

9ª MOSTRA NACIONAL DE TRABALHOS DA QUALIDADE DO JUDICIÁRIO – GESTÃO DE PESSOAS

Introdução

Identificação do órgão:

Supremo Tribunal Federal

Unidade:

Comitê-Gestor do Programa de Qualidade de Vida no STF – Viva Bem, sob a coordenação da Secretaria de Recursos Humanos/Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal

Email para contato:

vivabem@stf.jus.br

Nome do Projeto:

“VIVA BEM – PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO STF”

Nome do Responsável e Equipe:

Responsável: Renata Lucena Freire de Souza (Coordenadora Executiva do Viva Bem)

Equipe: Cyntia Maria Martins Santos; Valéria do Rego Monteiro Pereira Vieira; Daniel Teles da Silva; Máyra Valle Ramos; Patrícia da Gama Radaelli; Maria Aparecida Alves; Maria de Fátima Silva Vasconcelos; Herivelto Ferreira; Célia Regina de Oliveira Gonçalves; Tereza Cristina Silva Fernandes (Membros do Comitê-Gestor)

Delimitação da Ação:

Conjunto de ações nas áreas biológica, psicológica, social e organizacional, voltadas especificamente para a promoção da qualidade de vida dos servidores do STF, na busca de resultados concretos, elevando o bem-estar integral e a motivação no trabalho.

Objetivos e Metas:

- Aumentar o bem-estar biológico, psicológico e social dos servidores;
- Elevar o nível de satisfação no trabalho;
- Favorecer o comprometimento com a organização.

Desenvolvimento

Identificação do Problema:

Com a mudança da Administração do STF, em abril de 2008, diretrizes foram traçadas no sentido de valorizar os servidores com oportunidades de aquisição de estilo de vida saudável, por meio da conscientização e da promoção de ações em qualidade de vida no Supremo Tribunal Federal.

Naquela época, o Supremo possuía várias ações voltadas à qualidade de vida, porém desenvolvidas por unidades distintas e de forma descentralizada e direcionadas ao bem-estar físico no trabalho, como a prevenção da DORT e de problemas de saúde. Diante desse contexto, foi instituído um Comitê para restabelecer o projeto proposto com algumas adequações pontuais, reunindo em um único Programa de Qualidade de Vida no Trabalho as ações existentes (“ativas”), propondo o aprimoramento e a implantação de novas ações, bem como avaliando a possibilidade de retomada de ações que já existiram e encontram-se inativas por motivos diversos.

Análise das principais causas:

Inexistência de um comitê multidisciplinar para atuar na adoção, criação e monitoramento de ações sólidas nas áreas biológica, psicológica, social e organizacional, voltadas especificamente para a promoção da qualidade de vida no trabalho.

Proposta de solução:

A palavra trabalho ainda é, muitas vezes, associada a ideias negativas como sofrimento, dor e infelicidade. Essa relação pode encontrar explicação no processo histórico, uma vez que, desde os primeiros registros, grande parte das atividades eram realizadas apenas por escravos – vítimas de guerras ou do tráfico negreiro. Mas a evolução da humanidade levou ao fim da escravidão e à mudança de conceitos. Outras atividades, como a filosofia, o teatro, a administração, o treinamento militar, a ciência passaram a ser vistos como formas de trabalho.

Em algum momento, surgiu a pergunta: o que você quer ser quando crescer? As pessoas passaram a desejar um emprego e a sonhar com uma carreira. Se não um sinônimo, a profissão se tornou praticamente o sobrenome de quem a ocupa.

Dessa forma, o viver e o trabalhar se transformaram em dois conjuntos com grandes interseções indissociáveis, e o trabalho deixou de ser a simples forma de produzir, para se transformar em um meio para a realização, para a satisfação e para a felicidade pessoal. A preocupação com as condições de trabalho conquistou, definitivamente, espaço na agenda.

Primeiro, vieram as questões emergenciais, como os direitos trabalhistas. Agora, os tempos ainda são de tirar o peso da palavra trabalho,

associando-a a bem-estar. O ambiente precisa, por exemplo, ser um local agradável; as atividades, ergonômicas e bem planejadas; as pessoas, integradas.

