055696259126>

EQUIPE PRINCIPAL

Prof. Dr. Claudio Marcelo Brunoro

Doutor em Engenharia de Produção pela Escola Politécnica da USP. Engenheiro de Produção e Ergonomista certificado pela Associação Brasileira de Ergonomia – ABERGO. Fundador do Instituto Trabalhar. CV: <http://lattes.cnpq.br/3023884325709044>

Profa. Dra. Juliana de Oliveira Barros

Doutora em Ciências da Reabilitação pela FMUSP, com período de estágio doutoral no Laboratoire de Psychopathologie et Psychodynamique du Travail, Conservatoire National des Arts et Metiers, (CNAM – Paris, FR). Terapeuta Ocupacional e Pesquisadora na FMUSP. Membro Ativo da AISPDT. CV: <http://lattes.cnpq.br/5417818074842041>

Prof. Dr. Laerte Idal Sznelwar

Professor livre-docente aposentado pela Escola Politécnica da USP. Doutor em Ergonomia pelo CNAM, Pós-doutorado em Psicodinâmica do Trabalho pelo Laboratoire de Psychopathologie et Psychodynamique du Travail, (CNAM, Paris - FR). Médico, Psicanalista e Fundador do Instituto Trabalhar. Fundador e membro titular da AISPDT. CV: <http://lattes.cnpq.br/2400439307802886>

Prof. Dr. Seiji Uchida

Professor aposentado pela Fundação Getúlio Vargas. Doutor em Psicologia Social pela USP, Pós-doutorado em Psicodinâmica do Trabalho pelo Laboratoire de Psychopathologie et Psychodynamique du Travail (CNAM – Paris, FR). Psicólogo, Psicanalista e Fundador do Instituto Trabalhar. Fundador e membro titular da AISPDT. CV: <http://lattes.cnpq.br/4986885181730477>

PROPOSTA: INFORMAÇÕES GERAIS

TÍTULO

Saúde Mental e Trabalho: Iniciativas para subsidiar a Construção de uma Política Institucional.

JUSTIFICATIVA

O mundo do trabalho tem sofrido intensas mudanças nos últimos anos, com a introdução de novas tecnologias, intensificação dos ritmos e transformações na organização dos modos de produção, na relação entre o capital e trabalho e ainda o crescimento das preocupações com o desenvolvimento sustentável, calcado em uma maior equidade social e econômica, baseada em fundamentos sólidos e um respeito com o ambiente no qual vivemos, o que inclui um trabalho saudável e sustentável para aqueles que o realizam.

Até recentemente este mundo era hegemonicamente dominado pelo paradigma da produção industrial, fato que gerou uma série de estudos e pesquisas para a compreensão e operacionalização deste modo de organização do trabalho, analisando tanto as suas vantagens como desvantagens, inclusive no que diz respeito ao desenvolvimento das profissões, os acidentes e os adoecimentos das populações de trabalhadores. Como exemplos, podemos citar a Organização Científica do Trabalho proposta por Taylor, a produção Fordista, o modelo japonês, entre outros.

A importância desses modelos para mudanças na sociedade em diferentes países é muito significativa, a sua influência se fez sentir não apenas na produção industrial ou de serviços propriamente dita, como também nas diferentes relações sociais, como a introdução de modelos de pensamento e a divisão do trabalho entre aqueles que planejam e os que executam as tarefas, circunscritas a certos paradigmas de produtividade pautados na competição e no individualismo.

O incremento do trabalho no setor de serviços, tanto públicos como privados, a partir da adoção do paradigma da produção industrial, trouxe novas formas de sofrimento e de adoecimento. A avaliação de desempenho por produto, a fragmentação dos processos em etapas reduzidas com uma tentativa de simplificação das tarefas, têm sido utilizados para o projeto da produção e do conteúdo do trabalho, por exemplo.

