

# GESTÃO DE PESSOAS E A GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

## Construindo organizações saudáveis em tempos de pandemia

*Cléria Nunes<sup>1</sup>  
Cynthia de Moura Orengo<sup>2</sup>*

**Sumário:** 1 Introdução. 1.1 Programa Bem Viver. 1.2 Pandemia do novo coronavírus e as ações do bem viver. 2 Direitos fundamentais. 2.1 As dimensões dos direitos fundamentais. 2.2 Direitos fundamentais e ações do programa Bem Viver. 3 Psicologia Positiva na construção de organizações saudáveis. 3.1 Psicologia Positiva, uma ferramenta de trabalho. 3.2 Organizações saudáveis, objetivo a se alcançar. 4 Metodologia. 4.1 Práticas de apoio organizacional e gestão relacional como métodos de intervenção. 4.2 Programa Bem Viver – Investindo nos comportamentos e emoções positivas. 5 Discussão. 5.1 Criação de canais de comunicação. 5.2 Elaboração de materiais audiovisuais. 5.3 Voluntariado e responsabilidade social. 5.4 Primeiros atendimentos psicológicos. 5.5 Atividades físicas e práticas de meditação. 5.6 Atividades culturais. 5.7 Outras ações. 6 Considerações finais.

## 1 • INTRODUÇÃO

### 1.1 • PROGRAMA BEM VIVER

O programa Bem Viver, de qualidade de vida e bem-estar no trabalho do Ministério Público Federal (MPF) em Santa Catarina, iniciou as atividades em agosto de 2014 e foi regulamentado pela Portaria PR/SC n. 557, de 30 de setembro de 2015. Baseado em cinco pilares – bem-estar e saúde, atividade física, responsabilidade social, voluntariado e sustentabilidade –, tem como escopo a saúde dos membros, servidores, estagiários e colaboradores terceirizados – tanto física (por meio do incentivo à prática de atividades físicas) quanto mental e emocional (com ações de bem-estar e saúde), bem como desenvolver princípios de cidadania.

Os pilares de responsabilidade social, voluntariado e sustentabilidade ancoram suas ações nos direitos fundamentais: tanto os de primeira, como os de segunda e terceira gerações. De acordo com o ministro do STF Celso de Mello:

Enquanto os direitos de primeira geração (direitos civis e políticos) – que compreendem as liberdades clássicas, negativas ou formais – realçam o princípio da

---

1 Atua na Gestão de Pessoas do MPF – Santa Catarina. Mestranda em Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Especialista em Estudos da Comunicação pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Especialista em Gestão de Pessoas pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU).

2 Coordena a Gestão de Pessoas do MPF – Santa Catarina. Especialista em Gestão de Pessoas pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU).

liberdade, e os direitos de segunda geração (direitos econômicos, sociais e culturais) – que se identificam com as liberdades positivas, reais ou concretas – acentuam o princípio da igualdade, os direitos de terceira geração, que materializam poderes de titularidade coletiva atribuídos genericamente a todas as formações sociais, consagram o princípio da solidariedade e constituem um momento importante no processo de desenvolvimento, expansão e reconhecimento dos direitos humanos, caracterizados, enquanto valores fundamentais indisponíveis, pela nota de uma essencial inexauribilidade. (BRASIL, 1995, p. 39206).

Ao abordar como qualidade de vida no trabalho (QVT) a realização de ações nas áreas de responsabilidade social, voluntariado e sustentabilidade, trabalha com a proteção dos direitos humanos consagrados na Constituição Federal e em consequência com o princípio da dignidade da pessoa humana e, partindo do pressuposto que a realização dessas ações produzem felicidade e significado no trabalho, tornando-se pioneira ao trazer estes conceitos para a Gestão de Pessoas.

Sarlet (2010) diz que, quando a Constituição Federal consagrou expressamente o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, objetivou fundamentar o sentido, a finalidade e a justificação do exercício do poder estatal e do próprio Estado em si. Reconhece, também, que o Estado existe em virtude da pessoa, e não o contrário, tendo em vista que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal. O autor enfatiza, ainda, que o art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 (CF/88) não contém apenas uma declaração de conteúdo ético e moral, mas demonstra também que o princípio da dignidade da pessoa humana é uma norma jurídico-positiva de *status* constitucional e, como tal, dotada de eficácia capaz de garantir os direitos fundamentais do cidadão.

Ao longo de cinco anos, o programa propôs ações de responsabilidade social, voluntariado e sustentabilidade que visam a integração, acolhimento e inclusão de populações vulneráveis da grande Florianópolis e de alguns municípios de Santa Catarina, objetivando transpor a invisibilidade que atinge essa camada da população.

As ações do programa incluem os colaboradores terceirizados do Ministério Público Federal. A inclusão no ambiente de trabalho é feita por meio de ações, tanto de educação e crescimento como de sustentabilidade ambiental. Foi construída uma horta comunitária no condomínio do MPF – Santa Catarina. Todos plantam, colhem e compartilham conhecimentos, sem barreiras de cargos e funções, com colheita direcionada para os colaboradores. Oficina de ecoartesanato, visitas a parques ambientais e museus, realização de rodas de conversa foram propostas com objetivo de fornecer suporte psicológico e o resgate da dignidade, fazendo com que os participantes se sintam parte integrante da instituição.

Ações de cidadania foram realizadas em parceria com o projeto Cidades Invisíveis, organização da sociedade civil que atua na comunidade Frei Damião, a maior favela do Estado. Lá 12.000 habitantes vivem em condições subumanas, muitos sem acesso a saneamento básico e a luz elétrica. De acordo com Yunus, “a pessoa pobre é como um bonsai. Podemos plantar a semente da árvore mais alta, mas se for colocada num pequeno vaso, ela nunca conseguirá crescer. Não há nada de errado com a semente, e sim como está sendo cultivada” (BONSAI, 2011, n. p.).

Em Frei Damião, entre as ações desenvolvidas pelos voluntários, destacam-se a realização de um curso de geração de empregos e oportunidades para mulheres, a construção da primeira área pública de lazer da comunidade e a instalação de uma horta

comunitária. Também houve a participação na construção de uma casa popular e em ações de saúde e aquelas voltadas para a insegurança alimentar e fornecimento de material escolar. Como a comunidade não possui saneamento básico, a incidência de doenças de pele nas crianças é muito grande em razão da sujeira. Em 2019, por meio de convênio com o curso de Geografia da Universidade do Estado de Santa Catarina (Udesc) foi realizado um trabalho de educação ambiental com os alunos da escola municipal dessa comunidade, visando a preservação ambiental e a prevenção de doenças.

Nesse sentido, Castilho (2019, p. 262) comenta com muita propriedade que

o natural sentimento de solidariedade e fraternidade que surgiu como reação aos abusos cometidos durante o período de guerra serviu para que fosse forjada, na consciência humana, toda uma nova ordem de direitos humanos voltada à proteção da humanidade como um todo.

O autor cita ainda que integram essa terceira geração de direitos o direito à paz, ao desenvolvimento, à autodeterminação dos povos, à comunicação, ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, entre outros.

Em 2017, o Ministério Público Federal em Santa Catarina recebeu refugiados do Haiti em seu quadro de colaboradores terceirizados. As dificuldades enfrentadas por essa população são inúmeras, como a barreira linguística, a questão da validação dos documentos para obtenção da naturalização, revalidação de diploma, a ausência de políticas públicas e ainda o enfrentamento do racismo e da xenofobia. Foram desenvolvidas uma série de ações em prol da visibilidade e acolhimento da comunidade de refugiados e imigrantes que estão em Santa Catarina, visando, também, o combate ao racismo e à xenofobia. “Acolher os refugiados não é apenas um ato de solidariedade, mas tem a transcendência de um conceito humanitário que vem sendo construído há décadas” (JUBILUT, 2007, p. 17).

