

Equipe de Comunicação e Auto-Desenvolvimento (ECADES)

Débora Cristiani Hoegen

Poder Judiciário – Comarca de Ituporanga

dch14937@tj.sc.gov.br

Resumo

Equipe de Comunicação e Auto-desenvolvimento - ECADES é um projeto ligado à área de gestão de pessoas no Poder Judiciário Catarinense, que consiste na utilização do capital humano que compõe as unidades judiciárias para formação de equipes, que atuarão de forma voluntária, no desenvolvimento da comunicação interna (disseminação de informações; estímulo ao diálogo; integração das pessoas e equipes), na melhoria da qualidade de vida no trabalho (incentivo às práticas de vida saudável; divulgação de dados relevantes à qualidade de vida pessoal e profissional), no fomento ao desenvolvimento humano e laboral (informações e ações relevantes ao crescimento humano e profissional) e na saúde e segurança dos servidores e colaboradores do Poder Judiciário de Santa Catarina. A equipe atuará, basicamente, na captação e divulgação de informações, no aprimoramento da comunicação interna e na promoção de ações que visem a preservação da saúde e a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: comunicação, qualidade de vida, aprendizagem organizacional.

1.1 - Introdução

Tem-se visto recentemente diversas ações desenvolvidas no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, visando a profissionalização e o aperfeiçoamento da administração, inclusive com a elaboração do planejamento estratégico, definição da missão, visão e estratégias do Poder Judiciário.

A missão delineada para o Poder Judiciário Catarinense é “humanizar a justiça, assegurando que todos lhe tenham acesso, garantindo a efetivação dos direitos e da cidadania com eficiência na prestação jurisdicional”.

A transformação da missão em realidade organizacional, passa necessariamente pela atuação, motivada e eficiente, dos servidores e colaboradores do Judiciário. Chiavenato (2007, p.16) afirma que “as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões.”

Nesse contexto, é necessária a atuação da administração do Poder Judiciário perante as comarcas ou unidades judiciárias, contemplando-as com métodos, ferramentas ou programas de gestão, de forma a facilitar o alcance das metas e objetivos organizacionais. É essencial investir em medidas que visem a eficiência da comunicação interna, o aprendizado organizacional, a melhoria da qualidade de vida no trabalho e o aumento do nível motivacional dos servidores, gerando colaboradores mais comprometidos com a instituição.

O projeto a ser apresentado, tem por objetivo suprir a lacuna ainda existente nas Comarcas, no que concerne às ações ligadas à área de gestão de pessoas, implementando um programa que influenciará positivamente a equipe de colaboradores, convertendo o investimento no capital humano em resultados organizacionais.

As pessoas passam a maior parte de seu tempo trabalhando dentro das organizações, as quais exercem profundo impacto sobre a qualidade de vida dos indivíduos. Desta forma, o gestor de pessoas deve propor iniciativas que busquem um adequado ambiente de trabalho, onde a comunicação seja eficiente, onde haja respeito entre os indivíduos, onde as condições de saúde e segurança no trabalho sejam favoráveis, onde se prime pela qualidade do ambiente e pela qualidade de vida do colaborador.

Segundo Ribeiro (2006), “a função do profissional de Recursos Humanos ou do gestor de pessoas é prover empregados treinados e bem motivados, ao mesmo tempo em que desenvolve e mantém a qualidade de vida no trabalho, administra as mudanças e incentiva políticas éticas e comportamento socialmente responsável”.

Desta forma, deve haver iniciativas vindas da administração, que incentivem e conduzam para a melhoria contínua do ambiente e das relações de trabalho. Deve haver a intervenção do gestor de pessoas, com a implementação de programas específicos que visem

alcançar o estágio acima descrito.

Uma forma diferenciada e dinâmica de motivar, de ativar o senso de colaboração e comprometimento é atrair o público alvo (funcionários) para sua auto-organização, chamando-os a colaborar, expor idéias, assumir seu processo formativo e auto-motivar-se. Assim é a proposição deste projeto.

O projeto ECADES – Equipe de Comunicação e Auto-Desenvolvimento - tem sua origem em projetos similares implementados com sucesso na iniciativa privada, observadas as devidas particularidades do serviço público e do Poder Judiciário Catarinense.

