

Relatório das Rodas de Apoio Virtuais

Identificação da demanda

A pandemia do novo coronavírus e seus reflexos na vida dos indivíduos e coletividades rapidamente trouxeram necessidades de adaptação também nas relações de trabalho no PJSC. A exigência pelo distanciamento social e pelo estabelecimento de novas rotinas, com a inserção da modalidade de trabalho remoto realizado no ambiente de casa (*home office*), passou a requerer, repentinamente, habilidades e competências técnicas e emocionais que, num cenário cotidiano até então tido como “normal”, sequer eram percebidas ou consideradas.

Em atenção a este cenário e às novas necessidades, nasceram as Rodas de Apoio Virtuais, encontros virtuais de grupo de colaboradores do PJSC, realizados *online*, para escuta, acolhimento e partilha das experiências vivenciadas durante o período de distanciamento social e realização do trabalho remoto, em decorrência da pandemia do novo coronavírus.

Objetivos

Dentre os objetivos deste serviço, destacam-se:

- ✓ Oportunizar um espaço de diálogo e escuta empática para a manifestação dos participantes sobre os impactos decorrentes da pandemia do Covid-19 (isolamento social, demandas familiares e profissionais, cuidados com a saúde, entre outros) na relação das pessoas com o trabalho no PJSC.
- ✓ Oportunizar aos colaboradores do PJSC espaço para expressarem pensamentos, sentimentos e emoções que estejam presentes nas suas experiências durante este período, visando contribuir com o bem-estar.
- ✓ Favorecer a empatia, o apoio social, o aprendizado colaborativo e, conseqüentemente, o fortalecimento da coragem e da capacidade de resiliência.
- ✓ Conhecer as dificuldades vivenciadas pelos servidores no momento presente, decorrentes das medidas de isolamento social e da necessidade de conciliar as demandas pessoais, familiares e profissionais em um mesmo ambiente, antevendo seus reflexos nas relações de trabalho.
- ✓ Identificar novas demandas que tendem a surgir para poder adequar a atuação da SPO ao novo contexto social.

Desenvolvimento

O formato consolidado resulta em um encontro remoto com duração média de 2 horas, facilitado por psicólogos da Seção Psicossocial Organizacional. As edições foram divulgadas por mensagem eletrônica, com definição de período de inscrições.

Desde o preparo, buscou-se criar a ambiência favorável à comunicação empática, ainda estabelecida na distância física entre os participantes. Uma consulta, feita com os servidores inscritos, levantou alguns dados qualitativos para modular a intervenção por semelhança de características visando contribuir para a abordagem na facilitação das rodas, e oferecer diálogo e apoio mútuo entre os participantes que estivessem vivenciando realidades próximas.

Além disso, os servidores foram consultados sobre as ferramentas que dispõem para acesso à internet, e sobre o período de preferência para participação, se matutino, vespertino ou noturno, visando ampliar o bem-estar na participação.

Os servidores também foram esclarecidos que o espaço se caracteriza por uma atividade de escuta psicológica, empática e de compartilhamento de experiências, onde cada participante é acolhido em suas demandas, sendo ouvido e convidado a dialogar com os demais, na medida daquilo que desejar expor e apresentar, respeitando os limites pessoais de cada indivíduo.

Reforçamos o esclarecimento que os profissionais que conduzem as Rodas de Apoio Virtuais têm compromisso com sigilo ético da profissão de Psicologia e que as expressões individuais e grupais não são submetidas ao conhecimento de terceiros de forma que dê a possibilidade de identificação de quaisquer participantes. As Rodas foram planejadas em pequenos grupos também para favorecer a confiança mútua entre os participantes.

A cada agendamento, convidamos os servidores a buscarem o autocuidado, a fim de se sentirem confortáveis durante a participação na Roda de Apoio Virtual. E ao final de cada encontro, enviamos aos servidores participantes um formulário para avaliação da Roda de Apoio Virtual, o qual foi desenvolvido pela SPO para registrar a reação de participação.

Caracterização do público participante

Considerando a edição preparatória para o grupo de trabalho da própria DGP, além de seis edições com alcance estadual, das quais duas tiveram como temática Gestão de Pessoas, sendo voltadas exclusivamente para a participação de ocupantes de cargos de gestão, e um atendimento sob demanda, contemplando as 50 Rodas de Apoio Virtuais realizadas, participaram 132 servidores, distribuídos regionalmente conforme se visualiza no gráfico a seguir:

