



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO

Nº ordem: 48		ATA DE REUNIÃO	
Reunião COGEST	Data	04 de dezembro de 2018	
	Hora	9h às 12h	
	Local	Sala de Reunião 302	
Nome/Unidade dos Participantes			
Isabela Landim - Diretora-Geral		Antônio Nascimento - Secretário da SGP	
Teresa Lima - Secretária da SA		Jane Leite - Secretária da SJ	
Maurício Filho - Secretário da SOF		George Maciel - Secretário da STIC	
Sílvia Mariano - Assessora da CRE em exercício		Nixon Lima - Assessor da Asplan em exercício	
Luiz Gustavo - Assessor da Presidência - ausente sem justificativa		Mônica Spreafico - Secretária da SCI (Observadora)	
1- Tópicos da Pauta			
Pauta		SGP	
Clínica Psicodinâmica do Trabalho		• Apresentada a metodologia da intervenção da Clínica Psicodinâmica do Trabalho neste TRE - Espaço de Discussão	
PROART		• Foi apresentado o Relatório das intervenções com base no resultado do PROART - Espaço de Discussão, realizadas pelo corpo de Clínicos/2014-2018. • Foi desenvolvido projeto-piloto em quatro municípios: Olinda, Jaboatão dos Guararapes, Paulista e Abreu e Lima. • Os resultados da pesquisa foram validados junto com os servidores envolvidos. • Objetivos: fomentar o levantamento de dados de forma contínua, escutar os servidores e suas demandas e realizar intervenções para a solução de conflitos. • Identificados dois fatores que impactaram	

	negativamente no esgotamento mental: gestão individualista e necessidade de divisão social do trabalho. • A SGP vai anexar o relatório à presente ata (Anexo I).
Pauta	CDTIC
Vulnerabilidades de sistemas e impactos na priorização	• Foi aprovada a priorização da manutenção dos sistemas desenvolvidos por este Regional, que apresentam vulnerabilidade de segurança (Anexo II - demandas da COSIS). • Será priorizado o projeto de manutenção evolutiva do sistema de registro de ponto, devido à tecnologia do atual sistema encontrar-se obsoleta. • Adiar a implantação do CONDIRF, mantendo a atual DIRF: aguardar TSE liberar versão compatível com eSocial. • Após a conclusão dos itens anteriores, serão priorizados o SIGO e SIGHE.
Acompanhamentos das ações iGov-TIC (SEI 0028908-19.2018.6.17.8000)	• A STIC enviou e-mail 0781332, através do SEI em tela, solicitando analisar a situação atual de cada item (que adota parcialmente ou menos) e evidenciar um plano de manutenção/evolução da situação. ASCOM, ASPLAN e SGP apresentaram documentos de análise. Foi concedido o prazo até 11/dez para que a SOF e SCI respondam à solicitação da STIC.
Aprovação de aquisição de Subscrição do Oracle	• Autorizada a atualização da subscrição do Oracle, pelo período de dois anos, com recursos de emendas, em virtude da necessidade de garantir a atualização, suporte e segurança dos bancos de dados deste Regional.
Resolução CNJ nº 207/2015	• Apresentação do relatório de implementação da Res. CNJ nº 207/2015. A deliberação foi adiada para a próxima reunião do COGEST, agendada para 11/dez.
Implantação do PJE nas Zonas Eleitorais SEI nº 0014927-20.2018.6.17.8000	• Foi decidido que os componentes do Grupo de Trabalho atuarão sem prejuízo ao exercício das atividades de sua unidade de lotação. • Deliberado que não será necessária a participação de representante da SOF no Grupo de Trabalho.

Monitoramento de valores orçamentários	Foi enviado às unidades pedido para anulação/manutenção de valores em RPs. Foi definido, como regra, que serão anulados os valores das unidades que não se pronunciarem dentro do prazo estipulado pela SOF.
Aquisição de Fone de Ouvido e Webcam	- Remanejamento proposto na Informação SEPOR 20292 (0775354) SEI (0039725-45.2018.6.17.8000). - A SOF retifica a informação SEPOR 20292 quanto à numeração do SEI citada no último parágrafo para 0015766-70. - Material de Consumo/ Material para áudio, vídeo e foto R\$ 20.940,00 . - Equipamentos e Material permanente/ Equipamentos para áudio, vídeo e foto no total de R\$ 18.600,00. - Estando validada pela SOF a presente alteração, o COGEST delibera pela aprovação.
Definição dos endereços eletrônicos das unidades responsáveis para recebimento de E-mails para efeito de ações do SIM, tramitação dos processos do SEI.	Cada membro do COGEST encaminhará à ASPLAN a definição dos direcionamentos de e-mails, ações no SIM e processos no SEI, até 7/dez.

