
OS SETE HÁBITOS QUE LEVAM À EXCELÊNCIA O TRABALHO DO LÍDER NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE ALAGOAS

Autor:

Alessio Sandro de Oliveira Silva

RESUMO

Este trabalho busca uma aproximação com os sete hábitos citados no *Best Seller* mundialmente famoso: “Os sete hábitos das pessoas muito eficazes”, do autor Stephen R. Covey. Com abordagem quali-quantitativa, trata-se de um estudo de caso que apresenta como pano de fundo os hábitos que levam à excelência. A análise indica como esses aspectos se entrelaçam e reverberam na enunciação de Stephen R. Covey e os líderes lotados no Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas.

Palavras-Chave: Sete Hábitos; Excelência; Tribunal de Justiça de Alagoas.

INTRODUÇÃO

Na conjuntura em que estamos vivendo, as mudanças nas diversas organizações públicas e/ou privadas ocorrem milimetricamente em todos os contextos da gestão.

Neste século XXI as pessoas parecem ter uma natural atenção para assuntos que prometam melhorar sua paz de espírito, seus relacionamentos e seu bem-estar de uma maneira geral. Assim, a empresa moderna deve ser um lugar onde as pessoas possam se desenvolver, pois serão mais produtivas e lucrativas quando seus funcionários trabalham em equipe. Viver hoje é, pois, um desafio muito maior do que viver tempos atrás (DRUCKER, 2002), pois exige dos seus líderes e funcionários, seja de uma instituição pública ou privada, fortes componentes de motivação e disposição para mudanças e novidades.

Este artigo tem como objetivo analisar os hábitos aplicados de Stephen R. Covey que levam à excelência o trabalho do líder do Tribunal de Justiça de Alagoas.

1 DESENVOLVIMENTO

1.1 Contextualizando Chefia e Liderança

Martins Filho (2010, p. 03) enfatiza que: “Liderança é um tema que vem sendo discutido desde os mais remotos tempos pelo homem. Ser líder, formar líderes, parece ser um desafio constante do homem e das organizações”.

É possível dizer que a busca de soluções para enfrentar os desafios propostos pela convivência humana data de tempos longínquos. Isso permite considerar que a liderança tem sua origem no momento em que o próprio homem começou a organizar o mundo onde vivia.

Em um momento de globalização da economia, as organizações, mais do que nunca, dão sinais de que seu grande investimento será a preparação de líderes que possam cumprir sua função em todos os níveis da sociedade. Devido a importância dos líderes, as organizações estão investindo alto na formação de uma liderança eficaz.

Liderança é “o comportamento de um indivíduo quando está dirigindo as atividades de um grupo em direção a um objetivo comum” (HEMPHILL & COANS, 1957, p. 07). Esta ação reflete em toda a organização dando ritmo e energia ao trabalho.

Para ser líder não basta ditar formas de trabalho, ao contrário, demonstra o quanto é importante fazer com que as pessoas que ali estão, sintam-se motivadas a desenvolverem suas atividades.

Tzu e Cofuncio apud Krause (1999), acreditavam que a liderança, em seu nível mais fundamental, vem de dentro do indivíduo. O poder de liderar é gerado dentro do contexto interior das bases morais e éticas de uma pessoa em relação aos seus seguidores.

Segundo a etimologia da palavra moral, de origem latim: “mos”, “moris” ou “mores”, significa: costume, conduta, modo de agir; já a palavra ética, de origem grega: “ethos”, significa o modo de ser, de agir, índole.

Passos (2014, p. 23-24) conceitua moral e ética da seguinte forma:

A moral, enquanto norma condutiva, refere-se às situações particulares e quotidianas, não chegando à superação desse nível. A ética, destituída do papel normatizador, ao menos no que diz respeito aos atos isolados, torna-se examinadora da moral. Exame que consiste em reflexões, em investigações, em teorização. Poder-se-ia dizer que a moral normatiza e direciona a prática das pessoas, e a ética teoriza sobre condutas, estudando as concepções que dão suporte à moral (PASSOS, 2014, p. 23-24).

