



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA FEDERAL  
SEÇÃO JUDICIÁRIA DO RIO DE JANEIRO

**NOTA TÉCNICA - CLIP/SJRJ**

**CENTRO LOCAL DE INTELIGÊNCIA DA SJRJ**

**NOTA TÉCNICA N.º 02/2022**

**Relatores:**

Juíza Federal Ana Carolina Vieira de Carvalho (Coordenadora do Centro Local de Inteligência da SJRJ)

Juíza Federal Maria Cristina Ribeiro Botelho Kanto (Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do TRF2);

Juíza Federal Enara de Oliveira Olimpio Ramos Pinto (Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual da SJES) e,

Juíza Federal Mônica Maria Cintra Leone Cravo (Integrante da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual da SJRJ).

Márcia Deptulsky Barroso (Integrante da Subcomissão Gestora Local de Atenção Integral à Saúde/TRF2).

Bruno Leal Farah (Integrante da Subcomissão Gestora Local de Atenção Integral à Saúde/TRF2) e,

Rosângela do Carmo Olivieri (Integrante do Centro Local de Inteligência da SJRJ-LIODS/TRF2)

**Reunião de orientações a serem seguidas no âmbito do Tribunal Regional Federal da 2ª Região e das Seções Judiciárias do Rio de Janeiro e do Espírito Santo, tendo em vista colaborar para que as particularidades afetas ao universo feminino, em especial no cotidiano de trabalho de magistradas e servidoras que aderiram ao trabalho à distância/teletrabalho, sejam analisadas e encaminhadas, sob perspectiva diferenciada.**

**1. Introdução**

A cultura familista em que vivemos, na qual cabe à mulher cuidados com filhos, entes idosos ou adoecidos, com a rotina diária doméstica, além do papel de provedora no incremento



de recurso financeiro na renda familiar, sendo socialmente atribuído ao homem e ao Estado papel secundário na reprodução da vida, permanece naturalizada nas relações sociais<sup>1</sup>.

Alguns autores denominam de tripla jornada diária de trabalho das mulheres, outros preferem falar em dupla jornada de trabalho não remunerado. O que importa evidenciar, é que, ainda que essa cultura seja denunciada amplamente, ainda vigora como fundante da ordem societária brasileira.

Nos espaços de trabalho, mais especificamente do Judiciário brasileiro, encontramos citações diversas acerca da tripla jornada de magistradas e servidoras, da sobrecarga daí resultante e dos efeitos nocivos na saúde, na vida funcional e nas relações sociais de trabalho, não raras vezes marcadas por situações de discriminação e assédio.

São valorizados os esforços envidados por estas trabalhadoras para conciliar, diariamente, as exigências da vida privada na reprodução da vida com as advindas do mundo do trabalho remunerado, de forma a assegurar oferta de serviços de qualidade, além de metas de produtividade estabelecidas nos Macrodesafios determinados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Ao mesmo tempo, despontam em segundo plano os danos à saúde daí resultantes deste segmento de trabalhadoras do Poder Judiciário, assim como dispositivos institucionais suficientes, seja no enfrentamento de situações existentes ou na sua prevenção, voltados para fazer frente às demandas tabuladas em inúmeras pesquisas promovidas por órgãos do Judiciário<sup>2</sup>.

#### **- Perfil das magistradas e servidoras da Justiça Federal da 2ª Região e o trabalho à distância/teletrabalho**

Em pesquisa realizada por esse Tribunal, em parceria com a Seção Judiciária do Rio de Janeiro e com assessoria da Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro (ESS/UFRJ), intitulada *Perfil do Absenteísmo na JFRJ no período de 2008 a 2015: estudo e*

<sup>1</sup> De acordo com o estudo "Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil", do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgado em março de 2021, a maternidade e a divisão das tarefas domésticas também são desvantagens para elas. O nível de ocupação entre as mulheres que têm filhos dessa idade é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não têm. A situação é exatamente oposta entre os homens. Em 2019, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens (21,4 horas semanais contra 11,0 horas). Fonte: [Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso](#).