Por isso, com o desenvolvimento tecnológico e com a racionalização dos procedimentos, surgiu e vem crescendo a preocupação com a saúde e com a felicidade dos trabalhadores. Estão sendo criados os programas de qualidade de vida no trabalho das organizações: existem iniciativas concretas capazes de compatibilizar os aspectos materiais e mecanicistas da produção com aqueles relacionados à vida feliz, à autorrealização e ao desenvolvimento psicossocial das pessoas.¹

Os programas precisam atuar em diversas áreas, voltados a todos os segmentos de trabalhadores, desde o chão da fábrica até a alta direção. Embora, historicamente, QVT esteja mais associada a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e mesmo integração social.²

O Supremo Tribunal Federal, com o objetivo de promover o bem-estar dos seus servidores e ministros, estabeleceu como meta estratégica a implantação de um Programa de Qualidade de Vida até abril do ano de 2009, sob a responsabilidade da Secretaria de Recursos Humanos.

Nesse contexto, ao lado das mais modernas empresas e instituições, o Supremo Tribunal Federal lançou o Viva Bem – Programa de Qualidade de Vida no STF. Em parceria com as unidades administrativas executoras, o programa adota, cria e monitora ações sólidas nas áreas biológica, psicológica, social e organizacional voltadas especificamente para a promoção da qualidade de vida de seus profissionais, na busca de resultados concretos, elevando o bem-estar integral de quem ali trabalha e refletindo na felicidade de seus familiares e de suas comunidades.

No STF, longe do modismo, a busca da vida com qualidade é séria e está em nível estratégico. O programa é gerenciado por um comitê multidisciplinar, subordinado diretamente ao Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal, o mais alto cargo administrativo da Corte. O Comitê é composto por representantes da Secretaria de Recursos Humanos, da Secretaria de Administração e Finanças, da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde, da Secretaria de Comunicação Social e da Assessoria de Cerimonial.

As ações são oferecidas pela instituição, mas demandam a interatividade dos participantes, pois o Tribunal acredita que os resultados na busca da qualidade de vida dependem também da conscientização e da mudança dos hábitos de cada um, tanto dentro, quanto fora do ambiente de trabalho.

¹ CAMPOS, Elizabeth Garcia (org.). *Qualidade de Vida – Experiências de Sucesso*. Brasília: Brasília Artes Gráficas, 2007. (Apresentação. p. s/nº).

² LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de Vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2.ed – 4.reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.

Resultados:

O lançamento do Viva Bem ocorreu em 30 de maio de 2009, com solenidade presidida pelo ministro Gilmar Mendes, com a presença do diretor-geral da Secretaria e do secretário-geral da Presidência. A cerimônia contou ainda com a participação do cirurgião plástico Ivo Pitanguy, convidado para ministrar a palestra que deu início ao programa. Durante o lançamento do Viva Bem, o ministro Gilmar Mendes lembrou que o programa faz parte do plano de ações da atual gestão, destacando sua importância. "O programa é uma clara demonstração de como o Supremo valoriza os servidores", afirmou. Após as palavras de Mendes, o professor Ivo Pitanguy ministrou a aula magna "Imagem Corporal e Qualidade de Vida", acerca da cirurgia plástica e a busca da harmonia corporal. A respeito da temática do programa, o cirurgião relacionou a busca pela beleza e o bem-estar do ser humano. "Essa busca incansável é tão antiga quanto o próprio homem", disse Pitanguy. O diretor-geral da Secretaria, responsável pelo encerramento da cerimônia, aclamou a presença de Pitanguy e relacionou-a à relevância das ações apresentadas para o tribunal: "essa aula norteará a consecução do programa".

As ações do Viva Bem englobam 4 dimensões: biológica, organizacional, social e física.

- A dimensão biológica refere-se aos aspectos relativos às características físicas herdadas e adquiridas, às vulnerabilidades, bem como aos aspectos metabólicos (alimentação, atividades físicas) e ergonômicos. Referem-se especialmente aos hábitos saudáveis.

- A dimensão psicológica refere-se aos aspectos relativos a afetos, emoções, memória, desejos, personalidade e necessidades. É sintetizada especialmente pela auto-estima e pelo reconhecimento.

- A dimensão social refere-se aos aspectos relativos a crenças e valores compartilhados, grupos de convivência e afinidades, suporte e acesso a condições sociais e econômicas. Associado principalmente a benefícios, educação, consumo e comunidade.

- A dimensão organizacional refere-se à missão e aos valores da organização, tecnologia, mercado e demandas de gestão, produtividade e lideranças. É representada especialmente por lideranças, comunicação e produtividade saudável.