Constituído por medidas simples, de fácil implementação, a um custo baixo, possível de ser aplicado em todas as Comarcas do Estado, o projeto ECADES tem por finalidade propiciar o aprimoramento da comunicação interna, o aumento da qualidade de vida dos servidores, o desenvolvimento de ações preventivas que visem a saúde plena do servidor e o aumento dos níveis motivacionais.

Os servidores voluntários a serem escolhidos pelos demais para formar a ECADES desenvolverão diversas ações, planos e projetos, com a anuência dos gestores e dos demais funcionários, para empreender atividades que abrangerão:

a melhoria e manutenção da qualidade de vida no trabalho;

a segurança no trabalho, prevenindo doenças profissionais por diversos meios e ações;

a comunicação, estimulando a disseminação das informações de forma ascendente, descendente e lateral; estimulando o detentor de conhecimentos importantes a compartilhar saberes com os colegas para que todos possam se desenvolver, distribuindo informações oficiais de forma imparcial; capturando e corrigindo notícias informais e incorretas, evitando assim a propagação de dados falsos, imparciais ou tendenciosos, disponibilizando notícias e matérias de interesse coletivo e profissional;

o desenvolvimento humano e profissional, através da comunicação eficiente e disponibilização de material instrutivo; o planejamento de eventos, cursos, palestras, sobre temas de interesse comum;

a integração e motivação dos funcionários de modo a formar um grupo unido, um time comprometido com os objetivos de qualidade e produtividade, tornando-os mais conscientes de seu papel como agente do Estado na melhoria das pessoas e do país.

Estes são alguns dos desafios que serão propostos aos membros das ECADES em cada comarca ou unidade judiciária. Estes comitês farão suas atividades concomitantemente ao seu serviço diário, reunindo-se periodicamente para traçar planos, metas, planejamentos e propostas a serem encaminhadas aos funcionários, com a anuência da direção local,

mostrando aos colaboradores que eles tem respaldo, reconhecimento e suporte necessários para seu dia-a-dia no trabalho.

1.2 - Do ambiente atual

O Poder Judiciário Catarinense, nas suas unidades judiciárias, além dos servidores efetivos, é composto por estagiários, bolsistas, funcionários terceirizados e servidores de outros órgãos à disposição do Judiciário.

No que se refere às condições físicas do ambiente de trabalho, o judiciário oferece as condições básicas de segurança, temperatura, iluminação e ergonomia, necessárias para a preservação da saúde dos colaboradores.

Quanto às práticas ou políticas de gestão, não há o desenvolvimento de ações voltadas para a gestão da qualidade de vida. Também não há integração do corpo funcional para a realização de tais práticas. A comunicação interna muitas vezes é informal, não sistematizada. Não há ferramentas ou métodos para a auferição dos níveis motivacionais ou da qualidade de vida no trabalho.

A integração do contingente que compõe o Judiciário num todo comprometido com os desafios da instituição, dentre eles o da melhoria dos processos e procedimentos internos, da maior celeridade dos serviços prestados e da maior eficiência na prestação jurisdicional, é o principal desafio dos membros da Equipe de Comunicação e Auto-desenvolvimento.

1.3 - Implementação das ECADES

A administração dos recursos humanos nas organizações, dada a sua complexidade, tem requerido dos gestores maior responsabilidade e adequação da organização às pessoas que a compõem, visualizando cada colaborador como parceiro, gerenciando de forma a utilizar seus conhecimentos em favor da organização. “A maior vantagem competitiva das empresas está na maneira de utilizar o conhecimento das pessoas, colocando-o em ação de modo rápido e eficaz, na busca de soluções satisfatórias e de novos produtos e serviços inovadores.”(RIBEIRO, 2006, p.1)

Para Chiavenato (2007, p.98), “cada pessoa que compõe a organização deve conscientizar-se de que ela deve ser o elemento de diagnóstico e de solução de problemas para

obter uma melhoria contínua do seu trabalho dentro da organização”.