Não se pode negar que, até o presente momento, resultados significativos foram obtidos, como a racionalização de processos e dos gastos, a busca da homogeneidade dos serviços prestados, aumentos significativos de produtividade e qualidade analisados. Entretanto, uma análise mais aprofundada, pode revelar aspectos não conhecidos destas situações de produção. Ao lado de resultados positivos, principalmente se vistos em termos de prestação de serviços, há evidências de que novos processos de sofrimento estão presentes e que um contingente significativo de trabalhadores adoeceu, ou encontra-se em processo de adoecimento. Problemas de saúde mental e tornaram cada vez mais comuns. Casos de depressão, o uso continuado de psicofármacos, aumento do número de afastamentos de curta e longa duração, novas dificuldades de retorno pós-afastamento, aumento de

conflitos e mesmo de violência em situações de trabalho e até, em casos extremos de suicídios, se tornaram presentes no dia a dia das instituições, em diferentes categorias profissionais que atuam no setor de serviços.

No bojo das atividades de serviço, há as instituições públicas atuantes na justiça, onde o tipo da produção, ao invés dos bens e produtos, está voltado para as pessoas e para os seus proveitos. Os desafios são imensos, sobretudo porque deve-se garantir a universalidade e a equidade no acesso a estes serviços para a população, além da qualidade e excelência. Assim, contingentes crescentes de servidores públicos estão envolvidos nestas atividades, e compete ao poder público buscar as melhores formas de organização e do conteúdo do trabalho para que os objetivos sejam atingidos.

Se, por exemplo, a busca da produtividade e da qualidade é feita desconsiderando as especificidades das atividades deste setor, principalmente no que diz respeito à construção da cidadania, ancorada na constituição de uma relação de longo prazo, em que o sentimento de justiça e crença no serviço oferecido esteja sempre presente, incoerências podem ser construídas no trabalhar dos profissionais envolvidos.

Ainda, há de se destacar que aspectos relacionados ao teletrabalho, ou formas de trabalho misto (combinando teletrabalho e trabalho presencial), incrementados com o advento da COVID-19 começaram a se fazer presente gerando novos desafios, vantagens e críticas.

Neste cenário outro desafio se coloca: de que modo podem ser construídas novas maneiras de trabalhar em serviços públicos que, ao invés de comprometer a saúde dos trabalhadores, promova o seu desenvolvimento profissional e humano, e, por consequência, o próprio serviço público? Novos compromissos deveriam ser buscados no trabalhar, através da concepção de tarefas e situações de trabalho que aliassem as necessidades da produção dos serviços públicos, em termos de qualidade e produtividade, com a promoção da saúde e do desenvolvimento profissional dos servidores públicos.

Aliado a estes desafios, o contexto atual, em que a epidemia de COVID exigiu adequações em muitas esferas de nossas vidas, assim como no universo do trabalho, diversas transformações aconteceram, nos casos dos serviços, como, por exemplo, a migração integral do trabalho presencial para o remoto, previsto para o tempo de duração da epidemia. Não se trata apenas de uma alteração de local de trabalho, mas sim da necessidade de compreender e compatibilizar o conteúdo e a organização do trabalho, uma vez que trabalhar é mais do que simplesmente executar uma tarefa ou a entrega de um resultado. Envolve convivência, relações, trocas, contribuições e construções coletivas, assim como julgamento e reconhecimento de um trabalho útil e bem-feito, além de reforços da confiança e da cooperação.

Este contexto impõe desafios aos gestores, que precisam lidar, por vezes, com demandas paradoxais e que, nem sempre, possuem recursos, experiência com estas novas dinâmicas de trabalho, ou governança para a realização de transformações mais duradouras. Ademais, isso impacta tanto a saúde mental de sua própria equipe quanto de si mesmo. Neste sentido, considera-se relevante desenvolver ações direcionadas tanto para sensibilizar quanto para instrumentalizar os gestores das áreas administrativas quanto a relação saúde mental e trabalho à luz das ciências do trabalho, com a finalidade de

compreenderem de maneira mais ampla e integrada como os contextos institucionais podem impactar na saúde das pessoas, na excelência do serviço oferecido, assim como na sustentabilidade da instituição.