Ginástica laboral (dimensão biológica)

A Ginástica Laboral visa contribuir para a diminuição do número de contusões causadas pelo esforço repetitivo, promovendo bem-estar aos participantes e redução de sedentarismo.

Objetivos e Metas:

- Favorecer um maior convívio social por sua capacidade de integração
- Possibilitar às pessoas conhecerem-se melhor através da comunicação ativa expressa pelo corpo e pela cooperação nas dinâmicas de grupo

- Interromper a monotonia da atividade laboral com a realização de exercícios específicos de compensação para esforços repetitivos ou estruturas sobrecarregadas e as posturas solicitadas nos postos de trabalho.
- Reduzir inatividade física, tensão e fadiga muscular, acidentes de trabalho, afastamentos por lesões ocupacionais, absenteísmo e custos com assistência médica e ambulatoria.
- Melhorar a flexibilidade e mobilidade articular, postura corporal, disposição e ânimo para o trabalho, autoconhecimento do corpo e coordenação motora, socialização entre as equipes e seus superiores e produtividade tanto individual quanto coletiva.

Resultados Alcançados:

Atualmente, são cerca de 100 unidades beneficiadas.

Massagem Laboral (dimensão biológica)

A Massagem laboral contribui para a redução do estresse, aumento da produtividade no trabalho e sensação de bem-estar. É realizada no próprio local de trabalho, com duração de 25 minutos, por massoterapeuta qualificado, em cadeira de Quick Massage. Apesar de rápida, a massagem surte efeito bastante positivo no bem-estar dos servidores. As pessoas que recebem a massagem permanecem inteiramente vestidas e nenhum óleo é aplicado. Esta prática não interfere na rotina funcional das equipes de trabalho, pois cada colaborador é atendido individualmente em horários pré-definidos. Atualmente o projeto atinge 65 servidores, porém o Comitê Gestor do Programa de Qualidade de Vida pretende ampliar a ação para que sejam atingidos mais servidores.

Objetivos e Metas:

Melhoria da saúde integral - física, emocional e mental - de seus servidores, considerando que:

> o estresse elevado é associado a muitas doenças; recentes pesquisas o indicam como a principal causa de baixa produtividade e dias de trabalho perdidos.

> uma massagem de quinze minutos resulta na redução do estresse labora, aumenta a atenção e melhora a velocidade e exatidão em cálculos.

> funcionários de escritórios que receberam a massagem regularmente estavam mais alertas, rendiam mais e estavam menos estressados, comparados àqueles que não receberam massagem.

> mais de 90% das consultas à profissionais de cuidados primários são relacionadas ao estresse.

> gastos com a saúde do trabalhador são de aproximadamente 50% com os que sofrem de altos níveis de estresse.

> entre os benefícios da Massagem Laboram destaca-se o aumento da produtividade, criatividade, comunicação, poder de decisão, desenvolvimento de habilidades, atitude positiva, relaxamento, redução do estresse, alívio de

dores musculares e articulares, redução do cansaço físico e mental, bem como redução de L.E.R. e D.O.R.T.

>efeitos e benefícios como o alívio do estresse e relaxamento podem se observados imediatamente após o termino da massagem, trazendo ao colaborador maior disposição e motivação para a execução de suas atividades.

>sugerimos que as massagens sejam aplicadas regularmente para a progressiva otimização de seus efeitos.

Objetivos específicos:

- > promover o relaxamento físico e mental através do toque,
- > promover a massagem como método eficaz para combater o estresse no trabalho,
- > aumentar a produtividade,
- > reduzir o absenteísmo,
- > aumentar a criatividade,
- > melhorar a comunicação e a atitude positiva,
- > reduzir o cansaço físico e mental,
- > reduzir dores musculares, LERs, e DORTs,
- > aumentar o poder de decisão e ao desenvolvimento de habilidades no trabalho,
- > aumentar a atenção e melhorar a velocidade e exatidão em cálculos.

Resultados e benefícios alcançados:

O Comitê Gestor almeja que os servidores beneficiados se sintam, a cada dia, mais confortáveis no seu ambiente de trabalho, diminuindo o absenteísmo. Mensalmente, o Comitê analisará os resultados obtidos com a massagem, através de questionários realizados pelo terapeuta responsável pela aplicação da massagem. No primeiro atendimento, o servidor preenche uma ficha de anamnese e também aponta as zonas de dor, em um mapa do corpo humano. A análise dura um bimestre e é feita novamente a cada mês, para acompanhamento da evolução dos benefícios.

