

PODER JUDICIÁRIO
SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR
DIRETORIA-GERAL
COMISSÃO DE QUALIDADE DE VIDA

Contextualização do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e das principais atividades desenvolvidas no decorrer de 2000 a 2016, no Superior Tribunal Militar - STM.

Relato das Ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no STM

Julia Maria Teodoro – 17- 02- 2017
Gestão de QVT



APRESENTAÇÃO

O presente relato tem por objetivo deixar uma memória das atividades de Qualidade de Vida no Trabalho e compreende as ações desenvolvidas de 2000 a 2016 no Superior Tribunal Militar, a fim de que fatos e informações que estavam dispersos possam servir de referência para todos que se interessarem pelo tema e para aqueles que darão continuidade a essas atividades na Justiça Militar da União.

Os dados levantados estão nos arquivos digitais da Seção de Psicologia e Serviço Social – SEPSO, caso haja necessidade de outras consultas para maior aprofundamento a respeito dos registros colocados neste pequeno relato.

AGRADECIMENTOS

Ao STM por proporcionar a possibilidade deste trabalho e pela viabilização de diversos cursos e congressos na área de Qualidade de Vida no Trabalho.

A todos os colegas de trabalho que ao longo desses dezesseis anos participaram das atividades da CQV.

À amiga, Cristina Flores Garcia, pela carinhosa revisão do texto.

Ao colega de trabalho, Eduardo Ribeiro Vasconcelos, pelo zelo com os parâmetros da ABNT e formatação em geral.

E a Deus, pela vida, a quem tudo pertence.

I – MARCO HISTÓRICO

Na década de 90, com o acirramento da competição internacional, as empresas brasileiras buscaram aumentos expressivos de produtividade e competitividade, por meio do aumento dos padrões de qualidade (UnB, 2000).

Em 1990 foi lançado o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade contando com a adesão de 82% das mil maiores empresas brasileiras, sendo que 60,9% delas estavam implantando o programa. Ao mesmo tempo, embora o programa já existisse, ainda estava sem ser implantado em 21,1% dessas empresas.

No âmbito das organizações públicas também se sentia a pressão do avanço do neoliberalismo e, devido a isso, em 1998 o Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado lançou o *Programa de Qualidade e Participação na Administração Pública* (*idem*).

A Qualidade de Vida do trabalhador passou a ser considerada mundialmente como um dos investimentos prioritários para o sucesso de organizações. As empresas de todos os gêneros e portes direcionavam-se para a promoção da saúde e da qualidade de vida de seus funcionários, proporcionando-lhes aquisição de equilíbrio e de saúde, sobre vários aspectos: físico, social e emocional.

Em 2000, diante destes contextos nacional e internacional, o Diretor de Administração, da Secretaria do Superior Tribunal Militar (STM), solicitou pela primeira vez que as ações da Seção de Serviço Social (SEASO) fossem direcionadas à busca pela Qualidade de Vida dos servidores.

II – PRIMEIRAS AÇÕES DE QVT

Nesta época, a SEASO contava em seu quadro funcional com uma administradora, Supervisora da Seção, uma assistente social, uma analista judiciária e dois técnicos judiciários.

A fim de subsidiar as ações planejadas e favorecer a participação dos usuários em atividades futuras realizou-se uma Pesquisa Social, aplicada entre os dias 22 de setembro e 24 de novembro de 2000, para conhecer o perfil dos servidores e mapear as necessidades a serem contempladas oportunamente (STM, 2001).

Por meio de enquete, realizada no ano de 2000, e do Relatório da Pesquisa Social aplicada no STM, publicado em abril de 2001, coletaram-se dados suficientes para montar

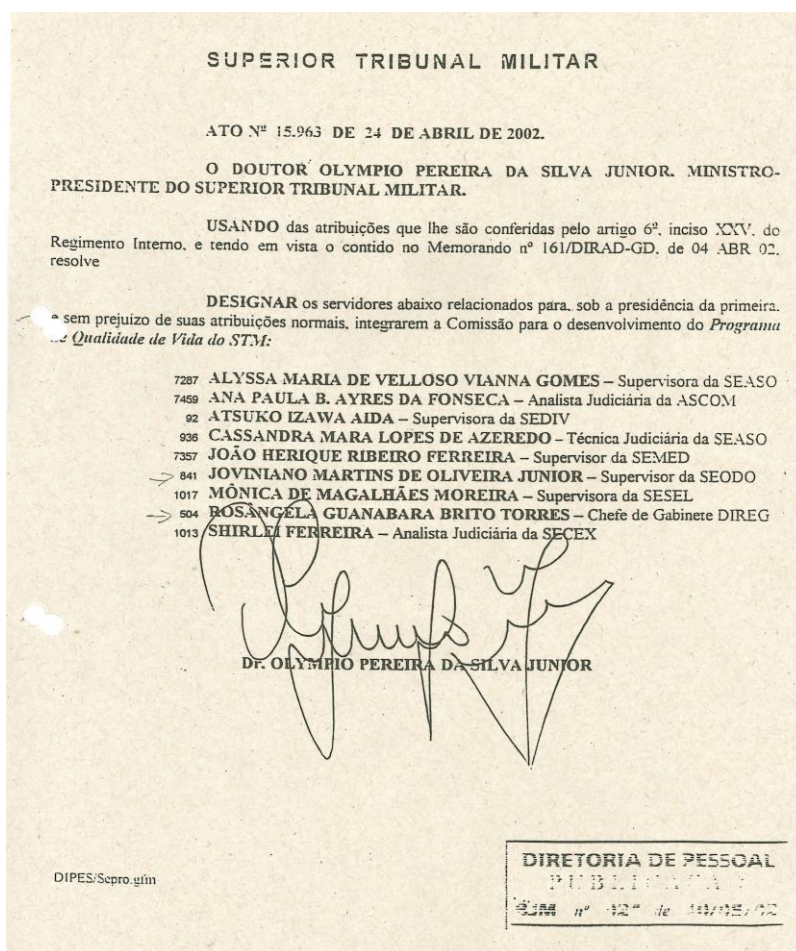
uma pauta de ações. As principais demandas à época foram referentes à saúde mental (depressão, ansiedade e estresse), doenças do aparelho músculo esquelético e qualidade de vida. Estes temas já haviam constituído as principais atividades da I Semana de Saúde do STM, realizada de 24 a 27 de outubro de 2000. No ano seguinte, foi realizada a II Semana da Saúde do STM, com a participação de diversas unidades, numa demonstração da expansão dessa atividade. Os *folders* relativos a esses eventos encontram-se a seguir.



