

VIDA PLENA: a importância da qualidade de vida no trabalho para um Ministério Público resolutivo

Claire Vogel Dutra¹
Hellen Uliam Kuriki²

RESUMO: Este artigo apresenta as práticas desenvolvidas pelo Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho do Ministério Público do Estado de Mato Grosso – “Vida Plena: MPMT pensando em você”, apontando como estas são norteadas pelos princípios da resolutividade que atravessam a instituição. Para isso, descreve a trajetória do Vida Plena, sua atual estruturação e ações que são desenvolvidas junto aos/às integrantes do MPMT tendo por direcionamento 4 frentes de atuação: melhorias no ambiente de trabalho, integração, saúde no trabalho e campanhas de sensibilização. Com o percurso de atuação do Vida Plena, identifica-se que as ações de qualidade de vida no trabalho se dão em articulação com o conceito de Ministério Público resolutivo.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho. Saúde do trabalhador. Gestão de pessoas.

ABSTRACT: This article presents the practices developed by the Center for Quality of Life at Work of the Public Ministry of the State of Mato Grosso – “Vida Plena: MPMT pensando em você”, pointing out how these are guided by the principles of resoluteness that permeate the institution. For this, it describes the trajectory of Vida Plena, its current structure and actions that are developed in MPMT, focusing on 4 fronts: improvements in the work environment, integration, health at work and awareness campaigns. With the course of action of Vida Plena, it is identified that the actions of quality of life at work take place in articulation with the concept of resolving Public Ministry.

KEYWORDS: Quality of life at work. Worker's health. People management.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho acompanha as pessoas até mesmo após o expediente, em pensamento, modos de subjetivação, relação com os outros e com o mundo a nossa volta (FACAS; SILVA; ARAÚJO, 2013). Na relação ampliada com o trabalho, há de se considerar o impacto deste na vida das pessoas e quais as possibilidades de intervenção que as organizações podem executar para amenizar os efeitos nocivos e contribuir para uma boa qualidade de vida.

A transnacionalização da economia e as inovações nas práticas de gestão foram pilares fundamentais para a emergência de estudos e ações voltados à qualidade de vida no trabalho (QVT) (TAVEIRA, 2013), compreendida como o grau de bem-estar que o/a trabalhador/a desenvolve a partir de sua experiência laboral, tendo como conceito norteador a

¹ Promotora de Justiça do Ministério Público do estado de Mato Grosso desde 29/04/2005, atualmente exercendo a função de Subprocuradora-Geral de Justiça Administrativa. Presidente da Comissão do Programa Vida Plena. Graduada em direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, Pós-graduada em Direito Penal e Processual Penal pela Fundação Escola Superior do Ministério Público de Mato Grosso.

² Promotora de Justiça, atualmente exercendo a função de Subprocuradora-Geral de Justiça de Planejamento e Gestão do Ministério Público do Estado de Mato Grosso. Bacharel em Direito pela UNESP. Especialista em Ministério Público Resolutiva pela Fundação Escola Superior do Ministério Público de Mato Grosso.

saúde do/a trabalhador/a em seu aspecto físico, mental e social, e não somente ausência de adoecimentos (FERREIRA, 2017). Destaca-se que o trabalho passa a ser considerado um dos determinantes e condicionantes da saúde das pessoas e por isso a importância de práticas que fomentem o acesso ao trabalho decente pela população.

Trabalho decente é descrito pela Organização Internacional do Trabalho como sendo um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna (OIT, s/d). Este conceito se apoia em quatro pilares: 1) respeito aos direitos do/a trabalhador/a, principalmente os fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2) promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3) ampliação da proteção social; 4) o fortalecimento do diálogo social.

Considerando a importância da QVT, este artigo apresenta as práticas desenvolvidas pelo Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho do Ministério Público de Mato Grosso – “Vida Plena: MPMT pensando em você”, apontando como estas são norteadas pelos princípios da resolutividade que atravessam a instituição. Assim, descreve a trajetória do Vida Plena, sua atual estruturação e ações que são desenvolvidas junto aos/às integrantes do MPMT visando a QVT em articulação com o conceito de MP resolutivo.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NO MINISTÉRIO PÚBLICO DE MATO GROSSO

Em 2017, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) elaborou recomendação aos órgãos que compõem o Ministério Público (MP) brasileiro para que implementem a Política Nacional de Gestão de Pessoas (Recomendação CNMP nº 52/2017). Um dos princípios que orienta esta política é a “promoção da qualidade de vida no trabalho, nas suas dimensões biológica, psicológica, social, organizacional e espiritual, com aprimoramento permanente das condições, processos e instrumentos de trabalho” (CNMP, 2017, p. 5). Para isso, orienta que o planejamento e as ações para gestão de pessoas no âmbito dos MPs devem “instituir ações para melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, incluindo a promoção da saúde ocupacional, da segurança no trabalho e do bem-estar das pessoas” (p.7). No que concerne à gestão da QVT, a recomendação orienta a criação de programas e ações articuladas em rede que visam a promoção do bem-estar do indivíduo,

tendo como norte a saúde do/a trabalhador/a ao considerar as dimensões biológica, psicológica, social, organizacional e espiritual.

