



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

PROJETOS E INTERVENÇÕES DE BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O caso do Poder Judiciário na Amazônia Setentrional

VICTÓRIA MARIA MOREIRA SANTOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA (UFRR)

PERLA ALVES MARTINS LIMA

JAQUELINE SILVA DA ROSA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA (UFRR)

ANA PAULA DA ROSA DEON

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA (UFRR)

GEORGIA PATRICIA DA SILVA FERKO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA (UFRR)



PROJETOS E INTERVENÇÕES DE BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: O caso do Poder Judiciário na Amazônia Setentrional

Introdução

A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT segundo Albuquerque e França (1998) assenta-se num conjunto de ações de uma organização que passa pelo diagnóstico e implementação de melhorias, inovações tecnológicas, gerenciais e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando promover as condições plenas de desenvolvimento do indivíduo para a realização do trabalho. Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) referenciam a qualidade de vida no trabalho como a construção de ambientes físicos e psicossociais favoráveis à saúde integral do indivíduo, facilitando a melhor adaptação pessoa-ambiente.

Limongi-França (2004) ressalta que a qualidade de vida no trabalho é, acima de tudo, um investimento da empresa, não somente uma ação filantrópica, mercadológica ou mesmo uma obrigação legal. A QVT influencia na produtividade de uma organização, motivação, satisfação do indivíduo diante da Organização e em sua relação com a espiritualidade da empresa. “A qualidade de vida no trabalho e a motivação estão diretamente ligadas a satisfação e ao bem-estar dos funcionários.” (RIBEIRO; SATANA, 2015, p. 93). Limongi-França (2004) considera a QVT como uma estratégia para o aumento da produtividade em ambientes competitivos.

Oliveira *et al.* (2016) em seus resultados de pesquisa entre qualidade de vida no trabalho em escolas públicas e privadas, evidenciaram que os níveis de satisfação entre os indivíduos das instituições privadas de ensino, eram maiores do que os colaboradores das instituições públicas, em fatores como: condições de trabalho, desenvolvimento de capacidades, compensação, integração social, segurança, etc.

No Serviço público brasileiro, a gestão da qualidade de vida no trabalho ainda é incipiente. A Administração Pública brasileira, possui problemas estruturais e de gestão de pessoas, como apontado por Andrade (2016) o qual assevera que fora na fase gerencialista, na Nova administração pública que o tema de Qualidade de Vida no trabalho começa a ganhar maior atenção. Klein, Pereira e Lemos (2019) chamam a atenção que a QVT é percebida de forma distinta pelos diferentes grupos de servidores das Instituições. Batista *et al.* (2021) em seu estudo bibliométrico sobre QVT, evidenciaram que as pesquisas encontradas indicaram que as dimensões que mais apresentaram insatisfações foram: remuneração e premiação, autonomia e participação nas decisões em empresas públicas e privadas.

Os autores chamam a atenção para essas dimensões, já que no serviço público, se tem a Lei de Responsabilidade fiscal; frisam que no Poder Judiciário a insatisfação repousa na má organização e distribuição do trabalho (BATISTA *et al.*, 2021), o que pode levar aos adoecimento dos servidores. Alfenas e Ruiz (2015) realizara uma revisão não sistemática, em 2015, sobre o tema de Qualidade de vida no trabalho no serviço público de 2007 a 2013, e os autores indicaram que a área de estudos apresentou uma produção significativa, contudo não evidenciaram um avanço no desenvolvimento científico da área, o que requer um repensar sobre o campo de estudo, talvez, se discutir uma agenda de pesquisa para evoluir no tema.

Andrade (2016) em sua tese de doutorado ofereceu um conjunto de fatores evidenciando que os constructos da qualidade de vida no trabalho podem proporcionar o bem-estar, a motivação, satisfação aos servidores públicos. Além de um modelo inovador e integrativo, facilitando a aplicabilidade da QVT nas instituições públicas. A aplicação da qualidade de vida



no trabalho no serviço público é promovida baseando-se em três ângulos importantes: o bem-estar dos próprios servidores, o da satisfação dos usuários cidadãos e o da eficiência e eficácia prestados pelos órgãos públicos, como define Alfenas(2013).

Isso porque a gestão da Qualidade de Vida no Trabalho pode proporcionar benefícios importantes aos trabalhadores e às organizações, como o aumento da produtividade e a melhoria do seu bem-estar (ANDRADE, 2016; LIMONGI-FRANÇA, 2004), estimula o engajamento da gestão de Recursos humanos (JOKINEN; HEISKANEN, 2013), incrementa o comprometimento (FARID et al., 2015), refletindo na satisfação dos funcionários (ALBUQUERQUE et al., 2015).

A escolha do caso, aqui retratado, o Tribunal de Justiça Roraima (TJRR) na Amazônia Setentrional, reflete a singular e características particulares dessa Instituição no fenômeno estudado. A instituição atua na promoção da qualidade de vida e bem estar dos seus servidores; desenvolve práticas de QVT e BET. Isso lhe imprime caráter particular, no serviço público brasileiro. No ano de 2021, o Tribunal de Justiça Roraima ganhou, novamente, o selo Diamante Justiça Estadual do prêmio CNJ de Qualidade, como divulgado no seu Portal da Estratégia. Observando-se que tal prêmio se dá como resultado de seus investimentos em gestão da qualidade.

Ao ter conhecimento que o Poder Judiciário Roraimense tem apresentado resultados positivos das políticas de Bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tomou-se como pressuposto que essas práticas podem ser levadas muito além dos limites do Tribunal de Justiça Roraima e servir como parâmetro para outras Entidades Públicas. O trabalho pode subsidiar informações dos projetos e a importância das práticas de Bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que o Tribunal de Justiça Roraima exerce em seu ambiente organizacional, podendo servir de parâmetro e modelo para o serviço público, em especial ao serviço público roraimense.

Sendo assim, o objetivo do estudo é descrever os projetos e intervenções de Bem-Estar e ressaltar as práticas de Bem-Estar e Qualidade de Vida do Tribunal de Justiça Roraima (TJRR) de forma que esse caso possa ser replicado em outros órgãos públicos.

Para tanto, esse artigo está estruturado em 5 seções, sendo essa a Introdução, apresentando o tema de pesquisa, justificativa e objetivo. Na segunda seção, tem-se o Referencial Teórico, A terceira seção, o método é apresentado, incluindo a técnica de coleta e análise. Na sequência, tem-se a Apresentação e análise dos dados, seguida das Considerações finais e referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceituando Bem-estar e Qualidade de vida no trabalho

O bem-estar no trabalho (BET) agrupa a felicidade, higiene, saúde mental e satisfação no trabalho entre os indivíduos no ambiente organizacional como o aspecto positivo. Siqueira e Padovam (2008) definem BET em um conceito integrado em três componentes: a) Satisfação no trabalho; b) envolvimento com o trabalho e c) comprometimento organizacional e afetivo. O indivíduo desenvolve um estado emocional positivo de prazer, desempenho e identidade com a organização diante das experiências vivenciadas no ambiente organizacional. Na definição de BET, pode-se afirmar que "O conceito de bem-estar no trabalho um pensamento em que os vínculos estabelecidos pelo indivíduo com a organização que o emprega estão combinadas em uma convivência que lhe proporciona experiências otimistas e agradáveis." (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p. 207).

