



JUSTIÇA FEDERAL DE PRIMEIRO GRAU

**Seção Judiciária da Paraíba
Subseção Judiciária de Campina Grande - PB**

RELATÓRIO DO TRABALHO:

EQUIPE NOTA MIL

Campina Grande, 24 de agosto de 2005

1. Introdução

2. Desenvolvimento

2.1 Contextualização

2.2 Identificação do Problema e Análise das Principais Causas

2.3 Plano de Ações de Melhoria - PREMISSAS

2.4 Plano de Ações de Melhoria – OBJETIVO GERAL

2.5 Plano de Ações de Melhoria – RESULTADO ESPERADO

2.6 Métodos e Técnicas Adotadas no desenvolvimento das ações

2.6.1 *Prêmio Destaque* Justiça Federal Campina Grande

2.6.2 Programa de Gestão de Desempenho - PROGED

2.6.2 Elogio Formal

2.6.3 Medalha por Destacada Harmonia e Urbanidade

2.6.4 Menção Honrosa

2.7 Resultados Alcançados e Eficácia das Ações

3. Conclusão

1. INTRODUÇÃO

Este relatório apresenta as etapas de um programa desenvolvido a partir de 2004, com vistas à sistematização de políticas e práticas de reconhecimento dirigidas aos servidores, estagiários e terceirizados da **Justiça Federal de Primeiro Grau, Subseção Judiciária de Campina Grande**, Estado da Paraíba, patrocinado pela Justiça Federal, com o decisivo apoio de seus principais dirigentes.

A Justiça Federal em Campina Grande é comandada pelo Meritíssimo Juiz Federal **Rudival Gama do Nascimento, Diretor da Subseção Judiciária nesta cidade**, e o projeto em comento, denominado **EQUIPE NOTA MIL**, é de responsabilidade do servidor **Marconi Pereira de Araújo, Diretor da Secretaria da 10ª Vara Federal do Estado da Paraíba (marconi@jfpb.gov.br)**.

A forma como surgiu o projeto em apreço exige uma contextualização para melhor compreensão dos seus objetivos.

O projeto EQUIPE NOTA MIL decorreu da necessidade de buscar ações que possibilitassem a melhoria dos índices do clima organizacional desta Subseção Judiciária, envolvendo a questão do reconhecimento do(a) servidor(a), e ainda valorizar os demais integrantes da equipe local, ou seja, estagiários e membros das equipes prestadoras de serviço (terceirizados). Buscou-se conhecer referenciais teóricos e práticos para determinar as que pudessem dar suporte às ações propostas neste trabalho, atendendo ainda a orientação da Direção do Fórum local, que considerara prioritária a implantação de políticas e práticas dessa natureza a partir do exercício de 2004, visando atingir uma significativa melhora no clima organizacional.

A metodologia adotada teve por base consulta a outras instituições e empresas públicas com alguma experiência em programas de reconhecimento do servidor ou empregado e à bibliografia encontrada sobre o assunto.

Quanto aos recursos necessários à implementação do Projeto EQUIPE NOTA MIL, em face das dificuldades vivenciadas pela Subseção local por não se constituir em unidade ordenadora de despesa, estes foram obtidos através de seus parceiros tradicionais: Caixa Econômica Federal e Associação dos Servidores da Justiça Federal na Paraíba – ASSEJUF-PB.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A Justiça Federal em Campina Grande vem atuando, desde o final do ano de 2001, em consonância com o Programa de Qualidade implantado pelo egrégio Tribunal Regional Federal em toda a 5ª Região, que abrange os estados do Ceará, Rio Grande do Norte, Paraíba, Pernambuco, Alagoas e Sergipe.

Em março de 2003, de forma pioneira na 5ª Região, a Justiça Federal campinense, em decorrência dos avanços verificados na unidade organizacional em referência, conquistou o Certificado Internacional de Qualidade ISO 9001:2000, o qual se traduziu em inequívoco reconhecimento às ações desenvolvidas e, fundamentalmente, em inarredável compromisso com a melhoria contínua na prestação dos serviços aos jurisdicionados.

