



REUNIÕES NAS UNIDADES DO TRT-3ª REGIÃO – 18 ou 19 DE SETEMBRO DE 2014

Unidade do TRT-MG: _____

Reunião da equipe realizada no dia: _____

Número de participantes: _____

1º TEMA: ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO - Novas práticas na organização e gestão do trabalho com a preservação da saúde e segurança de servidores e magistrados

O TRT-MG vem experimentando, ano após ano, crescimento considerável no número de ações ajuizadas.

As novas tecnologias criam facilidades que, ao longo do tempo, acabam por levar à concentração da aplicação da força de trabalho em tarefas mais complexas, com o desaparecimento das mais simples.

Essa mudança exige que as práticas e as formas de organização trabalho sejam repensadas e revistas constantemente. Se elas funcionaram bem em um dado tempo, não há garantia de que continuem sendo a melhor forma de atuação diante de novas demandas e recursos.

O TRT-MG vem também experimentando um crescente aumento no número de afastamentos por motivo de doença.

Não se pode concluir, à primeira análise, a existência de uma relação direta entre os males e o ofício. Mas, considerando o grande espaço que o trabalho ocupa na vida das pessoas, também não é plausível desprezar que ele se constitua num dos elementos propícios para o surgimento da doença.

A saúde do servidor, mais do que uma simples questão de se adequar as condições materiais de trabalho, também envolve uma dimensão subjetiva, relacional: a sua relação com o ambiente, a organização do trabalho. Um indicador disso é a queda gradativa dos

afastamentos devido a doenças osteomusculares (LER/DORT) em contraposição ao aumento dos dias não trabalhados em face de transtornos mentais.

Assim, hoje, os programas de preservação da saúde e segurança dos servidores do TRT devem também abranger, de maneira profunda, a discussão sobre as formas de **ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (carga, jornada e pausa no trabalho, distribuição de tarefas, prazos, limites, controle, etc.)**, e de geri-las. Trata-se, pois, de repensar as formas de organizar o trabalho, considerando o fator humano, as relações sociais decorrentes e o estabelecimento de um ambiente de trabalho físico e mentalmente saudável e seguro.

Segundo Gernet & Dejourns, “trabalhar não é somente produzir, é também viver junto”, ou seja, requer a cooperação e a criação de oportunidades de discussão sobre esse conviver.

Um setor que não estabelece espaços de pensar e conversar sobre seu ambiente de trabalho está fadado a imergir em um círculo vicioso e pernicioso no qual servidores adoecem e se afastam, ocasionando o incremento de tarefas aos demais, que não suportam a sobrecarga por longo tempo e também adoecem. Nesse círculo, é o próprio ambiente de trabalho que pode se tornar o catalisador para o adoecimento das pessoas. Nesse sentido, poder-se-ia dizer que o ambiente de trabalho está adoecido, e não somente as pessoas que dele se afastam, seja por licença médica ou mudança de lotação. Para sermos produtivos ao longo do tempo, torna-se imprescindível a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Considerando os pontos acima expostos, sob a ótica da ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO e da GESTÃO DE PROCESSOS DE TRABALHO, pergunte-se e converse com os colegas sobre:

1 - A forma como realizo minha tarefa leva em consideração a saúde e segurança da equipe? Analisar as consequências do seu desempenho sobre a execução das tarefas dos colegas que dele dependam direta ou indiretamente.

(não há necessidade de enviar relatório escrito sobre este item)

2 – No âmbito da competência da equipe (gestor e colaboradores), o que pode ser feito - ou o que já vem sendo feito - para melhorar a organização do trabalho na sua unidade?

(enviar relatório escrito com questões e sugestões de boas práticas)

Sabemos que ao servidor devem ser oferecidas condições favoráveis à realização do seu trabalho para que, assim, possa produzir com qualidade, segurança e criatividade.

Tais condições traduzem-se em equipamentos de informática, instalações, temperatura, iluminação e mobiliários adequados, entre outros aspectos materiais. Traduzem-se em um ambiente que favoreça relações construtivas, de cooperação e oportunidades de desenvolvimento pessoal e crescimento profissional.

Traduzem-se também em: possibilidade de participação na gestão; envolvimento na construção dos processos/procedimentos de trabalho; existência de pausas durante a jornada; adequado grau de autonomia na execução das tarefas; adequação de prazos, ritmo e controle na efetiva prestação de serviços aos públicos externo e interno.

