



BEM-ESTAR NO TRABALHO E SERVIÇO PÚBLICO: UMA ANÁLISE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE RORAIMA

Edir Vilmar Henig

Doutor em Território, Risco e Políticas Públicas pela Universidade de Coimbra, Portugal. Professor da Universidade Estadual de Roraima, Brasil.
E-mail: edirhenig@hotmail.com

Lorena Espírito Santo da Silva

Bacharela em Administração pela Universidade Estadual de Roraima, Brasil.
E-mail: goeslorena490@gmail.com

Resumo

Este artigo tem por objetivo discutir as perspectivas do Bem-Estar no Trabalho e da Qualidade de Vida no Trabalho. Embora se confundam em alguns aspectos, existem diferenças importantes que devem ser tratadas e debatidas. A pesquisa tem caráter quantitativo, sendo que as informações foram coletadas por meio de *Google Forms*, tabuladas e interpretadas com auxílio do *software JAMOVI*. A pesquisa enfatiza a importância de ações voltadas ao Bem-Estar no Trabalho, principalmente na perspectiva do trabalhador, tendo em vista que, a organização estudada tem uma cultura organizacional voltada à Qualidade de Vida e consequentemente ao Bem-estar no Trabalho. A pesquisa possibilitou compreender que as ações voltadas à qualidade de vida no trabalho, que se somam a cultura organizacional que foca na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, têm por consequência resultados positivos nas dimensões hedônica e Eudaimonia. Considerando os resultados do estudo, é possível afirmar que as ações promovidas pela instituição apresentam relevância no desempenho das atividades, na ergonomia laboral e na promoção de Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho.

Palavras-chave: bem-estar no trabalho; qualidade de vida no trabalho; trabalho; serviço público.

WELL-BEING AT WORK AND PUBLIC SERVICE: AN ANALYSIS OF THE COURT OF JUSTICE OF THE STATE OF RORAIMA

Abstract

This paper aims to discuss the perspectives of Well-Being at Work and Quality of Life at Work. Although they are confused in some aspects, there are important differences that should be addressed and debated. In this sense, the problem that motivated these reflections stems from the search to know how initiatives to promote well-being at work for civil servants impact performance in public service? The research is quantitative in nature, and the information was collected through Google Forms, tabulated and interpreted with the help of the JAMOVI software. The research emphasizes the importance of actions aimed at Well-Being at Work mainly from the perspective of the worker, considering that the organization studied has an organizational culture focused on Quality of Life and consequently on Well-Being at Work.

Keywords: well-being at work; quality of life at work; work; public service.

1 INTRODUÇÃO

O Bem-Estar no Trabalho é importante, não somente como uma forma de traçar estratégias ou gerar bons resultados para a empresa, mas de fazer com que o trabalho se torne para os funcionários que o desempenham, posto que, as condições de trabalho causam desgastes físicos e mentais para os trabalhadores

De acordo com Souza e Zerbini (2021, p. 215), “o Bem-Estar Laboral é essencialmente definido como a satisfação com diferentes aspectos da vida e com diversos aspectos do trabalho, podendo ser expresso pela saúde física, mental e emocional e pela Qualidade de Vida do trabalhador, contendo assim elementos cognitivos e afetivos”. O Bem-Estar no Trabalho, está interligado diretamente ao trabalhador, por sua vez, é importante que a organização veja o Bem-Estar no Trabalho como um fator considerável para seu processo de funcionamento.

Diante disso, faz-se necessário promover pesquisas que se atentem em investigar a relevância de ações que promovam o Bem-Estar no Trabalho. Desta forma, o problema central desta pesquisa é buscar saber

Esta pesquisa se pautou no método quantitativo, uma vez que a pesquisa quantitativa é caracterizada por ser um meio para testar teorias objetivas, examinando a relação entre as variáveis. Tais variáveis, por sua vez, podem ser medidas tipicamente por instrumentos, para que os dados possam ser analisados por procedimentos estatísticos (Richardson, 2017, p. 56). Por tratar-se da abordagem quantitativa, foi empregada a pesquisa de levantamento com estudos transversais. Richardson (2017, p. 56) afirma que este modelo, “proporciona uma descrição quantitativa ou numérica de tendências, de atitudes ou de opiniões de uma população, estudando uma amostra dessa população”.

Como os objetivos da pesquisa estão voltados a avaliar a importância de ações voltadas ao bem-estar no trabalho em uma organização pública no Estado de Roraima; diferenciar o BET (Bem-Estar no Trabalho) de termos semelhantes como QVT (Qualidade de Vida no Trabalho); analisar a percepção dos servidores sobre fatores de bem-estar no trabalho; avaliar a aplicabilidade de ações focadas no bem-estar no trabalho na organização, a pesquisa, caracterizou-se como descritiva. Por intermédio dessas dimensões, tornou-se possível analisar a percepção dos servidores sobre o Bem-estar no Trabalho, e demonstrar a relevância e aplicabilidade de ações voltadas ao BET na organização.

A pesquisa bibliográfica foi elaborada com base em material já publicado. Os artigos científicos pesquisados para a elaboração destes estudos, englobam livros, artigos, dissertações, monografias e teses que estão disponibilizados nas plataformas de pesquisa e disponibilização de produção científica como Google Acadêmico e *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL).

Como instrumento de coleta de dados, elaborou-se um questionário que foi aplicado aos participantes, utilizando como referência a Escala de Likert¹. O questionário constituiu-se por meio da plataforma *Google Forms*, enviado eletronicamente, por endereço eletrônico (*e-mail*) e grupos de mensagens instantâneas (*WhatsApp*). Foram 62 perguntas, seguindo o modelo idealizado por Bizzi (2013), com questões objetivas, divididas em questionário socioeconômico e levantamento de Bem-Estar no trabalho.

O instrumento foi avaliado no modelo de Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), proposto por Paschoal e Tamayo (2008). Sendo assim, o questionário foi exposto a respostas durante 15 dias, com o objetivo de alcançar uma amostra significativa para análise de dados.

¹ “(...) deixava claro que sua escala centrava-se na utilização de cinco pontos, e não mencionava o uso de categorias de respostas alternativas na escala a ser utilizada” (Likert, 1932, p. 163).

Os dados foram tratados e analisados por meio da estatística descritiva, utilizando a planilha gerada pela plataforma *google forms*, tendo como ferramenta auxiliar o *JAMOVI STATS OPEN NOW*. A partir da tabulação, os dados foram organizados, analisados e discutidos.

Para a execução do estudo de campo, realizou-se um levantamento das condições de Bem-Estar no Trabalho dos trabalhadores que possuem cargo efetivo e de comissão, em um órgão público de Boa Vista-RR, que contém um amplo programa de qualidade de vida destinado aos servidores, sendo referência no estado de Roraima.

A pesquisa, depois de aprovada no Comitê de Ética e Pesquisa (CAAE 70717723.0.0000.5621), ocorreu no período de 28 de agosto de 2023 a 15 de setembro de 2023, tendo uma população estimada de 65 trabalhadores que participavam de atividades que fazem parte do programa de qualidade de vida da instituição.

2 TRABALHO COMO CATEGORIA DE ANÁLISES

Em concordância com estudos realizados, pode-se dizer que, o trabalho é o que diferencia o homem dos demais seres, é o fator de produção mais importante. Na realidade, os homens começam a distinguir-se dos animais desde que iniciam a produção de seus próprios meios de existência. “Ao produzirem os seus meios de existência, a humanidade produz, indiretamente, uma nova História material” (Marx; Engels, 1998).