Para Chin-Nig-Chu (2003), o líder deve ser sensato, confiável, benevolente, corajoso e rigoroso levando assim à integridade ética e moral; já o chefe é uma autoridade que intimida os funcionários, pois está sempre a procura de defeitos e não admite ideias melhores que a dele e também não aceita subordinados com habilidades melhores que os dele.

Segundo Machado (2010, p. 04): “O chefe busca quase o tempo todo surpreender o funcionário fazendo alguma coisa errada”. Pode-se dizer que o chefe manifesta-se de forma a reforçar seu cargo e seu poder diante dos outros enquanto o líder demonstra seu poder tornando-se igual aos membros de sua equipe.

2.2 O Líder no setor público

Para Jordão, “Liderar é a arte de conduzir as pessoas para que façam o que é necessário por livre e espontânea vontade. É conseguir que seus liderados queiram fazer o que precisa ser feito” (2010, p. 03, apud NEZ; PANZENHAGEM, 2012, p. 04).

Na conjuntura atual, o fazer é comprometer-se com os resultados dos processos desenvolvidos nas secretarias por parte dos servidores públicos. A formação de equipes de trabalho comprometidos com as missões do Estado torna-se a chave para as explícitas melhorias.

Castro e Franco (1992) relatam que a qualificação dos líderes vem tornando-os preparados para administrar as instituições com comprometimento e habilidades de liderança sabendo ouvir a opinião da equipe, estimulando e motivando através de uma boa comunicação e desenvolvendo, assim, um trabalho eficaz e compromissado.

O líder atualmente compromissado procura atualizar-se constantemente para atender a demanda das instituições públicas e poder transformar o local de trabalho em um ambiente agradável, competitivo e inovador. Minicucci (2007), relata que liderar pode sim ser desempenhada com sucesso. Basta o líder se conhecer e buscar novos conhecimentos.

Sendo assim, o indivíduo será um bom líder quando, além de reunir qualidades suficientes para tanto, conseguir agir de acordo com a situação

detectada na prática, a fim de, conscientemente, estruturar os objetivos individuais de seus liderados em coletividade, gerando maior produtividade e satisfação na equipe de trabalho.

Exercer a liderança individualmente e/ou em grupo exige um nível de relacionamento interpessoal sensível entre gerente e colaboradores.

Esse relacionamento dentro e fora da estrutura organizacional proporcionará ao gerente, através de sua equipe, obter com excelência gerencial a execução de tarefas e a produção de bens ou serviços.

2.3 Estudo de Caso com funcionários do Tribunal de Justiça de Alagoas

A corte alagoana foi criada em 12 de maio de 1892, recebendo o nome de Tribunal Superior e, em 18 de junho do mesmo ano, foram nomeados cinco juízes denominados de desembargadores por ordem de antiguidade e passaram a compor o Tribunal Superior do Estado, instalado provisoriamente no dia 1º de julho de 1892, em uma das salas do Palácio do Governo, situado na atual Rua do Comércio, no Centro de Maceió.

No ano de 1895, a sede do Tribunal foi transferida para a Praça Marechal Deodoro, também localizada no Centro da Capital, passando a funcionar no prédio da primeira Escola Modelo, onde atualmente se encontra instalada a Academia Alagoana de Letras. No dia 06 de fevereiro de 1912, um novo prédio do Tribunal Superior foi inaugurado. Este prédio foi projetado pelo arquiteto italiano Luigi Lucariny, e a construção foi inspirada no estilo “Pseudo-Neoclássico”.

Em 1946, a corte recebeu o nome de Tribunal de Justiça de Alagoas, denominação vigente até os dias atuais.

