

Projeto Fazer Bem Nos Faz Bem: Ressignificando o Ambiente de Trabalho na 6ª Vara Federal Cível da Seção Judiciária do Espírito Santo

1. Identificação do problema

Com a remoção dos membros da Equipe de Administração do 2º Juizado Especial Federal de Vitória (2ºJEF), para a 6ª Vara Federal Cível da Seção Judiciária do Espírito Santo (6ªVFC), os servidores desenvolvedores deste Projeto se viram diante de dois problemas:

i. Passariam a administrar equipe nova. Tratava-se da equipe que permaneceu na 6ªVFC, após a saída da gestão antecessora. Esta equipe possuía hábitos de trabalho e de convivência distintos da cultura da Equipe de Administradores. Conseqüentemente, era necessária a ressignificação de processos de trabalho, para cumprir, em máxima medida, as Metas Prioritárias do CNJ, além das exigências da E. Corregedoria do Tribunal Regional Federal da 2ª Região (Corregedoria do TRF-2);

ii. A Equipe de Administradores precisaria lidar com novos temas, diversos dos afetos ao 2ºJEF - temas tributários, previdenciários, relacionados a servidores públicos civis e de concorrência e comércio internacionais (Resolução nº 21/2018, do E. TRF-2). Assim, necessitariam de integração entre todos os componentes da equipe.

Portanto, em apertada síntese, o desafio foi a integração plena dos servidores oriundos do 2ºJEF, aos remanescentes na 6ªVFC, criando e fortalecendo os laços de uma nova equipe: o Grupo Fazer Bem Nos Faz Bem, formado por servidores novos e antigos, sem distinções. Daí o nome do Projeto ora apresentado.

2. Métodos e técnicas

Estudo pormenorizado dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU - em especial os ODS nº 08 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), sob a perspectiva do serviço público e ODS nº 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes) - e da Resolução nº 240/2016 do CNJ (Política Nacional de Gestão de Pessoas), com vistas a desenhar o Projeto principal e os subprojetos que o comporiam, para alcançar a ressignificação e integração acima mencionados.

3. Características inovadoras da prática

i. criação de dois grupos de whatsapp: um com todos os servidores da unidade jurisdicional (Grupo 6VFC) e outro com os servidores do Gabinete (Grupo Gab 6VFC). Por esses métodos, iniciou-se o estímulo à participação ativa de todos os servidores, com mensagens amistosas e motivacionais, além de dicas sobre a melhor forma de realizar as tarefas cometidas a cada servidor;

ii. escolha de um dos membros da equipe remanescente para integrar a estrutura do Grupo de Administradores. Assim, buscou-se criar a tônica da coesão, afastando impressões de segmentação entre os servidores que vieram do 2ºJEF e aqueles que remaneceram na 6ª VFC, após a saída da antiga gestão. Tratar-se-ia de “servidor-ponte”, que exprimiria os anseios da equipe remanescente, sendo o ponto de apoio e elemento de diálogo entre todos os envolvidos no processo;

iii. agendamento de reuniões mensais da Equipe de Administradores (“Reuniões de Aferição”), com pauta pré-estabelecida e tempo certo de duração, com vistas à solução conjunta e coordenada de questões;

iv. instalação do subprojeto “Lanche Coletivo”. Cuida-se de uma mesa em que cada indivíduo - como, quando e se desejar - pode trazer uma guloseima, para compartilhar com os colegas, durante o expediente. Sabe-se que caso o item seja colocado sobre esta mesa ele pertence a todos, que podem se servir dele livremente. Este compartilhamento promove o entrosamento do grupo, gerando o estreitamento de laços e auxiliando quando há necessidade de solução de questões profissionais;

v. realização da humanização do ambiente de trabalho (instalação de quadros pintados por um dos servidores, de fotos da equipe, alocação de plantas e outros itens que tornam o ambiente mais leve e agradável);

vi. viabilização do teletrabalho a 42% do efetivo da Vara, minimizando desafios pessoais de servidores e reforçando o controle real da produtividade;

vii. instalação do subprojeto “Multiplicando Conhecimentos”, em que alguns colegas se dispõem a estudar temas sensíveis e expor o aprendido aos outros elementos do grupo (atualização sem custo para a SJES);

viii. instalação do subprojeto “Dê Sua Opinião”, com a disponibilização, ao público externo, de formulário para avaliação do atendimento, cujos resultados são periodicamente analisados pela Equipe de Administradores;

ix. instalação do subprojeto “Padronização de Textos”, segundo o qual as minutas de atos jurisdicionais e de demais expedientes ficam disponíveis a todos os membros do grupo, por meio de pasta compartilhada, com a adoção de critérios de nomenclatura de arquivos previamente estabelecidos, facilitando a consulta;

x. instalação do subprojeto “Produto Não Conforme”, segundo o qual quando verificado determinado erro, este é comunicado a todos os membros do time, desidentificando-se o responsável, de modo que o equívoco não seja novamente cometido e viabilizando o saneamento de processos de trabalho e

xi. empoderamento de todos os servidores para realização de trabalhos mais complexos, eis que 100% dos componentes do grupo são bacharéis em Direito, muitos deles pós-graduados, alguns, inclusive em nível de Mestrado.

