

1. Escopo ou finalidade da iniciativa

Esta iniciativa busca definir ações e diretrizes que atendam aos requisitos de infraestrutura e gestão apropriadas às atividades administrativas e judiciais, de forma a propiciar ambientes saudáveis e inclusivos e definir política de atendimento prioritário em relação às situações mais distantes do recomendado. Busca, também, trabalhar com temas voltados para ergonomia, readequação funcional, inclusão de pessoas com deficiência, em consonância com a missão, visão de futuro e valores institucionais, observadas as normas vigentes e disposições do CNJ, especialmente a Recomendação nº 27, de 2009. São premissas desta iniciativa:

- Criação de um Comitê de Ergonomia, de forma a assegurar o cumprimento dos objetivos estratégicos de infraestrutura (item 15) e gestão de pessoas (item 14). O Comitê deverá ser composto por representantes da SEPLAG, EJEF, DEARHU, DENGEP, DIRSEP, DIRFOR, SEPAC, GEAPA, DIRSUP, DIJESP, SEPAD e AGIN; poderá, ainda, contar com outros servidores capacitados para assessorar tecnicamente os processos de trabalho afetos aos temas deste projeto.

- Levantamento, planejamento, elaboração, acompanhamento de projetos e trabalhos já existentes, com fixação de metas anuais direcionadas à promoção de acessibilidade de servidores e magistrados com deficiência (Comissão de Acessibilidade – Recomendação nº 27), tais quais as descritas a seguir: construção de rampas; adequação de sanitários; instalação de elevadores; reserva de vagas em estacionamento; instalação de piso tátil, direcional e de alerta ou uma outra solução cabível; sinalização sonora para pessoas com deficiência visual; sinalizações visuais para pessoas com deficiência auditiva, pessoas com baixa visão e pessoas com deficiência intelectual; adaptação de mobiliários, portas e corredores em todas as dependências e em toda a extensão dos prédios (Tribunal, Fóruns, Juizados Especiais, etc.); compra de *softwares* e/ou adequação das informações e sistemas para utilização de *softwares* gratuitos de leitura de tela; e compra de equipamentos adequados e suficientes à equipe de trabalho.

- Construção de plano de trabalho para regulamentar e acompanhar a readequação funcional dos servidores no âmbito do TJMG.

- Levantamento e construção de plano de trabalho para as providências necessárias à adequação do ambiente de trabalho, de forma a atender ao objetivo estratégico nº 15 (“garantir a infraestrutura apropriada às atividades administrativas e judiciais”) e aos indicadores estratégicos números 39 e 40 propostos pelo CNJ (39: índice de satisfação com as instalações físicas - pesquisa de clima; 40: índice de condições de trabalho).

Observações importantes:

- O Grupo Consultivo, instituído pela Portaria-Conjunta nº 158/2009, figurará como gestor desta iniciativa, até que o Comitê de Ergonomia seja instituído e inicie sua atuação.

- É importante ressaltar que a implementação do redesenho e o mapeamento/padronização dos processos de trabalho da Primeira Instância poderão influenciar as ações a serem desenvolvidas pelo Comitê de Ergonomia.

2. Alinhamento estratégico

Responsabilidade Socioambiental: objetivos 5 e 6

Alinhamento e Integração: objetivo 7

Atuação Institucional: objetivo 10

Gestão de Pessoas: objetivos 12 e 14

Infraestrutura e Tecnologia: objetivo 15

3. Áreas envolvidas na iniciativa

SESPRE, Grupo Consultivo (Portaria-Conjunta nº 158/2009), DEARHU, ASCOM, DIRSEP, DENGEP, DIRFOR, EJEF, SEPLAG, SEPAC, GEAPA, SEPAD, AGIN.

4. Justificativa

A compreensão dos processos de saúde-doença implica inúmeras variáveis, sejam elas de ordem biológica, cultural, social ou ambiental. O trabalho, por exemplo, tem um papel fundamental nesse contexto, e as condições de trabalho interferem nesse processo. Assim, os transtornos osteomusculares e os transtornos mentais merecem um olhar mais abrangente, com o objetivo de desenvolver alternativas de intervenção mais eficazes, que se traduzam em melhores condições de saúde, repercutindo, em última análise, na melhoria da prestação jurisdicional.

O absenteísmo é hoje considerado a forma mais manifesta e mais frequente de inadaptação ao trabalho. A análise do absenteísmo dos magistrados e servidores de Primeira e Segunda Instâncias do TJMG, no ano de 2009, demonstrou que foram emitidas 14.114 licenças, as quais geraram uma perda de 119.095 dias de trabalho.

