

**..."DA MINHA VOZ SE FEZ POUCO CASO
OS MEUS DIREITOS SEQUER FORAM OUVIDOS..."**

Lanna Patrícia da Silva
Maria Valéria Pereira de Araújo

PARÁGRAFO INICIAL

Em uma quarta feira chuvosa do mês de maio de 2012, Isabela acaba de acordar e se prepara, junto com sua família para mais um dia de escola e trabalho. Na sua agenda está anotada sua primeira participação na Comissão que coordena o Programa de Qualidade de Vida do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte – TRE/RN.

Também foram convidados para a reunião alguns servidores lotados no interior do estado, que representam as 69 zonas eleitorais. Insatisfeitos com as políticas adotadas pela instituição, os representantes reclamam das condições de trabalho no interior e, principalmente, da distância, que torna o dialogo difícil e a participação no Programa de Qualidade de Vida comprometida.

Isabela, que trabalhou por três anos em um cartório do interior, entende seus colegas e pensa em como contribuir para a construção de propostas que visem criar melhorias nas condições e relações de trabalho, bem como promover ações voltadas para a qualidade da saúde física e mental dos servidores, buscando o equilíbrio, o bem estar e a participação integral de todas as unidades, que mesmo distantes da capital, devem estar inseridas nas atividades propostas pelo órgão, acabando assim com a sensação de exclusão, fator que não contribui para aumentar a felicidade e o comprometimento com o trabalho e a qualidade do serviço prestado pelo TRE-RN.

A HISTÓRIA DA ORGANIZAÇÃO

História da Justiça Eleitoral Brasileira

A Justiça Eleitoral no Brasil foi criada pelo Decreto n.º 21.076, de 24 de fevereiro de 1932, representando algumas das inovações trazidas pela Revolução de 1930. Em sua primeira fase (1932-1937) três pleitos foram realizados no país. No entanto, em novembro de 1937 Getúlio Vargas outorgou uma nova Constituição (Constituição Polaca), a qual não recepcionou a

Justiça Eleitoral. A Justiça Eleitoral só voltaria a se organizar em 1945, com o fim do Estado Novo.

Para melhor compreensão, é importante dizer que a Justiça Eleitoral se encontra inserida no Poder Judiciário da União, tratando-se de uma das três Justiças Federais Especializadas existentes no país, quais sejam: Justiça Eleitoral, Justiça do Trabalho e Justiça Militar.

A Justiça Eleitoral destaca-se pela peculiaridade de possuir tanto a função jurisdicional, quanto ser responsável pela realização das Eleições no Brasil, o que lhe confere a competência executiva.

No exercício da função executiva, organização e realização das eleições, a Justiça Eleitoral Brasileira possui renome internacional, com experiência e credibilidade alcançadas ao longo de sua história.

A informatização das eleições no Brasil ocorreu de forma sistemática a partir de 1996 com a instituição de uma eletrônica, além da informatização na preparação e totalização do resultado das eleições. O sistema adotado pelo Brasil se tornou referência para outros países, que buscam o conhecimento e a transparência brasileira na condução do processo democrático.

Em 2008, de forma pioneira, o Tribunal Superior Eleitoral instituiu o Recadastramento Biométrico nos municípios de Colorado do Oeste-RO, Fátima do Sul-MS e São João Batista-SC. O programa, que atualmente está sendo expandido para todos os municípios do país, visa promover, a partir da coleta digitalizada da foto, assinatura e digital de cada eleitor, uma maior segurança e transparência nas eleições, garantindo que nenhum eleitor vote no lugar de outro.

A partir da modernização da Justiça Eleitoral, com o intuito de atender sempre com excelência à sociedade, além de administrar todas as inovações trazidas com o advento da informatização das rotinas cartorárias, surgiu a necessidade de criação de novas vagas no quadro efetivo da Justiça Eleitoral.