Nesse período, além dos levantamentos realizados junto ao público alvo (magistrados, servidores, militares, terceirizados, estagiários) havia uma constante consulta, visita técnica e troca de informações, junto aos demais órgãos do Poder Judiciário no Distrito Federal, a fim de compartilhar experiências exitosas.

III – INSTITUIÇÃO DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO STM

Tendo em vista a receptividade das ações desencadeadas, os resultados positivos das avaliações realizadas após os eventos e os dados levantados nos instrumentos citados acima (pesquisa e questionário), o STM sentiu a necessidade de ampliar as ações, até então concentradas, principalmente, na Seção de Serviço Social, Seção de Serviço Médico e Seção de Serviço Odontológico, para outras áreas da instituição. Por consequência, o Programa de Qualidade de Vida do STM foi instituído em 24 de abril de 2002 e foram nomeados os integrantes da Comissão de Qualidade de Vida (CQV), conforme Ato Normativo abaixo.



Nesse momento o STM adotava a orientação da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV), que considerava Qualidade de Vida como o conjunto de percepções individuais da posição de vida das pessoas no contexto dos sistemas cultura e de valores em que se vivem e em relação a metas, expectativas, padrões e preocupações que criam e desenvolvem. Tal conceito incorpora a saúde física, o estado psicológico, o nível de dependência, as relações sociais, as crenças pessoais e relacionamento com o meio ambiente. A partir desse equilíbrio interior, as relações interpessoais agregam qualidade visando harmonia com o meio ambiente.

Para realização de suas ações a CQV manteve o cronograma de ações estabelecido pela SEASO, baseado nas datas comemorativas do Ministério da Saúde. Além disso, para contemplar os dados apontados na Pesquisa Social, em que se constatou que as mulheres adoeciam mais do que os homens, as atividades de gênero voltadas para o público feminino foram priorizadas. Desse modo, em 2001, a Oficina para Mulheres realizada em cinco módulos contribuiu para a elevação da autoestima das servidoras e terceirizadas, fator importante de proteção à saúde.

Outra iniciativa iniciada nessa época foi o Projeto Viva Melhor, composto pelas atividades de Yoga, Dança de Salão e Karatê/Defesa Pessoal, executada a partir do ano de 2003. As duas primeiras atividades passaram a ser realizadas em parceria com a Associação dos Servidores da Justiça Militar da União (ASSEJUMI), após manifestação dos servidores em levantamento de preferência promovido pela CQV.

O desenvolvimento das atividades relacionadas ao Karatê era um trabalho voluntário do servidor Gonçalo Marcelino de Lira Neto, na época lotado na Diretoria de Documentação. Atualmente, tal atividade não é mais vinculada às ações da CQV, todavia continua a ser conduzida pelo mesmo servidor e permanece disponível aos demais servidores do STM, bem como está voltada para os servidores ocupantes do cargo de Agente de Segurança.

A Semana de Saúde era uma das âncoras das ações da CQV e acontecia anualmente, desde sua primeira edição em 2000. O evento tinha um caráter educativo e preventivo no que dizia respeito aos cuidados com a saúde. Por isso mesmo, a cada ano o número de participantes aumentava. Nesses eventos, eles podiam fazer a aferição de níveis de colesterol, glicemia, pressão ocular, entre outros, e participar de oficinas e palestras.

Até então, as atividades estiveram baseadas no amplo conceito de Qualidade de Vida adotado pela ABQV, por isso, as ações tinham cunho geral e abarcavam uma série de eventos. Embora as avaliações positivas do público alvo fossem explicitadas, o impacto direto

ou mesmo indireto nas relações de trabalho ficou sem ser dimensionado. Não obstante, a partir de 2006, o público participante da Semana de Saúde começou a reduzir, acontecimento observado nos demais órgãos parceiros do STM na realização dos eventos.

Nesse período, pode-se notar que aconteceu um incremento das ações da CQV, contudo, iniciou-se um processo de desmotivação de seus integrantes, que podia ser atribuído em parte, ao acúmulo das funções dos integrantes com as atividades próprias de cada setor. Tal fato, sobretudo no ano de 2004, diminuiu o tempo para a organização dos eventos. Outra característica marcante da CQV era a diversidade de formação de seus integrantes, o que favorecia diferentes ideias, mas de certa forma dificultava o consenso, gerando momentos de desconforto para os integrantes.

IV - PRIMEIRA ALTERAÇÃO DO ATO NORMATIVO

Na primeira reunião de 2005, a CQV discutiu a respeito das dificuldades encontradas para a continuidade do Programa de Qualidade de Vida. Então, para superar tais dificuldades e motivar seus integrantes decidiu-se pela realização do Curso de Implantação e Gestão de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em Órgão Público, ministrado pela Prof.^a. Dr.^a. Ana Cristina Limongi-França. O objetivo da realização do curso era melhorar a capacitação dos membros da comissão para exercer suas atribuições e dispor de ferramentas que pudessem vir a auxiliar no processo de sensibilização dos gestores e da alta direção da instituição.