<sup>2</sup> Não por acaso Seminário realizado pelo CNJ recentemente, em 16.02.2022, *Combate ao Assédio e à Discriminação no Poder Judiciário*, destacou a questão de gênero, ao tratar da Política de combate à discriminação e ao assédio moral e sexual, em sintonia com diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas (ONU) para essas questões.



recomendações<sup>3</sup>, doenças mentais e osteomusculares estiveram na liderança do *ranking* das responsáveis por absenteísmo das(os) servidoras(es) da Justiça Federal do Rio de Janeiro, com aumento anual exponencial, nesse período.

Importante destacar que não foram considerados, para efeito de contabilização, casos de sub-registro, inexistência de notificação pelas(os) gestoras(es) e servidoras(es) e presenteísmo. Em outros termos: os números aqui apresentados estão aquém da realidade de adoecimento das(os) gestoras(es) e servidoras (es).

No TRF2 foi verificado aumento de doenças mentais, nos anos estudados, de: 145% das Licenças para Tratamento da Própria Saúde (LTS's), 191% no número de servidoras(es) licenciadas(os), 283% no número de dias perdidos. Dentre as doenças mais incidentes, foram encontradas: episódios depressivos, transtorno depressivo recorrente, transtorno misto ansioso e depressivo. Quanto às doenças osteomusculares, houve aumento de: 57% de LTS's; 101% de dias perdidos; 38% de servidores(as) licenciados(as). As doenças mais incidentes foram: dorsalgia, sinovite e tenossinovite e lesões no ombro.

Nesse período, foi observado aumento do quantitativo da força de trabalho de 16%<sup>4</sup>, desproporcional em relação à produtividade alcançada<sup>5</sup>, levando a acreditar ter havido aumento da intensificação no uso da força de trabalho disponível.

**- Quem tem sido as(os) mais afetadas(os) por este quadro?**

As(os) servidoras(es) mais afetadas(os) estavam na faixa etária entre 41 e 60 anos, momento da vida em que, via de regra, há filhas(os), idosas(os), dentre outros familiares necessitando de cuidados; trabalhavam há mais de onze anos no tribunal, o que pode sugerir

<sup>3</sup> Acessível no Portal Vida e Saúde no Trabalho, link: <https://www10.trf2.jus.br/saudenotrabalho/vigilancia-em-saude-parceria-com-a-ufrrj/>.

<sup>4</sup> Segundo dados sobre total da força de trabalho da SECLOT/DIPOM/SGP.

<sup>5</sup> Dados extraídos: CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. Glossário de Metas 2015 Justiça Federal. Planejamento Estratégico. Versão 1.3. Outubro de 2015. 35 p. Disponível em: . Acesso em: 21 de junho de 2017.

\_\_\_\_\_. TRF 2ª Região. Relatório de Gestão 2008. Rio de Janeiro, 2008. 157 p.

\_\_\_\_\_. Relatório de Gestão Consolidado da 2ª Região Exercício de 2009. Rio de Janeiro, 2010. 116 p.

\_\_\_\_\_. TRF 2ª Região. Prestação de Contas Ordinárias Anual - Relatório de Gestão Consolidado do Exercício de 2010. Rio de Janeiro, 2011. 171 p.

\_\_\_\_\_. TRF 2ª Região. Prestação de Contas Ordinárias Anual - Relatório de Gestão Consolidado do Exercício de 2011. Rio de Janeiro, 2012. 163 p.

\_\_\_\_\_. TRF 2ª Região. Prestação de Contas Ordinárias Anual - Relatório de Gestão Consolidado do Exercício de 2012. Rio de Janeiro, 2013. 293 p.

\_\_\_\_\_. TRF 2ª Região. Prestação de Contas Ordinárias Anual 2013 - Relatório de Gestão Consolidado do Exercício. Rio de Janeiro, 2014. 314 p.

\_\_\_\_\_. TRF 2ª Região. Relatório de Gestão Consolidado do Exercício de 2014. Rio de Janeiro, 2015. 329 p.

\_\_\_\_\_. TRF 2ª Região. Relatório de Gestão Consolidado do Exercício de 2015. Rio de Janeiro, 2016. 303 p.



que queixas de saúde se tornaram doenças responsáveis por absenteísmo; e eram do gênero feminino.

