

Brasília, 24 de novembro de 2023.

A Sua Senhoria o Senhor
Sérgio Augusto da Rosa Montardo
Presidente da ANAFE
SHIS QL 24 conjunto 03 casa 01 Lago Sul
71665-035 Brasília – DF

Assunto: **Conclusões da Oficina Bem-Estar Laboral e Combate ao Assédio Moral – CONAFE 2023**

Senhor Presidente,

Os subscritores coordenaram a Oficina de Bem-Estar Laboral e Combate ao Assédio Moral realizada durante o 7º CONAFE, na cidade de Natal, durante os dias 26 a 29 de outubro de 2023.

A oficina foi planejada com o propósito de avaliar o nível de bem-estar no ambiente de trabalho e identificar a prevalência de situações de assédio moral. Para isso, foi elaborado um questionário, que abordava essas questões e os mecanismos de denúncia disponibilizados pela Advocacia-Geral da União. Este questionário foi preenchido por 45 membros da Anafe. Os achados desta pesquisa compõem o Anexo I deste documento, enquanto o conteúdo do questionário em si é detalhado no Anexo II. Adicionalmente, a lista de participantes presentes na oficina está documentada no Anexo III.

Mais de 70 associados participaram da oficina. Durante o evento, após as apresentações iniciais, os participantes tiveram a oportunidade de compartilhar suas experiências. Vários relatos incluíram experiências de assédio moral e referências à carga de trabalho excessiva, apontando seus impactos negativos na saúde mental, vida social e familiar.

No encerramento da oficina, foram propostas diversas iniciativas focadas na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho e na prevenção do assédio moral. Estas sugestões foram direcionadas tanto para a execução pela ANAFE quanto para a tomada de ações correspondentes junto à Advocacia-Geral da União. O objetivo dessas propostas é criar um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, minimizando a ocorrência de assédio moral.

As sugestões apresentadas são as seguintes:

1) Recomenda-se que a ANAFE notifique a Procuradoria-Geral Federal e a Advocacia-Geral da União sobre a necessidade de implementar uma política abrangente de combate ao assédio moral, sexual e à discriminação. Isso deve incluir a criação de um canal de denúncias dedicado para tratar e gerenciar essas questões de maneira eficaz e responsável.

Essa medida surge como resultado da pesquisa realizada entre os associados por meio de um questionário. Seu objetivo principal é fomentar um ambiente de trabalho seguro e inclusivo na Advocacia-Geral da União (AGU). Visa proporcionar aos membros da AGU a confiança de que podem denunciar situações de assédio e discriminação, tendo a certeza de que suas preocupações serão tratadas de maneira apropriada e eficaz

Os resultados do questionário aplicado pela oficina revelaram que 60% dos respondentes presenciaram situações de assédio moral contra membros da AGU, mas 97,8% não registraram denúncia oficial. A falta de um canal adequado foi citada por 42,2% como razão para não denunciar, enquanto 26,7% mencionaram o medo de retaliações.

É notável que 75,6% dos participantes desconhecem a existência de um canal de denúncias específico para assédio moral na AGU. Além disso, 91,1% não acreditam que a instituição possua uma política efetiva contra o assédio moral, e 93,3% duvidam da capacidade dos superiores em lidar com tais denúncias.

Diante desses dados, torna-se evidente a urgência em estabelecer uma política robusta de enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação, incluindo a criação de um canal específico de denúncias para endereçar estas questões de forma efetiva.

2) Propõe-se que a ANAFE crie uma Diretoria de Saúde, dedicada a fornecer apoio aos membros que sofram com doenças ou sejam vítimas de assédio moral, sexual ou discriminação.

Esta recomendação origina-se do estudo “Diagnóstico dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho dos membros das carreiras da Advocacia Pública Federal”, encomendado pela ANAFE.

As funções da Diretoria de Saúde incluiriam desenvolver ações e campanhas de conscientização sobre as condições de trabalho e saúde mental, junto aos associados e outras entidades. Ela também seria responsável por realizar pesquisas epidemiológicas sobre o adoecimento na categoria, fornecer acompanhamento, orientação e encaminhamentos necessários, além de oferecer suporte às vítimas de violência e assédio moral. Para tal, seria imprescindível a contratação de profissionais de saúde e saúde mental para formar uma equipe técnica qualificada.

A estrutura da Diretoria poderia ser organizada em diferentes eixos, tais como acolhimento e acompanhamento em clínica do trabalho, pesquisa e análise de dados, formação em saúde mental e trabalho, promoção e prevenção de doenças, e avaliação das condições ambientais de trabalho.

3) Sugere-se a formação de uma nova Divisão de Prerrogativas dentro da Procuradoria-Geral Federal (PGF) e da Advocacia-Geral da União (AGU), separada da atual Coordenação de Relações Institucionais e de Prerrogativas.

O objetivo dessa nova divisão seria dar maior destaque e importância às questões relacionadas à violação das prerrogativas dos profissionais. A criação desta

divisão especializada visa assegurar um foco mais direcionado e uma atuação efetiva na proteção e na defesa desses direitos fundamentais dos membros da AGU, assegurando que os direitos e as garantias dos profissionais da advocacia pública sejam plenamente respeitados e promovidos.

4) Propõe-se a implementação de uma política de acolhimento para os procuradores que regressam ao trabalho após um período de licença por motivos de saúde ou licença maternidade.

Essa política teria como foco oferecer suporte adequado e facilitar a reintegração desses profissionais ao ambiente de trabalho. Ações como ajustes na carga de trabalho inicial, programas de apoio psicológico e físico, e a flexibilização de horários seriam algumas das medidas a serem consideradas para garantir uma transição suave e respeitosa para os procuradores que retornam de licença.

5) Recomenda-se que a ANAFE notifique a Procuradoria-Geral Federal e a Advocacia-Geral da União para que adiem a implementação obrigatória do sistema Super Sapiens. Esta suspensão deve permanecer até que todas as funcionalidades do sistema estejam plenamente operacionais e que os Procuradores Federais e Advogados da União tenham adquirido completo domínio de sua utilização.

Esta sugestão surge em resposta à evidente observação de que o Super Sapiens ainda não está totalmente funcional, o que tem gerado dificuldades e atrasos nas tarefas desempenhadas pelos Procuradores Federais e Advogados da União.

Dentre as principais deficiências observadas no sistema Super Sapiens, ressaltam-se:

- a) inconsistências no processo de peticionamento eletrônico, resultando em falhas durante a execução dessa função;
- b) limitação no sistema que impede a redistribuição de tarefas em bloco, restringindo essa funcionalidade apenas à redistribuição individual de tarefas.
- c) restrição que existe no sistema quanto à criação de tarefas, permitindo apenas a criação individual e não em bloco;
- d) falta de uma funcionalidade para copiar o número único do processo conforme o padrão adotado pelo CNJ;
- e) incapacidade do sistema de ordenar e agrupar processos por ordem alfabética de observações e etiquetas;
- f) limitação que impede a tomada de ciência judicial diretamente no grid, restringindo-se apenas à ciência administrativa;
- g) inexistência de suporte para a utilização do botão direito do mouse no sistema;
- h) impossibilidade de gerar relatórios no formato Word; e

i) ausência de uma opção para selecionar tarefas em bloco e editar o Número Único do Processo (NUP) para abrir cada processo automaticamente em abas separadas.

A implementação obrigatória do sistema Super Sapiens a partir de 1º de janeiro de 2024 tem causado apreensão e angústia entre os colegas, especialmente devido às várias falhas mencionadas anteriormente e ao conhecimento limitado sobre sua operacionalidade por parte da maioria dos usuários.

Embora as instâncias de gestão tenham iniciado programas de treinamento para familiarizar os colegas com o Super Sapiens, estas medidas ainda não alcançaram os resultados desejados, considerando as inúmeras funcionalidades ainda inoperantes do sistema.

Diante dessas circunstâncias, recomenda-se que a ANAFE notifique a Procuradoria-Geral Federal e a Advocacia-Geral da União para postergar o início da implementação compulsória do Super Sapiens. Isso deve permanecer até que todas as suas funcionalidades estejam completamente operacionais e os Procuradores Federais e Advogados da União estejam plenamente capacitados em sua utilização

6) Definição de limites para o número de tarefas recebidas diariamente, de modo que sejam consideradas viáveis e compatíveis com uma jornada de trabalho razoável.

