

PIANTANDO O SETE

Finalmente aconteceu. Desde o último dia 26 a NR-1 atualizada está valendo, e ela incluiu a obrigatoriedade dos riscos biopsicossociais nos Programas de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais das Organizações.

A partir de agora, é ter que, de alguma forma, reconhecer que saúde mental, estresse, sobrecarga de trabalho, clima organizacional, assédio moral e sexual, violência, igualdade e diversidade são questões que se relacionam e impactam direta e/ou indiretamente a qualidade de vida e o trabalho das pessoas.

Vai se formando um cenário terrível para quem insiste no discurso de “deixar os problemas da porta para fora” do trabalho, hein!?



Felizmente existe uma quantidade considerável de especialistas, com muita propriedade no assunto, capazes de contribuir significativamente com as discussões: os próprios trabalhadores. Infelizmente, na prática, é super possível cumprir a lei enquanto a realidade se mantém com ambientes nada saudáveis. Isso porque, em muitos casos, é do regulamento, e não da mudança de cultura, que se extrai o olhar para se guiar uma decisão.

Instituir compliance emocional não resolve problemas de adoecimento laboral por questões biopsicossociais, e saúde mental não escolhe regime jurídico. No serviço público, por exemplo, é ver o papel sair de um bolso e ser colocado em outro, pois discute-se agora o âmbito de aplicação da NR-1. Há quem defenda a tese de que ela não se aplica aos trabalhadores que são servidores públicos regidos pelo regime estatutário e a ação está no STF.



Crédito: Laerte - Manual do Minotauro

O 1º de Maio como **Dia do Trabalhador** surgiu em homenagem a uma greve geral mobilizada por trabalhadores em Chicago, nos Estados Unidos em 1886, na qual

reivindicavam, principalmente, a redução da jornada de trabalho de 12, chegando até 16 horas, comumente praticadas à época, para 8 horas diárias. Em diferentes partes do mundo, a alteração da jornada diária e a data do feriado também se estabeleceram.

No Brasil, o movimento ganhou força em 1910 e o 1º de maio se tornou feriado nacional no governo de Artur Bernardes, pelo Decreto nº 4.859 em 1924.

Desde então, a data passou a ser utilizada como marco simbólico para eventos importantes como a sanção da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e o, até então, **Dia do Trabalhador foi substituído pelo título de Dia do Trabalho.**

O feriado com a sexta-feira é papo para casamento; já podem noivar mais sextas, não precisa ser só em maio, mês das noivas. Gostamos de eventos, datas, simbolismos, e eles são muito importantes. O problema é quando ficamos restritos e presos a eles para tratar de questões que nos atravessam na vida, no cotidiano, no ser, no existir, no dia a dia, no ali, no aqui, no agora... Nos sete dias da semana estamos imersos em problemas para os quais procuramos soluções mágicas com dicas, métodos, livros de qualquer coisa “em 7 passos”, e queremos nos intitular resolutivos, afinal “nascemos de 7 meses”.

Há exatamente 1 mês do início da vigência da NR-1, no dia 26 de abril, o PequLab completou 7 anos.



Pouco tempo, se comparado com setores mais tradicionais da Administração Pública; um bom tempo de estrada considerando a área de inovação em governo e uma trajetória significativa por ser um laboratório como unidade. Diferente de maio, o mês de abril não inicia com um dia que remonta a uma luta histórica, e sim com uma data que simboliza uma brincadeira, o Dia da Mentira. Para quem ainda (sobre)vive da reprodução e perpetuação do status quo e crenças limitantes, a inovação em governo é algo que habita entre a mentira e o trabalho, não se sabendo ao certo “o que esse povo faz”.

E aqui, devemos fazer um mea culpa, afinal, às vezes pode ser mesmo que pareça que há segredos guardados a **7** chaves que só a inovação sabe. São tantas coisas diferentes, lugares legais, que só olhando de fora, pode-se dizer que o roteiro das **7** maravilhas do mundo moderno até passa por aqui. E o que dizer das narrativas? Coisa da sétima arte!

