



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO

Nº de ordem: 14	ATA DE REUNIÃO
REUNIÃO	Data: 28/04/2021
	Hora: 13h00
Nome/Unidade dos participantes	
Acácio Leite - Assessor-Chefe de Planejamento e Gestão Estratégica	
Antônio Nascimento - Secretário de Gestão de Pessoas	
Breno Russel - Assessor-Chefe da Corregedoria Regional Eleitoral	
Bruna Campello - Assessora da Presidência	
Cícero Barreto - Secretário Judiciário	
George Maciel - Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação	
Roberta de Azevedo - Secretária Judiciária Remota de Primeiro Grau	
Robson Rodrigues - Diretor-Geral em exercício	
Ruy Rattacaso - Secretário de Controle Interno	
Teresa Lima - Secretária de Administração	
Tópicos da reunião	Deliberações
1. Resolução CNJ 234/2016 - Implantação do DJEN e Plataforma de Editais SEI nº 0017942-33.2019.6.17.8300	1.1 Segundo informações da SJ, o tema encontra-se em fase de deliberação no CNJ, tendo em vista a manifestação de alguns Tribunais no sentido de realizar adaptações na ferramenta. 1.2 O tema continuará sendo monitorado, e trazido oportunamente, quando houver sinalização do CNJ.
2. Relatório Final "Intervenção dos Espaços de Discussão dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho" 2019 e 2020	2.1 Apresentado pela equipe da CAS/SGP o relatório de Intervenção dos Espaços de Discussão dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho. 2.2 A apresentação realizada no COGEST e o relatório final seguem anexados a esta ata.
	3.1 Apresentado pela equipe da CAS/SGP o relatório final do PASF 2020.

3. Relatório Final Programa de Apoio Sociofuncional - PASF 2020	3.2 O programa tem funcionado como um espaço de escuta e, conforme o caso, de encaminhamento de demandas, e tem realizado atividades intensa e constantemente. 3.3 A apresentação realizada no COGEST e o relatório final do PASF seguem anexados a esta ata.
4. Acompanhamento. Execução Orçamentária Diárias e Passagens	4.1 Deliberou-se pela liberação de valores previstos no orçamento 2021, referentes a diárias, passagens aéreas e indenização de transportes, conforme planilha anexa.
5. Análise de DFEP para priorização de inclusão de funcionalidades no SIGO, para criação de relatórios em PDF SEI nº 0008862-04.2021.6.17.8000	5.1 Aprovado pelo COGEST a priorização para desenvolvimento dos relatórios referenciados. 5.2 Oportunamente, será agendada reunião com as unidades envolvidas com o SIGO para tratar de correção em outras funcionalidades.
6. Elaboração do Planejamento Estratégico: Fase 2	6.1 Em continuidade ao processo de elaboração do Planejamento Estratégico Institucional - PEI, a ASPLAN irá elaborar o diagnóstico estratégico, consolidando dados referentes ao ambiente interno (pontos fracos e pontos fortes) e ao ambiente externo (ameaças e oportunidades) que constarão do referido documento. 6.2 A exemplo do que foi realizado com a missão, visão e valores, a ASPLAN solicitou a contribuição das unidades. No prazo de até uma semana, foi solicitado o envio de até 3 pontos fortes, 3 pontos fracos, 3 oportunidades e 3 ameaças. 6.3 As sugestões deverão ser remetidas até o próximo dia 5/5, para o email asplan@tre-pe.jus.br. 6.4 Conceitos e exemplos para apoiar a atividade: - Ambiente interno Pode ser controlado, uma vez que é consequência das estratégias de atuação da Instituição. É nele que identificamos os <u>pontos fortes</u> e os <u>pontos fracos</u> da Instituição. <u>Pontos fortes</u> Exemplos: servidores comprometidos, infraestrutura de TIC. <u>Pontos fracos</u> Exemplos: segurança patrimonial, carência de pessoal.

- Ambiente externo

Aquilo que está fora da Instituição, e que embora não seja possível controlar, a organização deve conhecer e monitorar, pois pode impactar no alcance dos resultados.

Ameaças

Exemplos: Contingenciamento orçamentário, recrudescimento da pandemia de COVID-19.

Oportunidades

Exemplos: Surgimento de novas tecnologias, sobras orçamentárias no TSE.



Documento assinado eletronicamente por **MARIA TERESA DE LIMA, Secretário(a)**, em 05/05/2021, às 09:50, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ROBSON COSTA RODRIGUES, Diretor(a) Geral em Exercício**, em 06/05/2021, às 11:19, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **CÍCERO DE OLIVEIRA BARRETO, Secretário(a)**, em 06/05/2021, às 15:43, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **RUY GUSTAVO RATTACASO DE ARAUJO, Secretário(a)**, em 07/05/2021, às 12:10, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **BRENO RUSSELL WANDERLEY, Assessor(a) Chefe**, em 11/05/2021, às 10:17, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MANOEL ACÁCIO LEITE NETO, Assessor(a) Chefe**, em 12/05/2021, às 08:17, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **BRUNA COELHO BARRETO CAMPELLO DE LIMA, Assessor(a) Chefe**, em 12/05/2021, às 08:21, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **GEORGE CAVALCANTI MACIEL FILHO, Secretário(a)**, em 12/05/2021, às 08:25, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ANTÔNIO JOSÉ DO NASCIMENTO, Secretário(a)**, em 12/05/2021, às 10:00, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ROBERTA KARINE DE AZEVEDO, Assessor(a)**, em 27/05/2021, às 09:21, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.





A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.tr-pe.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **1492340** e o código CRC **4D543A74**.