Esta proposta alinha-se com os esforços da ANAFE no âmbito do Projeto Jornada Exaustiva. Este projeto visa determinar a carga de trabalho ideal e a alocação apropriada para os advogados públicos federais, através de uma pesquisa sobre o tempo necessário para cumprir suas responsabilidades. O objetivo é calcular uma jornada de trabalho realista, definir a lotação ideal e identificar os riscos associados ao excesso de trabalho jurídico.

7) Propõe-se a adoção imediata de medidas para garantir uma distribuição equitativa da carga de trabalho.

Tal medida visa garantir que todos os profissionais enfrentem uma carga de trabalho justa e gerenciável, promovendo assim um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável. A implementação de critérios objetivos e transparentes na alocação de tarefas é fundamental para atingir esse equilíbrio.

8) A implementação de diretrizes normativas que facilitem a mobilidade entre diferentes equipes, baseadas em critérios claros e transparentes.

O objetivo é oferecer aos membros das carreiras da Advocacia-Geral da União (AGU) a oportunidade de atuar nas áreas que mais despertam seu interesse. Essa sugestão surge da constatação de que a permanência prolongada em uma mesma área de atuação, em alguns casos, pode resultar em problemas de saúde.

9) Recomenda-se a revogação do inciso II do artigo 27 da Portaria Conjunta AGU/PGBC nº 01, de 12 de setembro de 2022.

Esta portaria define critérios e procedimentos para a avaliação especial de desempenho de Advogados da União, Procuradores da Fazenda Nacional,

Procuradores Federais e Procuradores do Banco Central, visando à confirmação no cargo e obtenção de estabilidade. O ponto de controvérsia é o inciso II do artigo 27, que prevê a suspensão do período de estágio probatório durante licenças para tratamento de saúde dos avaliados.

O entendimento é o de que tal dispositivo é ilegal, por contrariar frontalmente o disposto no art. 102, inc. VIII, alínea *b* da Lei nº 8.112/90, assim redigido:

Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

.....
VIII - licença:

.....
b) para tratamento da própria saúde, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo.

De fato, visto que a Lei nº 8.112/90 considera o período de licença para tratamento da própria saúde como tempo de efetivo exercício, uma portaria não deve impor restrições à contagem desse período para os fins do estágio probatório. Tal disposição na Portaria Conjunta AGU/PGBC nº 01 contraria a lei e cria uma incongruência legal que precisa ser corrigida.

10) Propõe-se a revogação da Instrução Normativa Conjunta nº 01/2023/PRF1/PRF2/PRF3/PRF4/PRF5/PRF6/PGF/AGU, datada de 11/10/2023, restabelecendo as normas anteriores relacionadas aos períodos de férias e afastamentos dos Procuradores Federais.

É importante destacar que estas sugestões refletem as aspirações de parcela expressiva dos associados da ANAFE, e a sua implementação depende da ação institucional da associação

11) Propõe-se a realização regular de concursos públicos, a cada dois anos, para as carreiras que compõem a Advocacia-Geral da União (AGU).

Esta medida tem como objetivo garantir a renovação constante e o fortalecimento do quadro de pessoal da AGU, além de assegurar a continuidade e a eficiência dos serviços prestados pela instituição.

12) Recomenda-se a alocação de um maior número de vagas para a carreira de Procurador Federal nos futuros concursos públicos destinados ao preenchimento de cargos nas carreiras da Advocacia-Geral da União (AGU).

Esta medida tem como objetivo equilibrar a distribuição de membros entre as quatro carreiras da AGU, levando em consideração o volume de trabalho existente. Dada a carga de trabalho substancialmente maior na Procuradoria-Geral Federal (PGF), a alocação de mais vagas para Procuradores Federais nos concursos visa atender à demanda crescente por serviços jurídicos prestados pela PGF. O objetivo é garantir que a AGU mantenha um contingente de procuradores federais adequado, capaz de gerenciar eficientemente as complexidades e o aumento do volume de trabalho.

13) Sugere-se a criação de uma carreira de apoio específica para as carreiras da Advocacia-Geral da União (AGU).

Essa nova carreira seria responsável por oferecer suporte administrativo e técnico especializado, desempenhando um papel relevante na otimização dos processos de trabalho e no aprimoramento da qualidade dos serviços prestados pela AGU. O estabelecimento dessa carreira de apoio iria aliviar significativamente a carga de trabalho dos membros da carreira, permitindo-lhes concentrar-se mais efetivamente em suas atribuições principais.

14) Sugere-se a requisição de servidores de outras autarquias para desempenhar funções de assessoramento aos membros das carreiras da Advocacia-Geral da União (AGU).

Esta proposta visa fortalecer o suporte administrativo e técnico aos membros da AGU, por meio da integração de servidores qualificados de outras autarquias. Essa medida seria uma solução intermediária eficaz enquanto se aguarda a criação da carreira de apoio proposta. A inclusão desses servidores experientes promoveria uma melhoria significativa na eficiência e na eficácia com que as responsabilidades jurídicas e administrativas são gerenciadas na AGU.

Com base no compromisso estabelecido durante a Oficina de Bem-Estar Laboral e Combate ao Assédio Moral, os subscritores concluem este documento, expressando suas cordiais saudações.

**ARMANDO
LUIZ DA SILVA**

Assinado de forma digital por
ARMANDO LUIZ DA SILVA
Dados: 2023.11.23 17:18:40
-03'00'

Armando Luiz da Silva
Coordenador da Comissão de Saúde e Bem-Estar



Documento assinado digitalmente
DIANA GUIMARAES AZIN
Data: 23/11/2023 17:37:18-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Diana Guimarães Azin
Expositora na oficina

**KAMILA DOS
SANTOS**
TABAQUINI:058682
30930

Assinado de forma digital
por KAMILA DOS SANTOS
TABAQUINI:05868230930
Dados: 2023.11.23
18:01:36 -03'00'

Kamila dos Santos Tabaquini
Expositora na oficina



Julio Cesar Francisco
Expositor na oficina

Este ofício é acompanhado pelos seguintes documentos anexos:

Anexo I – Apresentação dos resultados obtidos pelo questionário, que investigou o bem-estar no ambiente de trabalho, a frequência de assédio moral e os mecanismos de denúncia disponíveis na Advocacia-Geral da União.

Anexo II – O questionário aplicado, incluindo todas as perguntas e estrutura utilizada.

Anexo III – Relação dos participantes que estiveram presentes na oficina.

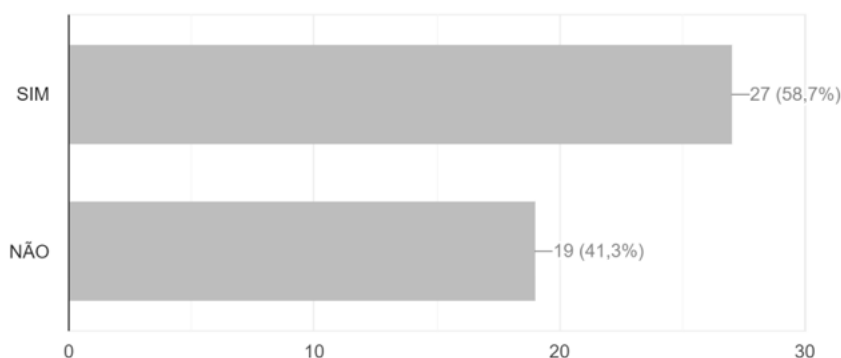
Anexo I – Apresentação dos resultados obtidos pelo questionário, que investigou o bem-estar no ambiente de trabalho, a frequência de assédio moral e os mecanismos de denúncia disponíveis na Advocacia-Geral da União

O objetivo da utilização de um questionário nesta pesquisa foi reunir as perspectivas dos membros da AGU a respeito da qualidade do ambiente de trabalho e identificar possíveis situações de assédio moral. As respostas obtidas viabilizaram a análise e a formulação de propostas de medidas corretivas pela ANAFE. O questionário foi subdividido em dois conjuntos: o primeiro, contendo 14 questões relacionadas ao assédio moral no ambiente de trabalho; e o segundo, com 15 questões sobre o bem-estar no trabalho.