Para a constituição deste artigo, num primeiro momento, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e, num segundo momento, uma pesquisa de campo com questionários estruturados sobre “Os sete hábitos das pessoas muito eficazes”, de Stephen R. Covey no serviço público que foram aplicados junto a funcionários ocupantes do cargo de liderança no Tribunal de Justiça de Alagoas.

Com os dados coletados, buscou-se uma abordagem quantitativa/qualitativa para análise das questões aplicadas junto aos líderes do Tribunal de Justiça de Alagoas. Super-Pernas.

Foram distribuídos questionários a vinte e cinco líderes do Tribunal de Justiça de Alagoas. Do total, vinte e quatro entrevistados devolveram o documento, totalizando uma amostra de noventa e nove por cento.

Com a aplicação do questionário, procurou-se analisar o ranque existente dos hábitos na gestão dos líderes do Tribunal de Justiça de Alagoas conforme dados da **Tabela1** abaixo:

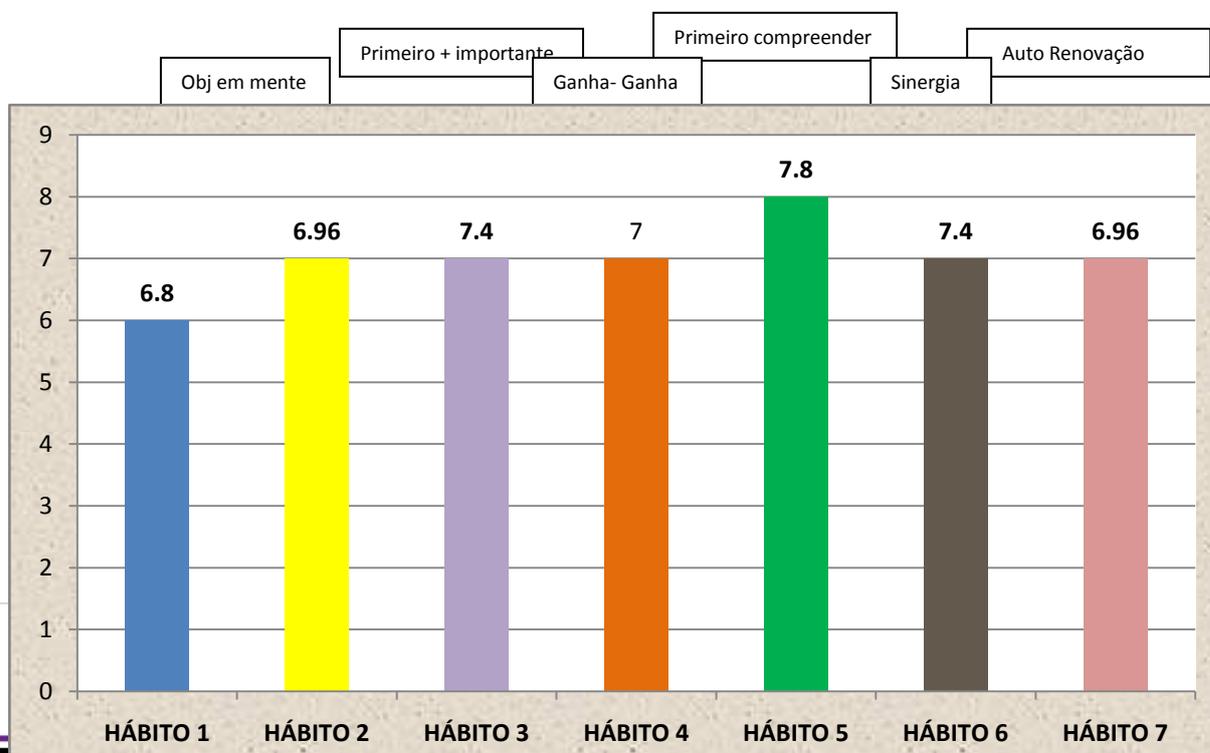
Tabela1: Hábitos analisados Segundo Stephen R. Covey