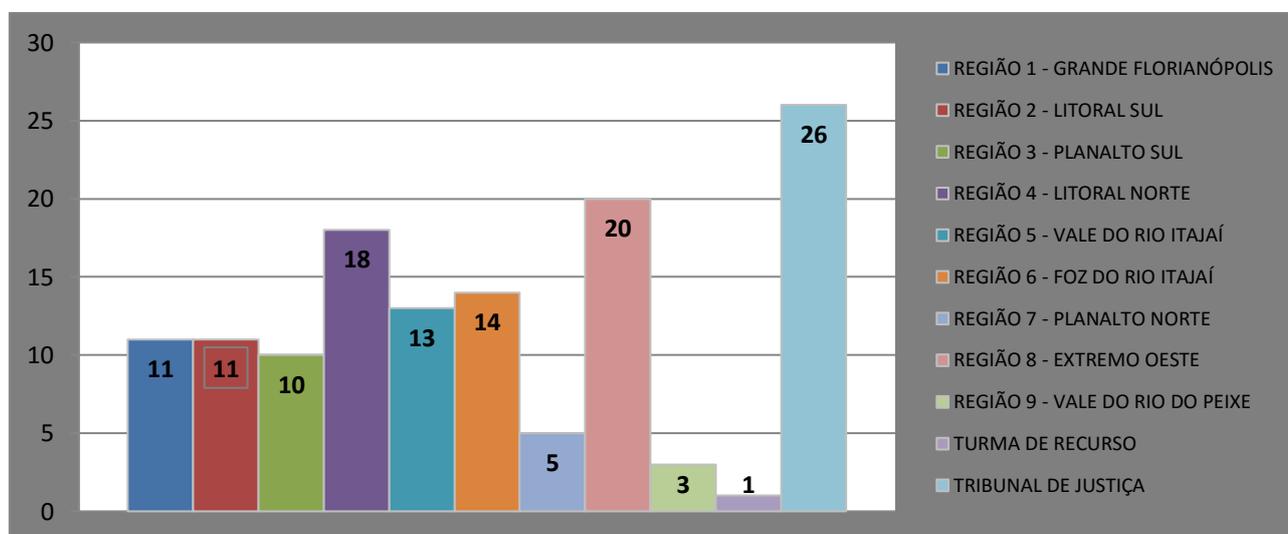


Gráfico 1 – Lotação dos participantes por região, turma de recurso e Tribunal de Justiça
Fonte: Banco de dados das inscrições

Dentre os participantes, destacam-se os seguintes perfis:

- 26 participantes lotados no Segundo Grau e 106 lotados no Primeiro Grau;
- 109 mulheres, das quais 52 mães;

- 23 homens, dos quais 15 pais;
- 19 servidores e servidoras que residem sozinhos;
- 28 servidores e servidoras que residem com familiares idosos;
- 20 servidores e servidoras que residem apenas com cônjuges;
- 02 servidores PCD's (pessoas com deficiências);
- 55 participantes ocupantes de cargos ou funções de gestão;
- 02 magistrados.

A participação por cargo pode ser visualizada no gráfico a seguir, evidenciando maior concentração nos cargos de Técnico Judiciário Auxiliar e Chefe de Cartório.

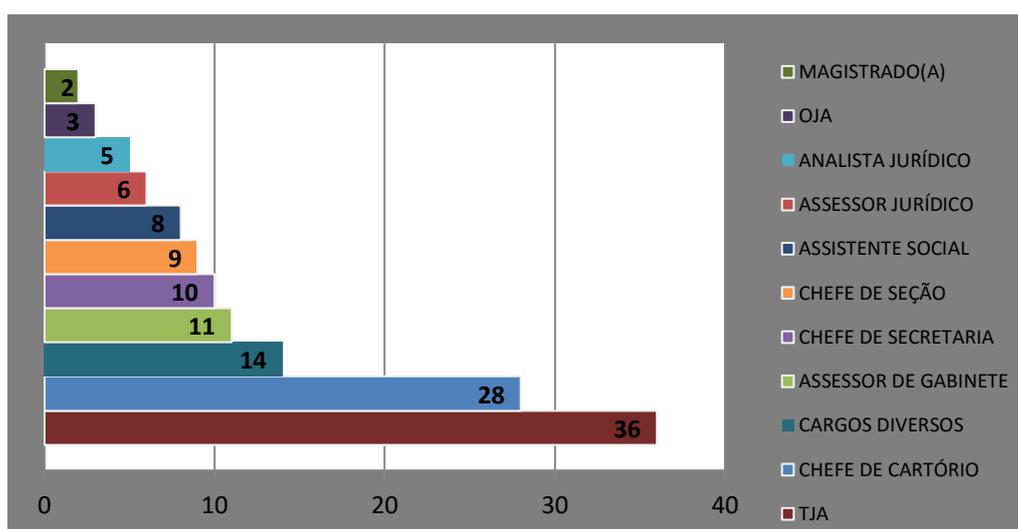


Gráfico 2 – Participante por cargos
Fonte: Banco de dados das inscrições

Dentre os cargos diversos, estão aqueles cuja participação foi contemplada pela presença de apenas um ocupante: Agente Administrativo Auxiliar, Agente de Apoio Administrativo, Analista Administrativo, Assessor de Cerimonial, Contador Judicial, Coordenadora de Central de Mandados, Coordenador de Núcleo da CGJ, Diretor, Distribuidor Judicial, Engenheiro, Odontólogo, Oficial da Infância e Juventude, Secretária, Secretário de Cejusc.

Avaliação de Reação

A seguir, apresentam-se os dados das respostas dos participantes à avaliação de reação, agrupando-se, inicialmente, as respostas das quatro edições realizadas com os servidores e do atendimento extra realizado sob demanda, e posteriormente as respostas das duas edições realizadas apenas com gestores.

