

Avaliação de Potencial

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por foco e busca analisar a dificuldade existente para que os funcionários do TRE-PR explorem e aproveitem melhor seu potencial.

Foram utilizadas, para a problematização, como referências, as seguintes questões norteadoras:

Faz parte da cultura da Administração pública, como um todo, investir nas habilidades ou tendências desenvolvidas por seus servidores, sejam estas, anteriores ou durante sua carreira?

Por outro lado, os servidores ingressam no serviço público, por uma escolha pessoal, ou por conveniência, devido ao mito de que funcionário público tem grandes vantagens pessoais, independentes dos serviços que presta?

Com o intento de encontrar-se uma resposta razoável, Foi feita uma pesquisa qualitativa, através da qual se procurou compreender os dados obtidos, na tentativa de estudar melhor a situação-problema.

Foram realizadas sete entrevistas, com as mesmas perguntas, adaptadas à situação que cada pessoa entrevistada ocupa ou ocupou no TRE-PR.

A primeira, com a suplente do diretor-geral, para se analisarem as possibilidades de maior investimento no potencial dos servidores, quer no âmbito financeiro, quer no âmbito espacial, quer no âmbito temporal.

A segunda: Secretária de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, para análise do que vem sendo feito em prol da maior realização humana e pessoal dos servidores, utilizando-se projetos em desenvolvimento.

A terceira e a quarta, com dois funcionários, sendo um atuante na área para a qual se preparou e outro cujas atividades laborais são totalmente alheias a seus sonhos.

A quinta e a sexta, com dois servidores aposentados, um, há muito tempo e outro, recentemente, para que, totalmente à vontade, por já serem aposentados, façam uma análise crítica referente ao processo evolutivo do investimento no potencial dos servidores.

A sétima com um dos profissionais da área da saúde, para se refletir sobre a qualidade de vida a qual se ganha ou se perde, à medida em que se investe na motivação e no potencial das pessoas.

Foi proposta, na entrevista com a diretora suplente, a secretária de Gestão de Pessoas e o profissional da saúde uma reunião para o feedback em relação às entrevistas, buscando-se alternativas plausíveis.

Como foi concluído que a entrevista com a diretora-suplente fora uma síntese das demais, devido ao fato dela trazer, sinteticamente, toda a realidade do trabalho que se vem tentando fazer, a ordem projetada foi invertida e houve, também, uma preferência por intercalarem-se os depoimentos.

Outro detalhe é que o profissional da área da saúde e a diretora-suplente responderam via e-mail. Então, suas respostas foram transcritas literalmente.

Os demais falaram à vontade, ao gravador; assim, utilizaram-se as idéias principais.

Antes de cada entrevistado responder à primeira questão, há um breve relato de sua história profissional.

Em se tratando da diretora, ela mesma já o fez na primeira resposta.

A pesquisa teve por **Objetivo geral**

Avaliar, nos servidores do TRE-PR, o grau de consciência crítica em relação a sua vida funcional, o qual lhes permite descobrirem até que ponto sentem-se pessoas íntegras, também no ambiente de trabalho.

E por **Objetivo específico**

Fazer uma análise histórica do desenvolvimento humano da instituição, visando a uma progressiva busca de qualidade de vida de seus servidores.

A análise foi Justificada, a partir do fundamento de que

é típica na filosofia de grande parte da sociedade a idéia de que os funcionários públicos, em sua maioria, não são comprometidos; exercem suas funções com negligência e sem motivação, porque sabem que não serão despedidos e têm seu salário garantido para o resto de sua vida, se quiserem. Não têm interesse na criatividade e na inovação, porque não são concorrentes de outras pessoas ou empresas, como acontece no setor privado.

Quanto ao tribunal regional Eleitoral do Paraná, especificamente, chegou-se a dizer, há tempos atrás, ser “Um Cemitério de talentos”.

De fato, essa instituição é composta, em seu quadro administrativo, de quase todas as profissões existentes no Brasil e, no entanto, no máximo 20% dos funcionários aplicam, em seu cotidiano, as habilidades das quais estão dotados. Há advogados fazendo etiquetagem ou conferindo correspondências; há psicólogos atuando na área de finanças; há enfermeiros manuseando processos e assim por diante.

Também é verdade que, como acontece com muita gente, várias pessoas nessa situação estão felizes e realizadas mesmo assim; porque erraram na busca da própria vocação. Neste caso, realmente, não têm interesse em atuar em sua área. Porém, muitos outros, por sua vez, gostariam de uma oportunidade para desenvolverem seu potencial e não a conseguem. A burocracia relacionada à divisão dos serviços por Secretarias, Coordenadorias e seções limita significativamente a possibilidade de ampliar-se a atuação dos servidores, nessa ou naquela área.

Sendo assim, o presente trabalho visa a tentar questioná-los e ajudá-los a buscar, na medida do possível, um lugar digno deles.

Para reforço do argumento, lembremos, aqui, a fábula do camelo dialogando com sua mãe.

Um dia, examinando, minuciosamente, a estrutura de seu corpo, ele perguntou a ela sobre os diferenciais de suas costas, de seus olhos e assim por diante. A cada

questão, a resposta da mãe era determinante: “Somos animais do deserto e precisamos destas características.”

Frustrado, então, no final, ele lançou o desafio:

“Então, o que estamos fazendo no zoológico?”

A lenda é infantil, mas mostra uma realidade crucial: muita gente está fora de seu lugar e todos, dentro de sua realidade, são bem melhor aproveitados e sentem-se bem mais úteis quando se identificam com o local onde estão lotados.

Até mesmo uma criança, na mais tenra idade, quando começa a perceber que sua verdadeira capacidade não está sendo bem compreendida e administrada pelos adultos, começa a ter sentimentos de frustração os quais podem prejudicar-lhe o resto da vida.

No ambiente de trabalho, se não houver consenso entre administradores e trabalhadores, pode haver uma grande desarmonia entre o ser, o pensar, o sentir e o fazer.

A voz do coração a qual, hoje, os psicólogos definem como sendo a intuição ainda é nosso guia mais seguro.

Voltando para o contexto de nossa reflexão:

Talvez não se possa alterar profundamente a estrutura interna da instituição-alvo a qual, historicamente, sempre atuou com estabilidade, quanto à distribuição de cargos ou funções, isto é, sem rodísio ou flexibilidade, a não ser, eventualmente, no período eleitoral. No entanto, conforme o objetivo geral já citado, o mais importante é que as pessoas auto-avaliem-se e questionem-se até mesmo em relação à busca de novas alternativas, mesmo que fora do Tribunal Eleitoral ou do serviço público.

Desta forma, provavelmente, crescerá, pelo menos em grande parte, a auto-estima e será fortalecido o conatus, diminuindo, conseqüentemente, o alto índice de depressão dos servidores, o qual já gerou várias doenças, afastamentos e aposentadorias por problemas de saúde.

O tema foi desenvolvido em três capítulos, a saber:

Capítulo I:

Revisão literária, utilizada como referencial teórico para os argumentos.

Capítulo II:

A pesquisa de campo, a qual, sendo qualitativa, permitiu a reflexão crítica e a expectativa de possíveis transformações na instituição-alvo.

Capítulo III:

Um resumo ou epítome de tudo quanto se pôde captar nas intenções, manifestas ou latentes, das pessoas envolvidas no processo, à luz das referências bibliográficas.

Houve a conclusão abrilhantada por um texto divulgado por um servidor público, dinâmico e comprometido apaixonadamente pelo serviço ao ser humano.

Capítulo I – Revisão Literária

Considerações Iniciais

analisarmos o desempenho funcional da Administração Pública e de seus servidores, vale lembrar que há algumas situações vivenciadas no mundo do trabalho, as quais não atingem somente o setor público. Uma delas é a idéia do trabalho como um fardo por demais pesado, para muitos, ainda considerado como um castigo ao qual as pessoas submetem-se apenas para conseguirem meios de subsistência. A própria palavra trabalho origina-se do latim, “Tripilium” significando instrumento de tortura.

Uma outra são as injustiças que ocorrem no mundo laboral, como as disparidades de salário e a discriminação entre atividades intelectuais e motoras. Tal problemática foi trabalhada rigorosamente pelo pedagogo Paulo Freire o qual define certos locais de trabalho como verdadeiras colônias onde quem manda não permite que o outro desenvolva suas iniciativas e sua criatividade. A tal situação o grande jornalista crítico, Frei Betto, cdenomina “Ausência de alteridade.”

Ainda uma terceira: a desigualdade de oportunidades.

Poderíamos apontar outras. Porém, estas já são suficientes para nossa reflexão.

Antes de chegarmos diretamente ao serviço público, não podemos esquecer Marx e Erich From os quais pensaram profundamente sobre a alienação do trabalhador; para eles, enquanto trabalham profissionalmente, muitas pessoas tornam-se estranhas a si próprias, porque sua atividade laboral está totalmente desvinculada de sua identidade e personalidade.

Hoje, com o advento da Mycrosoft, já se está comprovando que onde o funcionário é valorizado e respeitado, também em seu lado pessoal, o trabalho torna-se bem mais produtivo e eficiente.

A empresa supracitada e outras que lhe estão seguindo o exemplo vem desenvolvendo aquilo a que Lúcia Freire chamou “O Lado Humano da Empresa.”