Nova pesquisa realizada, em 2021<sup>6</sup> durante a pandemia pela Covid-19, *A Justiça Federal da 2ª Região na pandemia: saúde, trabalho remoto e desafios de gestão*, revelou agravamento das condições de saúde de magistradas e servidoras, além de visível disparidade acerca dos riscos psicossociais entre mulheres e homens, em 100% dos quesitos apresentados.

O acúmulo de trabalho durante a pandemia aponta para radical predominância de sintomas físicos e mentais entre servidoras e magistradas. Apenas 15% das mulheres que responderam à pesquisa negaram aparecimento de sintomas psíquicos, sendo o percentual de 30% para os respondentes homens.

Quando as perguntas foram dirigidas para o contexto organizacional, considerando ansiedade ligada especificamente ao trabalho à distância, 50% das respostas indicaram não encontrar ansiedade significativa associada ao trabalho. Contudo, em comparação com as respostas dos homens, relataram sentir mais dores físicas. Apenas 25% das mulheres relataram nenhuma alteração e, no caso dos homens, 40%.

A pesquisa aponta que 44% das mulheres respondentes possuem filhos/enteados/tutelados sob seus cuidados, enquanto 42% dos homens negaram ter pessoas sob seus cuidados. Esses números talvez expliquem, em parte, a razão de as mulheres terem afirmado sofrer mais interrupções, do que os homens, por demandas domésticas. Apenas 15% alegaram não ter interrupções, enquanto o percentual para os homens foi de 21%.

No que se refere ao interesse em manter o trabalho à distância/teletrabalho, continuamente ou parcialmente, 57% dos homens se manifestaram a favor do trabalho à distância apenas durante a pandemia, enquanto 61% das mulheres relataram interesse em permanecer no trabalho à distância, o que pode ser explicado pelo fato de 40% se sentirem mais dispostas quando estão autorizadas pela Administração a aderir ao trabalho remoto/teletrabalho.

Quanto ao cansaço gerado pelo acúmulo de trabalho, as mulheres apresentaram respostas com um percentual muito mais alto do que os homens, respectivamente 51% e 30%, mesmo ambos tendo revelado percepção acerca de produtividade muito próxima.

---

<sup>6</sup> Acessível no SIGA, pelo link: <https://siga.ifri.jus.br/sigaex/app/expediente/doc/exibir?sigla=JFRJ-OFI-2021/02106>.



Em relação às gestoras, apenas 15% relataram ausência de sintomas, enquanto entre os gestores o percentual foi de 22%. Entre as gestoras, os sintomas mais comuns foram: 50% manifestaram necessidade maior de controle, 40% oscilações de humor e 40% de insônia. Entre os gestores, os principais sintomas foram: 37% de necessidade maior de controle, 36% de insônia e 30% de oscilações de humor.

**- Algumas conclusões despontam como centrais, nas percentagens anteriormente elencadas**

São reveladoras de que ações interventivas predominantemente de natureza assistencial, por profissionais dos serviços de saúde, de modo individualizado, não são suficientes para atender a demanda existente, posto estar sua origem no conflito social advindo da desigualdade de gênero<sup>7</sup>

Quanto às particularidades de gênero, na sua relação com fatores psicossociais, os dados indicam que são secundarizadas, ao serem definidas formas de organização do trabalho pelos gestores(as) dos órgãos do Judiciário. Neste sentido, não somente estão sendo contrariados os termos das Políticas instituídas pelo CNJ, nas suas Resoluções, como também está sendo fragilizada a possibilidade de alcance dos Macrodesafios estabelecidos nos seus Planejamentos Estratégicos, sob diversos aspectos - saúde dos que buscam a realização da missão institucional, a produtividade almejada, o comprometimento com os objetivos estabelecidos pela Administração, o clima organizacional nos ambientes da instituição, a qualidade dos serviços oferecidos para os públicos interno e externo, a celeridade no trâmite dos autos processuais, sejam administração ou judicial, dentre inúmeros outros.