Foram realizadas quatro edições e um atendimento sob demanda contemplando a participação de 88 servidores, ocupantes ou não de funções de chefia. Responderam à avaliação 83 participantes, porém seguindo o propósito de avaliar a reação, ou seja, como os servidores estavam ao sair do encontro, foram consideradas válidas 73 respostas, as quais foram realizadas até um dia após a participação no encontro.

Das respostas à avaliação de reação, percebe-se que o que motivou a busca pela Roda de Apoio Virtual para 89% dos participantes servidores foi a necessidade de encontrar parceria e trocar experiências e para 86% a necessidade de conversar sobre seus sentimentos. Para 84% a motivação também foi a curiosidade ou vontade de conhecer a proposta. E cerca de 75% buscou o serviço pela dificuldade de lidar com a expectativa de manter o ritmo de trabalho.

Dentre as motivações para participação, estão o aparecimento de alterações fisiológicas, com reflexos no sono, apetite, dores, hormônios, entre outros (62%); dificuldade de lidar com acúmulo de afazeres (trabalho, família, casa, etc.) em função da quarentena (56%); prejuízo na capacidade de concentração e/ou atenção que está afetando seu desempenho (52%); dificuldade de conciliar o trabalho com as demandas domésticas e/ou necessidades e dinâmica familiar (45%); dificuldade de adaptar-se ao trabalho na modalidade *home office* (40%); sentimento de falta de flexibilidade/compreensão por parte do(s) gestor(es) em relação à realidade pessoal (25%).

Os participantes responderam à pergunta sobre quais sentimentos vivenciavam ou percebiam mais presentes para si durante a experiência do isolamento social. Conforme se visualiza abaixo, chegou a 93% a percepção de ansiedade e 79% a sensação de impotência. Destacaram-se, ainda, o medo (74%), a frustração (73%), a irritabilidade (71%), o desânimo (66%) e a tristeza (64%). A percepção de solidão, confusão, tédio e incompetência foram apontadas por menos de 50% dos participantes, porém também se revelaram expressivamente.

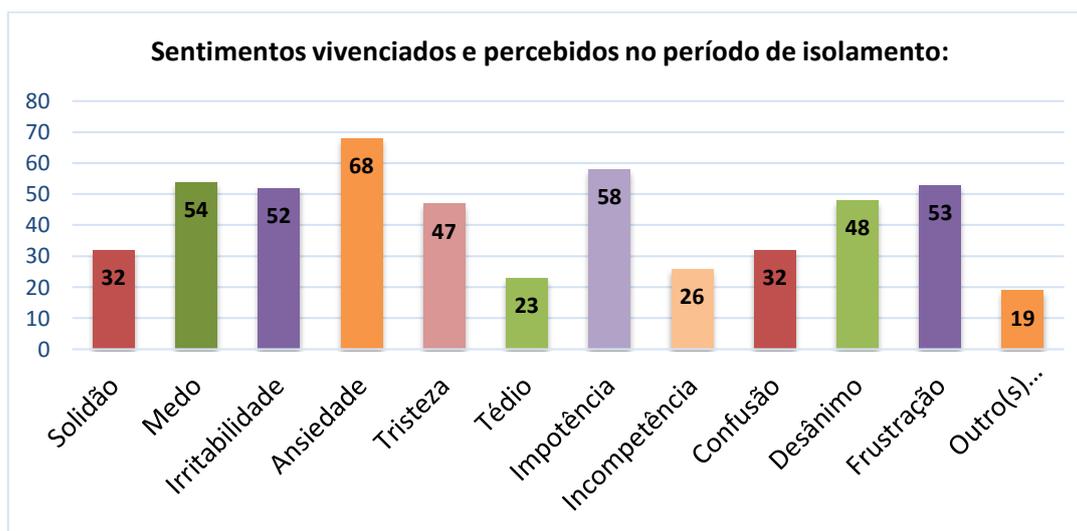


Gráfico 3 – Sentimentos vivenciados e percebidos no período de isolamento.
Fonte: Banco de dados da avaliação de reação dos participantes

Em relação à participação na Roda de Apoio Virtual, 99% das respostas apontam que os servidores conseguiram expressar muitas ou algumas vezes os pensamentos, emoções e sentimentos que estavam experimentando a partir do isolamento social, e 97% afirmou ter encontrado apoio e acolhimento quando se manifestou.

A percepção após a participação no encontro, revelada nas avaliações dos participantes, demonstram que 96% dos servidores identificaram sentimento de ser cuidado(a)/apoiado(a) e sentimento de pertencimento. Muito próximo e com boa expressividade também identificaram

calma, tranquilidade (93%), leveza, alívio (92%), maior coragem para lidar com o momento (88%) e aumento da confiança (86%). Esses dados seguem visíveis no gráfico a seguir.