É óbvil que, por necessidades e até mesmo conveniências pessoais, inúmeras pessoas legam seus sonhos e objetivos a segundo plano, quando assumem um determinado emprego, público ou privado. Parece, então, que o mais viável é que ninguém se acomode, principalmente quando insatisfeito em suas atividades laborais.

É imprescindível que todos busquemos a evolução, em busca de novos conhecimentos e, principalmente, de nosso auto-conhecimento e fiquemos atentos às novas oportunidades que nos surgem, para, aos poucos, encontrarmos nossa realização.

1.1: Pequeno Histórico do Serviço Público

Desde que começou a civilização humana, no Egito, na Mesopotâmia e em outras terras, a partir de, mais ou menos 3500 AC, já surgiram os primeiros funcionários públicos. Esses, serviam nos palácios,(reis, príncipes e políticos em geral); nos tribunais (juízes); nos exércitos e em outras instituições, como escribas, médicos, mestres, educadores e outros ou em algum departamento de apoio

Tal posição, na época, representava posto de honra, pois esses servidores distinguiam-se dos demais trabalhadores, em sua grande maioria, escravos e servos. Portanto, desde aqueles tempos, surgiu a idéia de que ser funcionário público significa ter privilégios e vantagens pessoais.

Cabe, aqui, uma observação: em algumas culturas da Antigüidade, como em Babilônia, o rei era considerado como um deus. Portanto, jamais servia; era apenas servido.

Uma outra: os reis da Judéia e de Israel serviam ao Deus único; porém, ainda não tinham a idéia de serem servidores de seu povo. A literatura bíblica mostra que tinham poder até sobre a vida de seus súditos, amparados pela Lei Mosaica.

Somente a partir do Cristianismo, ficou clara a idéia de que quem governa deve ser o primeiro a servir, tendo, por referência, o próprio Jesus que lavou os pés de seus amigos, os quais o chamavam de SENHOR.

Depois, veio ainda a teoria de que toda autoridade vem de Deus e, assim sendo, em nome do próprio Deus, ainda houve abuso excessivo de poder, inclusive na própria Igreja.

À medida em que a sociedade foi evoluindo, foram surgindo sempre novos cargos. Vieram os profissionais da política, os ministros, procuradores, os responsáveis pela fiscalização dos tributos, os cavaleiros da IDADE Média, os almirantes, os pilotos da Marinha e Aeronáutica e outros, sempre em posição privilegiada, segundo a cultura.

Vários cargos eram transmitidos através de gerações.

Seguindo a evolução do pensamento, chegou-se à conclusão de que, se o serviço público era assim tão nobre e requeria tamanha responsabilidade, as pessoas não poderiam ter direito a ele, a não ser por algum merecimento. Então, a idéia do concurso público e das provas de título. Surgiu também o termo de nomeação e posse, no qual o servidor teria, sim, vários direitos, contanto que cumprisse, na mesma proporção, certos deveres.

Por um lado, esta medida significou justiça, moralização do serviço público, enfim, ética.

Por outro, vinculou o servidor a um processo burocrático que o atrelou aos atributos inerentes a seu cargo, tirando dele a chance de escolher-se, de ter iniciativas, enfim, terminou por bloquear-lhe o potencial.

No serviço público, dificilmente, as pessoas despertam para o risco, para a busca do novo ou para uma nova visão do mundo como um todo.

Como em qualquer seguimento da sociedade, no setor público também acontecem os conflitos da própria ideologia, pois os servidores, segundo reza o

Direito Administrativo, como partes de uma instituição pública, precisam deixar-se guiar por alguns princípios; entre eles: impessoalidade, publicidade e legalidade. Para estarem de acordo com tais princípios, se não tiverem uma consciência moral bem estruturada, podem tornar-se excessivamente técnicos, neutros, profissionais e distantes da própria identidade.

Em nome da Ética, o comportamento corre o risco de tornar-se anti-ético.
Considerações finais sobre este item:

Atualmente, apesar do que foi dito no parágrafo anterior, a visão do servidor público está ampliando-se. Olhando o mundo, há 20 anos atrás, podemos perceber que, de lá para cá, houve incríveis transformações sob todos os aspectos, científico, tecnológico e, sobretudo, humano, abrangendo Filosofia, Política, Administração, religião, tudo, enfim, que se relacione com a criatura humana. O dinamismo é constante. Tem-se a impressão de que tudo é descartável e precisa renovar-se.

Os servidores públicos, sendo humanos, acima de tudo, também estão concluindo que precisam entrar nesta roda viva; a estabilidade que o serviço público lhes garante não pode, de maneira alguma, sob nenhum pretexto, prendê-los a uma zona de conforto. Justamente por terem estabilidade profissional, começaram a entender que principalmente eles podem ser os mais ousados, buscando renovação e diferenciais.

Paradigmas estão sendo mudados, tendo em vista que o servidor público é justamente quem mais tem a chance de errar e recomeçar; pode ter mais confiança diante do desconhecido.

Afinal, se todo ser vivo é, por natureza, vitorioso, já que a semente que o gerou sobreviveu a milhões de outras e, vida a fora, a criatura foi superando muitas etapas para evoluir, quem ingressou no serviço público tem ainda mais um motivo de vitória, pois, a cada dia, o número de candidatos aumenta nos concursos públicos.

Antes, argumentava-se: “Por que o funcionário público batalhar e empreender, sendo que não está no mercado competitivo?” Isto se pensava, sobretudo, nas instituições da administração pública direta que detêm serviços exclusivos, como no caso da Justiça Eleitoral que é justamente o foco desta dicertação. Hoje, já se pensa que tais unidades administrativas podem ser modelos de prestação de serviços à comunidade, inclusive sendo pioneiras, porque exatamente elas têm possibilidade de correr mais risco, já que não possuem fins lucrativos e podem, tranquilamente colocar o humano acima do pragmático.

Enfim, independentemente de crenças religiosas, aos servidores públicos pode ser aplicada, rigorosamente, a história dos talentos: se chegaram ao serviço público, é porque, um dia, mostraram capacidade e potencial para aquela área na qual se inscreveram; tais talentos, portanto, precisam ser movimentados e multiplicados.

Em um tempo em que a alteridade é tão valorizada, cada um, com suas peculiaridades e de mil maneiras diferentes, pode fazer acontecer o novo e o melhor.

Visto que o serviço público deixou de ser privilégio de alguns, abrindo espaço para todos quantos preenchem os atributos de cada cargo, mesmo que, para isto,

exijam-se algumas adaptações, como no caso das pessoas com necessidades especiais, não há mais desculpa

Não adianta a alegação de que a tecnologia tirou a chance das pessoas; o ser humano, com todo seu potencial, será sempre insubstituível no serviço público, porque só gente realmente entende de gente.

Cada um pode fazer mais ou menos, conforme as circunstâncias; todos, contudo, podem mostrar uma qualidade cujo limite é impossível detectar-se por meios lógicos e técnicos

Com a emancipação da mulher, essa também está ganhando grande espaço na Administração Pública, inclusive, na Política

Isto significa garantia para ela e sua família, visto que, no setor privado, enfrenta maiores dificuldades relacionadas aos compromissos da maternidade.

Há, ainda, mais um diferencial a favor dos servidores públicos:

Eles podem, temporariamente, afastar-se do serviço ao qual estão vinculados para tratarem de interesses particulares, solicitando a licença sem vencimento a qual pode durar até 3 anos consecutivos. Ainda têm direito de pegá-la mais de uma vez, se o desejarem, contanto que, entre uma e outra, fiquem em exercício, também por três anos. Neste período de afastamento, podem testar outras atividades, quer como autônomos, quer em outras empresas, públicas ou privadas, quer estudando.

Enfim, podem arriscar-se à vontade, em busca de outros ideais.

Para concluirmos este item com uma reflexão bem ilustrativa, podemos dar uma volta no tempo e lembrar que, já no século XV, houve servidores públicos que seguiram, segundo sua consciência, a teoria do risco, a saber: Cristóvão Colombo, o Infante Dom Henrique, Vasco da Gama, Bartolomeu Dias e outros. Esses enfrentaram todos os tipos de pressão, em nome de seus ideais. Precisaram romper com dogmas e ideologias de toda espécie.

Portanto, a idéia de risco não é tão nova entre servidores públicos, conforme imaginamos.

Às vezes, ficamos pensando: “Onde tais pessoas teriam buscado inspiração para tamanhas aventuras”

Hoje, podemos obter luz nos estudos que vêm sendo realizados sobre a intuição que tem impulsionado grandes empreendedores.

Eunice Maria do Nascimento escreveu um texto valioso abordando este tema.

Segundo vários estudiosos do pensamento e do sentimento humano citados por ela, tendo Carl Jung como pioneiro, a intuição é insight; o sexto sentido; o raciocínio além da lógica.

Pois bem: os nobres almirantes das grandes navegações souberam desenvolvê-la em grau elevadíssimo.

E o que seria de nosso progresso, se tais heróis da história não tivessem existido e dado suas mãos à palmatória ou mesmo posto suas cabeças a prêmio?

Que sua fé seja luz para nós, servidores públicos da era da tecnologia. Afinal, para nós, tudo é bem mais fácil do que foi para eles.

