Tribunal Regional Eleitoral-GO

PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho do TRE-GO

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE GOIÁS

PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (PQVT)

2021

Presidente:
Desembargador Leandro Crispim

Vice-Presidente:
Desembargador Luiz Eduardo de Sousa

Diretor-Geral:
Wilson Gamboge Júnior

Secretária de Administração e Orçamento:
Giselle de Bastos Vieira Delfino e Castro

Secretário de Gestão de Pessoas:
Leonardo Sapiência Santos

Secretária Judiciária:
Fernanda Souza Lucas

Secretário de Tecnologia da Informação:
Frank Wendell Ribeiro

Comissão Permanente de Qualidade de Vida no Trabalho do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás (Portaria n° 83/2020 – DG):
Vítor Cruz Galvão - Presidente
Bianca Thaís de Souza Crocamo (Suplente do Presidente)
Alisson Barbosa Azevedo
Anderson Gomes Lima Freires
Denise Aranha Souza Godinho
Eneida de Oliveira Araújo Silva
Josiel Messias da Mota
Maria Emília Ramos Jubé Pedroza Rocha
Patrício Rios Brandão
Ricardo César de Sousa
Tênisson de Sousa Cavalcante
Wesley Francisco Machado de Napoli

Servidora convidada (ASDOR):
Letícia Larissa Oliveira

SUMÁRIO

Apresentação 5
Introdução e Relevância do Programa 6
Definições e contextualizações 8
Benefícios da adoção de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho 11
Diretrizes para atuação na concretização do programa 12
Objetivos e ações 13
Efetividade prática 16
REFERÊNCIAS 17

APRESENTAÇÃO

O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás – PQVT foi elaborado pela Comissão Permanente de Qualidade de Vida no Trabalho do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás, nomeada pela Portaria n. 83/2020 DG e seguindo as diretrizes da Portaria n. 95/2020 PRES.

Além disso, os conteúdos presentes foram levantados mediante diagnóstico com os servidores e colaboradores do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás levando em consideração os mais consolidados e recentes estudos científicos e literatura da área, a fim de proporcionar-lhes um sistema integrado e contínuo de ações voltadas à melhoria da qualidade de vida, a manutenção da saúde, motivação, bem como um ambiente de trabalho saudável e favorável ao desenvolvimento contínuo.

INTRODUÇÃO E RELEVÂNCIA DO PROGRAMA

Apesar do avanço da Tecnologia da Informação e da Inteligência Artificial nas Organizações Públicas, o capital humano ainda é, e será por muito tempo, a principal força motora de qualquer instituição, pois é nele que reside a criatividade, inovação e a capacidade de gerar relacionamentos duradouros e eficazes com os clientes internos e externos.

Diante deste fato, investir no capital humano certamente é investir em aumento de resultados e, mais que isso, uma questão de responsabilidade social, já que profissionais motivados, felizes e produtivos em seus locais de trabalho têm grandes chances de espelhar isso nas suas relações pessoais e sociais. No final, o ganho é generalizado.

No entanto, em muitos casos esse capital humano não está sendo plenamente utilizado para gerar tais benefícios organizacionais, pessoais e sociais. Não é difícil encontrar nas organizações pessoas desmotivadas, sem propósito, estagnadas ou até mesmo em sofrimento por trabalharem em determinado local.

Vemos então que existe um caminho longo e muitas vezes desconhecido por muitos, daí a importância deste plano estruturante.

Se perguntarmos a uma pessoa o que ela entende por qualidade de vida no trabalho, certamente muitas respostas serão: fazer ginástica laboral, fazer campanhas na área de saúde, diminuir stress no trabalho, etc.

Na verdade, isso é algo superficial. Se quisermos realmente atingir a essência, precisamos ir além e estabelecer ações que coloquem o servidor no centro do processo e assim ajudar o Órgão a atingir os seguintes objetivos:

1- Cuidar dos servidores em uma visão holística, não apenas pensando no trabalho, mas também em sua vida pessoal, abarcando questões como suas finanças, relacionamentos, saúde e ambições de vida. Pois estas questões irão garantir estabilidade emocional.
2- Criar um ambiente de trabalho não desmotivador, com o uso das melhores práticas propostas pela psicologia e neurociência.