Ainda em 2017, o MPMT implementou a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do MPMT por meio do Ato Administrativo nº 624/2017 – PGJ, seguindo o mesmo princípio que norteia a recomendação nacional, no que diz respeito a promoção da QVT, considerando aspectos biológico, psicológico, social, organizacional e espiritual. A política também se respalda na diretriz que orienta a implantação de ações de QVT, considerando saúde do/a trabalhador/a, segurança laboral e bem-estar (MPMT, 2017). Destaca-se nesta normativa que a gestão QVT se apresenta como um dos elementos fundantes do processo de retenção de pessoas, de maneira que as ações de QVT devem ser operadas de forma articulada e em rede, com foco na promoção do bem-estar dos/as trabalhadores/as, considerando os aspectos ampliados de saúde e, por conseguinte, a relação entre trabalho e saúde.

Após a implantação da política, criou-se um programa de QVT por meio da Portaria nº 561/2019 – PGJ, que instituiu uma equipe de trabalho, coordenada por promotoras auxiliares de justiça, para construir ações que efetivassem as recomendações nacionais. Nesse mesmo ano, foi realizado mapeamento dos afastamentos por motivos de saúde dos/as integrantes, identificando que os principais motivos de licença médica estavam relacionados às doenças osteomusculares e saúde mental. Além disso, verificou-se a ausência de ação contínua voltada a melhoria da QVT dos/as integrantes da instituição. Assim, o programa foi formulado *a priori* com a finalidade de fomentar e coordenar ações voltadas à promoção do bem-estar e saúde dos/as integrantes da instituição, alinhado ao Planejamento Estratégico Institucional 2020/2023, tendo como um dos indicadores a redução dos afastamentos ao longo deste período.

Em 2020, por meio de Ato Administrativo nº 957/2020 – PGJ, o Vida Plena passa a ser um Núcleo de QVT vinculado diretamente ao gabinete do Procurador-Geral de Justiça (MPMT, 2020). Identifica-se nessa estratégia de vinculação ao gabinete um recurso para institucionalização das ações de QVT, de maneira que não se caracterizassem mais como ação de uma gestão específica, mas que estivesse solidificada como prática permanente na instituição. Em 2021, por meio do Ato Administrativo nº 1.050/2021, o Vida Plena é reordenado na estrutura administrativa de maneira a ser vinculado ao departamento de gestão de pessoas (MPMT, 2021a). Neste movimento, observa-se uma aproximação maior com os/as integrantes da instituição, na medida em que o departamento de gestão de pessoas é a porta de entrada deles/as no MPMT e principal instância de contato dos/as trabalhadores/as durante a permanência na instituição.

Ao longo dos anos, as ações do Vida Plena foram tomando grandes proporções, como pode ser observado por meio da carta de serviços (MPMT, 2021b), na qual se identifica o histórico da implementação das práticas, a finalidade e as atribuições do núcleo, público atendido, composição de equipe, formas de comunicação, os serviços ofertados e, principalmente, eixos norteadores, ou seja, conceitos basilares que orientam a construção das ações e atuação da equipe, tais como: saúde em seu conceito ampliado de bem-estar físico, mental, social e não somente a ausência de enfermidades, considerando onexo causal entre trabalho e saúde; interdisciplinaridade e intersetorialidade; integralidade ao abranger ações de promoção, prevenção e assistência em saúde; transversalidade na articulação das frentes de trabalho; interiorização, descentralizando as ações da capital; igualdade no acesso por todos/as os/as integrantes, com participação efetiva na construção das ações (MPMT, 2021b).

Observa-se que tais eixos conceituais ampliam as possibilidades de atuação para além da lógica assistencialista (FERREIRA, 2017), considerando o protagonismo dos/as trabalhadores/as, o acesso igualitário, articulação intersetorial e interdisciplinar. Verifica-se que a compreensão de QVT pelo Vida Plena não se concentra em apenas uma característica, mas abrange a pluralidade de intervenções na medida que compreende a importância de se voltar ao conceito ampliado de cuidado, haja vista a complexidade dos processos de trabalho e das relações sociais que o organizam.

Outro destaque nesse alinhamento conceitual se volta à aproximação com o conceito de saúde em seu aspecto físico, mental e social, e não somente ausência de adoecimentos e, por conseguinte, com o conceito de saúde do/a trabalhador/a “considerando onexo causal entre trabalho e saúde” (MPMT, 2021b, p. 5).