A teoria do enriquecimento de tarefas, de Frederick Herzberg (1959 apud CHIAVENATO, 2007, p.117), propõe que atribuir aos trabalhadores novas funções, que ampliem a responsabilidade, os objetivos e ofereçam desafios, produz efeito duradouro de satisfação e aumento da produtividade na organização.

A aplicação prática dos conceitos citados, implica em visualizar cada membro da organização como um importante elemento de diagnóstico e solução de problemas, identificando, aproveitando e desenvolvendo o capital intelectual de cada colaborador. Este será um dos principais desafios das ECADES.

A implantação do projeto ECADES, voltado ao desenvolvimento da gestão de pessoas no judiciário, será fonte de estímulo ao servidor/colaborador, que saberá que a organização em que trabalha está preocupada com seu desenvolvimento pessoal e profissional e com a manutenção da saúde e qualidade de vida do colaborador.

Segundo Oliveira (2008, p. 149), “a comunicação é o processo interativo e de entendimento, assimilação e operacionalização de uma mensagem – dado, informação, ordem – entre o emissor e o receptor por um canal, em determinado momento, e visando a um objetivo específico da organização”.

A comunicação dentro da organização deve ser a mais eficiente possível, desenvolvendo canais específicos e eliminando o maior número de ruídos. A melhoria da comunicação interna no ambiente de trabalho é um dos objetivos das ECADES.

A realidade atual nas unidades judiciárias permite afirmar que não há um sistema ou instrumento formal para a divulgação de informações vistas como relevantes para os servidores, sejam elas provenientes da administração do Tribunal de Justiça ou internas, provenientes da Diretoria do Foro.

A equipe de Comunicação e Auto-desenvolvimento será o elo entre a administração do Poder Judiciário e seus colaboradores, e servirá inclusive para divulgação da missão, visão de futuro, metas, objetivos e resultados da instituição. A equipe será aliada da administração na busca da gestão pública eficiente, podendo ser instrumento para a realização de pesquisas, divulgação de programas, implementação de propostas, *etc.*

Com a implementação das ECADES, os colaboradores passam a formar uma rede, um sistema em que as partes operam de forma concatenada. Um sistema só faz sentido se há máxima comunicação entre as diversas partes para a interação e desenvolvimento do todo. Isto quer dizer que sem uma comunicação eficiente e planejada, o sistema idealizado para operar, não funciona do modo mais eficiente possível.

Entra então o conceito das ECADES, para amplificar a eficiência da comunicação entre as partes, departamentos, pessoas, gabinetes ou qualquer aglomerado humano da instituição, gerando a sinergia necessária para o bom andamento dos trabalhos.

“A aprendizagem organizacional é a capacidade que a empresa possui ou o processo que utiliza para manter ou melhorar seu desempenho com base na experiência adquirida” (HANASHIRO E OUTROS, 2008, p. 233). O projeto ECADES, ao instigar os colaboradores a buscar informações, incentivando a discussão e propagação de assuntos relevantes ao trabalho e aos colaboradores, estará sendo instrumento para o desenvolvimento da aprendizagem organizacional.

As ECADES tem a proposta de facilitação do conhecimento, influenciando na disseminação das idéias e da experiência acumulada para os demais colegas, que poderão desenvolver seu trabalho de forma mais segura e funcional.

Tem também a função de trazer a todos, temas novos para serem discutidos, experiências e abertura para novas idéias, dando oportunidade aos colaboradores que querem contribuir, de expressar sua visão, de ter suas proposições discutidas, melhoradas e eventualmente aplicadas.

Segundo Hanashiro (2008, p. 91), “as organizações são responsáveis por seus atos diante da sociedade pois fazem parte dela, influenciando e promovendo mudanças sociais” e ainda “a tendência é que cada vez mais tenhamos um crescimento do contingente de consumidores cidadãos demandando das empresas comportamentos socialmente responsáveis.” (HANASHIRO, 2008. p. 101).

O comportamento socialmente responsável é a base para que se tenha uma sociedade sustentável. O conceito de responsabilidade social pressupõe que deve haver o atendimento equilibrado dos interesses de todos os segmentos que exercem influência sobre a organização.

