FICHA TÉCNICA		
Qualidade de Vida no Trabalho		
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**ESTRATÉGIA**	**INICIATIVA ESTRATÉGICA**
Aperfeiçoar a política de gestão de pessoas	Garantir a organização das pessoas no trabalho e a implantação de políticas fundamentais à retenção de talentos e ao desenvolvimento na carreira	Elaborar e implementar programa de qualidade de vida, bem-estar, saúde e segurança ocupacional para membros e servidores
O PROJETO PODE TER UM TEMA VINCULADO NO IDEA?		
NÃO		

EMENTA DO PROJETO

O projeto visa elaborar programa de qualidade de vida no trabalho, bem-estar, saúde e segurança ocupacional para os integrantes do Ministério Público do Estado da Bahia, relacionados ao autocuidado e à saúde mental.

JUSTIFICATIVA DO PROJETO

O trabalho tem um importante valor na sociedade e ocupa um espaço significativo na vida das pessoas, pois elas passam grande parte de suas vidas dentro das organizações, ou seja, disponibilizando e dedicando a maior parte do seu tempo ao trabalho.

A qualidade de vida no trabalho contribui para a melhoria da produtividade das pessoas, que ficam mais dispostas e motivadas, além de aptas emocionalmente para entregar melhores resultados. Pode ser constantemente aperfeiçoada com inovação e, sobretudo, no respeito aos profissionais nos aspectos físico e mental para garantir boas condições de trabalho.

Nunca se falou tanto sobre qualidade de vida no trabalho como no século XXI, e provavelmente, o assunto será cada vez mais discutido no futuro. A verdade é que as instituições precisam organizar frequentemente seus ambientes de trabalho para garantir bem-estar aos integrantes.

Pode não parecer, mas o investimento em qualidade no espaço corporativo envolve custos mínimos se comparados à falta desse recurso. Equipes insatisfeitas tornam-se improdutivas, estão mais propensas a erros, atuam no limite do estresse, costumam envolver-se em conflitos e adoecer. O investimento no bem-estar dos integrantes, por outro lado, traz diversos efeitos positivos, como o maior comprometimento dos profissionais.

Assim, é necessário compreender o conceito de qualidade de vida. Muitas instituições já criaram espaços de lazer para seus integrantes — com mesas de sinuca e videogames, além de salas de TV — , porém, é importante entender que isso não é o mais importante.

A qualidade de vida no trabalho pode ser aperfeiçoada, principalmente, com a mudança de hábitos dentro da instituição. Respeitar os profissionais nos aspectos físico e mental, por exemplo, é um bom começo para garantir boas condições de trabalho.

O grande desafio para a área de gestão de pessoas é compreender as causas que, dentro do ambiente de trabalho, geram a pressão que ocasiona problemas de saúde, como: estresse, ansiedade, depressão, problemas psicológicos, doenças psicossomáticas, problemas de relacionamento, improdutividade, absenteísmo, presenteísmo e falta de engajamento.

A qualidade de vida no trabalho é entender o contexto em que o integrante está inserido, o que é necessário para suas tarefas, e de que maneira esse integrante pode ser bem-sucedido sem prejudicar sua saúde.

Por outro lado, as instituições também se beneficiam do bem-estar de seus integrantes. As organizações que investem em qualidade de vida no trabalho conseguem gerenciar melhor as competências dos integrantes, bem como implementar estratégias para manter os índices de satisfação e desempenho altos, correspondendo às expectativas organizacionais.

No entanto, a qualidade de vida não se restringe ao trabalho, por isso, é necessário que as organizações cuidem dos fatores psicológicos e emocionais dos seus integrantes. Tudo isso, pois a saúde mental pode ser afetada por fatores alheios ao gerenciamento das organizacionais. Em vista disso, é necessário estar sempre atento aos seus integrantes.

Qualquer que seja a estratégia utilizada pelas organizações, fato é que existe a necessidade de cuidar da saúde do integrante que deve ser inerente a qualquer processo avaliativo. A saúde precisa ser levada em consideração, bem como a sua qualidade de vida pessoal e do trabalho.

Compreender o que é “qualidade de vida” e como ela é medida, é algo subjetivo e pessoal. Porém, as instituições podem construir parâmetros de excelência, desempenho e desenvolvimento.