1.2 – A Realidade da Administração pública no Brasil

Adentrando um pouco mais a administração pública brasileira, as últimas leis que regem o serviço público, assim como as medidas provisórias editadas pelo Poder Executivo bloquearam ainda mais as buscas por melhores oportunidades, pois já não existe a progressão interna, nem, tampouco, a ascensão funcional.

Durante o estágio probatório, o servidor não tem perspectiva de progresso. Reajustes salariais já não existem, há muitos anos.

Por estas razões, perde-se, gradativamente, a motivação para o investimento em cursos ou atividades paralelas ao trabalho, com o intuito de que se melhore a qualidade, individual e grupal.,

Aos poucos, as pessoas vão conformando-se com o que já conseguiram, acreditando que, para o serviço público, é indiferente o grau de desempenho, sobretudo, individual, contanto que as atividades finais da instituição sejam atingidas.

O serviço público, no Brasil, é regido, atualmente, pela lei 8.112/90 e várias leis complementares, fundamentadas no art. 37 da Constituição Federal de 1988.

Vale lembrar que a nova visão do serviço público analisada no item anterior já está atingindo também o Brasil

Está chegando-se à conclusão de que nosso país, por ser ainda bem jovem em sua história, precisará, por mais um tempo, não sabemos quanto, de muitas espécies de serviços públicos, os quais outros países mais desenvolvidos já estão dispensando.

Ainda não temos macroestrutura adequada para ficarmos à mercê do setor privado.

Portanto, o servidor público brasileiro sabe que precisa alimentar, interiormente, o ideal de, realmente, servir, tendo por melhor prêmio a promoção humana e social que beneficia a coletividade.

Seu amor à pessoa do outro motiva-o a enfrentar os desafios, sem ter vantagens pessoais como prioridades.

E nada melhor do que, como no item anterior, espelharmo-nos em pessoas exemplares do nosso país.

No passado, tivemos Rui Barbosa, Monteiro Lobato, o Duque de Caxias e outros.

Porém, muito mais recentemente, podemos citar os heróis da história verídica do Filme Tropa de Elite, cujo testemunho provou que o ideal do combate ao tráfico de drogas e ao abuso de poder sobre os mais frágeis supera todos os interesses pessoais.

Aqueles servidores da Polícia, mesmo com um salário mingado, não mediram esforços para que a paz chegasse ao Rio de Janeiro, no ano de 1997, durante e depois da visita do Papa João Paulo II ao local.

Nem precisaríamos chegar a tanto. Pensemos em nossos professores de escolas públicas que, mesmo ganhando um salário mínimo ou pouco mais do que isto, debruçam-se sobre nossas crianças carentes, para oferecerem a elas o alimento da instrução e, muitas vezes, o alimento para o corpo também.

1.3 – Diferenciais do Poder Judiciário:

Não podemos analisar somente aspectos negativos.

O presidente da República, Luís Inácio Lula da Silva, depois de toda a tramitação legal no Senado e na Câmara dos Deputados, sancionou a lei 11416, fruto de um projeto do Poder Judiciário, em 15 de dezembro do ano de 2006, , criando um novo plano de carreira ou cargos e salários, no qual foi implantado um adicional de qualificação sobre a remuneração do cargo efetivo dos servidores, cujos critérios estão definidos e tabelados no art. 14. De acordo com a referida lei, os incentivos financeiros podem atingir até 15.5%, conforme horas investidas em cursos de capacitação e aperfeiçoamento e conhecimentos adquiridos em estudos de pós-graduação, mestrado e doutorado.

Tal medida já vem motivando grande parte dos servidores a retomarem seus estudos e a buscarem novos conhecimentos , como forma de mirarem também novos ideais.

No entanto, ainda assim, é o vislumbrar de melhores rendimentos financeiros que está impulsionando.

Por outro lado, já que os servidores da justiça têm recebido tais vantagens, podem tornar-se grandes oportunistas, utilizando todos os seus recursos em favor daqueles que dependem da proteção e da defesa do Estado.

Concluindo: a justiça brasileira é duramente criticada pelos meios de comunicação social, como morosa e parcial. Entretanto, é preciso que a comunidade saiba que, entre nossos juízes, há verdadeiros heróis cuja própria vida está em constante perigo por causa de seu ideal.

Os mesmos meios de comunicação que bateram tanto na tecla da corrupção do Dr Lalau deveriam ter divulgado o heroísmo silencioso de um certo juiz do município de Campo Grande, capital do Mato Grosso do Sul, o qual esteve e, talvez, ainda esteja preso no próprio fórum onde exercia ou ainda exerce suas funções, por dar várias sentenças condenatórias a traficantes perigosíssimos, os quais, constantemente, ameaçam-lhe a vida.

1.4 – Aspectos Específicos da Justiça Eleitoral do Paraná Considerações gerais:

Em primeiro lugar, precisamos conhecer algumas características exclusivas da Justiça Eleitoral como instituição da Administração pública direta:

Esta detém a guarda da democracia. Portanto, quem tem visão ditatorial e venha a tornar-se um servidor deste ramo da administração, com certeza, com o tempo, cultivará um sentimento de frustração.

Outro aspecto:

O servidor da Justiça Eleitoral brasileira precisa renunciar alguns direitos, para que exerça melhor seu papel de responsável, por excelência, pela democracia.

Exemplos:

Não pode filiar-se a nenhum partido político;

Não pode, sob nenhum pretexto, candidatar-se a cargos eletivos, nem do Poder Legislativo nem do Executivo.

Assim, quem tem o ideal da militância política fica impedido de ser servidor da Justiça Eleitoral.

Este assunto tem sido tema de grandes questionamentos, pois alguns cidadãos consideram uma contradição o fato de, justamente, quem luta tanto pela democracia não poder usufruir integralmente de suas vantagens. No entanto, a Jurisprudência entende que, para se preservar a mesma democracia, seus guardas precisam ser neutros; caso contrário, não têm condições de fazer julgamentos eficazes sobre as causas que lhes são confiadas.

Aliás, já tivemos, no Paraná, um funcionário que renunciou a carreira para ter, em troca, o direito de militar nos partidos políticos e candidatar-se a algum cargo eletivo

Este quis assumir riscos.

Outra característica:

O público atendido pela Justiça Eleitoral é tão variado que nem há como delinear. Seu alvo é, principalmente, o eleitor o qual pode começar a usufruir dos serviços com 16 anos incompletos, sem tempo indeterminado para não precisar mais. Há pessoas que, mesmo sabendo que seu voto é obrigatório somente até 70 anos, jamais deixam de votar. Há alguns anos, os meios de comunicação divulgaram um senhor que, com 113 anos, ainda votava normalmente.

O público varia do analfabeto ao doutor; do ateu ao místico: do indigente ao bilionário.

Hoje, atendem-se até crianças, pois nós da Justiça Eleitoral temos em mente preparar o eleitor do futuro. Inclusive, atuamos nas eleições-mirins.

Marcamos presença nas ações globais.

Criamos recursos para que a pessoa com necessidades especiais exerça seus direitos de votar e ser votada, com a mesma dignidade dos demais.

Para que a eleição aconteça de maneira tranqüila e transparente, precisamos enfrentar vários desafios, a saber: mesários convocados que resistem, apesar de alguns benefícios que lhes são oferecidos em troca do serviço, candidatos que culpam a instituição por sua derrota, partidos e candidatos que não cumprem as normas, sobretudo, na prestação de contas de seus gastos; pessoas que não acreditam na eficiência da urna eletrônica.

A Justiça Eleitoral, para muitos, é considerada uma área inútil da Administração Pública. Já houve até projetos de parlamentares renomados defendendo sua extinção, alegando que o processo eleitoral poderia ser bem mais simples. Talvez até tenham alguma razão; no entanto, no passado, o votar e ser votado foi uma fonte de abuso de poder. Os procedimentos eleitorais, no Coronelismo e na Velha República, alguns foram verdadeiras tragédias, o que nos leva a crer que, por mais que haja falhas, hoje, ainda sempre será o mal

Menor.

Agora, o povo tem pleno direito para as iniciativas, populares e Referendos como aquele contra as armas, além de plebiscitos para definir até a forma de governo, tal como aconteceu em 1993. Por isso, a Justiça Eleitoral reconhece seu grande valor, mesmo enfrentando críticas

e vários outros transtornos.

Sentimo-nos gratificados após cada eleição realizada com sucesso, apesar de que tal êxito não significa acomodação e sim o caminho para que a próxima eleição seja ainda melhor. Para isto, não se pode parar, ao contrário do que muitos pensam: “os tribunais eleitorais só trabalham nos períodos eleitorais;”

Somente quem serve diariamente à Justiça Eleitoral consegue avaliar a infinidade de detalhes que regem a organização dos eventos eleitorais.

Enfim, pessoas que queiram trabalhar com este ou aquele tipo de público não se sentem bem nesta área. O servidor da Justiça Eleitoral precisa ter vocação para trabalhar com gente, no sentido pleno da palavra.

Uma característica negativa é a não possibilidade da Justiça Eleitoral ter seu quadro próprio de juizes, procuradores e promotores. Isto desmotiva, sobretudo, as pessoas graduadas em Direito.

Depois deste breve comentário sobre as peculiaridades da Justiça Eleitoral, podemos analisar melhor o TRE-PR.

Este foi fundado, oficialmente, em 07 de junho de 1945.