A responsabilidade social e ambiental cada dia tem mais destaque na sociedade atual, e deve ser observada também no setor público. É necessário o desenvolvimento de ações voltadas à conscientização e incentivo dos servidores, que passam a ser instrumento de mudanças no ambiente, tanto social quanto ambiental.

O Poder Judiciário como integrante do sistema estatal e possuidor de papel dos mais relevantes para a sociedade, deve desenvolver ações estratégicas, disseminando os conceitos de responsabilidade social e ambiental no âmbito da organização e direcionando os hábitos dos servidores/colaboradores, para caminhar em direção às aspirações dos cidadãos por instituições mais humanas e transparentes.

Outro ponto a ser abordado pela Equipe de Comunicação e Auto-desenvolvimento diz respeito à segurança no ambiente de trabalho. Segundo Ribeiro (2006, p. 194), “toda empresa tem de desenvolver suas próprias políticas de segurança, de acordo com as necessidades do pessoal e do tipo de instalações de que dispõe”. “A segurança do trabalho é o conjunto de medidas técnicas, administrativas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes, seja pela eliminação de condições inseguras do ambiente, seja pela instrução ou pelo convencimento das pessoas para a implementação de práticas preventivas”. (RIBEIRO, 2006, p. 205).

Ainda que nas unidades judiciárias não se tenha um ambiente propenso a riscos graves, manter uma política de prevenção de acidentes e redução de riscos é fundamental. Assegurar um ambiente de trabalho adequado não é só uma obrigação profissional, mas também humana. Será função da ECADES zelar pelo bom ambiente de trabalho, identificando situações de risco, intervindo com ações preventivas e criando soluções para que as relações de trabalho possam ser melhores e mais produtivas.

O Ministério do Trabalho possui normas regulamentadoras que estabelecem condições de segurança e medidas preventivas de acidentes de trabalho. Caberá à Equipe de Comunicação e Auto-desenvolvimento identificar e analisar, com base nas normas de segurança do trabalho, as peculiaridades da comarca, elaborando o mapa de risco, que consiste na representação gráfica dos riscos identificados no ambiente segundo a percepção dos colaboradores e que servirá para desenvolver medidas preventivas de acidentes, de proteção contra incêndio e outras situações de risco (atentado, invasão, seqüestro, *etc.*).

Qualquer grupamento humano precisa deste planejamento. O que fazer no caso hipotético de incêndio? Chamar o bombeiro! Pode parecer óbvio, mas outras medidas devem ser planejadas e combinadas com os colaboradores para não haver pânico. E contra-medidas como vistorias nas instalações, verificação de excesso de material não essencial nas dependências que podem ser combustível para incêndios, por exemplo, são medidas que devem ser também elencadas no planejamento de cada unidade.

Muitas empresas e bancos possuem normativos de circulação estritamente interna, que orientam a ação do contingente de pessoas em situações de risco, como seqüestro de um membro do grupo, ameaça a instituição e funcionários, etc.

Segundo o Ministério da Saúde, “a Saúde do Trabalhador é uma área da Saúde Pública que prevê o estudo, a prevenção, a assistência e a vigilância aos agravos à saúde relacionados ao trabalho.”

Será função da ECADES, desenvolver ações ligadas à saúde do colaborador, com

a captação e divulgação de informações, notícias, eventos ou campanhas relacionados à área, estimulando atitudes preventivas e realizando atividades informativas.

Outra função da equipe diz respeito à observação do fator ergonômico do ambiente de trabalho. Ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem e tem como objetivo a segurança, a satisfação e o bem-estar do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Desta forma, a ECADES procederá a identificação dos fatores existentes no ambiente que possam interferir na ergonomia, discutindo possíveis soluções com a equipe e com os gestores.

Segundo Chiavenato (2007, pg. 23), “para as pessoas, as organizações constituem um meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais, com custo de tempo de esforço e conflito”. Ou seja, as pessoas fazem parte de determinada organização também para alcançar suas metas pessoais, financeiras, de realização profissional, de socialização. Por outro lado, a organização também precisa das pessoas para alcançar os resultados almejados.