Secretaria de Gestão de Pessoas
Coordenadoria de Atenção à Saúde
Seção Estratégica e de Planejamento em Saúde
Núcleo de Psicodinâmica do Trabalho

Relatório de atividades do Núcleo de Psicodinâmica do Trabalho
Ano 2020

Em 2020, ano em que foi decretada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) a pandemia de COVID-19, os desafios para a ação do Núcleo de Psicodinâmica do Trabalho foram imensos. Apesar de se tratar de ano eleitoral, o Núcleo trabalhava com o planejamento de ações para o primeiro semestre, que precisaram ser repensadas em virtude da necessidade de distanciamento social e adoção massiva do trabalho remoto pelo TRE-PE. O planejamento inicial contemplava a realização dos Espaços de Discussão dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho com os conselhos de servidores do TRE-PE, CONZE e CONSEDE, devido ao papel estratégico destas instâncias de representação dos servidores das zonas eleitorais e da sede do Tribunal. No entanto, foi necessária a mudança do formato dessa ação, a fim de melhor adequação ao meio on-line, e que será melhor explicitada adiante. O Fórum de Assédio Moral e Organizacional seria outra importante ação a ser realizada em 2020, com previsão de participação de mais de cem pessoas. Devido às limitações impostas, a equipe do Núcleo de PdT avaliou que o Fórum deveria ser adiado, em função da natureza da discussão que traria, a qual certamente despertaria sentimentos, vivências e falas que poderiam ser melhor acolhidas na interação presencial entre os participantes, o que possivelmente não ocorreria a contento de forma remota, levando a perdas nesse sentido. Outra ação foi realizada com a temática do assédio e também será melhor explicitada adiante.

Ao tempo em que foi necessária a adequação das ações já programadas, novas possibilidades de atuação se desenharam no âmbito do Núcleo. A articulação com iniciativas já existentes na CAS, como o Programa de Apoio Sociofuncional (PASF), executado pelo Serviço Social, levou à possibilidade de se discutir a relação entre saúde mental e trabalho não só no âmbito da prevenção, como ocorre com os Espaços de Discussão dos Riscos Psicossociais, executados desde 2017, mas também no âmbito da intervenção sob demanda, com a ação denominada Espaços de Discussão sobre o Trabalho, em que os grupos alcançados foram levados a refletir acerca da organização do trabalho em que estão inseridos, com os pontos de fragilidade e potencialidade por eles próprios levantados e a possibilidade de se pensar coletivamente em caminhos concretos de melhoria da saúde e bem-estar. Em 2020 foi possível realizar esse trabalho com duas unidades da sede do Tribunal, tanto no formato remoto como no presencial, e isso se constituiu num importante avanço da atuação do Núcleo.

Atividades do Núcleo de PdT do ano de 2020

Abaixo, segue descrição das atividades realizadas no ano de 2020:

- Realização de Espaços de Discussão sobre o Trabalho a partir de demanda surgida no Programa de Apoio Sociofuncional (PASF), com duas equipes de unidades do Tribunal. Inicialmente, foram realizadas escutas individuais dos servidores para sistematizar a análise da demanda, que envolviam, de modo geral:
 - queixas quanto ao estilo de gestão frente à equipe, considerando a intensificação das demandas institucionais, com agravamento das pressões pelos gestores, intensificação de cobranças e ausência de reconhecimento;
 - falhas na gestão do conhecimento dos processos de trabalho pelas equipes;
 - dificuldades na comunicação;
 - resistência em lidar com mudanças.

Após a análise da demanda, foi realizado um encontro com cada coletivo, coordenado por participantes do Núcleo de PdT. Nessas ocasiões, algumas características foram identificadas nos grupos, conforme segue:

- existência de boas relações interpessoais no âmbito de uma das unidades, o que funciona como um anteparo ao grupo, ajudando a lidar com a complexidade da natureza do trabalho; na outra, percebeu-se um esforço de parte do grupo em estabelecer tais relações de maneira mais sólida;
- assimetria de saberes em relação ao trabalho, o que impacta na própria divisão do trabalho e também nas percepções quanto à intensificação das pressões e cobranças.

A intervenção permitiu aos coletivos a reflexão acerca dos seguintes fatores:

- importância da comunicação, que durante o trabalho remoto encontrava-se em baixa, causando fragilização dos vínculos e aumento das vivências de sofrimento;
- importância de fortalecer a prática do reconhecimento no âmbito das equipes;
- necessidade de adoção de estratégias de fortalecimento coletivo, a fim de melhor lidar com as pressões e a ausência de reconhecimento oriundas "de cima";
- instituição de espaços de palavra, a fim de que todos tenham a oportunidade de ser escutados quanto ao seu trabalho, vivências e sentimentos.

Em uma das unidades, especificamente, observou-se grande potencial para a construção coletiva de caminhos de melhoria no ambiente de trabalho, com perspectiva inclusive de reorganização do setor, no sentido de contemplar

mais eficientemente sua missão perante a instituição. Esse grupo, ao final, pareceu mobilizado para trabalhar melhor seus conflitos internos.

Em ambos os coletivos deverá ser realizado um outro encontro, para avaliação e acompanhamento da intervenção.

- Realização de encontro on-line sobre Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, em agosto, com a participação do CONZE e CONSEDE, e conduzido pela Prof. Dra. Ana Magnólia Mendes (UnB) – neste encontro, pensado para substituir os Espaços de Discussão dos Riscos Psicossociais, numa melhor adequação ao meio remoto, infelizmente não houve a participação da totalidade do público-alvo. Foram abordados principalmente os riscos psicossociais relacionados ao trabalho remoto, com sua capacidade de dispor do trabalhador de forma ainda mais intensa do que no trabalho presencial, e a perspectiva crítica de adoção massiva dessa modalidade de trabalho mesmo após o contexto de pandemia. Houve momentos de fala dos participantes, que englobaram principalmente suas vivências no ambiente de trabalho e menos o papel que exercem enquanto representantes do conjunto de servidores. A percepção do Núcleo e da supervisão técnica é de que ainda há demanda para a realização dos Espaços de Discussão com os conselhos de servidores, nos moldes previamente planejados, com proposta de realização em 2021.
- Realização de *live* sobre Assédio Moral e Organizacional com a Dra. Adriane Reis, Procuradora do MPT, em setembro, em parceria com a Comissão de Ética do TRE-PE. Esta ação foi pensada como uma alternativa ao Fórum de Assédio Moral e Organizacional, que teria duração de um dia inteiro. A palestrante trouxe considerações também acerca do assédio na realidade do trabalho à distância, ampliando o debate sobre a temática.

Considerações finais

Estas intervenções estão alinhadas com os dados apresentados no relatório de atividades 2014-2018, ao serem identificados os mesmos indicadores relacionados ao modelo de gestão e ao reconhecimento. Vale destacar mais uma vez a importância do desenvolvimento gerencial voltado para o desenvolvimento de competências mais coletivistas de gestão, com foco nas interações profissionais, na flexibilidade em relação aos níveis hierárquicos e na convivência ética.