História Da Justiça Eleitoral Do Rio Grande Do Norte

O Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte foi criado especificamente em 05 de agosto de 1932, com instalação inicial no antigo palacete da Rua Conceição, 622, Cidade Alta, nesta capital. Sua reinstalação se deu em 12 de junho de 1945, onde foram criadas as primeiras vinte e seis zonas eleitorais. Ao longo dos seus quase 81 anos de história algumas zonas foram extintas, outras foram criadas ou renumeradas. Atualmente, o TRE-RN conta com 69 zonas em todo o Estado do Rio Grande do Norte.

A corte eleitoral do TRE-RN é composta por 7 membros, sendo 1(um) Desembargador Presidente do Tribunal de Justiça do RN, 1(um) Desembargador Vice-Presidente e Corregedor do Tribunal de Justiça do RN, 1(um) Juiz Federal, 2(dois) Juizes de Direito do Tribunal de Justiça do RN e 2(dois) advogados. Pode-se verificar, que tanto a corte eleitoral, quanto os juizes que atuam nas 69 zonas eleitorais não fazem parte do quadro funcional do Tribunal Regional Eleitoral, uma vez que a Justiça Eleitoral não dispõe de magistrados de carreira.

A Missão do TRE-RN é garantir a legitimidade do processo eleitoral e o livre exercício do direito de votar e ser votado, a fim de fortalecer a democracia.

Como Visão de Futuro o TRE-RN visa promover a integração do ambiente interno, a excelência no atendimento à sociedade e a consolidação da credibilidade da justiça eleitoral.

A CRIAÇÃO DE VAGAS E A CHEGADA DOS NOVOS SERVIDORES

A justiça Eleitoral, como visto, se desenvolveu muito ao longo de sua história. Somado-se a isso, a instituição, seguindo uma tendência mundial, começou um processo de implantação e modernização de seus sistemas eleitorais, o que favoreceu a criação de vagas especializadas em seus quadros.

Ao mesmo tempo, com o crescimento da instituição, foi surgindo a necessidade de criação de novos cargos no interior do estado (servidores que atuam nas zonas eleitorais), uma vez que a Justiça Eleitoral só possuía quadro efetivo nas sedes dos TRE's, localizadas nas capitais dos Estados da Federação, além do Distrito Federal. Nesse momento, os Cartórios Eleitorais eram administrados por servidores requisitados ou cedidos de outros órgãos, principalmente das prefeituras municipais. Profissionais que eram capacitados pela Justiça Eleitoral, mas que por vezes retornavam para seus órgãos de origem, fazendo com que o treinamento e capacitação se perdessem quando do retorno do servidor.

Nesse sentido, no ano 2000 foi apresentado projeto de Lei no Congresso Nacional tratando da criação do quadro de servidores de primeiro grau (servidores que atuam nas zonas eleitorais). Posteriormente, através da Lei n.º 10.842/2004 e n.º 11.202/2005, são criados e transformados cargos e funções nos Quadros de Pessoal dos Tribunais Regionais Eleitorais, destinados preencher, principalmente, o quadro efetivo das Zonas Eleitorais.

No ano de 2005 o TRE-RN realiza concurso público voltado para nomeação de novos servidores efetivos que iriam atuar na sede da Justiça Eleitoral, mas principalmente nas 69 zonas eleitorais que não trabalhavam com quadro funcional próprio, nos 167 municípios do Rio Grande do Norte.

O Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte, no início de março de 2006, após muita correria para organização da documentação e realização de exames médicos, nomeou e empossou cerca de 230 novos servidores.

Uma grande festa no dia da posse, com direito a foto, preenchimento dos formulários para todos os benefícios, escolha entre os planos de saúde oferecidos aos servidores, divulgação do sindicato, associação, juramento de bem servir a instituição. Os servidores a todo o momento se cumprimentavam e parabenizavam, procurando, no meio daquela agitação seus pares.

Dos 230 servidores que estavam tomando posse naquele dia, alguns exerceriam sua função na sede do Tribunal. No entanto, 138 servidores iriam trabalhar nos cartórios eleitorais, onde a quantidade de vagas era de dois servidores por cartório. Isabela estava preparada para assumir sua função em uma cidade pequena, com cerca de doze mil habitantes, no sertão potiguar.

