

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

Luciana Maria de Medeiros*

INTRODUÇÃO

O Ministério Público (MP), segundo o art. 127 da Constituição Federal, “é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”. Essa é a atividade fim do MP que, no Rio Grande do Norte, é desempenhada por 21 Procuradores e 199 Promotores de Justiça; no âmbito administrativo, conta-se com cerca de 960 pessoas. Esse quadro funcional está distribuído pelas 65 comarcas do Estado, sempre buscando oferecer serviços de qualidade à sociedade.

Como se observa, trata-se de uma instituição com um porte considerável, imersa em diversos contextos laborais, oriundos da descentralização de seus postos de trabalho e da peculiaridade de cada região onde estão localizados. Nesse cenário de diversidade e de descentralização da força de trabalho, a temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi inserida no âmbito do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Norte (MPRN), quando, no ano de 2007, a administração superior da instituição constituiu a Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho, composta por servidores, responsável por planejar e realizar ações na área e por buscar conhecimentos teóricos para embasar suas atividades.

1 O DESAFIO INICIAL

Buscou-se, no primeiro ano de existência da Comissão, realizar ações que favorecessem a integração e a valorização das pessoas e, ao mesmo tempo, pudessem ser usadas como ferramenta de estímulo ao autocuidado, contribuindo para o bem-estar e para a melhoria das relações interpessoais e do clima organizacional. Como exemplo das primeiras ações cite-se a comemoração ao Dia do Servidor Público e a formação do Coral Vozes do MP, que merece destaque por ter conseguido consolidar-se enquanto grupo cultural.

Além das dificuldades operacionais – Comissão sem dedicação exclusiva e ausência de recursos orçamentários – a falta de envolvimento e o descrédito das pessoas com as atividades propostas foram, também, obstáculos enfrentados. Tudo era muito novo: falar em QVT era tido como utopia, pois não se via a possibilidade de conciliar a rotina de trabalho com momentos de integração entre os colegas. Qualquer dissabor, como insatisfação salarial ou com a carga horária trabalhada, era justificativa para desacreditar no propósito das ações de QVT.

* Especialista em Gestão da Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho - UFRN/2008. Graduada em Letras – UFRN/2007. Aluna de Direito – UERN. Servidora efetiva do Ministério Público/RN, desde 2004, atualmente exercendo as funções de Chefe do Setor de Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho.

A dificuldade de se realizar ações no interior do Estado, bem como de as pessoas aí lotadas poderem participar do que se oferecia na capital, interferiam na receptividade das pessoas à temática QVT. Ressalte-se que isso não se dava por má vontade dos organizadores, mas pela falta de estrutura existente, que acabava por centralizar as atividades no local de lotação da grande maioria das pessoas – a capital do Estado.

Apesar do desânimo muitas vezes gerado por essas dificuldades, era preciso avançar. Em 2008, assim como no ano anterior, a maioria das ações voltou-se aos eventos comemorativos, sendo possível realizar o primeiro com abrangência estadual, que reuniu servidores de todas as partes do Estado: a I Jornada de Capacitação dos Servidores do MPRN. Tal evento, que já caminha para a quarta edição, tem uma programação que reúne atividades pedagógicas, culturais e de lazer, sendo, também, o evento de comemoração pelo Dia do Servidor Público, 28 de outubro. Seu objetivo é promover o desenvolvimento técnico, a valorização e a integração de seus participantes. Em sua primeira edição, contou-se com cerca de 300 pessoas. Para 2011, estima-se a participação de 800 pessoas.

1.1 A oficialização do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

A I Jornada de Capacitação foi o momento escolhido para o lançamento do Saúde e Ação, programa oficial de QVT do MPRN. Seu *slogan*: É sua a decisão! remete à necessidade de engajamento das pessoas para torná-lo realidade.

O projeto que deu origem ao programa foi o resultado do curso de especialização em gestão de qualidade de vida e saúde no trabalho, da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), cursado por um integrante da Comissão, imbuído da tarefa de embasar teoricamente a atuação do grupo, visando a dar mais credibilidade e profissionalismo ao trabalho.

A proposta era que o Saúde e Ação, sob condução da Comissão e com o apoio da administração superior, fosse usada como ferramenta de gestão voltada ao capital humano da instituição. O programa ampliava os planos existentes, propondo ações nos seguintes eixos: saúde e esporte; cultura, lazer e integração; e responsabilidade socioambiental.

Apesar do planejamento e do apoio conseguido entre os servidores e junto à administração superior, decorrente da sensibilização realizada por ocasião do lançamento, o Saúde e Ação não foi contemplado com dotação orçamentária para o exercício 2009, não havendo condições, assim, de colocá-lo em prática. Restou à Comissão prosseguir com a missão de consolidar as ações que vinham sendo realizadas, mesmo com a manutenção das dificuldades.

O ano de 2009 também foi marcado pela mudança dos dirigentes do MPRN, ocasionando alterações significativas na esfera administrativa. A Comissão também passou por reformulações nesse período, vindo a ter uma composição mista com servidores e membros (Procurador e Promotor de Justiça), o que deu mais força política aos trabalhos desenvolvidos, além de promover a integração entre os diferentes níveis hierárquicos existentes. Era o momento de se intensificar a sensibilização dos membros da instituição para o tema QVT, com o intuito de torná-lo mais vivo e mais forte!

2 O DIVISOR DE ÁGUAS

O ano de 2010 foi de significativas mudanças para a administração do MPRN, impulsionadas por uma reforma administrativa que gerou um novo organograma para a instituição, transformando-se e/ou criando-se novas estruturas com o fito de tornar a execução da atividade meio mais eficiente e eficaz.