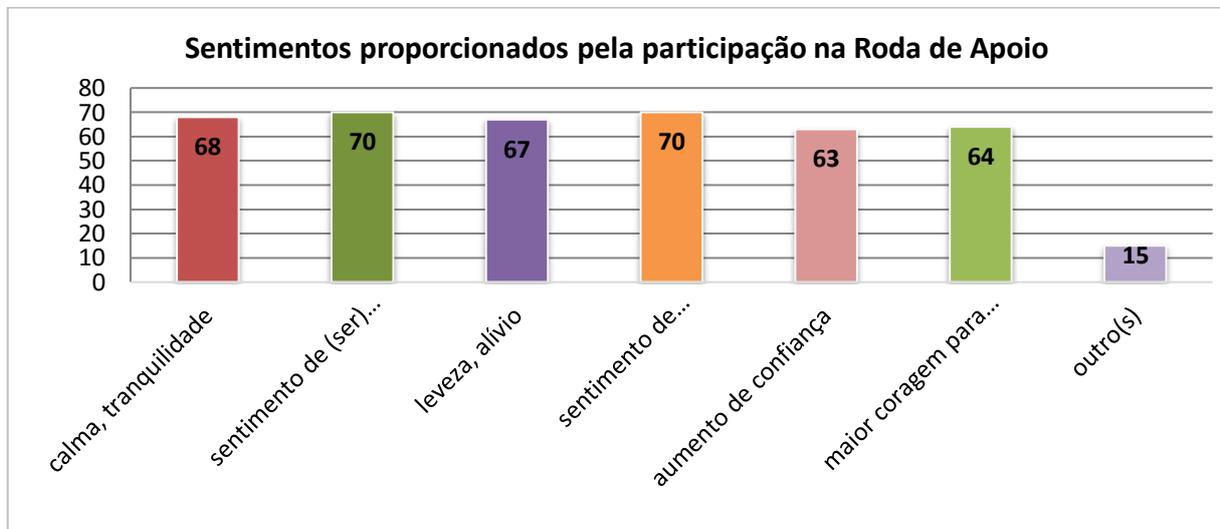


Gráfico 4 – Sentimentos proporcionados pela participação na Roda de Apoio Virtual.
Fonte: Banco de dados da avaliação de reação dos participantes

Em relação ao bem-estar enquanto servidor do PJSC, a participação na Roda de Apoio Virtual favoreceu:

- um espaço importante de diálogo (99%);
- a abertura mental para refletir sobre o momento atual (96%);
- a ampliação da atenção para cuidados com o corpo e/ou emoções (95%)
- o aumento da autoconfiança para lidar com os desafios do contexto presente (88%)
- a organização de ideias (82%);
- a redução de ansiedade e/ou medo (79%); e
- uma maior conexão com o trabalho (64%).

Com a temática Gestão de Pessoas, foram realizadas duas edições de abrangência estadual contemplando a participação de 40 servidores, ocupantes de funções de chefia. Responderam à avaliação 34 participantes, sendo consideradas válidas 24 respostas.

Das respostas à avaliação de reação, percebe-se que o que motivou a busca pela Roda de Apoio Virtual para 92% dos participantes gestores foi a curiosidade ou vontade de conhecer a proposta e para 88% a necessidade de encontrar parceria e trocar experiências.

Mais da metade dos participantes buscaram pela necessidade de conversar sobre seus sentimentos (63%), pela necessidade de vislumbrar alternativas para organização e gestão do setor, antevendo a possibilidade de retorno presencial (58%) e pela dificuldade de lidar com a expectativa de manter o ritmo de trabalho (50%).

Há demonstrativos expressivos também de busca em razão da dificuldade de lidar com acúmulo de afazeres (trabalho, família, casa, etc.) em função da quarentena, dificuldade em gerenciar processos de trabalho e/ou equipe remotamente e dificuldade de conciliar o trabalho com as

demandas domésticas e/ou necessidades e dinâmica familiar (42%), além do aparecimento de alterações fisiológicas no sono, apetite, dores, hormônios, entre outros (33%) e do prejuízo na capacidade de concentração e/ou atenção que está afetando o próprio desempenho (29%).

Com menor ênfase, a busca foi motivada pela dificuldade de adaptar-se ao trabalho na modalidade *home office* (13%) e sentimento de falta de flexibilidade/compreensão por parte do(s) gestor(es) em relação à própria realidade (8%).

Os gestores participantes responderam objetivamente à pergunta sobre quais sentimentos vivenciavam ou percebiam mais presentes para si durante a experiência do isolamento social. Conforme se visualiza no gráfico a seguir, chegou a 88% a percepção de ansiedade e 67% o medo. Destacaram-se, ainda, a irritabilidade, a tristeza e a frustração para 50% dos gestores participantes. Chamando a atenção, ainda, o sentimento de impotência para 46% dos respondentes e o desânimo, para 38%. A percepção de incompetência, confusão, solidão e tédio foram apontadas por menos de 30% dos participantes, porém também se revelaram expressivamente.