Após conhecer várias pessoas a servidora foi apresentada a seu colega de trabalho, seu par no cartório. Vários servidores eram naturais de outros Estados da Federação. Naquele mesmo dia, a maioria dos servidores empossados viajaram para entrar em exercício nas zonas onde foram lotados.

O Tribunal, ainda no mês de março de 2006, promoveu uma semana de integração entre todos os novos servidores, onde foram realizadas várias dinâmicas de integração, além da apresentação de palestras sobre as atividades que seriam desenvolvidas nas zonas eleitorais, com o intuito de padronizar as atividades desenvolvidas. Isabela se sentiu acolhida e começou a aprender o ofício que desenvolveria em sua carreira.

A semana foi muito produtiva e recheada de informações, contatos e novidades. A bolsa estava cheia de apostilas e a cabeça repleta de novos conhecimentos.

É importante frisar que, com a nomeação dos novos servidores, o quadro funcional do Tribunal aumentou de 117 servidores para 352 servidores efetivos. Atualmente, o Tribunal regional do Rio Grande do Norte se encontra com a seguinte força de trabalho: 349 servidores efetivos, 182 servidores requisitados de outros órgãos, 19 servidores cedidos de outros órgãos, 24 servidores removidos para o TRE-RN, 17 servidores com exercício provisório e 8 servidores sem vínculo com o tribunal, totalizando 599 servidores. Vale lembrar que, do total de servidores efetivos, 230 foram nomeados no mês de março de 2006. No caso dos servidores efetivos, 239 atualmente prestam seus serviços na sede da Justiça Eleitoral e 110 servidores atuam nas zonas eleitorais.

O INÍCIO DO TRABALHO E A INSATISFAÇÃO DOS SERVIDORES

É com um clima de satisfação e contentamento que Isabela inicia seu trabalho no Cartório Eleitoral na qual fora inicialmente lotada. A recepção/ sensibilização e o clima na organização eram muito convidativos e os servidores que seguiam para o interior do estado estavam ansiosos por adquirir conhecimentos e organizar a primeira eleição como gestores, visando à promoção de uma consciência democrática no país.

Todos os servidores foram informados, na semana de ambientação, que seriam recebidos e conheceriam as rotinas do cartório através dos servidores requisitados de outros órgãos e que, em alguns casos, os colegas estavam se sentindo desprestigiados com a nova realidade.

Realmente, com o início do trabalho, foi-se percebendo, em conversa, que alguns colegas foram recebidos de forma amistosa, ao passo que outros começaram a questionar o tratamento recebido e a troca de informações repassada. O entrosamento acabou não acontecendo em todas as unidades, o que fez com que, em pouco tempo, o clima de “satisfação geral” deixasse de existir.

As estruturas dos cartórios eleitorais no que diz respeito às instalações, condições físicas e segurança também começaram a ser questionadas. Vale lembrar que, como o TRE -RN não dispunha de quadro de servidores próprio, bem como os juizes eleitorais de carreira, as sedes das zonas eleitorais ficavam concentradas nos prédios do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte.

Diante dessa realidade, cerca de 3 meses após o início dos trabalhos nos cartórios eleitorais alguns servidores começaram a utilizar os meios de comunicação internos para expressar sua insatisfação com a falta de segurança, higiene e salubridade, que por vezes inviabilizava o bom andamento dos serviços cartorários. Condição que não era compatível com a grandiosidade da instituição.

O relato da servidora Ana Paula demonstra o clima que estava se instalando nos cartórios eleitorais. “...as coisas estão cada vez mais complicadas para nós, sinto uma insatisfação generalizada por parte dos servidores do TRE, em especial, os que estão lotados no interior. Não só esse tema dos requisitados, mas outras questões de interesse coletivo precisam ser propostas, debatidas e solucionadas, mas sem organização (união) entre nós nunca seremos ouvidos”.