Esses ingredientes, reunidos, tornam-se determinantes da chamada ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.

Segundo Gaigher, *“a organização do trabalho é sempre resultado de uma negociação entre a gerência e o coletivo”*.

Partindo da reflexão acima, pense e converse com os colegas sobre como o trabalho e suas formas de organização podem influenciar o surgimento de doenças e responda:

3 - No âmbito de nossa Instituição, o que poderia ser feito, concretamente, para que a organização do trabalho propicie condições ideais de saúde e qualidade de vida para os servidores? Apresente 2 idéias de ações práticas passíveis de serem implementadas pela Administração do TRT-MG. **(enviar relatório escrito)**

2º TEMA: RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO NO TRABALHO – A valorização profissional

Durante décadas, as atividades dos gestores de unidades de trabalho basearam-se na garantia da devida tramitação dos processos jurídicos e administrativos e do fiel cumprimento dos prazos, tudo para garantir a efetividade da prestação jurisdicional, objetivo primordial dos serviços públicos prestados pelo Poder Judiciário ao cidadão. Para executar suas tarefas, portanto, era suficiente exigir do gestor - como ainda se exige - o conhecimento técnico relativo às normas que regiam os processos de trabalho.

Atualmente, contudo, somadas a essas atribuições, vêm sendo exigidas do gestor novas competências para o exercício da função gerencial, como a gestão de pessoas.

De forma correlata, no sentido macroinstitucional, vem sendo exigidos não só dos Tribunais Regionais do Trabalho, mas de todo o Poder Judiciário, uma nova gestão pública, que responda aos desafios do mundo contemporâneo, para além da eficiência operacional, com efetividade nos resultados para a sociedade

Com esse intuito, no âmbito da formação gerencial, a Administração do TRT-MG vem promovendo o desenvolvimento de servidores nas áreas de gestão de pessoas e de gestão de processos. Também há projetos em andamento relacionados à elaboração de uma nova Política de Gestão de Pessoas e de Gestão por Competências. Há, ainda, estudos que repensam as formas de avaliação do desempenho. A Formação, a Gestão por Competências e as Práticas de Avaliação estão estreitamente ligadas às noções de Valorização Profissional, de Reconhecimento e às Perspectivas de Crescimento Profissional. É facilmente perceptível a vinculação de todos esses elementos à Gestão de Pessoas, que é uma área estratégica para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e da prestação de serviços aos jurisdicionados.

Nesse contexto, torna-se fundamental buscar o envolvimento de todos os servidores - independentemente de nível hierárquico, cargo ou função - com a melhoria do serviço

público, o aperfeiçoamento contínuo e a satisfação do cidadão. Da mesma forma, é preciso valorizar e reconhecer o trabalho do servidor, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro, a formação permanente, uma justa remuneração e proporcionando oportunidades de desenvolvimento de suas potencialidades e de crescimento profissional.

Diferentemente do que ocorria no passado, quando o foco esteve nos processos de trabalho, na tecnologia e nos recursos, atualmente, as instituições percebem a importância do direcionamento de esforços para o desenvolvimento dos servidores e para a forma como o seu desempenho é gerido. Surge, portanto, a necessidade de reconhecer as diferenças existentes entre os servidores, o que requer dos gestores imediatos habilidades, conhecimento técnico e atitudes adequadas para gerir equipes, percebendo no desempenho dos servidores tanto a contribuição individual quanto os frutos do trabalho coletivo. Pois, para Gernet & Dejourns, “como o trabalho é também uma relação social, ele envolve, em razão disso, um conjunto complexo de relações entabuladas entre o sujeito e aqueles com e para quem ele trabalha, a fim de coordenar as inteligências singulares”.

Mas como avaliar e reconhecer o esforço individual no âmbito do trabalho coletivo?

O reconhecimento no trabalho está relacionado à autoestima, pois é um dos elementos para a realização dos indivíduos no campo psicossocial. Um profissional que não é valorizado pelo seu trabalho provavelmente sofrerá, após certo período, perda na motivação. Sem motivação, interesse e iniciativa, seu trabalho certamente perderá em qualidade e quantidade.