Reafirma-se assim, o risco de aumento do esgotamento mental frente às contingências provocadas pela pandemia do novo coronavírus e à ausência de reconhecimento. Vale pensar em novos modos de organização do trabalho, mais independentes dos princípios do produtivismo e da padronização, buscando o fortalecimento dos laços sociais e o estímulo à criatividade.

Em relação ao Núcleo de PdT, conclui-se que, a partir de suas intervenções, os coletivos de trabalho têm a possibilidade de 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. Ressalte-se que mesmo diante das limitações impostas pelo contexto pandêmico, o Núcleo conseguiu avançar,

ampliando o escopo de atuação para além da prevenção e atuando também em nível de assistência a grupos de servidores, auxiliando na reflexão sobre as potencialidades de construção de ambientes de trabalho menos adoecedores.

Núcleo de Psicodinâmica do Trabalho:

Alzira Márcia Silva do Vale

Liziane Oliveira Maggi

Marco Antonio de Carvalho Capella

Maria das Graças Magalhães

Neide Lúcia Soares Santos

Thayse Carla Barbosa Ribeiro

Coordenadora de Atenção à Saúde:

Maria Cláudia de Andrade Lima

Supervisão técnica:

Profª Dra. Ana Magnólia Mendes (UnB)



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO

Secretaria de Gestão de Pessoas

Coordenadoria de Atenção à Saúde

Seção Estratégica e de Planejamento em Saúde

Serviço Social

**PROGRAMA DE
APOIO SOCIOFUNCIONAL**

RELATÓRIO 2020

Assistente Social: **THAYSE CARLA BARBOSA RIBEIRO**

Recife-PE

Fevereiro/2021

APRESENTAÇÃO

O Programa de Apoio Sociofuncional (PASF) existe no âmbito do TRE-PE desde dezembro/2013 e parte do pressuposto de que saúde se refere à busca do bem-estar físico, mental, espiritual e social. Ao prever uma abordagem a servidores que apresentam demandas específicas de saúde, especialmente saúde mental, em relação com o contexto organizacional, o programa visa contribuir para que o trabalho se torne mais gerador de saúde no âmbito do Tribunal, com diminuição dos índices de absenteísmo e busca por maior bem-estar e qualidade de vida para os servidores atendidos.

Esta ação integra o Plano Diretor de Gestão de Pessoas, que norteia a atuação da Secretaria de Gestão de Pessoas a partir do seu planejamento estratégico, alinhado, por óbvio, ao planejamento estratégico do TRE-PE. Insere-se no escopo do objetivo estratégico nº 7 do PDGP – incentivar a melhoria da saúde e bem-estar dos servidores.

Este relatório objetiva levar ao conhecimento da gestão da CAS e instâncias superiores os dados gerais referentes à execução do PASF no ano de 2020, que devido às medidas de distanciamento social impostas pela pandemia da COVID-19, foi executado em sua maior parte de forma remota, como nunca havia sido anteriormente.

Quando a OMS decretou estado de pandemia pelo novo coronavírus, em março/2020, a angústia de se lidar com um agente patogênico desconhecido, a perplexidade diante das mortes no mundo inteiro, a superlotação dos serviços de saúde, além do fechamento de todos os serviços não-essenciais acarretaram mudanças impensadas no cotidiano social. No TRE-PE, como em inúmeros outros locais de trabalho, tanto públicos como privados, a necessidade intempestiva de adoção do trabalho remoto levou à necessidade de adaptação dos servidores, principalmente dos que nunca se haviam experimentado - e nem imaginavam que seria possível - desenvolver seu trabalho à distância. Esse contexto trouxe inúmeros desafios e perspectivas de mudanças nas formas de gestão e execução do trabalho para o pós-pandemia, com todos os prós e contras. No caso do PASF, foi necessário lançar mão das tecnologias comunicacionais de uma forma como nunca antes pensada, a fim de continuar prestando o apoio e acompanhamento possíveis aos servidores que demandavam a atuação do programa.

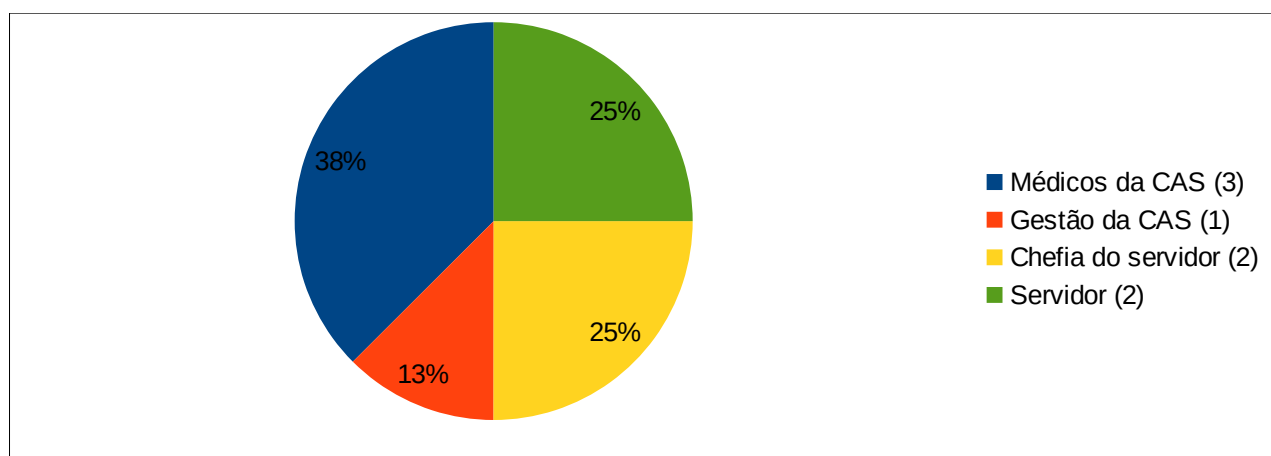
A realidade pandêmica apresenta alto potencial para intensificação dos abalos à saúde mental e, por esse motivo, a escuta no âmbito do PASF está disponível também para questões que ultrapassam a realidade do trabalho, com orientações pertinentes a cada caso.