Os percentuais apresentados de mulheres que tinham pessoas sob seus cuidados e, ainda, estavam encarregadas de tarefas domésticas, apontam para situações que se tornaram comuns, nesse momento de retomada do trabalho presencial, sobretudo do integral. É possível destacar duas delas relacionadas à saúde, a saber: (i) servidoras procuram membros das equipes de saúde da JUSTIÇA FEDERAL DA 2ª REGIÃO alegando não precisar usufruir do mesmo número de Licenças para Tratamento de Pessoa da Família (LTPF's) e de LTS's, caso possam permanecer no trabalho remoto/teletrabalho, seja integral ou híbrido; (ii) afirmam serem mais produtivas, ao mesmo tempo em que se sentem mais cansadas - física, mental ou emocionalmente -, ao poderem ter esta opção de modalidade de trabalho, uma vez reconhecerem ser esta modalidade um importante instituto para conciliar sua dupla ou tripla jornada - trabalho

<sup>7</sup> Evento realizado pelo CNJ, em 25.05.2022, "Além do combate ao assédio, precisamos discutir a prevenção", acessível no link <https://www.cnj.jus.br/alem-do-combate-ao-assedio-precisamos-discutir-a-prevencao/>.



remunerado, doméstico e cuidados com familiares: "Por que vocês preferem que eu deixe de trabalhar se poderia continuar produzindo de casa, sem me afastar mais uma vez?".

Deste modo, percebe-se que, mesmo mais cansadas, apresentando mais sintomas físicos e mentais durante o trabalho remoto compulsório, e mesmo sendo mais interrompidas, apresentam nível de produtividade equiparável aos dos magistrados e servidores.

A Justiça Federal da 2ª Região tem muito a ganhar com a adoção do trabalho à distância/teletrabalho pelas servidoras, das áreas administrativa e judicial, por inúmeras razões - está normatizado, pelo CNJ, que a produtividade deve ser superior a dos que realizam o seu trabalho presencialmente; subsiste forte percepção de que o número de licenças tende a diminuir; o trabalho realizado fora do ambiente institucional é favorável na contenção de despesas, uma vez que os gastos a serem despendidos com a criação de posto de trabalho adequado em domicílio fica a cargo da servidora.

**- Cenário atual de desafios postos para o Judiciário e o teletrabalho para servidoras da Justiça Federal da 2ª Região.**

Por fim, contudo não menos importante, antes de ser apresentada sugestão de orientações para os diversos sujeitos institucionais da JUSTIÇA FEDERAL DA 2ª REGIÃO, torna-se fundamental trazer, de forma sintética, elementos de análise acerca do atual cenário da Justiça Federal ressaltados no texto da Resolução nº 750/2022 - CJF, a qual dispõe sobre o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal para o período de 2021 a 2026. São eles:

(i) percepção das(os) servidoras(es) acerca da conveniência para os que trabalham e para a instituição, como descrito anteriormente;

(ii) da aprovação da Lei n. 14.226/2021, que dispõe sobre a criação do TRF6R, que "necessitará adequar a estrutura de pessoal para realocação de cargos, distribuição orçamentária e estabelecimento de cronograma anual de preenchimento de cargos";

(iii) "...das restrições de despesa impostas pela Emenda Constitucional n. 95/2016";

(iv) "...da redução do quadro de servidores ativos em função da aplicação do novo Regime Fiscal instituído pela Emenda Constitucional n. 95/2016...em face da grande quantidade de aposentadorias que se efetivaram antes da entrada em vigor da Emenda Constitucional n. 103/2019, a qual reformou o sistema de previdência social e estabeleceu regras mais rígidas para as aposentadorias no setor público e privado. Dessa forma, é difícil prever a reposição de servidores na mesma proporção das aposentadorias.";



(v) “Haverá desdobramento da projeção com a consolidação da estrutura funcional do TRF6R. Não há como perder de vista os anseios da sociedade pela busca de seus direitos na esfera judicial. A esse respeito, percebe-se, pelo histórico dos últimos 10 anos, um aumento exponencial de demandas, passando de 3,2 milhões, em 2009, para 5,2 milhões, em 2019. Assim, é fundamental que os órgãos implementem estratégias modernas para a gestão de pessoas, de forma a definir os objetivos da área, bem como descrever o método a ser implementado, inovando-os, e ampliar a capacidade de resposta ao jurisdicionado sem provocar aumento de despesas”.<sup>8</sup>

Considerando a Resolução emitida pelo CNJ, nº 375, de 02.03.2021, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, e considerando o cenário descrito pelo CJF, como descrito acima - importante aumento de demanda processual x projeção de crescente diminuição de servidoras(es) x necessidade de ampliação do equipamento, na área judicial, na oferta de serviços -, algumas orientações seguem elencadas, uma vez estando a servidora, lotada na área administrativa ou na área judicial, e estando apta a atender as condições previstas no Art. 5º, da mencionada Resolução.