Como o próprio nome já o identifica, é um regional, porque subordinado ao Tribunal Superior Eleitoral; portanto, ao mesmo tempo, adapta seus procedimentos à cultura e à realidade do Paraná e cumpre normas advindas do Distrito Federal.

Está dividido em Secretarias, Coordenadorias, assessorias e seções.

Começou com um grupo muito pequeno de servidores, alguns, aliás, até voluntários.

Como todos os demais tribunais eleitorais do Brasil, sempre teve em mira o atendimento ao eleitor e a organização das eleições.

Tópicos da História Humana da Instituição:

Na verdade, o Tribunal Regional Eleitoral do Paraná vem procurando, desde o início da década de 80, quando foram nomeados os primeiros funcionários por concurso público para integrarem seu quadro, conciliar o serviço a oferecer com a satisfação dos servidores. Prova é que, em maio de 1983, foi elaborado, pelo setor de Recursos Humanos da época, um questionário neste sentido.

Aos 13 dias do mesmo mês e ano, foi fundada a Associação dos Funcionários do TRE(ASF TRE), através da qual os servidores poderiam lutar por melhores condições de progresso em sua vida funcional e por melhores meios de satisfação pessoal e profissional.

Desde o ano de 1984, quando ingressaram os aprovados no segundo concurso, são ministrados treinamentos às pessoas que tomam posse em grupo.

O que não acontece até hoje e que, talvez, seja uma grande prevenção contra futuras insatisfações no âmbito profissional é a entrevista pré-admissional, normalmente realizada por um profissional na área de Recursos humanos, a saber: pedagogo, psicólogo ou assistente social; sabe-se que esta prática é comum em empresas de grande porte.

Assim, o funcionário ou servidor pode colocar livremente suas aspirações e aptidões a serviço da instituição, a qual, por sua vez, irá avaliar, com maior fundamento, seu potencial e, conforme as possibilidades, valorizá-lo e aproveitá-lo.

Tal acolhida pessoal desperta em si a chama do entusiasmo pelo novo cargo ou trabalho e faz com que se sinta realmente engajado nas metas da empresa.

Nasce em sua consciência um ideal, despertado pela voz interior que revela sua vocação.

Pode acontecer de, através do tempo, ele não poder fazer sempre aquilo para que se sinta realmente chamado; mas constantemente, é quase certo, terá boa vontade em relação ao exercício das atividades, pois pôde perceber em seus líderes igual boa vontade em oferecer-lhe oportunidades de ser melhor aproveitado e com maior alegria.

Continuando a análise:

Desde 1987, por determinação do Tribunal Superior Eleitoral, foram aumentando, gradativamente, as funções comissionadas, destinadas a serviços especializados, assim como os cargos em comissão, dividindo-se melhor o trabalho.

A cada dois anos, mais ou menos, a partir de 2002, a Secretaria de Gestão de Pessoas realiza um questionário, com o intento de detectar as aptidões e interesses individuais; e, na medida do possível, faz adaptações.

Nos últimos 25 anos, foram realizados concursos de poesia, música, desenho e frases sobre temas propostos pela instituição, assim como provas de habilidades para dança e ginástica, através de gincanas.

Esses eventos são oportunidades para a liberdade de expressão e revelação de talentos.

Também, de vez em quando, promovem-se campanhas de solidariedade para com colegas ou seus familiares e para com a comunidade. Assim, avalia-se o grau de comprometimento e engajamento.

Em 1999, a Central de Atendimento ao Eleitor que é uma das maiores razões de existir do Tribunal Eleitoral foi considerada digna do certificado de ISO 9000. Porém, tal certificado só poderia ser-lhe conferido com a participação dos demais setores da Justiça Eleitoral do Paraná. Assim, surgiram vários cursos e atividades como investimentos na qualidade total, quer pessoal, quer profissional, quer institucional

O entusiasmo de todos foi tão evidente, a ponto de, em nome da qualidade, estrapolarem-se os limites estabelecidos pela burocracia, isto é: houve uma grande tentativa de colocação das pessoas nos lugares onde fossem melhor aproveitadas, independentemente de funções às quais estivessem atreladas. Entretanto, como conflitos sempre acontecem, começaram a surgir os questionamentos sobre invasão de competência, divisão administrativa, compatibilidades entre a atividade exercida e o cargo e assim por diante.

No ano de 2003, cada funcionário que se interessou pôde criar projetos visando ao bem-estar coletivo e mesmo individual, contanto que o segundo não entrasse em confronto com o primeiro. Esses projetos foram classificados conforme o grau de interesse do oTRE e três deles já estão sendo executados

No mesmo ano, surgiu também o apoio aos funcionários do serviço terceirizado que estivessem interessados em participar da Educação para Jovens e Adultos; esse incentivo consistiu na disponibilização de funcionários que chegaram a fazer cursos de capacitação para oferecerem algumas horas de reforço aos estudos desses jovens e adultos, utilizando um pouco do período normal de expediente e salas cedidas pelo próprio TRE.

Também foram oferecidos aos contratados cursos sobre reciclagem de materiais e de artesanato.

Há várias outras atividades propostas, com o objetivo de melhorar-se a qualidade: coral, massagem, festas, cerimônias religiosas em tempos litúrgicos especiais, e palestras sobre auto-ajuda e auto-conhecimento, algumas delas, aliás, inseridas no horário de trabalho e sem nenhum ônus para o servidor.

Há também planos de saúde, a AMIL na capital e a UNIMED no interior, os quais propiciam tratamentos preventivos e curativos, além do convênio com a Clineuro, clínica de Psiquiatria, Neurologia e Psicologia, a qual atende os servidores do quadro do TRE-PR, com o subsídio de 50% pela instituição. Através de tal atendimento, procura-se resolver conflitos pessoais, sociais e funcionais

Há também o atendimento médico-odontológico, realizado por profissionais do próprio quadro de funcionários, extensivo a servidores e familiares. Este pode ser realizado no próprio horário de expediente.

Um diferencial deste órgão é a flexibilidade de horário, o que facilita, sobretudo, as atividades fora do ambiente de trabalho.

Ainda mais: pode-se montar um banco de horas das quais se pode usufruir quando se faz necessário. Também é remunerado o serviço extraordinário, presta

Coegas podem fazer acordo entre si, quanto à organização de plantões e horário em geral.

O servidor pode decidir quanto a seu período de férias, dentro dos limites estabelecidos pela lei e entrando em consenso com responsáveis e colegas.

Enfim, o relacionamento proposto é bem mais de confiança e pela consciência moral do que pelas normas legais. do durante o período eleitoral.

A repartição permite que familiares e amigos visitem os servidores. Aliás, há uma grande facilidade, pois pessoas de confiança de um funcionário podem ficar com ele quanto tempo for necessário. Assim, resolve-se o problema de quem tem filhos menores, sem ter com quem e onde deixar.

Para todos os eventos, esses também são convidados.

Dentro dos limites estabelecidos por ordens de serviço da direção geral, é permitido o acesso ao telefone, à INTERNET, à Biblioteca e a outros meios de comunicação.

A comunicação interna, sob os aspectos administrativo e sistêmico, ainda deixa muito a desejar, pois é imensamente vertical. Por outro lado, no aspecto humano, é de boa qualidade: são comunicados a todos os servidores os nascimentos de novas crianças nas famílias, os óbitos de funcionários e familiares, as posses e novas lotações de servidores e são feitas solicitações importantes. Doação de sangue, por exemplo.

Há o jornal da ASFTRE o qual também traz comunicados interessantes.

A maior parte dos servidores tem um ramal de telefone e um microcomputador à sua disposição.

Há um sistema central de som no local, por onde são transmitidos os avisos urgentes pela operadora do PABX.

Tem-se investido amplamente no espaço físico, para que as pessoas possam trabalhar com tranquilidade e conforto e o trabalho seja cada vez mais descentralizado.

Estão sendo desenvolvidos recursos para se exercer o espírito ecológico, através do convênio com empresas de reciclagem de materiais.

Nesta área, conta-se com grande participação dos funcionários das empresas terceirizadas, incluindo-se também seus familiares.

Pessoas com necessidades especiais, como acontece ainda em todo Brasil, ainda precisam vencer barreiras, devido à inexperiência e ao descrédito desta cultura. Porém, em provando suas habilidades, não lhes estão negadas funções comissionadas e mesmo cargos em comissão.

Um outro aspecto não menos marcante, é o espaço de atuação da mulher

A presença feminina no quadro é de 70%.

A maior parte das chefias é, atualmente, confiada às mulheres, inclusive os cargos de secretaria que são os mais elevados. Dos sete existentes, a saber: Secretaria da Direção Geral, Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria de Controle Interno, Secretaria Judiciária, Secretaria de Orçamento, Finanças e Contabilidade, Secretaria de Eleições e Tecnologia da Informação e Secretaria Administrativa; apenas a da Direção Geral está sob a supervisão masculina.

Como se pode perceber através deste pequeno histórico, a instituição tem buscado incessantemente o bem-estar de seus servidores, facilitando-lhes, inclusive, a comunicação, a socialização, o conhecimento e a espiritualidade, meios pelos quais podem tornar-se mais felizes, dentro e fora do ambiente de trabalho.