3- Criar um ambiente de trabalho favorável ao despertar da motivação intrínseca, de forma que o servidor possa atuar com prazer, propósito e alinhamento das ambições pessoais e organizacionais.
4- Criar um ambiente que consiga perpetuar essa motivação em longo prazo.

DEFINIÇÕES E CONTEXTUALIZAÇÕES

A **qualidade de vida no trabalho** se refere ao nível de bem-estar físico e mental de uma pessoa na realização do seu trabalho (bem-estar hedônico[1]), bem como questões subjetivas como alinhamento de interesses, valores e ambições pessoais que estimulam sua vontade de fazer o melhor uso possível do seu tempo no trabalho, bem como seu contínuo desenvolvimento naquilo em que atua (bem-estar eudaimônico).

Nesta esteira, ANDERSON et al. (2020) salientam que cada vez mais ganham força os conceitos baseados na psicologia positiva que enxergam a saúde mental indo além da ausência de doença, mas também como uma busca pelo chamado bem-estar eudaimônico, que seria basicamente um estado de vida saudável em que os indivíduos são livres para descobrir e expressar seu verdadeiro eu e trabalhar para a realização de seu pleno potencial.

RYFF (2014) explica que o bem-estar eudaimônico pode ter consequências para a saúde e o bem-estar por estar fundamentalmente ancorado em como os indivíduos negociam seu caminho através dos desafios da vida.

Conforme ALBUQUERQUE E LIMONGI-FRANÇA (1998), a qualidade de vida no trabalho será alcançada por meio de ações que envolvem a realização de diagnósticos, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais **dentro e fora do ambiente de trabalho**, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

---

[1] Hedônico vem de hedonismo, termo da filosofia grega que neste Programa será usado para se referir ao estado de bem-estar que deriva do prazer do momento. Vale destacar que, na Grécia Antiga, duas linhas de pensamento tentavam explicar a felicidade do ser humano, o Hedonismo, proposta por Epicuro e a Eudaimonia, proposta por Aristóteles. Em linhas gerais:

- No Hedonismo, a felicidade é um estado, a realização dos prazeres, estar alegre e satisfeito naquele momento.
- Na Eudaimonia, a felicidade é fruto da autorrealização, do exercício pleno da sua virtude (seu potencial de vida e aquilo que faz com excelência).

A qualidade de vida no ambiente profissional deve envolver a avaliação do nível de saúde dos funcionários, bem como o estilo de vida deles e o clima organizacional como um todo. O desenvolvimento de programas visando proporcionar aos funcionários benefícios tanto para sua vida profissional como pessoal devem ser incentivados, tendo em vista que apresentam considerável melhora na motivação, na criatividade e na produtividade das equipes de trabalho. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2011).

Percebe-se então que as ações devem ser estruturadas em um ciclo que capaz de gerar um PDCA[2].

Além dessa sequência de ações, deve-se levar em consideração o servidor como um todo, dentro e fora do ambiente de trabalho, pois a sua estabilidade pessoal irá garantir a estabilidade psicológica no trabalho, sem contar a questão de responsabilidade social já comentada. Afinal, servidores

[2] Sigla em inglês para denominar a sequência de atividades que garantam Planejamento, Execução, Controle e Melhoria Contínua.

felizes serão não somente profissionais mais produtivos e criativos, mas também, melhores pais, filhos, vizinhos e amigos.

Dessa forma, o escopo das ações deve olhar para o servidor e alcançar, ao menos, as seguintes áreas

- Trabalho (Incluindo o desenvolvimento contínuo de suas habilidades e seus relacionamentos profissionais);
- Família e relacionamentos pessoais;
- Saúde física;
- Saúde mental;
- Saúde financeira.
- Autotranscendência (espiritualidade e responsabilidade social).

BENEFÍCIOS DA ADOÇÃO DE UM PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, na medida em que tem a capacidade de auxiliar na promoção de bem-estar, saúde e diversos outros benefícios fundamentais no dia a dia de homens e mulheres no trabalho, alcançará resultados como:

- Colaboradores mais motivados e satisfeitos com suas rotinas;
- Melhora no clima organizacional;
- Menos absenteísmo/faltas e probabilidade de doenças, principalmente psicológicas;
- Hábitos mais saudáveis e profissionais mais conscientes;
- Realização pessoal e profissional;
- Melhora na imagem da instituição perante público externo e interno;
- Desempenho superior em atividades cotidianas;
- Comunicação mais fluída entre os colaboradores;
- Menos cansaço, com acréscimo em atividades mais dinâmicas;
- Diminuição na taxa de *turnover* e aumento na retenção de talentos.