Especificamente no contexto da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, o Grupo Nacional de Saúde Mental (GNSM) foi constituído como uma iniciativa dos próprios trabalhadores para compreender este cenário e propor iniciativas em âmbito tanto estratégico como operacional para que os assuntos relacionados à saúde mental e trabalho sejam melhor compreendidos e mais bem endereçados.

Assim, em consonância com as discussões iniciais a proposta **“SAÚDE MENTAL E TRABALHO: INICIATIVAS PARA SUBSIDIAR A CONSTRUÇÃO DE UMA POLÍTICA INSTITUCIONAL”**, tem como objetivo desenvolver ações em nível estratégico e operacional, com vistas a construção de uma política institucional de saúde mental de caráter permanente na PGFN.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A psicodinâmica do trabalho visa evidenciar aspectos psíquicos que são mobilizados no trabalho desenvolvido pelas pessoas. Há evidências claras que o trabalho jamais é neutro com relação à saúde das pessoas, mais especificamente com relação à saúde mental.

Dependendo de como o trabalho é organizado e do seu conteúdo, ele poderá promover, o equilíbrio psíquico, a identificação com aquilo que se faz, a realização de si e pode dar sentido a parte significativa da vida. Em suma, o trabalho é um elemento central na construção da saúde. Por outro lado, ele pode ser um fator considerável de geração de sofrimento patogênico, causar forte desequilíbrio, doenças físicas e mentais.

Em se tratando de uma dinâmica na qual a perspectiva do indivíduo e da sua subjetividade se insere de forma indissociável nas diferentes relações construídas no convívio com os outros, em diferentes coletivos, seja no trabalho, na família, na vida associativa, coloca-se aqui a perspectiva de que, em todas as relações, o lugar do trabalho de produção seja singular e central.

Assim, no trabalhar, entendido como espaço de confronto entre o real das situações de trabalho e os indivíduos e seu mundo subjetivo, o sujeito se põe à prova. Esse confronto pode ter, a depender de como o trabalho é organizado, um enorme potencial de desenvolvimento interno das pessoas, de sua identidade e do próprio trabalho. Isso ocorre quando as relações inerentes a essa dinâmica não estão bloqueadas, e os processos comunicacionais e de cooperação estão preservados. Estaríamos então, adotando uma perspectiva de que os sujeitos, a partir do seu trabalho e de uma maior apropriação das dinâmicas envolvidas nele, poderiam trilhar um caminho que aponte para um processo emancipatório, no qual seja possível apontar para uma saída do registro da alienação e no limite, na adoção de mudanças nas formas de trabalhar e do próprio trabalho.

Trata-se de um campo do conhecimento no qual a abordagem está centrada na compreensão da relação dialética entre o prazer e o sofrimento vivido pelos trabalhadores, processo esse estruturante da sua identidade. Essas relações são compreendidas a partir

da palavra dos participantes e de uma escuta qualificada dos pesquisadores ao longo do desenvolvimento da pesquisa, entendida sempre como uma ação transformadora.

Se no mundo do trabalho, na vivência dos trabalhadores, o sofrimento patogênico está também no registro do bloqueio da expressão, isto é, em muitas situações, quando os trabalhadores não têm como se expressar, estratégias ou mesmo ideologias defensivas são construídas para que ele consiga conviver com uma organização do trabalho potencialmente patogênica, os grupos de expressão podem conduzir a um caminho para transformação.

APRESENTAÇÃO E DETALHAMENTO DAS INICIATIVAS

Grosso modo, são propostas quatro grandes iniciativas, representadas na figura abaixo e melhor detalhadas a seguir. Cabe ressaltar que estas iniciativas são sinérgicas, porém podem ser solicitadas e operacionalizadas separadamente, conforme necessidade e cenário atual da PGFN.



1) COMITÊ/FÓRUM PERMANENTE PARA CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS E DIRETRIZES INSTITUCIONAIS DE PROGRAMAS E AÇÕES EM SAÚDE MENTAL E TRABALHO:

DESCRIÇÃO E OBJETIVOS:

Um aspecto que se mostra relevante para o desenvolvimento de iniciativas relacionadas à temática saúde mental e trabalho refere-se à definição de políticas e diretrizes estruturantes. É importante que os programas e ações a serem planejados e realizados na instituição tenham balizadores comuns e devam fazer parte de uma mesma perspectiva.