O que ainda não se conseguiu saber é o significado de todo este investimento para os mesmos, pois não há abordagem individual com profissionais de recursos humanos; e sem a tal entrevista, pelo menos, pré-admissional, é difícil avaliarem-se expectativas, sonhos e objetivos pessoais.

Porém, o Tribunal Regional Eleitoral do Paraná está evoluindo constantemente, devido ao ingresso de novos servidores, em média, 300,

servidores, estes, espalhados pelo Paraná inteiro, além de poder contar com a grande força de vários estagiários e funcionários contratados.

Busca, assim, a adaptação à realidade de cada região do estado e até de cada município.

Os funcionários do interior já puderam mostrar, nesta eleição de 2008, sua fibra e garra. Pessoas que haviam ingressado no quadro funcional, há poucos meses, arregaçaram as mangas e entraram em ação, para fazerem as coisas acontecerem e superaram as expectativas.

Não temeram correr riscos.

A tendência, agora, segundo a proposta de consultores e profissionais que estão ministrando cursos e palestras, é a gestão participativa.

Portanto, ainda se pode esperar grande inovação e aperfeiçoamento da qualidade de vida a qual, naturalmente, vai levar à qualidade total, tão visada pela instituição

Capítulo II

Parte Prática do trabalho:

As entrevistas

Introdução:

Vão ser observadas, aqui, idéias complementares e contrárias, pois as entrevistas, realmente, foram individuais.

A intervenção da pesquisadora foi mínima, deixando, assim, que o pensamento das pessoas aflorasse naturalmente.

1ª pergunta:

No tribunal, você tem encontrado espaço e respaldo para exercer suas atividades funcionais, de maneira satisfatória para sua realização e crescimento pessoal? Sim? Não? Justifique fazendo o favor

A 1ª entrevistada:

Adriana Tratulce, formada em Desenho Industrial, servidora do TRE-PR, por 20 anos, aposentada em 2003, militante em vários setores: Fichário Geral, hoje Cadastro de Eleitores; Seção de Capacitação e Aperfeiçoamento; Assessoria de Comunicação Social e zona 145, onde terminou sua carreira.

Esta disse que, poucas vezes, encontrou uma resposta afirmativa para suas aspirações pessoais. Sempre teve muitas idéias as quais tinha certeza de serem boas. No entanto, eram sempre descartadas. Antes de qualquer experimento, já se dizia que não daria certo.

O espaço que conquistou foi por iniciativa e criatividade própria, na tentativa de superar as limitações que a burocracia impunha-lhe. Chegou a desenvolver algumas atividades relacionadas a sua formação profissional, porque aproveitou oportunidades que aconteceram; todavia, pessoalmente isso fez pouca diferença. Os interesses institucionais sempre suplantaram os pessoais.

O 2º entrevistado:

A seu pedido, seu nome não será citado.

Serve no TRE há 28 anos.

Atuou na Seção de Capacitação e Aperfeiçoamento; na 001ª e 003ª zonas eleitorais, na Seção de Biblioteca e, atualmente, na Seção de Arquivo cuja chefia já lhe foi confiada há aproximadamente 12 anos.

sente-se, relativamente, realizado.

Já sendo formado em Administração de Empresa quando ingressou no tribunal, teve oportunidade de atuar em vários setores de serviços burocráticos de cujo último assumiu a chefia há vários anos. É claro que, por sua boa formação, não só da Graduação, mas também de muitos outros cursos dos quais participou, gostaria de ocupar cargos mais valorizados, pois até mesmo um grande crescimento pessoal tem alcançado. Porém, não se sente frustrado e, com o tempo, aprendeu a gostar imensamente do que faz.

Um pequeno comentário, na tentativa de fazer-se um paralelo entre as duas respostas:

Pode-se observar que os dois entrevistados agiram ou agem mais por méritos pessoais do que pelo incentivo da instituição. Porém, buscando seu crescimento pessoal e sabendo aproveitar as brechas, sentiram-se realizados, na medida do possível.

Na primeira, percebe-se uma grande luta e no segundo um certo conformismo, característica inerente à cultura do serviço público, antes de surgirem os paradigmas das últimas duas décadas.

Partindo, agora, para o 3º entrevistado:

Eduardo Rossi Neto. 25 anos de casa; formado em Direito; atuou no antigo Fichário Geral, no Serviço de Expedição, na zona 176, na Secretaria de Orçamento e Finanças e, agora, trabalha na Seção de Acompanhamento e Desenvolvimento de Sistemas.

Para este, houve dificuldade, por muito tempo, quanto à adaptação ao setor. Havia feito várias experiências, até que, na seção de Desenvolvimento de Sistemas, sentiu-se satisfeito. Chegou a ter cargos de chefia e não se sentia realizado.

Reconhece que o tribunal foi flexível, oferecendo-lhe várias oportunidades inclusive, contou com grande compreensão de sua ex-chefe que é, por coincidência, uma psicóloga e que pôde ajudá-lo muito em sua nova escolha.

Assim, pôde atingir um maior crescimento, não apenas profissional, mas também pessoal

Enfrentou vários desafios e, assim, aprendeu muita coisa útil para sua vida.

4ª Entrevistada

Irene Itto Kanda; 28 anos de serviço ao tribunal; trabalhou em cartórios e durante quase todo o tempo funcional na área de Recursos Humanos, a qual, é claro, com o passar dos anos, passou por várias transformações;

sua formação é em Administração de Empresas. Hoje é Secretária de Gestão de Pessoas.

Cresceu muito no tribunal, por buscas pessoais, porque gosta muito do que faz e procura dar o melhor de si. Se dependesse somente do apoio da instituição, não teria chegado onde está hoje. Buscou, inclusive, por fora, investir em sua qualidade de vida, para que, assim, fosse mais eficiente também em sua carreira.

Resgatando a resposta destes dois últimos, novamente, podemos observar que também eles precisaram ter muita iniciativa.

A vantagem que a instituição tem oferecido é, se não o incentivo, ao menos o respeito, inclusive ao livre arbítrio.

No caso do terceiro entrevistado, vemos que, quando se tem ideal, chega-se mesmo ao ponto de abrir mão de vantagens pessoais.

5º Entrevistado:

Israel Silva; formado em Letras e com formação incompleta em Economia. Trabalhou na instituição por 14 anos. Exerceu atividades junto ao antigo Fichário Geral, à Seção de Expedição, várias zonas eleitorais e terminou sua carreira, em 1997, na Seção de Patrimônio.

No tribunal, encontrou satisfação pessoal, se não completa, ao menos maior do que em empregos anteriores.

Teve melhor remuneração, bons relacionamentos com colegas e líderes e não se arrepende de ter tido na instituição seu último emprego. Prova é que aqui ficou até sua aposentadoria e teve muito conflito consigo mesmo, ao tomar a decisão de aposentar-se antes de completar o tempo integral. Só o fez, para aproveitar algumas vantagens pessoais que levaria.

6º Entrevistado

Dr Gilson Valdecir; já ingressou no tribunal, no cargo de médico; tem 12 anos de serviço na instituição. :

O setor médico do tribunal é um local privilegiado para se trabalhar. O local, os equipamentos e principalmente a possibilidade de praticamente podermos dispender do tempo necessário a uma consulta médica nos tras grande satisfação.

Comentário:

Estes entrevistados estão demonstrando grande satisfação. O primeiro, aliás, chegou ao ápice de sua realização no tribunal.

7ª Entrevistada

Sim. Eu me sinto completamente realizada na vida profissional. Iniciei minha atividade como servidora do TRE em Cartórios Eleitorais do interior, uma vez que acompanhei o marido que era Promotor de Justiça. Mais tarde, quando voltei a

Curitiba, fui lotada primeiramente no protocolo. Lá tive oportunidade de conhecer a tramitação de documentos e de todo o expediente do Tribunal. Fui trabalhar então na Corregedoria. Lá já passei a atuar na área profissional do Direito, o que me trouxe muita satisfação. Eu sou apaixonada pelo Direito. Sempre gostei do curso e quando pude aplicar os conhecimentos obtidos na faculdade na prática, no dia a dia, no trabalho, uma vez que trabalhava junto a um Desembargador, foi a minha completa realização. Tive oportunidade de aprender muito nos diversos setores em que trabalhei (Cartórios, Corregedoria, Assessoria, Secretaria de Coordenação Eleitoral, Secretaria Judiciária, Direção-Geral), e isso me fez uma profissional melhor, sem dúvida alguma.

Comentário: podemos perceber, nesta funcionária, um belo exemplo de quem evoluiu sem queimar etapas e aprendeu a valorizar todas as experiências adquiridas, das mais simples às mais elevadas. Soube galgar sua carreira, degrau por degrau e, hoje, sente-se agradecida e orgulhosa por tudo isto.

2ª Pergunta

1. Você entende que os seus colegas de modo geral conseguiram ou conseguem escolher-se no tocante a função que desempenham? Você poderia comentar sua resposta?

2.

A 1ª entrevistada respondeu que, tendo sido por vários anos, chefe da zona 145, procurou, na medida do possível, sempre dar a seus colaboradores a chance de desenvolverem aquelas atividades das quais mais gostavam e para as quais se sentiam mais aptos, pois acreditava e acredita que assim as pessoas são mais eficientes e podem corresponder melhor às expectativas da própria instituição que conta com seu serviço. Mas isto também foi fruto de uma postura pessoal sua, porque o deixar que as pessoas escolham e até escolham-se não é uma prioridade para o TRE-PR.