A realização de pesquisas de Satisfação do Usuário, bem assim as de Clima Organizacional na Subseção Judiciária campinense, tem se constituído em importante ferramenta de aferição do grau de satisfação de nossos clientes, sejam eles interno ou externo, contribuindo decisivamente na implementação de ações que visam, precipuamente, uma prestação jurisdicional mais célere, efetiva e transparente.

Com a compreensão de que a valorização do servidor e demais integrantes da equipe de trabalho é iniciativa indispensável a qualquer instituição por imperativo de justiça e fator preponderante a refletir positivamente na prestação jurisdicional, aos servidores foram oferecidos, desde a implantação do Programa de Qualidade, diversos cursos de capacitação, em percentuais bastante acentuados em relação ao que ocorria anteriormente, elevando, dessa forma, o grau de satisfação de todos os componentes da equipe de trabalho.

O grande passo e desafio que se desenhava a partir de meados de 2004 era, sem sombra de dúvidas, a ampliação de ações que objetivassem um maior reconhecimento e valorização da criatividade e da inovação por parte de todos os integrantes da equipe de trabalho, estímulo à sugestão de novas idéias, reconhecimento e valorização de talentos, valorização e reconhecimento dos esforços de auto-desenvolvimento e incentivo ao oferecimento de opiniões as mais diversas a respeito da Instituição.

Em resumo, a variável *“Reconhecimento do trabalho pela Organização”* devia ser o horizonte mais alvissareiro para aquele momento, através da adoção de procedimentos de reconhecimento pelos serviços prestados e sugestões apresentadas de forma sistematizada, até para que viesse a servir de estímulo a

uma maior participação dos servidores, estagiários e pessoal terceirizado nos diversos processos organizacionais e políticas da Instituição.

Na divulgação das ações que contribuíssem para um melhor desempenho da Subseção Judiciária campinense, seja pela participação individual seja em equipe, foram utilizados instrumentos internos de veiculação restritos à instituição, como a Pagina de Acesso ISO, intranet, murais e outros que ultrapassam os limites da organização, dentre as quais aquelas que possibilitavam o acesso via internet. A divulgação em tela, além de contribuir para o aprimoramento da imagem da Instituição, visava, sobretudo, contribuir para aumentar a auto-estima do servidor.

O projeto EQUIPE NOTA MIL concentra, na verdade, todas as práticas já existentes e acrescenta outras que reforçam a estratégia de reconhecer o desempenho dos servidores, estagiários e até mesmo do pessoal terceirizado.

Dentre as ações constantes do projeto ora relatado, urge ressaltar que o Programa de Gestão de Desempenho – PROGED, é iniciativa já posta em pratica na Justiça Federal da 5ª Região, sob a responsabilidade do egrégio Tribunal Regional Federal correspondente. Neste particular, cabe a Subseção local tão somente executar as atividades decorrentes dessa iniciativa.

2.2 IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA E ANÁLISE DAS PRINCIPAIS CAUSAS

As Pesquisas de Clima Organizacional, realizadas na Subseção Judiciária de Campina Grande apontavam, de certa forma, para a necessidade da adoção de mecanismos de reconhecimento da atuação dos integrantes da Subseção Judiciária de Campina Grande.

Percebia-se claramente que, apesar das praticas adotadas em decorrência do Sistema de Gestão da Qualidade implementado no órgão, o servidor sentia a necessidade de obter, além da recompensa monetária, aquelas consideradas simbólicas e que viesse a refletir positivamente na sua auto-estima e na sua motivação.

Claus Möller¹ considera que há várias maneiras de reconhecer o trabalho das pessoas. Pode-se pagar mais lhes dando melhores salários ou cargos, mas, esse é apenas um caminho. Segundo o autor, a auto-estima é também elemento propulsor da motivação e que, por sua vez, depende do reconhecimento do esforço do indivíduo para realizar seu trabalho e do orgulho que sente disso.