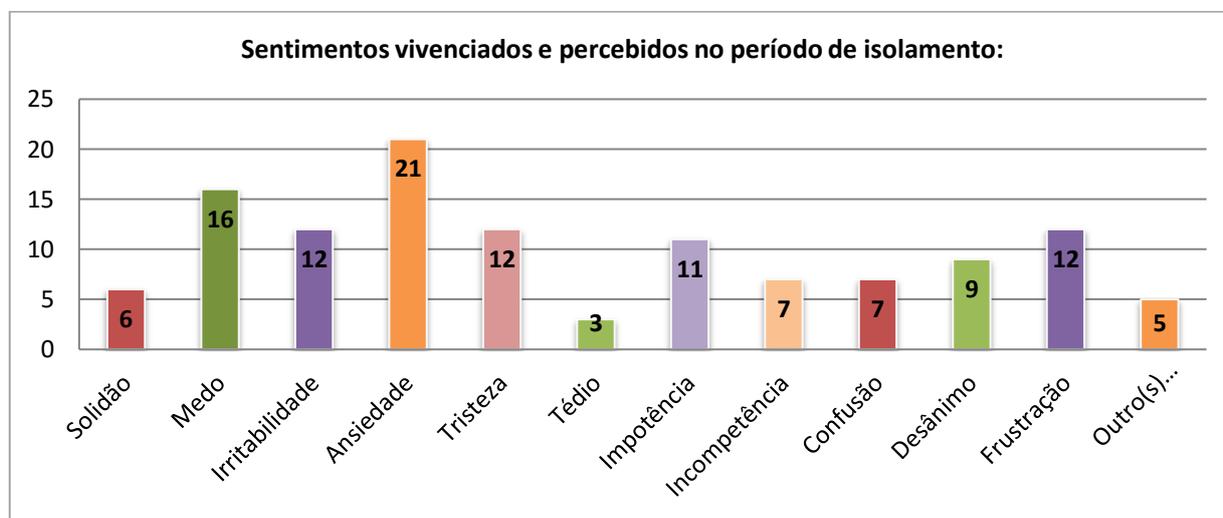


Gráfico 5 – Sentimentos vivenciados e percebidos no período de isolamento.
Fonte: Banco de dados da avaliação de reação dos participantes

Em relação à participação na Roda de Apoio Virtual, 96% das respostas apontam que os gestores conseguiram expressar muitas ou algumas vezes os pensamentos, emoções e sentimentos que estavam experimentando a partir do isolamento social, sendo este o mesmo percentual que afirmou ter encontrado apoio e acolhimento quando se manifestou.

A percepção após a participação no encontro, revelada nas avaliações dos participantes, demonstram que 100% dos gestores identificaram sentimento de ser cuidado(a)/apoiado(a), 96% perceberam reflexão sobre sua atuação na gestão das pessoas e 92% sentiram calma e tranquilidade, bem como manifestaram o sentimento de pertencimento. Um percentual expressivo (83%) perceberam criatividade para solucionar necessidades da gestão do setor além de terem manifestado a presença de alívio, leveza e aumento da confiança. Muito próximo e com boa expressividade também identificaram maior coragem para lidar com o momento (79%). Esses dados seguem visíveis no gráfico abaixo.

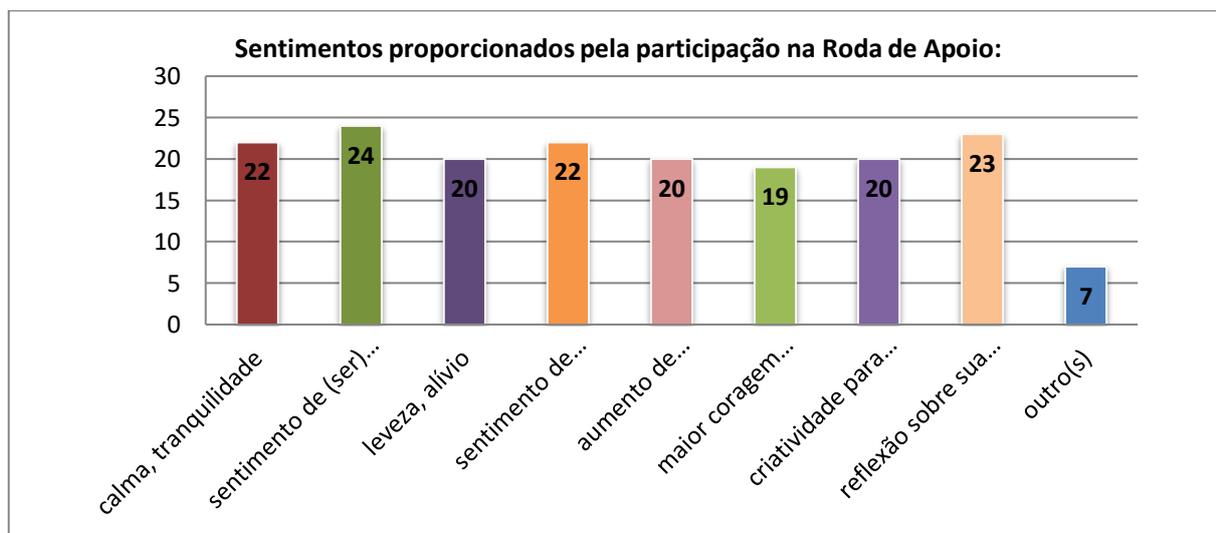


Gráfico 6 – Sentimentos proporcionados pela participação na Roda de Apoio Virtual.
Fonte: Banco de dados da avaliação de reação dos participantes

Em relação ao bem-estar enquanto servidor do PJSC, a participação na Roda de Apoio Virtual favoreceu:

- um espaço importante de diálogo (100%);
- a abertura mental para refletir sobre o momento atual (96%);
- a ampliação da atenção para cuidados com o corpo e/ou emoções (96%)
- a organização de ideias (88%);
- o aumento da autoconfiança para lidar com os desafios do contexto presente (83%)
- a redução de ansiedade e/ou medo (75%); e
- uma maior conexão com o trabalho (75%).