O absenteísmo por licença-saúde vem aumentando nos últimos anos, sem o aumento significativo do número de trabalhadores. Em relação a 2008, houve aumento do número de dias perdidos (10,3%), das licenças emitidas (17,2%) e dos trabalhadores que tiveram pelo menos uma licença (19,4%).

Em relação às causas, as doenças que mais levaram ao afastamento são os transtornos mentais e osteomusculares, representando respectivamente 22,6 e 16% dos dias perdidos.

O mapa estratégico do TJMG, alinhado ao Plano Nacional do Poder Judiciário, traz a ergonomia como um tema sugerido no objetivo estratégico nº 15, e as ações

levantadas por este projeto trabalharão a adequação da infraestrutura física e tecnológica com base nos requisitos adequados ao tema, dando prioridade às situações mais críticas. Considera-se a ergonomia, conforme definição do estatuto da Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO), de 2004, como *“o estudo das interações das pessoas com a tecnologia, a organização e o ambiente, objetivando intervenções e projetos que visem melhorar de forma integrada e não dissociada a segurança, o conforto, o bem-estar e a eficácia das atividades humanas”*. A ergonomia, portanto, incorpora um conjunto de conhecimentos científicos pertencentes a diferentes áreas do conhecimento e os aplica objetivando a transformação do trabalho.

Em sintonia com essas ideias, o Ministério do Trabalho e Emprego apresenta a Norma Regulamentadora nº 17 da Portaria nº 3.214/78 (NR 17), que trata da ergonomia. Nessa norma, são estabelecidos os parâmetros para a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, proporcionando conforto, segurança e desempenho eficiente. Além disso, determina ao empregador a realização da análise ergonômica do trabalho pelos profissionais que atuam na prática da ergonomia. Estes contribuem para o planejamento, o projeto e a avaliação de tarefas, de postos de trabalho, produtos, ambientes e sistemas, a fim de torná-los compatíveis com as características dos trabalhadores. *“A finalidade de uma análise ergonômica é sempre melhorar as condições de trabalho, dentro dos limites considerados aceitáveis para a produção.”* (ABRAÃO & PINHO, 1999).

Os estudos ergonômicos envolvem o conhecimento das atividades desenvolvidas nos setores, a exigência das tarefas (físicas, cognitivas, emocionais), a organização do trabalho (método de trabalho, divisão das tarefas, prazos, etc.), as condições de trabalho (mobiliário, volume de trabalho, espaço físico, etc.). O diagnóstico das condições de trabalho, embora seja o passo inicial para o reconhecimento das mudanças necessárias, é, em si, o primeiro resultado de um estudo ergonômico que envolve a aplicação do método Análise Ergonômica do Trabalho (AET). Um bom diagnóstico ergonômico representa uma boa orientação para que medidas possam ser adotadas pela instituição, com margem maior de segurança para empreender a melhoria das condições de trabalho e saúde dos servidores, bem como da qualidade dos serviços prestados pela organização.

Assim, é importante considerar que o alcance das ações da ergonomia está vinculado à implementação das recomendações propostas. Portanto, a composição final de um Comitê de Ergonomia deve contar com profissionais de diversas áreas, respeitando a recomendação da multidisciplinaridade, para ampliar o entendimento das inúmeras variáveis inerentes à relação das pessoas com o seu trabalho.

Importante, ainda, ressaltar que a falta de política de readequação funcional resulta na aumento do absenteísmo e também em aposentadorias precoces, gerando ônus e prejuízo na força de trabalho. Conforme citação do então Ministro Paulo Bernardo, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, publicada no Boletim Eletrônico para Servidores do Governo Federal nº 51, de 27/10/2005, as aposentadorias por invalidez, *“nos últimos anos, custaram à União cerca de R\$ 2*

bilhões por ano, numa média anual de cerca de 27% do total das aposentadorias, percentual considerado muito alto quando comparado com o setor privado, que é de 16% (no ano de 2004)".

A Recomendação do CNJ nº 27/2009 dispõe sobre a adoção, por parte do Poder Judiciário, de medidas para a remoção de barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e atitudinais, de modo a promover o amplo e irrestrito acesso de pessoas com deficiência às suas dependências, aos serviços prestados e às respectivas carreiras, para a conscientização de servidores e jurisdicionados sobre a importância da acessibilidade enquanto garantia do pleno exercício de direitos. Neste projeto, os objetivos recomendados para a Comissão de Acessibilidade serão absorvidos pelo Comitê de Ergonomia.

Em conformidade com a Recomendação citada, as ações deste projeto visam ao planejamento, elaboração e acompanhamento de projetos e trabalhos já existentes e direcionados à promoção da acessibilidade. Isso porque cabe a este Tribunal contribuir para a construção de uma sociedade mais inclusiva, utilizando recursos e tecnologias assistivas, com vistas à garantia plena de acessibilidade e à inclusão das pessoas com deficiência. Cabe-lhe, ainda, promover o bem-estar interno de seus servidores e magistrados, bem como dos jurisdicionados, por meio da melhoria do ambiente de trabalho e de ações que visem promover a qualidade de vida e a saúde.