Realmente, o clima organizacional começou a ser questionado por parte dos servidores do interior, que começavam a verificar distinções entre o tratamento dados aos servidores da

sede e dos cartórios eleitorais. O termo servidor da sede e do interior ou servidor antigo e novato começou a ser difundido.

No entanto, é importante destacar que a maioria dos servidores estava vivenciando situações profissionais e pessoais novas. Com relação à vida pessoal, a maioria dos servidores havia deixado sua família para residir em outra cidade e, em muitos casos, em outros estados da federação.

A distância começou a afetar a saúde emocional e a qualidade de vida já não era a mesma. Não que o local de trabalho justificasse a baixa motivação ou a diminuição na produtividade, uma vez que os servidores sabiam que iriam atuar em cidades do interior, mas o dia a dia começou a interferir na felicidade e energia das pessoas.

A exemplo da falta de segurança e higiene dos cartórios, os servidores lotados no interior começaram a questionar sobre a participação efetiva das zonas eleitorais na elaboração de propostas destinadas ao planejamento e execução das eleições, bem como na proposição de melhorias das condições de trabalho.

Os servidores queriam ser ouvidos nos seus questionamentos, bem como desejavam se sentir inseridos e valorizados dentro da instituição. A servidora Maria do Céu assim descreve a situação. “ O pessoal da sede reluta em abrir espaço para que nós da periferia participemos de algumas decisões. Por isso, faz-se necessário encontrar uma maneira de sensibilizar os lá de cima e abrir um canal permanente de diálogo”.

Em outro trecho a servidora descreve uma possível solução para o sentimento de desvalorização: ...”sentimento este, que poderia ser mudando com gestos de boa vontade, atenção, respeito, e outras qualidades que os líderes devem ter para os seus subordinados, servindo, antes de tudo”.

O servidor Tertuliano, em trecho de poesia, relata a mesma sensação:

...” Da minha voz se fez pouco caso
Os meus anseios sequer foram ouvidos
Não me conformo com cartas marcadas
Nem acho justo sofrer prejuízos”.

Além do descrito acima, outras necessidades eram defendidas, dentre elas a preocupação com a capacitação dos servidores, através da promoção de ações de treinamentos para o crescimento pessoal e cursos que levassem a melhoria na qualidade de vida no trabalho.

Normalmente, eram programados cursos voltados para o desenvolvimento técnico do servidor, isso em ano eleitoral.

É importante destacar que, ainda no ano de 2006, alguns servidores, respaldados pela Lei 8.112/1990, nos seu artigo 36, inciso I e III, deixaram de exercer suas atribuições no interior do estado, sendo na maioria das vezes removidos para sede do TRE-RN. O artigo 36, I, da Lei 8.112/90 trata da remoção de ofício, no interesse da administração. Nesse caso, o servidor, a critério da administração pode ser removido para atuar em outro cartório ou sede do TRE-RN assumindo função de confiança. Normalmente, nesses casos, os servidores são removidos para a capital. Já o artigo 36, III, trata da remoção a pedido, para outra localidade, independente o interesse da administração. Nesse caso, alguns servidores foram removidos para tratar da própria saúde ou da saúde de dependente. Essa situação começou a gerar uma série de transtornos, uma vez que os servidores que permaneciam nos cartórios passaram a atuar sozinhos, ficando, em alguns momentos, impossibilitados de tirar férias, bem como se afastar para ir ao médico.

Em alguns casos, servidores de outros cartórios eleitorais se deslocavam para garantir que o atendimento não deixasse de ser fornecido ao cidadão. Essa situação está descrita em trechos do e-mail escrito pelo servidor Raul. ...” Só quem passou por isso sabe que esse deslocamento causa na vida do servidor e da própria Zona Eleitoral...”, ou ainda, ...” O Estado não é bem servido por transporte público, tampouco encontramos pousadas razoáveis, em outros casos o acesso ao município é péssimo...”, e ainda, “...Sempre me coloquei à disposição do Tribunal para cumprir as determinações de deslocamento, pois, além de prezar pela continuidade da prestação jurisdicional, acho importante ajudar os colegas que, sozinhos em outras zonas, não conseguem nem gozar férias e/ ou folgas, ou mesmo ir ao médico.