DIRETRIZES PARA ATUAÇÃO NA CONCRETIZAÇÃO DO PROGRAMA

- Identificar e consolidar as ações já existentes;
- Potencializar as ações já existentes;
- Diagnosticar necessidades e prioridades junto aos servidores;
- Buscar o envolvimento da Alta Administração para que as ações a serem implementadas tenham efetividade
- Implantar novas ações de qualidade de vida que se interliguem e atendam às necessidades dos servidores;
- Estabelecer indicadores de gestão para controle e medição da evolução da efetividade e do nível de saúde e bem-estar dos colaboradores;
- Conscientizar os servidores sobre o investimento realizado e participação nas atividades (efetividade);
- Realizar ações de melhoria da infraestrutura.

OBJETIVOS E AÇÕES

As ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho serão realizadas pelas unidades da própria estrutura organizacional do Tribunal, de ofício – seguindo as diretrizes deste documento – ou mediante provocação da Comissão Permanente de Qualidade de Vida no Trabalho.

Essas ações poderão ser educativas ou executivas e devem envolver os objetivos e quesitos a seguir:

Objetivo 1 – Cuidar do servidor de forma holística:

- Ações que visem à melhoria da saúde financeira dos servidores;
- Ações que visem maior integração e fortalecimento das relações profissionais, estimulando as interações positivas e senso de pertencimento;
- Ações que visem o equilíbrio familiar e integração família-trabalho;
- Ações que contribuam para saúde física;
- Ações que contribuam para saúde mental;
- Ações que favoreçam o servidor no exercício de sua espiritualidade e responsabilidade social.
- Ações em geral que ajudem o servidor a manter uma vida equilibrada como um todo.

Objetivo 2 – Criar no TRE-GO um ambiente **não desmotivacional**, ou seja, um ambiente que garanta o atendimento das necessidades básicas do ser humano (sociais, fisiológicas, segurança, competência e autonomia):

- Ações que garantam uma estrutura física com adequado conforto e segurança;
- Ações que garantam uma jornada de trabalho adequada com os descansos e intervalos necessários;
- Ações que garantam disponiblidade das ferramentas adequadas ao bom exercício da atividade;

- Ações que permitam que os colaboradores tenham domínio das competências necessárias;
- Liberdade (e até mesmo, incentivo) para o colaborador expor suas ideias sem medo de represálias;
- Estimular a existência de acordo claro de expectativas negociado entre líderes e liderados, e entre unidades;
- Estímulo a uma liderança focada nos resultados em detrimento do microgerenciamento;
- Ações que estimulem a autonomia e autodeterminação do servidor;
- Transparência e comunicação assertiva das decisões que envolvam os servidores;
- Estímulo à negociação em detrimento da imposição unilateral.

Objetivo 3 - Criar no TRE-GO um ambiente capaz de despertar a **motivação**, **senso de utilidade**, e vontade de **crescimento contínuo**;

- Estímulo ao reconhecimento e valorização da proatividade em detrimento da manipulação emocional provocada pelo uso de recompensas e punições, ou pelo uso de sentimentos como culpa, vergonha ou fracasso como forma de persuadir o colaborador a se sentir obrigado a desempenhar uma atividade;
- Ações que valorizem cada pessoa em sua individualidade, ajudando-as a compreender seus pontos fortes, fracos e permitindo que esse autoconhecimento seja levado em consideração para o melhor uso no ambiente profissional;
- Permitir e buscar atividade que o servidor possa exercer no trabalho, sempre que possível, suas melhores habilidades, interesses e que o trabalho realizado alinhe o alcance de metas organizacionais e pessoais.
- Ações que visem “patrocinar” a importância da missão do Tribunal Regional Eleitoral no mundo, de forma que seus servidores compreendam a importância, valor e relevância do seu trabalho para a sociedade;

- Incentivo e reconhecimento das ações criativas que venham a despertar a motivação intríseca, ou seja, aquela atrelada a própria atividade, principalmente as ações de servidores que consigam dar leveza e atratividade a tarefas antes vistas como trabalhos chatos e desgastantes.