Robbins² define motivação como a vontade de empregar alto nível de esforço em direção a metas organizacionais, condicionada pela capacidade do esforço de

¹ Claus Müller, A Qualidade através das Pessoas. Revista HSM Management, Julho-Agosto /1997.

² Robbins, Stevens P., autor do livro *Organization Behavior* (1998).

satisfazer alguma necessidade do indivíduo. Ressalta os conceitos: esforço e necessidade. **Esforço** como uma medida de intensidade direcionada e coerente com as metas da organização. **Necessidade** como algum estado que faz certos resultados parecerem atraentes. Uma vez insatisfeita, cria tensão que estimula impulsos internos no indivíduo e estes geram um comportamento de busca de objetivos especiais que, se alcançados, levarão a satisfação de necessidades e à redução da tensão. Exige-se que também tais necessidades sejam compatíveis e coerentes com as metas da organização.

Franco³ afirma que **motivação** é um processo, não um evento isolado onde se aperta um botão e pronto... não precisa de curso... motivação é consequência, não causa. Falta de motivação está em algum lugar da empresa. Pode estar na estrutura organizacional, nos processos de trabalho ou quem sabe, na apatia da liderança. O autor insiste em alguns aspectos que fazem com que as pessoas se desmotivem com o passar do tempo:

- a falta de perspectiva de futuro;
- a rotina enfadonha do trabalho;
- a falta de reconhecimento;
- a postura do chefe.

Atualmente, uma das explicações de motivação mais amplamente aceita porque é a que mais reconhece as diferenças individuais e evidencia relações que determinam em cada indivíduo, a motivação para produzir, é a de Victor Vroom⁴ a **teoria da expectativa**.

A teoria argumenta que um empregado estará motivado a empregar um alto nível de esforço quando acreditar que o seu esforço seja percebido; que uma boa avaliação do seu desempenho levará a recompensas organizacionais e que as recompensas satisfarão suas metas pessoais .

Segundo Vroom, sua teoria enfoca três relações:

1. Relação esforço-desempenho - A probabilidade percebida pelo indivíduo de que empregar uma dada quantidade de esforço levará ao desempenho desejado.
2. Relação desempenho-recompensa - O grau em que o indivíduo acredita que atuar num nível especial levará à obtenção de um resultado desejado.
3. Relação recompensas-metas pessoais - O grau em que as recompensas organizacionais satisfazem as metas ou necessidades pessoais de um indivíduo e a atração destas recompensas potenciais para o indivíduo.

³ Dermeval Franco, administrador e consultor da Danton Velloso & Consultores Associados, SP.

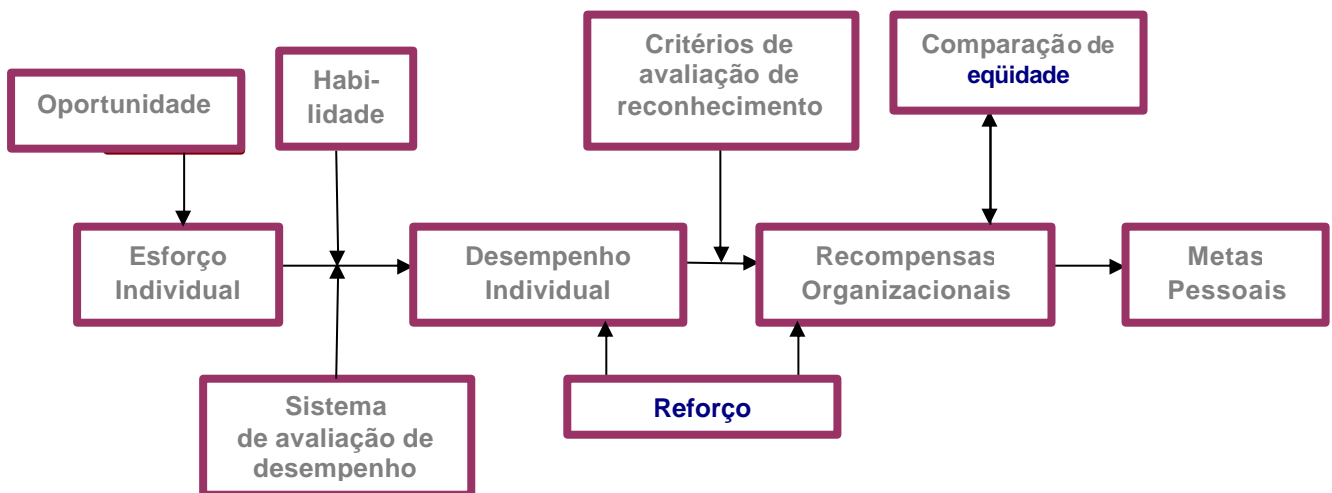
⁴ Victor Vroom, *Work and Motivation* (New York, John Wiley & Sons, 1964).