Prova é que não se dá ao estágio probatório o devido valor, oferecendo aos estagiários a chance de experimentarem diferentes setores, para que, mais tarde, venham a exercer, de preferência, aquelas funções com as quais se identifiquem melhor.

Muitas vezes, são oferecidos e mesmo quase impostos cursos de capacitação e aperfeiçoamento, sem se conhecerem antes as aptidões, habilidades e aspirações das pessoas e, segundo ela, assim não gera satisfação e motivação.

As finalidades são atingidas. Principalmente a eleição, tem sido quase perfeita. No entanto, os meios poderiam ser mais adequados.

O 2º entrevistado percebe que não há muita chance das pessoas com quem trabalha escolherem os meios para se realizarem mais. Porém, sente que da parte de seus colaboradores também não há grande motivação interior. O tribunal para estas pessoas é apenas um meio para chegarem a seus ideais. Por exemplo: os estudantes de Direito ou advogados formados estão mais interessados na prestação de concurso para juiz ou procurador, cargos que o tribunal não disponibiliza. Alguns sonham com uma realização autônoma, já

que a burocracia da Administração Pública limita-lhes as possibilidades. Então, eles e elas exercem suas funções de maneira satisfatória, contudo, sem exmero ou criatividade.

Analogia:

nesta resposta, não houve consenso.

No entanto, é importante notarmos que a figura do líder de setor faz grande diferença, a saber: a primeira espalha a chama da motivação da qual, certamente, ela própria sempre esteve empregada, enquanto o outro deixa as coisas acontecerem segundo os critérios de cada pessoa.

Partindo, agora, para o terceiro entrevistado:

Ele não percebe grande satisfação à sua volta, entre os colegas.

Há várias queixas quanto à remuneração, sobretudo, quando se trata de funções comissionadas ou cargos em comissão.

Os critérios de escolha não são transparentes e há muitas injustiças.

4ª Entrevistada:

Avalia o grau de satisfação de seus colegas e colaboradores em, aproximadamente, 70%; em um raciocínio lógico, não crê que uma pessoa permaneça por muito tempo em um ambiente de trabalho onde não esteja relativamente satisfeita. Percebe que os que saem somente o fazem em busca de algo melhor. Por exemplo, um funcionário que ocupa, aqui, um cargo de nível médio não vai para outro local ocupar outro cargo de igual nível, só para se sentir mais satisfeito nesse outro lugar. Entende que buscar melhoria não significa insatisfação. É normal que as pessoas queiram progredir. Observa ainda que, geralmente, os que desistem daqui procuram outros órgãos públicos. Portanto, o serviço público ainda representa um grande atrativo.

Comparando-lhes as respostas:

A visão da quarta entrevistada é bem mais otimista do que a do terceiro. Os dois estão falando sua verdade. Ela tenta provar seu argumento com dados estatísticos os quais não dá para serem contestados. Ele, por outro lado, analisa sentimentos pessoais, traduzidos em queixas. Porém, apesar das dificuldades, grande parte dos servidores ainda prefere permanecer no tribunal.

Portanto, o positivo ainda supera o negativo.

5º entrevistado:

Para ele, as pessoas que não têm grandes sonhos conseguem ficar bem satisfeitas, pois o ambiente de trabalho é agradável.

Nunca percebeu grandes conflitos entre colegas.

É claro que aqui os horizontes não são muito amplos, principalmente para quem se forma em Direito, visto que, na Justiça Eleitoral, não há chance de alguém tornar-se juiz, procurador, desembargador ou magistrado. Mas, dentro da realidade da instituição, sente grande satisfação entre os servidores. Prova é que, embora aposentado há 11 anos, gosta de visitar seu último ambiente de

trabalho e, inclusive, continua participando do coral, para respirar esse clima alegre que o tribunal oferece.

6º entrevistado:

No meu entendimento todos desempenham as suas funções principais a que vieram, sendo necessária uma adaptação para colaboração com os colegas de modo que o setor desempenhe um bom trabalho.

Sintetizando o pensamento dos dois: o tribunal tem meios para que as pessoas sintam-se satisfeitas e podem provar isto. É bom lembrar aqui o que diz o livro Ó Admirável Mundo Novo! “As pessoas, encolhendo-se aqui e esticando-se ali, conseguem uma grande felicidade.”

7º Entrevistada

Penso que, se não a totalidade, de modo geral, os colegas são lotados nas áreas de interesse. O Tribunal é, ainda, um *paizão*. Todos os servidores podem levar à Secretaria de Gestão de Pessoas as suas reivindicações e, via de regra, conseguem obter transferência para um setor que lhes traga algum benefício pessoal. São raras as oportunidades em que o servidor permanece trabalhando por muito tempo em local que não lhe agrada. Até a questão do exercício das Funções Comissionadas, no Tribunal é tratada de maneira diferente de outros órgãos públicos. Quando o servidor deseja mudar de setor, normalmente, a administração procura uma permuta com outro colega, de modo a poder mantê-lo no exercício da função comissionada.

Sua visão é otimista e grande parte das pessoas, inclusive os demais entrevistados, não compartilha do raciocínio. Porém, em sendo ela diretora suplente, certamente, não arriscaria dizê-lo sem conhecimento de causa. Portanto, poderá, futuramente, ser melhor questionada. Que acontecem permutas, de vez em quando, é verdade, inclusive entre funcionários da capital e do interior e até de outros tribunais.

3ª Pergunta

No seu entendimento há em nossa instituição uma clara política de valorização dos esforços e talentos de cada um dos colaboradores em geral? Poderia falar um pouco sobre isso?

3.

Nossa primeira entrevistada considerou que a política deste TRE é bem mais voltada para se promover a tecnologia e os meios para que o serviço seja cada vez mais ágil, mesmo que, para tal intento, as pessoas precisem sacrificar-se e muito.

Este tribunal tem uma postura competitiva bem nítida em relação aos tribunais dos outros estados. Conseguiu ser pioneiro nos recursos para que

o título fosse entregue em 15 minutos ao eleitor. Porém, acontecendo as conquistas, como já ocorreu várias vezes, o mérito das pessoas não é considerado. Muitas vezes, nem elogios são oferecidos. Há o reconhecimento aos setores, mas não dá para perceber nisto uma política de valorização da pessoa humana que existe acima do servidor.

Haja vista que todo funcionário público é, em potencial, alguém com grande competência e, em especial aqui, os funcionários da referida instituição cuja formação é pelo menos 80% superior, há um grande desperdício de talentos.

Conforme o 2º entrevistado, não há nenhuma política de valorização de talentos ou esforços no tribunal.

Os cargos ou funções de confiança são distribuídos, ou por influência de chefes que, por razões pessoais, solicitam um determinado funcionário para seu setor, ou à força. Assim sendo, os funcionários mais afoitos e rebeldes superam os que tentam resolver as situações com bom senso e dignidade pessoal.

Em várias circunstâncias, talentos e habilidades são legados a segundo plano.

Análise Crítica:

Nesta resposta, houve unanimidade quanto à falta de política; aliás, pudemos perceber uma visão um tanto negativa da parte de ambos

3º entrevistado:

Não há nenhuma política de valorização de esforços e talentos. Se houvesse, os critérios para a distribuição de funções e cargos de confiança seriam claros e não surgiria tanto conflito a tal respeito.

Não vê muita perspectiva para quem começa, hoje, no tribunal. Por isso, acredita que os jovens fazem deste emprego um meio e não um fim.

No começo de sua carreira, quando ainda estava cheio de sonhos, ouviu alguém dizer que o tribunal é um cemitério de talentos.

4ª entrevistada:

É taxativa quanto à falta de uma política de valorização dos esforços e talentos dos servidores. Porém, é otimista quanto à possibilidade de resposta para o problema. Aliás, garante que o próximo curso oferecido à Secretaria de Gestão de Pessoas será exatamente sobre criação do planejamento estratégico para a Política de Aproveitamento de Talentos e ainda traz uma novidade: o próprio Tribunal Superior Eleitoral (TSE) está pensando nisto. Em Brasília, já se organizou o chamado Banco de Talentos onde as pessoas terão oportunidade de colocar à disposição da instituição tudo aquilo que sabem ou gostam de fazer. Tal medida, com o tempo, deverá estender-se a todos os demais tribunais.

Questionada a respeito da distribuição das funções e cargos de confiança, alega que este é um assunto extremamente delicado, porque o nome já diz: “função e cargo de confiança.” A palavra “confiança” tem um sentido literal.

Ninguém, segundo ela, pode obrigar o líder de Secretaria, Coordenadoria ou setor a confiar nesta ou naquela pessoa, ainda que saiba e acredite em sua competência. Mais do que a capacidade, no momento de fazer-se uma escolha, pesa a lealdade que se sente nas pessoas. Nem mesmo o tempo de serviço, assim sendo, pode ser um critério seletivo.

Contrabalançando o raciocínio:

Não somente pela resposta dos dois, mas mesmo pelas anteriores, já analisadas, vemos que todos são unânimes quanto à não valorização dos esforços e talentos.

Ela, inclusive, admite que aspectos pessoais podem superar os funcionais. Neste caso, é difícil que se obtenha a transparência na qual ele tanto insiste.