Objetivo 4 – Criar no TRE-GO um ambiente capaz de manter a motivação em seus servidores.

- Incentivo ao uso de reconhecimentos pela Alta Administração dos trabalhos de excelência;
- Ações que permitam a ampliação de impacto do trabalho de excelência por parte do servidor, meidante entrevistas, divulgação para a sociedade e outros órgãos públicos;
- Incentivo aos gestores para que estes estimulem seus liderados a desenvolver continuamente as suas habilidades ao passo que também entreguem desafios crescentes, de forma que os servidores não fiquem demasiadamente ansiosos por se sentirem inseguros (muito desafio e pouca habilidade) nem entrem em uma zona de tédio (muita habilidade e poucos desafios);
- Incentivo ao uso de feedbacks imediatos entre líderes e liderados.

EFETIVIDADE PRÁTICA

Este Programa traça as diretrizes a serem seguidas pelas diversas unidades do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás servido de norte para sua atuação de forma ao incremento da Qualidade de Vida no Trabalho.

Para fins de economia processual e efetividade, as ações práticas serão estabelecidas e monitoradas pelo Plano de Logística Sustentável (PLS) que já possui em seu escopo os indicadores de qualidade de vida.

Caberá à Comissão Permanente de Qualidade de Vida no Trabalho orientar as unidades, propor novas ações e melhorias nas ações existentes, bem como monitorar se essas ações estão surtindo efeito prático na vida dos colaboradores.

A Comissão poderá também, diretamente propor ações educativas e eventos que venham a contribuir o alcance das diretrizes expostas neste documento.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **RAUSP Management Journal**, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.

ANDERSON, B.K., MEYER, J.P., VATERS, C. et al**.** Measuring Personal Growth and Development in Context: Evidence of Validity in Educational and Work Settings. **J Happiness Stud 21**, 2141–2167 (2020). Disponível em: https://doi.org/10.1007/s10902-019-00176-w Acesso em: 20/02/2021

ANSELME, Patrick & ROBINSON, Mike. Evidence for Motivational Enhancement of Sign-Tracking Behavior Under Reward Uncertainty. **Journal of Experimental Psychology: Animal Learning and Cognition**. 45. 10.1037/xan0000213. (2019). Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/333076293_Evidence_for_Motivational_Enhancement_of_Sign-Tracking_Behavior_Under_Reward_Uncertainty Acesso em: 20/02/2021

ANSELME P. The uncertainty processing theory of motivation. **Behavioural Brain Research** 2010; 208:291–310. Disponível em: https://www-sciencedirect.ez94.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0166432809007463 Acesso em: 20/02/2021

ANSELME P. Dopamine, motivation, and the evolutionary significance of gambling-like behavior. **Behavioural Brain Research** 2013;256:1-4 Link: https://www-sciencedirect.ez94.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0166432813004385#bib0005 Acesso em: 20/02/2021

BERRIDGE, Kent C.; ROBINSON, Terry E.: What is the role of dopamine in reward: hedonic impact, reward learning, or incentive salience? **Brain Research Reviews**, Volume 28, Issue 3, December 1998, Pages 309-369. https://doi.org/10.1016/S0165-0173(98)00019-8

BLASCO-BELLED, A., ROGOZA, R., TORRELLES-NADAL, C.. Estrutura da inteligência emocional e sua relação com a satisfação e felicidade na vida: novas descobertas do modelo bifator. ***J Happiness Stud* 21,** 2031–2049 (2020). https://doi.org/10.1007/s10902-019-00167-x

BUDDE, Cristiane; SILVA, Narbal. Impactos de um processo de redução nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas e a percepção de felicidade dos trabalhadores. Psicología desde el Caribe; Barranquilla Vol. 37, Ed. 1, (Jan 2020).

COVEY, Stephen R. Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes. 53ª Ed. Rio de Janeiro: Best-seller, 2015.