5. Indicadores e metas da iniciativa

INDICADOR DE RESULTADO	Índice de redução do absenteísmo por licença-saúde
LINHA DE BASE	Em 2009, foram 45.700 dias perdidos com licenças-saúde por transtornos osteomusculares e doenças mentais
FÓRMULA	% entre as ausências dos servidores por licenças-saúde em um determinado período, em relação à jornada de trabalho
META	Diminuir em 5% o número de dias perdidos até 2015
INDICADOR DE RESULTADO	Índice de condições de trabalho (indicador 40 do Grupo XIV - CNJ)
LINHA DE BASE	Discrepância das condições de trabalho nas diversas unidades do TJMG
FÓRMULA	% entre os itens atendidos da Norma Regulamentadora nº 17, do Ministério do Trabalho e Emprego, em relação ao total de itens
META	Após o levantamento do atendimento a todos os itens da NR17, será definida a linha de base sobre a qual insidirá o percentual da meta. Sendo que até 2015 será + 20% do que for apurado em 2014.
INDICADOR DE RESULTADO	Índice de acessibilidade mínima das edificações*
LINHA DE BASE	% das atuais edificações do TJMG que possuem acessibilidade mínima
FÓRMULA	% entre as edificações com acessibilidade mínima do TJMG, em relação ao total de edificações do TJMG
META	100% das edificações com acessibilidade mínima até 2018, 60% até 2015
Versão 1.0	
Fevereiro / 2011	

*Consideram-se edificações com acessibilidade mínima aquelas que possuem acesso à porta de entrada, rampa ou elevadores (quando necessário) e banheiro adaptado.

INDICADOR DE CONTROLE	Índice de cumprimento do cronograma
LINHA DE BASE	Linha de base de tempo do projeto
META	Concluir o projeto no prazo previsto
INDICADOR DE CONTROLE	Índice de cumprimento do orçamento do projeto
LINHA DE BASE	Linha de base de custo do projeto
META	Executar o orçamento previsto

6. Marcos e entregas da iniciativa

Estrutura de Detalhamento de Trabalho (EDT)	Cronograma		Área interveniente
	Início	Término	
1 – Criação do Comitê de Ergonomia			
1.1 Definição do objetivo, finalidade e função do Comitê	Cumprido	Cumprido	
1.2 Minuta de portaria	Cumprido	Cumprido	
1.3 Aprovação	Fevereiro 2011	Fevereiro 2011	SEPLAG/ SESPRES
1.4 Publicação	Março 2011	Março 2011	SEPLAG/ SESPRES
2 – Definição dos componentes do Comitê de Ergonomia			
2.1 Definição do perfil dos servidores	Abril 2011	Abril 2011	
1.2 Levantamento dos servidores que atendam ao perfil definido	Mai 2011	Mai 2011	DIRDEP
1.3 Convite aos servidores que se enquadram no perfil	Mai 2011	Mai 2011	DIRDEP
1.4 Inclusão dos componentes na Portaria e nova publicação	Mai 2011	Mai 2011	SESPRES
3 – Capacitação técnica dos membros do Comitê			
3.1 Pesquisa no mercado da oferta de cursos de capacitação básica em ergonomia, para nivelamento dos participantes e de aprofundamento/especialização em ergonomia, para capacitação técnica dos membros	Abril 2011	Abril 2011	
3.2 Definição de quais os melhores cursos	Abril 2011	Abril 2011	
3.3 Solicitação da contratação do serviço	Mai 2011	Mai 2011	DIRDEP
3.4 Treinamento	Julho 2011	Agosto 2011	DIRDEP
4 – Diagnóstico das condições de trabalho			
4.1 Levantamento e consolidação dos dados existentes nas áreas do TJ	Janeiro 2011	Março 2011	DENGEP/ DIRSEP/ DIRFOR/ GERSAT/ CGJ
4.2 Cruzamento dos dados levantados com a NR 17	Abril 2011	Abril 2011	
4.3 Relatório técnico com a situação levantada	Mai 2011	Mai 2011	
4.4 Especificação técnica da contratação de um serviço para realizar o diagnóstico das condições de trabalho com base na NR 17 e na Recomendação nº 27 do CNJ	Junho 2011	Julho 2011	
4.5 Abertura da licitação	Agosto 2011	Dezembro 2011	
4.6 Contratação da empresa	Janeiro 2012	Janeiro 2012	
4.7 Realização de diagnóstico através de visitas técnicas, medições, entrevistas com os servidores dos setores e comarcas	Fevereiro 2012	Mai 2012	
Versão 1.0	Fevereiro / 2011		