Quando outras áreas têm seus primeiros contatos com “quem já é da inovação” (leia-se: atua em setores que são ligados ou levam o nome da área), muitas vezes parece mesmo um clube que fala outra língua. Cheio de siglas, tecnologias, termos, metodologias, fora as soluções sobre as quais pouca gente teve sequer a chance de ouvir falar. E quando a inovação passa a se apresentar como uma fonte iluminada, berço dos **7** samurais, de onde sai quem vai ensinar o restante das pessoas a inovar, fazer, e até pensar (?), ela deixa de construir pontes para começar a produzir distância e reserva. Já vimos esse filme com setores que ainda hoje carregam fama estereotipada, right!?

Pregar aprendizado e escuta ativa sem se olhar no espelho definitivamente não é um bom caminho para quem precisa fomentar a tal cultura de inovação em governo. Quebrar o espelho em vez de chegar mais perto

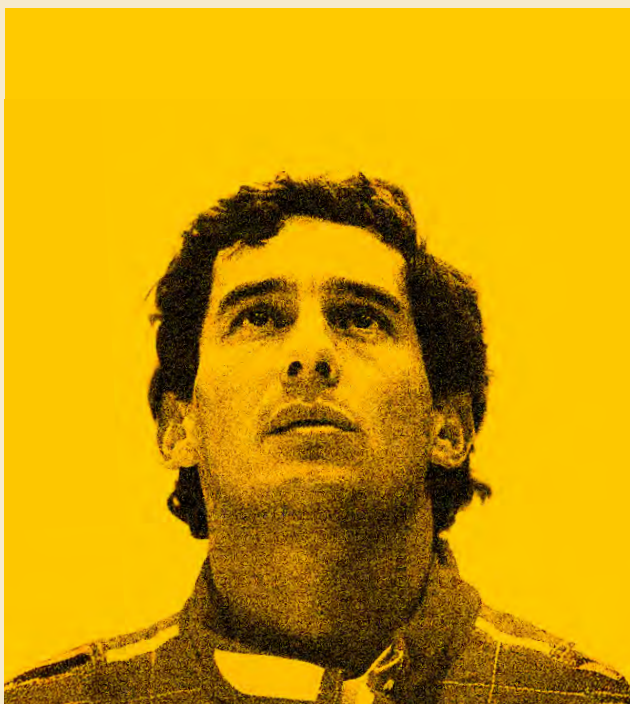
dele quando a crítica vem, só vai piorando as coisas, além do fato de que fazer isso dá **7** anos de azar! Eis a verdade: inovar em governo exige um bocado de antifragilidade, coragem, disciplina e comprometimento. Não é discurso, nem frase de efeito: vontade de desistir não falta, mas seguimos.

Embora muita gente acredite que é simples, e quer continuar só “atirando o pau no gato-tô-tô, porque ele não morreu-reu-reu” e tem **7** vidas, continuamos; sabendo que o trabalho é duro, desafio da ordem da escalada dos **7** cumes. Inovar é abrir caminhos para o amanhã, sim, mas em se tratando de serviço público, todo dia conta. Quando a mudança é para ontem e não pode ficar só nos bastidores, o silêncio de todos não pode ser uma opção.



No 1º de maio de 32 anos atrás, alguém que nos orgulha muito como nação, nos deixava em um trágico acidente na sétima volta no circuito de Ímola, no GP de San Marino. Aos 34 anos, nosso Senna, no exercício do seu ofício, fazendo o que amava, após enxergar e alertar sobre os riscos da pista, e não ser ouvido, mesmo Ratzenberger tendo também perdido a vida no dia anterior nos treinos, Barri-chello tendo se acidentado, viu o chefe da F1 decidir por prosseguir com a corrida daquele domingo.

O vencedor dela seria Michael Schumacher, conquistando seu primeiro título. Após a tragédia, várias inovações em segurança foram implementadas na F1, e hoje é a categoria mais avançada em tecnologia do automobilismo.



