



TRIBUNAL DE CONTAS DO DISTRITO FEDERAL

ANO XXVIII – BRASÍLIA (DF), 30 DE JUNHO DE 2008

Nº 12/2008

SUMÁRIO

B
O
L
E
T
I
M
I
N
T
E
R
N
O

P.

P A R T E I DECISÕES DO PLENÁRIO

ATA DA SESSÃO EXTRAORDINÁRIA ADMINISTRATIVA Nº 599	238
ATA DA SESSÃO EXTRAORDINÁRIA ADMINISTRATIVA Nº 600	238

P A R T E II ATOS DA PRESIDÊNCIA

PORTARIAS	240
-----------	-----

P A R T E IV ASSUNTOS DIVERSOS ATOS DO DIRETOR-GERAL DE ADMINISTRAÇÃO

PORTARIAS	240
DESPACHO	
APOSENTADORIA - Fixação de provento provisório	242
AVERBAÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO – Deferimento	242
DÍVIDA POR EXERCÍCIOS ANTERIORES - Reconhecimento	242
LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE - Conversão em pecúnia e gozo	243
VANTAGEM PESSOAL – Reconhecimento	244

ATOS DO DIRETOR DA DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

FORNECIMENTO DE CÓPIAS E CERTIDÃO - Autorização	245
INCLUSÃO DE DEPENDENTE - Autorização	246
LICENÇAS MÉDICAS – Homologação	247
LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE - Concessão	257
PRO-SERVI – Ressarcimento parcial	258

A N E X O

PROGRAMA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	259
--	-----

COMPOSIÇÃO
DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

REPRODUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO
SEÇÃO DE DOCUMENTAÇÃO

A N E X O

Um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho Centrado na Participação de Todos

Mário César Ferreira, Carla Antloga, Rodrigo Rezende Ferreira e Virgínia Bergamaschi

O processo de concepção e a implantação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), ora em curso no TCDF, é uma experiência institucional singular. Alguns de seus predicados merecem ser enfatizados. De entrada, trata-se de uma iniciativa que busca tornar realidade uma decisão tomada com base no Plano Estratégico e nas políticas aprovadas na Decisão 12/2008-AD. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é, portanto, uma vontade coletiva de todos que integram a “comunidade TCDF”. Isto é um indicador de sua pertinência e lastro institucional. Mas, não é apenas esse aspecto que expressa a singularidade dessa experiência. Há outros traços que autorizam a pensar que o PQVT do TCDF trilha um caminho seguro. Que traços são esses?

Em **primeiro lugar**, a concepção e a implantação do Programa de QVT no TCDF se apóia no pressuposto de que “Qualidade de Vida no Trabalho é tarefa de todos, responsabilidade institucional”. Tal diretriz norteadora se constitui, à luz de experiências congêneres, uma colossal diferença no enfoque de gestão da temática. QVT no TCDF não é, portanto, uma tarefa específica de profissionais da área (administradores, psicólogos, médicos, engenheiros...), mas sim uma tarefa de todos que atuam no Tribunal. Da mesma forma, a QVT não é uma atribuição específica de unidades organizacionais especializadas, mas requer uma sinergia organizacional que envolva todas as áreas e setores do TCDF numa cruzada cotidiana em busca da QVT. O Programa de QVT não pode e não deve se restringir a uma “caixinha” no organograma do Tribunal, mas deve ser uma questão que perpassa todas as instâncias da estrutura organizacional, envolvendo desde o cargo mais simples até o mais elevado. É desta forma que se constrói uma cultura organizacional de QVT orientada para o bem-estar, a eficiência e a eficácia.

Em **segundo lugar**, corolário do argumento anterior, o enfoque adotado de Qualidade de Vida no Trabalho é de viés preventivo e não exclusivamente assistencial, tal qual ocorre em muitas organizações. Isto significa atuar nas fontes geradoras do mal-estar no trabalho que, por sua vez, produzem, direta ou indiretamente, indicadores negativos de diferentes tipos, como: desmotivação, estresse, absenteísmo, presenteísmo (corpo presente, mas mente ausente), erros, retrabalho etc. Tais fontes consistem, principalmente, nos problemas vivenciados nos âmbitos das condições (recursos materiais e instrumentais), da organização (normas, rotinas e procedimentos) e das relações socioprofissionais de trabalho (interações com colegas, chefias e usuários).

Em **terceiro lugar**, conduzir a desafiadora tarefa de concepção e implantação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no TCDF em parceria com um grupo de estudos e pesquisa na área, tal qual os dirigentes do TCDF decidiram fazer, constitui um diferencial estratégico importante. As experiências mal sucedidas em muitas organizações se devem, entre outros motivos, a falta ou a fragilidade de embasamento teórico, metodológico e ético no manejo da temática. Nesse caso, um atributo dessa experiência, que merece destaque, consiste em implementar no TCDF uma abordagem de QVT com fundamentação científica. Lógico que isto não é uma espécie de panacéia que resolve todos os males, mas, seguramente, permite errar menos e reduzir riscos. Aqui vale a máxima popular: “Para uma boa prática, nada melhor que uma boa teoria”.

Por fim, a concepção e a implantação do Programa de QVT no TCDF se apóiam em enfoque de gestão participativa. É uma perspectiva que está em sintonia com o sentido ontológico do trabalho. A meta é conceber e implantar um Programa centrado na participação de todos. A QVT deve, portanto, ser obra de todos para conciliar o bem-estar individual e coletivo com a efetividade organizacional. Os dirigentes e gestores do TCDF ao invés de decidirem sozinhos a natureza e as atividades do PQVT do Tribunal convidam os integrantes da comunidade TCDF para, juntos, forjarem a identidade da QVT que interessa a todos. Para nós, do Grupo de Estudos e Pesquisas Aplicadas ao Setor Público (ErgoPublic) da UnB, é uma honra e uma satisfação participar desta nobre tarefa. Mais do que isso: uma oportunidade para a produção de novos conhecimentos e, sobretudo, para a sua aplicabilidade no contexto do TCDF.