Para a análise dos dados, utilizou-se a ferramenta Google Forms. Inicialmente, foi realizada uma análise exploratória dos dados para verificar a precisão das entradas de dados e identificar possíveis valores discrepantes (outliers). Após essa fase de exploração, foram conduzidas análises estatísticas descritivas dos resultados.

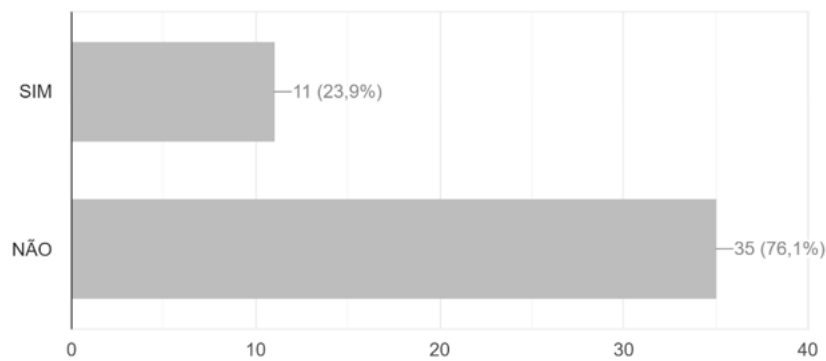
- Assédio moral no Ambiente de trabalho

Gráfico 1 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: “Você já se sentiu humilhado ou desrespeitado por um superior ou colega na AGU?”



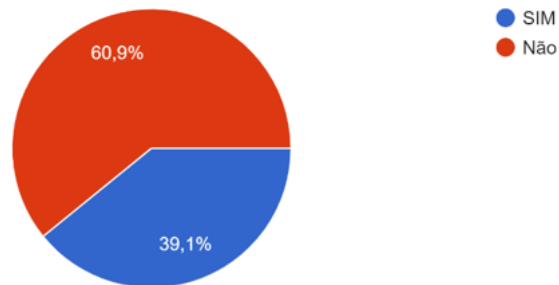
O questionário revelou que 58,7% dos respondentes já vivenciaram situações de assédio moral por parte de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho na AGU, demonstrando uma prevalência preocupante de comportamentos abusivos e hostis no ambiente de trabalho, o que pode afetar negativamente o clima organizacional e a saúde mental dos membros.

Gráfico 2 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: “Já lhe foram atribuídas tarefas humilhantes ou degradantes?”



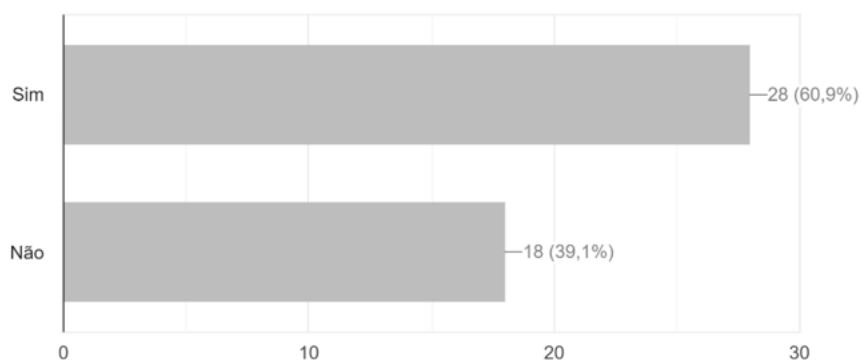
A pesquisa aponta que 76,1% dos respondentes na AGU já se depararam com situações de assédio moral, especialmente através da atribuição de tarefas humilhantes ou degradantes. Isso indica uma preocupante incidência de práticas abusivas no ambiente de trabalho, que podem ter implicações sérias no bem-estar e na dignidade dos membros.

Gráfico 3 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você já foi ignorado ou isolado intencionalmente por colegas ou superiores?



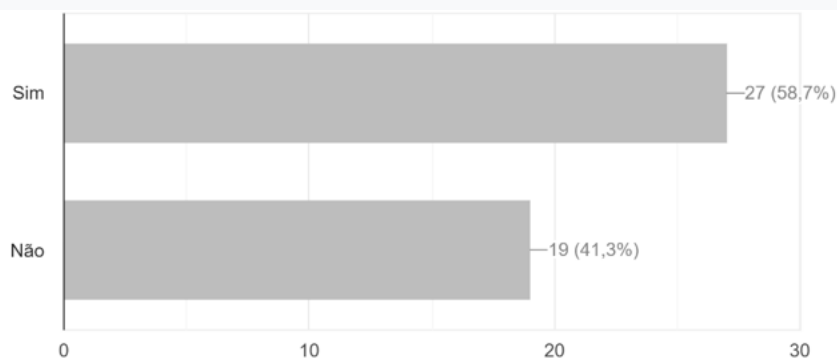
O levantamento mostra que 39,1% dos respondentes já vivenciaram situações de assédio moral caracterizadas pelo isolamento no ambiente de trabalho dentro da AGU. Esse achado ressalta a necessidade de medidas para combater e prevenir tais práticas, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

Gráfico 4 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Já lhe foram atribuídas tarefas com prazos impossíveis ou tarefas muito abaixo de sua capacidade?



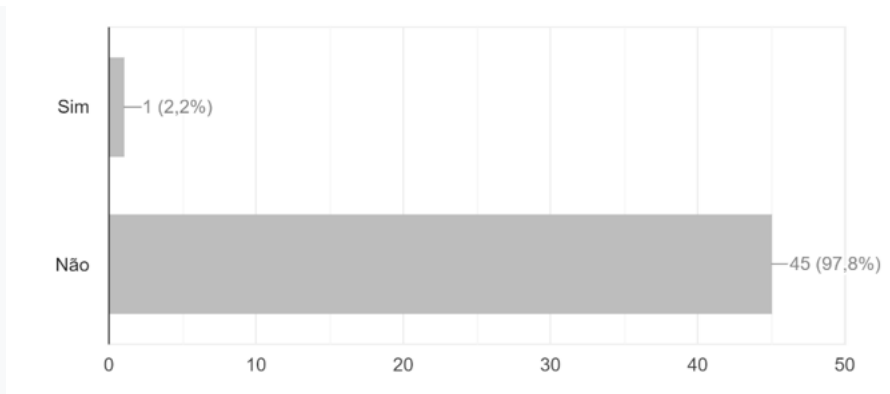
A pesquisa revela que 60,9% dos respondentes relataram vivenciar assédio moral na AGU, principalmente devido à atribuição de uma carga de trabalho excessiva. Esse cenário de sobrecarga pode ter consequências graves para a saúde mental dos membros da organização, indicando a necessidade de redimensionamento e ajustes nas demandas de trabalho.

Gráfico 5 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você já presenciou assédio moral contra outro membro na AGU?



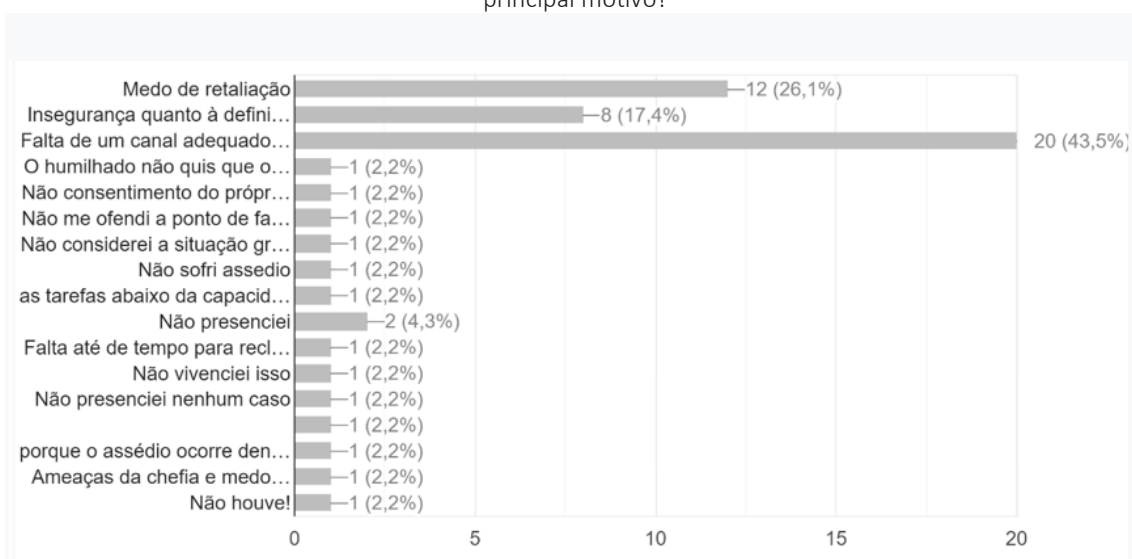
O levantamento aponta que 58,7% dos respondentes testemunharam episódios de assédio moral envolvendo membros da AGU. Isso evidencia uma questão preocupante dentro da instituição, sinalizando a necessidade de implementação de uma política robusta de enfrentamento ao assédio, com adoção de medidas preventivas e de conscientização para combater tal comportamento no ambiente de trabalho.