CERTIDÃO

Certifico que, na presente ata, estão evidenciadas as deliberações tomadas na reunião do Comitê de Gestão Estratégica - COGEST, ocorrida nesta data, da qual participaram e anuíram com os seus termos os servidores deste tribunal acima identificados.

Recife, 04 de dezembro de 2018.

Isabela Landim

Diretora-Geral



Documento assinado eletronicamente por **ALDA ISABELA SARAIVA LANDIM LESSA, Analista Judiciário(a)**, em 12/12/2018, às 17:44, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.tre-pe.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0782647** e o código CRC **733FE82C**.

FORMAÇÃO EM PSICODINÂMICA E CLÍNICA DO TRABALHO

RELATÓRIO DAS ATIVIDADES 2014-2018

A demanda pela formação em psicodinâmica e clínica do trabalho é fruto do percurso da CAS nessa abordagem teórica-metodológica em intervenção em diferentes unidades de trabalho do Tribunal, tendo sido formalizada a nossa participação ao assumirmos a coordenação da formação no dia 19 de Novembro de 2014 quando da realização da primeira capacitação.

Ao longo de 04 anos, foram desenvolvidas além da capacitação, a pesquisa e a supervisão das intervenções realizadas pela equipe da CAS. Dentre elas destacam-se, os seminários com todos os gestores do Tribunal, a formação de um núcleo de clínico submetidos a uma capacitação continuada, a pesquisa de mapeamento dos riscos psicossociais relacionados o trabalho, a orientação e supervisão dos espaços de escuta dos riscos psicossociais e do acompanhamento sociofuncional. Vale destacar que os espaços de escuta dos riscos é uma intervenção pioneira do Tribunal, tendo sido o método criado pelo núcleo de clínicos da CAS.

Apresenta-se a seguir a síntese dos resultados das intervenções nos espaços de escuta e na pesquisa dos riscos psicossociais. Os relatórios completos encontram-se em anexo. Destaca-se que estes relatórios são instrumentos potentes para fomentar a construção de estratégias de gestão de pessoas, de promoção e prevenção da saúde dos servidores e de indicadores de monitoramento da ambiência organizacional.

Os indicadores psicossociais avaliados e discutidos correspondem aos seguintes fatores de risco: Organização do Trabalho - Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho -, Estilo de Gestão - Individualista e o Coletivista -, Sofrimento - Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental, Reconhecimento -, e Danos Físicos, Sociais e Psicológicos.

Os resultados tanto da avaliação quantitativa quanto da discussão com os servidores apontam a predominância de três indicadores que oferecem maior riscos à saúde e ambiência organizacional para maioria dos servidores: um estilo de gestão individualista; uma divisão social do trabalho hierarquizada e sem autonomia dos envolvidos na definição das regras sobre os processos e a organização do trabalho; e o esgotamento mental relacionado às pressões para cumprimento de metas super dimensionadas em relação às condições de trabalho, ao individualismo e a indiferença em relação ao sofrimento provocado pelo modelo de gestão gerencialista.

Especificamente, esses resultados são identificados na pesquisa com o PROART a partir da aplicação da técnica estatística da regressão múltipla que aponta o estilo de gestão individualista, a divisão social do trabalho e o esgotamento mental como fatores de risco que se apresentam de forma inversamente proporcional, ou seja, quanto mais predomina o estilo individualista mais percebido como inadequada a divisão social do trabalho e mais vivenciado o esgotamento mental.

Em relação aos resultados da intervenção nos espaços de escuta dos riscos psicossociais, que foi realizada em quatro municípios, identifica-se a necessidade igualmente a intervenção na organização do trabalho e no estilo de gestão como fatores que impactam mais diretamente na vivência de sofrimento, confirmando assim, os resultados quantitativos da pesquisa com o PROART.

Essa constatação implica uma necessidade de ações institucionais mais amplas, vez que a CAS não tem ingerência, por exemplo, na forma como os gestores tem sido capacitados ou nos modelos de avaliação de desempenho que tem sido usados, dificultando assim, o cumprimento da sua principal atribuição a prevenção e a promoção da saúde, sendo forçada a focar suas ações na assistência, inclusive pelo risco eminente de aumento do esgotamento mental.