DADOS DO PASF NO ANO DE 2020

Durante o ano de 2020, em que o trabalho remoto no TRE-PE ocorreu de março a setembro, 14 (quatorze) servidores foram atendidos individualmente pelo PASF. Destes, 06 (seis) já estavam sendo acompanhados ou já haviam sido atendidos em outra oportunidade; os demais (08) se referem a servidores que ainda não haviam passado pelo Serviço Social. A seguir, serão descritos dados referentes à procedência

e quantidade dos casos que chegaram ao PASF em 2020, excluindo os servidores já acompanhados/atendidos anteriormente.

Gráfico 1: Procedência e quantidade de demandas ao PASF



Vê-se que 44% das novas demandas ao programa provieram da própria Coordenadoria de Atenção à Saúde, por meio dos seus médicos e da gestão; 29% referiram-se a encaminhamento construído com a chefia do servidor e outros 29% da demanda ocorreram de forma espontânea, com procura por parte do próprio servidor. Em relação ao número total de servidores atendidos individualmente, de 2019 para 2020 constata-se uma redução de 28,8%. No entanto, em 2020 o PASF inovou ao realizar atendimentos que envolveram a totalidade dos servidores de duas seções da sede do Tribunal.

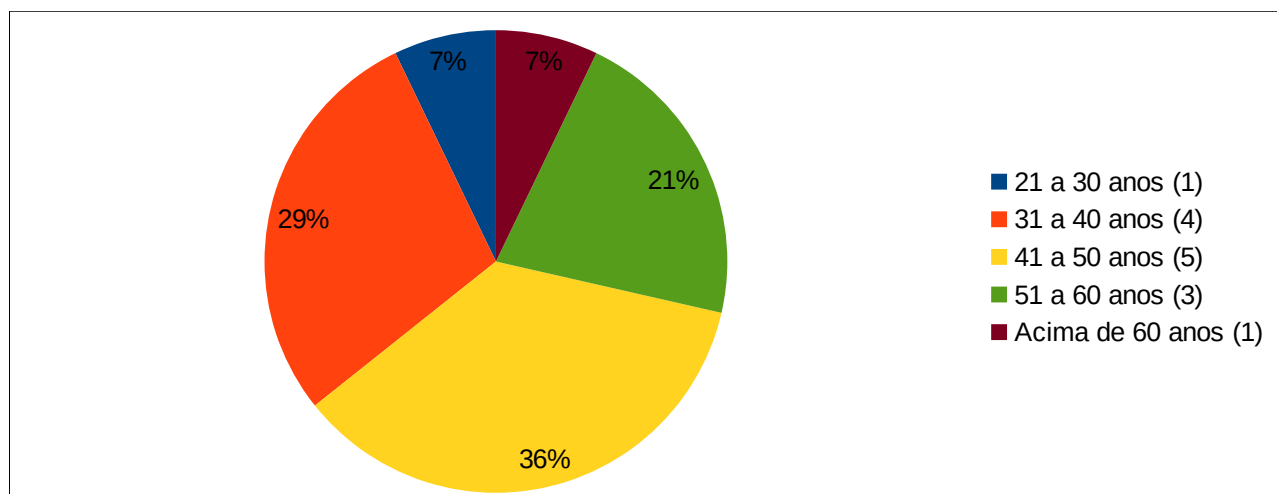
A demanda por esse tipo de trabalho, em ambos os casos, chegou por meio de uma pessoa integrante de cada equipe e seguiu com escutas individuais de todos os servidores (no primeiro caso, em agosto/2020, por meio de videochamadas, e no segundo caso, em dezembro/2020, de forma presencial), culminando com um momento de trabalho em grupo (no primeiro caso, remoto, no segundo, presencial), que contou com o apoio das servidoras da CAS e integrantes do Núcleo de Psicodinâmica do Trabalho, Alzira do Vale e Neide Lúcia Santos.

Os trabalhos com as equipes atingiram 08 pessoas no primeiro caso e 04 no segundo. A interlocução com o trabalho do Núcleo de PdT enriqueceu as intervenções, que culminaram com a realização de espaços de discussão sobre o trabalho, em que os grupos puderam perceber a importância do fortalecimento do coletivo, da cooperação, da escuta, da construção do espaço de palavra e do reconhecimento, a fim de melhor lidar com os desafios do âmbito institucional. Ambas as demandas ocorreram de forma espontânea e abriram novos caminhos e possibilidades de atuação para os programas da SEPLASA/CAS, na busca por contribuir para a melhoria dos ambientes de trabalho e, conseqüentemente, da saúde e bem-estar dos servidores.

Perfil do servidor atendido pelo PASF em 2020

- Faixa etária

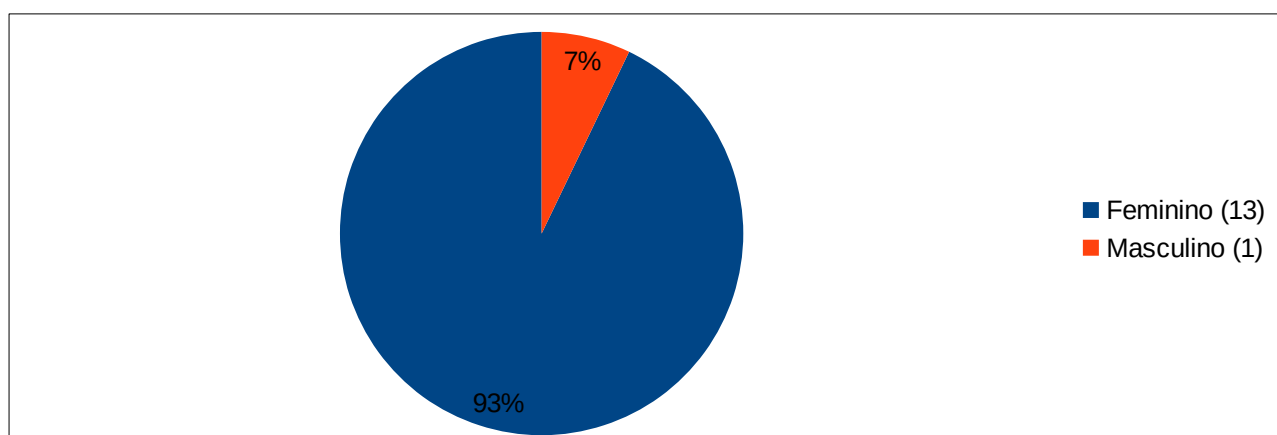
Gráfico 2: Servidores atendidos/faixa etária



O gráfico mostra que 7% dos servidores atendidos individualmente têm entre 21 e 30 anos; 31% têm entre 31 e 40 anos; 38% têm entre 41 e 50 anos; 23% entre 51 e 60 anos; e 7% têm acima de 60 anos de idade. Como em 2019 e anos anteriores, as ações de apoio e acompanhamento social durante o ano de 2020 dirigiram-se, em sua maioria (65%), a pessoas entre 31 e 50 anos de idade.