Paschoal e Tamayo (2008, p. 11) consideram que "bem-estar no trabalho compreende uma dimensão afetiva (humores e emoções) e a dimensão cognitiva (Percepção de Expressividade e a Realização pessoal no trabalho)". Os conceitos de BET vem sido



compreendidos internacionalmente pela influência do modelo elaborado por Warr (1987), como menciona Farsen *et al.* (2018). Warr (1987, p. 84) considera “Bem-estar no trabalho está no equilíbrio que o ambiente sócio laboral pode proporcionar ao trabalhador nos aspectos que envolvem recursos financeiros, segurança física, valorização, desenvolvimento de competências”. No Brasil se entende bem-estar no trabalho como os vínculos afetivos de trabalho e com a organização; a prevalência de emoções positivas no trabalho, desenvolvem potenciais e competências em aspectos afetivos e cognitivos como Farsen *et al.* (2018) definem.

O bem-estar relacionado ao trabalho abrange uma diversidade de experiências que incluem estados afetivos positivos, como por exemplo a satisfação e baixos níveis de estados afetivos negativos, exemplo a ansiedade, como definem Hirschle e Gondim (2020).

Siqueira e Padovam (2008) já assinalavam esses aspectos, qual seja, dos estados afetivos negativos, uma vez que o BET tem o foco em sentimentos que o ser humano nutre ao estabelecer vínculos com o trabalho e com a organização. Pacheco e Ferreira (2020) compartilham dessa ideia e apresentam o conceito do bem-estar no trabalho em torno de três fatores: afetividade positiva (envolvendo o sentimento de bem-estar, felicidade, integração, etc), afetividade negativa (sentimentos de ansiedade, estresse, tristeza, etc.) e realização no trabalho (valorização, bem-estar, motivação).

Sendo assim, o bem-estar no trabalho, implica diretamente ao indivíduo em seus sentimentos em relação à organização; nessa implicação, tem-se a influência da qualidade de vida no trabalho.

Qualidade de vida é definida pela OMS como uma percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores em que vive em relação a suas expectativas, seus padrões e preocupações, como referenciou o Ministério da Saúde do Brasil (2013). No século XX, a Qualidade de vida no trabalho, ganhou força devido ao aumento da competitividade entre as organizações. “Na administração os primeiros estudos foram desenvolvidos pelo *Tavistock Institute* em Londres, precisamente por Louis Davis e seus colaboradores em 1950” (ANDRADE, 2016, p. 29).

Práticas alternativas de QVT (que vão além do já conhecido) foram introduzidas e se tornaram populares nas organizações como a Ginástica laboral, Yoga, meditação, terapias alternativas (barras de acesso), desenvolvimento de autoconhecimento e autoestima, programas educacionais como campanhas, palestras, práticas esportivas, questões que trabalham a tríade humana entre o físico, o mental e o espiritual do indivíduo, como ressaltou Limongi-França (2004).

Ferreira (2011) analisa a QVT em dois níveis: macro ergonômico e micro ergonômico. No nível macro, são identificadas a concepção do indivíduo sobre o contexto organizacional a qual convivem e através dessa resposta um diagnóstico é realizado e avalia-se a QVT na organização, em duas modalidades subjetivas o bem-estar no trabalho e o mal-estar no trabalho. No nível micro a QVT é analisada com o embasamento dos resultados obtidos na macro e investigam os impactos produzidos por estes aspectos.

Sendo assim, evidencia-se a importância da gestão da qualidade de vida no trabalho em um ambiente organizacional moderno, o qual impacta diretamente nas estruturas da empresa, conectando os aspectos de desempenho organizacional, rendimentos, produtividade, a fatores psicológicos como a motivação.

3 O MÉTODO

Esta pesquisa classifica-se como qualitativa e um estudo de caso único. De acordo com Eisenhardt (1989), o estudo de caso é a estratégia de pesquisa que se concentraria em analisar, entender a pesquisa dinâmica presente em configurações individuais, permitindo a triangulação dos dados a qual induziriam teorias a partir desta sapiência, principalmente para novas áreas temáticas.



Outrossim, foram realizadas pesquisas bibliográficas para a melhor compreensão das definições de bem-estar, bem-estar no trabalho, qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. Para a obtenção das informações, fez-se pesquisa documental (relatórios de ações de saúde, relatório de qualidade de vida, processos públicos, resoluções, projetos e ações de QVT pertencentes ao do setor de qualidade de vida do TJRR que contém uma equipe multiprofissional de servidores nas áreas de formação em Psicologia, Fisioterapia, Serviço Social, Educação Física entre outros.) sobre as intervenções do TJRR em seus projetos de BET e QVT, foram utilizados dados secundários fornecidos por esta instituição judiciária.

Sendo assim, o protocolo de Eisenhardt (1989) foi adotado nesse estudo de caso único, já que este possui um roteiro de atividades desde a introdução, seleção do caso até a sua conclusão e validação. O roteiro desenhado por Eisenhardt (1989) permite a flexibilidade teórica, os ajustes nas coletas de dados em vista que foram adicionadas informações até a conclusão desta pesquisa, permitindo o aprimoramento do estudo, familiaridade do pesquisador e a generalização dos resultados.

Eisenhardt (1989) sobrepôs que nas análises e coletas de dados poderiam ocorrer de forma iterativa, permitindo assim múltiplos métodos de coleta e arquivos, assim não limitando a pesquisa, e permitindo a triangulação dos materiais concedendo a sua validação, inclusive em dados qualitativos, método presente neste estudo.

Fez uso da Análise de Conteúdo (BARDIN, 2011), por meio da categorização prévia definidas: a) Bem-estar e Qualidade de vida no Trabalho no TJ Roraima; b) Avanços na área da Saúde; c) Estatísticas de Projetos e Atendimentos no TJ Roraima; d) Prevenção e promoção da saúde; e) Projetos específicos no TJ Roraima e, por fim, f) Avaliando o impacto do Programa de Qualidade de vida e Bem-estar organizacional no TJ Roraima: A validação do estudo. Destarte, essas categorias foram estruturadas a partir do Referencial teórico desse estudo e, também, se fez uso do *Software Atlas TI*, versão 9.1.

Na última etapa, realizou-se a Triangulação dos dados da pesquisa documental com a validação da profissional do setor de saúde, servidora efetiva no quadro funcional, no cargo de analista em psicologia e Chefe do Setor de Qualidade de vida do TJRR.

4. ANÁLISE DE DADOS

4.1 Panorama Histórico da Qualidade de vida e Bem-estar no trabalho

do TJ Roraima

Quanto aos recursos humanos do TJRR, de acordo com as informações fornecidas no ano de 2021, pelas Subsecretarias de Acompanhamento de Pessoal, de Contratos Terceirizados e o Setor de Atividades de Apoio: o tribunal conta com 1009 servidores entre efetivos, comissionados e cedidos de outros órgãos, 442 estagiários de nível superior e médio e 145 funcionários terceirizados, a média de idade entre os servidores é de 42,41 anos a média salarial de R\$ 6.709,69 (seis mil, setecentos e nove reais e sessenta e novecentavos).