## 2. Justificativa

Tendo em vista: - a natureza essencial da atividade jurisdicional e a necessidade de assegurar condições mínimas de saúde, bem-estar e segurança as servidoras, sem prejuízo de suas atribuições, considerando particularidades de gênero no atendimento aos Macrodesafios estabelecidos para o Judiciário brasileiro; - os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas ONU), em especial os de nº 03 (saúde e bem-estar), 05 (igualdade de gênero) e 16 (paz, justiça e instituições eficazes); - as metas estabelecidas pela Organização das Nações Unidas na campanha HeForShe; - as recomendações emitidas pelo Conselho Nacional de Justiça, em outubro de 2021, na forma do documento Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero; - o estabelecido pelo Conselho da Justiça Federal, na Resolução nº 750/2022, que dispõe sobre o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, para o período de 2021 a 2026; - a Resolução emitida pelo CNJ, nº 375, de 02.03.2021, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, e - duas pesquisas realizadas pelo Tribunal Regional Federal da 2ª Região, tendo sido uma em parceria com a Seção Judiciária do Rio de Janeiro e com assessoria da Escola de Serviço Social da

<sup>8</sup> Resolução CJF n. 750, de 22/2/2022, que dispõe sobre o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal para o período de 2021 a 2026. Acessível pelo link: <https://www.cjf.jus.br/publico/biblioteca/Res%20750-2022.pdf>.



Universidade Federal do Rio de Janeiro (ESS/UFRJ), intitulada Perfil do Absenteísmo na JFRJ no período de 2008 a 2015: estudo e recomendações<sup>9</sup>, e uma segunda realizada em 2021, intitulada A Justiça Federal da 2ª Região na pandemia: saúde, trabalho remoto e desafios de gestão; o Centro Local de Inteligência da Seção Judiciária do Rio de Janeiro em parceria com as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual TRF2; Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual SJES; e de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual SJRJ; a Comissão Gestora do Plano de Logística Sustentável e Subcomissão Gestora Local de Atenção Integral à Saúde reuniram-se com o objetivo de disponibilizar nota técnica com orientações à Administração, Gestoras(es) e Servidoras(es) para adoção de organização do trabalho à distância/teletrabalho de servidoras, considerando particularidades de gênero no atendimento aos Macrodesafios estabelecidos para a Justiça Federal da 2ª Região.

### 3. Conclusão

Feitas as considerações acima em referência à Equidade de Gênero e Trabalho à Distância/Teletrabalho, seguem as seguintes sugestões de orientações:

#### ***Equidade de Gênero e Trabalho à Distância/Teletrabalho***

Nota Técnica para a Justiça Federal da 2ª Região

Orientações à Administração, Gestoras(es) e Servidoras(es) para adoção de organização do trabalho à distância/teletrabalho de servidoras, considerando particularidades de gênero no atendimento aos Macrodesafios estabelecidos para o Judiciário brasileiro.

#### 1. Orientações à Administração

1.1 Efetuar, por meio do setor de Comunicação de cada órgão da JUSTIÇA FEDERAL DA 2ª REGIÃO, ampla e regular divulgação (pelo menos semestral), de atos normativos atualizados, serviços oferecidos por seus diversos setores, além de informações cujos conteúdos abordam tema de interesse da servidora que tenha ingressado na modalidade do trabalho à distância/teletrabalho - saúde, capacitação, infraestrutura, informática, dentre outros;

<sup>9</sup> Acessível no Portal Vida e Saúde no Trabalho, link: <https://www10.trf2.jus.br/saudenotrabalho/vigilancia-em-saude-parceria-com-a-ufri/>.