Sendo assim, propõe-se a criação de um dispositivo organizacional em âmbito estratégico que se constitua como fórum, preferencialmente permanente, que tenha a finalidade de promover a discussão e a deliberação sobre questões relacionadas à saúde mental e trabalho e construa estas políticas e diretrizes, não somente voltadas para elaborações de versões iniciais, como também em uma perspectiva de aprimoramento contínuo.

Recomenda-se que este fórum seja constituído por atores sociais de diferentes procedências, dentre elas, destacamos: Interlocutores/Consultores externos com atuação relacionada à temática saúde mental e trabalho, Interlocutores pertencentes ao GNSM, Interlocutores da Gestão da PGFN, Procuradores e servidores e/ou seus representantes de categoria.

Uma vez constituído o Fórum, espera-se que seu funcionamento aconteça a partir de reuniões mensais com todos os integrantes e que, a partir da priorização das temáticas, sejam estabelecidas as políticas e diretrizes nesta temática, assim como o desenvolvimento e acompanhamento das frentes e iniciativas.

Ao final de cada encontro será definido a pauta para o próximo encontro, assim como as atividades a serem elaboradas no período entre encontros e seus respectivos responsáveis.

Os objetivos desta iniciativa são:

- ✚ Apoiar na construção / aprimoramento de políticas institucionais em saúde mental e trabalho;
- ✚ Apoiar o desenvolvimento das frentes (programas e ações);
- ✚ Acompanhar as frentes (programas e ações);
- ✚ Se constituir como Equipe de Referência consultiva para as demais instâncias da PGFN.

CARACTERÍSTICAS:

- Quantidade de encontros: 1 encontro por mês.
- Duração do encontro: 4 horas por encontro.
- Periodicidade: mensal.
- Formato: online ao vivo.
- Participantes:

- Interlocutores externos: 3 profissionais da equipe consultora. ○
- Interlocutores pertencentes ao GNSM: a ser definido. ○
- Interlocutores da Gestão da PGFN: a ser definido.
- Procuradores e servidores e/ou representantes (ex.: sindicatos): a ser definido.

ORÇAMENTO:

- Fórum: **R\$ 6.642 por encontro.**

II) CAPACITAÇÃO-AÇÃO:

DESCRIÇÃO E OBJETIVOS

Para viabilizar esta iniciativa, de caráter tácito operacional, destacamos dois eixos: a) Palestras de sensibilização para a PGFN e/ou órgãos parceiros sobre a temática saúde mental e trabalho, e; b) Educação continuada para gestores.

- a) PALESTRAS, com vistas a sensibilização dos integrantes da PGFN e/ou órgãos parceiros sobre a interface entre saúde mental e trabalho.

CARACTERÍSTICAS:

- Modelo: palestra.
- Quantidade proposta ao longo de 12 meses: 3.
- Temas: a serem definidos, com foco na sensibilização para a relação entre saúde mental e trabalho.
- Duração da palestra: de 1h a 2h.
- Periodicidade: a ser definida.
- Modelo: online ao vivo, podendo ser gravada e disponibilizada para todos os interessados.
- Quantidade de participantes: ilimitado.
- Público-alvo: integrantes da PGFN e/ou de órgãos parceiros.
- Número de consultores envolvidos: 1 por palestra.

ORÇAMENTO:

- R\$ 2.460 por palestra.

- b) EDUCAÇÃO CONTINUADA PARA GESTORES: Alterna, em módulos e momentos distintos, exposições teóricas, discussões e construções coletivas, a partir do uso de metodologias ativas (ex.: dinâmicas, facilitações, aula invertida, *peer instruction*, entre outras), bem como trabalhos de aplicação prática. Com isto, procura-se proporcionar aos participantes a integração do conhecimento adquirido.