Dentre as demandas discutidas nos espaços de escuta dos riscos psicossociais vale destacar:

- Diferença de tratamento, por parte da Administração, entre sede e cartórios;
 - Críticas à adoção do padrão do *New Public Management* pelo setor público.
 - Necessidade de maior atenção, por parte da Administração, à situação de servidores com vivência de transtorno mental e comportamental;
 - Identificação do estilo individualista no que diz respeito à alta gestão do Tribunal.
 - Ausência de reconhecimento, pela Administração, do esforço empreendido pelos servidores na execução do trabalho;
 - Receio de se fazer queixas à Administração quanto a questões que incomodam, por temerem algum tipo de retaliação.
 - Constatação de necessidade de fortalecimento do coletivo para fazer frente a demandas da Administração consideradas estressantes;
 - Existência de colegas que não cogitam assumir funções de chefia devido ao forte controle, cobranças e desgaste vivenciados por quem ocupa postos de gestão.
 - Noção de que as eleições são realizadas à custa de grande sofrimento dos servidores;
 - Sofrimento dos cartórios do interior com a precariedade e distância (não apenas física) da sede.
 - Sentimento de solidão, em relação à sede, na resolução dos problemas do cartório;
 - Sofrimento dos cartórios do interior com a precariedade e distância (não apenas física) da sede.
 - Sentimento de descrédito de que o trabalho venha a promover maior satisfação e bem-estar;
 - Sentimento de subutilização e de falta de escuta por parte da chefia.
 - Vivência de sofrimento patogênico (sentimento de humilhação e inutilidade, de serem

assediados moralmente) durante uma anterior gestão imediata de estilo individualista;

- Equipe com “sequelas” relativas à vivência de gestão individualista, com baixa tolerância ao enfrentamento de novas situações estressantes no trabalho (recorrência a estratégias de defesa individuais).
- Noção de que o Tribunal não pode prescindir da presença do psicólogo na equipe de saúde;
- Sentimento de solidariedade ao recomendar que os Espaços de Discussão sigam acontecendo com as zonas eleitorais do interior.

Com base nesses resultados, propomos como indicador de monitoramento da melhoria da ambiência: o estilo coletivista de gestão, vez que se contrapõe ao estilo individualista e tem impacto positivo no sentido do trabalho, reconhecimento e na percepção de adequada divisão do trabalho. Isso significa que se houver predominância do estilo de gestão coletivista é possível que haja uma melhor divisão social do trabalho e uma diminuição do esgotamento mental, sendo assim, reduzidos os riscos psicossociais mapeados pela pesquisa e que estão interferindo no clima organizacional e na saúde mental dos servidores.

Sugere-se então, o monitorado das competências gerenciais por meio das estratégias de avaliação de desempenho dos gestores. Partindo da definição do PROART, o Estilo Individualista se caracteriza pela centralização das decisões, forte sistema burocrático, valorização das regras em detrimento das pessoas, sistema disciplinar rígido, alto controle do trabalho, desconsideração dos limites da realidade e falta de reconhecimento do outro; e o Estilo Coletivista por relações de troca bem estabelecidas entre seus membros, valorização da criatividade e inovação, interação profissional, promoção de um maior bem-estar das pessoas, flexibilidade em relação aos níveis hierárquicos, reconhecimento e compromissos com o trabalho.

Nessa direção, apresentamos a seguir uma proposta de indicadores relacionados aos Estilos de Gestão e os Impactos Positivo e Negativo na Ambiência, de modo a oferecer subsídios para a definição das competências gerenciais a serem consideradas na avaliação de desempenho do gestor, e consequentemente, na avaliação do desempenho organizacional.

Indicadores de Gestão Individualista e Impactos Negativos para Ambiência

INDICADORES	IMPACTOS

• Alto controle do trabalho • Normas e regras engessadas • Metas inatingíveis • Falta de negociação entre gestão e trabalhadores • Impessoalidade e distância emocional • Burocracia • Relações focadas na figura do gestor	• Sobrecarga de trabalho • Absenteísmo • Afastamentos • Rotatividade • Injustiça nas relações • Sentimentos de Indignidade e Desqualificação • Danos Físicos e Psicossociais • Produtivismo - a quantidade é mais importante do que a qualidade do serviço prestado
---	--

Indicadores da Gestão Coletivista e Impactos Positivos para Ambiência

INDICADORES	IMPACTOS
• Decisões tomadas em grupo; • Valorização do saber-fazer do trabalhador; • Metas realistas, adequadas à natureza do trabalho; • Incentivo à criatividade do servidor; • Oportunidades igualitárias; • Espaço Público de Discussão sobre o Trabalho; • Visibilidade dos processos de trabalho • Distribuição otimizada da carga de trabalho	• Qualidade do trabalho, tanto do ponto de vista do processo quanto do resultado • Melhor atendimento ao Público • Cumprimento de Metas • Cumprimento da Missão da Instituição. • Retenção de talentos; • Reconhecimento; • Divisão das responsabilidades; • Prazer no trabalho.

A aposta é que com a predominância do estilo coletivista melhore a ambiência ao diminuir as vivências relacionadas ao desgaste, cansaço, sobrecarga, desânimo, frustração, insatisfação, e ao aumentar a vivência de reconhecimento caracterizada pela liberdade para dialogar com a chefia, confi-

ança na relação entre chefia e subordinado, qualificação do trabalho pela chefia, participação na elaboração das metas para o setor e cooperação com os colegas.