É importante ressaltar que em 2005 os membros da CQV optaram pela diminuição da quantidade de eventos a fim de se dedicarem a reestruturar o Programa Qualidade de Vida do STM e levar uma nova proposta para a apreciação dos gestores e diretores do STM. Isso porque, como indica a bibliografia específica, acreditava-se que sem a adesão da alta gestão a eficácia e os benefícios de um Programa dessa natureza poderiam ficar sem efeito para a instituição. (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Desse modo, a CQV solicitou uma atenção especial à Administração do STM no sentido de viabilizar os trabalhos propostos, pois acreditava em sua relevância para a instituição com vistas a um caminho mais humanizado das relações de trabalho. Além disso, as ações do Programa visavam à redução do absenteísmo, de licenças médicas, da utilização do Plano de Saúde e o aumento da satisfação com o ambiente de trabalho, entre outros benefícios a serem observados.

Não obstante, embora Limongi-França (2004) identifique a área de Recursos Humanos como a predominante no Programas de Qualidade de Vida, no STM a área que sempre se mostrou mais atuante nas ações de Qualidade de Vida foi a Área da Saúde. Provavelmente, devido a esse viés, nas ações da CQV predominou a abordagem que a autora, chama de *clínico-verbais em questões de atendimento à qualidade de vida*.

Ao falar dessa abordagem Limongi-França (2004, p. 35) considera que

[...] os fatores que decidem entre a vida e a morte de grande parte da população acontecem predominantemente fora dos hospitais e clínicas, em hábitos e estilos de vida. Os piores problemas de saúde pública estão quase resolvidos do ponto de vista técnico. Ultrapassada essa fase, o que determina a vida ou a morte resume-se a dois fatores: o comportamento individual, em que cada um é dono de sua longevidade, e os programas públicos de saúde, por meio dos quais a difusão de conhecimentos básicos é realizada. O grande matador são os maus hábitos de estilo de vida. [...] Há muito comportamento nocivo à saúde pela mera falta de informação.

Outro aspecto citado pela autora, que aparece nas questões tratadas pelo Programa de Qualidade de Vida do STM, são os *Fatores psicossociais e qualidade de vida* que são iniciativas desenvolvidas pela empresa para manter as pessoas saudáveis e se caracterizam por ações de recuperação, proteção e promoção da saúde (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Tal aspecto pode ser visto num dos programas contínuos: PROJETO DESPERTAR: Responsabilidade Compartilhada, que desenvolve ações de recuperação, proteção e promoção de saúde em três facetas: Prevenção Primária – na qual se trabalha os cuidados para se evitar ou retardar a exposição às drogas em geral; Prevenção Secundária – na qual se cuida para que os usuários de algum tipo de substância psicoativa não passem para a fase seguinte; e Prevenção Terciária – caracterizada pelo tratamento da dependência, a recuperação e a sua reinserção social são a tônica.

Ainda segundo Limongi-França (2004), as ações de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) devem ser vistas como estratégias, para a organização. Isso é corroborado pelos dados das pesquisas da autora que apontam que 50,2% das pessoas entrevistadas acreditam que as ações de QVT devem ser vistas como estratégia e apenas 17% a veem como produto. Da mesma forma, quando se relaciona QVT com o fator Produtividade, 90% dos entrevistados percebem ou acreditam que aquela está diretamente associada à produtividade no trabalho.

Sendo assim, baseada em seus levantamentos e investigações, Limongi-França (2004) ressalta a importância de confrontar esses dados, efetivamente, com a percepção do administrador com relação às práticas de QVT nos vários segmentos produtivos, organizações e níveis de ocupação. No levantamento por ela realizado, tal questão foi parcialmente abordada ainda em uma das variáveis do questionário aplicado. Dessa forma, observou-se que

do total de respondentes, 97% atestaram que havia aumento de produtividade com a implementação de ações de QVT. As variáveis apontadas como responsáveis por esse aumento esperado de produtividade, seguindo sua ordem de importância, validando respostas para todas as alternativas simultaneamente, são as seguintes: mais disposição no trabalho, (86%), melhoria do clima interno (85%), maior comprometimento (75%), fidelidade à empresa (52%) e atração pelos benefícios (59%).

Em vista dos fatores elencados acima, em 2006, novo Ato Normativo da CQV foi publicado, com as alterações que pareciam atender às solicitações da comissão:

ATO NORMATIVO Nº 232 de 19 de dezembro de 2006

**Institui o Programa de Gestão de
Qualidade de Vida no Trabalho do STM – PGQVT**

**O GENERAL DE EXÉRCITO MAX HOERTEL, MINISTRO-
PRESIDENTE DO SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR,**

USANDO das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 6º, inciso XXV, do Regimento Interno, e

Considerando o compromisso deste Tribunal com a qualidade de vida de seus servidores,

Considerando a importância de desenvolver, no ambiente de trabalho, o respeito, a cooperação, a ética, o comprometimento e, conseqüentemente, a produtividade,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir, no âmbito deste Tribunal, o Programa de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho.- PGQVT

Art. 2º O programa tem por objetivo proporcionar a promoção da saúde pessoal e organizacional, por meio de ações integradas e contínuas, que envolvam os cinco aspectos da Saúde Total: físico, social, emocional, profissional e espiritual, em busca de um ambiente de trabalho saudável e de excelência.

Art. 3º Faz parte integrante deste Ato Normativo o Programa de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho do STM - PGQVT, em anexo.