- Gênero

Gráfico 3: Servidores atendidos/gênero

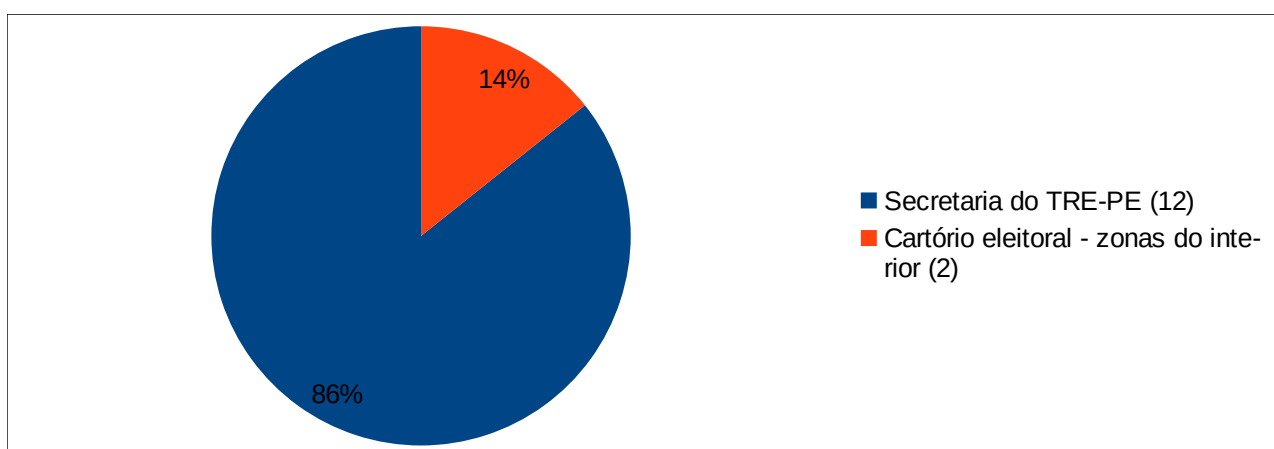


Em relação ao gênero, como nos anos anteriores há uma maioria feminina entre os que foram atendidos pelo PASF, e desta vez, de forma ainda mais evidente. Foram treze mulheres atendidas individualmente - o que constitui 93% de todos os atendimentos individuais - e apenas um homem. Nos trabalhos grupais realizados, as mulheres também foram maioria. O recorte dos atendimentos individuais permite inferir, em todos esses anos de existência do PASF, que as mulheres lidam com menos barreiras na hora de buscar auxílio no enfrentamento de problemas de saúde.

Questões estruturais envolvendo as concepções de masculinidade e o tabu que ainda envolve a temática da saúde mental são alguns dos fatores que contribuem para que, principalmente os homens, tenham menor abertura para tratar sobre o sofrimento no ambiente de trabalho. Importante pontuar também que o contexto de pandemia fez com que as pessoas se sentissem ainda mais sobrecarregadas, com a invasão do trabalho e da escola no espaço doméstico. A desigualdade nas relações de gênero nesse contexto se evidenciaram quando, além disso, o cuidado com a família e com a casa em tempo integral continuaram sendo obrigações eminentemente assumidas pelas mulheres¹.

- Local de trabalho

Gráfico 4: Servidores atendidos/local de trabalho



Em relação ao local de trabalho, 86% dos servidores atendidos são da Secretaria do TRE-PE, abrangendo tanto o prédio-sede como o da Av. Rui Barbosa. Já 14% são oriundos de cartórios eleitorais do interior do estado. Diferente de anos anteriores, não houve registro de atendimento a servidores de cartórios eleitorais da região metropolitana do Recife.

-Tempo de trabalho

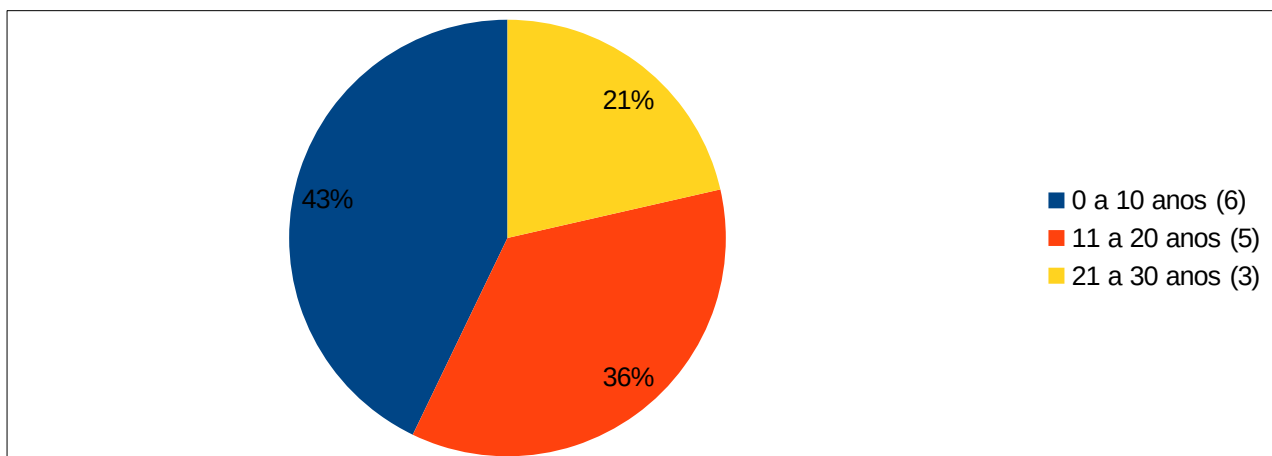
1 Links de reportagens sobre o tema:

<<https://extra.globo.com/economia/mulheres-estao-mais-sobrecarregadas-na-pandemia-por-desigualdade-na-divisao-de-tarefas-domesticas-24635711.html>>

<<https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/mulheres-estao-ainda-mais-sobrecarregadas-durante-a-pandemia-aponta-pesquisa1>>

<<https://www.otempo.com.br/interessa/saude-mental-sobrecarregada-e-ameaca-para-mulheres-em-tempos-de-coronavirus-1.2332566>>

Gráfico 5: Servidores atendidos/tempo de trabalho

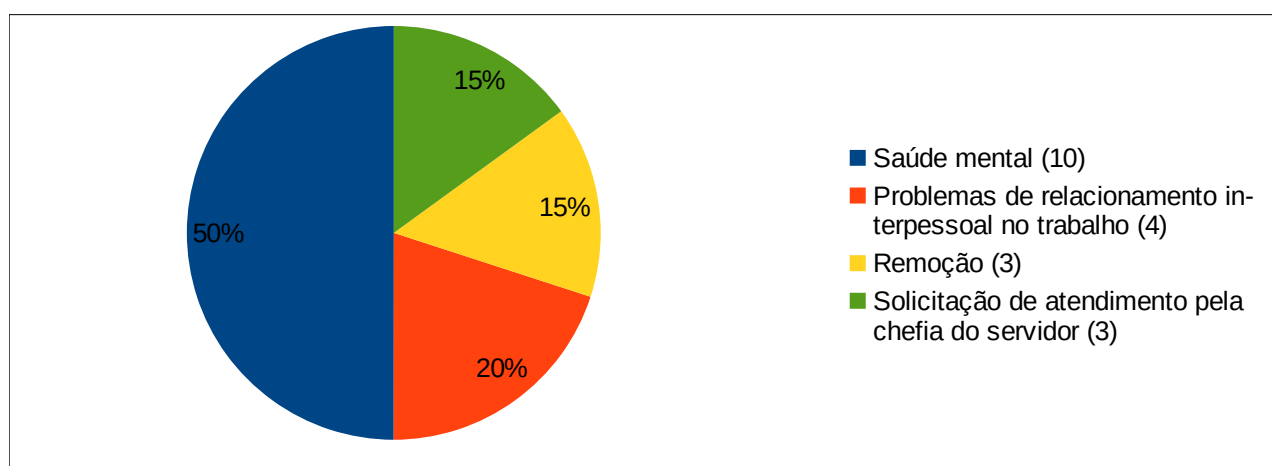


Em relação ao tempo de trabalho no TRE-PE, vê-se que, dos servidores atendidos individualmente, 43% têm até dez anos no órgão; outros 36%, entre onze e vinte anos; e 21% têm de vinte e um a trinta anos de serviço no Tribunal.

Evidenciar a relação que se dá entre saúde e trabalho e pensar melhorias institucionais nesse sentido é um desafio que se impõe permanentemente não só à equipe de saúde, mas a toda a organização, e cujos resultados têm potencial para beneficiar todas as pessoas envolvidas, com melhoria das relações e dos ambientes de trabalho.

- Demandas dos servidores

Gráfico 6: Servidores atendidos/demandas



Em relação às demandas recebidas pelo PASF em 2020, a especificação "Saúde Mental" diz respeito ao atendimento/acompanhamento de servidores que vivenciaram alguma situação de sofrimento mental ou episódio/transtorno diagnosticado, inclusive com afastamentos do trabalho em alguns casos. Durante o ano de 2020, algumas dessas demandas tiveram relação direta com o contexto da pandemia e do trabalho

remoto. Na especificação relativa a problemas de relacionamento interpessoal, estes ocorreram predominantemente envolvendo as chefias, por motivos diversos. Nos casos de remoção, estas ocorreram administrativamente, cabendo ao Serviço Social o acompanhamento.

Salienta-se que em 35,7% dos casos (05), os servidores apresentaram mais de uma demanda, dentre as descritas no gráfico (saúde mental e remoção; saúde mental e problemas de relacionamento interpessoal; problemas de relacionamento interpessoal e solicitação de atendimento pela chefia do servidor). 28,5% (04) dos servidores atendidos exerciam cargos de chefia e, na metade desses casos, as demandas por eles apresentadas tinham relação com a função por eles exercida.

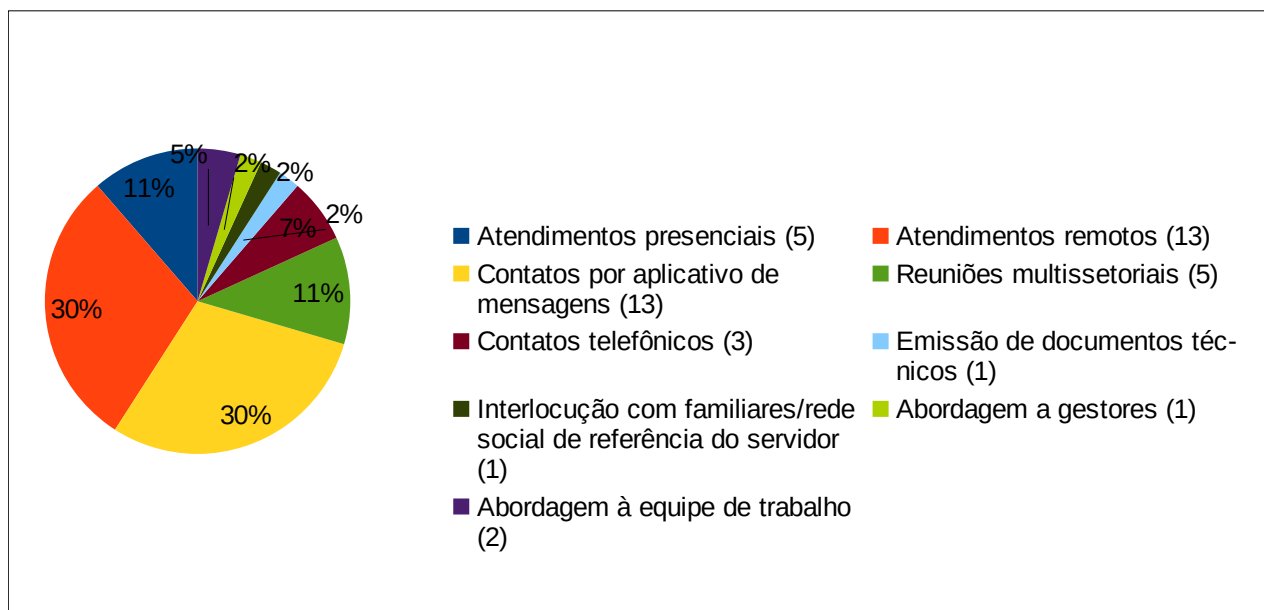
Em suma, as características predominantes dos servidores atendidos pelo PASF em 2020 são faixa etária entre 31 e 50 anos, gênero feminino, com lotação na Sede do Tribunal. Em relação ao tempo de serviço na instituição, a maioria tem até vinte anos. Esse perfil vem se mantendo constante nos últimos anos e pode servir para subsidiar análises e indicar caminhos para a atenção do TRE-PE ao servidor com demandas de saúde relacionadas ao trabalho.