Em parceria com a organização Círculos de Hospitalidade, foi idealizado o evento “Pedal Humanitário”, que já teve duas edições – 2018 e 2019. Trata-se de evento inédito que objetivou a visibilidade dos refugiados e imigrantes, acolhimento e inclusão pela comunidade hospedeira, por meio do combate à crescente xenofobia que atinge as populações que buscam o refúgio no País. Ao longo dos últimos dois anos, foram realizados diversos eventos relativos à temática do refúgio e imigração, enfocando diferentes aspectos. Feiras multiétnicas culturais, com a participação de imigrantes de diversas nacionalidades e exposição de artes com artistas haitianos, foram realizadas no Ministério Público Federal. Todos esses eventos tiveram foco no acolhimento, que é um princípio básico da solidariedade humana. Em razão da visibilidade das ações realizadas, o programa tornou-se referência nessa área. “No futuro a paz e a prosperidade de muitos países dependerão de como lidaremos com as crianças afetadas pelos conflitos de hoje e sua reabilitação e desenvolvimento posteriores” (CHALENGER; FILIPOVIC, 2008, p. 8).

## **1.2 · PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS E AS AÇÕES DO BEM VIVER**

Dentro do histórico de ações calcadas nos direitos fundamentais, passa-se a tratar de algumas das que foram implementadas pelo programa de qualidade de vida e bem-estar no trabalho do MPF em Santa Catarina adotadas para dirimir os efeitos negativos provocados pelo distanciamento social; antecede breve relato do contexto da pandemia da Covid-19.

No início de dezembro de 2019, em Wuhan, na China, foi reportado o primeiro caso de infecção causado pelo novo coronavírus, o Sars-Cov-2, uma síndrome respiratória aguda e severa. Rapidamente, a doença (Coronavirus disease 2019 – Covid-19) se espalhou em nível global, fazendo com que, no dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) confirmasse a existência da pandemia (MOREIRA; PINHEIRO, 2020).

Apesar de ser uma doença ainda em estudo e cercada de dúvidas, entre as certezas sabe-se que o vírus é de fácil transmissão. Por isso, uma vez que já esteja estabelecido, o primeiro objetivo deve ser reduzir os picos epidêmicos, a fim de evitar a sobrecarga dos sistemas de saúde, o que permite o tratamento e cuidados adequados à população afetada (VILLELA, 2020).

Na ausência de vacina, para reduzir os impactos da pandemia, a maioria dos países atingidos têm adotado medidas de isolamento e distanciamento social, entre elas o fechamento de escolas, comércios, empresas, bem como a autorização do teletrabalho na maioria dos casos possíveis. Obviamente, o cuidado com a saúde física dos infectados e dos profissionais que estão na linha de frente no enfrentamento da pandemia, bem como o combate ao agente patogênico, tem demandado grande atenção e esforços em escala global. Contudo, medidas adotadas para reduzir as implicações psicológicas da pandemia não podem ser desprezadas neste momento (BROOKS *et al.*, 2020).

Dessa forma, no dia 14 de maio de 2020, a OMS fez nova declaração, agora referente ao impacto da pandemia na saúde mental das pessoas. Na oportunidade, ressaltou que a atenção e o apoio à saúde mental devem ser componentes integrados das nações como respostas necessárias à pandemia da Covid-19 (Reuters, 2020). Evidências reforçam a necessidade de medidas concretas para dirimir os impactos psicológicos, como sintomas de trauma decorrente do medo e da percepção de risco, que podem ser amplificados por informações pouco claras – comuns nos períodos iniciais de surtos (ZANON *et al.*, 2020).

Estudo recente publicado na revista científica Lancet (BROOKS *et al.*, 2020) realizou revisão de artigos publicados em dez países sobre diversas doenças (ebola, influenza H1N1, síndrome respiratória do Oriente Médio, influenza equina e Sars) que exigiram quarentena de grupos sociais. Os resultados apresentaram que os benefícios potenciais da quarentena obrigatória precisam levar em conta os efeitos negativos associados a ela, principalmente no que se refere aos impactos psicológicos (efeitos negativos sobre a saúde mental e o bem-estar psicológico das pessoas envolvidas).

Considerando o largo histórico de ações do programa de qualidade de vida e bem-estar no trabalho do MPF em Santa Catarina calcadas nos direitos fundamentais, este artigo vincula a esses direitos fundamentais algumas ações que foram implementadas pelo referido programa ao longo de cinco anos e, também, aquelas adotadas para dirimir os efeitos negativos provocados pelo distanciamento social, tanto no público interno quanto nos grupos mais vulneráveis, foco de atuação do programa desde sua criação.

Com o distanciamento social, de imediato, foi oferecido apoio organizacional a todo o público interno da instituição, formado por membros, servidores, estagiários e terceirizados. A ideia foi, por meio de intervenções da área de Gestão de Pessoas,

promover a percepção de que, mesmo afastados fisicamente, a organização estava próxima e preocupada com a saúde e o bem-estar de todos.

Para tanto, foi elaborado o projeto “Bem Viver na Pandemia”, com diversas ações de enfrentamento aos efeitos provocados pelo distanciamento social. Baseadas em construtos da Psicologia Positiva, tais como autocompaixão, resiliência, criatividade, altruísmo, acolhimento, gratidão, entre outros, as ações oferecem acolhimento e estimulam a presença de estados positivos e saudáveis das pessoas.

Para além das ações propostas pela área de Gestão de Pessoas, este artigo busca demonstrar que a temática administrativa não é incompatível com a jurídica, área-fim da instituição. Muito pelo contrário, relaciona-se com a garantia dos direitos fundamentais do ser humano. Conforme defende Zavaschi, “sentimento e direito devem andar juntos, de mãos dadas, já que o verdadeiro Estado de Direito [...] não se alcançará sem que se promova uma profunda renovação dos espíritos” (ZAVASCKI, 1998, p. 228).

## 2 · DIREITOS FUNDAMENTAIS

Desde a origem desse programa de qualidade de vida e bem-estar no trabalho, ações de voluntariado institucional, de responsabilidade social e de sustentabilidade são realizadas como forma de exercitar a cidadania e motivar os servidores em seu crescimento e realização pessoal. Estas possuem inter-relação com o princípio da dignidade da pessoa humana e com os direitos fundamentais, tendo em vista que se baseiam no princípio da solidariedade.

A dignidade humana é um valor fundamental. No programa há práticas de ações sociais tendo este princípio como bússola. Barroso (2019) diz que valores, sejam políticos, sejam morais, ingressam no mundo do Direito e que a dignidade é um princípio jurídico de *status* constitucional e constitui parte dos direitos fundamentais.

Silva (2004) conceitua os direitos fundamentais como aquelas prerrogativas e instituições consagradas pelo direito positivo para a garantia de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas, tratando-se de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive, direitos que podem ser reconhecidos e efetivados em relação a todos.

### 2.1 · AS DIMENSÕES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Araújo e Nunes Júnior (2005, p. 109-110) afirmam:

Os direitos fundamentais podem ser conceituados como a categoria jurídica instituída com a finalidade de proteger a dignidade humana em todas as dimensões. Por isso, tal qual o ser humano, têm natureza polifacética, buscando resguardar o homem na sua liberdade (direitos individuais), nas suas necessidades (direitos sociais, econômicos e culturais) e na sua preservação (direitos relacionados à fraternidade e à solidariedade).