1.2 Demandar dos setores que tenham atribuição para assegurar saúde e capacitação do órgão deverão dispor de profissional(is) para efetuar acompanhamento e treinamento da servidora, conforme Artigos 9 (Inciso IX, par. 6) 11 e 12 da Resolução nº 375/2021, do CNJ, nas modalidades presencial e/ou à distância/teletrabalho, relatório anual com dados acerca das ações realizadas e resultados quantitativos e qualitativos obtidos, assim como demandas biopsicossociais identificadas e sugestões de ações necessárias para o atendimento das mesmas, a ser encaminhado para a Administração dos órgãos da JUSTIÇA FEDERAL DA 2ª REGIÃO, instância que deverá analisar o relatório em tela, com posterior encaminhamento para os setores competentes;

1.3 Estabelecer que todas as servidoras em trabalho à distância/teletrabalho deverão participar das atividades mencionadas no item 1.2 desta Nota Técnica, pelo menos duas vezes no ano, com conseqüente reformulação das metas de produtividade estabelecidas no Plano de Trabalho, posto que horas serão dedicadas pela servidora às ações em questão. Desta forma, além de atender ao estabelecido na Resolução do CNJ responsável pela normatização do teletrabalho, em especial no que se refere à motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores, será possível formar regularmente multiplicadores na disseminação de informações, conforme está previsto no Capítulo III - Dos Princípios e Objetivos da Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores, Artigo 6º, da Resolução nº 192/2014, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário;

1.4 Demandar dos integrantes das Comissões promotoras do *Programa Nós por Elas*, pesquisa junto às servidoras que estejam em trabalho à distância/teletrabalho, anualmente, com o objetivo de identificar demandas de saúde, capacitação, condições de trabalho, dentre outras, e apresentar sugestões para o atendimento destas demandas. O relatório final proveniente dos dados coletados deverá ser encaminhado para a Administração do TRF2, SJRJ e SJES, que decidirá acerca da viabilidade de atendimento e encaminhará para os setores competentes;

1.5 Encaminhar para setores responsáveis pela gestão de pessoas da JUSTIÇA FEDERAL DA 2ª REGIÃO formulário, que segue anexado, para ser preenchido por chefia imediata e servidora, na mesma periodicidade prevista para preenchimento do Plano de Trabalho e avaliações subsequentes de alcance das metas nele estabelecidas. Em consonância ao estabelecido na Seção III - Do Acompanhamento e do Desenvolvimento de Servidores, Artigo 6º, da Resolução 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, estes registros, feitos periodicamente por chefia e servidora, ao longo de todo o período em que a servidora estiver em trabalho à distância/teletrabalho, deverão constituir em fonte de informação, dentre outras, na eventualidade de denúncia por assédio, discriminação ou mesmo de solicitação de reversão de LTS para licença de acidente de trabalho;

1.6 Determinar que o setor de gestão de pessoas da Justiça Federal da 2ª Região realize ações direcionadas para servidoras gestantes e lactantes, nos seguintes termos<sup>10</sup>:

<sup>10</sup> As recomendações listadas no item 1.4 desta Nota Técnica foram adaptadas da Cartilha *Boas Práticas sobre Parentalidade na Advocacia*, lançada em Seminário promovido pelo STJ, *Boas Práticas sobre Parentalidade na Advocacia*, em 25.03.2021. Acessível pelo link: <https://www.stj.jus.br/sites/portalo/Paginas/Comunicacao/Noticias/25032021-No-Mes-da-Mulher-STJ-realiza-seminario-com-lancamento-de-cartilha-sobre-parentalidade-na-advocacia.aspx>.



1.6.1 Mudanças a partir da 32ª semana: Iniciar a substituição e permitir, se houver necessidade, que a gestante realize horário diferenciado a partir da 32ª semana. É recomendável estabelecer, de comum acordo, cronograma provável para o início do treinamento da equipe ou da pessoa que substituirá a gestante, bem como o término da substituição. A partir disso, avaliar a conveniência de estipular prazo limite para que a servidora assuma novas responsabilidades. Aconselha-se que esse entendimento seja formalizado, de modo que possa orientar novas rotinas.

1.6.2 Licenças maternidade e paternidade: assegurar ao menos 120 dias de licença maternidade e 15 dias de licença paternidade, inclusive em caso de adoção<sup>11</sup>.

1.6.3 Cuidados com a amamentação: destinar lugar reservado para amamentação e ordenha ou garantir flexibilidade para que as mães possam ter duas pausas por dia para esses fins. Assegurar às lactantes a possibilidade de terem duas pausas diárias de meia hora - cada uma - para que possam ordenhar ou amamentar o bebê em casa ou na creche, o que implicará na diminuição da produtividade a ser exigida.