Gráfico 6 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Se você respondeu 'Sim' a qualquer das questões anteriores, você fez uma denúncia formal?



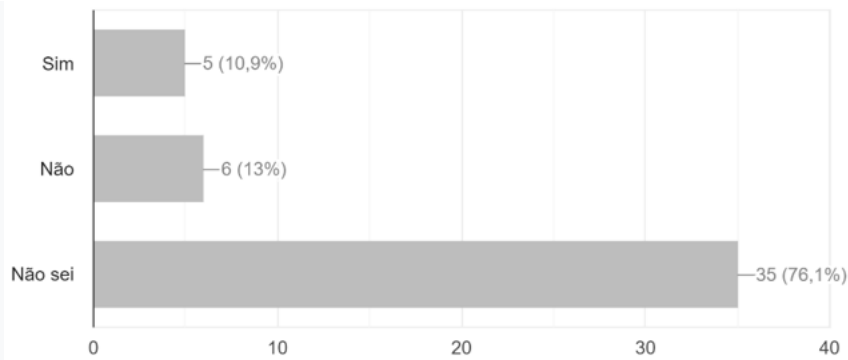
Os resultados do questionário mostram que 97,8% dos participantes que presenciaram casos de assédio moral envolvendo membros da AGU não formalizaram denúncias. Isso reflete uma significativa relutância ou insegurança em reportar essas ocorrências, destacando possíveis falhas nos mecanismos de denúncia ou um clima organizacional que não favorece a comunicação aberta de tais problemas.

Gráfico 7 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Se você não denunciou, qual foi o principal motivo?



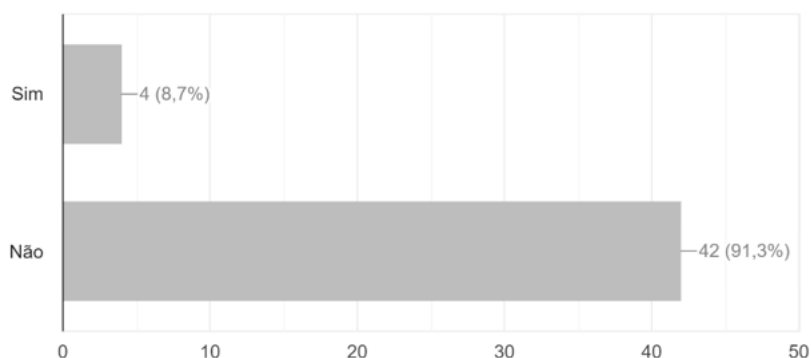
O questionário indica que os 97,8% dos respondentes que testemunharam casos de assédio moral envolvendo membros da AGU, mas não apresentaram denúncia formal, teve como motivação: **(i)** falta de canal de denúncia específico 43,5%; **(ii)** medo de retaliação 28,3%; **(iii)** Insegurança quanto à definição de assédio moral 17,4%; **(vi)** falta de consentimento da vítima 4,4%; e **(v)** outros (6,6%). Estes dados sugerem barreiras significativas no processo de denúncia, destacando a necessidade de melhorias na estrutura de apoio e na cultura organizacional para encorajar e facilitar as denúncias de assédio.

Gráfico 8 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: A AGU possui um canal de denúncias para assédio moral?



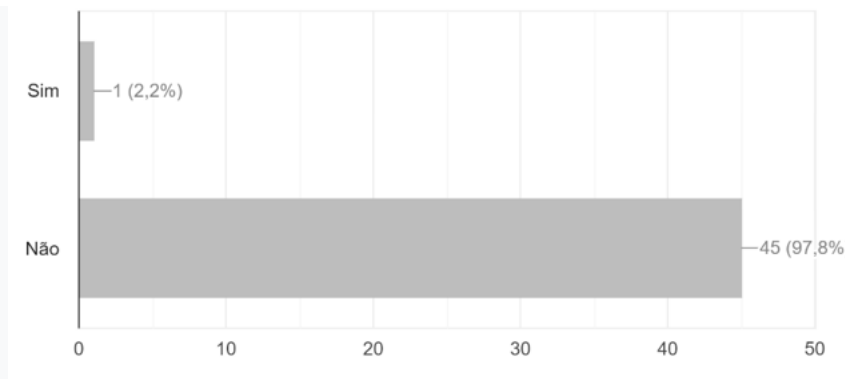
Sobre a disponibilidade de um canal de denúncias pela AGU, 76,1% dos entrevistados afirmam desconhecer sua existência, 13% alegam que não há tal canal e 10,9% reconhecem saber dele. Esse alto índice de desconhecimento sugere a falta de um canal específico na AGU para essa finalidade, o que pode prejudicar o enfrentamento efetivo contra o assédio moral.

Gráfico 10 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você acredita que a instituição tem uma política clara contra assédio moral?



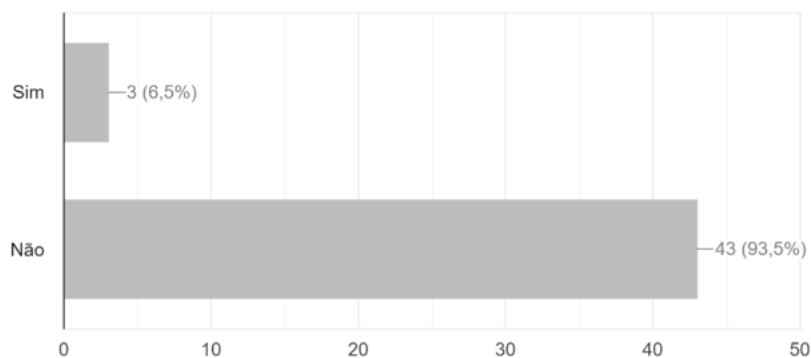
A pesquisa revela que 91,3% dos participantes percebem a ausência de uma política definida na AGU contra o assédio moral, evidenciando a necessidade imediata de implementação de medidas efetivas para assegurar um ambiente de trabalho saudável.

Gráfico 11 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você já participou de treinamentos sobre assédio moral oferecidos pela instituição?



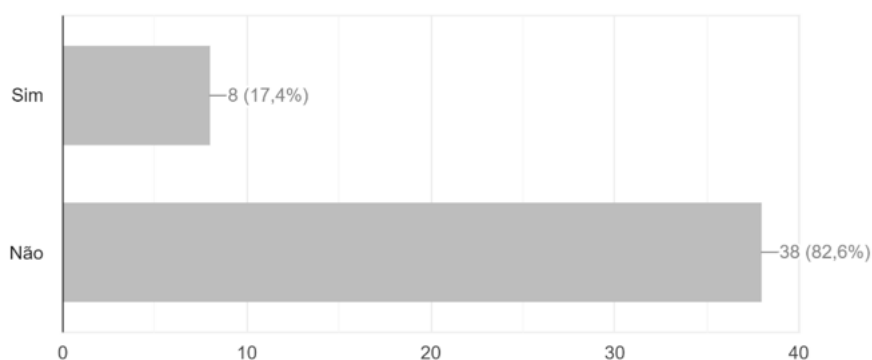
O levantamento mostra que 97,8% dos participantes indicam que não participaram de treinamentos sobre assédio moral oferecidos pela instituição, evidenciando uma lacuna significativa na educação e conscientização sobre o tema.

Gráfico 12 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você considera que os superiores estão preparados para lidar com denúncias de assédio moral?



O estudo aponta que 93,5% dos participantes acreditam que os superiores não estão capacitados para manejar denúncias de assédio moral, destacando um nível considerável de desconfiança na habilidade de liderança para tratar tais questões.