Art. 4º. Os projetos e as ações do Programa de Gestão de Qualidade de Vida do STM - PGQVT serão implementados pela Comissão de Gestão de Qualidade de Vida do STM.

Parágrafo único. As modificações do Programa de Gestão de Qualidade de Vida do STM - PGQVT, decididas em reunião, pelos membros da Comissão de Gestão de Qualidade de Vida do STM, serão apresentadas ao Diretor-Geral, para aprovação.

Art. 4º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Resta esclarecer que se buscou, com a consultoria decorrente do curso realizado em 2005, Treinamento de Uniformização de Linguagem e Sensibilização para as Metas e Desenho da Competência Específica e a Supervisão Executiva para Realinhamento das Ações e Criação de um Modelo Integrado de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho, construir uma estrutura capaz de preparar a CQV para desenvolver projetos e atividades que permitissem observar e avaliar seu impacto na instituição.

Assim, o Ato Normativo nº 232 apresentava uma proposta de Programa de Gestão de Qualidade de Vida – PGQVT, cujos principais pontos abrangiam novo conceito de Qualidade de Vida, de missão, de valores e de objetivos, bem como três âncoras principais: Saúde, Relacionamento Interpessoal e Responsabilidade Social. Ainda assim tal programa contemplou os programas, projetos e ações desenvolvidas até então.

Seguindo a tendência da época, adotou-se como slogan: “Viver com Qualidade para viver melhor”, cuja escolha se deu em função de ser o vencedor de um concurso interno, promovido pela CQV. Da mesma forma, passou a ser considerado como novo conceito, trazendo nova perspectiva a ser desenvolvida nas ações voltadas para o público alvo, o seguinte pressuposto: “Qualidade de Vida é a percepção de bem-estar quanto às expectativas de satisfação das necessidades e do estado de motivação”.

Sendo assim, o PGQVT tinha como missão: Direcionar adequadamente as ações de Qualidade de Vida no trabalho para os Magistrados, Servidores ativos, inativos e familiares. Também trazia como valores: trabalhar o ser humano em todas as dimensões, para desenvolver valores, tais como, ética, cooperação, respeito, comprometimento e busca da qualidade.

Alguns dos objetivos constantes nesse novo programa eram:

- a) Valorizar o público alvo; aumentar o bem-estar do público alvo nos aspectos físico, psicológico, social e profissional;
- b) incentivar o bom relacionamento interpessoal, o respeito e a cooperação no ambiente de trabalho;
- c) promover a busca da satisfação e do prazer no ambiente de trabalho e na vida pessoal;
- d) estimular a educação do público alvo;
- e) implementar ações preventivas, corretivas e de continuidade, construindo novos padrões de qualidade de vida.

Sob a nova perspectiva do conceito adotado: “Qualidade de Vida é a percepção de bem-estar quanto às expectativas de satisfação das necessidades e do estado de motivação”; foram pensadas ações de modo a atender aos pressupostos das âncoras, acima destacadas, por meio dos Projetos implementados e a implantar.

1 - PROJETOS IMPLANTADOS

PROJETOS	GERÊNCIA DO PROJETO
Assistência Odontológica	SEODO
Datas Comemorativas:	CQV/SEASO/SESEL

Dia da Mulher, Dia das Mães, Dia dos Pais e Dia do Servidor	
Vacinação	SEMED
Exames Periódicos	SEMED
Viva Melhor: Yoga, Dança de Salão e Karatê	CQV/SEASO/ASSEJUMI
Projeto Despertar: Responsabilidade Compartilhada	SEASO/SEMED
Apoio técnico a todos os projetos	DIDOC/CEINF/ASCOM

2 - PROJETOS A SEREM IMPLANTADOS

PROJETOS	GERÊNCIA DO PROJETO
Saúde Financeira	CQV/SEASO/SEMED
Responsabilidade Social	CQV/SEASO
Voluntários do STM para os Terceirizados	CQV/SEASO/SESEL
Relacionamento Saudável	CQV/SESEL/SEASO
Ergonomia	CQV/SEMED/SEASO
Viva Melhor: Bom Humor	CQV/SEASO/SESEL
Ginástica Laboral	CQV/SEASO/SEMED
Saúde Complementar	CQV/SEASO/SESEL
Viva Melhor: Coral	CQV/SEASO
Viva Melhor: Berçário	CQV/SEASO
Aposentadoria – Vida Plena	CQV/SESEL/SEINA/SEASO
Apoio técnico a todos os projetos	DIDOC/CEINF/ASCOM

Embora as ações fossem do agrado do público participante, dados retirados das avaliações pós-eventos (constantes do Anexo II) demonstraram que a presença, considerando o público total, ainda era muito pequena. Segundo os membros da CQV, tal fato era novamente atribuído à falta de participação dos gestores nas ações do programa. Informalmente, comentava-se que alguns dirigentes não permitiam a saída do ambiente de trabalho para que os servidores e terceirizados participassem das atividades. A forte hierarquização existente dentro de todo o Poder Judiciário foi considerada, pela maioria dos membros da CQV, como um obstáculo para sensibilizar a respeito do necessário e motivador comprometimento da alta hierarquia do STM com as ações de qualidade de vida.

V – SEGUNDA ALTERAÇÃO DO ATO NORMATIVO

No ano de 2013, com a entrada de novos profissionais: psicólogos, enfermeira, médica, técnica judiciária - do Plano de Saúde, começava-se a pensar em ações mais voltadas

às relações interpessoais e à satisfação no ambiente de trabalho, visto que a vertente principal até aquele momento eram ações ligadas à área da saúde.