1.6.4 Implantar o *Programa de Assistência à Servidora Lactante* do TRF2, regulamentado pela Portaria nº TRF2-PTP-2018/00358, nas Seções Judiciárias do Rio de Janeiro e do Espírito Santo.

1.6.5 Determinar que gestoras(es) ofereçam possibilidade de emendar as licenças maternidade e paternidade com os períodos de descanso e garantir a preferência para se ausentar na época de férias escolares. Emendar as licenças com o período de descanso é extremamente valioso para os pais, que passam a ter mais tempo para se dedicar ao novo integrante da família. Da mesma forma, quando for a época de férias escolares, também é desejável que as(os) servidoras(es) com filhos menores tenham preferência para se ausentar nos meses de janeiro e julho.

## 2. Orientações às(aos) gestoras(es)

2.1 No acompanhamento da produtividade da servidora, dialogar com a mesma sobre a importância de reformular metas de produtividade estabelecidas, em caso de: LTS e LTPF; consulta médica e realização de exame de saúde; participação em atividade promovida pelos setores de capacitação e de saúde do órgão; atividade(s), regular(es) ou eventual(is), indicada(s) por profissional especializado, em caso de a servidora ser gestante, lactante, portadora de deficiência física; que tenha filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; dentre outras situações particulares identificadas de natureza biopsicossocial<sup>12</sup>;

2.2 Criar mecanismos voltados para estimular a interação da servidora com a equipe de trabalho, de modo a evitar sensação de: falta de suporte, desarticulação das relações sociais, enfraquecimento dos laços sociais (criação de grupo de *whatsapp* para aquelas que estejam em trabalho à distância, com o objetivo de trocarem informações e compartilharem dúvidas; convite para participarem de reunião de trabalho e eventos comemorativos presencialmente; criação de espaço, individual e coletivo, para decisões

<sup>11</sup> [Prazo de licença-adorante não pode ser inferior ao da licença-gestante – Vida e Saúde no Trabalho \(trf2.jus.br\); Prorrogação da licença paternidade – Vida e Saúde no Trabalho \(trf2.jus.br\).](https://trf2.jus.br/atos/cnj/atos/2018/00358)

<sup>12</sup> Considerando Resolução do CNJ normatizando o teletrabalho nos órgãos do Judiciário. Acessível pelo link: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado13105420210303603f8ade0b8f9.pdf>.



relativas à organização do trabalho serem tomadas coletivamente, dentre outras iniciativas);

2.3 Estimular a servidora a buscar informações atualizadas nos canais de comunicação do órgão - intranet, portal, outros - com os objetivos de contribuir para sua inscrição em atividades de capacitação, melhoria das condições de trabalho e preservação da sua saúde, tais como: regulação dos equipamentos utilizados no posto de trabalho, posturas adequadas, luminosidade, *softwares* que podem auxiliar as mais diferentes atividades realizadas a distância, cursos, participação em pesquisas, dentre outras<sup>13</sup>;

2.4 Estar atenta(o) para os direitos previstos em atos normativos do órgão, com os propósitos de informar a servidora e de garantir a sua fruição, como, por exemplo, o previsto na Portaria nº TRF2-PTP-2018/00358, o qual dispõe sobre o *Programa de Assistência à Servidora Lactante*; assim como o direito à LTS e à LTPF, estes previstos na Lei 8112/1990; dentre outros;

2.5 No(s) momento(s) de avaliação de desempenho da servidora, de forma a evitar sentimento de desqualificação, estimular a autonomia da servidora no trabalho, assim como a participação em atividades promovidas pelos setores de saúde e de capacitação, com correspondente flexibilização das metas de produtividade; valorizar aspectos positivos e apontar, de forma assertiva, aqueles a serem modificados. Sugerir, de forma dialogada e considerando recursos institucionais disponíveis, alternativas possíveis a serem decididas por ambos;

2.6 Encaminhar a servidora para a equipe psicossocial do órgão, quando houver alguma questão de natureza biopsicossocial interferindo negativamente na comunicação entre a servidora e equipe de trabalho, na capacidade produtiva da servidora; na saúde física ou mental;