4. Resultados e benefícios alcançados

i. primeira colocação na Classificação de Desempenho da Justiça Federal da 2ª Região, entre Varas Cíveis de mesma competência da SJES. É dizer: a 6ª VFC atingiu a maior pontuação, dentre as varas de competência idêntica, de acordo com os critérios estabelecidos pela Corregedoria do TRF-2;

ii. observação positiva da Corregedoria do TRF-2, onde se afirmou que “a unidade [deveria] perseverar nas BOAS PRÁTICAS relatadas”, segundo o Relatório de Inspeção Unificada, datado de 03.09.2018;

iii. média de 88,3% de avaliações positivas do público externo no subprojeto “Dê sua Opinião” (dados contabilizados em 14.03.2019);

iv. a unidade jurisdicional despertou o interesse da doutoranda Sandra Negri, que a adotou como um de seus objetos de estudo, cujos resultado estão compilados em sua tese de doutorado (“A produção de Valores Públicos de Gestão no Poder Judiciário Brasileiro sob a Ótica da Teoria de Moore”);

v. inexistência de qualquer pedido de remoção por parte dos servidores da 6ª VFC, o que demonstra a satisfação dos indivíduos com o ambiente de trabalho e

vi. baixíssimo nível de absenteísmo, correspondendo à média de 1,5 dias de ausência por servidor, por ano (janeiro a dezembro de 2018), segundo dados do Serviço Médico da SJES.

5. Custos e recursos envolvidos na implementação

Ausência de quaisquer custos financeiros adicionais aos cofres públicos, à exceção das horas trabalhadas pela Equipe de Administradores nesse sentido, compatibilizando o Projeto aos princípios da economicidade e da eficiência (arts. 37, *caput* c/c 70, ambos da CR/88).

6. Tempo de implementação

Trata-se de práticas de aplicação contínua na 6ªVFC, adotadas diuturnamente desde 22.06.2017, até a presente data, embora, algumas delas, já tivessem sido testadas, sob outra realidade, no 2ºJEF, aproximadamente desde 2015.

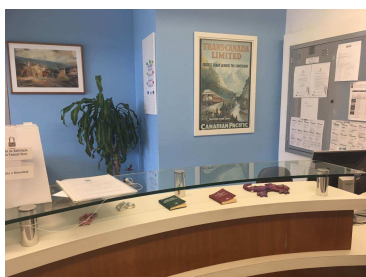
7. Dificuldades encontradas durante a implementação, se houver, e como foram superadas

Ausência total e absoluta de quaisquer dificuldades de implementação, haja vista a adesão instantânea de todos os membros do grupo às iniciativas acima descritas.

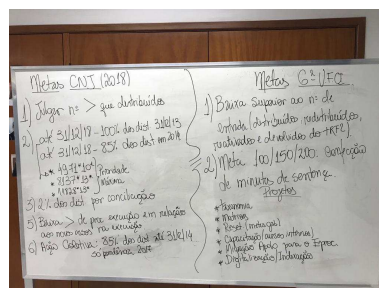
8. Potencial de reaplicação da prática em outros órgãos

Alto potencial de reaplicação, considerando a ausência de custos e a tendência à elevada adesão.

9. Anexo: registro fotográfico das iniciativas



Humanização de Ambiente (No balcão, livros de mensagens positivas e brinquedos para crianças. Ao fundo, plantas cuidadas coletivamente e quadro de autoria de um dos servidores)



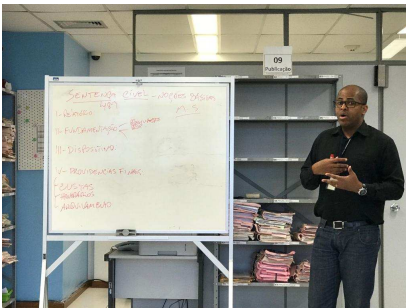
Reuniões de Aferição da Equipe de Administradores (Foco da reunião: adaptação de metas internas às metas do CNJ).



Subprojeto Lanche Coletivo.



Integração após Lanche Coletivo



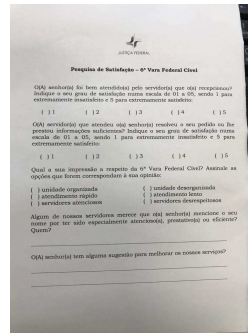
Multiplicando Conhecimentos (Vinícius Rangel, explicando as peculiaridades das sentenças cíveis)



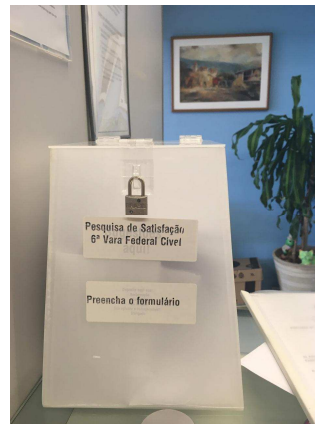
Multiplicando Conhecimentos (Diana Brandão, tratando da Teoria dos Precedentes e das Tutelas Provisórias)



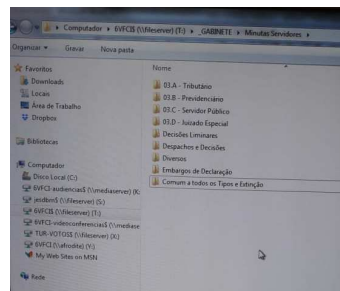
Empoderamento de equipe (atividades complexas)



Dê sua Opinião (Formulário de pesquisa Disponibilizado ao público externo).



Dê sua Opinião (Urna trancada, onde ficam depositados os formulários após preenchimento pelo público externo).



Padronização de Textos (Organização de arquivos de minutas, segundo taxonomia previamente estabelecida).