Embora uma das âncoras fosse o relacionamento interpessoal, as atividades de confraternização proporcionadas pelo projeto Datas Comemorativas, segundo a percepção subjetiva dos membros da CQV, não atenderam a esse pressuposto, até mesmo porque a mensuração do impacto causado por ela não ocorreu.

Assim, o Ato Normativo nº 33, de 12 de agosto de 2013, trouxe como principal alteração em seu Anexo, a retirada dos seguintes projetos: Assistência Odontológica; Vacinação; e Exames Periódicos, que constavam no antigo programa como ações a serem implementadas. Todavia, essas ações continuaram a existir, mas apenas como responsabilidade das áreas específicas de Serviço Odontológico e do Serviço Médico. Entretanto, com relação aos projetos: Relacionamento Saudável; Voluntários do STM para Terceirizados; Saúde Complementar; Viva Melhor – Coral e Viva Melhor – Berçário, que também constavam como projetos a serem implementados, decidiu-se por sua retirada.

Dessa forma, abaixo consta o rol de projetos constante no novo Ato que pautava as ações de Qualidade de Vida no Tribunal, a partir de 2013:

1 - PROJETOS IMPLANTADOS

PROJETOS	GERÊNCIA DO PROJETO
Datas Comemorativas: Dia da Mulher, Dia das Mães, Dia dos Pais e Dia do Servidor	CQV/ASSEJUMI/COGEP
Viva Melhor: Yoga, Dança de Salão e Karatê	CQV/SEPESO/ASSEJUMI
Projeto Despertar: Responsabilidade Compartilhada	SEPESO/SEMED
Apoio técnico a todos os projetos	DIDOC/DITIN/ASCOM

2 – PROJETOS A SEREM IMPLANTADOS

PROJETOS	GERÊNCIA DO PROJETO
Saúde Financeira	CQV/SEASO/SEMED

Responsabilidade Social	CQV
Ergonomia	CQV
Ginástica Laboral	CQV/SEPSO/SEMED
Preparação para Aposentadoria – Vida Plena	CQV/COGEP/SEPSO
Recrutamento e Seleção Internos	CQV/SEPSO/COGEP
STM na Medida	CQV/SEPSO/SEMED
Rodas de Conversa	CQV/SEPSO
Pesquisa de Clima Organizacional	CQV/SEPSO/COGEP
Apoio técnico a todos os projetos	DIDOC/DITIN/ASCOM

Os Projetos implementados após a edição do Ato Normativo nº33, foram: Rodas de Conversa, em 2013; STM na Medida e Ginástica Laboral, em 2014. Estes dois últimos permanecem em execução e estão sendo monitorados pelos fiscais dos contratos, com apoio da equipe da Seção de Psicologia e Serviço Social – SEPSO, antiga SEASO.

Outro projeto previsto para ser implementado teve início em 2015. Trata-se do Projeto de Recrutamento e Seleção Internos, proposto pela CQV, que é administrado pela Diretoria de Pessoal – DIPES, com a participação da equipe da SEPSO. Este projeto possibilita a mudança de setor mediante seleção de candidatos, que enviam o currículo para avaliação e depois são entrevistados. Esta ação representou um grande avanço na medida em que democratizou a forma de seleção interna e abriu oportunidade para mudança de setor, que antes era restrita à deliberação dos gestores do primeiro escalão ligados ao Diretor-Geral ou à Presidência.

Durante essa nova fase, nas avaliações feitas pela Comissão em suas reuniões ordinárias, realizadas mensalmente, vinha-se sempre discutindo a questão da sobrecarga de trabalho da equipe e a proposta de mudança radical nas ações a fim de permitir o mínimo monitoramento das ações implantadas. Outro fator que pautava essa mudança era o desgaste dos antigos formatos de ações perante o público interno, o qual mudou em mais de cinquenta por cento com a entrada de novos servidores em 2011. Mesmo as confraternizações, que embora proporcionassem um nível razoável de entrosamento, ainda que passageiro, não vinham atraindo mais a participação do público.

Em vista disso, a nova CQV propôs modificar o Ato Normativo, retirando de suas atribuições os eventos comemorativos, que passaram a ser assumidos pela Assessoria de Comunicação Social em parceria com a Diretoria de Pessoal e a Assessoria de Cerimonial da Presidência.

VI – MUDANÇA DE PERCEPÇÃO DA CQV SOBRE QVT E ALTERAÇÃO DO ATO NORMATIVO

Em 4 de dezembro de 2015, o Ato Normativo nº 163, que dispõe sobre o funcionamento da Comissão de Gestão de Qualidade de Vida do Trabalho (CQV), no âmbito da Justiça Militar da União, e dá outras providências, ampliou a possibilidade da criação de Comissões de Qualidade de Vida em todas as Auditorias da Justiça Militar da União, ficando a cargo dos Juízes-Auditores a nomeação dos integrantes.

Nessa nova mudança o Programa de Gestão de Qualidade de Vida do Trabalho passou a ter como slogan: “Bem-Estar no Trabalho”. Da mesma forma, adotou-se como pressuposto teórico que a Qualidade de Vida de modo amplo diz respeito à percepção do indivíduo com relação a sua posição na vida, no contexto de sua cultura e sistema de valores, englobando suas expectativas, seus padrões e suas preocupações (OMS, 1995 *apud* OGATA; SIMURRO, 2009).

Não obstante, a CQV passou a adotar como referência, no que diz respeito ao conceito específico de Qualidade de Vida no Trabalho, a visão de que suas atividades devem refletir a habilidade de administrar o conjunto de ações e diagnósticos, a implementação de melhorias e de inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, em consonância com a cultura organizacional e priorizando o bem-estar das pessoas da organização (LIMONGI-FRANÇA, 2008 *apud* OGATA; SIMURRO, 2009).