Antunes (2011), em sua obra “O Privilégio da Servidão”, nos proporciona uma grande reflexão a respeito do trabalho, atentando-se para a idealização do trabalho que, uma hora, é vista como criação e outra como servidão. Aponta ainda que é urgente compreender melhor os caminhos que a categoria trabalho tomou ao longo dos anos no Brasil, realizando uma análise cuidadosa da sociedade capitalista e consumista que, muitas vezes, coloca o indivíduo como um escravo do trabalho.

Com as mudanças ocasionadas pela industrialização e pelo capitalismo, o trabalho passou a ter como principal objetivo o acúmulo de capital, uma vez que “o capital é trabalho acumulado” (Marx, 2017, p. 26), fazendo com que o trabalhador fosse cada vez mais explorado e vislumbrado apenas como um recurso que geraria lucro.

À vista disso, observa-se que há uma consonância, na qual o trabalho é visto para o homem como uma atividade livre que serve para sua autoformação, sendo visto como uma forma abstrata em que seu principal objetivo está na concentração de valor empregado ao seu bem ou serviço prestado. Sendo assim, Ramalho (2017, p. 12) afirma que “o capitalista tem por objetivo obter lucro com a força de trabalho e com os meios de produção e o assalariado, por sua vez, busca o trabalho para satisfazer suas necessidades”.

2.1 A Introdução do serviço público na lógica do capital

Com a chegada da Revolução Industrial, houve um impacto na organização do trabalho, uma vez que havia um conflito nas relações de trabalho e na saúde laboral dos trabalhadores. Dessa forma, o serviço público, também, foi se transformando e adaptando-se às teorias da administração e aos novos modelos de gestão que foram surgindo.

O serviço público é caracterizado pelo fornecimento de serviços para as pessoas que estão dentro de uma jurisdição, ou seja, certos serviços devem estar disponíveis para todos, não importando a classe social. O serviço público é o principal modo de atuação estatal para cumprimento das finalidades públicas, em benefício da coletividade e do cidadão, e contraprestação pela arrecadação de tributos (Santin, 2019, p. 135). Pode-se então afirmar

que o serviço público serve para atender às necessidades da população, sendo assim, constata-se que o servidor público é um prestador de serviços para os cidadãos.

Pesquisas científicas sobre o estresse e seu grau de influência decorrente do atendimento ao público, realizadas por Pacheco e Rosa (2016), afirmam que, o ramo de prestação de serviços demanda uma maior atenção dos trabalhadores, nota-se um nível de estresse mais alto em quem desempenha algum papel nessa área.

Pacheco e Rosa (2016, p. 28), dizem que “em relação ao estresse no atendimento ao público, os fatores estressantes identificados foram a má educação dos clientes e as reclamações em relação ao atendimento”. Dessa maneira, percebe-se que a realidade do serviço público e dos profissionais da área, pode causar sobrecarga, estresse, mal-estar no ambiente de trabalho e adoecimento do funcionário. Logo, faz-se necessário analisar os motivadores e soluções para esse fenômeno.

3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Conforme entende Ferreira (2011), o princípio do debate em torno da Qualidade de Vida no Trabalho se deu em meados de 1950 e 1970, quando foi inserida no contexto organizacional. Em períodos anteriores, a qualidade de vida era vista sob a ótica da psicologia, onde a maior ênfase estava na saúde individual e nos anseios dos seres humanos. Aos poucos, o termo foi ganhando espaço em estudos da administração mediados pela psicologia organizacional, até se tornar estratégia de Gestão de Recursos Humanos. Padilha (2009, p. 552) aponta que “nesse período, a Psicologia Organizacional procurava mostrar que programas de Qualidade de Vida no Trabalho desenvolvidos nas empresas gerariam melhor saúde física e psíquica aos trabalhadores e que isso traria ganhos de produtividade.”

A Qualidade de Vida no Trabalho ganhou grande notoriedade nas últimas décadas por ser uma forma de manter os funcionários mais motivados, porém, vai muito além de um fator motivacional, que faz com que os colaboradores tenham um melhor desempenho. Borges e Henig (2021, p. 3), expõem que, com o principal intuito de promover melhores condições de trabalho aos funcionários, a QVT tem sido utilizada pelas organizações na busca por resultados mais eficientes por parte dos colaboradores.

(...) ela pode ainda ser considerada responsável por tornar a relação laboral duplamente benéfica, uma vez que foca no bem-estar, na motivação e no compromisso dos trabalhadores com o alcance dos objetivos institucionais, podendo propiciar sucesso e competitividade às organizações (Cavalcante *et al.*, 2018).

Padilha (2009, p. 556) destaca que um dos principais fatores atribuídos à QVT é a conciliação entre trabalho e vida pessoal, visa ao equilíbrio e à harmonia entre capital e trabalho, entre interesses da empresa e interesses dos trabalhadores e, por meio de QVT, vai ser possível ao trabalhador conciliar seu trabalho com sua vida fora do trabalho. As empresas precisam adotar o comportamento de visualizar os funcionários, não só como empregados, mas também como pessoas que contemplam todo, uma vida pessoal, fora do ambiente de trabalho (Borges; Henig, 2020 p. 109).

O sentimento positivo, como a felicidade, refere-se às emoções e à percepção do trabalhador no ambiente laboral, o que transforma o local de trabalho em um ambiente saudável, proporcionando a sensação de bem-estar para os funcionários. Assim, a QVT pode ser definida como a busca pelo bem-estar e pela saúde física e mental do trabalhador no

desempenho das suas funções (Klein *Et al.* 2019, p.6). Contudo, pode-se dizer que os termos se divergem, mas, quando analisados dentro do ambiente de trabalho, nota-se que há uma correlação entre eles, de acordo com Farsen *et al.* (2018, p. 38):

Apesar da falta de consenso teórico e da utilização dos termos como sinônimos, especialmente das relações entre “qualidade de vida e bem-estar” e “bem-estar e felicidade”, salienta-se que estes são sim constructos diferentes, entretanto, complementares. Percebe-se que a qualidade de vida está mais voltada à saúde física e às questões objetivas, tais como aspectos ergonômicos e nutricionais, e menos relacionada com emoções e sentimentos. Nesse sentido, a promoção de bem-estar e da felicidade, conceitos considerados mais subjetivos, supre as lacunas relacionadas às emoções e sentimentos dos trabalhadores, pois inclui as questões subjetivas menos atendidas pela promoção de qualidade de vida no trabalho.

Considerando a correlação do bem-estar, qualidade de vida e a felicidade, que tem por consequência a construção de um ambiente saudável, sendo a Qualidade de Vida no Trabalho um dos fatores essenciais para a saúde e o bem-estar psicológico e subjetivo do trabalhador, “de modo geral, a qualidade de vida no Trabalho é primordial em todos os aspectos para se ter uma vida plena em sociedade” (Martins; Schmitt; Alves, 2022).

De certa forma, não se pode esquecer que, na maior parte das vezes, as exigências no ambiente laboral são a causa de adoecimentos dos trabalhadores, gerando impacto direto no desempenho da instituição, uma vez que a sociedade capitalista preza pela obtenção e acúmulo de riqueza, fazendo do trabalhador um meio para conseguir o que é almejado. Neste sentido, Marx destaca que “o capital não tem, por isso, a mínima consideração pela saúde e duração da vida do trabalhador, a menos que seja forçado pela sociedade a ter essa consideração” (Marx, 2017, p. 432).