RESOLUÇÃO E CRIAÇÃO DAS DIRETRIZES DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRE-RN

Em consequência das várias situações apresentadas acima, bem como em função do aumento no número de servidores no TRE-RN, o que propiciou uma maior dinâmica nas rotinas da Secretaria de Gestão de Pessoas, a Presidência do TRE-RN constituiu, através da Portaria n.º 329/2007-GP, comissão de servidores com a finalidade de elaborar, implantar e implementar um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho dentro do tribunal.

No ano de 2009, antes da implantação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, algumas ações pontuais foram postas em prática. Palestras na sede do tribunal e textos

elaborados pela Comissão de Qualidade de Vida marcaram o Dia Internacional da Mulher, A Campanha da Prevenção do Diabetes, o Dia dos Pais, a I Semana de Promoção da Saúde Bucal, bem como palestra com nutricionista e curso ministrado aos membros da referida comissão. Um ensaio, portanto, para a implantação do programa.

Em 2010 outras ações foram implementadas, como a comemoração do Dia das Mães e a realização do Curso de “Ética e Justiça nas Relações Humanas”. Também foi editada a Portaria n.º553/2010 que regulamentava a realização de exames periódicos pelo servidores. No dia 02 de setembro de 2010, no entanto, após três anos da constituição da comissão de QVT, o programa de Qualidade de Vida no Trabalho do TRE-RN é criado através da Resolução n.º 27 – TRE-RN.

O programa de Qualidade de Vida implantado tem como objetivo proporcionar aos servidores um conjunto de ações voltadas para melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho, sendo composto por diretrizes e Plano de Ação alinhado com o Planejamento Estratégico do TRE-RN.

De acordo com a resolução as diretrizes tem comprometimento com ações estratégicas que visem ao desenvolvimento e à promoção da qualidade de vida no trabalho, onde será incentivada a política voltada para o bem-estar coletivo, a prevenção de riscos à saúde, a promoção da segurança e do conforto dos servidores, além de ser estimulada à criação e à consolidação de uma cultura organizacional que promova a integração e a participação dos servidores na construção e manutenção da qualidade de vida no trabalho, tudo isso com propósito de melhorar as atividades desempenhadas.

A partir desse marco, ações pontuais continuaram a ser implementadas e percebidas pelos servidores. Palestras foram ministradas, campanhas foram desenvolvidas, atividades e oficinas foram propostas na sede do TRE-RN nos anos de 2010, 2011 e 2012.

Nesse contexto, é importante refletir sobre a abrangência das ações até então adotadas, tendo-se em mente que A Justiça Eleitoral Norte Rio Grandense se encontra inserida em todos os municípios do estado, abrangendo o total de 69 zonas eleitorais. As ações até então implementadas, normalmente, são constituídas por palestras, exposições, confraternizações e oficinas realizadas em Natal, sede do TRE-RN, em dia e horários que os servidores dos cartórios eleitorais do interior não podem participar. A exceção dos exames periódicos, onde o servidor precisa comparecer ao consultório do TRE/RN, a distância impossibilita que as ações até então adotadas possam contar com a participação de todo quadro funcional da instituição.

A servidora Ana Paula faz o seguinte comentário sobre um seminário de direito eleitoral, a princípio, disponibilizado para os servidores da sede e zonas da capital: ...”Seminário só para

os da capital...” . O servidor Pedro também comenta: ...”Também não entendi o porquê da discriminação...”.

A servidora Juliana descreve como é trabalhar numa zona eleitoral distante: ...” trabalho numa zona distante o bastante para não poder participar de palestras, seminários e comemorações....”.