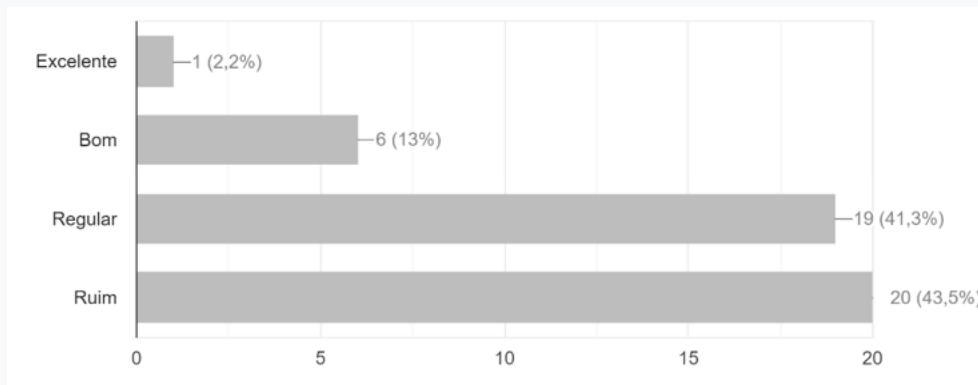
Gráfico 13 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você conhece alguém que deixou a instituição devido a um caso de assédio moral (exoneração, aposentadoria, etc)?



A pesquisa revela que 17,4% dos participantes sabem de alguém que saiu da instituição por causa de assédio moral (exoneração, aposentadoria, etc). Apesar de não ser um percentual elevado, este dado ainda é relevante e deve ser levado em conta na avaliação e no combate ao assédio moral na organização.

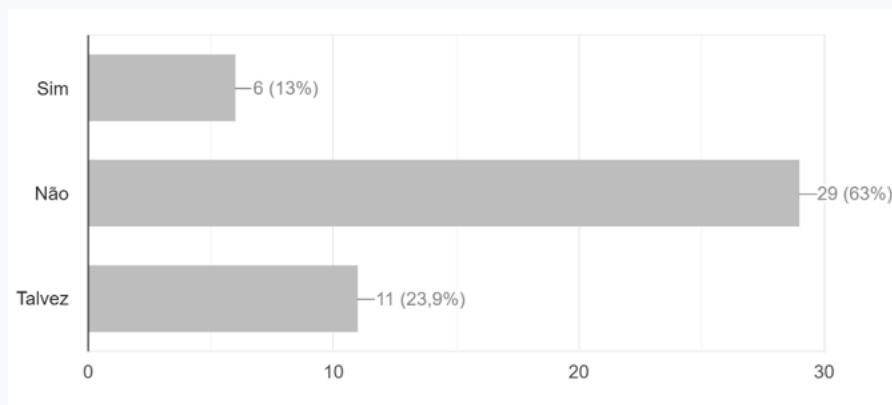
- Bem Estar Laboral.

Gráfico 14 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Como você avalia a cultura organizacional da AGU em relação ao bem-estar no trabalho?



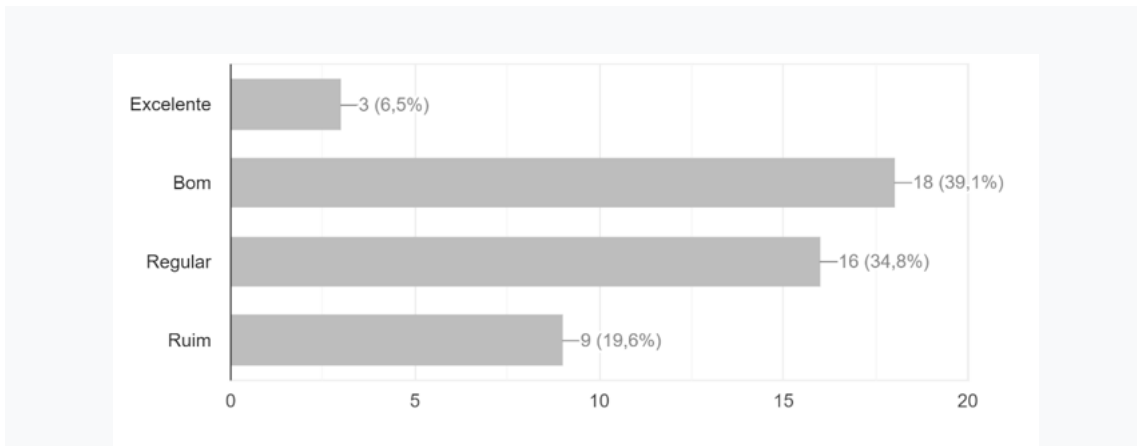
O estudo mostra que 43,5% dos participantes consideram a cultura organizacional da AGU em relação ao bem-estar no trabalho como ruim, 41,3% a classificam como regular, 13% como boa e apenas 2,2% como excelente. Isso sugere que há uma percepção significativa de insatisfação ou mediocridade quanto ao ambiente de trabalho na AGU, indicando a necessidade de melhorias nesse aspecto.

Gráfico 15 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você acredita que a instituição se preocupa com o bem-estar de seus membros?



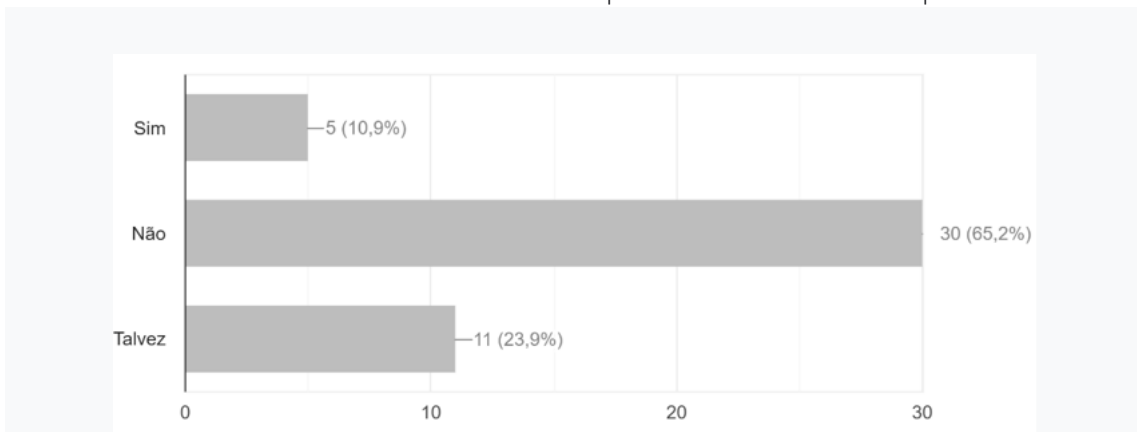
A pesquisa indica que 63% dos participantes acreditam que a AGU não demonstra preocupação com o bem-estar de seus membros, 23,9% estão incertos, e apenas 13% afirmam que sim. Isso reflete uma predominante percepção de negligência da instituição em relação ao bem-estar de seus membros, sugerindo uma área crítica para melhorias e atenção.

Gráfico 16 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Como você avalia o ambiente de trabalho na AGU?



O estudo revela que 39,1% dos participantes consideram o ambiente de trabalho na AGU como bom, 34,8% o avaliam como regular, 19,6% como ruim e 6,5% como excelente. Isso indica uma diversidade de percepções sobre o ambiente de trabalho na AGU, com uma tendência maior para avaliações positivas ou medianas, mas com uma parcela significativa de respostas negativas, apontando para a necessidade de melhorias.