4.8 Identificação do percentual de itens atendidos da NR 17 e na Recomendação nº 27 CNJ em relação ao total de itens a ser atendidos	Junho 2012	Julho 2012	
4.9 Diagnóstico e organização (ou categorização) das comarcas/setores, utilizando o índice de condição de trabalho	Julho 2012	Julho 2012	
5 – Plano de trabalho para as adequações às situações que estão mais distantes do definido na NR 17 e diretrizes do CNJ, de acordo com o índice de condições de trabalho			
5.1 Reuniões do Comitê de Ergonomia e as áreas envolvidas, para verificar se existem ações programadas para as adequações e se as situações prioritizadas estão contempladas	Agosto 2012	Setembro 2012	
5.2 Reuniões do Comitê de Ergonomia e as áreas envolvidas, para definir as ações que precisam ser desenvolvidas pelo TJMG com vistas a atender a NR 17, obedecendo a um cronograma estabelecido	Outubro 2012	Outubro 2012	
5.3 Aprovação	Novembro 2012	Novembro 2012	
5.4 Divulgação	Novembro 2012	Novembro 2012	
6 – Levantamento de todos os magistrados e servidores com deficiência e diagnóstico da situação de trabalho em que se encontram			
6.1 Identificação de quem são, onde trabalham, o que fazem, quais as condições presentes, quais as necessidades levantadas	Janeiro 2011	Março 2011	DEARHU/ DIRDEP
7 – Plano de trabalho para as adequações necessárias ao atendimento aos servidores e magistrados com deficiência			
7.1 Reuniões entre o Comitê de Ergonomia e as áreas envolvidas, para verificar se existem ações programadas para as adequações e se as situações prioritizadas estão contempladas	Agosto 2012	Setembro 2012	
7.2 Reuniões entre o Comitê de Ergonomia e as áreas envolvidas, para definir as ações que precisam ser desenvolvidas pelo TJMG, a fim de atender a Recomendação CNJ 27, obedecendo a um cronograma estabelecido	Outubro 2012	Outubro 2012	
7.3 Aprovação	Novembro 2012	Novembro 2012	
7.4 Divulgação	Novembro 2012	Novembro 2012	
8 – Regulamentação da readequação funcional			
8.1 Apresentação da proposta de regulamentação à Presidência	Janeiro 2011	Março 2011	SESPRE
8.2 Aprovação	Março 2011	Março 2011	SESPRE
8.3 Publicação	Março 2011	Março 2011	SESPRE
9 – Criação do Portal e endereço eletrônico do TJ Integração – Saúde e Inclusão			
9.1 Reunião com a ASCOM, para iniciar os trabalhos	Janeiro 2011	Fevereiro 2011	ASCOM

7. Custos da iniciativa

Categoria	Detalhamento	2011	2012	2013	2014	2015
Software de acessibilidade		20.000,00				

Aquisição de mobiliário especial		100.000,00				
Elevadores para acessibilidade		2.160.000,00				
Curso de capacitação	Capacitar equipe do Comitê de Ergonomia					
Contratação de empresa especializada	Diagnóstico da situação das condições de trabalho do TJMG conforme NR 17 e Recomendação 27					
Total		2.280.000,00				
Fonte dos recursos						

8. Riscos da iniciativa

Probabilidade: (1) Baixa; 2 (Média); 3 (Alta); (4) Muito Alta
Impacto: (1) Baixo; (2) Médio; (3) Alto; (4) Muito Alto
Severidade: Impacto x Probabilidade: de 1 a 3 – baixo risco
 de 4 a 5 – médio risco
 de 6 a 9 – alto risco
 de 10 a 16 – altíssimo risco

IDENTIFICAÇÃO					
Se (causa)	Então (consequência)	Probabilidade	Impacto	Severidade	Resposta
O grupo de ergonomia não for criado	O Tribunal não terá um grupo de pessoas habilitadas e capacitadas, voltado para os problemas existentes nesta área	2	4	8	Sensibilizar os dirigentes sobre o agravamento do problema
A consultoria não for contratada	Não será feito o plano de ação	2	4	8	Sensibilizar os dirigentes sobre o agravamento do problema
Ocorrer a não aprovação da política de priorização das situações fora do padrão	Serão mantidas as condições inadequadas, com provável aumento no absenteísmo e não atendimento da Resolução nº 27 do CNJ e da NR 17	4	4	16	Sensibilizar os dirigentes sobre o agravamento do problema

9. Área gestora da iniciativa

Área	
Grupo Consultivo Portaria-Conjunta nº 158/2009 – até que o Comitê de Ergonomia seja instituído	
Telefone	Endereço Eletrônico