



ESTRATÉGIA DO PODER JUDICIÁRIO
DO ESTADO DE RONDÔNIA

QUALIDADE DE VIDA

1. FINALIDADE DO PROJETO ESTRATÉGICO

Promover a saúde e a segurança dos servidores e magistrados.

2. JUSTIFICATIVA

Segundo França (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) representa um conjunto de ações que envolve diagnóstico e 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.

Desenvolver um Programa de QVT implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas – higiene e segurança, seja em suas condições psicológicas e sociais. Tudo isto fundamentado no enfoque biopsicossocial, que se baseia numa *visão integral* do ser humano, considerando o ambiente de trabalho e a vida dos funcionários fora da organização.

Destaca-se que se o trabalhador não tiver condições de trabalho adequadas, se estiver sofrendo processo de desmotivação, se estiver com sua saúde comprometida, as possibilidades de erros tornam-se muito grandes. Não é possível dissociar a condição humana do processo, logo, a qualidade do produto depende da qualidade de vida das pessoas que estão envolvidas com as atividades relacionadas ao produto, tornando a qualidade de vida no trabalho um instrumento importante para alcançar os objetivos da organização como um todo.

As organizações são compostas por pessoas. Embora a aquisição de novas tecnologias represente uma necessidade estratégica, tanto para a área privada quanto para o serviço público, a essência das organizações é o capital humano. Sem pessoas não há instituições.



**ESTRATÉGIA DO PODER JUDICIÁRIO
DO ESTADO DE RONDÔNIA**

Daí a importância de se considerar o fator humano no trabalho. Adotar uma política de gestão de pessoas, objetivando a valorização e o respeito aos servidores, pode representar um diferencial para a organização. Assim, a instituição retém seus talentos e a execução do trabalho é favorecida.

Os Programas de QVT formam um conjunto de ações interligadas, planejadas para atingir todos os setores da organização independente de sua posição hierárquica, num processo contínuo. Embora direcionado ao trabalhador, um Programa de QVT beneficia sobremaneira as organizações, nos seguintes aspectos: redução do absenteísmo; redução da rotatividade; atitude favorável ao trabalho; redução/eliminação da fadiga; promoção da saúde e segurança; integração social; desenvolvimento das capacidades humanas e aumento da produtividade.

No serviço público, a implantação de um Programa de Qualidade de Vida significa a adoção de uma *Política de Valorização dos Servidores*, o que pressupõe a atenção das organizações na construção de um ambiente de trabalho efetivo, onde seus profissionais sejam reconhecidos como seres humanos em todas suas dimensões, ou seja, física, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual; expressa coerentemente em todas as ações voltadas ao bom atendimento ao cliente interno das organizações, o que significa adotar uma atitude proativa, inovadora, comprometida. Entretanto existe ainda, por parte de alguns gestores, grande resistência em quebrar paradigmas e enfrentar o novo, provavelmente pelo medo do que estas transformações possam acarretar.

Outra dificuldade observada no Tribunal de Justiça de Rondônia, diz respeito ao número de servidores, que se encontra defasado, não só em decorrência das aposentadorias, mas também pelo crescimento do próprio Tribunal de Justiça. Há sete anos houve uma Reformulação na Área Fim (de prestação jurisdicional) o que não aconteceu na área meio. Esta mudança se fez necessária em decorrência do aumento da população (acelerado em função da construção das Usinas Hidrelétricas) e da demanda pelos serviços da justiça. Com isto o número de servidores lotados nos fóruns aumentou, demandando conseqüentemente mais atividades para a área meio (administrativa).



**ESTRATÉGIA DO PODER JUDICIÁRIO
DO ESTADO DE RONDÔNIA**

Ocorre que o efetivo de servidores nesta área não sofreu alteração. Assim, em decorrência da demanda de trabalho, profissionais que poderiam atuar de forma proativa, visando políticas e programas de desenvolvimento e qualificação dos colaboradores, acabam tendo que relegar estas atividades estratégicas, para atender os problemas rotineiros e emergenciais.

Importante ressaltar que a melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores é o alicerce para o desenvolvimento das organizações. Um Programa de QVT executado de maneira adequada poderá contribuir para a motivação das equipes, conquistando com isso melhor desempenho de todos e maior compromisso com o trabalho. Como reflexo desse quadro, poderemos observar mais agilidade no atendimento, mais abertura para mudanças, servidores empenhados em apresentar propostas de melhorias, de inovações no gerenciamento dos processos. Desta forma o resultado pode ser bem abrangente, efetivando uma transformação social.

3. ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Alinhado à Perspectiva Pessoas e ao tema Comportamento Organizacional.

4. LINHA DE ATUAÇÃO

- Segurança das Pessoas:
- Saúde
- Qualidade de Vida
- Adequação das condições de trabalho



5. INDICADORES E METAS DO PROJETO

INDICADOR 20	Índice do clima organizacional									
FÓRMULA DO INDICADOR 20	% entre as avaliações positivas / total de avaliações na pesquisa de clima organizacional (trabalho em equipe, liderança, conhecimento do Tribunal, motivação, qualidade, administração, infraestrutura, relacionamento interpessoal e comunicação).									
META 20	Aumentar para 40% em 2012, 50% em 2014, 60% em 2016 e 70% em 2018 o índice de avaliações positivas do clima organizacional.									
DETALHAMENTO DA META 20	Linha de Base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Sem linha de base	–	–	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%

INDICADOR 21	Índice de alcance das metas.									
FÓRMULA DO INDICADOR 21	% de metas estratégicas alcançadas / total de metas estratégicas.									
META 21	Atingir 95% do índice de alcance das metas anuais, até 2018.									
DETALHAMENTO DA META 21	Linha de Base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Sem linha de base	–	–	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%



6. RISCOS DO PROJETO

IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS						
SE (CAUSA)	ENTÃO (CONSEQUÊNCIA)	CATEGORIA	PROBABILIDADE	IMPACTO	SEVERIDADE	RESPOSTA
Não houver apoio da Alta Administração	Risco de inviabilidade do projeto	Qualidade	Média	Muito Alto	Alto risco	Esclarecer os objetivos e importância do projeto. Envolver a administração em todo o projeto.
Não houver interesse dos servidores e magistrados em participar dos projetos	Risco de inviabilidade do projeto	Qualidade	Alta	Muito Alto	Altíssimo risco	Esclarecer os objetivos do projeto para sensibilizar servidores e magistrados para participação.
Não realizar pesquisa de clima organizacional	Risco de descontinuidade do projeto	Qualidade	Média	Muito Alto	Alto risco	Priorizar realização de pesquisa de clima organizacional
Não implantar programa de qualidade de vida no Trabalho	Risco de descontinuidade do projeto	Qualidade	Média	Alto	Alto risco	Focar na importância da implantação deste projeto para a instituição e seus colaboradores.
Não criar programa de prevenção de doenças e acidentes no trabalho	Risco de descontinuidade do projeto	Qualidade	Média	Alto	Alto risco	Priorizar a criação do programa de prevenção de doenças e acidentes no trabalho



ESTRATÉGIA DO PODER JUDICIÁRIO
DO ESTADO DE RONDÔNIA

7. UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PROJETO ESTRATÉGICO

Departamento de Recursos Humanos - DRH

Telefone: (69) 32171081

Endereço eletrônico: drh@tjro.jus.br

Departamento do Conselho da Magistratura

Telefone: (69) 3217 1050

Endereço eletrônico: decom@tjro.jus.br

9. APROVAÇÃO DO PROJETO

Comitê de Planejamento Estratégico

Presidente do Tribunal de Justiça/RO