Os objetivos deste eixo são:

- ✚ Uma melhor compreensão, por parte dos gestores da PGFN, da relação entre saúde mental e trabalho, com destaque às influências da organização do trabalho nos processos de cooperação, reconhecimento, reforço indenitário e desenvolvimento das pessoas e da própria instituição;
- ✚ A partir da vivência profissional, dos desafios dos gestores, e da situação real de trabalho, almeja-se construir uma compreensão coletiva e desenvolver estratégias conjuntas para o enfrentamento de: episódios de afastamento (não somente frente ao indivíduo, como também para a equipe); processo de retorno ao trabalho; os desafios do teletrabalho e do retorno ao trabalho presencial / híbrido, tanto no que tange a desagregação dos coletivos provocada pelo distanciamento quanto a identificações de facilitadores para o retorno ao ambiente presencial;
- ✚ Compreensão das práticas de gestão de pessoas voltados para modelos de trabalho presencial, híbrido ou remoto, identificando, a partir da compreensão do conteúdo do trabalho de cada profissional, aspectos favoráveis e desfavoráveis para sua escolha.

CARACTERÍSTICAS:

Módulo Teórico

- Carga Horária: 24 horas.
- Quantidade de encontros: 6.
- Duração do encontro: 4 horas.
- Periodicidade: quinzenal ou mensal.
- Modelo: online ao vivo.
- Quantidade de turmas: 5 turmas (1 turma para cada região do país).
- Quantidade de participantes: até 30 participantes por turma (total: 150 participantes).
- Público-alvo: gestores das divisões e outros interessados.
- Número de consultores envolvidos: 2 a 4.

ORÇAMENTO:

R\$ 32.342,00 por turma.

Módulo Prático

- Carga Horária: 12 horas.
- Quantidade de encontros: 6.
- Duração do encontro: 2 horas.
- Periodicidade: quinzenal ou mensal, após ou paralelamente ao módulo teórico.
- Modelo: online ao vivo.
- Quantidade de turmas: 5 turmas (1 turma para cada região do país).
- Quantidade de participantes: até 12 participantes por turma (total: 60 participantes).
- Público-alvo: gestores das divisões que tenham participado do módulo teórico.
- Número de consultores envolvidos: 2 a 4.

ORÇAMENTO:

R\$ 23.102,00 por turma.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO, a ser abordado em ambos os módulos:

- A centralidade do trabalho para a construção do sujeito e da saúde;
- A questão da identidade dos profissionais e a perspectiva do reconhecimento;
- A visibilidade dos esforços empreendidos para que o trabalho aconteça;
- Reconhecimento no trabalho e cooperação;
- A relação entre conteúdo e organização do trabalho e a construção da saúde;
- Os riscos para a saúde mental relacionados a certas modalidades de organização do trabalho;
- Trabalho como atividade coletiva e os riscos do isolamento e da desestabilização das relações no trabalho;
- Sofrimento ético, a vulnerabilidade e os riscos para a saúde mental;
- A relação entre o trabalhar e os riscos para a saúde mental, como a incidência de síndromes depressivas, da violência e de suicídios;
- Vivências e desafios profissionais no que se refere:
 - A implicação dos afastamentos de profissionais e o retorno ao trabalho, não somente para o indivíduo, como também para a equipe;

- Ao teletrabalho, tanto no que tange a desarticulação da equipe, provocada pelo distanciamento, assim como a identificações de e questões pessoais;

III) **GESTÃO DE AFASTAMENTOS, RETORNO & PERMANÊNCIA NO TRABALHO:**

DESCRIÇÃO E OBJETIVOS

Iniciativa de caráter tático-operacional, organizada em dois eixos a) Gestão de afastamentos, e; b) Programa de Retorno e Permanência no Trabalho que, conjuntamente, objetivam:

- Sistematizar ações de modo a contribuir para criação de uma política institucional de gestão de afastamentos e favorecimento do retorno ao trabalho e permanência qualificada na situação laboral, destinada aos procuradores e servidores da PGFN;
- Acompanhamento dos retornos ao trabalho, visando compatibilizar a situação de trabalho e a condição de saúde dos trabalhadores, com ênfase em mudanças organizacionais e relacionais;
- Favorecer a prevenção de novos afastamentos e recorrências no âmbito da PGNF, tendo em vista que a prevenção se inicia antes mesmo dos afastamentos ou de forma mais precoce possível ainda durante o período de afastamento.

a) GESTÃO DE AFASTAMENTOS:

AÇÕES PREVISTAS:

- Estudo dos dados de afastamentos ocorridos no último ano (2021) e identificação de situações institucionais mais vulneráveis, de modo a subsidiar futuras ações coletivas de prevenção de situações assemelhadas.
- Acompanhamento remoto periódico, incluindo orientações de saúde necessárias, dos trabalhadores afastados ao longo dos meses de desenvolvimento do programa.

CARACTERÍSTICAS:

- Número de consultores envolvidos: 4, (incluindo médico do trabalho, terapeuta ocupacional, ergonomista e coordenação técnica).
- Carga Horária: 18h por semana.
- Periodicidade: semanal, por 12 meses.
- Local: São Paulo, SP.

ORÇAMENTO:

- R\$ 11.886,00 por mês.

b) PROGRAMA DE RETORNO E PERMANÊNCIA NO TRABALHO:

PILARES DO PROGRAMA E AÇÕES PREVISTAS:

- a) Compreensão e apreensão da problemática por parte do sujeito, a partir da realização da anamnese ocupacional, que contemplará:
 - Avaliação Médica Ocupacional;
 - Avaliação do Potencial Laborativo.
- b) Avaliação da Organização, das Condições do Ambiente e Conteúdo do Trabalho:
 - Análise da situação de Trabalho;
 - Análise da atividade de Trabalho;
 - Compreensão da problemática por parte da chefia e, eventualmente, pelos pares de trabalho.
- c) Plano de Retorno e/ou Permanência no Trabalho:
 - Elaboração de diagnóstico situacional, com vistas a compatibilização entre condição de saúde, potencial laborativo, demanda da situação de trabalho e da atividade desenvolvida;
 - Proposição de plano de retorno ao trabalho:
 - i. Validação com trabalhador;
 - ii. Validação com chefia;
 - iii. Pactuação de papéis e atribuições de todos os envolvidos;
 - iv. Se necessário, abordagem dos pares de trabalho com reuniões grupais e/ou processos de sensibilização e apoio.
- d) Acompanhamento e facilitação da execução do Plano de retorno/permanência no trabalho:
 - Acompanhamento periódico do processo de retorno ao trabalho:
 - i. Avaliações individuais (médicas e do potencial laborativo) e in locu (situação e conteúdo do trabalho), com frequência determinada conjuntamente entre os envolvidos (semanais, quinzenas, mensais e bimensais);
 - ii. Acolhimento de chefias e/ou pares para ajustes que se fizerem necessários.

CARACTERÍSTICAS:

- Número de consultores envolvidos: 4, (incluindo médico do trabalho, terapeuta ocupacional, ergonomista e coordenação técnica).
- Carga Horária: 33h por semana.
- Periodicidade: semanal, por 12 meses.
- Local: São Paulo, SP.

- Público-alvo: Procuradores e servidores que retornam de afastamentos longos (maiores que 30 dias) e/ou em situação de adoecimento mental.

ORÇAMENTO:

- R\$ 22.073,00 por mês.

ORÇAMENTO GERAL - GESTÃO DE AFASTAMENTOS, RETORNO & PERMANÊNCIA NO TRABALHO:

- R\$33.959,00 por mês.

IV) OFICINAS TEMÁTICAS PARA PROCURADORES (NÃO GESTORES) E SERVIDORES

DESCRIÇÃO E OBJETIVOS:

Muitas das questões relacionadas à saúde mental e trabalho vão além do âmbito da gestão, impactando também procuradores (não gestores) e servidores. Um dos desafios para esta população é ter espaços coletivos direcionados para que se possa falar e ser ouvido sobre esta temática, assim como a oportunidade de gerar reflexões e instrumentalização.