Considerações da Seção Psicossocial Organizacional

Na percepção e sentimento da equipe que realizou a facilitação das Rodas de Apoio Virtuais algumas palavras que definem os encontros que aconteceram são: especial, bonita e acolhedora, leve, fluida, prazerosa, energia muito gostosa, revitalizante, íntima, com “tom” de estar em casa, movimentada, quente, intensa em termos de emoções, de muita troca, forte e profunda, dinâmica, preenchida, com vitalidade, gratificante, espontaneidade nas falas, presença das lágrimas, risos e emoções. Alguma vez bastante tumultuada, agitada.

Acerca da metodologia utilizada para o desenvolvimento das Rodas, em geral fluiu bem com a participação de poucos servidores, no entanto, em algumas realizadas com apenas dois participantes, houve uma menor circulação das falas. Também houveram situações de experiência dispersa pela necessidade de algum participante pausar para atender os filhos. E a percepção de tempo bem preenchido pelos servidores, algumas vezes excedendo o período planejado para o atendimento.

Quanto ao uso da tecnologia *online* foi um ponto desafiador e ao mesmo tempo revelador de boa potencialidade para o alcance dos serviços da SPO para todo o estado. Contudo, verificou-se dificuldades de conexão, especialmente para os servidores, no uso da videoconferência na

plataforma institucional, sendo mais efetivo o uso do aplicativo WhatsApp e da plataforma MeetGoogle. Um pouco puxado pelo alto nível de atenção, volume de emoções e tempo olhando para a tela; algumas vezes com ruído o tempo todo, simbolizando a necessidade de adaptação e de acolher a imperfeição.

Sobre o agrupamento, parecia mais dificultoso fazer a roda circular quando as demandas eram muito diferentes entre os participantes, o que resultava, por vezes, em um encontro de atendimentos individuais. Foi fundamental não agrupar servidores pertencentes a mesma unidade lotacional e não ter pessoas vinculadas pela hierarquia.

Olhando para as participações, em várias experiências a presença de lágrimas, de emoção, especialmente no começo. Ocorrência de momentos catárticos (culminando em explosão de choro). Depois, os semblantes iam relaxando.

A presença de troca, solidariedade, disponibilidade, identificação entre os participantes favorecia o gosto pela aproximação e a escuta empática, de modo que os participantes, em geral, respeitaram o tempo de cada um, não deram conselhos e foram bem cuidadosos uns com os outros. Em alguns encontros, participantes trocaram contatos, intencionando o cuidado mútuo por meio da ampliação da rede de apoio.

Ocorreram encontros em que os participantes não trouxeram questões para além do desejo de interação social e de conhecer pessoas de verdade, para poder conversar sobre questões da vida, com mais abertura e sem formalidades. Algumas mulheres encontraram a possibilidade de trazer reflexões e compartilhar dificuldades do feminino com o entorno. Além das questões de gênero, também emergiram abordagens sobre os preconceitos raciais e sobre o tema da deficiência, a partir da participação de servidores negros e de pessoas com deficiência.

Quando ocorreu pouca identificação entre os participantes, houve maior dificuldade para aprofundar as demandas e uma tendência a racionalizar as questões, trazendo teses e teorias, o que dificultava chegar nas emoções.

Alguns participantes tenderam a racionalizar as próprias emoções e dificuldades enfrentadas, não entrando em contato com suas fragilidades. Evidenciando a sensação de que guarda as emoções por muito tempo, não traz para fora, não transborda. Porém outros puderam reconhecer sentimentos com os quais não faziam contato e mesmo numa atitude mais reflexiva e conectada com as emoções demonstravam estar aprendendo com a experiência. Sentimento de que a Roda de Apoio cumpre importante papel de dar e ecoar voz às dores que, no meio social e no contexto institucional, poderiam ser simbolizadas como inadequadas/indevidas.

Evidenciou-se a necessidade de cuidar das pessoas que estão sozinhas durante a pandemia, algumas que já sinalizam sintomas de psicopatologias. Alguns outros servidores, em limites tênues para o adoecimento e ainda participantes em intenso sofrimento e com luto em processo.

Percepção clara de que os ocupantes de cargos de gestão estão adoecendo, descuidando de seus relacionamentos maritais, familiares e vivendo apenas para trabalhar, sem a busca de fontes de prazer na vida. Sensação de que vários participantes estão próximos de uma exaustão. Chefes com

percepções muito semelhantes, trazendo questões emocionais que precisam de aprofundamento, inviável de ser realizado na proposta desse trabalho, que é de um único encontro breve.