As demandas ao programa apontam para algumas linhas de ação necessárias, a fim de se minorar os danos à saúde do trabalhador no TRE-PE (conforme citado em relatório anterior, inclusive): estímulo à adoção progressiva do estilo de gestão coletivista², na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, com fortalecimento do reconhecimento da contribuição e do esforço de cada pessoa para os resultados alcançados; aperfeiçoamento dos mecanismos de combate e prevenção ao assédio moral e organizacional - e aqui registra-se o avanço dessa discussão com a Resolução CNJ 351/2020 e a constituição de comissão sobre a temática no âmbito do TRE-PE; atenção à organização do trabalho nas unidades, com ênfase no adequado aproveitamento dos diversos perfis profissionais; melhoria da comunicação interna, tanto no âmbito das equipes, como entre as diversas unidades do Tribunal.

- Ações realizadas

2 Ambiente solidário, com escuta dos servidores, respeito às singularidades, espaço para a criatividade, estímulo à autonomia, reconhecimento, valorização dos esforços no alcance das metas e resultados, etc

Gráfico 7: Ações realizadas



O gráfico descreve as ações realizadas no âmbito do PASF no ano de 2020, seguidas do número de casos em que cada uma delas ocorreu. Em 64,2% dos casos (08), contemplou-se mais de uma ação.

Devido ao distanciamento social imposto pela pandemia de COVID-19, em 2020, pela primeira vez, ocorreram atendimentos remotos no âmbito do PASF, e estes superaram os atendimentos presenciais, que se deram apenas até o mês de março. Os atendimentos remotos ocorreram principalmente por videochamada em aplicativo de mensagens (Whatsapp). Apesar das limitações decorrentes da não-presença física, a linguagem e a escuta constituem os meios de trabalho mais importantes do Serviço Social nesses casos, e por esse motivo, avalia-se que os atendimentos por videochamada constituíram um recurso eficaz para a continuidade do apoio/acompanhamento sociofuncional ao servidor, e continuará sendo acessado sempre que necessário, mesmo após o contexto de pandemia, o que poderá beneficiar principalmente os servidores lotados no interior do estado. Além das videochamadas, contatos por mensagens de aplicativo foram muito presentes em 2020, mais até que o contato por ligação telefônica.

Uma vez que o acompanhamento prevê a interlocução também com o grupo familiar e/ou rede social de referência do servidor, assim como gestores (quando necessário), há o registro de ações direcionadas também a estas instâncias. A emissão de documento técnico (laudo social) deu-se em atendimento a solicitação da Junta Médica Oficial. As reuniões multissetoriais ocorreram junto a esferas superiores de gestão (CAS e SGP), de acordo com a demanda do servidor acompanhado. No caso de abordagem às equipes, esta se deu por solicitação do servidor atendido e, em parceria com o Núcleo de Psicodinâmica do Trabalho, foram realizados espaços de discussão sobre o trabalho, com a abordagem de aspectos como a organização do trabalho, o estilo de gestão, o sofrimento relacionado ao trabalho/ danos à saúde e outras questões intrínsecas a cada grupo, oportunizando a reflexão acerca de possibilidades de melhorias do ambiente de trabalho.

Como já mencionado em relatórios anteriores, o número de servidores atendidos pelo PASF não expressa, por si, o nível de atividade do programa, uma vez

que, devido à complexidade de muitos casos, as ações são continuadas e realizadas inúmeras vezes com cada um deles. Em 2020, mais especificamente, o desafio foi imenso ao nos virmos, todos, obrigados a lidar com uma realidade antes inimaginada de pandemia. O trabalho invadiu o espaço doméstico e inúmeras vezes foi necessário conversar e apoiar servidores fora do horário formal de expediente, que se encontrava totalmente diluído no decorrer do dia, deixando esta assistente social mais atenta do que o comum a qualquer solicitação que viesse a aparecer, o que, certamente, não foi caso isolado. Após o retorno ao trabalho presencial, em setembro, o formato dos atendimentos continuou em preferência pelo remoto, sempre que possível, como forma de proteção à saúde dos envolvidos, e assim continuará até a vacinação em massa contra a COVID-19.

Ademais, o programa lida com situações que, não raro, exigem um alto esforço no que diz respeito a interlocuções sistemáticas tanto dentro como fora do âmbito institucional, além do traçado de estratégias individuais e coletivas para lidar com a alta complexidade de alguns casos, ocasionando um alto nível de envolvimento e até desgaste emocional frente a algumas das situações acompanhadas. Motivos pelos quais não se pode medir o nível de atividade do PASF apenas pelos números absolutos de servidores atendidos, visto que muitos casos demandam ações continuadas e sistemáticas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao estabelecer um espaço de escuta e recebimento de demandas de saúde relacionadas ao trabalho, o Serviço Social avalia que o PASF se constitui como uma instância de acolhimento, escuta e, quando necessário, encaminhamento de demandas dos servidores atendidos, conjugando esforços para a promoção da saúde e consequente qualidade de vida no trabalho.