SITUAÇÃO PROBLEMA

Diante dessa realidade, que ao mesmo tempo cria um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho voltado para promoção de ações que integrem e contribuam para a participação de todos os servidores, em contraponto com a distância física que dificulta o fortalecimento das relações de trabalho e a possibilidade, em alguns casos, da promoção de bem estar e equilíbrio físico e mental, Isabela continua pensando e tentando buscar respostas para os vários dilemas enfrentados pela Comissão de Qualidade de Vida no TRE-RN, quais sejam: Como promover ações voltadas para valorização e integração entre todos os servidores, diante da distância geográfica existente entre as 69 zonas eleitorais e a sede do TRE-RN? Que ações devem ser propostas pela comissão de QVT do TRE-RN? A partir do elaboração das ações que devem ser propostas, como as mesmas devem ser implementadas? Como devem ser planejadas estrategicamente?

NOTAS DE ENSINO

RESUMO

O presente caso trata de uma situação ocorrida no Programa de Qualidade de Vida do TRE-RN. O caso descreve a instituição do programa e as dificuldades enfrentadas pela comissão gestora e, principalmente, pelos servidores que se sentem excluídos das ações implementadas, em função de residirem e trabalharem em municípios distantes da sede da instituição. O relato é narrado do ponto de vista de uma servidora que vivenciou o trabalho no interior e procura auxiliar a administração na propositura de ações que atendam todos os servidores. Os dados foram obtidos através de relatos em reuniões e meios de comunicação disponíveis no TRE-RN. O caso poderá ser aplicado em sala de aula nos cursos de graduação em administração e pós-graduação na área de administração e psicologia.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Gestão de Pessoas; Administração Pública.

ABSTRACT

This case was a situation that occurred in the program Quality of Life of TRE -RN (Regional electoral court- Rio Grande do Norte, Brazil). The case describes the institution of the program and the difficulties faced by the steering committee, and especially by officers who feel excluded from the actions implemented, due to life and work in cities far from the head office. The story is told from the point of view of an officer who experienced the work in a small city inside the country and strove to assist the government in bringing actions that meet all officers. The data were obtained from reports of meetings and media available in TRE-RN. The case can be applied as case study for graduate courses in the field of management and psychology.

Keywords: Quality of Life at Work: People Management, Public Administration.

FONTE DOS DADOS

Os dados que embasaram a elaboração do caso foram obtidos a partir da observação de relatos dos servidores do TRE-RN, através dos meios de comunicação internos disponíveis, e-mails e sistema de bate papo funcional, além de conversas ocorridas em treinamentos e reuniões de trabalho. Os nomes dos servidores foram, no entanto, preservados. O caso ocorreu a partir de 2006, com a posse e entrada em exercício dos servidores que atuam nas zonas eleitorais do Estado do Rio Grande do Norte.

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

O caso Qualidade de Vida no TRE-RN tem como objetivo levar os alunos ao conhecimento e a reflexão sobre o desenvolvimento de ações do Programa de QVT em uma organização que possui a particularidade de atuar em 69 municípios do RN. O caso pretende desenvolver, ainda, nos alunos: a) a reflexão sobre a importância de utilização de pesquisas para avaliar o nível de satisfação dos servidores do TRE-RN; b) familiaridade com o ambiente da administração pública e suas particularidades; c) análise da interferência das questões políticas nas ações de gestão de pessoas; d) a compreensão sobre os reflexos das ações de gestão de pessoas no fortalecimento da cultura e do clima organizacional;

SUGESTÕES PARA DISCUSSÃO DO CASO

Este caso pode ser lido em 30 minutos em sala de aula. Sugere-se a aplicação em cursos de graduação em administração e pós-graduação na área de administração e psicologia, podendo ser utilizado nas disciplinas de Administração Pública, Gestão de Pessoas, Qualidade de Vida do Trabalho e Clima Organizacional. A metodologia indicada para discussão do caso poderá ser a seguinte: 1) discussão sobre organizações públicas, qualidade de vida, conceitos e teorias relacionadas aos temas propostos, de acordo com a abordagem e a disciplina ministrada; 2) leitura individual e discussão do caso em pequenos grupos; 3) apresentação e discussão das alternativas propostas em plenária; 4) fechamento com orientações conceituais e procedimentos adotados pelo professor.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO

- 1) Com base nas características da organização, identifique os fatos que demonstram a insatisfação dos novos servidores com as políticas adotadas pelo TRE-RN, seus reflexos na qualidade de vida no trabalho e no clima organizacional?
- 2) Inicialmente, que estratégias o TRE-RN poderia adotar, visando identificar as necessidades dos servidores?
- 3) Que ações no programa de Qualidade de Vida no Trabalho podem ser implementadas para atender as necessidades dos servidores?
- 4) Como a literatura de gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho contemplam os problemas estudados no caso?