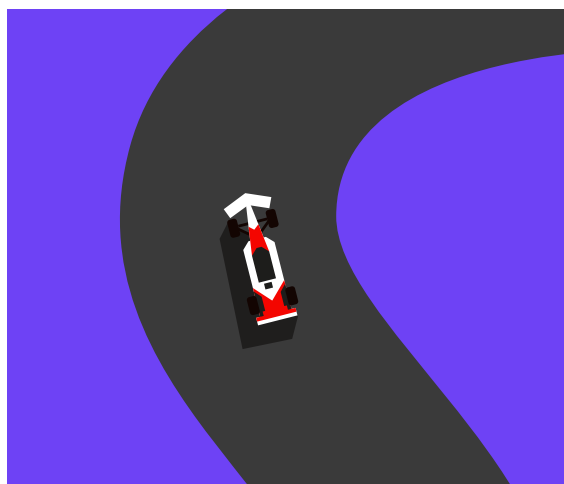
Senna se chocou contra o muro da curva Tamburello às 09:17 (horário de Brasília) na Itália, ferindo gravemente a cabeça, apesar do capacete; Schumacher, quase 10 anos depois, em 29 de dezembro de 2013, às 8:07 (horário de Brasília), se chocou contra uma rocha, esquiando nos Alpes Franceses, e também feriu gravemente a cabeça, mesmo estando de capacete. Duas histórias que se cruzaram, com acidentes que os tiraram das pistas para sempre, mas apenas um deles estava em serviço e é o heptacampeão alemão, hoje, aos 57 anos, que está com a família, apesar das consequências do ocorrido.

Ayrton se foi aos 34 anos, era piloto, bem-sucedido, um ídolo, e mesmo assim não foi ouvido em suas reivindicações, que a propósito era por todos os que estariam na pista.

Com 34 anos, hoje, muitos ainda estão tentando fazer valer o que preceitua a antiga NR-1, pois já passaram pelo adoecimento causado pelo trabalho, mas não tinham nenhum amparo legal nem humano para tal situação. Nos convenceram de que estamos em uma corrida infinita e “que vença o melhor”. Sem um contexto, esse tipo de narrativa não é motivação, é só uma bandeira de largada rumo à degradação das relações, da saúde mental, social e emocional.

O adoecimento no trabalho dificilmente surge por acaso; os problemas de saúde persistem por causa da mentalidade e cultura nas organizações, moldando inclusive a forma como aprendemos a trabalhar. Portanto, o que temos à frente, não é um desafio de regulamento, ele é, em essência, cultural. Assim como para entender que a NR-1 é mais que uma norma, para inovar e a mudança acontecer de verdade, é preciso estar aberto a entrar em contato com o novo. E isso pressupõe poder errar, ter ambiência para experimentação, desenvolvimento e lidar com novas experiências. E por novas, entenda-se, novas, mesmo.

Existe um tipo de ser humano que entende bem o que isso quer dizer. É alguém que precisou ser antifrágil diante do desconhecido e já era forte sem nem saber.



Esse tipo de pessoa estuda, faz planos, espera... e se a vida decide, ela só vai. Às vezes, ainda tem uma etapa com **7** camadas adentro do seu corpo sendo acessadas para enfim trazer ao mundo seu bem precioso. Neste mês, as celebramos.

Uma mãe sabe, sem saber, desde o primeiro minuto, o que é trabalho duro com inovação.

O mundo muda, o desconhecido chega sem pedir licença e não estar nele não é uma opção. Reorganizar constantemente o trabalho, a mente, as emoções, enquanto o caos, interno e externo, se impõe, a vida continua e a sociedade, muitas vezes, não ajuda. Vão atribuir ao instinto materno de ser tudo em prol de um filho, e é verdade. O ponto é que essa multipotencialidade se irradia para várias áreas e a inteligência de mãe é uma do tipo que IA nenhuma poderá reproduzir.



Elas estão por todo o lado, vendo o que ninguém mais enxerga. No serviço público costuma-se dizer que quando o projeto se tornou um problema ninguém quer ser e/ou ninguém sabe quem é o “pai da criança”. Já uma mãe não deixaria o projeto sair sem agasalho, um lanchinho e ainda vai mandar mensagem querendo saber se está tudo bem. Não se trata de competição, é olharmos para realidade como está posta e estarmos dispostos a sair da posição de observadores, narradores e mergulhar no processo para ser parte da mudança.