Os direitos fundamentais de primeira dimensão estão presentes em todas as Constituições das sociedades democráticas e são integrados pelos direitos civis e políticos, direito à vida, à intimidade, à inviolabilidade de domicílio, à propriedade, à igualdade perante a lei, entre outros.

A segunda dimensão dos direitos fundamentais está relacionada aos direitos sociais, econômicos e culturais, sempre buscando diminuir as desigualdades sociais, notadamente proporcionando proteção aos que estão em situação de vulnerabilidade social. Estão ligados intimamente a direitos prestacionais sociais do Estado perante o indivíduo, como assistência social, educação, saúde, cultura, trabalho, lazer, entre outros.

Na terceira dimensão estão os direitos coletivos em sentido amplo, também conhecidos como interesses transindividuais, onde estão incluídos os direitos difusos, coletivos em sentido estrito e os direitos individuais homogêneos, direitos de toda humanidade. Segundo Moraes (2006, p. 60),

Por fim, modernamente, protegem-se, constitucionalmente, como *direitos de terceira geração* os chamados *direitos de solidariedade e fraternidade*, que englobam o direito a um meio ambiente equilibrado, uma saudável qualidade de vida, ao progresso, a paz, a autodeterminação dos povos e a outros direitos [...]. (Grifos nossos).

## **2.2 · DIREITOS FUNDAMENTAIS E AÇÕES DO PROGRAMA BEM VIVER**

Algumas ações propostas pelo programa foram de grande impacto social e por consequência tiveram divulgação na mídia local e nacional, vinculando-as aos direitos sociais e fundamentais, tornando-as referência nessas áreas.

### **2.2.2 · DIREITO AO REFÚGIO E O PEDAL HUMANITÁRIO**

Bobbio (1992) conceitua que direitos humanos fundamentais são direitos históricos, nascidos em certas circunstâncias, caracterizados por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.

O *status* de refugiado é estabelecido pela Convenção de 1951, que o define como qualquer pessoa que

temendo ser perseguida por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas, se encontra fora do país de sua nacionalidade e que não pode ou, em virtude desse temor, não quer valer-se da proteção desse país, ou que, se não tem nacionalidade e se encontra fora do país no qual tinha sua residência habitual em consequência de tais acontecimentos, não pode ou, devido ao referido temor, não quer voltar a ele. (NAÇÕES UNIDAS, 1951, p. 2).

Ao redor do mundo, milhões de pessoas têm suas vidas destroçadas por guerras, violência e catástrofes naturais. Suas histórias são marcadas pelo deslocamento forçado e pela vida em exílio. Ao buscarem novos recomeços, muitas comunidades refugiadas e imigrantes enfrentam hostilidade, em vez de hospitalidade. Assim, para contrapor esse sentimento xenofóbico, aliado ao fato de que se vivencia a pior crise humanitária desde a II Guerra Mundial e da necessidade de políticas públicas humanizadas e da construção de espaços de conexão e integração, aproximando a sociedade de acolhida das comunidades refugiadas e imigrantes, surgiu a ideia do Pedal Humanitário, em 2018. Foram realizadas duas edições, uma em junho de 2018 e a segunda em junho de 2019, no mês em que se comemora o Dia Mundial do Refugiado.

O relatório anual do Acnur “Tendências Globais”, lançado em junho de 2020, informou que 79,5 milhões de pessoas estavam deslocadas até o final de 2019 por guerras, conflitos e perseguições – um número sem precedentes, a cada dois segundos uma pessoa é forçada a deixar para trás sua casa, emprego e entes queridos (ACNUR, 2020).

### **2.2.3 · DIREITO AO MEIO AMBIENTE E HORTAS COMUNITÁRIAS**

A Constituição Federal, em seu art. 225, *caput*, apresenta o meio ambiente como bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida. O objeto da tutela jurídica não é tanto o meio ambiente considerado nos seus elementos constitutivos. O que o Direito visa a proteger é a qualidade do meio ambiente em função da qualidade de vida. (SILVA, 2004, p. 81).

Entre os encaminhamentos relativos às práticas de respeito ao meio ambiente e cidadania, desde 2016 um grupo de voluntários mantém uma horta urbana no condomínio onde está localizado o Ministério Público Federal em Santa Catarina. Além de fomentar os benefícios (ambientais, físicos e sociais) de uma horta urbana, o projeto busca incentivar uma participação mais ativa de todos os envolvidos. Contribui como segunda fonte de alimentação para os colaboradores terceirizados e no local foram cultivadas ervas para chás medicinais, que são oferecidos tanto aos colaboradores terceirizados como para todos integrantes da Procuradoria da República em Santa Catarina. A horta recebe todo o pó de café consumido na Procuradoria que seria descartado como resíduo comum. É nesse espaço que é realizada outra ação de preservação ambiental, a compostagem de orgânicos, tornando-o um espaço de educação ambiental.

A horta comunitária da Procuradoria serviu de laboratório para a que foi desenvolvida na comunidade Frei Damião, em Palhoça, município da região da Grande Florianópolis. Com escopo de edificar e empoderar a comunidade, a horta proporciona aos moradores que se encontram em situação de vulnerabilidade social a complementação nas condições de alimentação, bem como uma possível futura fonte de renda por meio da venda de produtos orgânicos.

### **2.2.4 · DIREITO AO LAZER – PRAÇA EM FREI DAMIÃO**

Trata-se de uma comunidade que se desenvolveu à margem do poder público e sem dignidade, onde vivem em torno de 12.000 pessoas e que, até dezembro de 2016, não tinha nenhuma área pública de lazer. A ideia de construir uma praça surgiu da vontade de fazer o bem, de praticar ações que contribuam para uma sociedade mais solidária, justa, feliz e igualitária. Os voluntários do programa somaram esforços com o projeto Cidades Invisíveis e algumas organizações da sociedade civil para a construção da praça, que foi entregue à comunidade em 23 de dezembro de 2016, como forma de garantia aos direitos fundamentais.

A Constituição brasileira, como se sabe, assegura expressamente no art. 6º os direitos sociais à moradia e à assistência aos desamparados. No art. 227, a Lei Maior determina que é “dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à



dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”. (HACHEM, 2016, p. 323).

### 3 · PSICOLOGIA POSITIVA NA CONSTRUÇÃO DE ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS

#### 3.1 · PSICOLOGIA POSITIVA, UMA FERRAMENTA DE TRABALHO

Considerada um subgrupo da Psicologia – ciência que tem por objeto de estudo a doença mental, o dano emocional, a desordem e a incapacidade –, a Psicologia Positiva (PP) complementa o foco tradicional para se debruçar no estado ótimo de funcionamento do ser humano e não tão só em seus aspectos negativos e patológicos.

Os seres humanos, indiscutivelmente, querem ter sentido e propósito na vida. A vida com sentido consiste em pertencer e servir a algo que você acredite ser maior do que si, e a humanidade cria todas as instituições positivas que permitem isso: a religião, o partido político, a família, fazer parte de um movimento ecológico ou de um grupo de escoteiros. (SELIGMAN, 2011, p. 22).

A PP está, desta forma, profundamente ligada ao desenvolvimento humano, na construção de conhecimentos teóricos e empíricos enfocados nas virtudes e fortalezas humanas, a fim de propiciar qualidade de vida, bem-estar e felicidade às pessoas, nos níveis individual, grupal e organizacional (SILVA; FARSEN, 2018).