4 BEM-ESTAR NO TRABALHO

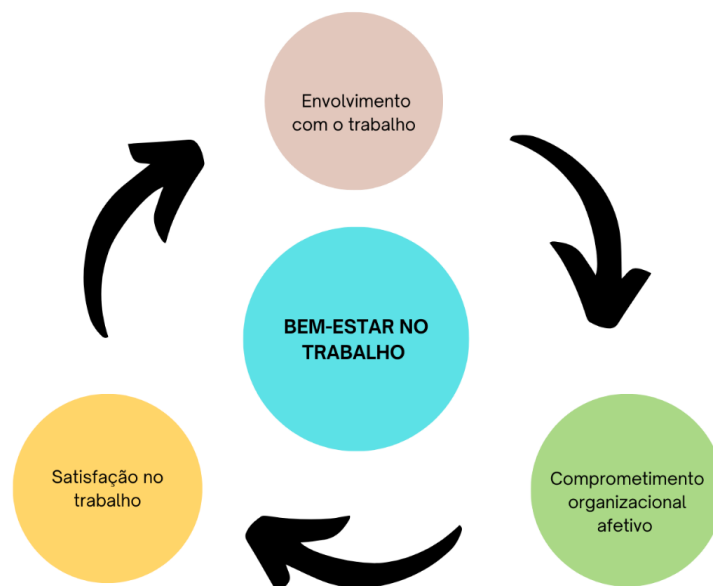
O Bem-Estar no Trabalho ainda é pouco abordado quando se fala de Gestão de Recursos Humanos das organizações, muitas vezes é associado ou substituído por termos semelhantes como Qualidade de Vida no Trabalho. Na literatura organizacional, existem diversos estudos sobre qualidade de vida e estresse no trabalho, que representam conceitos relacionados ao bem-estar, mas as tentativas de compreensão do construto específico do bem-estar no trabalho são mais raras (Paschoal; Tamayo, 2008, p. 11).

[..] embora no campo conceitual, em particular no que tange às definições, o conceito de BET seja amplamente esclarecido, no que concerne ao campo prático, evidencia-se uma compreensão largamente residual. Em outras palavras, a área de gestão de pessoas ainda não atua efetivamente com foco no BET, por negligenciá-lo ou desconhecer seus efeitos (Maia; Maia, 2019, p. 364).

Entretanto, pesquisas vêm tentando diferenciar o Bem-Estar no Trabalho das perspectivas semelhantes, estudando e investigando os antecedentes para base de novas pesquisas, construindo e validando medidas, além de buscar entender a importância da efetividade de programas de Qualidade de Vida para o Bem-Estar laboral. O Bem-Estar no Trabalho na psicologia organizacional é “um conceito integrado por três componentes:

satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional” (Siqueira; Padovam, 2008, p. 206).

Figura 1: modelo teórico de bem-estar no trabalho – BET



Fonte: Adaptado de Siqueira (2009, p. 250)

A satisfação no trabalho refere-se à percepção do colaborador no seu trabalho. O envolvimento com o trabalho é ligado às questões de afinidades com as atividades desenvolvidas. E o comprometimento organizacional concerne ao vínculo do funcionário com a empresa, visando desenvolver e alcançar seus objetivos na organização. Estes três componentes foram escolhidos para compor o construto de Bem-Estar no Trabalho por se tratar de aspectos psicológicos cujas crenças e sentimentos são unicamente positivos e fazem parte do cotidiano do contexto organizacional (Siqueira *et al.*, 2014).

Para chegar ao objeto de estudo, Bem-Estar no Trabalho, faz-se necessário apresentar duas abordagens tradicionais do bem-estar, sendo elas: bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico. O Bem-Estar Subjetivo (BES), que se tornou um importante indicador de qualidade de vida, refere-se ao entendimento da avaliação que as pessoas têm de sua vida, “tais avaliações devem ser cognitivas (satisfações globais com a vida e com outros domínios específicos como com o casamento e o trabalho) e devem incluir também uma análise pessoal sobre a frequência com que se experimentam emoções positivas e negativas” (Siqueira *et al.*, 2008, p. 202).

(...) refere-se ao estado subjetivo de felicidade, denominado bem-estar subjetivo (BES), enquanto a segunda tem como foco o potencial humano – bem-estar psicológico. O BES refere-se à autoanálise das pessoas com relação às suas vidas, considerando-se as reações emocionais e os julgamentos sobre a satisfação com a vida em aspectos variados, como trabalho e casamento (Oliveira, 2020, p. 3).

O Bem-Estar Psicológico (BEP) é a expressão do estado emocional e crenças do indivíduo. Autores que defendem a teoria dizem que a abordagem subjetiva possui pouca

consistência e que, apesar do indivíduo estar sentindo afeto e satisfeito, não significa que ela esteja bem psicologicamente. Bem-estar psicológico foi proposto por Ryff (1989) como o nível pleno de funcionamento psicológico positivo do indivíduo, suficiente autoconhecimento e maturidade para atuar nos diferentes domínios da vida (Rossi, 2020, p.159).

O Bem-Estar no Trabalho, quando mensurado dentro das organizações, auxilia nas tomadas de decisões, pois, “as exigências encontradas no ambiente de trabalho impactam diretamente a saúde do trabalhador e suas vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho, podendo levar ao adoecimento físico e mental” (Antloga *et al.*, 2016, p. 2).

Essa perspectiva reflete em como o indivíduo é visto em seu ambiente de trabalho e, por mais que exista a relação de Bem-Estar, saúde e sentimentos positivos nas organizações, o trabalhador sempre será visto como um realizador de tarefas para alcançar os objetivos e metas dentro da instituição. Engels, em sua obra “A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra”, faz uma crítica sobre a maneira de trabalho e de como o trabalhador é visto, por consequência do capitalismo e do acúmulo de riqueza:

Quando um indivíduo causa a outro um dano físico de tamanha gravidade que lhe causa a morte, chamamos esse ato de homicídio; se o autor sabe, de antemão, que o dano será mortal, sua ação se designa por assassinato. Quando a sociedade põe centenas de proletários numa situação tal que ficam obrigatoriamente expostos à morte prematura, antinatural, morte tão violenta quanto a provocada por uma espada ou um projétil; quando ela priva milhares de indivíduos do necessário à existência, pondo-os numa situação em que lhes é impossível subsistir; quando ela os constrange, pela força da lei, a permanecer nessa situação até que a morte (sua consequência inevitável) sobrevenha; quando ela sabe, e está farta de saber, que os indivíduos haverão de sucumbir nessa situação e, apesar disso, a mantém, então o que ela comete é assassinato. Assassinato idêntico ao perpetrado por um indivíduo, apenas mais dissimulado e pérfido, um assassinato contra o qual ninguém pode defender-se, porque não parece um assassinato: o assassino é todo mundo e ninguém, a morte da vítima parece natural, o crime não se processa por ação, mas por omissão – entretanto não deixa de ser um assassinato (Engels, 2010, p. 135).

A sociedade capitalista normaliza más condições de trabalho, a menos que algum escândalo prejudique a acumulação do capital. Vemos recorrentes situações de trabalho análogos à escravidão em pleno século XXI, os casos da degradante situação dos trabalhadores de aplicativos, através da nova categoria de trabalho, a uberização, são exemplos de como Engels estava correto em sua percepção. Ao capitalista, importa que sua renda seja multiplicada, independente de qual custo.

Sendo assim, o BET faz-se importante para amenizar o modelo e as condições de trabalho das organizações atuais, tendo em vista que criará parâmetros para obtenção e atingimento das metas organizacionais e que, embora seja uma ferramenta desenvolvida pelas ciências burguesas, a classe trabalhadora deve se apropriar destas condições para ter qualidade de vida no capitalismo e buscar sua emancipação.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A Constituição de 1988 criou o Estado de Roraima, o Tribunal de Justiça e os demais poderes que iriam compor o novo ente da Federação. Foram definidos os critérios e o

quantitativo de desembargadores que iriam compor a corte judicial do Estado de Roraima. O TJRR é composto pelos membros do Tribunal Pleno, juízes titulares e substitutos, servidores, estagiários, terceirizados e empresas fornecedoras de serviços.