Este modelo busca explicar o porquê de muitos empregados não se sentirem motivados em seus empregos e despendarem o mínimo necessário de esforço.

Outra teoria que reforça positivamente o comportamento é a **teoria do reforço**⁵, onde recompensar um comportamento com reconhecimento imediatamente após esse comportamento ocorrer, tem-se a probabilidade de estimular sua repetição.

Uma outra teoria - **teoria da eqüidade**⁶ - focaliza a justiça da distribuição ou a justiça percebida da quantidade e alocação de recompensas entre os indivíduos, ou seja, os empregados fazem comparações de seus resultados com o dos outros e, se percebem injustiças, é possível se desmotivarem.

As teorias citadas são complementares. O desafio é integrá-las para melhor compreender seus inter-relacionamentos, diante de sua significância para os empregados e para a Empresa.



A teoria do reforço entra no modelo reconhecendo que as recompensas da organização reforçam o desempenho do indivíduo ainda que não imediatamente o que se repete na teoria da eqüidade, onde os indivíduos comparam as recompensas recebidas com os insumos que gastam e o esforço empreendido para realizar o trabalho.

Alguns cientistas comportamentais consideram o dinheiro como um importante motivador, enquanto outros preferem apontar o valor de cargos desafiadores, metas, participação em tomadas de decisão e outros fatores não monetários como motivadores.

⁵ Teoria do Reforço, abordagem behaviorista que argumenta que o reforço condiciona o comportamento.

⁶ Teoria da Eqüidade, abordagem que focaliza a justiça percebida da quantidade de recompensas entre os indivíduos.

Segundo Saul W. Gellerman⁷, o dinheiro representa também, valores sentimentais e é a conjugação do sentimento com a significação material do dinheiro, que produz a motivação. Daí a afirmação de "que somente quando se torna um meio seguro de garantir e se obter segurança, categoria social e outros bens intangíveis é que o dinheiro começa a ser símbolo de tudo isso. E é somente quando lhe é atribuída essa capacidade que se converte em força motivacional importante para o indivíduo".

Kohn⁸ trata o assunto dentro da ótica de que o reconhecimento e a recompensa podem ser sentidos como punitivos, já que "algumas pessoas não ganham as recompensas que estavam esperando, e o efeito disso, na prática, equivale à punição".

Daí a conclusão de que as pessoas precisam ser reconhecidas, valorizadas e recompensadas pelo que fazem. E isto também ocorre, quando é feito o reconhecimento instantâneo, no dia a dia, através de feedbacks contínuos e no momento formal de avaliação de desempenho.

Robbins em seu livro *Comportamento Organizacional*, diz que o reconhecimento pode ser um potente motivador. Afirma ainda que os programas de reconhecimento podem ter vários formatos. Os melhores usam formas múltiplas e reconhecem tanto as realizações individuais quanto as de grupo.

Coerente com as expectativas dos servidores e com as metas institucionais da Subseção Judiciária de Campina Grande, optou-se por sistematizar as práticas de reconhecimento, inclusive as já existentes, com a implementação de ações indispensáveis a obtenção dos objetivos almejados, como é o caso do *Prêmio Destaque*.

2.3 PLANO DE AÇÕES DE MELHORIA - PREMISSAS

Duas premissas norteiam a estruturação da presente proposta. A primeira considera que os servidores se sentem mais motivados para trabalhar quando são reconhecidos por suas contribuições.

