



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MATO GROSSO

Av. Historiador Rubens de Mendonça, 4750 - Bairro Centro Político e Administrativo - CEP 78049-941 - Cuiabá - MT - <http://www.tre-mt.jus.br/>

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR Nº 0610720

A felicidade tem sido recentemente incorporada pelas organizações que estão na vanguarda de novos modelos de gestão, e o conhecimento adequado dos seus aspectos teóricos e científicos faz toda a diferença para transformar positivamente o ambiente corporativo e o bem-estar na organização.

Os anos de pandemia exigiram urgência no cuidado da saúde não apenas física, mas especialmente a mental, com oferta imediata de assistência e ações para promover algum bem-estar em meio ao caos humanitário, e não se fazia ideia do quanto cuidar das pessoas dentro das organizações se tornaria vital tão logo aquele doloroso evento acabasse. Menos ainda, o quanto felicidade e trabalho seriam amplamente conjugados nos negócios e nos fóruns de gestão.

A depressão, a ansiedade e o déficit de atenção são considerados por muitos especialistas as principais doenças do século 21, e, segundo o Fórum Econômico Mundial, a economia global desperdiça, anualmente, U\$ 1 trilhão por não tratar dessas doenças de forma preventiva.

Trabalhar a felicidade corporativa, de acordo com uma pesquisa da "Harvard Business Review", aumenta a produtividade em até 31%, a eficiência em até 85% e a inovação em até 300%. E muitos outros impactos podem ser verificados, como o aumento da retenção e ainda a redução de ausências por doenças físicas e Burnout.

Muitas organizações assimilaram com sucesso essa primeira curva de aprendizado derivada da pandemia, compreendendo a conexão da saúde mental, bem-estar e felicidade no trabalho, ao identificar o escopo: tornou-se imprescindível tratar a felicidade no trabalho como um dos elementos sob o amplo guarda-chuva da saúde mental.

Com alta demanda na pandemia, o Chief Happiness Officer (CHO) nunca havia sido antes tão requisitado, desta feita por causa do avesso da felicidade, o sofrimento. Em tradução livre, o Gestor Executivo de Felicidade, ou "chefe da felicidade", começou a ganhar popularidade no início dos anos 2000, especialmente em empresas do setor de tecnologia e *startups*, responsáveis por grande parte das inovações nos ambientes corporativos e nas relações de trabalho mundiais (o primeiro cargo de CHO surgiu no Vale do Silício, polo de tecnologia nos Estados Unidos).

É o profissional responsável por elaborar estratégias e ações que promovam a felicidade corporativa, melhorando índices de engajamento e produtividade de todo o time e, consequentemente, da organização como um todo. Em outras palavras: lidera o debate sobre saúde mental e bem-estar, garantindo que a cultura organizacional esteja alinhada com os valores e objetivos da organização.

Outro aprendizado dos últimos anos foi que profissionais de felicidade passaram a obter resultados mais expressivos ao atuar em comitês transdisciplinares, com a participação de representantes das equipes de saúde, medicina do trabalho, gente, sustentabilidade, entre outros. Qualquer profissional pode se tornar um CHO ou mesmo absorver a técnica para colocá-la em prática na sua ocupação atual, bastando procurar alguma das organizações que ofereçam a certificação.

No entanto, é preciso registrar que entre as competências do Chief Happiness Officer (CHO) evidenciadas no pós-pandemia está a tomada de decisões ancorada em dados alinhados ao ESG (Environmental, Social and Governance)², em que o 'S' do Social deve ser visto como Sustentabilidade Humana da porta para dentro das organizações. Esgotar o capital humano é um dos grandes riscos corporativos da atualidade, que leva à perda de talentos e de produtividade da organização, seja por causa de afastamentos, baixo engajamento, presentismo ou rotatividade; ao passo que, após os programas de felicidade, estudos constataam um aumento do engajamento e uma incidência menor de transtornos mentais. Além disso, as evidências da relação Sustentabilidade-Felicidade cresceram exponencialmente, tendo a temática sido abordada na edição 2023 do Relatório Mundial da Felicidade editado pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Outro ponto relevante: uma pesquisa feita pelo "Employment and Employability Institute" mostrou que a felicidade corporativa é quase um ponto obrigatório para a próxima geração de trabalhadores, os *millennials*.