Conclui-se reafirmando o papel da CAS na contribuição para melhoria da saúde dos servidores. O núcleo de clínicos com suas intervenções tem possibilitado aos servidores compreender a dinâmica saúde-adoecimento relacionada ao trabalho e, a partir das suas vivências, alcançar uma compreensão quanto à forma como se posicionam, tanto individualmente como em grupo, diante da organização do trabalho, tangenciada fortemente pelo estilo de gestão. Vale destacar, de um lado, que uma parte de servidores, em torno de 60%, ainda vivenciam bem-estar e prazer no trabalho, implicando que o Tribunal tem ambientes saudáveis, provavelmente aqueles onde o estilo coletivista predomina. O risco que se coloca é este percentual cair com o aumento do esgotamento mental, da falta de reconhecimento e de sentido do trabalho, caso ações institucionais não sejam implantadas para tratar as causas dos danos e do adoecimento, inclusive da medicalização, como únicas saídas para enfrentar os modelos de gestão individualista e uma organização do trabalho prescrita e regida pelos princípios do produtivismo e da “quantofrenia” em detrimento dos laços sociais baseado na ética do bem comum e da convivência humana.

Brasília, 03 de dezembro de 2018

Equipe GEPSAT/UnB
Ana Magnólia Mendes
Emilio Peres Facas
Fernanda Sousa Duarte

Demandas na COSIS

Tópico	Definições e Informações
Projetos priorizados em execução	1. SESEL 1.1. Priorizados 1.1.1. Transparência de dados dos servidores (atender à Res. CNJ nº 215/2016); 1.1.2. Sistema de Juízes – SIGMA; 1.1.3. AudiTSE; 1.1.4. eSocial. 2. SEDESENV 2.1. Priorizados 2.1.1. Novas funcionalidades do Servidor na Web: 2.1.1.1. Férias, Folgas, declaração de vínculo, email com ausência de marcações, exibição de marcações no espelho com concessão de diárias – em homologação pela SECARF; 2.1.1.2. Substituição – em desenvolvimento; 2.1.1.3. AQ Online – a iniciar; 2.1.2. SUPRE 2.0; 2.1.3. eSocial. 3. SEWEB 3.1. Priorizados 3.1.1. AgendaBio Mobile.
Manutenções	4. SESEL 4.1. Atualizações de versões 4.1.1. INFODIP, SEI, iPleno, Mural eletrônico, SIEL. 5. SEWEB 5.1. Relatório de Gestão da Presidência; 5.2. Hotsite comemorativo do Projeto Memória; 5.3. Ampliação de banners no portal da Intranet.
Correção de vulnerabilidades	6. Substituição das bibliotecas externas utilizadas por nossas aplicações, por versões compatíveis e que não apresentem vulnerabilidade, priorizando os sistemas disponibilizados ao público externo: 6.1. Transparência de dados dos servidores; 6.2. SUPRE; 6.3. Servidor na Web; 6.4. SISPEL; 6.5. SISLOG; 6.6. SISDOC;

Demandas COSIS – 20/11/2018

Demandas na COSIS

Tópico	Definições e Informações
	6.7. SIMPLES; 6.8. SIMPLA Biometria; 6.9. SIM; 6.10. SIG; 6.11. SIGETTRANS; 6.12. SIGEPE; 6.13. SIGE; 6.14. SASS; 6.15. Validação contracheques; 6.16. SAC; 6.17. SAC SA; 6.18. REMOÇÃO; 6.19. RECORRE; 6.20. QUEST; 6.21. PUBLICANET; 6.22. Ouvidoria; 6.23. Mesário Voluntário; 6.24. LEGIS; 6.25. Juntas; 6.26. INFODIP; 6.27. INFODIP Web; 6.28. Estatísticas do Eleitorado; 6.29. Eleitor do Futuro; 6.30. Resultados Eleições 1986-2004; 6.31. Resultados Eleições Suplementares 2004; 6.32. Resultados Eleições 2006; 6.33. Resultados Eleições 2008; 6.34. Resultados Eleições 2010; 6.35. Resultados Eleições 2012; 6.36. Diárias; 6.37. Busca Servidor; 6.38. Agenda; 6.39. Áudio Agenda; 6.40. AUDI; 6.41. AgendaBio; 6.42. Busca CEP.

Demandas na COSIS	
Tópico	Definições e Informações
Registro de ponto	7. Priorizar projeto de manutenção evolutiva do sistema de registro de ponto – tecnologia obsoleta do atual sistema.
Requerer adiamento	8. CONDIRF (aguardar TSE liberar versão compatível com eSocial – atual versão igual ao sistema DIRF).
Projetos priorizados e não iniciados	9. SIGO; 10. SIGHE.