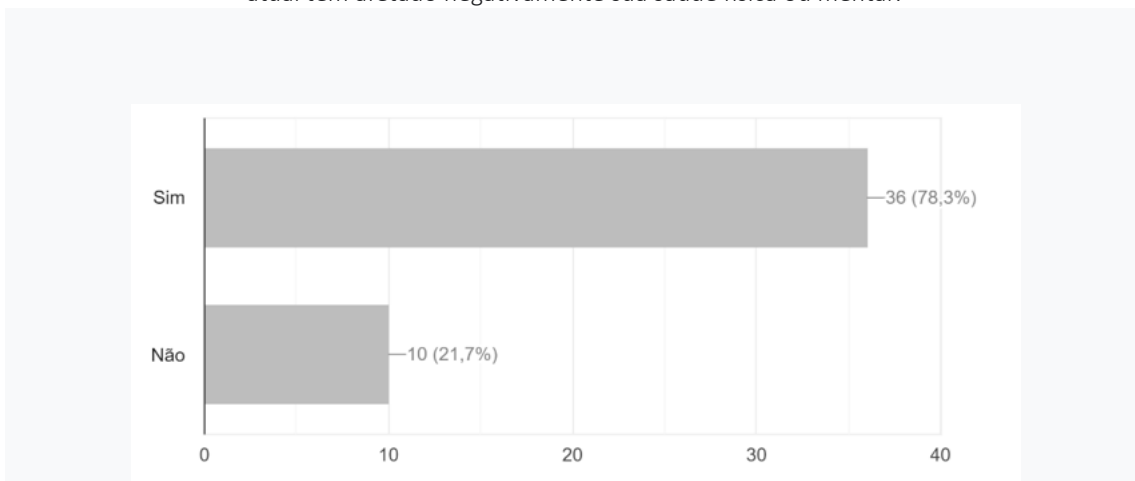
Gráfico 17 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você acha que as atividades desenvolvidas na AGU oferecem um bom equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?



O levantamento indica que 65,2% dos participantes percebem que as atividades na AGU não favorecem um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, somente 10,9%

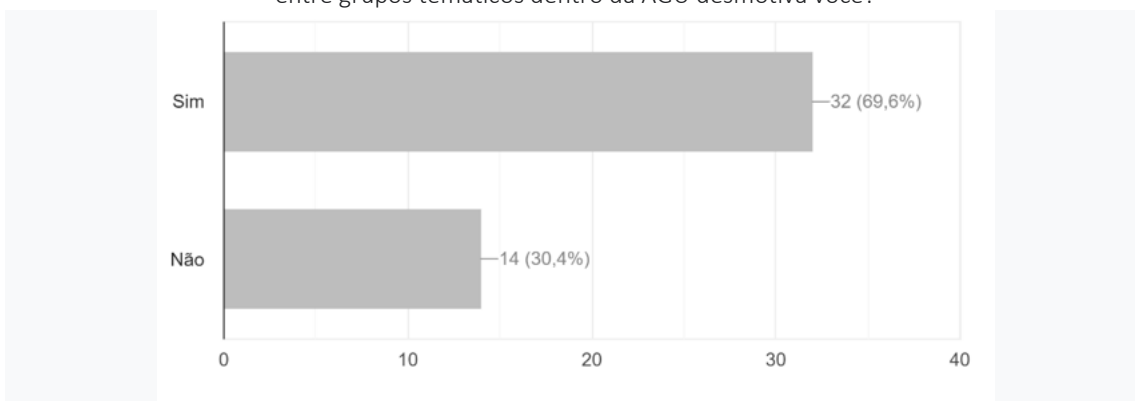
discordam, e 23,9% estão indecisos. Esses dados sugerem uma visão geral de que as obrigações profissionais na AGU afetam negativamente o bem-estar pessoal de seus membros.

Gráfico 18 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você sente que a carga de trabalho atual tem afetado negativamente sua saúde física ou mental?



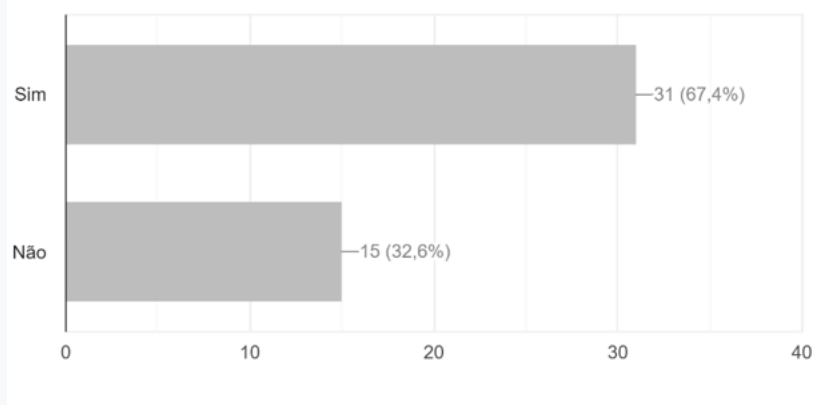
A pesquisa revela que 78,3% dos participantes sentem que sua carga de trabalho atual impacta negativamente a saúde física ou mental, enquanto apenas 21,7% não concordam com essa afirmação. Esses resultados sugerem uma forte correlação entre as demandas de trabalho na AGU e o declínio na saúde e bem-estar dos seus membros.

Gráfico 19 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: A ausência de mobilidade interna entre grupos temáticos dentro da AGU desmotiva você?



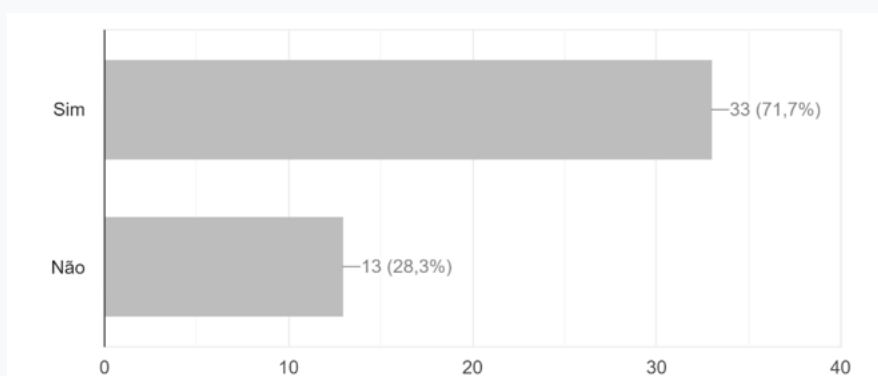
O estudo mostra que 69,6% dos participantes apontam que a falta de mobilidade interna entre diferentes grupos temáticos na AGU resulta em desmotivação, impactando negativamente o seu engajamento e produtividade.

Gráfico 20 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você tem interesse em trabalhar com um tema diferente (regulação, ambiental, educação, previdenciário, entre outros)?



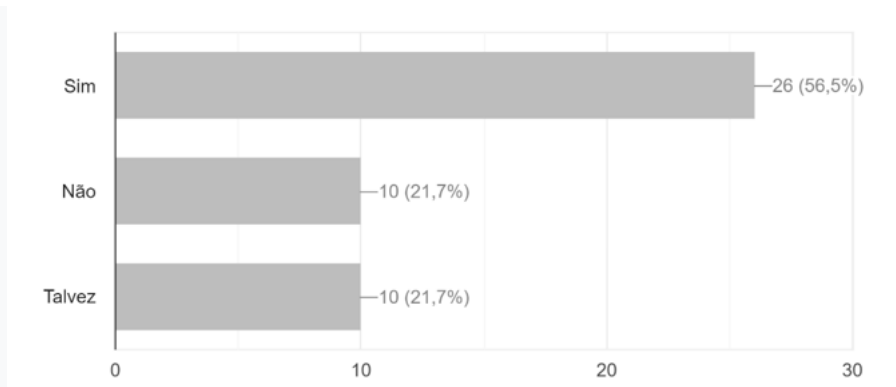
O levantamento indica que 67,4% dos participantes expressam interesse em atuar em áreas diversas como regulação, ambiental, educação, previdenciário, entre outras. Isso sugere uma significativa demanda por diversificação e novas oportunidades de atuação dentro da AGU.

Gráfico 21 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você tem um senso de pertencimento à sua carreira?



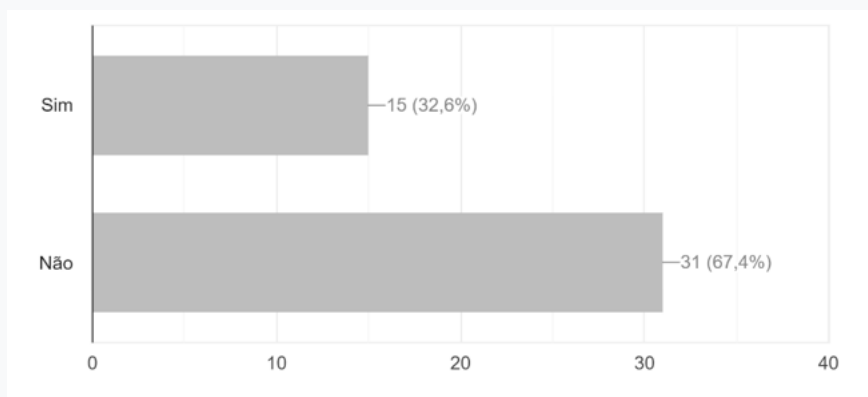
Os dados demonstram que 71,7% dos participantes não se sentem integrados à sua carreira, impactando adversamente na motivação, no compromisso e na satisfação profissional dentro da organização, o que pode também afetar negativamente a saúde mental dos envolvidos.