Para fins históricos, ressalta-se que os psicólogos humanistas já enfatizavam aspectos positivos do indivíduo na clínica (ZANON *et al.*, 2020). Carl Rogers, na obra *Tornar-se Pessoa*, ao comentar uma lição apreendida em seus anos de profissão centrada na pessoa, escreve que “as pessoas têm fundamentalmente uma orientação positiva” (ROGERS, 1978, p. 38).

Em seu célebre discurso como presidente da Associação Americana de Psicologia (APA), Martin Seligman instigou o grupo de psicólogos presentes a “explorar aquilo que faz a vida valer a pena e produzir as condições para isto” (SELIGMAN, 2011, p. 12). Era o marco inicial do estudo da psicologia que deixa de analisar somente os déficits de desenvolvimento, os distúrbios, as psicopatologias e as doenças mentais catalogadas no DSM (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*). O enfoque passa a ser a perspectiva profilática da psicologia, que destaca a saúde em vez da doença; que fortalece competências, em vez de corrigir deficiências.

Três temas estão no centro da Psicologia Positiva: 1) experiências subjetivas positivas (por exemplo, felicidade ou satisfação), 2) características individuais positivas (por exemplo, potencialidades e talentos), e 3) instituições positivas (por exemplo, famílias, escolas e locais de trabalho). No que se refere a este o último item, instituições devem permitir o florescimento de traços positivos, como as virtudes e os pontos fortes de caráter (HARZE; RUCH, 2012), a fim de prevenir uma vida sem sentido.

Tradicionalmente, a Psicologia do Trabalho se ateu às questões relacionadas ao adoecimento, absenteísmo, estresse, *burnout*, *gaps* de aprendizado, entre outros temas. O campo da Psicologia Positiva Organizacional (PPO) altera o enfoque do estudo para o engajamento, autoeficácia, bem-estar, resiliência, otimismo, apoio organizacional, suporte relacional, liderança autêntica, entre tantos outros temas de



estudo da PPO. Dentro desta perspectiva, a busca pelo sentido, significado e propósito do trabalho apresenta-se como relevante objeto de estudo.

A literatura destaca a PPO como uma abordagem da PP voltada para o trabalho e contextos organizacionais no intuito de desenvolver organizações saudáveis. Desta forma, foca as características situacionais que podem ser melhoradas de forma positiva por meio de intervenções e práticas de gestão de pessoas. Neste cenário, estas áreas administrativas têm papel fundamental de investir em capacitação e desenvolvimento, além de gerenciar não “recursos humanos”, mas sim “seres humanos”. O objetivo final é contribuir com uma maior satisfação e florescimento “no” e “por” meio do trabalho, respeitando e garantindo os direitos fundamentais de todos os envolvidos.

### **3.2 · ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS, OBJETIVO A SE ALCANÇAR**

O conceito de organizações saudáveis está alinhado com a definição de saúde feita pela Organização Mundial da Saúde (OMS – 1998), segundo a qual saúde não é meramente a ausência de doenças ou enfermidades (perspectiva biomédica), mas “um estado de completo bem-estar físico, mental, espiritual e social” (DI FABIO, 2016, n. p.).

Em 2007, a OMS definiu os ambientes de trabalho saudáveis como aqueles em que os trabalhadores e gestores conduzem ações conjuntas para melhorar os processos que levam à proteção e à promoção da saúde e bem-estar de todos os parceiros da instituição, internos e externos. A partir desta concepção, destaca-se a importância para o desenvolvimento de uma cultura de saúde no mundo do trabalho, tanto para o bem-estar dos trabalhadores quanto para a saúde da organização (DI FABIO, 2016).

Promover qualidade de vida e bem-estar no trabalho é bom tanto para as organizações quanto para os trabalhadores. Além de favorecer a motivação, o comprometimento e o engajamento dos trabalhadores, atua diretamente no desempenho, no sucesso e na rentabilidade organizacional. (NUNES; BOEHS, 2020, p. 116).

Conforme a Associação Americana de Psicologia (2012), uma organização pode ser considerada saudável ao desenvolver atividades de promoção da saúde, ao fornecer assistência e apoio aos seus empregados e ao se preocupar com a segurança dos seus membros. Assim, organizações que implementam práticas saudáveis contribuem com maior engajamento dos trabalhadores e maior equilíbrio na balança entre trabalho e família. Esse tipo de instituição promove, ainda, ações de desenvolvimento pessoal e profissional, traz melhorias na saúde e segurança e busca um maior reconhecimento dos empregados (NADER *et al.*, 2014).

As primeiras pesquisas sobre Saúde Organizacional começaram no século passado, nas décadas de 1950 e 1960, com o conceito de que organização saudável é aquela que permite o funcionamento humano ideal. Conforme Acosta (2015), as organizações são fonte de saúde e doença e são avaliadas em como elas podem influenciar positivamente ou negativamente a saúde de seus funcionários. Por isso, é necessário se criar um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que implica uma equipe de gestão de pessoas comprometida com o desenvolvimento da promoção da saúde no trabalho.

## 4 · METODOLOGIA

### 4.1 · PRÁTICAS DE APOIO ORGANIZACIONAL E GESTÃO RELACIONAL COMO MÉTODOS DE INTERVENÇÃO

Um dos objetos de estudo da PP no que se refere à promoção de Organizações Saudáveis é avaliar e fomentar um ambiente de trabalho saudável, onde as relações interpessoais e a percepção dos funcionários em relação à organização sejam positivas.

Para garantir o bem-estar afetivo, é preciso que o trabalhador perceba que a organização não coloca restrições à sua individualidade, reconhece seu papel e valoriza seu trabalho. Assim, a qualidade de vida no trabalho está associada com a qualidade das relações, reforçando-se a necessidade de desenvolver relações positivas e de apoio no local de trabalho.

Di Fabio *et al.* estabelecem o conceito de Civilidade Relacional no Trabalho, que é caracterizada pelo respeito e preocupação consigo e com os outros, marcada pela sensibilidade interpessoal e bondade. Inclui ainda comportamentos civis, como relacionamentos baseados na dignidade e respeito às normas sociais para facilitar a convivência pacífica e produtiva (DI FABIO *et al.*, 2019).

Estudos comprovam que, para se garantirem organizações saudáveis, alicerçadas no bem-estar daqueles que a compõem, faz-se necessário aprimorar a cultura relacional. Entende-se Cultura Relacional no Trabalho a delicadeza, bondade, boa educação, cortesia, prontidão. Por Prontidão Relacional, entende-se a sensibilidade para com os outros (velocidade em compreender os sentimentos dos outros e mostrar sensibilidade pró-ativa) e a capacidade de ler as emoções dos outros. O conceito abarca também a preocupação com os outros, atenção às reações destes, bem como empatia e compaixão, comportamentos e cuidados.

Outro objeto de estudo da PPO é a necessidade de parentesco, que é quando os funcionários percebem que a administração quer manter um relacionamento a longo prazo com eles; quando existem processos que possibilitem a interação entre superiores e colegas, enfim, ações que contribuam para a satisfação no trabalho. Os funcionários, ao perceberem diferentes formas de apoio de seus superiores, reagem de maneira positiva no local de trabalho, percebendo a organização como sua própria casa.

Segundo Blustein (2006 *apud* DI FABIO, 2016), no campo do trabalho e da psicologia organizacional, os relacionamentos são uma necessidade importante das pessoas. Nesta perspectiva, o trabalho, que é um ato inerentemente relacional, pode ser conjugado com três necessidades básicas: necessidade de sobrevivência e poder, necessidade de relações sociais e necessidade de autodeterminação.