2.7 Agendar com membro da equipe psicossocial do órgão onde trabalha, em caso de sentir insegurança na condução da avaliação de desempenho da servidora, tendo em vista avaliar a situação e buscar alternativas de ação de forma dialogada;

2.8 Utilizar ferramentas de comunicação - *whatsapp, email*, chamada telefônica, outros - para contatar a servidora no horário de trabalho acordado no planejamento das atividades a serem realizadas, salvo situações excepcionais. É fundamental que, no planejamento, estejam preservadas pausas, ao longo da jornada diária, e o direito à desconexão, sob pena de gerar sobrecarga de trabalho, cobranças potencialmente nocivas às relações sociais no trabalho, à saúde mental dos envolvidos e, por conseguinte, na qualidade do serviço e na produtividade;

2.9 Dialogar com a servidora gestante ou lactante, tendo em vista avaliar as melhores condições para fazer cumprir o estabelecido no item 1.5 desta Nota Técnica.

### 3. Orientações às servidoras

3.1 Informar, com a maior antecedência possível, a chefia imediata em caso de LTS e LTPF; consulta médica e realização de exame de saúde; participação em atividade promovida pelos setores de capacitação e de saúde do órgão; atividade(s), regular ou

<sup>13</sup> Órgãos da JUSTIÇA FEDERAL DA 2ª REGIÃO reúnem informações diversas, disponíveis pelos links: [Vida e Saúde no Trabalho](#) ([trf2.jus.br](https://trf2.jus.br)); [Intranet JFRJ](#); [Intranet da Seção Judiciária do Espírito Santo](#) ([jfrj.jus.br](http://jfrj.jus.br)).



eventual, indicada(s) por profissional especializado, em caso de a servidora ser gestante, lactante, portadora de deficiência física, que tenha filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; dentre outras particularidades identificadas, tendo em vista dialogar sobre a importância de reformulação das metas de produtividade;

3.2 Manifestar, sempre que possível, de forma assertiva e caso exista, percepção de sobrecarga, suas queixas de saúde ou de pessoas sob seus cuidados, desqualificação, isolamento social e/ou falta de apoio social e de cooperação, por parte da equipe de trabalho, junto à chefia imediata;

3.3 Buscar informações atualizadas nos canais de comunicação do órgão - intranet, portais, outros -, com os objetivos de melhorar as condições de trabalho à distância, preservar sua saúde e participar de atividade de capacitação;

3.4 No(s) momento(s) de avaliação de desempenho e em outros, caso considere necessário, dialogar com a chefia imediata buscando alternativas para situações particulares de natureza biopsicossocial que estejam impactando negativamente no processo de trabalho e, conseqüentemente, no alcance das metas de produtividade, caso existam;

3.5 Estar atenta(o) para direitos previstos em atos normativos do órgão, com os propósitos de informar a chefia imediata e de garantir buscar sua fruição, como, por exemplo, o previsto na Portaria nº TRF2-PTP-2018/00358, o qual dispõe sobre o *Programa de Assistência à Servidora Lactante*, assim como o direito à LTS e à LTPF, estes previstos na Lei 8112/1990; dentre outros;

3.6 Participar de canais de comunicação e atividades realizadas no setor e no órgão voltadas para interação com a equipe de trabalho, discutir as rotinas de trabalho para decidir, coletivamente, melhores procedimentos para a organização do trabalho;

3.7 Recorrer a serviços do órgão ou instâncias competentes, em caso de queixas de saúde, necessidade de capacitação, assédio moral, organizacional, sexual ou discriminação, em caso de necessidade;

3.8 Dialogar com a chefia imediata, caso esteja gestante ou lactante, tendo em vista avaliar as melhores condições para fazer cumprir o estabelecido no item 1.5 desta Nota Técnica.

Posto isso, segue, em apêndice, **Formulário para Acompanhamento de Servidora em Trabalho à Distância/Teletrabalho (formulário do SIADES adaptado para a Nota Técnica).**

Ante o exposto, com o objetivo de que as orientações sugeridas na presente nota técnica sejam acolhidas pela Justiça Federal da 2ª Região, encaminhamos a presente com vistas à adoção das medidas que o Presidente entender pertinentes.

Rio de Janeiro, 08 de julho de 2022.