Segundo Schermerhorn e outros (1999 apud FARIA, 2006, p.31), “a motivação se refere às forças, dentro de uma pessoa, responsáveis pelo nível, direção e persistência do esforço despendido no trabalho.” (SCHERMERHORN JR., HUNT e OSBORN, 1999 apud FARIA, 2006, p. 31). Para Oliveira, (2008, p.410), “motivação é o processo e a consolidação do estímulo e da influência no comportamento das pessoas, tendo em vista um objetivo específico e comum para os profissionais da organização.”

Assim, as metas organizacionais devem levar em consideração a satisfação dos objetivos pessoais dos colaboradores, permitindo que se tenha, através do provimento das necessidades profissionais básicas, colaboradores verdadeiramente motivados e comprometidos, contribuindo para a melhoria do clima organizacional.

Um dos papéis da ECADES é a congregação dos colaboradores neste clima motivacional, aproveitando as lacunas para trazer todos ao senso comum de colaboração; as lacunas abertas seriam o pouco diálogo, a não colaboração entre pessoas, a falta da unidade de propósitos, a desmotivação, o pouco envolvimento, a deformação da informação, a deterioração dos relacionamentos.

Outra tarefa do ECADES é a de fornecer base informativa para que os gestores possam tomar decisões que afetem o dia-a-dia de trabalho dos servidores. Essa equipe será também um elo entre os funcionários e gestores, promovendo a integração de objetivos e foco entre ambos, gerando sinergia e eficiência pelo maior comprometimento no alcance dos objetivos.

Uma equipe autenticada pelo corpo funcional, para representá-la e organizá-la em

atividades importantes ao bem-estar humano e produtividade do trabalho é o caminho que muitas empresas e instituições de sucesso estão utilizando como ponte para um maior equilíbrio nas relações colaborador-empresa.

Importante ressaltar que o investimento a ser aplicado pelo Poder Judiciário para implementação e manutenção do projeto ECADES, salvo melhor análise, será mínimo, tendo em vista a possibilidade de utilização das estruturas já existentes e dos colaboradores das próprias comarcas, que movidos pela vontade de atuar e realizar mudanças, serão os propulsores do projeto.

1.4 - Funções e Ações atribuídas à Equipe de Comunicação e Auto-desenvolvimento

(Algumas atribuições hipotéticas que poderiam ser designadas às ECADES)

- Promover a melhoria da comunicação interna, objetivando fortalecer as relações produtivas no trabalho.

- Promover e participar de reuniões com a equipe de trabalho, para discussão de procedimentos, divulgação de metas, resultados, *etc.*.

- Agilizar o fluxo ascendente e descendente de informações, divulgando informações advindas da administração do judiciário e levando aos superiores hierárquicos as reivindicações e sugestões dos servidores/colaboradores.

- Incentivar as boas relações de trabalho, favorecendo a melhoria do clima organizacional e do processo de trabalho.

- Acompanhar notícias e novidades ligadas ao Poder Judiciário e à Justiça, divulgando assuntos relevantes.

- Captar conhecimentos e promover a divulgação de notícias, programas e campanhas ligadas à área da saúde.

- Promover ações que visem a melhoria da qualidade de vida do servidor e a saúde no ambiente de trabalho.

- Conhecer as normas de segurança no trabalho, objetivando a prevenção de acidentes, bem como identificar focos de perigo, informando o problema aos responsáveis.

- Incentivar a participação dos funcionários na prevenção de acidentes e na prevenção de doenças ocupacionais.

- Manter o quadro-mural atualizado semanalmente com informações relevantes.

- Incentivar a participação dos servidores/colaboradores em programas de voluntariado.