A segunda reforça que o reconhecimento percebido pelo servidor pode ser decorrente de recompensas simbólicas e monetárias.

Com a institucionalização desse Projeto, o reconhecimento dos servidores, bem assim dos estagiários e terceirizados, através de um mecanismo oficial, possibilitou

⁷ GELLERMAN, Saul W., psicólogo, diretor de Pesquisas de Pessoal da IBM, autor do livro *Motivação e Produtividade*, 1963.

⁸ KOHN, Alfie, *Punidos pelas Recompensas*, São Paulo, Atlas, 1998.

considerar e divulgar sistematicamente as ações dos personagens que compõem a sua história, o que veio a causar, indubitavelmente, impacto positivo no moral da Casa e na auto-estima de todos os membros da equipe da Justiça Federal campinense.

2.4 PLANO DE AÇÕES DE MELHORIA – OBJETIVO GERAL

Reconhecer a performance profissional do servidor e demais integrantes da equipe nas suas contribuições excepcionais para a organização, através dos instrumentos normativos existentes e de outros a serem implementados.

2.5 PLANO DE AÇÕES DE MELHORIA – RESULTADO ESPERADO

- Reforçar o orgulho e o sentimento de pertencer e/ou contribuir com a organização.
- Estimular ações de melhoria que alavanquem resultados estratégicos da instituição.
- Incentivar a participação de todos na melhoria da gestão dos processos organizacionais.
- Fortalecer o comprometimento da força de trabalho, pela auto-motivação.
- Reforçar as práticas de endomarketing da instituição.
- Elevar a imagem da instituição no ambiente interno e externo.
- Agregar valor aos resultados da organização.
- Melhorar o clima organizacional e a qualidade de vida das pessoas.

2.6 MÉTODOS E TÉCNICAS ADOTADAS NO DESENVOLVIMENTO DAS AÇÕES

Estes métodos e técnicas ratificam algumas ações já consagradas na Justiça Federal e criam, por outro lado, novas formas de operacionalização do reconhecimento ao servidor, de caráter extremamente inovador, compondo-se basicamente de cinco tipos de ações, conforme explicitado a seguir:

2.6.1 PRÊMIO DESTAQUE JUSTIÇA FEDERAL CAMPINA GRANDE

Ação inovadora da Subseção local, destinada a reconhecer os destaques da instituição, nas categorias SERVIDOR, ESTAGIÁRIO e PESSOAL TERCEIRIZADO, mediante avaliação por comitê de premiação.

Periodicidade: anual

Ciclo de Premiação: outubro a dezembro.

Modalidades:

CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO - concepção e implementação de idéias criativas e inovadoras em processos, instrumentos, equipamentos e outros que causem impacto na prestação do serviço público e nos resultados obtidos pela instituição.

PRODUÇÃO CIENTÍFICA - pesquisa científica que comprovadamente agregue valor aos resultados, à imagem e às pessoas que compõem a instituição.

EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE - Exercício diário de atividades a contribuir decisivamente com vistas à obtenção dos objetivos a que se propõe a Justiça Federal em Campina Grande.

Crítérios:

Os critérios de participação e avaliação das modalidades constituem objeto de regulamento próprio.

Comitê de Premiação:

Um comitê composto por três integrantes: (um Juiz Federal Coordenador e dois membros) é responsável pela avaliação e indicação dos premiados.

A composição do comitê, à exceção do coordenador, está relacionada diretamente à natureza dos trabalhos apresentados.

2.6.2 PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO - PROGED

Ação já em curso na Justiça Federal da 5ª Região, destinada a acompanhar o desempenho dos servidores que compõem a Instituição, com vistas a propiciar recompensas monetárias, traduzidas em ascensão nas carreiras respectivas.

Periodicidade: anual

Ciclo de Premiação: março e setembro.