O TJ Roraima vem orquestrando ações e estruturando projetos e programas voltados à QVT e ao bem-estar organizacional. Em 2014, por meio da Portaria n. 43 de 1º de abril desse ano, da Presidência do CNJ, que responde as informações obtidas pelo GT (grupo de trabalho), encarregado de elaborar e apresentar os estudos realizados, obteve-se um prognóstico de aumento na incidência de doenças em magistrados e servidores a qual ocasionava afastamentos temporários ou permanentes colocando em risco a atividade judiciária. O GT realizou diversas reuniões sobre a temática, discutindo uma “política democrática e colaborativa para a superação das principais causas do afastamento e do adoecimento de integrantes e funcionários do Poder Judiciário” (Processo Administrativo nº 561, p. 5, 2015).

Em doze de fevereiro de 2021, o TJRR publicou resolução a Nº 3, a qual



reestrutura a Subsecretaria de Saúde (SUBSA) passando a ser o Escritório de Saúde e cria o Setor de Qualidade de Vida, ambas unidades subordinadas ao Centro Médico e de Qualidade de vida, unidade também concebida nesta resolução a qual está submetida à presidência.

Portanto, percebe-se que há uma Legislação voltada à promoção, à atenção e à prevenção à saúde dos servidores dessa Instituição que legitima essa preocupação, e que internaliza no propósito organizacional o respeito à vida refletindo nas ações e estratégias, por meio do desenvolvimento de Programas macros atingir a finalidade de cuidado com a saúde dos funcionários.

4.2 Bem-estar e Qualidade de vida no Trabalho no TJ Roraima

Limongi-França (2004) assevera que a QVT tem foco nos âmbitos da organização como as políticas da instituição, espaços gerenciais, fatores psicossociais e a gestão da qualidade, a qual vai ao encontro às práticas do TJRR. Com a criação da Subsecretaria de Saúde por meio da Resolução nº 20/2016, a promoção da qualidade de vida dentro do ambiente organizacional pôde ser expandida, por meio de um programa de assistência à saúde complementar promovendo ações de qualidade de vida entre os servidores com as seguintes atividades: Prevenção de Dor; Treino Físico Funcional; Atendimento Psicossocial; Oficina de Escuta Clínica; Perícia Médica; Projeto de Prevenção de estresse; Oficina de Meditação e Barras de Access; Plano de Saúde e o Portal da Saúde (site) como menciona o relatório Projetos e Ações de QVT TJRR (2021).

Percebe-se que as ações voltadas à saúde não se concentram apenas ao aspecto físico, mas ao mental, também. O que reflete as colocações de Aquino e Fernandes (2013), os quais asseveram em seus estudos que a QVT dentro do ambiente laboral engloba aspectos de saúde, bem-estar, segurança física, social e mental. Isso ratifica o que já fora pontuado por Limongi-França (2004) quando essa expusera a tríade humana que a QVT trabalha: físico, mental e espiritual.

Nos estudos entre os anos de 2017 a 2019, realizado no TJRR viu-se que a participação de magistrados e servidores nas ações de QVT desenvolvidas internamente aumentou notoriamente. E, em 2020 ratificou-se que as ações de saúde e qualidade de vida reduziram o número de dias de afastamento, principal meta estabelecida pela SUBSA. Essa redução influenciou também na quantidade de afastamentos por problemas de saúde dos magistrados e servidores, que teve impacto diretamente na produtividade do tribunal, informações contidas no relatório Fatos Relevantes Saúde TJRR (2021).

Andrade (2016) destacou que uma das prioridades da gestão de QVT, é a produtividade organizacional, pois essa reflete o bem-estar e satisfação dos funcionários (RIBEIRO; SANTANA, 2015). Tolfo (2008) ressalta o aumento da produtividade nas premissas da QVT, um resultado que foi obtido pelo TJRR segundo o relatório de 2021. Viu-se que no estudo de Farias (2017) na Justiça Federal da 3ª Região, instituição, também, submetida a Resolução CNJ Nº 207/2015, evidenciou carência no desenvolvimento e investimento nas práticas de QVT, juntamente à sobrecarga laboral, estresse e exaustão emocional. Servidores que trabalhavam mesmo adoecidos, fatores que afetam o desempenho da produtividade entre seus colaboradores, situação a que vai de encontro com a do TJRR.

As Instituições estão criando espaços para o desenvolvimento da qualidade de vida dos seus funcionários (SANTOS *et al.*, 2018) pois já se percebera que isso influenciava diretamente a produtividade dos trabalhadores com reflexo no desempenho organizacional. Uma estruturação adequada para Aquino e Fernandes (2013), os quais atribuem a QVT como as condições de vida no ambiente laboral que envolve os aspectos de bem-estar, saúde, segurança física, mental, social, bom uso da energia pessoal.

Isso encontra amparo nas colocações de Sampaio (2012), o qual toma a QVT de forma



nuclear em 3 conceitos, quais sejam: humanismo, humanização do trabalho e proposta de coogestão nas decisões de bem-estar no ambiente laboral. Decerto, percebe-se que o TJ Roraima procura alinhar-se à questão legal e institucional, conquanto a participação dos servidores dessa Instituição é fundamental no alcance das metas propostas pelos Programas e Projetos voltados à QVT.

Nesse ínterim, ao trazer à baila: satisfação do trabalhador, bem-estar e motivação, tem-se estudos que abordam espiritualidade e felicidade organizacional. Isso porque já se percebeu que esses fenômenos, também, relacionam-se à QVT e à produtividade dos trabalhadores.

Os projetos e intervenções desenvolvidos no Programa de Assistência à Saúde, promovidos pelo Escritório de saúde do TJRR, contidos nos documentos Projetos e Ações TJRR (2020) e Projetos e ações de QVT (2021), voltados para a promoção da qualidade de vida, saúde e bem-estar dos servidores e magistrados compreende palestras, oficinas, atendimentos de apoio à saúde física e mental, e no cenário pandêmico o amparo personalizado aos casos e suspeitas de COVID-19. Nesse ínterim, Fogaça (2018), também, relaciona o bem-estar organizacional com a satisfação no ambiente laboral em experiências positivas e negativas e aspectos afetivos e cognitivos, em vista que o desenvolvimento desses projetos é um vínculo criado pela instituição para com os seus indivíduos.

No relatório de Exposição de motivos para criação do Núcleo voltado à Saúde do TJRR (2015) foi retratado o crescimento no número de afastamentos decorrentes de tratamento de psicopatologias e doenças relacionadas aos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT's), assim reproduzindo-se o mal-estar, o estado negativo do bem-estar como Hirschele e Gondim (2020) definiram. Siqueira e Padovam (2008) já situavam esses aspectos negativos, uma vez que o BET tem o foco nos sentimentos em que o indivíduo nutre ao estabelecer vínculos com o seu trabalho e com a organização.