Por ser uma instituição relativamente jovem, o Tribunal de Justiça de Roraima (TJRR), em comparação com os demais tribunais da federação, tem passado por diversas reestruturações organizacionais, sendo elas em secretarias, subsecretarias, núcleos e setores. Inicialmente, a área da saúde e qualidade de vida, no Tribunal de Justiça de Roraima, era vinculada à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), e em sua primeira mudança passou a ser Subsecretaria de Saúde (SUBSA). Dessa forma, o que antes era exclusivamente para tratar questões de plano de saúde ou licenças médicas, transformou-se em um projeto cujo foco principal estava voltado à saúde física e psicossocial dos trabalhadores.

Na gestão do desembargador Cristóvão Suter (2020-2022), a Subsecretaria de Saúde foi desvinculada da SGP, tornando-se o Centro Médico e de Qualidade de Vida (CMQV). Inaugurado em 19 de novembro de 2021, o CMQV, com apoio da gestão, tomou grande proporção, com inserção de profissionais especializados na promoção de ações de saúde e qualidade de vida. Além de atividades físicas, torneios e eventos esportivos, o Centro Médico passou a realizar ações vinculadas à inserção da família, fomentando a participação de todos nas ações.

No ano de 2023, o Centro Médico e de Qualidade de Vida passou a ser chamado de Secretaria de Qualidade de Vida e teve seus setores reestruturados como subsecretarias, com seus papéis, na organização, bem definidos.

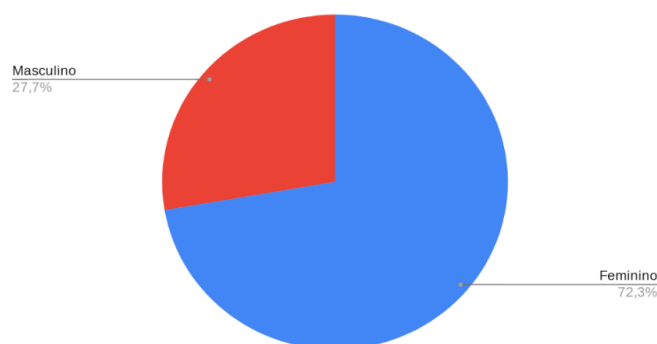
No decorrer da pesquisa, foram coletados dados de 65 servidores, sendo eles efetivos e comissionados, que participam das atividades decorrentes do programa de qualidade de vida da organização pesquisada. Diante disso, divide-se os dados analisados em duas partes, sendo elas: 1) Perfil socioeconômico; 2) Bem-estar no trabalho e suas relações.

5.1 Perfil Socioeconômico

O perfil socioeconômico na pesquisa torna-se importante para conhecer a realidade social e econômica da população estudada, tendo em vista identificar os pontos semelhantes e divergentes de cada pesquisado, isto contribui para uma produção mais enriquecida de informações.

Gráfico 1: Sexo

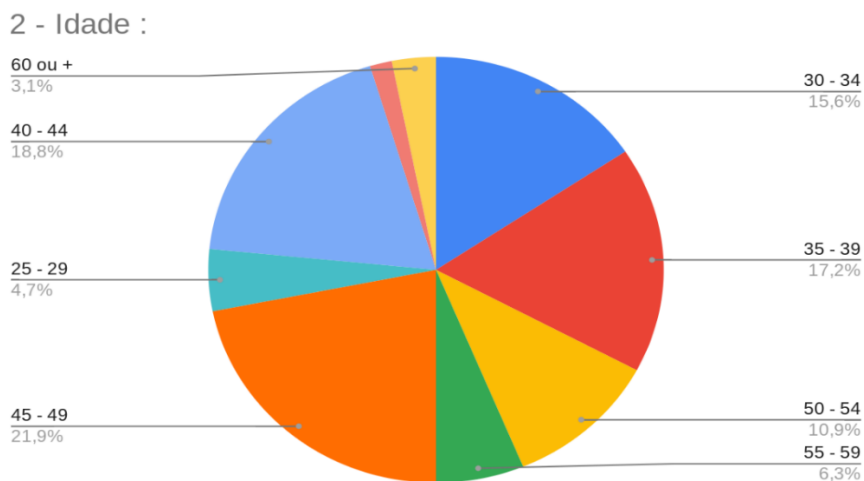
1 - Sexo:



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Ao analisarmos os dados correspondentes da pesquisa, é possível observar que dentre os pesquisados encontra-se um percentual maior de mulheres respondentes da pesquisa, sendo ele de 72,3%, o que corresponde a 47 mulheres. Dessa forma, tem-se um percentual de 27,7% (18 homens) do público masculino.

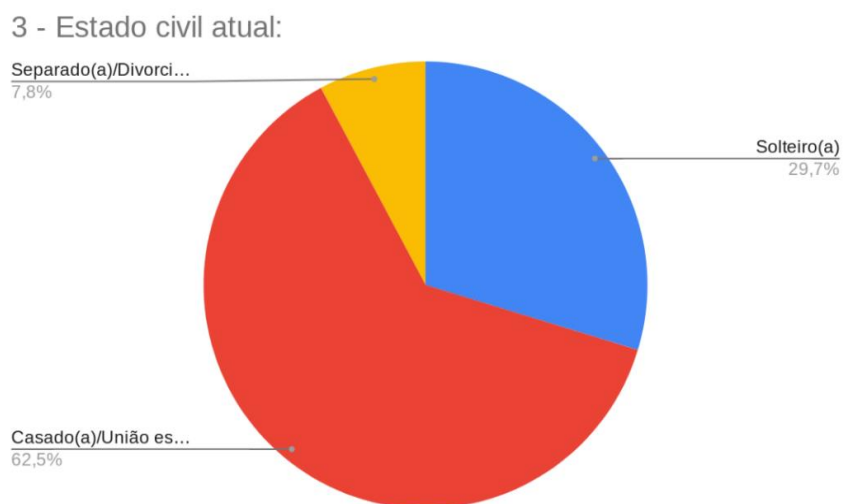
Gráfico 2: Idade



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Observou-se que, em questão de idade, a pesquisa apresentou respostas diversificadas, sendo um percentual maior de pessoas com a faixa etária de 40 a 49 anos, deixando bem equiparado os demais intervalos de idade dos participantes, como mostra o Gráfico 2.

Gráfico 3: Estado civil atual

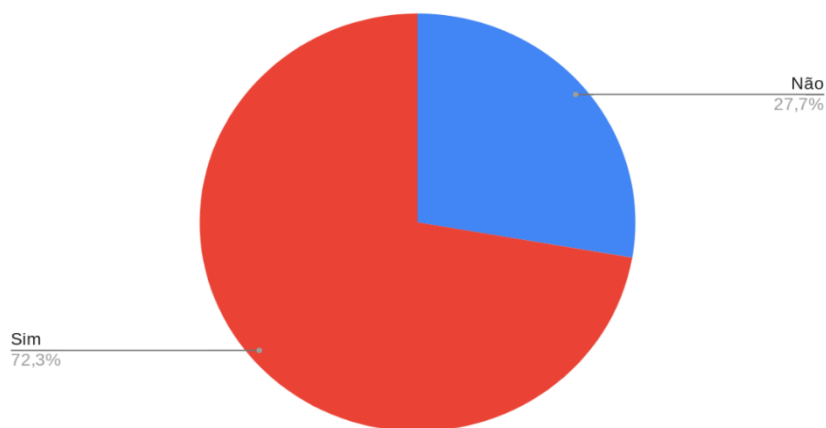


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

No que se refere ao estado civil dos componentes da pesquisa, a quantidade de pessoas casadas é expressiva, tendo mais da metade ($n = 40$) essa condição civil, como apresenta o Gráfico 4 a seguir.