A partir deste contexto apresentado, o grande dilema posto às áreas de Gestão de Pessoas é: quais formatos de ações e intervenções devem ser propostos no ambiente de trabalho? Quais ações são realmente efetivas, principalmente no contexto completamente atípico causado pela pandemia, num cenário onde todos os servidores estão atuando de dentro de suas próprias residências e que a linha entre a vida profissional e a pessoal se apresenta de forma tão tênue?

O presente relato de experiência visa demonstrar a efetividade das ações propostas pelo programa de qualidade de vida e bem-estar no trabalho do MPF catarinense. Para tanto, apresenta a evolução do programa, por meio da relação

entre as ações de impacto social e os direitos fundamentais que foram realizadas anteriormente e que levaram à consolidação do Projeto Bem Viver na pandemia. Desde o início do distanciamento social, esse programa buscou estratégias de fomento da percepção positiva de apoio organizacional, como ambiente que promove o bem-estar e a saúde de seus funcionários, além de atuar na garantia dos direitos fundamentais de seus colaboradores.

## **4.2 · PROGRAMA BEM VIVER – INVESTINDO NOS COMPORTAMENTOS E EMOÇÕES POSITIVAS**

Até pouco tempo, a maioria dos artigos relativos ao mundo do trabalho e aos desafios das áreas de gestão de pessoas se relacionavam com as mudanças vividas pelas organizações no final do Século XX e início Século XXI, em especial ao processo de Globalização e à chegada da Era da Informação.

A complexidade vivida no ambiente laboral buscava responder como as empresas podiam desenvolver a capacidade de atrair, motivar e reter os talentos, a fim de garantir vantagem competitiva em face das concorrentes no mercado de trabalho, bem como a sobrevivência das organizações num mundo tão volátil.

Em menos de seis meses, um vírus que teve origem na China se espalhou pelo planeta trazendo uma nova forma de vida, tanto no trabalho quanto nos processos inter-relacionais. Trouxe, ainda, novos desafios desconhecidos aos trabalhadores e às organizações.

Vivemos um momento singular, em que as pessoas estão mais vulneráveis ao mau funcionamento, inclusive com o desenvolvimento de patologias psicológicas, como ansiedade, depressão e estresse. A partir desta constatação, o primeiro o questionamento da área de Gestão de Pessoas, assim que foi implantado o teletrabalho obrigatório, foi: o que fazer para mitigar o sofrimento e a incerteza?

Como contribuir para redução de sintomas psicopatológicos e aumentar o bem-estar entre os servidores e terceirizados durante o período de distanciamento social? Como ajudar as pessoas a repensar suas vidas através do trabalho e dos relacionamentos? Como sublinhar a importância do desenvolvimento de relações positivas e de apoio no teletrabalho num momento em que o distanciamento social se tornou obrigatório, e o convívio interpessoal migrou para o formato virtual? De que maneira garantir os direitos fundamentais de todos os envolvidos, como saúde, comunicação, lazer, cultura, fraternidade e solidariedade, direitos tão ameaçados neste momento?

Para delinear suas ações, o programa partiu de dois pressupostos: o primeiro é de que um ambiente de trabalho relacional positivo permite que os trabalhadores aumentem seus recursos pessoais para enfrentar as constantes mudanças e aceitem a inevitabilidade dessa mudança (DI FABIO, 2016); o segundo pressuposto é a consciência de que as relações interpessoais e experiências relacionais são de primordial importância para o sucesso do trabalho (BLUSTEIN; PREZIOSO; SCHULTHEISS, 1995 *apud* DI FABIO, 2016). A partir daí, o programa Bem Viver desde o início tentou atuar para encurtar distâncias e se fazer presente na vida de todos os seus colaboradores.

A seguir serão detalhadas algumas estratégias de ações propostas pelo programa Bem Viver, listadas, não em grau de importância, mas em ordem de propositura (Tabela 1).

**Tabela 1 · Ações propostas; elementos psicológicos; objetivos e resultados; direitos fundamentais contemplados.**

<b>Ação</b>	<b>Elementos psicológicos</b>	<b>Objetivos e resultados</b>	<b>Direitos fundamentais</b>
Criação de canais de comunicação (Instagram e YouTube)	Engajamento Criatividade Pró-atividade Amor ao aprendizado	Garantir os relacionamentos interpessoais dos colaboradores; buscar o engajamento de todos os envolvidos; dominar novas habilidades; atuar de forma proativa	Comunicação (3ª Geração)
Elaboração de materiais audiovisuais – Vídeos: Felicidade / Sextou / Páscoa/ Vai ser tão bom	Resiliência Engajamento Pertencimento	Aprender a lidar positivamente com as adversidades e mostrar que, mesmo distante, a Instituição está unida	Saúde (2ª Geração) Comunicação (3ª Geração)
Elaboração de materiais audiovisuais – dicas culinárias	Autocuidado Engajamento Pertencimento	Propiciar integração por meio de dicas alimentares e troca de saberes	Saúde (2ª Geração) Comunicação (3ª Geração)
Início das campanhas: Cestas Básicas / Terceirizados & Migrantes/ Refugiados	Altruísmo Cidadania Compaixão Empatia	Amenizar as desigualdades sociais por meio de ações que visam a distribuição de cestas básicas com objetivo de colaborar com medidas para reduzir a insegurança alimentar das populações vulneráveis	Amparo social (2ª Geração) Solidariedade Fraternidade (3ª Geração)
Primeiros atendimentos psicológicos	Apoio Organizacional Acolhimento	Mostrar que a instituição está preocupada com a saúde mental e o bem-estar psicológico	Saúde (2ª Geração)
Atividades físicas (alongamento, funcional e ginástica laboral) / práticas de meditação	Autocuidado Autocompaixão Solidariedade Voluntariado	Manter o corpo e a mente ativos; fortalecer a autocompaixão e autocuidado	Atividade física (2ª Geração) Saúde (2ª Geração)

<b>Ação</b>	<b>Elementos psicológicos</b>	<b>Objetivos e resultados</b>	<b>Direitos fundamentais</b>
Atividades culturais (saraus virtuais / movimento “Vai ficar Tudo Bem”)	Criatividade Engajamento Emoções positivas Pertencimento	Abordar a vida com animação e energia; integrar família/trabalho	Cultura (2ª Geração)
Integração Região Sul (roda Paternidades / Live de Cuidado Mental no Trabalho)	Autocuidado Compaixão Felicidade	Criar estratégias para garantir a saúde mental	Saúde (2ª Geração)

## 5 · DISCUSSÃO

Conforme apresentado na Tabela 1, as ações propostas objetivam fomentar a percepção de apoio organizacional e emoções positivas nos colaboradores da organização, bem como resguardar o cumprimento dos direitos fundamentais de todos envolvidos, principalmente os de segunda e terceira dimensão.

A seguir serão detalhados as ações e os objetivos de cada intervenção proposta pelo programa Bem Viver.

### 5.1 · CRIAÇÃO DE CANAIS DE COMUNICAÇÃO

No momento em que o contato relacional foi impedido de forma presencial, uma das maiores preocupações da Gestão de Pessoas foi a comunicação, em como e de que forma ela se processaria. Assim, com o objetivo de estreitar e garantir as relações, foi criada a página do Bem Viver na plataforma do Instagram e o Canal do Bem Viver, no YouTube.

Ressalta-se que a discussão do direito à comunicação virtual como instrumento da democracia e o entendimento de que se configura como direito fundamental não é recente. Com a pandemia o programa Bem Viver entendeu a necessidade urgente de se criarem mecanismos de comunicação para garantir a saúde dos relacionamentos interpessoais, postos em cheque com o distanciamento social obrigatório.