No relatório de Exposição de motivos para criação do Núcleo de Saúde do (TJRR2015, p. 18), é notada a preocupação para “o diagnóstico e reestruturação mental dos seus servidores, para prevenir que a prestação jurisdicional não seja comprometida”, ou seja o egrégio deste Tribunal se atenta ao estabelecimento dos vínculos positivos entre a instituição e seus colaboradores. Pacheco e Ferreira (2020) estabelecem o afeto positivo como um dos fatores relacionados ao Bem-estar no Trabalho, implicando assim nos sentimentos do indivíduo e organização.

Galinha (2008) correlata que o bem-estar é um estado de plenitude entre corpo, mente, ergonomia, felicidade e satisfação. “O Núcleo de Atenção Integral à Saúde, tem como princípio para sua existência a possibilidade de oferecer um atendimento adequado ao seu corpo funcional, voltado para a atenção à saúde física e ou mental e à qualidade devida no trabalho por meio de um espaço humanizado, na qual prevaleça a ética profissional e o compromisso com o servidor e a organização”. (EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS PARA CRIAÇÃO DO NÚCLEO VOLTADO A SAÚDE TJRR, 2015, p.19). Siqueira (2008) menciona que, o desenvolvimento e a praticabilidade das políticas de bem-estar, influenciam na percepção da justiça no trabalho, valorização, comportamento dos trabalhadores, sua reciprocidade organizacional (o comprometimento com a instituição), isso com a mensuração de o quanto a instituição se preocupa com o bem-estar destes. A campanha de “Equilíbrio entre a saúde física e mental” realizada tanto na instituição judiciária na capital quanto nas comarcas do interior do estado, promovendo ações de atendimento médico, psicossocial, massagens terapêuticas, ginástica laboral, orientações com o educador físico (FATOS RELEVANTES SAÚDE TJRR 2021).

Decerto, Fogaça (2018) já colocara que em um dos aspectos do bem-estar, o equilíbrio entre vida/trabalho e a boa saúde física e mental é essencial. Fatores que estão associados ao bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar social de acordo com as definições de Siqueira e Padovam (2008) e os de Galinha (2008) relacionam-se às ações de bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico. Na resolução nº207/2015, p. 25, encontra-se que o “Estado



completo do bem-estar físico, mental e social, não apenas na ausência de doenças (Preâmbulo da Constituição da Organização Mundial da Saúde OMS).” Assim, nota-se a disposição do TJRR em promover o bem-estar entre seus servidores e magistrados.

Os projetos relacionados à promoção do bem-estar e qualidade de vida entre os seus servidores, em ações desenvolvidos pela até então SUBSA, hoje reestruturado como Escritório de Saúde, foram se expandindo gerando assim avanços na área da saúde do TJRR.

A construção da Qualidade de Vida no trabalho acontece a partir do ponto em que se enxerga a pessoa em sua totalidade; assim ponderou Limongi-França (2009). “A meta estratégica era ampliar as ações do Programa de Qualidade de Vida, para aumentar a participação e atingir 70% das pessoas da instituição.” (EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS PARA CRIAÇÃO DO NÚCLEO VOLTADO A SAÚDE TJRR, 2015, p.8). Deste modo, a SUBSA passou a planejar projetos e ações alinhados com o planejamento estratégico buscando valorizar as pessoas por meio da atenção integral à saúde.

Quando os projetos e ações preventivas voltadas aos magistrados e servidores do tribunal, os atendimentos foram contabilizados entre os anos de 2019/2020, somabilizando mais de 16.086 atendimentos divididos entre os projetos, ações e atendimentos desenvolvidos pela SUBSA alcançando mais de 4.919 pessoas, como consta no relatório de Projeto e Ações de QVT TJRR (2021) e Relatório Qualidade de Vida TJRR (2020). A seguir, pode-se ver as estatísticas de projetos ações e atendimentos, detalhadamente, no Quadro 2.

ESTATÍSTICA DOS PROJETOS, AÇÕES E ATENDIMENTOS DA SUBSAÚDE						
DADOS DE 07/01/2019 A 22/12/2020						
TIPO DE ATENDIMENTO	2019		2020		2019-2020	
	nº de atendimentos	nº de pessoas	nº de atendimentos	nº de pessoas	nº de atendimentos	nº de pessoas
atendimento psicossocial	218	76	380	235	598	311
barras de access	216	90	25	9	241	99
bioimpedância	454	361	107	91	561	452
consulta médica	274	193	24	22	298	215
ergonomia	400	335	0	0	400	335
escuta clínica psicossocial	193	189	0	0	193	189
exame de mama	18	18	0	0	18	18
ginástica laboral	7.043	850	543	222	7.586	1.072
janeiro branco	37	37	0	0	37	37
massagem terapêutica	2.680	432	126	50	2.806	447
oficina de meditação	211	123	214	40	425	142
palestra outubro rosa	57	57	0	0	57	57
palestra depressão e ansiedade	110	110	0	0	110	110
palestra pensamentos limitantes	38	38	0	0	38	38
perícia médica	323	185	4	4	327	189
palestra saúde bucal	21	21	0	0	21	21
treino funcional	793	70	47	29	840	99
vacinação influenza	529	529	0	0	529	529
licenças médicas	526	279	475	280	1.001	559
TOTAL GERAL	13.625	1.607	1.471	559	16.086	4.919
TOTAL SEM REPETIÇÃO						1.774

Fonte: Relatório Qualidade de Vida TJRR (2020).

Nota-se que as atividades zeradas ou reduzidas como a consulta médica, massagem terapêutica, ergonomia, etc, deu-se por motivo do início da pandemia, a qual as atividades presenciais foram suspensas em fevereiro de 2020. Percebeu-se que os atendimentos no setor de apoio psicossocial entre os anos de 2019 e 2020, aumentaram significativamente. Isso, talvez, seja reflexo da Pandemia instaurada no ano de 2020 e a ruptura do projeto de escuta clínica devido à suspensão das atividades presenciais, além do suporte psicossocial contabilizado aos servidores e familiares acometidos pela Covid-19.

Acentuando que pesquisadores da Fiocruz Brasília (2020), apontaram que a depressão, estresse e ansiedade aumentaram na pandemia, a necessidade de cuidados com a saúde mental no teletrabalho, juntamente com o isolamento social impostos, também seriam agravatórios para o aumento da demanda no setor de apoio psicossocial. Nos anos de 2019 e 2020 houve a redução de atendimentos para licenças médicas, sendo que a redução do número de dias de afastamentos



por motivos de saúde, seria a principal metaestabelecida pela SUBSA; meta que fora alcançada no ano de 2020, como consta no relatório, Fatos Relevante Saúde TJRR (2021).

Andrade (2016) menciona que a gestão da QVT objetiva propiciar uma maior humanização do trabalho e o aumento do bem-estar dos trabalhadores. Oliveira, Júnior e Poli (2020) afirmam que o vínculo que se forma entre o indivíduo e sua organização de trabalho é estabelecido por processos que geram a qualidade de vida no trabalho através de experiências prazerosas e saudáveis.

Klein *et al.* (2017) retrataram que a promoção da QVT tem se tornado um fator estratégico para melhorar a produtividade interna nas organizações. Nas organizações, um nível apropriado de bem-estar aumentaria a qualidade e produtividade, além de afetar positivamente a redução dos problemas de saúde que geram o afastamento no trabalho, assim indicaram Oliveira, Júnior e Poli (2020).