Gráfico 4: Possui filhos?

4 - Possui filhos?

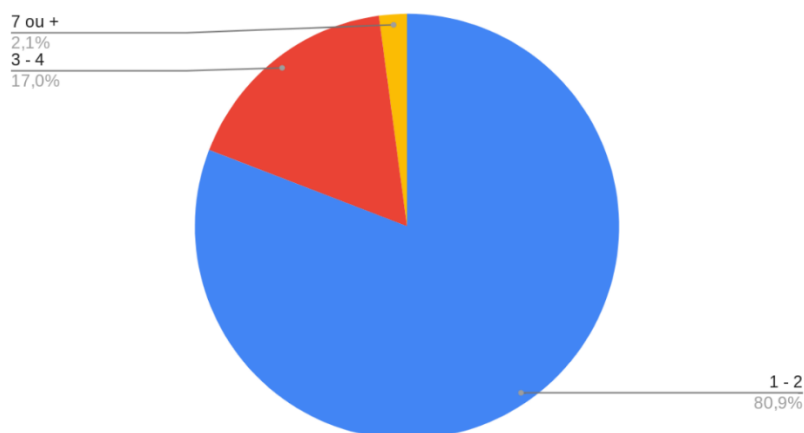


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Ao referir-se sobre “possuir filhos?”, as respostas dos colaboradores, em sua maioria, foram afirmativas: 72,3% ($n= 47$) disseram ter filhos e 27,7% ($n=18$) da amostra confirmaram não ter filhos, podendo esses dados ser melhor visualizados no Gráfico 4.

Gráfico 5: Se sim, quantos?

5 - Se sim, quantos?

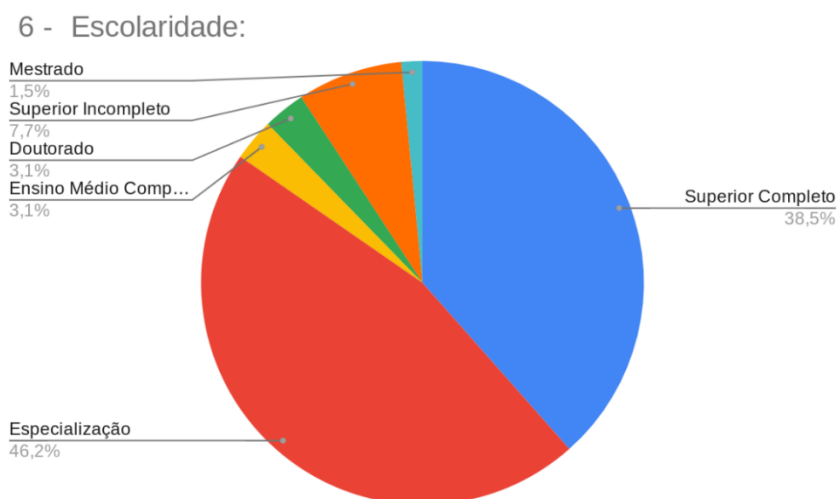


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Como forma de complementar o detalhamento acerca da composição do grupo familiar dos pesquisados que responderam afirmativamente à pergunta sobre “Possuir filhos” ($n= 47$), têm-se 80,9% ($n= 38$) que expressaram ter de 1 a 2 filhos. Já os respondentes que afirmaram ter de 3 a 4 filhos correspondem a 17% ($n=8$), portanto configura-se a segunda maior parcela desta amostra. Dentre desta pergunta, foi obtido também o percentual de 2,1% ($n=1$), que afirmou possuir 7 ou mais filhos, como o apresenta o gráfico 5. Dessa forma, é

possível observar que a maior parte dos entrevistados possui obrigações familiares, sendo uma delas, os filhos, uma das questões que possui impacto direto em todos os aspectos do bem-estar dos servidores, seja ele subjetivo, psicológico e no trabalho.

Gráfico 6: Escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

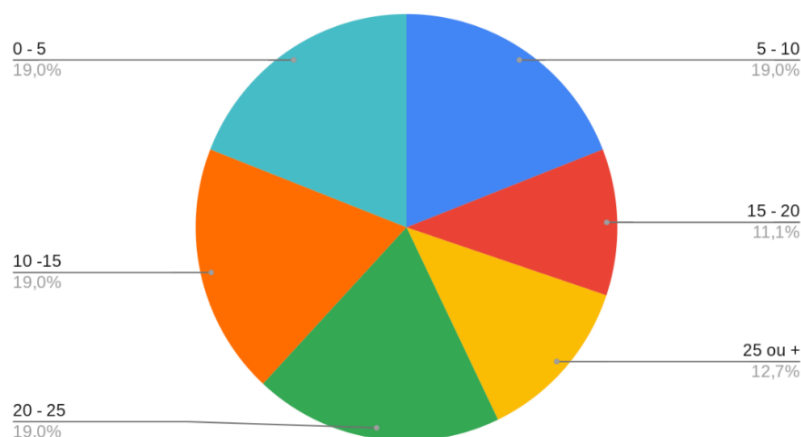
Em termos de escolaridade, o gráfico 6 ilustra que 46,2% (n=30) responderam possuir algum tipo de especialização. Já 38,5% (n = 25) afirmaram ter ensino superior completo. Faz-se necessário destacar o percentual de respondentes que informaram possuir ensino superior incompleto, 7,7% (n= 5), e os que disseram possuir apenas o ensino médio completo, 3,1 (n=2). É imprescindível destacar que 3,1% (n= 2) da amostra respondeu possuir doutorado e 1,5 (n=1) mestrado.

Nessa perspectiva, supõe-se que grande parte do público possui capacitação ou formação que ajude na execução de seu trabalho, visto que 89,3% (n=58) têm formação acadêmica e/ou técnica. O grau de conhecimento do indivíduo tem influência direta em seu comportamento em sociedade, pois molda os valores éticos e morais, auxilia nos direcionamentos de sua trajetória e objetivos, além disso, permite que o indivíduo tenha uma visão mais ampla e crítica de determinadas situações.

Na amostra estratificada, é possível observar, no que se trata de tempo de serviço, que há percentuais muito equiparados ao falar sobre o tempo de serviço, sendo 19% (n= 12) de pessoas que estão na organização no período de 0 a 5, 5 a 10, 10 a 15 e 20 a 25 anos. Seguindo os percentuais da amostra, têm-se 12,7% (n=8) de pessoas trabalhando 25 anos ou mais no órgão estudado, e 11,1% (n= 7) que correspondem a 15 a 20 anos de tempo de serviço.

Gráfico 7: Tempo de serviço (anos)

7 - Tempo de serviço (anos):

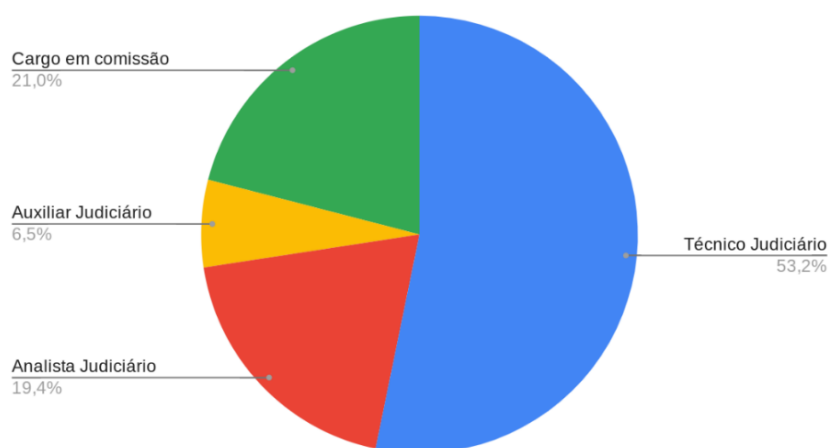


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Ao analisar o Gráfico 7, deve-se levar em consideração o tempo de 33 anos de funcionamento do órgão estudado, que quando comparado com o número considerável de trabalhadores que estão atuando dentro da organização durante um longo período de tempo, é possível evidenciar que a entidade em questão não detém um número acentuado de rotatividade de seus funcionários. Dessa maneira, é possível supor que a organização gere algum tipo de estabilidade para seus servidores, seja ela financeira, pessoal, profissional, emocional ou estrutural.