Assim, para além de um conceito, QVT é uma filosofia que visa melhorar a vida dos empregados dentro das instituições, de modo que eles sintam maior satisfação no trabalho e menos estresse e exaustão. Esse aporte conceitual e metodológico tem por objetivo que todos os membros da organização desempenhem suas atribuições e tarefas rumo a um incremento contínuo da QVT, tendo voz nas decisões que afetam sua função em especial e o ambiente de trabalho em geral, por meio de canais de comunicação abertos e apropriados. (DOLAN, 2006 *apud* OGATA; SIMURRO, 2009).

Assim, a nova concepção traz um grande desafio para a CQV, principalmente por abandonar a antiga concepção de Qualidade de Vida, voltada para as questões de saúde, que era prioritariamente uma abordagem clínico-verbais, conforme abordado anteriormente.

Neste sentido a Comissão passa a ser mais focada na participação das pessoas da instituição, com promoção de inovações gerenciais em busca da satisfação laboral e o incentivo para favorecer o surgimento de ambientes mais saudáveis e menos estressantes para todos. A modernização tecnológica, influenciando a forma de relacionamento, tornando mais

transparentes os processos internos, os relatórios de participação efetiva dos quadros funcionais nos eventos de qualidade de vida, pode contribuir para um clima de maior cooperação nos ambientes de trabalho e consequente democratização nas esferas de decisões.

VII – PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

A partir da edição da Resolução nº 186, de 24 de outubro de 2012, o STM instituiu o Planejamento Estratégico da Justiça Militar da União para o período de 2012/2018. Em vista disso, passou a se cogitar a realização de uma pesquisa sobre o clima organizacional. Com efeito, a Resolução nº 207, de 4 de junho de 2014, que dispunha sobre os Ministros Patronos e Objetivos, considerando a necessidade de garantir a execução do Planejamento Estratégico, referendou a realização da primeira Pesquisa de Clima Organizacional, na Justiça Militar da União, que aconteceu no período de abril a maio de 2015. A execução da pesquisa foi um momento importante para o STM, que pode tomar conhecimento da opinião de seus integrantes a respeito da situação interna e do seu clima.

A gestão do projeto relativo à Pesquisa de Clima, intitulado Projeto Aprimoramento da Qualidade de Vida, que tinha como principal objetivo a realização da pesquisa, ficou a cargo do Assessor de Serviços de Saúde e de uma equipe constituída por integrantes ligados a essa assessoria e à CQV.

Consoante às atividades desse projeto, após a divulgação do resultado da pesquisa de clima, essa equipe desenvolveu ações voltadas à gestão do clima. Dentre elas, a equipe aplicou a metodologia do “World Café”, com o apoio de empresa contratada para este fim, que permitiu a participação direta de gestores e servidores, reunidos em um ambiente agradável e acolhedor, montado no próprio STM.

Essas reuniões possibilitaram o levantamento conjunto de ações a serem implementadas nas unidades para melhoria do clima organizacional. Tal experiência de construção coletiva foi bem aceita e o monitoramento das ações pela equipe responsável pela gestão do projeto constatou a adesão de 91% às ações propostas no “World Café”.

VIII – CONCLUSÃO

A prática de avaliar esteve presente nas reuniões mensais dos integrantes da CQV, também após os eventos realizados, todavia, consideramos que a condição de trabalho dos

integrantes da Comissão, que acumulavam e acumulam suas funções do cargo efetivo, limitou e dificultou uma avaliação mais profunda das ações desenvolvidas até o momento. Mesmo assim, toda a experiência vivenciada desde 2000, aliada ao Planejamento Estratégico em execução, traz a certeza de que a abordagem sistêmica, onde passamos a visualizar o Tribunal como um todo, ao invés de cada unidade isoladamente (fato constatado na Pesquisa de Clima Organizacional de 2014, onde se revelou que os setores têm bom conhecimento e entrosamento internamente, todavia, desconhecendo o trabalho dos demais) pode proporcionar a tão almejada qualidade de vida e no trabalho.

A metodologia “World Café”, aplicada em um clima de confraternização, proporcionou conversas sobre o trabalho, sugestões de melhoria foram propostas. Cada unidade participante escolheu os responsáveis para dar continuidade às ações elencadas durante essas reuniões. Então, com a colaboração das equipes das diversas unidades, 91% das ações foram implantadas ou estão em fase de implementação.

O engajamento dos escalões mais elevados da Casa é primordial para o sucesso das atividades voltadas para a qualidade de vida no trabalho. O papel dos Ministros, patronos das ações, conforme Resolução nº 207, de 4 de junho de 2014, é motivar outros Ministros para que o STM mantenha-se fiel ao que a Justiça Militar da União almeja: “Ser reconhecida pela sociedade como instituição de excelência do Poder Judiciário”. Ainda que o Órgão seja eminentemente hierárquico, há de se levar em consideração que a missão de “processar e julgar crimes militares definidos em lei, a fim de contribuir para a promoção da Justiça” só acontecerá de maneira célere e eficaz, a partir de servidores satisfeitos com o ambiente e a forma de trabalhar.

Neste sentido, o êxito das ações contempladas pelo Planejamento Estratégico está diretamente relacionado ao envolvimento dos escalões mais elevados na hierarquia desta Corte, porque a adesão de quem trabalha diretamente com os Ministros serve de exemplo e motivação para todos os integrantes da JMU, sobretudo no STM.

A implementação de ações de Qualidade de Vida no Trabalho em todas as esferas da Casa pode trazer inovações substanciais em sua forma de administrar. Desta forma, o reconhecimento de um legado de vanguardismo - por ter sido a primeira Justiça instalada no Brasil - traz a sensação de bem-estar necessária para quem se dedica ao Serviço Público.