Para Lima (2012), os direitos à comunicação, à informação e à realidade virtual, que se encontram respectivamente nas dimensões terceira, quarta e quinta dos direitos fundamentais, servem para garantir a dignidade da pessoa humana.

### 5.2 · ELABORAÇÃO DE MATERIAIS AUDIOVISUAIS

#### 5.2.1 · VÍDEOS “FELICIDADE”, “SEXTOU”, “PÁSCOA” E “VAI SER TÃO BOM”

Logo após o distanciamento obrigatório, o Programa Bem Viver solicitou que os colaboradores enviassem registros fotográficos de seus postos de trabalho em suas residências. O objetivo do vídeo foi mostrar que, apesar do distanciamento

social, a organização continuava unida, fomentando o espírito de pertencimento. As imagens foram intercaladas com diversas frases de incentivo na construção de estratégias de enfrentamento aos desafios impostos. Segundo Frankl (1987), se a situação for boa, desfrute-a, se for ruim, transforme-a, e, se não for possível transformá-la, transforme-se.

Rapidamente a ideia obteve amplitude nacional, sendo replicada em diversos Estados da federação. A partir daí, novos vídeos foram elaborados com o mesmo intuito, de fortalecer a comunicação inter-relacional, o apoio organizacional e as estratégias de autocuidado.

Outra ação buscou unir as 14 unidades do MPF distribuídas em municípios catarinenses. Para tanto, foi produzido um vídeo inspirado na música “Vai ser tão bom”, composta por membro da instituição durante a pandemia e que fala de saudades de uma forma positiva. Participaram dezenas de procuradores, servidores, ativos e aposentados, estagiários e terceirizados de todo o Estado, trazendo palavras e sentimentos de acolhimento. O vídeo foi divulgado em âmbito nacional e numa rede de TV local, como forma de demonstração de solidariedade do MPF.

Entre os objetivos dessas ações, além de propiciar o sentimento de união, buscou-se fomentar a resiliência, constructo da PP que estuda como os indivíduos podem enfrentar de forma positiva situações adversas da vida. Afinal, a pandemia causada pela Covid-19 apresenta um momento singular para a humanidade no qual a resiliência constitui processo essencial para o enfrentamento das adversidades dela decorrentes (ZANON *et al.*, 2020).

### **5.2.2 · VÍDEOS DE DESAFIOS CULINÁRIOS**

Outros materiais elaborados que foram divulgados nos canais do Bem Viver (Instagram e YouTube), bem como pela rede de WhatsApp, foram os vídeos com dicas culinárias. Até o momento foram produzidas quatro peças; as duas primeiras tiveram o intuito de trabalhar também a questão da integração e da visibilidade entre os diversos públicos internos da instituição, sendo protagonizadas por funcionárias terceirizadas contratadas pelo MPF.

Em comum, os materiais audiovisuais buscaram, além de fomentar o autocuidado e o sentimento de pertencimento, incentivar emoções como a fraternidade – identificada aqui além da categoria jurídica, como princípio e diretriz que reaviva o sentido de “compartilhar, de mediar, de encontrar sentimentos e desafios comuns” (TELLES, 2019, n. p.).

### **5.3 · VOLUNTARIADO E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Desde a sua origem em 2014, o programa Bem Viver promove ações tanto para os quadros efetivos quanto para o público interno mais vulnerável do MPF catarinense, qual seja os terceirizados – responsáveis pelo serviço de copeiragem, limpeza e segurança –, bem como para alguns setores “invisíveis” da comunidade externa.

Para tanto, o Bem Viver, pautado na Constituição Cidadã de 1988 – que eleva a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental –, desde o início do distanciamento social, busca garantir o Direito Humano à Alimentação

Adequada (DHAA), com a doação de cestas básicas mensais. Como muitos desses profissionais terceirizados são oriundos de outros estados, com condições socioeconômicas mais precárias, o impacto da pandemia agravou a situação. Apesar da preservação dos empregos de toda a equipe de trabalho, muitos familiares perderam os empregos ou ficaram impedidos de exercer atividades informais por conta do fechamento do comércio e da crise econômica gerada, o que alterou os orçamentos domésticos de muitos deles.

Em relação aos refugiados e migrantes, o fato é que as condições de vida dessas pessoas são muito frágeis. Além disso, assim como para a população brasileira mais pobre, o grau de vulnerabilidade social desse grupo em meio à pandemia do novo coronavírus se acentuou. O comprometimento da já precária fonte de renda faz com que os refugiados não consigam arcar com custos para sobrevivência, principalmente com o aluguel e a alimentação. Em Florianópolis, há dezenas de famílias de refugiados em situação de rua. Nesse sentido, o Programa Bem Viver tem auxiliado por meio da doação mensal de cestas básicas à organização Círculos de Hospitalidade, que faz a distribuição entre as famílias de refugiados mapeadas como vulneráveis.

Além da questão alimentar, quando as organizações de saúde indicavam, logo no início da pandemia, o uso de máscaras como medida de proteção, o Bem Viver lançou campanha de patrocínio para a aquisição de máscaras, álcool em gel e materiais de limpeza destinados a cada colaborador terceirizado.

Por meio do voluntariado, as ações buscam fomentar o bem-estar subjetivo (BES) dos servidores. Pesquisas no campo da PP indicam que as pessoas aumentam os níveis de felicidade através de comportamentos intencionais que envolvam a gratidão, empatia e altruísmo. E mais: altos índices de BES estão associados com maior longevidade, melhores condições de saúde e menores índices de psicopatologias (ZANON *et al.*, 2020).

#### 5.4 · PRIMEIROS ATENDIMENTOS PSICOLÓGICOS

A saúde é direito social, conforme previsão do art. 6º, *caput*, da Constituição Federal, sendo de competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios o respectivo cuidado e assistência pública da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência (art. 23, inciso II, da Lei Fundamental).

Partindo do conceito da OMS de que saúde é um estado de completo bem-estar físico, psicológico e social, depreende-se que saúde psicológica também é um direito fundamental do ser humano. Desta feita, em consonância com o manual *Orientações Técnicas para as(os) Psicólogas(os) que Atuam na Área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) em Tempo de Pandemia* (2020), o Bem Viver ofereceu Primeiros atendimentos Psicológicos (PAP). O objetivo foi aumentar a percepção de apoio organizacional por parte dos colaboradores, bem como de que a instituição está preocupada com a qualidade da saúde mental e do bem-estar psicológico de todos os envolvidos. O serviço foi oferecido por meio de profissional qualificada lotada na Gestão de Pessoas, que, mesmo não tendo atribuição para tal, solidarizou-se com a situação e ofereceu seus conhecimentos de forma voluntária. A ação oferece acolhimento, identifica casos de adoecimento e sofrimento mental, bem como dá encaminhamento a serviço especializado nas situações de maior gravidade.



## 5.5 · ATIVIDADES FÍSICAS E PRÁTICAS DE MEDITAÇÃO

A Constituição Federal de 1988 trouxe como dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não formais, e define como direito do cidadão o acesso ao esporte e ao lazer. Considerado um direito social, integra os direitos de segunda geração e está intimamente relacionado à saúde, física e psíquica.

Entre as medidas de autocuidado amplamente divulgadas estão os benefícios da atividade física e da prática de meditação, como forma de manter mentes e corpos ativos e saudáveis. Assim, o Bem Viver passou a oferecer aulas de alongamento e de ginástica funcional, duas vezes por semana. A atividade é desenvolvida por servidor com formação em Educação Física que, mesmo não tendo atribuição para tal, solidarizou-se com a situação e ofereceu seus conhecimentos de forma voluntária.