2.6.3 ELOGIO FORMAL

Formalização de elogio dirigido ao servidor, estagiário e/ou pessoal terceirizado que tenha no exercício de suas funções ou fora dela, praticado ato positivo de significativa relevância em favor da organização. Ação já consagrada na Justiça Federal, no tocante aos servidores do órgão, alargando, a partir do projeto EQUIPE NOTA MIL, o grau de abrangência de tão importante iniciativa.

Periodicidade: Permanente.

Ciclo de Premiação: janeiro a dezembro.

Sugere-se, todavia, a sua formalização, quando possível e conveniente, por ocasião do final de exercício, em sintonia com o período de entrega do prêmio Destaque Justiça Federal Campina Grande.

Indicação: Juiz Federal da Unidade respectiva (Varas Federais e apoio administrativo).

Fica ressalvada, outrossim, a hipótese de o(a) Juiz(a) Federal Gestor(a) da Qualidade proceder a indicações independentemente da lotação do(a) servidor(a) em qualquer das unidades respectivas, face aos reflexos das ações praticadas em toda a organização, a afetar positivamente o Sistema de Gestão da Qualidade da Subseção Judiciária de Campina Grande.

Crítérios:

Os critérios de concessão de elogio permanecem a cargo dos magistrados titulares das Varas Federais e da Subdireção do Foro de Campina Grande.

2.6.4 MEDALHA POR DESTACADA HARMONIA E URBANIDADE

Ação inovadora da Justiça Federal em Campina Grande destinada a valorizar os servidores, estagiários e terceirizados que, no exercício de suas atribuições específicas, se destacam pelo espírito de equipe, comportamento exemplar, bom senso, enfim, àqueles cuja atuação cotidiana seja fundamental à união do grupo como um todo. Objetiva, também, reconhecer a contribuição decisiva daqueles que, no trato com o público, se destacam pela acentuada urbanidade e empatia, promovendo, dessa forma, a imagem da Instituição, em sintonia com o que preconiza uma das estratégias previstas no Plano de Gestão da Justiça Federal da 5ª Região.

Periodicidade: Anual

Crítérios:

O critério de concessão das medalhas para cada uma das categorias específicas, ou seja, servidor, estagiário e terceirizado, a serem ofertadas preferencialmente ao final de cada exercício, é o de eleição direta pelos que compõem cada categoria específica, podendo ser facultada a participação do público externo, através de pesquisas de opinião ou outro meio similar. Os magistrados federais, por sua vez, participarão do colégio eleitoral nas três categorias supracitadas. Ao Núcleo da Qualidade caberá a missão de organizar todo o processo eleitoral, inclusive o regulamento, quando necessário.

2.6.5 MENÇÃO HONROSA

Constituindo-se em outra ação inovadora da Justiça Federal em Campina Grande, o(a) Juiz(a) Federal Gestor(a) da qualidade, a seu critério exclusivo, poderá distinguir com uma menção honrosa, servidores, estagiários e/ou terceirizados da Justiça Federal que, espontaneamente, participem de trabalhos voluntários de caráter social ou ato heróico que beneficie indivíduo ou grupos e que favoreçam, direta ou indiretamente, a própria imagem da instituição.

2.7 RESULTADOS ALCANÇADOS E EFICÁCIA DAS AÇÕES

Vários foram os fatores críticos de sucesso do projeto EQUIPE NOTA MIL. Vale destacar, no entanto, os mais importantes:

- Comprometimento dos magistrados, diretores e supervisores.
- Patrocínio da alta administração e seus parceiros.
- Divulgação ampla do programa.
- Adequação das premiações às expectativas dos servidores e demais integrantes da equipe.
- Transparência e ética de todo o processo.