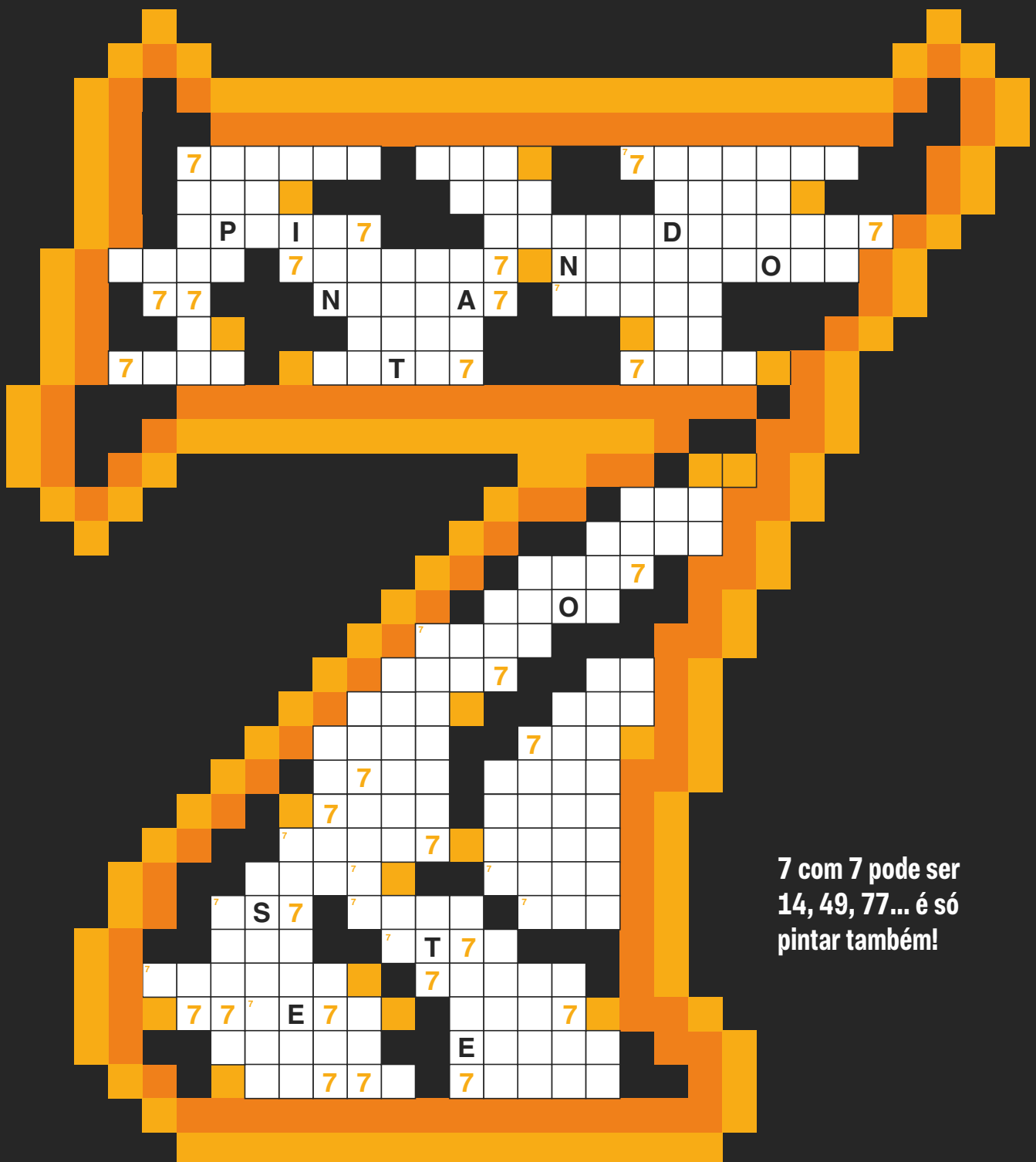
A gente cresceu caindo, levantando, aprendendo, chorando, rindo, ora ajudando, ora sendo ajudado, ora ensinando, ora sendo ensinado. Depois que ficamos enrijecidos, passamos a saber de cor da crise dos **7** anos de casamento, dos **7** pecados capitais, mas até esquecemos que o arco-íris tem **7** cores e que são **7** as notas musicais. E aí, o que tem colorido, só pode ser coisa de criança, porque adulto que é adulto trabalha sério e desorganizar o previsível é só fazer bagunça, é querer “pintar o **7**”.