O PASF tem contribuído, também de forma interdisciplinar - com destaque, no ano de 2020, para a parceria concreta estabelecida com o Núcleo de Psicodinâmica do Trabalho na realização dos espaços de discussão sobre o trabalho, a partir de demanda originada no programa - para a ampliação das discussões sobre saúde e trabalho no âmbito da instituição, e para a promoção de ações e estratégias que visam proporcionar mais saúde e menos sofrimento no ambiente laboral.

Faz-se necessário registrar mais uma vez o apoio direto que o programa tem recebido da chefe da SEPLASA Neide Lúcia Santos, da coordenadora da CAS Maria Cláudia Andrade Lima e do secretário de Gestão de Pessoas Antônio Nascimento, pessoas altamente comprometidas com a promoção e prevenção da saúde e bem-estar no âmbito do TRE-PE. O Serviço Social espera continuar a contar com o apoio da Administração para a operacionalização do PASF, de modo a contribuir para que o trabalho no âmbito desta instituição seja mais gerador de saúde do que de doença, com respeito à dignidade humana e valorização do servidor.

Nº Empenho	Tipo do Empenho	Ação	Plano interno	Valor Empenhado	Valor Executado	Saldo Disponível	Percentual de Execução - Atual (até 12/04)	Percentual de execução - Proporcional 2019 (abril)	Execução Proporcional	Valor a anular	Saldo após anulação
2021NE000027	DIÁRIAS	JUGA	ADM DIARIA (servidores)	R\$ 852.043,64	R\$ 22.764,00	R\$ 829.279,64	2,67%	20,19%	R\$ 172.027,61	R\$ 149.263,61	R\$ 680.016,03
2021NE000028	DIÁRIAS	JUGA	ADM DIAMEM (membros)	R\$ 94.000,00	R\$ -	R\$ 94.000,00	0,00%	34,14%	R\$ 32.091,60	R\$ 32.091,60	R\$ 61.908,40
2021NE000031	INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE	JUGA	ADM PASSAG	R\$ 16.111,70	R\$ -	R\$ 16.111,70	0,00%	5,22%	R\$ 841,03	R\$ 841,03	R\$ 15.270,67
2021NE000032	PASSAGEM AÉREA	JUGA	ADM PASSAG (servidores)	R\$ 303.719,82	R\$ -	R\$ 303.719,82	0,00%	27,11%	R\$ 82.338,44	R\$ 82.338,44	R\$ 221.381,38
2021NE000033	PASSAGEM AÉREA	JUGA	ADM PASMEN (membros)	R\$ 73.115,64	R\$ -	R\$ 73.115,64	0,00%	28,74%	R\$ 21.013,43	R\$ 21.013,43	R\$ 52.102,21
xxxx	INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE (Convênio Fernando de Noronha)	JUGA	ADM PASSAG (servidores)	R\$ 4.126,80	R\$ -	R\$ 4.126,80	0,00%	xx	xx	xx	R\$ 4.126,80
xxxx	INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE (Convênio Fernando de Noronha)	JUGA	ADM PASMEN (membros)	R\$ 4.128,80	R\$ -	R\$ 4.128,80	0,00%	xx	xx	xx	R\$ 4.128,80

R\$ 285.548,12

Nº Empenho	Tipo do Empenho	Ação	Plano interno	Valor Empenhado	Valor Executado	Saldo Disponível	Percentual de Execução - Atual (até 12/04)	Valor a anular	Saldo
2021NE000029	DIÁRIAS	JUGA	ADM APOIO (ASSEG)	R\$ 43.434,13	R\$ 0,00	R\$ 43.434,13	0,00%	R\$ 15.000,00	R\$ 28.434,13
2021NE000030	DIÁRIAS	JUGA	ADM CORREI (CRE)	R\$ 80.000,00	R\$ 0,00	R\$ 80.000,00	0,00%	R\$ 60.000,00	R\$ 20.000,00
xxxx	DIÁRIAS	JUGA	ADM ESCJUD (EJE - Servidores e Colaboradores)	R\$ 60.511,60	R\$ 0,00	R\$ 60.511,60	0,00%	R\$ 30.255,80	R\$ 30.255,80
xxxx	DIÁRIAS	JUGA	ADM ESCJUD (EJE - Colaborador Eventual)	R\$ 15.689,44	R\$ 0,00	R\$ 15.689,44	0,00%	R\$ 7.844,72	R\$ 7.844,72
xxxx	DIÁRIAS	CEJE	PE CAPEJE (EJE)	R\$ 6.200,00	R\$ 0,00	R\$ 6.200,00	0,00%	R\$ 3.100,00	R\$ 3.100,00
xxxx	DIÁRIAS	CEJE	PE CAPEJE - Colaborador Eventual	R\$ 2.000,00	R\$ 0,00	R\$ 2.000,00	0,00%	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00
xxxx	DIÁRIAS	CRH	PE CAPPAC (COPED)	R\$ 103.068,00	R\$ 0,00	R\$ 103.068,00	0,00%	R\$ 0,00	R\$ 103.068,00
xxxx	INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE	JUGA	ADM ESCJUD (EJE)	R\$ 2.064,40	R\$ 0,00	R\$ 2.064,40	0,00%	R\$ 1.032,20	R\$ 1.032,20
xxxx	INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE	CEJE	PE CAPEJE (EJE)	R\$ 1.135,42	R\$ 0,00	R\$ 1.135,42	0,00%	R\$ 567,71	R\$ 567,71
xxxx	INDENIZAÇÃO DE TRANSPORTE	CRH	PECAPPAC (COPED)	R\$ 1.819,76	R\$ 0,00	R\$ 1.819,76	0,00%	R\$ 0,00	R\$ 1.819,76
xxxx	PASSAGEM AÉREA	JUGA	ADM ESCJUD (EJE)	R\$ 11.028,00	R\$ 0,00	R\$ 11.028,00	0,00%	R\$ 5.514,00	R\$ 5.514,00
xxxx	PASSAGEM AÉREA	CEJE	PE CAPEJE (EJE)	R\$ 8.773,70	R\$ 0,00	R\$ 8.773,70	0,00%	R\$ 4.386,85	R\$ 4.386,85
xxxx	PASSAGEM AÉREA	CRH	PE CAPPAC (COPED)	R\$ 83.052,72	R\$ 0,00	R\$ 83.052,72	0,00%	R\$ 41.526,36	R\$ 41.526,36

R\$ 170.227,64