Gráfico 22 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você se vê como um membro de uma carreira de Estado?



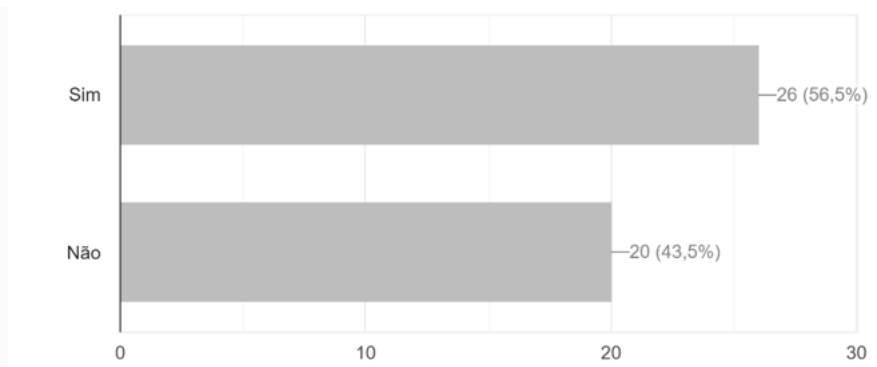
A pesquisa revela que 56,5% dos participantes se veem como membros de uma carreira de Estado, enquanto 21,7% não compartilham dessa visão e outros 21,7% estão indecisos. Dado que carreiras de Estado são associadas a funções essenciais ao poder público, exigindo conhecimentos especializados e a assunção de responsabilidades significativas, a falta de identificação de uma parte dos membros pode influenciar negativamente na eficácia e no comprometimento com suas funções institucionais.

Gráfico 23 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você acredita que a AGU possui políticas eficazes de incentivo à qualificação profissional?



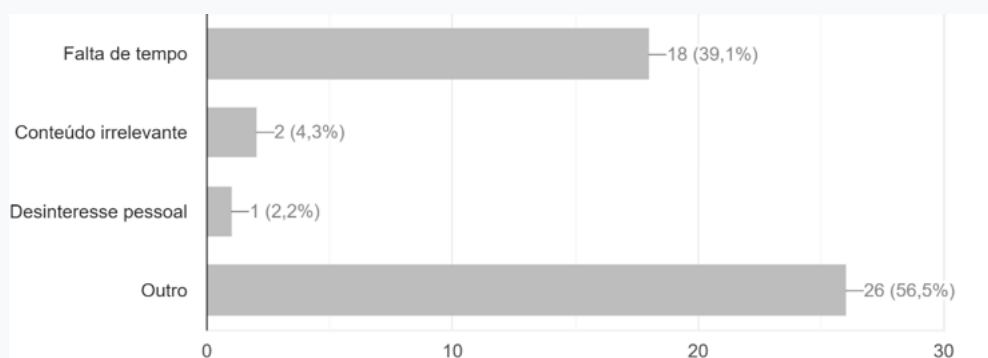
O estudo mostra que 67,4% dos participantes consideram que a AGU não tem políticas eficazes de incentivo à qualificação profissional, sugerindo uma lacuna significativa na promoção do desenvolvimento e aprimoramento de habilidades dos seus profissionais.

Gráfico 24 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você participaria de programas de capacitação profissional se fossem oferecidos pela AGU (programas de pós-graduação, p.ex.)?



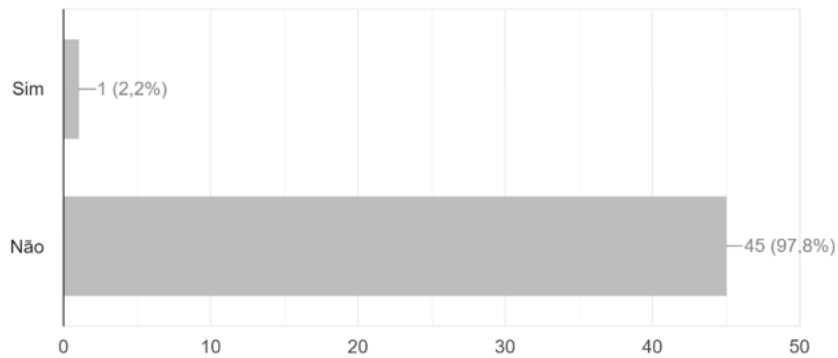
A pesquisa indica que apenas 56,5% dos participantes estariam dispostos a se envolver em programas de capacitação profissional se fossem disponibilizados pela AGU. Considerando os dados anteriores, especialmente em relação à sobrecarga de trabalho, recomenda-se uma análise mais detalhada para entender as razões da baixa adesão às oportunidades de aperfeiçoamento profissional.

Gráfico 25 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Se você respondeu "Não" à questão anterior, qual seria o motivo?



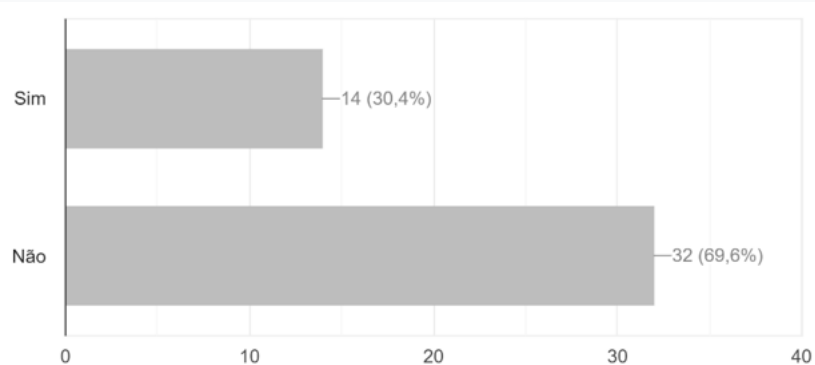
Os dados atuais, ao serem relacionados com as conclusões anteriores, reforçam a necessidade de investigar mais a fundo as causas da baixa adesão às propostas de aperfeiçoamento profissional, considerando fatores como a sobrecarga de trabalho, que pode estar influenciando essa tendência.

Gráfico 26 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você conhece os canais de denúncia e acredita na sua eficácia?



A pesquisa revela que 97,8% dos participantes desconhecem a existência de canais de denúncia de assédio, o que afeta negativamente a credibilidade e a percepção de eficácia desses mecanismos. Isso sugere uma significativa falta de comunicação e conscientização sobre recursos disponíveis para enfrentar o assédio, impactando a confiança dos membros na instituição para lidar com tais questões.

Gráfico 27 - Respostas em percentual obtida para o questionamento: Você se sente confortável em denunciar práticas inadequadas no ambiente de trabalho?



O estudo mostra que 69,6% dos participantes se sentem desconfortáveis em denunciar práticas inadequadas no ambiente de trabalho, indicando uma possível falta de confiança nos mecanismos de denúncia ou temor de retaliações, evidenciando a necessidade de um ambiente mais seguro e acolhedor para a comunicação de tais questões.

Como a ANAFE poderia auxiliar na melhoria do seu bem-estar no ambiente de trabalho?
(sugestões transcritas como apresentadas no questionário).

Criando uma estrutura administrativa de apoio aos colegas que se encontram com sua saúde mental abalada ou apresentem distúrbios decorrentes da excessiva carga de trabalho. Exigir da AGU a criação de estruturas para suporte aos colegas que se encontram nessa situação. A criação de um programa de prevenção ao suicídio.

Demandar a realização de concursos periodicamente. A criação de carreira de servidores administrativos para assessoramento e apoio aos Procuradores Federais e demais integrantes das carreiras da AGU.