Portanto, vê-se que as ações empreendidas pelo TJRR são propostas no sentido de ofertar um ambiente mais saudável, com foco na promoção e prevenção à saúde do trabalhador.

4.3 Prevenção e Promoção à Saúde

Muitas organizações passaram a desenvolver um novo modelo de gestão, apostando no equilíbrio entre a saúde física, emocional, social, intelectual, ocupacional e espiritual de seus colaboradores, buscando assim implementar condições que agreguem capacidade criativa, potencial e motivacional do colaborador, visando a QVT dos mesmos, assim como definiram Klein *et al.* (2017).

Ações possíveis de ser desenvolvidas para manter os indivíduos saudáveis podem, didaticamente serem classificadas em ações de recuperação, prevenção e promoção a saúde, como ponderou Limongi-França (2004). “A gestão eficiente de pessoal inclui investimentos na prevenção e promoção da saúde do trabalhador com a finalidade de evitar problemas como incapacitação, afastamentos e acidentes, aumento do absenteísmo e de custos com reposição de pessoal, eficiência reduzida dos trabalhadores, decisões questionáveis, entre outras.” (EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS PARA CRIAÇÃO DO NÚCLEO VOLTADO A SAÚDE TJRR, 2015, p.3). Modelos e programas de Qualidade de Vida são fundamentais para garantir a saúde e bem-estar do trabalhador, ressalta Andrade (2016).

No relatório, Fatos Relevantes Saúde TJRR (2021), consta que foram realizadas diversas ações de atenção à saúde, que contemplaram além do seu corpo funcional o público em geral (comunidade). O foco foi proporcionar aos participantes a oportunidade de receberem cuidados de saúde no próprio ambiente de trabalho, facilitando o acesso aos serviços médicos e de prevenção e promoção à saúde em seus prédios. A Semana de Saúde do servidor conta com a disponibilização de diversos tipos de atendimentos de saúde como: aferição de pressão, atendimento na área clínica geral, atendimento psicológico, bioimpedância, barras de acesso, massagem terapêutica, ginástica laboral e ergonomia, quiropraxia, ações para promover a prevenção e controle do aparecimento de doenças ocupacionais.

Em 2020, na pandemia, as ações presenciais foram suspensas; houve modernização do site, Portal de saúde, o qual voltava-se para a orientação e atendimento à saúde dos magistrados e servidores do TJRR, enfatizando o tema da pandemia/COVID-19, quanto às orientações sobre ações ou atividades de saúde que precisavam ser mantidas durante o teletrabalho como: ginástica laboral e ergonomia (vídeos demonstrativos), atividade física, alimentação, meditação e o cuidado com a saúde mental, assim como descrito no relatório de Projetos e Ações de QVT/TJRR (2021).

No ano de 2021 com o retorno gradativo das atividades presenciais, o Tribunal de Justiça retornou, presencialmente, as ações de prevenção à saúde, o Centro de Saúde e Qualidade de Vida promoveu a Semana da Saúde ofertando as ações voltadas à saúde dos servidores e magistrados, dependentes, estagiários e terceirizados tanto nos prédios da capital



como nas comarcas do interior, totalizando mais de 1197 atendimentos em ações de: atendimento fisioterapêutico; quiropraxia; massagem terapêutica; consultamédica; atendimento psicológico; avaliação de bioimpedância e barra de access, como informou o setor de Qualidade de Vida do TJRR por e-mail (2022) .

Viu-se que “O sucesso das ações voltadas à qualidade de vida no trabalho é maximizado quando interage com o setor de saúde da organização, tem-se, então, a integralidade da atenção à saúde.” (EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS PARA CRIAÇÃO DO NÚCLEO VOLTADO A SAÚDE TJRR, 2015, p.7). Com isso, nota-se que este Tribunal já detinha a compreensão de que as ações promovidas voltadas à qualidade de vida no trabalho se integralizavam na prevenção e na promoção à saúde no seu egrégio. No ano de 2021, o Tribunal de Justiça Roraima ganhou novamente o selo Diamante Justiça Estadual do prêmio CNJ de Qualidade, como divulgado no seu Portal da Estratégia. Observando-se que tal prêmio se dá como resultado de seus investimentos em gestão da qualidade.

4.4 Projetos específicos no TJ Roraima

Tolfo (2008) menciona que uma das quatro premissas nos estudos sobre QTV é: a preocupação com o bem-estar e satisfação do trabalhador, aliado ao aumento da produtividade. Paschoal e Tamayo (2008) asseveram que o comprometimento organizacional engloba a identificação e o envolvimento do trabalhador com a organização. Limongi-França (2004) menciona que as doenças relacionadas aos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho- DORTS, estão entre as novas doenças ocupacionais e o maior motivo de atenção para os profissionais da saúde, ergonomistas, empregadores e trabalhadores.

Os Dorts são enfermidades nos tendões; nervos; músculos; articulações; vasos; bursa além de sintomas específicos. No relatório Fatos Relevantes Saúde TJRR (2021) o Projeto de Prevenção de Doenças Osteomioarticulares Relacionadas ao Trabalho, iniciado em 2017, cujo o objetivo de controlar e prevenir o aparecimento de doenças ocupacionais, beneficiando a instituição com a redução do número de afastamento de servidores por motivo de doenças osteomioarticulares relacionadas ao trabalho.

Neste projeto, ações desenvolvidas para a prevenção de Dorts são: Massagem terapêutica, Ginástica laboral e Consultoria Ergonômica. Santos *et al.* (2017) evidenciaram que em ambientes laborais há predomínio tanto de postura estática em posição sentada de frente ao computador em boa parte da jornada de trabalho, como a presença constante de movimentos repetitivos. Assim percebe-se a importância da Prevenção de Dorts dentro de um ambiente organizacional.

Siqueira e Padovam (2008) definem que o BET possui o foco em residir nos sentimentos que o ser humano nutre ao estabelecer vínculos com a organização. Fogaça (2018) dimensionou que uns dos aspectos de bem-estar de vida são os ritmos biológicos, equilíbrio vida/trabalho, felicidade e relações sociais. Paschoal e Tamayo (2008) conceituaram BET como uma dimensão afetiva e cognitiva. Ao ofertar projetos de cuidados com a saúde do trabalhador, atenção tangível por meio dos projetos específicos, pode desenvolver e nutrir o sentimento de afeto entre os servidores e o TJRR. Esse vínculo pode ser reforçado por meio da atuação da Instituição ao propor esses projetos.

Foi elaborado e promovido o Programa de Preparação para a Aposentadoria, no ano de 2018, cujo objetivo é promover e debater acerca dos preparativos de magistrados e servidores com a faixa etária acima dos 50 anos, que nos próximos cinco anos, estariam reunindo condições para pleitear a aposentadoria, e o aprestamento da sua atual carreira funcional e a preparação de sua aposentadoria, como consta no relatório Fatos Relevantes Saúde TJRR (2021). Foram realizadas: Palestras; Mesa Redondas e Oficinas que propuseram conversações que possibilitaram a ressignificação da aposentadoria, com utilização de técnicas de psicoeducação. Tais eventos foram transmitidos ao vivo para Capital e Comarcas, como consta no documento.