DECI, Edward L. Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity**. Journal of Personality and Social Psychology,** 1972, Vol.22(1), pp.113-120. Disponível em: https://psycnet.apa.org/fulltext/1972-24139-001.pdf Acesso em: 20/12/2021

DE MORAES, Romulo Matos; TEIXEIRA, Aridelmo José Campanharo. Managers, Engagement and Political Behaviors: A Nonlinear Relationship. **Revista de Administração Contemporânea**; Rio de Janeiro Vol. 24, Ed. 3, (May/Jun 2020): 218-231,218A-231A. DOI:10.1590/1982-7849rac2020180255
Disponível em: https://search.proquest.com/docview/2365089803/?frbrVersion=3&pq-origsite=primo

CARLSON, Hannah N.; MURPHY, Carolyn; PRATT, Wayne E.: Shifting motivational states: The effects of nucleus accumbens dopamine and opioid receptor activation on a modified effort-based choice task, **Behavioural Brain Research**, Volume 399, 2021, 112999, ISSN 0166-4328, https://doi.org/10.1016/j.bbr.2020.112999.

DIAS, Taciana Gontijo da Costa. **Envolvimento do núcelo accumbens e da amígdala na neurobiologia dos transtornos de comportamento disruptivo e no transtorno do déficit de atenção/hiperatividade: um estudo de conectividade funcional de repouso em crianças.** Tese (doutorado) Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. Programa de Psiquiatria. São Paulo: 2017.
Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5142/tde-14032018-123829/publico/TacianaGontijodaCostaDias.pdf Acesso em 01/03/2021.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente.** Objetiva. Rio de Janeiro: 2012.

HODZIC, S.; SCHARFEN, J.; RIPOLL, P.; HOLLING, H.; ZENASNI, F. (2018). Quão eficientes são os treinamentos de inteligência emocional: uma meta-análise. **Emotion Review***, 10* (2), 138-148. https://doi.org/10.1177/1754073917708613 .

GAWEL, Joseph E. (1996) "Teoria da Motivação de Herzberg e Hierarquia das Necessidades de Maslow," *Avaliação Prática, Pesquisa e Avaliação* : Vol. 5, Artigo 11. DOI: https://doi.org/10.7275/31qy-ea53
Disponível em: https://scholarworks.umass.edu/pare/vol5/iss1/11

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1. n. 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 199

MORALES, Ileana; BERRIDGE, Kent C. ‘Liking’ and ‘wanting’ in eating and food reward: Brain mechanisms and clinical implications, **Physiology & Behavior**, Volume 227, 2020,113152, ISSN 0031-9384. https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2020.113152.

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370-96. (1943). Disponível em: https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm

MASLOW, A. H. **Religions, Values, and Peak Experiences**. (1964). disponível em http://www.bahaistudies.net/asma/peak_experiences.pdf, acesso em 23/02/2021.

MCLEOD, S. A. **Maslow's hierarchy of needs**, 2018. Disponível em: https://www.simplypsychology.org/maslow.html

METHOT, Jessica R., LEPINE, Jeffrey A, PODSAKOFF, Nathan P., CHRISTIAN, Jessica Siegel. Are Workplace Friendships a Mixed Blessing? Exploring Tradeoffs of Multiplex Relationships and their Associations with Job Performance. **Personnel Psychology**, Volume 69, 2016. https://doi.org/10.1111/peps.12109

NOËL, Xavier; BREVERS, Damien; BECHARA, Antoine, **A neurocognitive approach to understanding the neurobiology of addiction, Current Opinion in Neurobiology**, Volume 23, Issue 4, 2013, Pages 632-638, ISSN 0959-4388, https://doi.org/10.1016/j.conb.2013.01.018. Acesso em 01/03/2021.

RYAN, R. M. . DECI, E. L. **Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness.** Guilford Publishing, New York, NY (2017). E-BOOK Disponível em: https://books.google.com/books?hl=pt-

BR&lr=&id=Bc_DDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=QIgdqclO2n&sig=Qdo_6fDKAN0hkHHyN1FpR-cbvhY Acesso em: 20/02/2021

ROSENBERG, Marshall. **Comunicação não-violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais** 1 ed. São Paulo: Ágora. 2006.

RYFF, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics,83*(1), 10–28.

LIU, Tingshu, CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly, **Flow among introverts and extraverts in solitary and social activities, Personality and Individual Differences**, Volume 167, 2020,110197, ISSN 0191-8869, https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110197.

OPAS/OMS – Organização Mundial da Saúde – Brasil 2011 Disponível em http://new.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=1394&Itemid=697 Acesso em: 03 jun.2013.