REFERÊNCIAS

- LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Curso de Implantação e Gestão de Programa de Qualidade de Vida no Trabalho em Órgão Público**. Brasília, 2006.
- _____. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- OGATA, Alberto; SIMURRO, Sâmia. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- SIMURRO, Sâmia. **Workshop Gestão da promoção de saúde e qualidade de vida**. Brasília: Conexões, 2015.
- STM (Superior Tribunal Militar). **Relatório da Pesquisa Social aplicada no STM de 22/09/00 à 24/11/00: Relatório e resultados comentados**. Brasília, 2001.
- UNB (Universidade de Brasília). Centro de Educação Aberta, Continuada a Distância. **Capacitação em serviço social e política social**. Modulo 4. Brasília, 2000.

ANEXO I
HISTÓRICO DE AÇÕES

Ano	Evento
2000	• Aplicação de enquete e Pesquisa Social; e • I Semana de Saúde do STM.
2001	• “Oficina para Mulheres”; • II Semana de Saúde do STM; e • Demais datas relacionadas no Calendário do Ministério da Saúde.
2002	• A Comissão de Qualidade de Vida do STM – CQV foi instituída pelo Ato nº 15.963, de 24 de abril de 2002; • Ato Normativo publicado em setembro de 2002 regulamenta as atividades do Coral, no âmbito do STM; • Regulamento do Concurso de Personagem ou Logomarca e de <i>Slogan</i> do Programa de Qualidade de Vida do STM; • Projeto Viva Melhor: Dança de Salão, Yoga e defesa pessoal/karatê. • III Semana de Saúde e I Feira de Qualidade de Vida do STM.
2003	• Projeto Viva Melhor – as ações consistiram na realização de atividades como yoga, dança de salão, karatê/defesa pessoal; abordagem de temas como a prevenção de drogas, esclarecimentos sobre os malefícios do tabaco, LER/DORT, compromisso com o trabalho e relacionamentos; realização de peça teatral com o grupo MAPATI; palestra Renovando o trabalho no século XXI; e apresentação teatral do grupo Os Melhores do Mundo, em parceria com o TJDF, TSE e STJ; • Ginástica laboral e de orientação ergonômica – solicita contratação de empresa; • Curso de Orientação para Gestores: Manejo de situações relacionadas ao uso de álcool e outras drogas; e • IV Semana de Saúde e II Feira de Qualidade de Vida do STM – o
2004	• Criação do e-mail da CQV: cqv@stm.jus.br; • V Semana de Saúde e III Feira de Qualidade de Vida do STM, que contou com a palestra do médico psiquiatra Paulo Gaudêncio; • GRE – Grupo de Resgate e Emergência; • Cartilhas Dia das Mães; • Projeto Viva Melhor: Dança de Salão, Yoga; • Desfile de modas da grife Avanzo; • Apresentação musical do grupo Toque de Salto; • Aplicação de Multivacinas com apoios da Gerência de Vigilância Epidemiológica e Imunizações da Secretaria de Estado de Saúde do DF; • SESI-SP - Programa Alimenta-se bem por R\$ 1,00; e • Cartilha Orientação às Chefias: Prevenção ao Uso de Álcool e Outras Drogas.
2005	• Publicação do Ato Normativo nº 189, de 14 de outubro de 2005, que institui o Projeto Despertar: Responsabilidade compartilhada, relacionado à Política do STM em relação ao uso indevido de

	- substâncias psicoativas; • Projeto Viva Melhor: Dança de Salão, Yoga; • Curso de Qualidade de Vida no Trabalho com a Profª Drª Ana Cristina Limongi França; • Comemoração pelo Dia das Mães; • Comemoração pelo Dia dos Pais; e • Desenvolvimento do Programa de Gestão de Qualidade de Vida.
2006	• Publicação do Ato Normativo nº 232, de 19 de dezembro de 2006, que Institui o Programa de Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho do STM – PGQVT, estabelecendo as ancoras iniciais Saúde, Relacionamento Interpessoal e Responsabilidade Social; • Promoção do V Encontro dos Supervisores; • Palestra: Os 12 Sucessos na Vida, com o Psiquiatra Dr. Içami Tiba • Palestra: Qualidade de Vida no Trabalho, com a Profª Drª Ana Cristina Limongi França; • Desfile de Modas da grife 2 Tempos; • Comemoração pelo Dia das Mães; • Projeto Viva Melhor: Dança de Salão, Yoga; e • VI Semana de Saúde e IV Feira de Qualidade de Vida do STM
2007	• Promoção da I Mostra Justiça e Bem Viver; • Projeto Viva Melhor: Dança de Salão, Yoga; • Comemoração pelo Dia das Mães; • Comemoração pelo Dia dos Pais; • Realização Projeto Datas Comemorativas: Dia da Mulher; • Campanha de Arrecadação de Alimentos não perecíveis; • Palestra: Mãe Diamante e Mulher Brilhante, com Nelma Penteado; • Apoio ao VIII Encontro de Corais de Empresas e Órgãos Públicos do DF; e • Realização da Jornada de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida.
2008	• Projeto Viva Melhor: Dança de Salão, Yoga; • Comemorações pelo Dia Internacional da Mulher; • Comemoração pelo Dia das Mães; • Comemoração pelo Dia dos Pais; • Palestra sobre o Programa Especial de Aprendizagem Anti-Stress, com o Dr. Perun Glib; e • Projeto Antitabagismo: Dia Nacional de Combate ao Fumo.
2009	• Projeto Viva Melhor: Defesa Pessoal, Yoga; • Homenagem ao Dia Internacional da Mulher; • Concurso Literário: Mulher sua História Vale Ouro; • Comemorações em homenagem às Mães; e • Desenvolvimento dos Formulários Macrovisão com os Projetos de Ginástica Laboral, Gestão Ambiental, Voluntariado e Qualidade de Vida com Gestão de Pessoal e Coaching.
2012	• Projeto Prática Supervisionada de Atendimento, com a técnica da comunicação não-violenta; • Semana de Saúde e Qualidade de Vida do STM; • Concurso Semana de Saúde e Qualidade de Vida; • Palestra com Márcio Atalla;