- Direcionar ações levando em consideração os impactos sociais e ambientais.
- Divulgar e promover eventos, incentivando a participação em cursos, seminários, palestras, simpósios, etc.
- Facilitar o desenvolvimento de clima organizacional positivo.
- Servir como instrumento para divulgação de metas, objetivos e resultados organizacionais.
- Participar das reuniões estratégicas realizadas na unidade judiciária.
- Elaborar anualmente o 'mapa de risco', apontando os possíveis riscos presentes no ambiente de trabalho e encaminhando aos superiores para análise e possíveis soluções.
- Elaborar anualmente o plano de ação da ECADES, identificando as medidas a serem implementadas pela equipe.
- Ser um representante dos funcionários perante o gestor.
- Ser um agente de integração entre gestores e servidores, ajudando a identificar dificuldades que permeiam as relações mútuas e agindo para dirimí-las.
- Estimular o consenso nas decisões coletivas.
- Estimular o diálogo como ferramenta número um para a resolução dos problemas que envolvem tanto as relações entre pessoas, quanto os problemas diários relativos aos procedimentos de trabalho.
- Neutralizar ou no mínimo não propagar, dados e informações distorcidas ou de fonte duvidosa, que podem vir a circular e causar a desconfiança e a desmotivação no trabalho.

Estas ações descritas podem ser acrescentadas, melhoradas ou suprimidas, conforme a conveniência e a realidade de cada comarca ou unidade e tem respaldo em políticas aplicadas de forma efetiva em empresas privadas, tais como:

Comunicação, empresa Agra: Para disseminar a cultura de transparência, Luiz Roberto Horst, responsável empresarial da Agra, apostou na comunicação intensa. “Acredito que só uma comunicação eficiente é capaz de envolver as pessoas, gerar mais lucros e fazer a empresa crescer”. Os quadros de aviso e painéis eletrônicos são um dos principais meios usados para informar os funcionários. Nos murais, os salários — do presidente à recepcionista — são expostos ao lado de reportagens sobre o setor e fotos dos aniversariantes. Os painéis divulgam as metas definidas no último planejamento estratégico. “Dessa forma, os ruídos diminuem e todos irão remar na mesma direção para atingir objetivos individuais e corporativos.”

Qualidade de Vida no Trabalho: empresa Dell: Formação de uma equipe para avaliar a

insatisfação em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e propor ações de melhoria. Esse grupo passou a fazer blitzes nos andares para conversar com os funcionários que tinham o hábito de ficar até mais tarde e presentear-los com ingressos para sessões de cinema que aconteceriam dali a uma ou duas horas. "Esse pessoal se reúne uma vez por mês comigo e com o presidente para avaliar os rumos dos trabalhos", diz Amorim. "Eles também conversam com os funcionários da Dell de outros países para fazerem benchmark interno". O Brasil já exportou uma idéia para outros países - O Programa de Reconhecimento, em que prevalece o sistema de meritocracia.

1.5 - Requisitos para implementação do projeto

Segundo Chiavenato (2007, p.171), "a cultura organizacional espelha a mentalidade que predomina em uma organização. Ela é o conjunto de hábitos e crenças estabelecido através de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhados por todos os membros da organização."

Assim como qualquer proposta de melhoria, a implementação do projeto ECADES implica em mudança de cultura e requer apoio integral dos superiores hierárquicos, bem como acompanhamento constante, visando garantir a continuidade do projeto.

O projeto terá total interação da organização com as pessoas que a compõem e deverá absorver todo o *staff* de colaboradores, incluindo servidores efetivos, funcionários de outros órgãos à disposição, estagiários, bolsistas, que passam a ser vistos como recursos estratégicos da organização.

Fundamental que o Poder Judiciário, por sua administração, presida a implantação do projeto, garantindo a sua credibilidade, prestando todo o apoio necessário, oferecendo treinamento inicial para os membros da equipe, suporte técnico, material de apoio e divulgação. À administração do PJ caberá ainda o acompanhamento dos trabalhos e a avaliação de seus resultados.

O ponto-chave para o sucesso do projeto é conquistar a confiança e a colaboração dos magistrados, que como 'gerentes' das unidades judiciárias, são quem imprimem o ritmo de trabalho em cada vara ou comarca. São eles que deverão observar o andamento do projeto, oferecendo apoio e incentivo e mantendo os membros da equipe motivados. O sucesso ou o fracasso do projeto depende em grande parte da postura do magistrado em relação ao projeto.

Muitos dos recursos financeiros necessários para o êxito do projeto, podem sair da contribuição voluntária dos servidores ou da parceria com outros órgãos públicos e

instituições, no entanto é da maior importância que a instituição some verba específica para promover as atividades das ECADES nas comarcas.