ALTERNATIVAS PARA A ANÁLISE DO CASO

Com o propósito de compreender e analisar a problemática acima apresentada, os alunos podem discutir inicialmente sobre as várias situações que levaram a insatisfação dos servidores com as políticas adotadas pelo TRE-RN, principalmente no que diz respeito à efetiva participação no programa de qualidade de vida no trabalho e na falta de diálogo entre as unidades, o que propiciou um desequilíbrio nas relações de trabalho.

Pode ser abordada e discutida a influência dos vários pesquisadores que contribuíram para o estudo sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. Entre eles pode-se destacar Helton Mayo, cujas pesquisas, conforme FERREIRA, REIS E PEREIRA (1999), HAMPTON (1991) E RODRIGUES (1999), são altamente relevantes para o estudo do comportamento humano, da motivação dos indivíduos para a obtenção de metas organizacionais e Qualidade de Vida do trabalhador.

A qualidade de vida é descrita como uma abordagem baseada na filosofia humanista – prega a valorização do trabalho como ser humano – e busca o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, através da interação entre as exigências e necessidades de ambos, gerando cargos que sejam satisfatórios tanto para as pessoas quanto para organização (VIEIRA, 1993).

A ruptura desse equilíbrio, no entanto, leva a insatisfação e provoca o aumento nos índices de absenteísmo, aumento na rotatividade de mão de obra, uma vez que os servidores começam a migrar para outras instituições, além de comprometer a prestação de serviços e o desempenho final da organização.

Com isso, pode-se observar, ao longo do estudo, o aumento gradativo da insatisfação dos servidores, com reflexos diretamente relacionados ao clima dentro do TRE-RN. É importante destacar, em contrapartida, que a “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos

e sócio-psicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletem no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas” FERNANDES (1996).

Quanto às práticas de gestão de pessoas, sugere-se que seja discutida com o grupo a necessidade de levantamento de informações junto aos servidores quanto as suas reais necessidades, uma vez que os mesmos se sentem excluídos pela administração, sem direito a voz e proposição de idéias.

Para Carneiro citado por Fernandes: “Qualidade de vida no trabalho é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as pessoas querem, o que as pessoas pensam, e utilizar ao máximo sua potencialidade, é desenvolver as pessoas e procurar criar condições para que as pessoas, em desenvolvimento, consigam desenvolver a empresa”.

Diante dessa realidade, a elaboração de uma pesquisa de clima organizacional deve ser vista como o ponto inicial para que o TRE-RN conheça melhor seus servidores, além de analisar o nível de satisfação e as necessidades no ambiente de trabalho. A partir do conhecimento prévio das necessidades dos servidores a instituição vai contribuir para elaboração de ações assertivas que modifiquem e promovam a saúde, o bem estar e a felicidade.

Nesse sentido, DE MASI (2000:330) assim conjectura: “O novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo da felicidade”.

A partir do exposto, pode-se ressaltar junto aos alunos sobre a necessidade de capacitação prévia dos servidores envolvidos na aplicação da pesquisa de clima, uma vez que os mesmos, além de serem ouvidos, também deverão gerir e estimular a participação de todos, através da divulgação e sensibilização, além de outras ferramentas que darão respaldo na aplicação e, posterior, gestão das ações implementadas.

Com a aplicação da pesquisa de clima organização no TRE-RN, a Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho vai possuir elementos suficientes para começar a propor ações de gestão de pessoas voltadas a atender as diversas necessidades dos servidores.