O projeto “Viva a Parentalidade Responsável” (2021) consiste em uma iniciativa vanguarda do Centro de Saúde e Qualidade de Vida em que a valorização da qualidade de vida dos magistrados e servidores está associada à QVT. Essa premissa é potencializada quando se trata de um período importante da vida dos indivíduos, durante a gestação e após o nascimento do filho(a); e a necessidade de zelar essa parentalidade responsável em conciliação com a efetividade no serviço público, após o cumprimento das licenças maternidade e paternidade.

Esse Programa objetiva a ampliação da qualidade de vida entre os magistrados e servidores, prestando assistência, em atuação ao fortalecimento dos vínculos entre crianças e famílias, com público alvo, em especial, às Magistradas e às servidoras que estejam gestantes (estas a qual conseguiram o benefício do teletrabalho sendo mães de filhos de até dois anos) e magistrados e servidores que tenham dependentes de zero a três anos e onze meses de idade. Esse projeto converge à avaliação da capital do estado de Roraima, Boa Vista a qual é considerada a Capital da Primeira Infância, devido as suas políticas públicas que promovem benefícios ao desenvolvimento infantil, como demonstra o Observatório de Boa Vista (2020).

Siqueira (2008) referencia que na aplicação das políticas de bem-estar mensura-se a reciprocidade organizacional, o comprometimento da empresa com os seus colaboradores, em vista que se mede o quanto a empresa se preocupa com o bem-estar dos seus indivíduos. Com a pandemia da COVID 19, o Escritório de Saúde, desenvolveu um protocolo exclusivo de Atendimento dos casos de Covid-19, destinado ao acompanhamento dos casos suspeitos ou confirmados do Coronavírus entre magistrados e servidores e seus familiares, como mencionado nos Projetos e Ações de QVT TJRR (2021).

4.5 Avaliando o impacto do Programa de Qualidade de vida e Bem-estar organizacional no TJ Roraima: A validação do estudo

Andrade (2016) mencionou que quanto maior o investimento em políticas de gestão estratégica de pessoas com inovação, maior será a satisfação com os aspectos da QVT. Quando o TJRR através da SUBSA, atinge sua principal meta, reduz os dias de afastamentos por motivos de saúde, por meio de projetos e intervenções preventivas de QV, nota-se o comprometimento e investimentos desta Instituição com o bem-estar e qualidade de vida do seu corpo funcional.

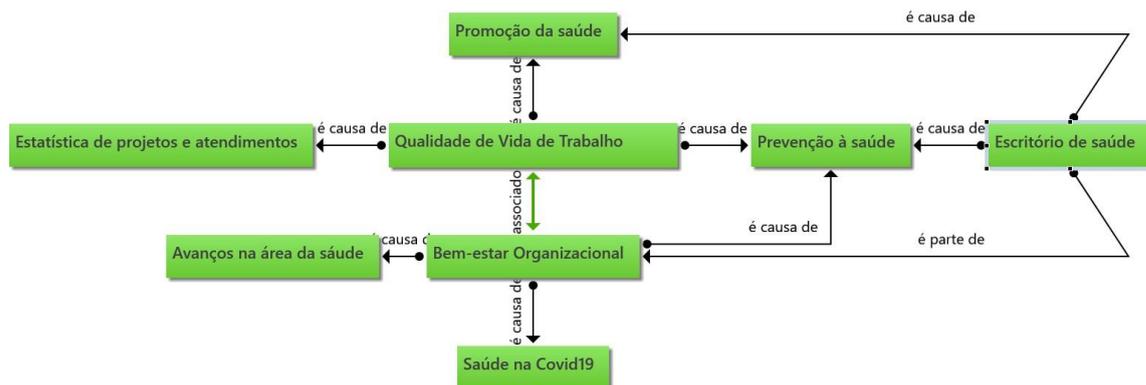
Albuquerque e França (1998) expressam que a promoção da qualidade de vida no trabalho, se assenta em um conjunto de ações de uma organização que passa pelo diagnóstico e implementação de melhorias, inovações tecnológicas, gerenciais, estruturais dentro e fora do ambiente laboral, visando promover as condições plenas de desenvolvimento do indivíduo para a realização do trabalho. Fernandes e Ferreira (2015) manifestaram que o Poder Judiciário iniciou nos anos 2000, o seu processo de modernização, com mudanças na organização do trabalho, metas, trazendo assim mais exigências aos seus servidores, e o Tribunal de Justiça Roraima, inclui-se neste processo, notando que este egrégio procurou responder a esse processo de maneira fluída, investindo em ações de qualidade de vida e bem-estar de seus servidores e magistrados.

Pode-se observar que alguns projetos de QVT, os quais o TJRR desenvolveu são inéditos e exclusivos (escuta psicossocial, Barra de acesso e campanhas ofertadas quanto ao Equilíbrio entre a saúde física e mental), encontrando-se assim com o que Andrade (2016) retrata, que a QVT é um processo evolutivo, tornando-se um guarda-chuva teórico que envolve as temáticas da administração e psicologia. Limongi-França (2004) ressaltou que a qualidade de vida no trabalho é, acima de tudo, um investimento da empresa, não somente uma ação filantrópica, mercadológica ou mesmo uma obrigação legal.

O TJRR transfigura a questão legal e oportuniza aos seus servidores, e comunidade (como mencionado anteriormente) ações e vão ao encontro da prevenção, da promoção e do

cuidado à saúde dos trabalhadores. Essas estratégias reforçam o vínculo afetivo entre os servidores e a organização, o que impulsiona o bem-estar organizacional impacta, diretamente, na produtividade de cada trabalhador, com reflexo no domínio familiar.

Fora montada uma rede a partir dos códigos extraídos dos dados secundários e codificados no *software* Atlas TI 9.1, esses códigos traduzem a partir dos documentos analisados todo o trabalho desenvolvido, com a validação da profissional da área (servidora do TJRR) conforme a figura 1:



Fonte: Elaboração própria a partir do Atlas TI 9.1.

Pode-se observar que o constructo de Qualidade de Vida no trabalho está estabelecida diretamente ao bem-estar organizacional, assim como instituiu Limongi-França (2015). Embora estes apresentem dimensões distintas, coadunam na mesma finalidade.

Observa-se que a prevenção à saúde é proveniente da qualidade de vida e pelo bem-estar organizacional, então ao proporcionar a QVT e BET, tem-se prevenção à saúde. A promoção à saúde só consegue se dar a partir da qualidade de vida organizacional, não se logra a prevenção e a promoção à saúde, sem programas, projetos e ações efetivas de QVT. O desenvolvimento de um protocolo exclusivo referente à saúde na Covid-19, mostra o desempenho do Escritório de Saúde em promover e precaver à saúde dos servidores no ensejo do cenário pandêmico.