A instituição tem que se mostrar presente não só na implementação e acompanhamento do projeto, mas também oferecendo os recursos necessários para financiar o projeto ECADES, sem os quais se corre o risco de não obter os resultados esperados, perdendo a credibilidade de ser uma instituição preocupada com a qualidade de vida e com o bem-estar dos servidores.

1.6 - Sistemática de implantação

Gerenciada por uma das diretorias do Tribunal de Justiça, que coordenará a implementação do projeto em todas as comarcas do Estado e prestará suporte técnico, iniciará a fase de implantação do projeto.

Após divulgadas informações iniciais, a diretoria referida designará data para a eleição dos membros das equipes em cada comarca, com vigência anual, em número de três a cinco membros, sendo um deles coordenador, de acordo com o número de servidores e colaboradores da unidade judiciária. A eleição será de forma livre, podendo ser membro da equipe tanto os servidores efetivos, quanto funcionários de outros órgãos à disposição, terceirizados, estagiários e bolsistas, tendo em vista que o objetivo é a total integração da equipe.

Eleitos, os coordenadores de cada unidade judiciária deverão participar de treinamento, onde receberão material de apoio e todas as informações inerentes ao projeto, tais como a divulgação dos objetivos do projeto, as atribuições da equipe e do coordenador, a forma de atuação, a sistemática de acompanhamento dos resultados.

Nas Comarcas, a equipe desenvolverá um plano de ação, onde constarão o cronograma e as medidas que serão desenvolvidas pela equipe ao longo do ano.

A avaliação dos resultados obtidos poderá ser feita através de questionário padrão, a ser preenchido e enviado semestralmente à Diretoria responsável.

1.7 – Conclusão - Medidas a serem desenvolvidas

Pode-se afirmar que na prática, são inúmeras as possibilidades de atuação da Equipe de Comunicação e Auto-desenvolvimento no Poder Judiciário, podendo ser

desenvolvidas ações nas áreas da saúde, gestão ambiental, aprendizagem organizacional, responsabilidade social. Tais medidas carecem de análise prévia do ambiente a ser implementado, podendo ser flexíveis de acordo com as necessidades e oportunidades da unidade judiciária.

Algumas das possibilidades de atuação das ECADES seguem descritas, como sugestões para implementação imediata ou após contato com possíveis parceiros.

Atenta aos acontecimentos e eventos da área da saúde, poderá a Equipe de Comunicação e Auto-desenvolvimento firmar parcerias com outros órgãos governamentais, tais como as secretarias da saúde municipal e estadual, para divulgação de campanhas de vacinação, campanhas anti-tabagismo, anti-drogas e de prevenção de doenças, promovendo ações acautelatórias que tenham por objetivo a manutenção da saúde dos colaboradores.

Poderão ainda ser firmadas parcerias com profissionais como médicos, psicólogos, dentistas, nutricionistas, possibilitando o oferecimento de cursos ou palestras instrucionais.

Através da busca constante de informações, via internet, publicações da área, através das secretarias de saúde municipal e estadual ou ainda da diretoria de saúde do Tribunal de Justiça, poderá a ECADES enviar aos servidores, através do e-mail institucional, dicas de saúde ou informações básicas, especialmente aquelas ligadas às doenças do trabalho.

Outra medida possível de implementação é o desenvolvimento e o incentivo à participação dos colaboradores em projetos de voluntariado ou de assistência social, em escolas, hospitais, comunidades carentes, conselho da comunidade, por intermédio de Organizações não Governamentais ou por iniciativa própria.

Implantar efetivamente nas comarcas o programa de reciclagem já desenvolvido pelo Poder Judiciário, deve ser uma das ações desenvolvidas pela ECADES, incentivando o uso consciente dos materiais e reduzindo o impacto ambiental.

Poderá ser proporcionado aos colaboradores cursos de diversas áreas, através de parcerias e em sistema de cooperação com outros órgãos, como o Corpo de Bombeiros, por exemplo, que poderá ministrar curso básico de primeiros socorros e treinamento contra incêndio ou a universidade local, que poderá contribuir com profissionais de várias áreas, ministrando cursos na área jurídica, da saúde, línguas estrangeiras, português jurídico e outros.