5º Entrevistado:

A seu ver, há uma política de valorização de talentos e esforços, devido às oportunidades de cursos que sempre foram oferecidas aos servidores. Lembra-se dos concursos que já houve na instituição, como fotografias, logomarcas e motivação para o coral. Ele próprio ganhou o prêmio de uma logomarca que criou para a ASFTRE, a qual permaneceu por muitos anos.

6º Entrevistado

Acho isto muito variável de setor para setor. Há setores que valorizam e setores que não e depende também do funcionário em se esforçar para ser valorizado.

Enxugando a idéia de ambos:

Percebe-se que os pensamentos cruzam-se, porque o 5º entrevistado sentiu-se, pessoalmente, valorizado e até reconhece indícios de valorização das pessoas e o 6º acredita que isto depende mais das pessoas do que da instituição.

7ª Entrevistada

Na verdade, o *feedback* é uma prática não muito comum em nossa Instituição. Estamos sempre muito envolvidos com o trabalho e nem sempre promovemos a valorização e reconhecimento que o colega merece. Eu tenho procurado praticar isso e inclusive conversando com uma colega da Gestão de Pessoas, hoje, durante o curso, comentamos que isso precisa ser mais exercitado por todas as Chefias. Não é muito fácil fazer elogios, como também não o é chamar a atenção e apontar falhas dos servidores. Penso que nós ainda somos muito paternalistas e que é necessário estabelecer limites claros, o que viria em benefício do crescimento do servidor e da administração.

O que ficou bem evidenciado recentemente, e que movimentou a todos em busca de aperfeiçoamento profissional, foi a valorização dos servidores que concluem

cursos de especialização, mestrado e doutorado com a retribuição de percentuais incorporáveis ao salário com possibilidade de levar para a aposentadoria.

Com relação aos talentos, penso que ainda deixamos a desejar. Devemos prestar mais atenção aos talentos individuais.

Comentando:

Há coerência em seu pensamento, no sentido de que o que mais ocorre é uma certa indiferença institucional, pois se não há o hábito de valorizar, também não há o de cobrar demais. Porém, isto não é louvável, pois o próprio cobrar maior desempenho presume a valorização da capacidade e do potencial de cada um.

1. 4. O que poderia ser feito em nossa instituição para melhorar ainda mais a qualidade de vida dos seus colaboradores?

A primeira entrevistada entende que muitas coisas já estão sendo oferecidas, a saber: coral, aulas de pintura e ginástica, biodança e outras vantagens ministradas pela ASFTRE. Contudo, por quaisquer razões de interesse da direção geral, como, por exemplo, a ocupação do espaço disponibilizado para esta finalidade, tais atividades são legadas a segundo plano. Então, seria interessante que a qualidade de vida fosse respeitada; os funcionários fossem mais ouvidos; todo bom projeto fosse levado a sério, mesmo partindo dos servidores mais simples; a Secretaria de Gestão de Pessoas atuasse como mediadora entre os servidores e a direção, em vez de ser apenas a representante da mesma.

Se, por um lado, cada tribunal é subordinado ao Tribunal Superior, por outro lado, tem boa margem de autonomia nas decisões, segundo a realidade de cada estado. Portanto, que esta autonomia, nos momentos oportunos, seja aproveitada.

O 2º questionado julga necessária uma avaliação mais profunda dos prontuários, curriculuns e históricos dos servidores para, na medida do possível, as pessoas certas preencherem as vagas certas, aproveitando-se, assim, o máximo do cabedal que cada um trouxe e que está registrado ao longo de sua vida funcional.

Reflexão:

As duas respostas complementam-se, pois sugerem a avaliação da vida do servidor, antes e depois de seu ingresso na instituição. Há, assim, uma integração de dados.

3ª entrevistado:

O que pode melhorar a qualidade de vida dos servidores e criar neles maior boa vontade é a transparência.

4ª entrevistada:

Para que a qualidade de vida melhore entre os colaboradores, é preciso que se melhore a comunicação. Sentiríamos, em sua opinião, muito mais segurança e alegria, se todos tivéssemos acesso às informações.

Muitos desentendimentos e aborrecimentos podem ser evitados, quando as pessoas comunicam-se adequadamente.

O ambiente e o clima de trabalho tornam-se bem menos tensos quando a comunicação acontece no momento necessário, pois, deste modo, diminuem e até deixam de existir fofocas e maledissências.

As pessoas passam a conviver e a conhecer-se mais.

Comentando:

Aqui, podemos resumir as respostas em apenas uma frase:

Um dos aspectos frutíferos da boa comunicação é justamente a transparência, contanto que o bom senso exista, acima de tudo.

5º entrevistado:

Partindo da valorização dos talentos, é possível que as pessoas possam ser mais felizes no ambiente de trabalho, pois o tribunal está repleto de pessoas habilidosas, inclusive para a arte, como música e pintura. É bom que surjam sempre novos cursos de aperfeiçoamento. Temos elemento humano para melhorarmos o coral e formarmos uma verdadeira banda. Temos músicos capacitados que executam vários instrumentos. É só terem oportunidade, vão entusiasmar-se. Precisamos seguir o exemplo dos outros órgãos públicos que estão sempre abrilhantando eventos da comunidade, como a Justiça Federal, o Corpo de Bombeiros, a Universidade Federal e outros.

6º Entrevistado:

Acha que, agora, precisamos investir mais na saúde mental, pois, sendo esta, mais cara e complexa, ainda não pudemos atingir nela a qualidade desejada

Já temos três clínicas conveniadas, mas os planos de saúde dificultam, sobremodo, o número e o tempo das consultas, ainda mais com psicólogos.

Analisando: coincidentemente, as respostas complementam-se. O quinto entrevistado pensa na prevenção contra doenças emocionais, quando sugere o incentivo à arte, enquanto o médico preocupa-se com a cura das mesmas, através das terapias.

Se as duas coisas acontecerem simultaneamente, com certeza, atingiremos, também na área da saúde, a qualidade total.

7ª Entrevistada

Nós servidores da justiça eleitoral estamos expostos a um estresse permanente, no período de eleições. A pressão é grande, em praticamente todas as áreas. Precisamos aprender técnicas para otimizar os procedimentos e, muito importante,

é administrar o tempo. Há coisas que não dependem de nós e também imprevistos que não permitem o trabalho de maneira a refletir qualidade de vida para os servidores. Todavia, aquilo que pode ser planejado, organizado, agendado, por exemplo, nos possibilitará execução do trabalho de maneira menos custosa e nervosa, com menos gasto de energia, o que poderia ser traduzido em exercício profissional prazeroso com ganho na qualidade de vida pessoal. O trabalho realizado tranquilamente seria um elixir para a nossa vida, pois proporcionaria uma renovação na vontade de realizar mais e mais. Apesar de sabermos disso e, teoricamente tentarmos executá-lo sem estresse, penso que ainda precisamos melhorar muito.

Penso que a realização de cursos que nos ensinem a trabalhar com menos estresse seriam muito bem vindos. Ministras técnicas de relaxamento também seria interessante.

Reflexão:

Esta idéia, juntando-se à do médico e da 1ª entrevistada e ainda reforçada pelo 5º questionado, poderá oferecer todo o apoio para as outras idéias que sugerem investimentos mais administrativos.

Capítulo III

Resumo:

Como se pôde ver, no trabalho realizado, houve muita colaboração da parte dos servidores.

Todos os solicitados para a entrevista, disponibilizaram-se, apesar do pouco tempo de cada um.

Isto já foi um acréscimo à nossa expectativa. Temia-se resistência e falta de interesse pelo intento. No entanto, as pessoas sentiram-se motivadas e, até mesmo, honradas, com o poderem prestar sua contribuição.

Isto prova que, realmente, há boa vontade e disponibilidade.

As pessoas sentem-se bem, quando podem expressar seu ponto de vista e quando têm oportunidade de fazer a diferença.

Quanto à instituição, como um todo, vista com diferentes olhos, por pessoas de diferentes formações profissionais, diferentes cargos e diferentes épocas, é ainda um tanto burocrática.

No entanto, os próprios líderes reconhecem que precisa e pode haver ainda grande mudança e melhoria.

Não há acomodação. Portanto, há muita esperança.

Se os servidores ainda não têm grande liberdade de escolha, por outro lado, também não são reprimidos.

Não há punição severa para quem contesta. Pelo contrário, muitas vezes, a rebeldia e o confronto até resolvem as situações.

Temos certeza de que muita coisa melhor ainda está por vir.

As leis estão tornando-se cada vez mais flexíveis, pois a melhor contribuição que o Estado pode oferecer a seu povo ainda é o cabedal humano de seus funcionários. Portanto, hoje, está-se facilitando a remoção, a transferência, a licença, a promoção, enfim, tudo quanto motiva as pessoas a permanecerem no serviço público.

O importante, acima de tudo, é como todo mundo frisou:

Explorar os talentos, como se exploram as minas de ouro.

Importa haver grande critério, se possível, com a participação de profissionais especializados, para que se vá além das aparências. Por vezes, aquelas pessoas, aparentemente menos habilidosas, são as que realmente fazem a diferença. Todos podem fazer as mesmas coisas. Porém, é privilégio do ser humano fazer o igual de maneira diferente.

