

PRÊMIO AJUFE: BOAS PRÁTICAS DE GESTÃO

Ficha de inscrição

Dados pessoais do(s) autor(es) da prática:

Nomes: Oscar Valente Cardoso (Juiz Federal Titular da Unidade), Adir José da Silva Júnior (Diretor de Secretaria), Leandro Alencar Mistro Piccinin, José Roberto Americano, Cláudia Aparecida Franco, Elson Moreira Deiro, Marcus Vinícius dos Santos Coelho, Rangel Duarte Costa, Peterson Farina Amaro de Souza, Renato Assunção Scarparo Martins, Daniela Borghetti Azevedo, Fábio Alessandro de Oliveira, Aline Yokohama, Igor Juliano Bogo e Edlena Mary Yoshimoto Lovato.

Órgão: Seção Judiciária Federal do Paraná
Umuarama-PR

SÍNTESE DA PRÁTICA

Título: "Justiça sem paredes"

Categoria: II - Boas práticas dos servidores na Justiça Federal **Descrição**
até 4.000 caracteres:

A divisão e organização de trabalho nas unidades jurisdicionais se apresentam demasiadamente "engessadas" pela legislação e normativos infralegais. Esta estagnação fez com que a estrutura de cargos e funções não se adaptasse às novidades na prestação jurisdicional, com destaque para a informatização dos processos. A prática apontada aqui, iniciada formalmente em 19 de janeiro de 2015, inova principalmente na exclusão da dicotomia "secretaria x assessoria", ao atribuir a todos os servidores igual peso e atribuições, com distinção tão somente nas responsabilidades referentes à organização de trabalho dos colegas e na padronização e atualização da matéria processual e material das decisões e atos da unidade. Não há mais qualquer divisória - FÍSICA ou ORGANIZACIONAL - entre nenhum dos colaboradores da unidade, de Magistrados a servidores, o que favorece o clima organizacional, a versatilidade na prestação do serviço e o conhecimento de todos os envolvidos em todos os pontos gestão de processos.

O Planejamento Estratégico é uma prática que vem sendo incentivada e cobrada por todas as dimensões do Judiciário. Entretanto, não é incomum em que se efetiva o plano de gestão das unidades jurisdicionais apenas de forma a cumprir a

obrigatoriedade, sem utilizar-se efetivamente do instrumento que é colocado à disposição. A implementação da prática passou, primeiramente, por utilizar efetivamente tal instrumental, formulando planejamento criterioso, minucioso e com efetiva e intensa participação de todos os envolvidos. Assim, foram efetivadas inúmeras reuniões com o grupo de trabalho, utilizando-se das ferramentas da Matriz *SWOT* e do *Balance Scorecard* para identificação de pontos fortes e fracos. Em seguida, após formulados os critérios, metas e meios de verificação, organizaram-se núcleos de trabalho compostos pelos servidores, identificados por fase processual e/ou matéria. Fisicamente foram derrubadas todas as paredes e divisórias da vara e reorganizados os postos de trabalho de modo a que todos sejam visíveis uns aos outros. A partir daí, os fluxos de trabalho foram organizados pelos núcleos, bem como critérios de padronização de decisões e atos jurisdicionais, incluídos em manual que passou a ser atualizado continuamente pelos servidores. A verificação do funcionamento e eventuais reajustes é feita periodicamente por meio de reuniões gerais e setoriais.

Os fatores podem ser classificados como internos e externos. Internamente as reuniões de verificação junto aos servidores denotaram os seguintes efeitos: sentimento de valorização do trabalho por uma parcela de servidores que se sentiam preteridos na divisão de tarefas; sentimento de desafogamento para servidores que se sentiam sobrecarregados por atribuições superiores à sua capacidade de trabalho; mais fácil verificação de metas e pendências; compreensão de todos os servidores de todo o processo de trabalho, afastando a visão fragmentada que vigia até então; melhoria substancial do clima organizacional como maior interatividade e harmonia entre todos os colaboradores; aproximação e sentimento de respaldo junto à chefia. Externamente reuniões com as partes relacionadas (os *stakeholders*) denotaram maior visibilidade do trabalho da Justiça Federal junto à sociedade em razão da visualização física de todos o fluxo de trabalho, da maior organização no trâmite processual, da maior facilidade de comunicação com os setores da unidade jurisdicional e com a efetiva redução de prazos e número de processos em tramitação.

Resumo das fases do processo:

- 1) Reuniões gerais de *brainstorm* para aplicação da matriz *SWOT* e *Balance Scorecard*;
- 2) Elaboração do relatório de planejamento estratégico;
- 3) Reuniões gerais e setoriais para ajustes finais quanto à nova estrutura de trabalho e de fluxos de trabalho;
- 4) Alteração do leiaute da unidade com a derrubada de todos os obstáculos

físicos e reorganização dos postos de trabalho;

5) Implantação dos núcleos setoriais e definição das atribuições dos servidores;

6) Reuniões de acompanhamento dos resultados e redefinição de metas e fluxos.

Embora não tenha sido replicada a outras unidades, ainda, ao que se tem conhecimento, fomos convidados pela Corregedoria-Regional da 4ª Região para apresentar o projeto e recebemos como *feedback* a aprovação do sistema por ocasião da Correição Ordinária realizada nesta unidade, a partir da qual a sistemática passou a ser apresentada como modelo a ser seguido em correições realizadas em outras unidades.

Enviamos em anexo fotos que demonstram a estrutura física da unidade com as alterações promovidas.