Gráfico 8: Nível de classificação de seu cargo

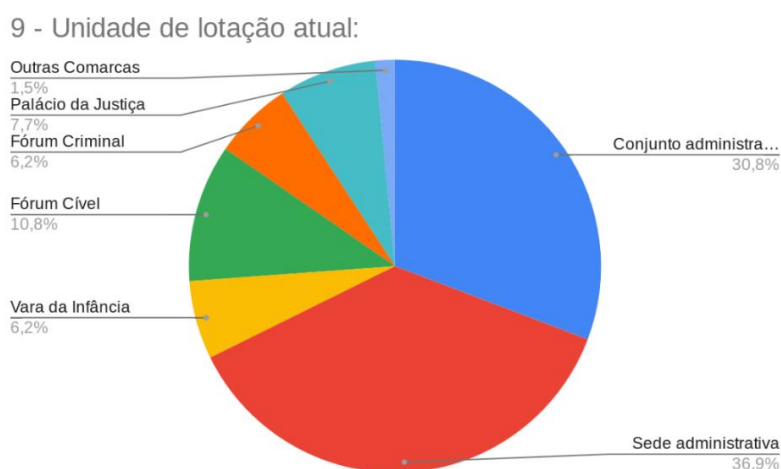
8 - Nível de classificação de seu cargo:



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

No que concerne à classificação de cargo na organização, 53,2% (n =33) são técnicos judiciários. Na pesquisa, 79,1% (n= 49), correspondem a cargos efetivos da organização, seguido por 21% (n= 12) de cargos em comissão.

Gráfico 9: Unidade de lotação atual

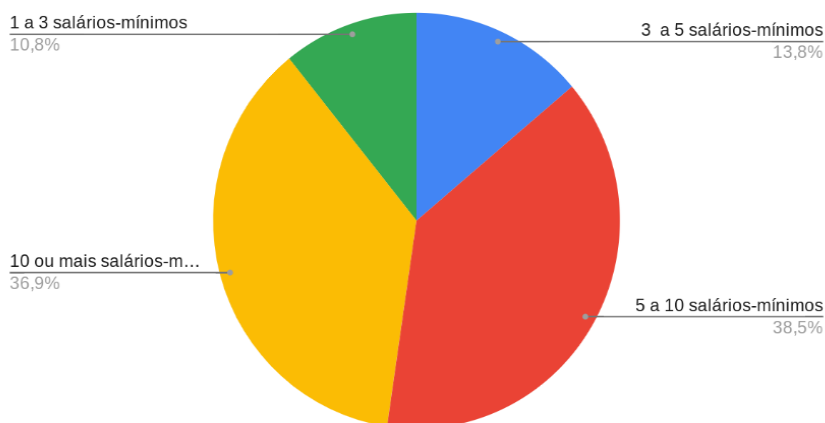


Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Em relação à unidade de trabalho atual, a organização é dividida em diferentes comarcas/prédios, sendo a maioria dos pesquisados da área meio, ou seja, área administrativa. No Gráfico 9, é possível observar que 67,7% (n = 44) do percentual trabalha nas unidades que competem à área administrativa da organização, sendo o restante de fóruns e comarcas de outros municípios.

Gráfico 10: Renda Mensal (soma de todas as rendas das pessoas que moram em sua casa)

10 - Renda mensal (soma de todas as rendas das pessoas que moram em sua casa) R\$:



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

É possível observar, no gráfico 10, que grande parte dos servidores, somando todas as rendas das pessoas que moram com eles, possui uma renda salarial que corresponde a 5 ou mais salários mínimos.

5.2 Bem-estar no trabalho e suas relações

Para estimar as percepções dos respondentes em relação à intensidade de Bem-Estar no Trabalho, foi utilizada a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2008). Este modelo contempla mais de 40 itens, categorizados em 3 aspectos: afeto positivo, afeto negativo (dimensão afetiva) e realização (dimensão cognitiva), como mostrado na Tabela 1.

Tabela 1: Fatores do Bem-Estar no Trabalho

Dimensão	Fator	Definição
Hedônica (afetiva)	Afetos positivos	Emoção de prazer, entusiasmo e conforto
	Afetos negativos	Emoção de desprazer, ansiedade e depressão
Eudaimônica (cognitiva)	Realização	Percepção do indivíduo de que no seu atuar, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida

Fonte: Adaptado de Paschoal, Torres e Porto (2010)

A tabela 1 é um resumo dos fatores de Bem-Estar no Trabalho, dialogando com o referencial teórico e oportunizando melhor visualização na análise dos resultados.

Tabela 2: Opiniões sobre o trabalho e dimensões do Bem-Estar no Trabalho (afeto positivo)

<i>Estatística Descritiva</i>	<i>N</i>	<i>Omissos</i>	<i>Média</i>
Realizo o meu potencial.	64	1	4.14
Desenvolvo habilidades que considero importantes.	65	0	4.28
Realizo atividades que expressam minhas capacidades.	65	0	4.02
Consigo recompensas importantes para mim.	65	0	3.66
Supero desafios.	64	1	4.16
Atinjo resultados que valorizo.	65	0	4.12
Avanço nas metas que estabeleci para minha vida.	65	0	3.94
Faço o que realmente gosto de fazer.	64	1	3.86
Expresso o que há de melhor em mim.	64	1	4.25
Na minha opinião, eu contribuo para o sucesso da organização.	64	1	4.39
Eu acho que tenho um bom desempenho dentro desta organização.	64	1	4.36
Eu acho que sou um bom funcionário.	65	0	4.43
Em média, eu trabalho mais do que os meus colegas.	64	1	3.03
Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.	64	1	3.92
Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.	65	0	3.48
Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim.	65	0	4.08
Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.	64	1	3.11
Esta organização merece minha lealdade.	63	2	3.89

Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	65	0	3.98
Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar minha organização agora.	64	1	3.75
Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	65	0	3.05
Eu devo muito a minha organização.	64	1	3.77

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A primeira série de perguntas apresentadas na tabela 2 possui uma escala *Likert* de 1 a 5 para perguntas acerca da opinião dos servidores sobre seu trabalho. O 1 (um) refere-se ao discordar totalmente e o 5 (cinco) concordar totalmente com as circunstâncias apresentadas. Na tabela, pode-se notar o número de pessoas que responderam às perguntas, que por sua vez está em maior quantidade quando comparado aos que não responderam. É possível observar na média expressa na tabela um número superior a 3, que indica a realização do indivíduo no desenvolvimento de suas tarefas e de seu potencial, demonstrando afeto positivo em relação ao seu trabalho.