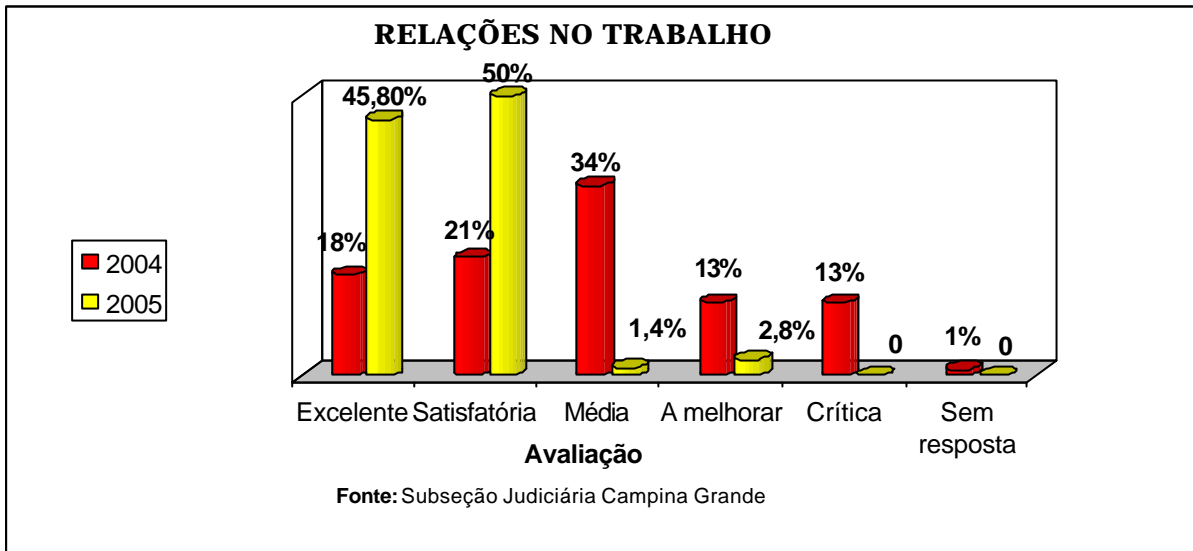
Torna-se perceptível, pois, que o comprometimento de todos e o adequado planejamento em face do que se pretendia, ao final, foi fundamental para o êxito do projeto EQUIPE NOTA MIL. O resultado alcançado, pois, não poderia ser outro, senão o de ampla satisfação da equipe de trabalho com a iniciativa da Instituição em valorizar a todos através das ações desenvolvidas, com enorme ênfase ao reconhecimento devido.

A eficácia das ações advindas do Projeto EQUIPE NOTA MIL, no alcance dos objetivos almejados, é de fácil comprovação, a julgar pela comparação dos dados estatísticos decorrentes das pesquisas de clima organizacional, realizadas antes e depois da implementação do projeto, e que se encontram devidamente registradas nos documentos oficiais do Sistema de Gestão da Qualidade da Justiça Federal, campinense.

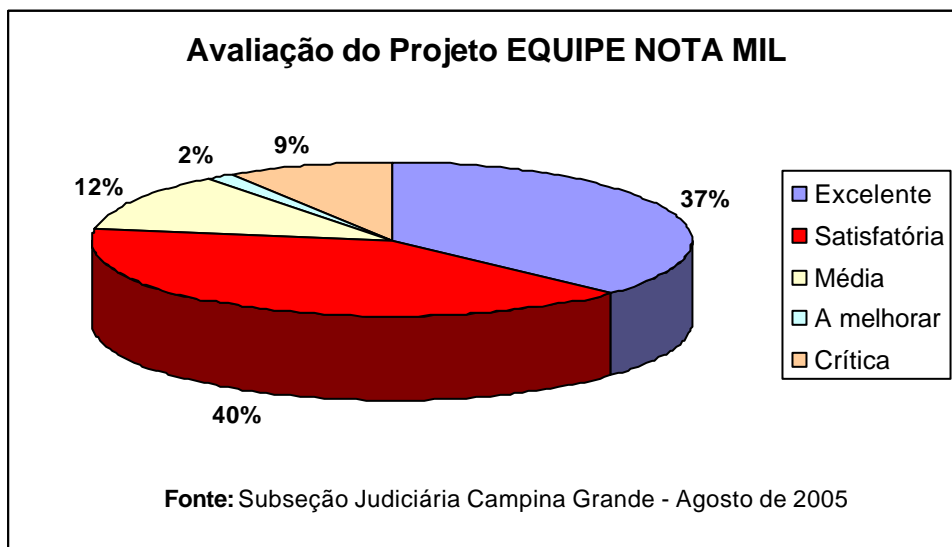
É importante frisar, por oportuno, que as pesquisas de clima organizacional são realizadas periodicamente na Justiça Federal, em Campina Grande, sendo exigência da própria norma ISO 9001:2000. Os resultados advindos das respostas obtidas, diga-se de passagem, são devidamente tratados, podendo gerar, conseqüentemente, planos de ação preventiva e corretiva, quando necessários.