Como sujeito ativo de denúncias e medidas contra a degradação da qualidade de vida provocada pela alta demanda no trabalho.

Propondo desenvolvimento dos gestores e rodas de conversas sobre a carreira e não sobre trabalho.

Criando uma comissão ou um canal acessível de acolhimento, recebimento e apuração de denúncias de assédio moral.

Acho um tema bem delicado de difícil solução. Teria que ter alguém especializado que saiba lidar com o assunto e saiba de algo que possa ser feito é que funcione.

Propondo política robusta de prerrogativas.

Menor carga de trabalho.

Ficando disponível para acolher.

Pressionando por novos concursos. Precisamos de mais colegas na ponta!

Promovendo campanhas de esclarecimentos constantes.

Trabalho excessivo para a quantidade de procuradores.

Com trabalhos como esse, apresentando os resultados à AGU e cobrando melhorias.

O canal de denúncias pode prestar esse serviço, mas deve ser melhor divulgado.

Cobrando regras de avaliação de chefias, limite de volume de trabalho, cobrança de treinamento do gestor, etc.

Entendo que precisamos de transparência nos processos de redimensionamento das equipes. Somente ouvimos falar do quanto todas as equipes de previdenciário estão no limite/esgotadas mas não sabemos na prática, em detalhes o que acontece e como estão funcionando as outras equipes de contencioso e consultivo. Então, ter acesso a essas informações ajudaria os membros a entenderem o que de fato acontece na distribuição do trabalho na PGF.

De maneira geral, não somente quanto ao meu trabalho, sugerindo a limitação da quantidade máxima de processos, de demandas fora do horário comercial, focando no uso do Teams como canal oficial de comunicação, dentre outras medidas.

O problema hj é o volume da carga de trabalho. Trabalho no contencioso e a carga só aumentando, impossibilitando qualquer bem estar no dia a dia.

Fazendo visitas nos locais de trabalho e trocando informações com os colegas.

NORMA PARA IMPEDIR DISTRIBUICAO DE PROCESSOS A NOITE E EM DIAS NAO UTEIS.

Esse questionário já trás uma boa perspectiva de que algo de bom poderá ser implementado.

Vcs ja sabem que estamos sobrecarregados. A resposta desta pergunta vcs já têm e NADA FAZEM DE CONCRETO.

Auxiliar os colegas lotados e em exercício na Corregedoria da AGU, que se tornou com a atual gestão um ambiente tóxico. Processos são avocados ou redistribuídos sem critérios, pessoas movimentadas internamente sem justificativas e sem aviso prévio. Não existem normativos internos ou os que existem são absolutamente desrespeitados. Membros demitidos por falhas graves são reintegrados. Não existe transparência, não existe parâmetro para decisões em processos disciplinares. Processos com viés político ganham uma importância diferenciada.

Criando e divulgando um canal para denúncia de excesso de trabalho.

Com um acompanhamento e atuação efetiva em prol da melhoria das condições de trabalho (especialmente carga). Colegas já não usufruem mais de feriados, finais de semana, férias e o esgotamento mental está cada dia mais comum na carreira. Mesmo aqueles que já estão afetados não se sentem no direito de obter afastamento para o tratamento, já que existe uma sobrecarga coletiva e uma naturalização desse estado.

Atuando como uma espécie de "amicus curiae" em processos de assédio enfrentados pelos colegas, bem como emocional e psicológico, que geralmente são necessários.

A ANAFE precisa deixar de ser "chapa branca" e defender os procuradores comuns, que têm direito a 40 horas semanais, ao contrário do chefes, cujo regime de trabalho é de dedicação integral. A ANAFE precisa ir no MPF, no TCU (pois a qualidade do trabalho, nessas condições é horrível, TODOS SABEM DISSO), ir ao Judiciário para exigir o estabelecimento de limites objetivos de trabalho para os procuradores comuns, que os chefes e seus protegidos, sujeitos ao regime de trabalho integral, façam o extra, ou estabeleçam prioridades. A ANAFE precisa defender a maioria dos procuradores decentes, os canalhas devem ser representados nas instâncias referidas e nos órgão de direitos humanos. Será preciso um suicídio dentro da AGU para nos tratarem com respeito? A ANAFE pode levantar dados do absenteísmo na AGU (na média, muitas licenças para tratamento de saúde), levantar dados (via boletim de frequência com "folha de atividades no SAPIENS", para demonstrar quantos precisam trabalhar nos fins de semana, além dos suprimidos, nas equipes nacionais, feriados municipais e estaduais. Nas equipes regionais, os feriados foram suprimidos também, sob a alegação de que o procurador pode trabalhar os dias que quiser, o que é MENTIRA, pois o sujeito acaba trabalhando todos os dias. Enfim, o regime de trabalho de procurador comum é 40 horas e não por CARGA sem limite objetivo.

A AGU deveria se preocupar mais com a qualidade de vida dos membros, parar de inventar equipes de trabalho que só aumentaram a carga de trabalho. Deveria haver uma política mais justa. PF é tratado como inferior a AU. Somos, constantemente, humilhados. Sempre as mesmas pessoas ocupam cargos de direção.

Cobrando da PGF limitação do serviço diário para cada procurador. Cobrando preenchimento das vagas em aberto. Cobrando colocação de estagiários. Disponibilizando assistência jurídica para quem se sente prejudicado.

Anexo II - Questionário

A ANAFE está comprometida em melhorar o ambiente de trabalho e quer ouvir suas sugestões para superar conflitos.

Este questionário é confidencial e tem o objetivo de conhecer os seus pontos de vista relativamente a diversos aspectos relacionados ao bem-estar laboral e a incidência de assédio moral e os mecanismos de denúncia na Advocacia Geral da União. Por favor, responda às questões com sinceridade. Não existem respostas certas ou erradas.

- Assédio Moral no Ambiente de Trabalho.

1. Você já se sentiu humilhado ou desrespeitado por um superior ou colega na AGU?
2. Já lhe foram atribuídas tarefas humilhantes ou degradantes?
3. Você já foi ignorado ou isolado intencionalmente por colegas ou superiores?
4. Já lhe foram atribuídas tarefas com prazos impossíveis ou tarefas muito abaixo de sua capacidade?
5. Você já se sentiu injustamente criticado em público?
6. Você já presenciou assédio moral contra outro membro na AGU?
7. Se você respondeu 'Sim' a qualquer das questões anteriores, você fez uma denúncia formal?
8. Se você não denunciou, qual foi o principal motivo?
9. A AGU possui um canal de denúncias para assédio moral?
10. Você acredita que a instituição tem uma política clara contra assédio moral?
11. Você já participou de treinamentos sobre assédio moral oferecidos pela instituição?
12. Você considera que os superiores estão preparados para lidar com denúncias de assédio moral?
13. Você conhece alguém que deixou a instituição devido a um caso de assédio moral (exoneração, aposentadoria, etc)?
14. Se você desejar, compartilhe algum comentário ou sugestão para melhorar o ambiente de trabalho no que tange à prevenção e combate ao assédio moral.

- Bem-Estar Laboral.

1. Como você avalia a cultura organizacional da AGU em relação ao bem-estar no trabalho?
2. Você acredita que a instituição se preocupa com o bem-estar de seus membros?
3. Como você avalia o ambiente de trabalho na AGU?

4. Você acha que as atividades desenvolvidas na AGU oferecem um bom equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?
5. Você sente que a carga de trabalho atual tem afetado negativamente sua saúde física ou mental?
6. A ausência de mobilidade interna entre grupos temáticos dentro da AGU desmotiva você?
7. Você tem interesse em trabalhar com um tema diferente (regulação, ambiental, educação, previdenciário, entre outros)?
8. Você tem um senso de pertencimento à sua carreira?
9. Você se vê como um membro de uma carreira de Estado?
10. Você acredita que a AGU possui políticas eficazes de incentivo à qualificação profissional?
11. Você participaria de programas de capacitação profissional se fossem oferecidos pela AGU (programas de pós-graduação, p.ex.)?
12. Se você respondeu "Não" à questão anterior, qual seria o motivo?
13. Você conhece os canais de denúncia e acredita na sua eficácia?
14. Você se sente confortável em denunciar práticas inadequadas no ambiente de trabalho?
15. Como a ANAFE poderia auxiliar na melhoria do seu bem-estar no ambiente de trabalho?