Na área de auto-desenvolvimento, poderá a ECADES coordenar a criação de uma “biblioteca”, com livros para acesso coletivo ou implementar o “intercâmbio de livros e revistas”, permitindo a disseminação do conhecimento, através do empréstimo e circulação de

livros entre os participantes do intercâmbio, ou mesmo a compra em conjunto de livros ou assinaturas de revistas de conteúdo propício ao crescimento humano, intelectual e profissional.

Instituir a ginástica laboral em todas as comarcas, visando evitar a proliferação de doenças profissionais como a LER / DORT, disponibilizando profissional com formação adequada para coordenar um trabalho de educação e conscientização dos servidores para a realização diária de ginástica laboral.

Promover anualmente a 'Semana de Qualidade de Vida no Trabalho', quando poderão ser desenvolvidas diversas ações em prol da saúde e qualidade de vida. Poderão ser incluídas palestra motivacional, conversas com profissionais da área da saúde, como médicos nutricionistas ou psicólogos, entre outras medidas.

Deverá ainda a ECADES estimular a realização de atividades recreativas como confraternizações, com objetivo de integrar toda a equipe de trabalho. Organizar passeios e atividades coletivas como caminhadas, para efetivar as boas práticas de saúde e congregação das pessoas.

1.8 - Considerações finais

As pessoas empregam grande parte de suas vidas nas organizações, expondo-se por diversas vezes à ambientes de trabalho desfavoráveis ao desenvolvimento humano e profissional. Outras vezes, enfrentam os trabalhadores no exercício de suas atividades, situações de desgaste físico e psicológico, que podem gerar impactos profundos em suas vidas.

Porém, no contexto atual, cada vez mais as organizações estão acordando para uma nova realidade e passando a preocupar-se com a aprendizagem e desenvolvimento humano, com a saúde e qualidade de vida do colaborador, desenvolvendo medidas que garantam a integridade do ser humano.

Começam a fazer isto não porque são altamente altruístas ou estão arrependidas de explorar em todas as possibilidades seus funcionários. Fazem isto porque é preciso uma convergência total para o que a sociedade e os consumidores desejam. Ou seja, a responsabilidade social e ambiental das empresas, instituições e organizações depende da intervenção das pessoas que as compõem, e cada vez mais os consumidores e tomadores de

serviços da esfera privada e pública cobram atitudes que reflitam esta nova realidade.

A essência das instituições passou a ser as pessoas que dela fazem parte e o projeto ECADES vem dar um passo rumo a esta realidade, organizando pessoas para a auto-gestão da qualidade de vida no trabalho, criando um vínculo maior entre a instituição Poder Judiciário com seus servidores e outros colaboradores e também exteriorizando o avanço nas boas práticas de gestão de pessoas do Poder Judiciário Catarinense.

O projeto ECADES viabiliza aos colaboradores o poder de ser o agente de seu processo de desenvolvimento, participando ativamente da implementação de alternativas que proporcionam a melhoria de sua qualidade de vida e a manutenção da saúde e do bem-estar do colaborador.

Portanto, permitir o desenvolvimento do projeto ECADES para estimular o conhecimento, auto-desenvolvimento e criar um ambiente estimulante, é estar no rumo das grandes organizações que já sabem que seu principal conteúdo não é somente capital e tecnologia mas também as pessoas, pois são elas que articulam todo o potencial da organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANOV, Márcia Regina. **Psicologia no Gerenciamento de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2007.

FARIA, Maria de Fátima B. de. **Gestão de Pessoas**. Brasília: Inepad, 2006. Não publicado.

HANASHIRO, Darcy M. M.; TEIXEIRA, Maria Luisa M.; ZACCARELLI, Laura M (Org.). **Gestão do Fator Humano: uma visão baseada em stakeholders**. São Paulo: Saraiva, 2008.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho R. **Teoria Geral da Administração: uma abordagem prática**. São Paulo: Atlas, 2008.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

www.revista.fundap.sp.gov.br

<http://revistavocerh.abril.com.br/melhoresp/>

www.saude.gov.br