Todas as mudanças foram fruto de um trabalho técnico e especializado, realizado em parceria com a UFRN, por meio de uma consultoria que analisou a estrutura existente e apresentou uma proposta de modernização propícia a atender as reais demandas da instituição.

Em meio à construção dessas mudanças, a parceria da Comissão de QVT com a equipe de assessoramento na área de gestão de pessoas, bem como a disponibilidade de recursos financeiros para suas ações, proporcionava mais robustez aos trabalhos, sendo possível estabelecer ações contínuas e de forma mais estruturada.

Com essa nova perspectiva, foram realizadas ações que merecem destaque, como: Plantão Psicológico (serviço de atendimento clínico psicológico que objetiva minimizar os efeitos de tensões cotidianas que, de alguma forma, interferem na rotina e no desempenho profissional); coleta seletiva de papel (separação do papel usado no local de trabalho para fins de doação para reciclagem); Padrinho por um dia (ação realizada na semana do dia das crianças, em abrigos e casas de passagem nas cidades de Natal, Macaíba, Parnamirim e Mossoró); comemoração do Dia das Crianças na PGJ (apresentação cultural, lanche e guloseimas para os integrantes do MPRN e seus filhos); III Jornada de Capacitação dos Servidores (além das palestras e minicursos temáticos, ocorreu: Maratona Fotográfica; Mostra de Talentos; salas temáticas sobre estresse e sobre alimentação saudável; realização de exames; e apresentações culturais).

2.1 O Setor de Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho

No final de 2010, o projeto de reestruturação administrativa foi concluído, sendo instituído pela Lei Complementar Estadual nº 446/2010. A estruturação de uma Diretoria de Gestão de Pessoas, em lugar do Departamento de Pessoal existente, evidencia a relevância dada ao trabalho com as pessoas e com o seu bem-estar dentro da Instituição.

Por sua vez, a criação nessa Diretoria de um Setor, com competências específicas para atuar em Qualidade de Vida no Trabalho, representa um grande avanço em direção à consolidação definitiva da temática na Instituição. Não se trata mais um grupo de trabalho, mas de uma unidade administrativa competente para planejar e propor ações de forma mais estruturada e com respaldo administrativo.

Em funcionamento desde janeiro de 2011, o Setor de Bem-estar, Saúde e Segurança no Trabalho (SBE) absorveu as atividades já desenvolvidas pela Comissão de QVT, passando esta ao papel deliberativo. Além de dar continuidade às ações, foi agregado um novo eixo de atuação: *saúde e segurança no trabalho*, que torna ainda mais desafiador o trabalho a ser desenvolvido, por ser tímida a atuação dos órgãos públicos nessa área.

Com as competências dadas ao SBE, ele é único entre os Ministérios Públicos Estaduais do país. O Regimento Interno da Instituição (art. 32, incisos de I a XII) elenca as competências a ele correspondentes, sendo sua síntese: assessorar tecnicamente a administração superior e demais unidades; propor, coordenar, implantar e avaliar: Programa de QVT, Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (PCMSO), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e ações de análise ergonômica; realizar encaminhamento à Junta Médica e monitorar os afastamentos; elaborar planos operacionais e termos de referência; fiscalizar contratos e convênios.

3 A CONSTRUÇÃO DO FUTURO

O SBE traçou suas metas de trabalho com foco na continuidade das ações de QVT e nas novas competências agregadas, fazendo parte de seu planejamento: Agenda Anual de Eventos; elaboração do PPRA e do PCMSO; Programa de Cinesioterapia Laboral; Plantão Saúde; instalação da Sala de Saúde; treinamentos em segurança no trabalho; mapeamento do estresse institucional; levantamento/controle do absenteísmo; convênios – SESC, SEST/SENAT e SESI; interiorização das ações.

O exposto até o momento demonstra o interesse da administração superior do MPRN em instituir uma política efetiva e diferenciada de gestão de pessoas, buscando influenciar positivamente na satisfação, na significação e no comprometimento com o trabalho.

Dessa forma, o que se espera em relação ao futuro é a consolidação da política de QVT, tanto em relação às práticas administrativas e políticas institucionais quanto à adesão efetiva do corpo funcional do MPRN, por se entender que isso virá em benefício das pessoas, da Instituição e, como uma consequência natural, da sociedade que dela se vale na defesa de seus direitos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se que, paulatinamente, as práticas de QVT deixam de ser vistas como algo estranho ao contexto laboral e passam a integrar os planos e projetos da instituição, como parte da delicada tarefa de gerir pessoas.

Percebe-se, hoje, que as ações realizadas com o foco nessa temática têm contribuído para a construção de um ambiente favorável ao desenvolvimento das atividades laborais, por influenciarem positivamente na motivação e no comprometimento das pessoas com o seu trabalho, o que reflete na produtividade da Instituição.

Entende-se que a atenção dada à temática demonstra o comprometimento dos dirigentes do MPRN com o bem-estar de seus integrantes e com a melhoria das condições de trabalho e do ambiente organizacional, sempre visando à prestação de um serviço público de excelência, por ser a defesa dos interesses sociais a razão maior de sua existência.

Outrossim, por ser apenas o primeiro e pequeno nessa seara, se tem a consciência de que existe muito a ser feito, tanto em relação ao aperfeiçoamento das práticas realizadas, como em relação ao aprofundamento teórico.

Nesse contexto, por se entender que a percepção quanto ao retorno desse trabalho será mais significativa em longo prazo, espera-se que a Instituição prossiga na trajetória ora iniciada, avançando rumo à Qualidade de Vida no Trabalho.

REFERÊNCIAS

BOM SUCESSO, Edina de Paula. *Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas, 2003.

BRASIL. Constituição Federal...

_____. Lei Complementar Estadual nº 446/2010...