Os avanços obtidos na área da saúde é uma procedência nas ofertas e investimentos da QVT e BET no TJRR. As estatísticas de projetos e atendimentos que apontaram que algumas ações decaíram em função da pandemia, mas também que atendimentos aumentaram significativamente no mesmo período, são indicativos de que o Escritório da Saúde do TJRR monitora a QVT no seu ambiente organizacional.

Desse modo a finalidade da criação da então SUBSA, hoje Escritório de saúde, tem por promoção, prevenção e atenção a QVT. A SUBSA quando foi formada, implementada e estruturada no enfoque do bem-estar organizacional, tornando-se assim a BET parte de seu propósito. Com foco nisso estas ações foram sendo expandidas e estruturadas.

É notória a fidelidade aos dados repassados para realização deste estudo de caso, destacando e caracterizando propostas e políticas as práticas de bem-estar no trabalho e qualidade de vida no trabalho no egrégio do TJRR. Este trabalho fora avaliado e seus resultados foram validados pela Chefe do Setor de Qualidade de Vida e servidora efetiva do quadro funcional, analista em psicologia, do Tribunal de Justiça Roraima.

CONSIDERAÇÕES

O objetivo geral desse estudo fora Descrever os projetos e intervenções do Tribunal de Justiça Roraima, quanto ao bem-estar no trabalho, proporcionando melhoria e qualidade de vida



no ambiente organizacional; a pesquisa realizada alcançou esse objetivo ao retratar os projetos, propostas e ações implementadas pela Instituição, quais sejam: Setor de apoio psicossocial; Semana da saúde; Campanhas de Vacinação; Oficinas de Meditação; Projeto de Prevenção de doenças osteomioarticulares relacionadas ao trabalho (DORTs); Avaliação bioimpedância; Ações de atendimentos de atenção à saúde de vida/mutirão; Ações nas comarcas do TJRR interior: Equilíbrio entre a saúde física e mental; Rodas de conversa; Criação de unidades ambulatoriais; Barras de acesso; Treino físico funcional e studio fitjus; Palestras; Oficina de escuta clínica; oficinas de prevenção ao estresse; Protocolo especial de atendimento dos casos de Covid 19; Convênio em ações conjuntas de saúde com o Corpo Militar de Bombeiros de Roraima; projeto de preparação para aposentadoria e Parentalidade responsável.

Compreender o Bem-Estar e suas dimensões em atenção específica ao Bem-Estar no Trabalho impacta diretamente na saúde física e mental do trabalhador. A importância da Qualidade de Vida, sua aplicação e investimentos voltadas para a manutenção da Qualidade de Vida no Trabalho, influenciam diretamente, de maneira positiva, a força de trabalho da empresa.

Proporcionar bem-estar e qualidade de vida, influencia diretamente na percepção do indivíduo diante da justiça no trabalho, o compromisso da instituição com o servidor e, assim, se dar a reciprocidade entre estes. Nota-se que o TJRR se preocupa e investe no bem-estar e na qualidade de vida organizacional dentro de seu egrégio para com os seus magistrados e servidores. E pelas transformações que este poder vem apresentando, sem qualidade de vida construída de uma forma enriquecedora não se perpetua o progresso, como declarou Oliveira *et al.* (2015).

No que se refere às limitações da pesquisa, por se tratar de análise de dados secundários, corre-se o risco de não se ter na íntegra, as respostas quanto à efetividade dos projetos implementados pela Instituição. A vertente ou o viés aqui expresso, reporta-se aos dados secundários do TJRR. Isso porque, uma das dificuldades da pesquisadora fora, justamente, o tempo de análise do processo para autorizar a coleta e geração de dados primários.

Já quanto às indicações de estudos futuros, pode-se considerar estudos com dados primários sobre a percepção do indivíduo que operam neste egrégio, do bem-estar e a da qualidade de vida no trabalho no Tribunal de Justiça Roraima, a influência de uma gestão de BET e QVT e sua influência no aumento da produtividade no TJRR e no serviço público e a importância da saúde, espiritualidade organizacional e justiça organizacional como antecedentes à BET e QVT por meio de análise multivariada e Modelagem de equações estruturais (MEE).

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. **Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração da Universidade de São Paulo. São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, 1998.
- ALBUQUERQUE, V. Et al. Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira. **Revista Subjetividades**, 15(1), 286–300, 2015. doi:10.5020/23590777.15.2.287-301
- ANDRADE, S. M. **Qualidade De Vida No Trabalho – Proposta De Um Modelo Integrador Do BPSO Com Justiça Organizacional Para O Bem-estar De Servidores Públicos.** 2016. 175 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós Graduação em Administração. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.
- ALFENAS, R. D. da S. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: concepções de gestores e avaliação por subordinados (FAE).** 2013. 222 f. Dissertação (Mestrado em Mestrado Stricto Sensu em Desenvolvimento Sustentável e Qualidade de Vida) - Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino, São João da Boa Vista, 2013.



- ALFENAS, R. A. S.; RUIZ, V. M. Um Panorama de Estudos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Brasileira no Período de 2007 a 2013. **Revista Organizações em Contexto**, v. 11, n. 22, p. 143–167, 2015.
- ALINHAMENTO DE AÇÕES SÓCIOAMBIENTAIS. Setor de Qualidade de Vida do Tribunal de Justiça Roraima. **Relatório**. Boa Vista, 2021.
- APRESENTAÇÃO DO PROJETO “VIVA A PARENTALIDADE RESPONSÁVEL”. Secretaria de Gestão de Pessoas – Creche do Tribunal de Justiça Roraima. **Relatório**. Boa Vista, 2021.
- AQUINO, A. S; FERNANDES, A. C. P.. Qualidade de vida no trabalho. **Journal Health Science**. Universidade Paulista. v. 31, n. 1, p. 53–58, jan 2013.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, LDA. p. 45-125, 2011.
- BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. **Qualidade de vida em 5 passos**. Brasília: Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde, 2013.
- BATISTA, M. H. Et al. A produção científica sobre qualidade de vida no trabalho no período de 1995 a 2020 nas bases: Capes, Ebsco Host e Spell. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 12, n. 1, p. 3382-3411, 2021.
- BOA VISTA, Observatório de Boa Vista. **Boa Vista Capital da Primeira Infância**. Portal Observatório da Prefeitura de Boa Vista. Disponível em: < <https://observatorio.prefeitura.boavista.br/paginas/primeira-infancia-ago-2020>>. Acesso em: 04 fev. 2022.
- BRASÍLIA, Fiocruz. **Depressão, ansiedade e estresse aumentam na pandemia**. Portal Fiocruz. Disponível em: < <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/depressao-ansiedade-e-estresse-aumentam-durante-a-pandemia/>>. Acesso em: 03 fev. 2022.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Institui Grupo de Trabalho para elaborar estudos e apresentar propostas relativas às condições de saúde dos magistrados e servidores do Poder Judiciário**. Portaria nº 43, de 01 de abril de 2014, Brasília, 01 abr,2014.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências**. Resolução CNJ nº198/2014, de 1 de julho de 2014, Brasília, 1 jul, 2014.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Institui Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**. Resolução nº 207/2015-CNJ, de 19 de outubro de 2015, Brasília, 19 out, 2015.
- EINSEHARDT, K. M. **Bulding Theories from Case Study Research**. v. 14, n. 4, p. 532-550, 1989.
- EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS PARA CRIAÇÃO DO NÚCLEO DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE. Secretaria de Gestão de Pessoas, Divisão de Desenvolvimento Pessoal do Tribunal de Justiça Roraima. **Relatório**. Boa Vista, 2015.
- FARIAS, E. F. **Síndrome de Burnout, Presenteísmo e a Qualidade de Vida no Trabalho de Gestores de uma Instituição Judiciária Federal**. (UNINOVE) 2017. 104.f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Mestrado Profissional em Administração- Gestão em Sistemas de Saúde Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2017.
- FARID, H. Et al. Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. **The Social Science Journal**, 52(1), 54–61, 2015. doi:10.1016/j.soscij.2014.09.003.
- FARSEN, T. C. et al. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, v.22, n. 01, p.31-38, 2018. Disponível em < <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/48288/35057>> Aces mar 2022.
- FERNANDES, A. L. C; FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro**; v. 26, n. 2, p. 296-303, 2015.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos**