Na mesma esteira de voluntariado, outro serviço disponibilizado pelo Bem Viver foi a prática de Meditação – Atenção Plena, ministrada duas vezes por semana por uma servidora com formação na área. A atenção plena é considerada um dos três elementos que compõem o constructo da autocompaixão, ao lado bondade e humanidade e pode ser relacionada com a capacidade de manter pensamentos e sentimentos dolorosos em consciência equilibrada, em vez de se identificar demais com eles. “Com autocompaixão, por meio do exercício da bondade consigo, do senso de humanidade e da atenção plena, é possível assumir uma posição de cuidado em relação a nós mesmos, essencial para enfrentar períodos de crise” (ZANON *et al.*, 2020).

## 5.6 · ATIVIDADES CULTURAIS

Conforme a Secretaria Especial da Cultura, os direitos culturais fazem parte dos direitos fundamentais, pois permitem o respeito à dignidade, a partir do reconhecimento da identidade do indivíduo e o aproveitamento de suas qualidades. Além disso, são considerados essenciais para preservar alguns pilares da dignidade humana, como igualdade, integridade física, moral e social, liberdade e solidariedade (BRASIL, 2016).

### 5.6.1 · SARAUS VIRTUAIS

A criatividade é essencial para vencer momentos de crise, tornando-se uma força de saúde mental na medida que traz consigo uma atitude de otimismo e esperança para dias melhores. É considerada uma das forças de caráter que permite ao indivíduo um funcionamento ideal, firmando-se como um fator de proteção (ZANON *et al.*, 2020).

Apesar de a criatividade não ser um atributo somente da área artística, o programa Bem Viver buscou instigar colegas com aptidões musicais e literárias para se apresentarem em saraus virtuais. Com eles, estimulou-se ainda o entusiasmo, elemento que busca abordar a vida com animação e energia.

Os saraus virtuais se tornaram um grande sucesso e desde a sua segunda edição passaram a contar com participação de “artistas” de diversas unidades do MPF no País. Atualmente o Sarau Virtual está na sua quinta edição.

Dessa ação, um vídeo foi produzido com a maioria dos artistas que participam das edições dos saraus virtuais: o “MPF Cover”. A partir de uma música

previamente escolhida, todos cantaram e tocaram separadamente e depois as imagens foram editadas num produto único. A abertura e fechamento do referido vídeo contou com a declamação de poesias autorais, feitas por servidores assíduos a esses eventos culturais.

### **5.6.2 · ADESÃO AO MOVIMENTO INTERNACIONAL “VAI FICAR TUDO BEM”**

O programa Bem Viver aderiu ao movimento mundial “Vai ficar tudo bem”, em que crianças ao redor do mundo uniram-se por meio de desenhos de arco-íris com mensagens de esperança. Por meio do programa, filhos, netos e sobrinhos de membros e servidores, ativos e aposentados, de todo o Estado, foram instados a produzirem desenhos de arco-íris. A ação resultou num vídeo e numa exposição virtual dos desenhos.

## **5.7 · OUTRAS AÇÕES**

Além das ações relatadas, que são contínuas e vêm ocorrendo ao longo do distanciamento social, outras ações pontuais foram implementadas no período de pandemia, conforme se segue.

### **5.7.1 · ORIENTAÇÕES PARA AS CHEFIAS DA ORGANIZAÇÃO**

O Conselho Brasileiro de Psicologia (CBP) sugeriu como boa prática que os líderes conversassem e se reunissem virtualmente com suas equipes. Desse modo, em reunião com todas as chefias da Organização, a GP orientou que é fundamental a atenção dos gestores ao comportamento de suas equipes no que se refere a mudanças de comportamento que indiquem que os colaboradores estão com dificuldades em lidar com este momento de pandemia. Também orientou para que cada chefia promovesse reuniões com suas equipes com frequência para fortalecer a percepção de apoio organizacional.

### **5.7.2 · INTEGRAÇÃO COM AS ÁREAS DE QVT DA REGIÃO SUL DO PAÍS**

Um dos resultados que as ações do Bem Viver geraram foi a repercussão positiva nas áreas de qualidade de vida no trabalho de outras unidades. Assim, durante esse período, outras unidades entraram em contato com a Gestão de Pessoas do MPF catarinense para trocar experiências, bem como aliar ações. Nesse sentido, desde agosto, num movimento sinérgico, as áreas de qualidade de vida da Região Sul (PRRS, PRSC, PRPR e PRR/4ª Região) vêm propondo ações em conjunto.

## **6 · CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em 2014, durante a realização do curso de pós-graduação, na modalidade Especialização em Gestão de Pessoas, pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), surgiu a ideia de implantar no MPF em Santa Catarina um programa de qualidade de vida e bem-estar no trabalho ancorado nos direitos fundamentais.

Nascia, assim, o programa Bem Viver, pioneiro no sentido de propor ações voltadas para garantir aplicabilidade dos direitos fundamentais pela área meio da

instituição em prol dos servidores, membros, estagiários, colaboradores terceirizados e de comunidades que estão em vulnerabilidade social. Ao longo de cinco anos, centenas de ações foram realizadas, distribuídas pelos cinco pilares – bem-estar e saúde, atividade física, responsabilidade social, voluntariado e sustentabilidade. Neste artigo foram destacadas aquelas ações que tiveram grande alcance social, como a construção da praça na comunidade Frei Damião, o evento Pedal Humanitário e as Hortas Comunitárias. Abordaram-se, também, aquelas que tiveram que ser repensadas e propostas com a alteração das relações pessoais e de trabalho, impostas pela pandemia causada pela Covid-19.

Com o teletrabalho obrigatório, a partir de março deste ano, houve a necessidade de uma transformação das ações em um curto espaço de tempo, que só foi possível em razão do histórico do programa Bem Viver. Partindo do pressuposto que organizações devem ser verdadeiros “templos de saúde” de seus funcionários e familiares, as ações do programa priorizaram o fortalecimento das relações interpessoais positivas, caracterizadas por amizade, espírito de equipe e preocupação mútua. O intuito foi promover um sentido de pertença, significado e prazer.

Ressalta-se que diversos estudos científicos definem o constructo de saúde organizacional a partir de inúmeras dimensões, tais como física, espiritual, emocional, social, ocupacional e intelectual. Essas dimensões foram abarcadas pelo programa Bem Viver desde sua concepção e, no período de distanciamento social, tiveram seu enfoque acentuado, a fim de diminuir distâncias e fortalecer laços inter-relacionais.

As ações propostas pelo programa incorporam, ainda, as dimensões “comunitária” e “social”, em que os direitos fundamentais se destacam com maior ênfase. As referidas dimensões são raramente consideradas na maioria dos programas de bem-estar no trabalho, e quando o são dificilmente apresentam algum nível de significado mais efetivo. Eis, portanto, o ineditismo das ações desse programa.

Ao desenvolver um ambiente relacional positivo que considerou todas as dimensões da saúde, permitiu-se que os colaboradores criassem ferramentas para melhorar seus recursos pessoais a fim de lidar com as mudanças drásticas causadas pela pandemia. As práticas adotadas partiram do pressuposto que o local de trabalho deve ser fisicamente, socialmente, emocionalmente e psicologicamente seguro.