	Ser pró-ativo
	Começar com um objetivo em mente
	Fazer primeiro o mais importante
	Pensar no Ganha/Ganhar
	Procurar primeiro entender, e depois ser entendido
	Criar Sinergia
	Afinar o instrumento desencadeando o potencial

Fonte: Autoria própria (2016)

Com os sete hábitos citados na Tabela 1 foi possível obter o ranque das características dos líderes do Tribunal de Justiça de Alagoas conforme **Tabela 2**:

Tabela 2: Tabulação ranqueada dos questionários em escala



Fonte: Tabulação dos questionários aplicados com funcionários do Tribunal de Justiça de Alagoas (2016).

A partir desses indicadores, há ênfase nos entrevistados líderes do Tribunal de Justiça de Alagoas em procurar primeiro entender, e depois ser entendido, ou seja, o princípio da comunicação empática; Fazer primeiro o mais importante refletindo o princípio do gerenciamento pessoal; Criar sinergia através dos princípios da cooperação criativa onde o todo é maior do que a soma das partes integradas com as demais áreas; Iniciar com um objetivo em mente tendo o conhecimento claro da missão, visão e valores do órgão ao qual exerce atividade; Afinar-se cuidando da vida pessoal e empresarial no que se refere à dimensão física, mental, social, emocional e espiritual desencadeando o potencial de auto-renovação equilibrada com novas leituras, planejamento, estudos e meditação e, por fim, uma proatividade onde demonstra a capacidade dos líderes do Tribunal de Justiça de Alagoas em determinar os objetivos que consideram apropriados, fazendo as coisas certas no momento certo minimizando, assim, o uso de recursos para alcançar os objetivos da organização em questão.

Assim, a pesquisa apresentada nesse artigo proporcionou esclarecimentos sobre o conhecimento ranqueado de quais os hábitos que levam à excelência o trabalho desenvolvido pelos líderes do Tribunal de Justiça de Alagoas, segundo os dados da Tabela 2 acima citada, deixando evidente a importância de um líder nas instituições públicas no caso específico deste espaço pesquisado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que cada vez mais em um mundo marcado por intensa competitividade se eleva o desafio de tentar mudar paradigma de gestão individualista para mútua, quebrando assim a rigidez de autoridade e superioridade para o alcance da excelência garantindo o melhor para as organizações e equipe.

Por esse motivo, para liderar com excelência, o líder deverá ser proativo, ter objetivos em mente, resolver primeiro o mais importante, pensar em ganha/ganha, compreender e depois ser compreendido, criar sinergia e cuidar da vida pessoal e empresarial no que se refere a dimensão física, mental, social, emocional e espiritual conforme os sete hábitos de excelência de Stephen R. Covey.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E INTERNET

CASTRO, M.L.S.; FRANCO, M.E.D.P. **A prática da administração da educação: um debate em aberto**. Porto Alegre: ADESGS/ANPAE, 1992.

CHIN-NIG-CHU, A. **A arte da guerra para mulheres**. Curitiba: Fundamento Educacional, 2003.

COVEY, Stephen R. **Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes**. São Paulo: Editora Best Seller, 2001.

DRUCKER, P.F. **Introdução à administração**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

KRAUSE, D.G. **A força de um líder**. São Paulo: Makron Books, 1999.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. 5. Ed., São Paulo: Atlas, 2007.

NEZ, E. **Desenvolvimento de liderança no serviço público**. Colider: 2008 (mimeo).

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

Portal do Poder Judiciário de Alagoas. Relatórios Anuais do Tribunal de Justiça: edições do INFOTJ e “Tribunal de Justiça”, Des. Hélio Rocha Cabral de Vasconcelos. F/FUNTED, 1980. Disponível em:
<http://www.tjal.jus.br/?pag=Institucional_historico_origens>. Acesso em: 10 de abr. 2016.