Tabela 3 - Opiniões sobre o trabalho e dimensões do Bem-Estar no Trabalho (afeto negativo)

<i>Estatística Descritiva</i>	<i>N</i>	<i>Omissos</i>	<i>Média</i>
Eu não sinto um forte senso de integração com a minha organização.	63	2	2.30
Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta organização.	65	0	2.02
Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização.	62	3	2.06
Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante estruturada.	65	0	2.22
Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.	64	1	2.73
Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	64	1	2.39
Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas.	65	0	2.80
Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer na minha empresa.	62	3	2.53
Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.	65	0	2.91

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A tabela 3 mostra os aspectos da dimensão do afeto negativo que faz correlação ao Bem-Estar no Trabalho. É possível observar que a média das respostas, feitas em escala *Likert* 1 (um) para discordo totalmente e 5 (cinco) para concordo totalmente, não ultrapassou a média 3 (três) “indiferente”, ou seja, os participantes da pesquisa em todas as hipóteses apresentadas não possuem sentimento de afeto negativo ao seu trabalho, deixando exposto que possui um sentimento de realização com seu trabalho, manifestando a dimensão eudaimônica cognitiva.

Tabela 4: Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado (afeto positivo)

<i>Estatística Descritiva</i>	<i>N</i>	<i>Omissos</i>	<i>Média</i>
Alegre	62	3	3.71
Disposto	62	3	3.66
Contente	62	3	3.66

Animado	62	3	3.60
Entusiasmado	63	2	3.44
Feliz	62	3	3.71
Empolgado	62	3	3.40
Orgulhoso	62	3	3.79
Tranquilo	62	3	3.39

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A Tabela 4 possui uma escala Likert de 1 a 5 em relação aos sentimentos evidentes, no qual 1 (um) expressa que o pesquisado não possui “nem um pouco” desses sentimentos e 5 (cinco) que expressa “extremamente” essas emoções. Ao observar os resultados obtidos, ao tratar-se dos sentimentos manifestados sobre as variáveis do afeto positivo, constata-se que a média das respostas é superior a 3 (três), que vai de “moderado” a “bastante”.

Diante do exposto, fica explícito que a dimensão de afeto positivo possui uma média boa em relação ao sentimento do trabalhador com seu trabalho, evidenciando confiabilidade, segurança e satisfação em estar na organização e desempenhar sua função.

Tabela 5: Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado (afeto negativo)

<i>Estatística Descritiva</i>	<i>N</i>	<i>Omisso</i>	<i>Média</i>
Preocupado	63	2	2.62
Irritado	61	4	1.93
Deprimido	63	2	1.62
Entediado	63	2	1.62
Chateado	62	3	1.97
Impaciente	62	3	1.90
Ansioso	63	2	2.56
Frustrado	62	3	1.79
Incomodado	62	3	1.92
Nervoso	62	3	1.87
Tenso	61	4	1.95
Com raiva	61	4	1.51

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Dada a Tabela 5, que demonstra a dimensão do afeto negativo do trabalhador, no qual 1 (um) expõe não possuir “nem um pouco” os sentimentos e 5 (cinco) possuir “extremamente”, manifesta-se com uma média abaixo de 3 (três) para os sentimentos desfavoráveis sobre a organização e seu trabalho. Constata-se que a dimensão de afeto negativo dos trabalhadores sobre sua ocupação é baixa, não ultrapassando a média 3 (três) que se refere ao sentimento moderado.

Tabela 6: Ações hipotéticas ofertadas pela organização (Eudaimônica cognitiva - realização)

<i>Estatística Descritiva</i>	<i>N</i>	<i>Omisso</i>	<i>Média</i>
Esta empresa realmente se preocupa com meu bem-estar	64	1	5.50
Esta empresa está pronta quando eu precisar de um favor especial	63	2	4.30
Esta empresa se preocupa com minha satisfação no trabalho	64	1	4.64

É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema	64	1	4.89
Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar as minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.	63	2	4.37
Esta empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível.	64	1	4.63

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A Tabela 6, possui uma escala *Likert* de 1 a 7 para as perguntas de dimensão Eudaimônica (cognitiva), referentes à realização do indivíduo em seu trabalho. Na escala, o 1 (um) concerne ao “discordo totalmente” e 7 (sete) “concordo totalmente” com as hipóteses apresentadas.

Ao analisar a tabela sobre as questões cognitivas de realização dos servidores, constata-se que a média dada é superior a 4 (quatro) e inferior a 6 (seis), o que afirma que os respondentes possuem a dimensão cognitiva de realização favorável e demonstra um afeto positivo ao tratar-se da percepção que eles possuem da organização com a preocupação do Bem-Estar dos trabalhadores.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar os resultados, levando em consideração a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), modelo proposto por Paschoal e Tamayo (2008) e adaptado ao modelo de Paschoal, Torres e Porto (2010), como consta na Tabela 1, foi possível mensurar o nível de Bem-Estar no Trabalho dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Roraima.

Em relação à dimensão hedônica afetiva, os resultados expressos nas tabelas 2 e 4 mostram que os respondentes possuem um nível de afeto positivo favorável com a organização, visto que, os resultados das médias para a dimensão são superiores à média 3, que respeitando a escala de *Likert* é considerado moderado.

Ademais, considerando os resultados das tabelas supramencionados, tem-se a dimensão hedônica de afeto negativo. Nas tabelas 3 (três) e 5 (cinco), houve uma média inferior a 3, o que expressa que os servidores não estão insatisfeitos com seu trabalho e não possuem sentimentos negativos ao tratar-se da organização e o papel que desempenha nela.

Ao falar-se da dimensão eudaimônica cognitiva, mostrada na tabela 6, é possível observar que a média dada a ações hipotéticas ofertadas pela organização é superior a 4, o que demonstra que os trabalhadores têm o sentimento de confiança pela organização e concordam que, de alguma forma, dada as circunstâncias, podem contar com o apoio da entidade na qual trabalham.

Diante dos dados expostos pela pesquisa, é possível observar a semelhança de fatores contidos no perfil socioeconômico dos respondentes, dado que a maioria dos respondentes é estruturada no âmbito familiar, são casados e têm filhos. Os pesquisados afirmaram possuir complementação da formação acadêmica, pois a maioria tem alguma especialização que provavelmente ajudará em sua área de atuação. Isso é relevante ao observar que quanto mais alta a qualificação do pesquisado, também é a realização profissional, ocupando cargos que demandam qualificação.

Ao referir-se ao tempo de serviço na instituição, os resultados relativos aos anos de trabalho foram bem equiparados, muitos possuindo de 0 a 25 anos de serviço. É evidente, também, que a renda mensal dos servidores em sua maioria é igual ou superior a 5 salários mínimos, o que demonstra possuir algum tipo de estabilidade financeira.

A estrutura da pesquisa permite entender que as ações voltadas à Qualidade de Vida dos trabalhadores, somada à sua cultura organizacional, na qual possui foco na saúde e no bem-estar de seus funcionários, têm por consequência resultados positivos nas dimensões hedônica e eudaimônia. Considerando os resultados do estudo, é possível afirmar que as ações promovidas pela Secretaria de Qualidade de Vida da instituição apresentam relevância no desempenho das atividades, na ergonomia laboral e na promoção de Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho tem ganhado mais notoriedade nas últimas décadas por ser uma estratégia motivacional para os trabalhadores desempenharem melhor suas funções. A QVT, sob a ótica da empresa, auxilia na diminuição das doenças laborais, no absenteísmo, no melhor desempenho das atividades e até mesmo no atingimento de metas. Isso influencia diretamente nos ganhos da organização, por se tratar de uma sociedade capitalista onde seu principal objetivo é o acúmulo de capital. O Bem-Estar no Trabalho na maioria das vezes é confundido com a Qualidade de Vida no Trabalho, por serem termos semelhantes, porém a QVT pode ser diferenciada por englobar todos os aspectos da saúde do trabalhador, até mesmo o bem-estar, podendo ser considerada, dessa forma, mais abrangente.