Cabe destacar que, em virtude de a área de Gestão de Pessoas não ter orçamento próprio para o desenvolvimento de ações de qualidade de vida e bem-estar no trabalho, aquelas que foram detalhadas não tiveram custo para a instituição. “Uma importante vantagem das práticas propostas pela Psicologia Positiva é o baixo custo, facilidade de implementação e relativo desconhecimento de efeitos adversos” (ZANON *et al.*, 2020, n. p.).

Apesar do desafio imposto, as organizações que se adequarem da melhor forma e o mais rapidamente possível sairão mais fortalecidas dessa crise pela qual passa a humanidade. Para finalizar, como proferiu Zavaschi, “o bom direito se faz com juristas de mente esclarecida, coração aberto e alma iluminada” (ZAVASCHI, 1998, p. 232). E é este o propósito que as ações do Bem Viver têm primado em fomentar no MPF catarinense, não só neste período de pandemia, mas em todas as ações ao longo dos cinco anos de sua existência.

## REFERÊNCIAS

- ACOSTA, H.; CRUZ-ORTIZ, V.; SALANOVA, M.; LLORENS, S. Healthy organization: Analysing its meaning based on the HERO. Model/Organizaciones saludables: Analizando su significado desde el modelo HERO. *Revista de Psicología Social*, v. 30, n. 2, 2015, p. 323-350.
- ACNUR – AGÊNCIA DA ONU PARA REFUGIADOS. ACNUR lança relatório “Tendências Globais” sobre deslocamento forçado no mundo. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/2020/06/16/acnur-lanca-relatorio-tendencias-globais-sobre-deslocamento-forcado-no-mundo/>. Acesso em: 10 ago. 2020.
- ARAÚJO, L. A. D.; NUNES JÚNIOR, V. S. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2005.
- BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.
- BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BONSAI. People: *The vision of Muhammad Yunus* [Documentário]. USA, IMDb, 2011.
- BRASIL. Ministério do Turismo. Secretaria Especial da Cultura. *Direito cultural é um direito fundamental*. 7 de abril de 2016. Disponível em: <http://cultura.gov.br/direito-cultural-e-um-direito-fundamental/>. Acesso em: 12 ago. 2020.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Segurança n. 22.164-SP. Ministro Celso de Mello. Brasília: *Diário de Justiça*, 17 nov. 1995.
- BROOKS, S. K.; WEBSTER, R. K.; SMITH, L. E.; WOODLAND, L.; WESSELY, S.; GREENBERG, N.; RUBIN, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. *The Lancet*, v. 395, n. 10227, p. 912-920.
- CASTILHO, Ricardo. *Direitos humanos*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.
- CHALLENGER, Melanie; FILIPOVIC, Zlata. *Vozes roubadas*. São Paulo: Companhia das Letras, 2008.
- CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA EM SANTA CATARINA. *Orientações técnicas para as (os) psicólogas(os) que atuam na área da psicologia organizacional e do trabalho (POT) em tempos de pandemia*. Florianópolis, 2020.
- DI FABIO, A. Positive relational management for healthy organizations: psychometric properties of a new scale for prevention for workers. *Front. Psychol.* v. 7, n. 1523, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01523>.
- DI FABIO, A. *et al.* The Challenge of Fostering Healthy Organizations: An Empirical Study on the Role of Workplace Relational Civility in Acceptance of Change and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, v. 7, n. 1748, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01748>. Acesso em: out. 2020.
- FRANKL, V. E. *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. São Leopoldo: Sinodal, 1987.
- HACHEM, Daniel. A discricionariedade administrativa entre as dimensões objetiva e subjetiva dos direitos fundamentais sociais. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça*, v. 10, n. 35, p. 313-343, jul./dez. 2016.

HARZER, Claudia; RUCH, Willibald. The Application of Signature Character Strengths and Positive Experiences at Work. *Journal of Happiness Studies in Press*, 2012. DOI: 10.1007/s10902-012-9364-0.

JUBILUT, Liliana Lyra. *O direito internacional dos refugiados e sua aplicação no orçamento jurídico brasileiro*. São Paulo: Método, 2007.

LEON-PEREZ, Jose M.; ANTINO, Mirko; LEÓN-RUBIO, Jose. (2016). The role of psychological capital and intragroup conflict on employees' burnout and quality of service: a multilevel approach. *Frontiers in Psychology*, n. 10339, 2016.

LIMA, Larissa Pinho de Alencar. Sociedade cibernética: acesso à comunicação virtual é um direito fundamental. *Site da Conjur*. 2012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2012-jul-09/larissa-lima-acesso-comunicacao-virtual-direito-fundamental>. Acesso em: 23 ago. 2020.

MASTROIANNI, Karen; STORBERG-WALKER, Julia. (2014). Do work relationships matter? Characteristics of workplace interactions that enhance or detract from employee perceptions of well-being and health behaviors. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, v. 2, n. 1, 2014. p. 798-819.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Controle judicial dos atos administrativos. *Revista de Direito Administrativo*, n. 152, Rio de Janeiro, abr./jun. 1983.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MOREIRA, Ardilhes; PINHEIRO, Lara. *OMS declara pandemia de coronavírus*. Disponível em: [G1.https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml](https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml). Acesso em: 12 ago. 2020

NAÇÕES UNIDAS. *Convenção de 1951: Estatuto dos Refugiados*. Disponível em: [https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao\\_relativa\\_ao\\_Estatuto\\_dos\\_Refugiados.pdf](https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_relativa_ao_Estatuto_dos_Refugiados.pdf). Acesso em: 12 ago. 2020

NADER, Martín; PEÑA BERNATE; Sandra Patricia; SANTA-BÁRBARA, Emilio Sánchez. Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios gerenciales*, n. 30, ene./mar. 2014.

NUNES, Cléria; BOEHS, Samantha. Qualidade de vida no trabalho: desafios e perspectivas. In: SILVA, Narbal; DAMO, Lilian Paulo (org.). *Vidas que mudaram* [recurso eletrônico]: contribuições da psicologia positiva para situações de isolamento e de distanciamento social. Florianópolis: Editora da UFSC, 2020. 155 p.: il. p. 110-118.

REUTERS, Agência. *OMS alerta para crise global de saúde mental devido à pandemia de Covid-19*. 14 de maio 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/05/14/oms-alerta-para-crise-global-de-saude-mental-devido-a-pandemia-de-covid-19.ghtml>. Acesso em: 2 ago. 2020

ROGERS, Carl. *Tornar-se pessoa*. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1978.

ROSSO, Paulo Sérgio. Solidariedade e direitos fundamentais na constituição brasileira de 1988. *Revista Eletrônica do CEJUR*, v. 1, n. 1, ago./dez. 2007. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cejur/article/viewFile/16752/11139>. Acesso em: ago. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 12. ed. rev. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.
- SELIGMAN, M. E. P. *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2011.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 23. ed. Rev. Atual. São Paulo: Malheiros, 2004.
- SILVA, Narbal; FARSEN, Thais. *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Vetor, 2018.
- TELLES, Heloísa Husadel. O direito da fraternidade – breve estudo. *Portal Âmbito Jurídico*. 6 de novembro de 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/o-direito-da-fraternidade-breve-estudo>. Acesso em: 31 jul. 2020.
- VILLELA, D. A. M. The value of mitigating epidemic peaks of COVID-19 for more effective public health responses. *Revista da Sociedade Brasileira de Medicina Tropical*, n. 53, 2020.
- ZANON, Cristian *et. al.* COVID-19: Implicações e aplicações da psicologia positiva em tempos de pandemia. *Estudos da Psicologia*, v. 37, jun. 2020.
- ZAVASCKI, Teori A. Discurso de paraninfo da Turma 96/1. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, v. 15, 1998. p. 227-232.