É preciso destacar a importância de que o conjunto de ações adotadas atendam todos os servidores, visto que grande parte reside em municípios distantes. Nesse sentido, um estudo detalhado das necessidades e uma programação de curto, médio e longo prazo se faz necessária para que o discurso da Qualidade de Vida no Trabalho não se torne ineficaz quando de sua aplicação.

Segundo VASCONCELOS apud LIMONGI e ASSIS, (1995,p.28): “existe uma grande distância entre o discurso e a pratica. Filosoficamente, todo mundo acha importante à

implantação de programas de QVT, mas na prática prevalece o imediatismo e os investimentos de médios e longos prazos são esquecidos”.

É importante destacar que, por vezes, os gestores atuam de forma centralizada, sem que haja a participação de todos os servidores nas iniciativas propostas para melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho. Dessa forma, uma vez que TRE-RN possui 69 zonas eleitorais espalhadas por todo o Estado do RN, seria importante estimular a criação de grupos de trabalho regionalizados, que ouvissem e estimulassem a participação de todos na elaboração de propostas para melhoria nas condições de trabalho. A comunicação também pode ser aperfeiçoada através de canais diretos que promovam a integração entre as diversas unidades. Como discutido acima, a pesquisa de clima organizacional se torna, nesse momento, ferramenta imprescindível para que os servidores sejam ouvidos.

Outra ação que poderia ser apresentada diz respeito à capacitação contínua dos servidores para atuarem na gestão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, uma vez que, na maioria das vezes, as ações de treinamento e desenvolvimento são voltadas para atividade fim da organização, qual sejam, a organização e a realização das eleições.

Com relação às estruturas físicas, instalações, segurança e condições de trabalho nos cartórios eleitorais os servidores questionam e reivindicam maior atenção da administração. Nesse sentido, o TRE-RN poderia desenvolver ações de curto, médio e longo prazo que promovam a saúde e o bem estar dentro da unidade de trabalho. O aluguel de novas instalações e a construção de cartórios eleitorais, alguns cartórios já foram construídos e entregues, além da promoção de segurança e estudos sobre ergonomia devem ser pensados pela comissão de qualidade de vida, no intuito, inclusive, de atender as diretrizes da resolução que instituiu Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

Além disso, em relação à distância entre os cartórios eleitorais, poderiam ser propostas as ações de qualidade de vida voltadas a atender as diversas demandas no seu local de origem. Os meios de comunicação, principalmente a intranet, devem ser utilizados como forma de integrar os servidores e levar a qualidade de vida aos cartórios eleitorais. Assim sendo, algumas ações podem ser propostas: treinamentos em EAD – capacitação, treinamento e apresentação de programas que promovam a qualidade de vida em EAD, a exemplo de palestras sobre saúde, ergonomia, sociologia, psicologia, ecologia, entre outras ciências que possam contribuir com a Qualidade de Vida no Trabalho, criação de site voltado à promoção de QVT com instrumentos que promovam a integração dos servidores, criação de chat para discussão de temas relacionados à saúde, entre outras alternativas. Por fim, pode-se pensar na promoção de ações

regionalizadas, em municípios maiores, que possam atender os cartórios eleitorais mais próximos.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L.G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de Administração. São Paulo, abr./jun. 1998, v. 33, n. 2, p. 40-51.

DE MASI, Domenico. O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 3. ed. Rio de Janeiro: José Olympio Ltda. e Brasília: Da UNB, 2000.

FERNANDES, Eda C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, A. Antônio; REIS, Ana C. F.; PEREIRA, Maria I. Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias: Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas. São Paulo: Pioneira, 1999.

FRANÇA, A . C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. Revista Brasileira de medicina Psicossomática, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p.79-83, abr./jun. 1997.

HAMPTON, David R. Administração: processos administrativos. São Paulo: McGraw-Hill, 1991.

RODRIGUES, Marcus V. C. Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1999.

VIEIRA, Débora Feijó Villas Bôas. Qualidade de Vida no Trabalho dos Enfermeiros em Hospital de Ensino. Porto Alegre: UFRGS/PPGA, 1993.