O Bem-Estar no Trabalho vai muito além de se sentir bem no ambiente laboral, refere-se sobre a perspectiva do trabalhador, de suas atribuições e com a satisfação de estar exercendo um bom papel dentro da organização. O BET leva em consideração o Bem-Estar Subjetivo (BES), que faz a relação de como as pessoas se sentem em suas vidas, ou seja, a satisfação da vida, e o Bem-Estar Psicológico (BEP), que se refere ao autoconhecimento e à maturidade, a área de que o indivíduo necessita para atuar nos diferentes domínios da vida.

Na sociedade capitalista, o trabalhador é altamente exigido, seus direitos e remunerações são flexibilizados, sua saúde é adiada e seus esforços duplicados. Seguindo a linha de pensamento de Ferreira (2011), nos antigos e até mesmo nos novos modelos de gestão, é comum ocorrer a separação de quem pensa e quem executa, e que ao separar o trabalho em duas partes, os que pensam e os que executam, não é apenas o trabalho que se transforma em migalhas para os seus executores. A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho requer um novo paradigma sobre a concepção de ser humano que supere o fenômeno das migalhas.

A importância do Bem-Estar no Trabalho no ambiente laboral para o trabalhador gera uma grande reflexão, uma vez que, é obrigação de qualquer organização/ entidade fornecer meios para que o trabalhador (principal fonte geradora de capital) se sinta confortável, seguro e motivado para realizar suas atividades, e o trabalhador deve exigir e apropriar-se dos benefícios das estratégias gerenciadas pela administração e gestão de pessoas, visto que, é exigido do trabalhador uma boa produtividade, alcance de metas e imposições de horários.

A pesquisa realizada na organização pública, premiada nacionalmente pela presteza de seus serviços e que possui uma secretaria direcionada exclusivamente para a Qualidade de Vida dos trabalhadores, apresentou resultados significativos quanto ao sentimento dos funcionários sobre a importância do seu trabalho em relação a sua vida social, profissional, financeira e emocional, em uma escala de 1 a 5 e 1 a 7, sendo 1 (um) uma resposta negativa ou discordantes das perguntas apresentadas, 5 (cinco) e 7 (sete) respostas afirmativas/positivas concordando com as perguntas. A pesquisa indica que existe relação das ações voltadas à Qualidade de Vida da organização com o Bem-Estar no Trabalho dos servidores, dessa forma, foi possível avaliar o nível de bem-estar na organização, levando em consideração envolvimento no trabalho, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional e afetivo.

Nas perguntas que se referem ao trabalho em relação a sua vida profissional e financeira, houve uma média acima de 3 (três), revelando que existe um comprometimento organizacional e afetivo com o órgão. Ao referir-se às perguntas de cunho emocional e social, pode-se notar uma média acima de 3 (três), demonstrando sentimento positivo. Para as questões relacionadas a sentimentos negativos, houve uma média abaixo de 3 (três) no que concerne à desmotivação, preocupação e infelicidade das pessoas dentro da organização, levando em consideração os aspectos da vida social, profissional, financeira e emocional. Com base nesses dados, pode-se afirmar que os trabalhadores que participam das atividades decorrentes do programa de Qualidade de Vida fornecido pela organização, possuem envolvimento no trabalho, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional e afetivo.

Neste sentido, é correto afirmar que as ações voltadas para o bem-estar dos trabalhadores influenciam diretamente em seu desempenho e comprometimento com a organização. O Bem-Estar no Trabalho deve ser usado como estratégia para a empresa e para o trabalhador, para que assim, ele se aproprie desse meio para melhorar sua saúde e se beneficiar com os vieses da sociedade cujo principal objetivo não é o bem-estar dos trabalhadores, mas sim o capital, o lucro.

REFERÊNCIAS

ANTLOGA, C. S.; *et. al.* O que é qualidade de vida no trabalho? Representações de trabalhadores de um instituto de pesquisa. **Trabalho (En)Cena**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 132–142, 2016. Disponível: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/2392>. Acesso em: 19 jun. 2023.

ANTUNES, R. Trabalho. Em Cattani, A. D; Holzmann, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre, RS: Zulk, 2011. p. 432-437.

BIZZI, L. **O bem-estar no trabalho e suas relações com suporte e comprometimento organizacional afetivo**: estudo de caso na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil, 2013. Disponível em: <http://repositorio.ufsm.br/handle/1/4680>. Acesso em: 02 de maio de 2023.

BORGES, Amanda Paula Lima; HENIG, Edir Vilmar. Qualidade de Vida no Trabalho: Qual a percepção dos funcionários de apoio e técnico de uma escola estadual em Rondonópolis? **Revista Estudo & Debate**, [S.l.], v. 27, n. 4, dez. 2020. Disponível em: <https://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/artilhe/view/2581>. Acesso em 05 de abr. 2023.

CAVALCANTE, R. M. F.; *et. al.* Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão bibliográfica. Id online **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 12, n. 40, 21-31, 2018.

ENGELS, Friedrich. **A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

FARSEN, T.C. *et al.* Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação Psicol.**, v. 22, n. 1, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/48288>. Acesso em 05 de abril de 2023.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Edições LPA, Brasília, DF, 2011. Disponível em: <https://ergopublic.com.br/arquivos/1359392512.36-arquivo.pdf>, acesso em 27 de outubro de 2023.

KLEIN, L. L. *et. al.* Qualidade de Vida no Trabalho: Parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, 2019.

MAIA, Tatiane Silva Tavares; MAIA, F. S. Bem-Estar no Trabalho: em Foco os Antecedentes e as Consequências. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, v. 1, p. 352-366, 2019. Disponível em: <https://periodicos.uuffs.edu.br/index.php/RGES/article/view/11239/7286>. Acesso em: 23 de abril de 2023.

MARTINS, E. B.; *et. al.* Saúde docente: o possível impacto das condições de trabalho no ensino remoto emergencial. **Revista Espaço Pedagógico**, vol. 28, n. 2, 2022.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

MARX, Karl. **O Capital**: Crítica da Economia Política: Livro I: o processo de produção do capital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

OLIVEIRA, Áurea F.; *et. al.* Antecedentes de Bem-estar no Trabalho: Confiança e política de gestão de pessoas. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 21, n. 1, 2020.

PACHECO, V. A. ROSA, A. C. A. Estresse: Fatores E O Grau De Influência Decorrente Do Atendimento Ao Público - Estudo De Caso Em Um Centro Clínico. **Universitas Gestão e TI**, Brasília, v. 6, n. 2, p. 17-31, jul./dez, 2016.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panacéia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 3, p. 549–563, nov. 2009.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. **Aval. psicol.**, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr., 2008.

RAMALHO, Isabela Medeiros. **Absenteísmo-doença, custo humano do trabalho e custo econômico**: a promoção da qualidade de vida no trabalho em questão no setor público. 2017. 159 f., il. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) — Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. 4. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2017.

ROSSI, Valquíria Aparecida; *et al.* Reflexões sobre Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 16, n. 31, p. 151–175, 24 nov, 2020.

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 57, n. 6, p. 1069-1081, 1989.

SANTIN, V. F. Serviço público e direitos humanos. **Revista Paradigma**, [S. l.], v. 28, n. 2, p. 134–153, 2019. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/1332>. Acesso em: 22 maio. 2023.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. 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, abr. 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; *et. al.* Bem-estar no trabalho. In: M. M.M. Siqueira (Org.) **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão** (pp.39-51). Porto Alegre, RS: Artmed, 2014.

SOUZA, A. A.; ZERBINI, T. Escala de bem-estar no trabalho: evidências de validade em contexto de saúde pública. **Revista Alcance**, v. 28, n. 2, 2021.

Recebido em/Received: 06/05/2024 | Aprovado em/Approved: 16/11/2024