Nesta perspectiva, propõe-se a realização de oficinas temáticas relacionadas à saúde mental e psicopatologia do trabalho. A partir da formação de grupos de interessados, são realizados encontros recorrentes para tratar do sentido e do sofrimento no trabalho, assim como o fomento ao desenvolvimento de estratégias coletivas de enfrentamento.

Os objetivos das Oficinas Temáticas são:

- Oferecer um espaço de escuta e reflexão, para que os servidores e procuradores possam se apropriar de questões organizacionais e seus efeitos na saúde mental;
- Instrumentar os participantes com relação as psicopatologias do trabalho;
- Constitui-se enquanto espaço que pode favorecer a proteção da saúde mental, reflexão e avanço nas estratégias coletivas de enfrentamento do sofrimento no trabalho.

CARACTERÍSTICAS:

- Temas: saúde mental e psicopatologia do trabalho.
- Modelo: oficinas.
- Duração (carga horária): 8 horas.
- Quantidade de encontros: 4 encontros.
- Duração do encontro: 2 horas por encontro.
- Periodicidade: quinzenal ou mensal.
- Modelo: online ao vivo.
- Quantidade de turmas sugeridas: 5 turmas (1 turma para cada região).
- Quantidade de participantes: até 10 participantes por turma (total: 50 participantes).
- Público-alvo: procuradores (não gestores) e servidores.

ORÇAMENTO

- R\$ 11.294 por turma.

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

FRENTES / ETAPAS	MÊS 1	MÊS 2	MÊS 3	MÊS 4	MÊS 5	MÊS 6	MÊS 7	MÊS 8	MÊS 9	MÊS 10	MÊS 11	MÊS 12
COMITÊ												
Realização dos encontros do comitê	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Desenvolvimento de relatório	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
CAPACITAÇÃO-AÇÃO PALESTRA DE SENSIBILIZAÇÃO												
Alinhamento e definição de tema	■	■										
Realização da palestra		■										
CAPACITAÇÃO-AÇÃO PARA GESTORES (eixo teórico)												
Alinhamento e definição de tema	■	■										
Aulas eixo teórico - turma 1		■	■	■	■	■	■					
Aulas eixo teórico - turma 2		■	■	■	■	■	■					
Aulas eixo teórico - turma 3		■	■	■	■	■	■					
Aulas eixo teórico - turma 4		■	■	■	■	■	■					
Aulas eixo teórico - turma 5		■	■	■	■	■	■					
CAPACITAÇÃO-AÇÃO PARA GESTORES (discussão de questões recorrentes)												
Alinhamento e definição de tema	■	■										
Aulas discussão de questões recorrentes - turma 1							■	■	■	■	■	■
Aulas discussão de questões recorrentes - turma 2							■	■	■	■	■	■

Gestão de afastamentos	11.886	11.886	11.886	11.886	11.886	11.886	11.886	11.886	11.886	11.886	11.886	11.886	11.886	142.632
Programa de retorno e permanência no trabalho	22.073	22.073	22.073	22.073	22.073	22.073	22.073	22.073	22.073	22.073	22.073	22.073	22.073	264.876
OFICINAS TEMÁTICAS: SAÚDE MENTAL E PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO	-	2.824	5.648	5.648	5.648	2.824	-	5.648	8.472	8.472	8.472	2.824	56.480	
Alinhamento e definição de tema														-
Oficinas temáticas - turma 1		2.824	2.824	2.824	2.824									11.294
Oficinas temáticas - turma 2			2.824	2.824	2.824	2.824								11.294
Oficinas temáticas - turma 3								2.824	2.824	2.824	2.824			11.294
Oficinas temáticas - turma 4								2.824	2.824	2.824	2.824			11.294
Oficinas temáticas - turma 5									2.824	2.824	2.824	2.824		11.294
VALOR FINAL														828.272

VALIDADE DA PROPOSTA Esta proposta tem validade de 60 dias.