- trabalhadores. Brasília: LPA Edições, p. 19-318, 2011.
- FATOS RELEVANTES SAÚDE TJRR. Escritório de saúde do Tribunal de Justiça Roraima. **Relatório**. Boa Vista, 2021.
- FOGAÇA, N. **Uma perspectiva multinível da relação entre desempenho, bem-estar, justiça e suporte organizacional**. 2018. 184 f. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2018.
- GALINHA, I. **Bem-estar subjectivo: Factores cognitivos, afectivos e contextuais**. Coimbra: Quarteto, p.13, 2008.
- HIRSCHLE, A. L.; GONDIM, S. **Estresse e bem-estar no trabalho: Uma revisão de literatura**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, p. 2721-2736, 2020.
- KLEIN, L. L. *et al.* Qualidade de vida no serviço público: Uma avaliação em uma instituição de ensino superior. **REAd**. Porto Alegre, v. 23, n. Especial, p. 317-344, dez. 2017.
- KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno AD; LEMOS, Ricardo B. Quality of working life: Parameters and evaluation in the public service. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, 2019.doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190134
- KRAMER, A. L. S. *et al.* Espiritualidade Organizacional: avaliando o significado para a vida dos trabalhadores. **Administração: Princípios da Administração e suas tendências**. Boa Vista: Universidade Federal de Roraima, 2020. p. 199-215.
- JOKINEN, E.; HEISKANEN, T. Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system? **Procedia-Social and behavioral sciences**, 81, 131-141, 2013. doi:10.1016/j.sbspro.2013.06.401
- LIMA, P. A. M. **Informações da Semana de Saúde**. Mensagem recebida por <qualidadedevida@tjrr.jus.br> em 03 fev. 2022.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho-QVT, conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2004. p.19-185. _____ 2. Ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2009. p. 25-180.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho. In: BENDASSOLI, P. F.; J. E.; BORGES-ANDRADE, J. E. (Org.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 549-555.
- OLIVEIRA, R. R.; SILVA, I. B.; CASTRO, D. S. P.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade De Vida No Trabalho (QVT): Um Estudo Com Professores Dos Institutos Federais Holos**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte Natal, Brasil. vol. 6, p. 432-447. 2015.
- OLIVEIRA, A. F.; JÚNIOR, S. G.; POLI, B. V. Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. **Revista Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 1-26, set. 2020.
- PACHECO, V. A.; FERREIRA, M. C. Mal-Estar e Bem-Estar no Trabalho: Representações de Trabalho de Empresa Pública Brasileira. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 36, n. 3651, p 1-11. 2020.
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho**. In: Avaliação Psicológica. Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr. 2008.'
- PROJETOS E AÇÕES TJRR. Subsecretaria de Saúde do Tribunal de Justiça Roraima. **Relatório**. Boa Vista, 2020.
- PROJETOS E AÇÕES DE QVT TJRR. Escritório de Saúde do Tribunal de Justiça Roraima. **Relatório**. Boa Vista, 2021.
- RELATÓRIO QUALIDADE DE VIDA TJRR. Subsecretaria de Saúde do Tribunal de Justiça Roraima. **Relatório**. Boa Vista, 2020.
- RIBEIRO, L.A; SANTANA L. C de. **Qualidade de vida no trabalho: Fator decisivo para o sucesso organizacional**. Bahia (Cairu), v. 2, n. 2, p. 75-96, jun. 2015.
- RORAIMA, Tribunal de justiça. **Selo CNJ de Qualidade**. Portal da Estratégia. Disponível em:



- < <https://estrategia.tjrr.jus.br/inicio/o-diamante-e-voce>>. Acesso em: 02fev. 2022.
- SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no trabalho: Perspectivas e desafios atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Minas Gerais, v.12, n. 1, p. 121-136, jan./abr. 2012.
- SANTOS, J. F. dos. *et al.* Relação entre qualidade de vida e capacidade para o trabalho em funcionários do poder judiciário. **Revista Bras Med. Recife**, v. 16, n. 1, p. 2-9, 2018.
- SIQUEIRA, M. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, p. 257-275, 2008.
- SIQUEIRA, M; PADOVAM, V. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 24, n. 2, p. 201- 209, 2008.
- SILVA, R. F. N. Espiritualidade e seus múltiplos olhares. **Fragmentos de Cultura**. Goiânia, v. 29, n. 4, p. 583-584, 2019.
- TRIBUNAL DE JUSTIÇA RORAIMA. **Regulamenta o Programa de Qualidade de Vida e Saúde dos magistrados e servidores do Poder Judiciário do Estado de Roraima**. Portaria nº 1037, de 04 de agosto de 2014, Boa Vista, 04 ago. 2014.
- TRIBUNAL DE JUSTIÇA RORAIMA. **Implantação do Núcleo de Atenção a Saúde e Qualidade de Vida para os magistrados e servidores deste Poder Judiciário**. Procedimento Administrativo nº 561\2015- TJRR, de 30 de março de 2015, Boa Vista, 30 mar. 2015.
- TRIBUNAL DE JUSTIÇA RORAIMA. **Regulamenta a implantação da nova estrutura organizacional com a distribuição dos cargos em comissão e funções de confiança, do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário do Estado de Roraima e dá outras providências**. Resolução nº 20/2016, de 11 de maio de 2016, 11 mai. 2016.
- TRIBUNAL DE JUSTIÇA RORAIMA. **Altera a Resolução TJRR n. 70 de 19 de dezembro de 2016, que regulamenta a estrutura organizacional do Poder Judiciário e mapeamentos dos cargos em comissão e funções de confiança**. Resolução nº 3/2021, de 12 de fevereiro de 2021, Boa Vista, 12 fev, 2021.
- TOLFO, S. R. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Em A. Laner, J. B. Cruz Jr. *Indivíduo, organizações e trabalho*. Ijuí: Editora Universidade de Ijuí. 2008.
- WARR, P. **Work, unemployment and mental health**. New York: Claredon Press, p.84-97, 1987.
- ZANELLI, J. C; BORGES-ANDRADE, J.E; BASTOS, A. V.B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, p. 09-66, 2014.