Alguns sinais de alerta, percebidos:

- Uma das participantes revelou que caminhadas prolongadas em grupo (vários dias de caminhadas), são terapêuticas para ela (inclusive foi o que a ajudou a superar o falecimento do marido) e que sente muita falta desse recurso neste momento de pandemia. Confessou que, mesmo nos finais de semana, quando não tem nada para fazer, abre a fila de processos e trabalha.
- Consumo de álcool diário de uma das participantes.
- Participante com crise de pânico.
- Participante que desde ano passado, passou a se preocupar exageradamente por problemas pequenos. Nesse momento, isso se acentuou ainda mais.
- Participante relatou comportamentos compulsivos: lava as mãos muitas vezes ao dia.
- Participantes com alteração no sono, acompanhadas de transtornos mais graves. Necessidade de uso de medicamento para dormir.
- Aumento da necessidade de fumar de um dos participantes.
- Participantes que já faziam tratamento anteriores à pandemia, com sintomas exacerbados de ansiedade, que podem ser sugestivos de um quadro de síndrome de pânico.
- Participante com esposo que é paciente oncológico e está com saúde frágil – o que acentua o receio durante a pandemia.
- Participante com crises repetidas de ansiedade, desbiose intestinal, emagrecimento.
- Sentimento de solidão, dor extrema, ideação suicida.

Por vezes, os participantes puderam olhar para o que o momento oferece, e não apenas se lamentar pelo que falta. Encontros entre gestores foram ricos para a troca de experiências de gestão.

Alguns teceram elogios para os gestores, colocando que são compreensivos e flexíveis. Outros evidenciaram dificuldade de relacionamento grave com a chefia ou enfrentamento de conflito com a equipe.

A manifestação de alguns desejos e necessidades também merece acolhida:

- Desejo de que o TJ apoiasse iniciativas dos servidores que se interessassem em fazer trabalhos voluntários.
- Desejo de poder atuar na área de formação, mesmo trabalhando no PJ.
- Expressão da necessidade de um protocolo de procedimentos da área da saúde para ensinar como os servidores devem lidar com o atendimento ao público.
- Gestores sugerem que as informações e orientações sobre procedimentos e rotinas de trabalho estejam todas organizadas em um único lugar (atualizadas e organizadas por tema).
- Importância de o TJ oferecer cursos para treinar novos servidores e para Chefes de Cartório terem espaço de troca e interação.

Das Rodas de Apoio Virtuais especialmente realizadas para os gestores se percebeu interesse dos participantes em aproveitar o espaço para as trocas de experiências de gestão (comportamento desidiioso de servidores, avaliação de desempenho, dificuldade de gerir a equipe preexistente e que com o *home office* se tornou ainda pior, receio em relação à aposentadoria, necessidade de rever os próprios projetos, muita ansiedade devido a possibilidade de retorno ao trabalho presencial). Com mais tendência à superficialidade nas questões emocionais, alguns deixaram de abordar questões familiares ou da vida privada, esquivando-se pelos aspectos estritamente profissionais. Embora outros aproveitaram o espaço para olhar para suas necessidades particulares, abordando questões que se aproximaram das já comentadas nas edições dos demais servidores.

Diversas reflexões resultantes da experiência foram elaboradas pelos participantes, como por exemplo:

- Com base na fala: *“Programo meu dia, mas nunca consigo cumprir com minha programação. Fico focando no que não fiz, em vez de olhar para o que fiz.”* - considerou que é possível continuar realizando programações, mas também é necessário aceitar a medida do que foi possível realizar.
- O ressentimento de uma gestora por ver que os subordinados priorizam a atenção à família e diminuem o rendimento no trabalho, expresso na fala: *“Eu também tenho filho, não posso parar, mas como chefe, preciso aceitar que o outro reduza sua produtividade.”* levou à reflexão de que também é possível se permitir curtir a família, encontrando equilíbrio entre responsabilidade e relaxamento.
- Foi uma experiência pontual, mas muito interessante ouvir um pai relatando as dificuldades com o *home office* tendo que cuidar sozinho das filhas (relato de que se sente cobrado de que esta seria uma função da mãe; a esposa trabalha presencialmente em uma empresa privada).
- Reflexão a respeito da singularidade de cada ser humano, requerendo respeito pelas diferenças.
- Reflexão sobre a importância de a instituição olhar e cuidar dos lutos.
- Despertou o interesse em trabalhar com “algo mais humano”.

E por fim, destacam-se alguns relatos a respeito da vivência nas Rodas de Apoio Virtuais.