"Reconhecimento é uma necessidade universal, não importa onde estejamos. Seja no setor público ou privado, o funcionário quer ser valorizado pelo que faz e não desfrutar apenas de poucos momentos de bem-estar”, comenta o professor Mário César Ferreira,

da Universidade de Brasília. E o reconhecimento do trabalho não se dá apenas pela chefia, mas na relação entre os pares; ou seja, os colegas também têm um papel importante na construção da autoestima.

A ausência de reconhecimento pode contribuir para que o servidor não perceba a conexão existente entre o seu esforço e o esforço coletivo, não perceba a sua contribuição pessoal para o trabalho da equipe.

Imediatamente, ao lado da necessidade de reconhecimento no trabalho, coloca-se a expectativa de crescimento profissional, onde se concentram metas, sonhos, talentos e objetivos. O crescimento profissional já não é percebido exclusivamente como o alcance de um lugar na hierarquia de uma organização ou mesmo como ganho monetário. Além dessas formas plausíveis de reconhecimento no trabalho, também há a possibilidade de desenvolvimento de competências relevantes para as tarefas que as pessoas executam. Assim, por exemplo, as oportunidades de formação profissional são também vistas como oportunidades de crescimento no trabalho.

Obviamente, por serem singulares, as pessoas têm percepções diferentes em relação ao reconhecimento e ao crescimento profissional - o que, por sua vez, faz com que elas sejam impactadas em diferentes graus pelo esforço organizacional em gerir pessoas.

Entretanto, para captar a percepção generalizada, em recente pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho no TRT-MG (IA_QVT), essas diretrizes foram avaliadas pelos servidores tendo como foco:

- quanto ao Reconhecimento no Trabalho, os níveis “existencial, institucional, de realização profissional, de dedicação do servidor, do resultado alcançado”;
- quanto ao Crescimento Profissional, as variáveis “oportunidades de crescimento, incentivos dos gestores, criatividade na execução das tarefas, equidade e desenvolvimento pessoal”.

(fonte: intranet, menu “Saúde”, seção “Resultados do IA_QVT”, ou clique [aqui](#) para ver critérios e resultados da pesquisa)



REUNIÕES NAS UNIDADES DO TRT-3ª REGIÃO – 18 ou 19 DE SETEMBRO DE 2014

Os resultados da pesquisa mostraram que a percepção dos servidores em relação ao Reconhecimento e Crescimento Profissional transita numa zona em que o bem-estar e o mal-estar coexistem. Tal resultado não é considerado bom para a promoção da qualidade de vida no trabalho.

Um dos temas recorrentes em pesquisas, reuniões e consultas públicas está relacionado ao desenvolvimento do servidor na “carreira interna”:

- 1) por iniciativa dos próprios servidores, em esforço individual e coletivo de desenvolvimento pessoal e profissional – como a formação, por exemplo;
- 2) por iniciativa da instituição em prover recursos para que a carreira se desenvolva.

Hoje, por exemplo, o TRT-MG vivencia um processo reestruturação administrativa para se adaptar às novas demandas de modernização do Serviço Público, com a consequente redução no número de funções comissionadas. Se, num dado momento da história do TRT-MG, houve um número de FCs superior ao número de servidores do quadro efetivo, hoje a realidade é outra, não sendo mais possível que todos os servidores sejam ocupantes de funções comissionadas. Essa nova realidade traz à tona a oportunidade para a discussão sobre o uso da função comissionada como elemento de reconhecimento e crescimento profissional, mas também para o debate acerca das responsabilidades decorrentes de sua ocupação pelo servidor.

Os gestores e os servidores de suas equipes, então, ao confrontarem-se com essa nova realidade, necessitam criar espaços de discussão sobre as formas de reconhecimento e crescimento profissional e sobre como praticá-las no âmbito de suas unidades e no TRT-MG, com o intuito de propiciar um ambiente de trabalho saudável, compatível à motivação do servidor.



REUNIÕES NAS UNIDADES DO TRT-3ª REGIÃO – 18 ou 19 DE SETEMBRO DE 2014

Após a reflexão acima, apresente 2 ações práticas que poderiam ou estão sendo aplicadas para reconhecer as contribuições/investimentos individuais e promover o crescimento/desenvolvimento dos servidores:

1 – na sua unidade;

2 – no TRT-MG.

(envie relatório escrito)