Lanche Certo (dimensão biológica)

A alimentação é tão importante que é considerada um dos direitos humanos. Para garantir que ela seja adequada e seja fonte de saúde, é necessário que ela seja cercada de condições favoráveis, como a educação e a orientação alimentar. Por isso, o **Lanche Certo** tem como objetivos: orientar sobre escolhas alimentares adequadas de lanches no trabalho, aprimorar hábitos alimentares de ministros e servidores, além de promover saúde por meio de alimentação equilibrada.

A ação será realizada principalmente por meio de informações divulgadas em página específica do programa na *intranet*, tendo como parceiro o Restaurante do Tribunal, que oferecerá cardápio variado com opções de lanches saudáveis, seguindo orientações da nutricionista do STF.

Prevista para iniciar em outubro de 2009, chamando a atenção para a Semana Mundial da Alimentação, a ação será continuamente avaliada para acompanhamento de resultados e aprimoramento.

Travessia (dimensão psicológica)

Com o slogan “trilhando um novo caminho”, o Travessia vem prestar o devido reconhecimento para aqueles que, após décadas de muito trabalho, é chegada a hora da aposentadoria. Embora por vezes tão esperada, a aproximação desta fase causa receio a muitos. De um lado estão as boas-vindas para o tempo livre e para a possibilidade de realização de sonhos, como o descanso merecido, a convivência com a família, todas aquelas viagens, a realização de cursos e de outras atividades; do outro, estão as memórias e a despedida da vida com a qual chegamos até aqui: o reconhecimento profissional, a realização de projetos no tribunal, a convivência diária com os colegas, a rotina do dia-a-dia.

Assim, como forma de reverência a todos aqueles que dedicaram grande parte de suas vidas ao Tribunal, o STF planeja um programa de preparação para a aposentadoria e promoção da integração dos aposentados.

Serão usadas dinâmicas de grupo, discussão de vídeos e textos relacionados ao tema, palestras informativas, além de encontros temáticos em diferentes áreas. Será oferecido também um espaço físico àqueles que já concluíram suas carreiras e que visitam o Tribunal. Desta forma, poderão ter um espaço próprio para realizar atividades como mandar um email, aguardar por algum serviço e reencontrar os amigos.

Com essa nova ação, o Supremo espera que seus mais experientes profissionais cheguem à aposentadoria e dela desfrutem com o mesmo entusiasmo que tinham no dia em que assinaram seu termo de posse nesta Suprema Corte.

Educação Financeira (dimensão social)

O fato de vivermos em um mundo em que o dinheiro está presente em quase todas as situações cotidianas não significa que todos saibam como manejá-lo bem. Estudos apontam que o estresse financeiro atinge até 70% dos trabalhadores brasileiros e que duas das principais causas de endividamento excessivo e inadimplência são a dificuldade em gerenciar o orçamento pessoal e a falta de orientação financeira.

As mudanças ocorridas no cenário econômico mundial e brasileiro desde a década de 1990 e o desenvolvimento de novas tecnologias resultaram na criação de novos instrumentos financeiros, cuja complexidade e riscos envolvidos obrigam os indivíduos e suas famílias a compreender cada vez mais os conceitos financeiros para embasar suas decisões de investimento e financiamento.

A Educação Financeira é um conjunto de ações que visam o aprimoramento da capacidade financeira dos servidores, de modo que possam tomar decisões fundamentadas e seguras, com uma postura pró-ativa na busca

de seu bem-estar, reduzindo o estresse e obtendo êxito na consecução de seus objetivos.

Como uma das ações do Viva Bem, cujo fim é melhorar a qualidade de vida no trabalho, o foco do programa é a educação financeira sustentável. Isso quer dizer que, além de ensinar como gastar dentro do orçamento, para fazer sobrar dinheiro no final do mês e saber usar o dinheiro que sobra, pagando dívidas, investindo e formando um patrimônio, a Educação Financeira visa também proporcionar condições para uma vida mais feliz, com realização pessoal e profissional.

Não se trata unicamente de acumular cada vez mais dinheiro. O importante é que o servidor passe a priorizar a satisfação ao consumo, internalizando a ideia de que é bom ter segurança financeira, e melhor ainda é saber viver bem.