Às vezes, segundo disse um de nossos entrevistados, a história de vida da pessoa pode mudar todo o panorama do ambiente.

Todos precisam colaborar, cada um com sua parcela. Porque não adianta os líderes planejarem estrategicamente, se não contarem com, no mínimo, o interesse de seus companheiros de trabalho. Assim sendo, evidentemente, também precisa ir-se a fundo na detecção de interesses, a qual, não raro, vai aparecer em uma conversa de corredor, em uma piadinha, em uma brincadeira ou em um olhar.

No dia a dia, afinidades também precisam ser testadas, já que são necessárias na escolha dos cargos de confiança. Porém, precisa haver uma grande conciliação entre o pessoal e o profissional. Não se pode ignorar a força do bom relacionamento entre colegas, pois, pelo que se pôde constatar, este aspecto chega a superar, conforme a situação, os próprios interesses financeiros. Houve quem pusesse seu cargo à disposição para ir em busca de melhores entozamentos.

Problemas de saúde não podem ser avaliados apenas clinicamente, porque mesmo uma gripe constante pode ser sintoma de insatisfação. Por isso, é muito importante aquilo que o médico disse: clinicamente, estamos de parabéns. Porém, o emocional das pessoas precisa ser levado mais a sério e tratado com maior atenção, hoje, para que amanhã não seja tarde demais.

Se as pessoas perceberem que o que estão fazendo não é o que mais gostariam, pelo menos podem escolher fazê-lo, dando o melhor de si. É comum, ao começarmos uma nova atividade ou iniciarmos uma nova função, com uma grande indisposição interior, porque sempre o novo gera ansiedade, medo e insegurança. Porém, se pusermos nosso amor em todas as coisas, aos poucos, vamos descobrindo a beleza que há, oculta em cada uma delas.

Talvez nem sempre possamos escolher, conforme já foi dito, devido às limitações que o próprio sistema impõe; isto, no entanto, não nos tira o

direito de escolher-nos. Como? Alimentando a chama, em nosso interior, do entusiasmo, palavra cuja essência significa um deus dentro de si. Lembremo-nos de que, com amor, o próprio Cristo disse: “O jugo torna-se suave e o peso leve.”

Tal é o diagnóstico feito a partir destas entrevistas, repetindo o que as pessoas falaram e também o que não falaram, mas deixaram transparecer em seu tom de voz e em sua energia, quando respondiam às perguntas.

Um esclarecimento:

Devido à experiência da pós-graduanda, na instituição, com uma caminhada de 25 anos, além das respostas das pessoas, pôde captar, nas entrelinhas, bem mais coisas, a saber:

Somos felizes e não sabemos ou não queremos admitir; portanto, sempre achamos uma coisa para queixar. Isto, por um lado, é mau e, por outro lado, pode significar um questionamento sobre como poderia ser melhor.

Por exemplo: foi comentado, em mais de uma das entrevistas, que o tribunal não é o local ideal para quem quiser chegar ao fim da carreira de advogado. Então, é preciso, ou adequar seus conhecimentos às necessidades da Justiça Eleitoral ou, realmente, mudar seu ramo. Vimos que a suplente do diretor conseguiu realizar-se, aqui, como advogada e há vários outros de nosso conhecimento.

É bom explicar também que estão arquivados, na central de documentos da instituição e em sua biblioteca, uma infinidade de materiais na área jurídica que são verdadeiras referências para estudantes e profissionais de Direito. Portanto, se não é um fim em si mesmo, o trabalho na Justiça Eleitoral é um bom meio de progresso na área. Da instituição, já saíram inúmeros juízes e procuradores, porque seu estudo para concursos públicos foi facilitado sobremaneira.

Vale ressaltar que tais pessoas, quando estiveram aqui, dedicaram-se de corpo e alma à missão de promoverem a democracia e saíram cheias de orgulho de, um dia, terem integrado este quadro funcional. Portanto, o fato de alguém estar usando um trabalho como meio e não como fim de sua realização pessoal não significa, necessariamente, que o faz com negligência.

Conclusão:

Devido às divergências, não se pôde chegar a um resultado matemático que comprove o grau de satisfação dos servidores, a ponto de se estabelecer uma verdade sobre o Tribunal Regional do Paraná, como instituição que prioriza o escolher-se de seus integrantes.

Pode ser que algumas pessoas considerem esta pesquisa inútil, alegando que o importante é que o TRE organize e brilhe nas eleições. Tudo mais, é secundário.

Respeitamos o ponto de vista destes servidores, pois, ao cumprir esta finalidade, este tribunal, realmente, tem superado as expectativas e esta atividade é a que, realmente, aparece perante toda a comunidade.

Por outro lado, não podemos esquecer a máxima de que, mudando-se para melhor o ser humano, seja quem for, está-se melhorando o mundo. Todo mal ou bem que se espalha no universo está dentro de cada homem e mulher.

Em suma: o tema despertou o interesse de quantos foram entrevistados, cujo número é insignificante, em vista do quadro de funcionários e também dos demais que tomaram conhecimento da pesquisa. Assim, esta, certamente, não passará em branco aos olhos da instituição.

Para abrilhantar-se melhor o pensamento deste trabalho, foi selecionado um belo texto, recebido por nós pelo último Dia do Servidor Público:

Servidor Público: Muito além do nosso jardim.

No Serviço Público estão as pessoas mais competentes do país. Qualquer um que entre, hoje, no Serviço Público através de concursos públicos, que vão de 500 a 5.000 candidatos por vaga, consegue, em pouco tempo resolver qualquer desafio que se apresente.

No Serviço Público estão as pessoas mais preparadas do país, os melhores quadros. É bom frisar: as melhores cabeças estão no Serviço Público.

E não nos chamem de "colaboradores"! Somos Trabalhadores. Não somos "colaboradores", não somos "associados". Somos Trabalhadores, com muito orgulho.

Assim como aquele que procura o Serviço Público não é aquela palavra horrorosa: "cliente".

Quem utiliza o Serviço Público não é "cliente" e nem "usuário". Quem utiliza o Serviço Público são pessoas. Cliente e usuário não são pessoas. Cliente é aquele que dá lucro. Usuário é aquele que usa. No Serviço Público não temos ninguém que usa. O Serviço Público é das pessoas e não para as pessoas. As pessoas são donas, e não usuárias do Serviço Público. É uma grande diferença.

E o que é ser Servidor Público?

Ser Servidor Público é resistir ao desmonte e privatização do Estado, dos Serviços Públicos. Cada vez mais será exigida uma carga horária maior, mesmo com a aceleração da informática, da nanotecnologia e da robótica.

Ser Servidor Público é não aceitar a pessoalidade, o subjetivismo. É não ser egoísta, é ser solidário. Ser Servidor Público é recusar uma ordem ilegal. É zelar pela coisa dos outros e até esquecer das suas e da sua família.

Ser Servidor Público é ser um Trabalhador com mais responsabilidade que os outros, pois você tem compromisso com algo além do seu Trabalho. Você tem um compromisso com o destino das pessoas, com a vida das pessoas.

Ser Servidor Público é ter a certeza e consciência que o único lugar onde ainda há solidariedade e humanidade é no Serviço Público, apesar de todas as dificuldades.

Ser Servidor Público é saber que se trabalha para os mais pobres, para os excluídos, para os explorados, pois os outros não precisam do Estado. Pelo contrário, os ricos que não precisam do Estado são "usuários" do Serviço Público, pois se apropriam de algo que não lhes pertence, pois pertence ao coletivo.

Ser Servidor Público é ser a última trincheira contra a desumanização, contra a exploração, contra o lucro, contra a apropriação dos recursos naturais por pessoas inescrupulosas, contra o abuso financeiro.

Ser Servidor Público é defender o Estado, defender o Serviço Público. E não é uma tarefa fácil, pois o Serviço Público é alvo de ataques de todos os lados no mundo inteiro, pois os mercenários querem o Estado para si para ter mais lucro e escravizar mais. É a diminuição do orçamento público, é desestabilização, é o ataque aos próprios Servidores Públicos, é o ataque à Previdência Pública, é o ataque ao Judiciário Público, à Educação Pública, à Saúde Pública.

Ser Servidor Público é mostrar para as pessoas que um mundo melhor, diferente, sem lucro, sem exploração, é possível. É possível um mundo sem água oxigenada no leite, sem trabalho escravo, sem a extinção de animais e plantas, sem miséria, sem fome (enquanto você lê este texto, um bilhão de pessoas estão passando fome).

Ser Serviço Público é dizer NÃO, porque sim qualquer um diz a toda hora.

E por que a gente se tornou Servidor Público?

É simples a resposta. Todos nós, que um dia nos tornamos Servidores Públicos, tínhamos um princípio simples e paradoxal: a liberdade, ser livre, não ser escravo de ninguém e não sendo escravo de ninguém, preferimos ser escravos de todos, já que servimos, porque somos Servidores Públicos.

Pedro Aparecido de Souza.

Bibliografia:

Freire Lucia: O Lado Humano da Empresa
From Erich: Psicanálise da Sociedade Contemporânea.
Coutrim, Gilberto: História da Consciência do Mundo.
Andrada, Diniz: Discurso; IN: Brasil. Tribunal Superior Eleitoral.
Nascimento, Eunice Maria: A Intuição.