Por todas essas razões, vê-se a atuação do CHO alçado ao nível estratégico, ao lado dos setores de desenvolvimento e crescimento (gestão estratégica) das organizações, pois a ciência da felicidade já está influenciando as macroestratégias na entrega de resultados. Esses profissionais estão presentes em empresas privadas e **públicas**, organizações do terceiro setor e no cooperativismo. Crescem em relevância a partir de uma atuação transversal, de uma mentalidade "data driven" (tomada de decisões baseada em análise e interpretação de dados) e com uma perspectiva de sustentabilidade de amplo escopo.

A importância da felicidade do colaborador e seu impacto no ecossistema de negócios coloca o bem-estar do colaborador no centro da estratégia das organizações, e constitui, sem dúvidas, um dos maiores desafios do nosso tempo, incitando, inclusive, este Tribunal a revisitar o seu percurso para aspirar novos avanços.

Dessa maneira, a contratação da capacitação "Certificação Internacional de Chief Happiness Officer + ESG // 23" apresenta-se indispensável para que o corpo técnico do TRE-MT assimile esse tema que está mudando mundialmente as organizações e as relações do ambiente de trabalho.

1. NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO

A contratação do curso "Certificação Internacional de Chief Happiness Officer + ESG // 23" é necessária para capacitar servidores do TRE-MT, em especial do Núcleo Socioambiental e de Acessibilidade (NSA) e da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), visando a obtenção de conhecimento científico e metodológico para planejamento e implementação de iniciativas de promoção da Felicidade (Programa Corporativo de Felicidade), no âmbito da qualidade de vida no trabalho (QVT) do Plano de Logística Sustentável (PLS)¹, demanda já identificada no Plano Anual de Capacitação 2023 deste Tribunal (SEI nº 00406.2023-9).

Destaca-se também que há previsões expressas na [Resolução do Conselho Nacional de Justiça \(CNJ\) nº 400, de 16 de junho de 2021](#), para que os órgãos do Poder Judiciário ofereçam capacitação continuada com vista à obtenção de conhecimento técnico e habilidades necessárias ao avanço da Agenda 2030 no âmbito corporativo, de forma a contribuir com o desenvolvimento sustentável.

2. RISCOS DA NÃO CONTRATAÇÃO

A não contratação da capacitação proposta poderá implicar na ausência da compreensão técnica adequada acerca das etapas necessárias para avançar na jornada ESG, que envolve desafios ambientais, **sociais** e de governança e como eles podem representar riscos e ameaças e, ao mesmo tempo, o caminho de oportunidades para a organização alcançar a sustentabilidade de amplo escopo no longo prazo.

3. PRAZO DA CONTRATAÇÃO

A inscrição dos servidores deve estar autorizada e efetivada junto ao ente promotor da capacitação previamente à ocorrência do evento online ao vivo, que está agendada para o período de 11/9/2023 a 15/9/2023 (turma 19); sendo que inscrições realizadas até 10/8/2023, equivalente ao lote 1, possuem valores com desconto de 10% para cada inscrito, a partir de 2 inscrições.

4. INEXIGIBILIDADE DE LICITAÇÃO

Justifica-se a inexigibilidade de licitação, com fundamento nas disposições da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, pelo treinamento e aperfeiçoamento de pessoal que é serviço técnico profissional especializado.

É também singular porque é conduzido por uma pessoa física, mesmo quando a contratada é pessoa jurídica. A singularidade reside em que a pessoa física (instrutor ou docente) requer-se: a) experiência; b) domínio do assunto; c) didática; d) experiência e habilidade na condução de grupos frequentemente heterogêneos, inclusive no que se refere à formação profissional; e) capacidade de comunicação.

Como não se pode dissociar o treinamento do instrutor ou docente, essa singularidade subjetiva é também objetiva. Além disso, a capacidade da empresa promotora do evento (Instituto Feliciência) está aferida pelos atestados de capacidade técnica juntados ao caderno eletrônico, inclusive da entidade certificadora internacional Woohoo Partnership.

5. ESTIMATIVA DAS QUANTIDADES E ESTIMATIVA DE PREÇOS

Serão adquiridas, em princípio, 2 (duas) inscrições para servidores do Tribunal na trilha de aprendizagem própria no PAC destinada à Sustentabilidade, qual seja, a trilha de **Gestão Estratégica e Governança**.

A expectativa é que sejam capacitados com o valor inicialmente previsto a Assistente de Sustentabilidade e Acessibilidade da ASPLAN e um(a) servidor(a) da área de gestão de pessoas, cujo quantitativo de participantes poderá ser aumentado a depender do incremento de recursos pela SGP.