O equilíbrio saudável entre todas as facetas da vida é o grande objetivo, e o STF ajudará o servidor naquilo que está diretamente relacionado ao Tribunal: a boa gestão da remuneração que paga, de modo que o servidor leve em conta a real satisfação que tem com cada coisa que faz com o dinheiro, respeite o tempo que ele trabalhou para recebê-lo, avaliando a necessidade de gastar e a vantagem de não se endividar, e evite tanto o desperdício quanto o excesso de poupança para o futuro, que prejudica o bem-estar no presente.

A edição de 2010 enfatizará o equilíbrio do orçamento pessoal, por meio de cursos e palestras, bem como da Reestruturação Financeira, um projeto piloto com o fim de atender a um dos aspectos centrais relacionados aos problemas de gestão do orçamento pessoal e familiar: a falta de conhecimento e de orientação financeira profissional. Os cursos e palestras na área de Educação Financeira têm, em geral, a finalidade de despertar a consciência dos servidores para a importância de se educar financeiramente e de estabelecer um padrão de vida coerente com seu nível socioeconômico. Além disso, proporcionam orientações úteis e de fácil aplicação para problemas financeiros de menor gravidade.

Eventos Temáticos (dimensão social)

Algumas datas são muito especiais para todos. Por isso, são excelentes ocasiões para promover a integração e a socialização entre os servidores das diversas unidades do Tribunal, buscando proporcionar um ambiente cada vez mais agradável para se trabalhar e conviver.

Uma dessas datas é o Dia do Servidor Público, em 28 de outubro. Para este ano, haverá uma solenidade com a presença do Ministro-Presidente, em comemoração ao dia do servidor público, com homenagens.

Comitê de Ergonomia (dimensão organizacional)

Formado por uma equipe multidisciplinar, com representantes de diversas áreas do Tribunal, o comitê tem a função de analisar as ferramentas, a organização, os processos de produção, a organização e as condições de

trabalho, com o fim de formular propostas para melhoria do ambiente de trabalho.

Entre as competências do comitê estarão fornecer as melhores ou mais adaptadas condições para que o servidor consiga desenvolver bem sua atividade, alcançar metas de produtividade e qualidade, desenvolvimento profissional e bem-estar.

Será necessária a contratação de uma consultoria para aplicação e desenvolvimento das atividades no Tribunal, e também capacitação dos membros do Comitê. Essa capacitação englobará uma parte teórica, e posteriormente aplicação (parte prática) em áreas do Tribunal (projeto piloto). A princípio, serão analisadas duas áreas do STF que apresentem disfunções passíveis de serem estudadas pelo Comitê de Ergonomia.

Conclusão

O programa de qualidade de vida do STF tem a missão de “construir um ambiente diferenciado que favoreça o bem-estar pessoal e organizacional, proporcionando qualidade, satisfação e tranquilidade, na realização de atividades e na tomada de decisões dentro e fora do trabalho.” Tem como seu público-alvo principal os servidores do STF.

O Programa de Qualidade de Vida consta entre as metas estratégicas da Administração do STF, o que demonstra que o Tribunal valoriza os servidores com oportunidades de aquisição de estilo de vida saudável, por meio da conscientização e da promoção de ações em qualidade de vida.

Desde o seu lançamento, em maio do corrente, o Viva Bem já implementou três grandes ações de qualidade de vida – ginástica laboral, massagem laboral e educação financeira –, criou o comitê de ergonomia, e tem previsto para os próximos meses a realização do Travessia, do Lanche Certo e do evento de comemoração ao dia do servidor público.

O sucesso do Programa de Qualidade de Vida pode ser observado com a ampla adesão e envolvimento dos servidores com as suas ações, comprovada pelo fato de os agendamentos para a massagem laboral terem se esgotado em menos de três horas de seu início, de que é alta a participação dos servidores na realização da ginástica laboral nas unidades de trabalho e de que a presença dos servidores nos cursos e palestras de educação financeira é bastante significativa. Além disso, o Comitê Gestor do Viva Bem recebe elogios e sugestões diariamente dos servidores interessados em participar de ações de qualidade de vida no trabalho. Tais fatos contribuem para a criação de um ambiente de trabalho harmônico e saudável, em que a produtividade anda de mãos dadas com o bem-estar pessoal e coletivo.