Para ilustrar, é o bastante a inserção do gráfico estatístico que compara e, por conseguinte, comprova, sem deixar qualquer sombra de dúvida, a impressionante melhoria atinente às *relações no trabalho*, a partir dos resultados das pesquisas

realizadas em 2004, notadamente antes da implementação do inovador Projeto EQUIPE NOTA MIL, e em 2005, após a entrada em vigor da iniciativa pioneira desta Subseção Judiciária. Senão vejamos:



Por fim, urge destacar a recente pesquisa feita no mês em curso, revelando a avaliação dos servidores da Justiça Federal de Campina Grande acerca do Projeto EQUIPE NOTA MIL. O percentual de quase 90%, somados os índices dos que consideram o projeto médio, satisfatório ou excelente, por si só traduz o enorme grau de satisfação com a notável ação de melhoria implementada nesta Subseção. Eis o resultado obtido:



3. CONCLUSÃO

O clima reinante por ocasião da confraternização natalina de 2004, oportunidade de entrega dos prêmios do projeto EQUIPE NOTA MIL, por si só traduzia o misto de satisfação e impressionante melhoria do clima organizacional da Justiça Federal, Subseção Judiciária de Campina Grande.

As políticas desenvolvidas a partir da gestão da qualidade implementada na Justiça Federal campinense desde 2002 fizeram por onde reforçar o sentimento de valorização da equipe de trabalho. Com o surgimento do projeto EQUIPE NOTA MIL, em 2004, reluzia mais uma iniciativa a constituir-se em sinônimo de real valorização do servidor, do estagiário e até mesmo do pessoal que compõe as equipes prestadoras de serviço na Instituição.

A integração de todos, indistintamente, o sorriso fácil e verdadeiro de gratidão e regozijo da equipe de trabalho, os troféus, comendas e portarias de elogio emolduradas e expostas com imensa satisfação pelos contemplados, é apenas semente de uma vasta plantação, fertilizada pelo reconhecimento perene e diuturno, que deve prevalecer nas Instituições Públicas e Privadas e, notadamente, no Judiciário.

Foi-se o tempo da demasiada distância entre autoridades e seus comandados, tão amplamente vivenciada nas Instituições, sobretudo no Poder Judiciário. A gestão administrativa moderna exige, de fato, compartilhamento, descentralização das decisões, administração participativa e, especialmente, motivação e elogio a quem verdadeiramente faça jus, independentemente de sua posição na cadeia hierárquica.

As ações decorrentes do EQUIPE NOTA MIL, muitas das quais marcadas pelo ineditismo e originalidade, a exemplo da *medalha por destacada harmonia e urbanidade* e o *prêmio destaque Justiça Federal Campina Grande*, certamente servirão de estímulo a todos quantos buscam, no serviço público, enquanto agentes de transformação, novos caminhos que conduzam à substancial satisfação dos usuários, sejam eles internos ou externos.

A importância do projeto em tela reside exatamente na adoção de significativo conjunto de ações desenvolvidas com o fito de propiciar a necessária harmonia no ambiente de trabalho, fortalecendo o espírito de equipe e propiciando, em conseqüência, um atendimento de qualidade ao público.

O EQUIPE NOTA MIL, por conseguinte, a partir do sucesso alcançado na Justiça Federal em Campina Grande, pode servir como modelo eficaz de um sistema de conseqüências a alavancar o clima organizacional, contribuindo sobremaneira para o aprimoramento da prestação jurisdicional no âmbito das diversas Instituições que compõem o Judiciário pátrio.