	• GAP Serviços de Informações Ltda. – Cérebro Melhor; • Projeto Viva Melhor: Defesa Pessoal; • Homenagem ao Dia Internacional da Mulher • Comemoração pelo Dia das Mães • Enquete do Dia dos Pais; e • Projeto Despertar: Responsabilidade Compartilhada, Orientação às Chefias – Prevenção ao uso de Álcool e Outras Drogas.
2013	• Comemoração pelo Dia Internacional da Mulher; • Comemoração ao Dia das Mães; • Dia Mundial sem Tabaco; • Solicitação de contratação de Nutricionista; • Comemoração ao Dia Internacional de Combate às Drogas; • Programação dia dos Pais – Evento: Jogos de Mesa; • Projeto Rodas de Conversas Temáticas; e • Programação Dia dos Servidores
2014	• Projeto para contratação de Nutricionista; • Encaminha avaliação do Projeto Rodas de Conversa; • Programa Ginástica Laboral; • Comemoração ao Dia Internacional da Mulher; • Apoio ao Concurso Literário; • Comemoração ao Dia das Mães; • Lançamento do Programa STM na Medida; e • Comemoração ao Dia dos Pais.
2015	• Programa Ginástica Laboral; • Lançamento do Programa STM na Medida; • Avaliação Ergonômica; • Desenvolvimento do Programa de Seleção Interna em parceria com a DIPES; • Campanhas Antitabagismo; e • Campanhas para Doação de Sangue.
2016	• Capacitação de Gestores: manejo de situações relacionadas ao uso de álcool e outras drogas no ambiente de trabalho; • Atualização do Projeto Despertar: Responsabilidade Compartilhada através da disponibilização de textos e vídeos na intranet; • Programa STM Na Medida; e • Ginástica Laboral.

ANEXO II
AValiação da Comemoração pelo Dia das Mães em 2004

CRITICAS, COMENTÁRIOS E/OU SUGESTÕES

- 1 — —A comissão está de parabéns! Que tenha mais eventos como este”.
- 2 — —Foi bom, mas teria sido melhor se fosse todas as servidoras”.
- 3 — —Foi maravilhoso o evento”.
- 4 — —Maravilhoso, adorei”.
- 5 — —Parabéns!”
- 6 — —Muito bom! Obrigada!”
- 7 — —Acho anti-ético a comissão organizadora participar dos sorteios.”
- 8 — —”Parabéns!”
- 9 — —Excelente. Não deixe os pais com ciúmes”.
- 10 — —Tomara que tenhamos oportunidade de repetir”.
- 11 — —A festa foi ótima. Parabéns a vocês todas”.
- 12 — —Que se repita todas os anos o mesmo evento. Foi maravilhosa a comemoração”.
- 13 — —O som estava muito alto durante o desfile”.
- 14 — —O pessoal da Comissão de Organização não deveria participar dos sorteios, como acontece nos outros órgãos”.
- 15 — —Repita nos outros anos”.
- 16 — —Parabéns!”
- 17 — —Adorei. Parabéns! Adelita”.
- 18 — —Que continue assim”.
- 19 — —Parabéns às organizadoras e esperamos que continuem com programas assim. Beatriz Rivadávia”.
- 20 — —Programação agradável que deveria se repetir”.
- 21 — —Que a comissão de qualidade de vida continuem promovendo estes eventos maravilhosos”.
- 22 — —Parabéns!”
- 23 — —A comissão não deveria participar dos sorteios. É anti-ético”.
- 24 — —Que continue assim”.
- 25 — —Através do Memorando nº 28/GAB/FFCB de 15/05/04 a Chefe de Gabinete Beatriz de Rivadávia em nome das servidoras: Mônica Cardoso de Araújo, Cláudia de Carvalho Motta, Shirlei Ferreira e Francianna B. Araújo redigiu o seguinte comentário:

—Em nome das 5 funcionárias do Gabinete do Ministro Flavio Bierrenbach, gostaria de parabenizar a equipe da Comissão de Qualidade de Vida do STM responsável pela festa comemorativa do Dia das Mães. Ficamos encantadas com a organização impecável e com a excelente programação. Consideramos essas iniciativas da maior importância para a auto estima das servidoras, assim como para o bom convívio das funcionárias que trabalham no STM e para o rendimento do trabalho através de diferentes estímulos. Estamos sempre prontas a cooperar e prestigiar iniciativas como essas. Estou encaminhando cópias deste documento aos Diretores da DIRAD e da DIPES, bem como para os Chefes da SEASO, SESEL, SEMEP e SEODO”

**ANEXO III
FOTOS DOS EVENTOS**

CELEBRAÇÃO AO DIA INTERNACIONAL DA MULHER (2008)



CELEBRAÇÃO AO DIA INTERNACIONAL DA MULHER (2012)



**ABERTURA DO PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL E CAMPANHA DE
DIVULGAÇÃO (2014)**



CAMPANHA DE DIVULGAÇÃO DO PROGRAMA STM NA MEDIDA (2014)



**DIVULGAÇÃO DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL NAS
AUDITORIAS DE BRASÍLIA (2015)**