- *“Imensamente grata por este cuidado! Foi um diferencial neste momento de instabilidades e incertezas pelo qual atravesso, enfim, todos atravessamos. Creio que foi dos poucos momentos em seis meses, que pude conversar abertamente sobre a angústia que me domina em alguns dias. Muito digno também pausar de nossos medos e egoísmos, e escutar nossos colegas com suas circunstâncias particulares. É um exercício escutar o outro e estar ali aberto, livre de questionamentos e juízos de valor. Me sinto animada e quero buscar formas de lidar com minhas dores. Eu não imaginava o quanto o sofrimento estava me afetando...simplesmente vivendo um dia por vez e ignorando meus sentimentos. Eles são válidos, eles são meus e não preciso fingir estar bem o tempo todo. Senti vontade de chorar várias vezes. Hoje estou mais leve.”*
- *“Falamos em empatia! Foi demais essa experiência de conexão com outras pessoas com realidades tão próximas, mas tão diferentes da minha. Parabéns pelo projeto.”*

- *“Fiquei muito bem impressionada com o fato do Tribunal ter esse cuidado com os seus servidores, com suas necessidades e seu bem-estar. Fico grata pela oportunidade de ter participado.”*
- *“É realmente importante para nós servidores, sermos vistos também como pessoas e não apenas como servidores (um número de matrícula), especialmente num momento tão delicado quanto o que vivemos atualmente. Iniciativas como essa são extremamente interessantes e os resultados, ao meu ver, são muito relevantes, tanto para a DGP-DDP - porque permite "colher" as impressões daqueles que participam - como para nós servidores/participantes - porque oferece a possibilidade da troca de experiências entre diferentes servidores, o que é sempre muito engrandecedor ao ser humano. Espero que essa prática continue daqui pra frente.”*
- *“Achei a iniciativa extraordinário, uma real intervenção por parte do órgão, demonstrando empatia pelos servidores nesse momento tão triste.”*
- *“Grata pela iniciativa e pela demonstração de cuidado com o servidor. Muitas vezes me senti apenas como um mero número para o Tribunal....e a roda de apoio deu início a uma nova percepção. Sugiro que essa iniciativa seja mantida mesmo pós quarentena, tenho certeza que esse trabalho influencia e impacta positivamente na produção (fator importantíssimo para o TJ) e na qualidade de vida dos servidores....Por mais Psicologia no TJ!!”*
- *“Considerarei uma experiência bastante positiva. Senti-me acolhida, e o compartilhar foi bastante válido neste momento. Uma oportunidade valiosa de autocuidado e de troca em meio a uma realidade tão diferente e delicada.”*
- *“Sou grata pela participação, por saber que alguém se preocupa comigo e com os colegas, que faço parte de uma instituição que, de algum modo, pode me alcançar, me ouvir e me encorajar.”*
- *“Agradeço pela oportunidade e valorizo a iniciativa de aproximar esse setor das comarcas do interior, demonstrando assim respeito e cuidado com os servidores.”*
- *“Ótima iniciativa do Tribunal e que deve ser tornado programa permanente, sempre escolhendo temáticas que envolvem os atores dos processos de trabalho, com sugestões e trocas de experiências, não só de trabalho, mas também de vida. Parabéns a querida mediadora da roda de apoio virtual.”*
- *“Trabalho excelente, inovador que vai ao encontro da humanização do Poder Judiciário.”*
- *“Excelente iniciativa. Sentimento de pertencimento, acolhimento, sem cobrança e julgamentos. A equipe da DGP é maravilhosa e deve sentir orgulho de nos proporcionar esse momento na roda de conversa.”*
- *“Parabéns pela iniciativa e da disponibilização de um espaço seguro de conversa sobre sentimentos. Compartilhar histórias foi uma grande forma de aprendizado e união. Investir na minha humanidade, além da formação técnica, tem sido importante, especialmente nesse momento e mudança causado pela pandemia.”*
- *“Acredito ser relevante o projeto, e sugiro que realmente seja ampliado para outros colegas para que possa atingir todas as Comarcas de interior.”*
- *“Estou muito grata por ter a oportunidade de conversar com outros colegas e saber das suas realidades/dificuldades, e em saber que o Tribunal está preocupado com seus colaboradores. Isto traz um sentimento de pertencimento, o que causa uma enorme*

satisfação. Parabéns pela iniciativa e que isto continue sendo aplicado, mesmo com o retorno dos trabalhos presenciais.”

- *“Gostei muito de participar da roda de apoio virtual e como já mencionei anteriormente seria muito gratificante se aqui no Oeste, por exemplo, nós servidores pudéssemos contar com uma Diretoria de Saúde. Em Chapecó, que fica próximo às diversas cidade dos Oeste, por exemplo, seria maravilhoso que mais servidores pudessem contar com esse apoio para melhoria da qualidade de vida e no trabalho.”*
- *“Iniciativa muito importante e que deve ser levada adiante, mesmo depois da pandemia. Parabéns a todos os envolvidos no projeto!”*
- *“Muito bom poder expor os sentimentos, mas seria melhor que os dirigentes tenham conhecimento desses sentimentos e ajam para que saíamos bem dessa. Pensar no ser humano e não só nos números e produtividade.”*

Seção Psicossocial Organizacional, 30 de novembro de 2020.

Rodas de Apoio Virtuais - 2020

Psicólogos que atuaram na facilitação: Cezar Sales dos Santos Junior, CRP 12/15.590, Fernanda Chede Rotolo Caldas, CRP 12/04691 e Luciana Rabello Silva, CRP 12/03963.

Atividades administrativas: Daniela Farias Rodrigues

Chefe da Seção Psicossocial Organizacional: Karen Neumann

Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas: Marcelo Dias e Silva

Diretor de Gestão de Pessoas: Rafael Giorgio Ferri