Em relação ao Ministério Público do Estado da Bahia, a unidade da Coordenação de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho foi criada em 2018, quando foram iniciadas estratégias para a elaboração de ações para incentivar os integrantes da instituição para os cuidados com a saúde, qualidade de vida no trabalho, bem-estar e segurança ocupacional.

Até então, a instituição não possuía atuação voltada à promoção e prevenção de ações de qualidade de vida no trabalho. Além disso, em 2018, antes da concepção da Coordenação de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, foi realizada uma pesquisa de clima organizacional que dentre os resultados apontados, observa-se os seguintes:

Servidores:

1. Em relação à qualidade de vida no trabalho, 27,1% dos respondentes se sentem insatisfeitos, 27,1% parcialmente satisfeitos, 22,4% confortáveis, 15,8% satisfeitos e 7,5% totalmente satisfeitos;
2. Em geral, classificam o trabalho como pouco estressante (41,5%), estressante (35,3%), 12,2% muito estressante, 7,7% extremamente estressante, 3,4% nada estressante;

3. Em relação a avaliação se o ambiente de trabalho no MPBA é saudável para o bem-estar físico e psicológico, 50,2% concordam em parte, 24,5% discordam em parte, 12,8% concordam totalmente e 12,5% discordam totalmente;
4. Dos fatores que geram insatisfação no trabalho, 25,5% apontaram que é a impossibilidade de crescimento profissional, 21,2% sobrecarga de trabalho, 19,4% falta de reconhecimento, 12,7% falta de treinamento, 9,7% instalações inadequadas, 4,3% ambiente ruim de trabalho, 3,9% relacionamento com chefia e 3,3% com o trabalho que realiza;
5. Sobre as ações institucionais voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, 35,6% desconhecem as ações da qualidade de vida no trabalho, 24,6% discordam totalmente que as ações institucionais são voltadas à promoção de qualidade de vida no trabalho, 18,8% discordam em parte que as ações sejam adequadas e suficientes, 18,4% concordam em parte que as ações sejam adequadas e suficientes e 2,6% concordam totalmente que as ações sejam adequadas e suficientes;
6. Sobre a jornada de trabalho, 43% discordam totalmente que conseguem se dedicar tanto à vida pessoal quanto à profissional, 24,7% discordam em parte, 22,4% concordam em parte e 9,9% concordam totalmente.

Membros:
1. Em relação à qualidade de vida no trabalho, 32,5% se sentem parcialmente satisfeitos, 28,3% insatisfeitos, 18,3% confortáveis, 10,8% satisfeitos e 10% totalmente satisfeitos;
2. Em geral, 10% classificam o trabalho como pouco estressante, 42,5% estressante, 28,3% muito estressante, 17,5% extremamente estressante e 1,7% nada estressante;
3. Em relação a avaliação se o ambiente de trabalho no MPBA é saudável para o bem-estar físico e psicológico, 42,5% concordam em parte, 28,3% discordam em parte, 20% concordam totalmente e 20% discordam totalmente;
4. Sobre as ações institucionais voltadas à promoção da qualidade de vida no trabalho, 41,7% desconhecem as ações de qualidade de vida no trabalho, 20% discordam totalmente que as ações institucionais são voltadas à promoção de qualidade de vida no trabalho, 12,5% discordam em parte, 21,7% concordam em parte e 4,2% concordam totalmente.

Nos anos de 2020, 2021 e 2022 foram realizadas análises da prevalência de licenças para tratamento de saúde de membros e servidores do Ministério Público da Bahia nos anos de 2019, 2020 e 2021. Essas análises foram realizadas com o objetivo de observar os afastamentos por motivos de saúde e realizar proposições que contribuam com a diminuição do absenteísmo-doença na instituição.

Em 2020, com o advento da pandemia do novo coronavírus, a Coordenação de Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho estabeleceu o serviço de suporte psicológico para membros, servidores e estagiários do Ministério Público do Estado da Bahia, observando-se a necessidade de realizar atividades de suporte, orientação e acolhimento.

Posto isto, foi observada a necessidade de promover ações de qualidade de vida no trabalho, principalmente, àquelas voltadas a saúde mental.

Assim, o projeto é importante para:

- promover ações de incentivo à saúde, qualidade de vida no trabalho, bem-estar e segurança ocupacional;
- reduzir a taxa de absenteísmo e presenteísmo;
- reter talentos;
- incentivar o desenvolvimento pessoal;
- aumentar a produtividade dos integrantes;
- fortalecer a cultura organizacional.