O valor total da despesa com a presente contratação é de R\$ 7.164,00 (sete mil, cento e sessenta e quatro reais).

6. JUSTIFICATIVAS PARA O PARCELAMENTO

Tendo em vista a especificidade da contratação, por se tratar de prazo definido, não haverá parcelamento da contratação.

7. DECLARAÇÃO DA VIABILIDADE

Em razão de tratar-se de serviço técnico especializado, possuir natureza singular e profissional de notória especialização, declara-se a viabilidade da presente contratação.

Cuiabá-MT, 19 de julho de 2023.

GRACE CRISTIANI CARVALHO NUNES GASPAROTO

Analista Judiciário – Área Administrativa
Núcleo Socioambiental e de Acessibilidade (NSA)

MAYRA CATARINA APARECIDA SANTANA COELHO

Assessora-Chefe de Planejamento e Gestão Estratégica,
em substituição

A partir do conceito de que a felicidade é indispensável para todos os setores da vida – incluindo o trabalho, que uma empresa dinamarquesa – a Woohoo Partnership – criou, em 2003, uma metodologia voltada para a satisfação do colaborador, dando origem ao certificado de chief happiness officer.

Resolução CNJ nº 400, de 16 de junho de 2021 - Dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário

.....

Art. 3º Para os fins desta Resolução, consideram-se:

I – ações de sustentabilidade: práticas institucionais que tenham como objetivo a promoção de comportamentos éticos e que contribuam para o desenvolvimento ambiental, social, cultural e econômico, melhorando, simultaneamente, o meio ambiente e a **qualidade de vida do quadro de pessoal e auxiliar do Poder Judiciário**, da comunidade local e da sociedade como um todo;

.....

Art. 5º O PLS é instrumento que se alinha à Estratégia Nacional do Judiciário, e aos Planos Estratégicos dos órgãos, com objetivos e responsabilidades definidas, indicadores, metas, prazos de execução, mecanismos de monitoramento e avaliação de resultados, que permite estabelecer e acompanhar práticas de sustentabilidade, racionalização e qualidade, que objetivem **uma melhor eficiência** do gasto público e **da gestão dos processos de trabalho**, considerando a visão sistêmica do órgão.

§ 1º O PLS configura-se como instrumento da Política de Governança de Contratações do órgão que, **em conjunto com os demais planos institucionais e de Gestão de Pessoas**, tem o objetivo de desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis, garantindo a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis.

§ 2º O plano de capacitação de cada órgão deverá contemplar ações de capacitação afetas aos temas da sustentabilidade e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030.

.....

Art. 7º O PLS deverá ser composto, no mínimo:

I – por indicadores de desempenho relacionados aos seguintes temas:

.....

e) **qualidade de vida no ambiente de trabalho;**

f) sensibilização e capacitação contínua do quadro de pessoal e, no que couber, do quadro auxiliar e, quando for o caso, de outras partes interessadas;

.....

i) equidade e diversidade;

.....

§ 3º A sensibilização e capacitação do corpo funcional e, quando for o caso, de outras partes interessadas, devem estimular de forma contínua o consumo consciente, a responsabilidade socioambiental, **a qualidade de vida**, equidade e diversidade no âmbito da instituição, **bem como a reflexão para que as pessoas possam atuar como agentes transformadores em sociedade.**

§ 4º **A qualidade de vida no ambiente de trabalho deve compreender a valorização, satisfação e inclusão do capital humano das instituições, em ações que estimulem o seu desenvolvimento pessoal e profissional**, assim como a melhoria das condições das instalações físicas e o cuidado preventivo com a saúde, em consonância com o disposto na [Resolução CNJ nº 207/2015](#).

§ 5º A promoção da equidade e da diversidade deve se dar por políticas afirmativas não discriminatórias, de forma a assegurar aos quadros de pessoal e auxiliar, às partes e aos usuários do Poder Judiciário, o pleno respeito à identidade e expressão de gênero, religião, estado civil, idade, origem social, opinião política, ascendência social, etnia, e outras condições pessoais.

(os destaques não constam no original)



Documento assinado eletronicamente por **GRACE CRISTIANI CARVALHO NUNES GASPAROTO, ANALISTA JUDICIÁRIO**, em 19/07/2023, às 12:20, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MAYRA CATARINA APARECIDA SANTANA COELHO, TÉCNICO JUDICIÁRIO**, em 19/07/2023, às 14:41, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no link "[Verificador](#)" informando o código verificador **0610720** e o código CRC **1FEBFBDA**.