A inovação não se trata de um lugar, uma área ou pessoas específicas. Pergunte à sua mãe como ela se sentiu quando você pintou seu primeiro **7**. Se a não tiver mais por perto, pense que ela está muito orgulhosa de todos os **7** que você aprendeu ao longo da vida. E quando achar que tem gente da inovação “pintando o **7**”, pense nas possibilidades de colaborar e junte-se: pegue um lápis, um pincel, um giz, o que você quiser e sente para pintar junto! **7** com **7** pode ser 14, 49, 77...

Inovar é um oceano de possibilidades, mas só tem como saber se você ativar o modo aprendiz e se permitir ficar bem à vontade e na verdade ser assim, descobridor dos **7** mares, querer navegar.

Daremos uma pausa e esperamos que neste período nossa mensagem ressoe aí. Enquanto isso, tem Copa do Mundo vindo, e a final será daqui **7** semanas. Vai que...

Inté!



7 com 7 pode ser 14, 49, 77... é só pintar também!

UMA VERDADEIRA MUDANÇA COMEÇA QUANDO A CULTURA VEM ANTES DO REGULAMENTO

PORQUE...

E **NTENDER**
É O PRIMEIRO PASSO PARA MUDAR A FORMA DE PENSAR



VÍDEO: [NR-1 na prática: como identificar, medir e agir sobre riscos psicossociais](#)

Neste episódio do IPOG especialistas se reúnem para desmontar os mitos sobre a NR-1 e mostrar o que as empresas precisam fazer de fato.

Q **UERER**
É COMPONENTE ESSENCIAL DA MUDANÇA



REEL: [Mel Robbins e Shade Zahrai sobre parar de se desculpar.](#)

Se você pede desculpas por tudo ou se sente culpado(a) por dizer não, este episódio do @themelrobbinspodcast vai ser bem interessante para você.

U **NIR**
É A MELHOR FORMA DE ENFRENTAR GRANDES DESAFIOS



POST: [Como é vista a pessoa que retorna ao trabalho depois de uma licença por questões de saúde mental?](#)

Poucas coisas revelam tanto de uma cultura organizacional quanto a maneira como ela recebe uma pessoa que retorna de um adoecimento.

I **NSPIRAR**
É PLANTAR SEMENTES DE FUTUROS POSSÍVEIS



VIDEOCLIP: [Elza Soares e Titãs interpretam a música "Comida"](#)

"A gente não quer só comida, a gente quer comida, diversão e arte"

LAB

ER

É ABRIR ESPAÇO PARA
NOVAS PERGUNTAS

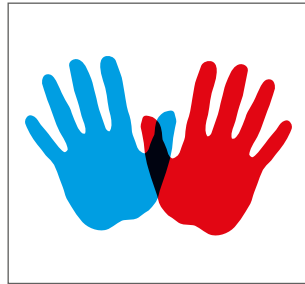


ARTIGO: Inovação em governo: um esporte coletivo por Manuel Bonduki

“É necessário um time com múltiplas competências, integrado e jogando junto. Então qual seria a escalação ideal?”

PRENDER

É REVISAR CERTEZAS E
MUDAR A FORMA DE FAZER

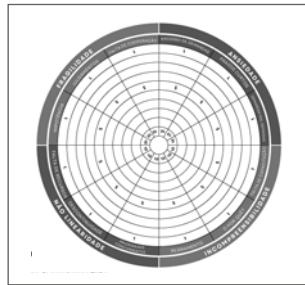


YOUTUBE SHORTS: Vida de professora: Azul com vermelho dá roxo

Até quem está na posição de transmitir conhecimento acaba aprendendo com os próprios experimentos.

ORA PRATICAR

É LEVAR NOVAS FERRAMENTAS PARA A ROTINA.



FERRAMENTA: Quanto BANI é o seu trabalho?

Entenda a realidade do seu trabalho usando uma ferramenta que cria um mapa com base nas suas percepções.

ACREDITAMOS QUE SE É POSSÍVEL, DÁ PRA FAZER; SE É IMPOSSÍVEL, DÁ PRA TENTAR...

PODEMOS FAZER MUITO JUNTOS.


AUTORIA
INARA PIRES


DESIGN GRÁFICO
YURI HENRICK

peQuiLAB

ESCOLA DE GOVERNO | SEAD

 @escolagovgoias

 pequi.lab@goias.gov.br

 (62) 3201-4525