Para abranger os múltiplos focos de intervenção, as ações do Vida Plena foram estruturadas em frentes de trabalho: **Frente I - Melhorias no ambiente de trabalho:** com o objetivo de fomentar a valorização e a humanização no trabalho, por meio de melhorias estruturais no ambiente, reformas e revitalizações de espaços internos e externos, com vistas a gestão dos riscos à saúde e segurança dos/as trabalhadores/as; **Frente II - Integração:** para integrar as pessoas de diversas áreas do MP, estimulando o trabalho em equipe com foco na missão institucional e resultado para a sociedade, com ações de interiorização nos polos e capital, com escuta das necessidades e demandas relacionadas à saúde do/a trabalhador/a; **Frente III - Saúde no trabalho:** busca estimular o cuidado com a saúde física, psicológica e social dos/as integrantes da instituição, bem como reduzir o absenteísmo, as doenças de trabalho e afastamentos, por meio de ações permanentes de promoção de saúde no trabalho; **Frente IV**

- **Campanhas de sensibilização:** objetiva desenvolver uma cultura organizacional de bem-estar coletivo, através de ações e campanhas de sensibilização .

Observa-se um alinhamento nas proposições do Vida Plena com as produções atualizadas sobre QVT ao considerar a humanização do trabalho, a responsabilização da instituição ante as práticas de cuidado e melhorias no ambiente de trabalho, o diálogo direto com os/as trabalhadores/as e o cuidado com as relações socioprofissionais (KLEIN, et. al.; 2017; KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019; RIBEIRO, et. al., 2019; PACHECO; FERREIRA, 2020; BORGES; BARROS; MAGALHÃES, 2020; CAMARGO, et. al., 2021).

Analisando os desafios da implantação da política de gestão de pessoas no MP, Junqueira (2018) sinaliza a necessidade de proposição de ações efetivas para a saúde dos/as integrantes e para a QVT por meio de uma abordagem contra hegemônica, ampliada, com o objetivo de prevenir os riscos psicossociais relacionados ao trabalho e ampliar o apoio institucional aos/às integrantes. O MP deve estruturar as ações de QVT no sentido de acolher as demandas singulares e coletivas dos/as trabalhadores/as, de maneira que a instituição monte estratégias de cuidados.

Neste direcionamento, a identificação da boa prática do Vida Plena se expressa no rol de atividades realizadas nas diversas frentes de trabalho que o compõem, bem como na amplitude destas. Na frente I - Melhorias no ambiente de trabalho destaca-se a aquisição de cadeiras, apoio para os pés e outros equipamentos ergonômicos; construção de espaços Vida Plena voltados à convivência e interação dos/as integrantes nas unidades ministeriais; e ações de cuidados com a biossegurança no contexto de pandemia, por meio de equipamentos de proteção individual e coletivo. Na frente II - Integração evidencia-se as atividades presenciais e *online* por polo para a coleta de demandas e realização de ações socioeducativas; atividade na Procuradoria Geral de Justiça envolvendo os Departamentos, Procuradorias Especializadas, Órgãos Auxiliares e Administração Superior; integração com as lideranças; e apoio à gestão de pessoas nas unidades ministeriais, através da intervenção da equipe técnica. A frente III - Saúde do/a Trabalhador/a compreende ações individuais e coletivas, por meio de atendimentos multiprofissionais (*online* e presencial); rodas de comunicação consciente; diálogos em saúde mental; acompanhamento das licenças de saúde; parceria com COGER para cuidado da saúde dos/as membros/as; acompanhamento dos casos de COVID-19 e elaboração de guia; pesquisas sobre condições de saúde; e projeto Ativamente, direcionado a oferta de práticas de atividade física. A frente IV – Campanhas de sensibilização perpassa a realização de palestra; eventos, com destaque para o dia alusivo ao/à servidor/a público/a; campanhas de sensibilização,

envolvendo temáticas ligadas à saúde, à igualdade institucional e aos direitos dos/as trabalhadores/as.

Para além destas frentes, o Núcleo desenvolve outras ações como realização de pesquisas relacionadas à qualidade de vida no trabalho; apoio técnico em espaços de representação institucional como comissões, comitês e grupos de trabalho; apoio técnico à formação e capacitação dos/as integrantes; apoio na avaliação dos aspectos biopsicossociais para condições especiais de trabalho (Ato Administrativo nº1.058/2021) e assessoramento a Administração Superior. Dentre estas ações destacam-se as pesquisas para mapeamento das condições que possam intervir na QVT dos/as integrantes, bem como o apoio na elaboração de políticas internas voltadas a equidade de gênero (efetivada pelo Ato Administrativo nº 1.150/2022) e também ao enfrentamento à violência laboral, assédio moral e sexual e todas as formas de discriminação (Ato Administrativo nº 1.057/2021). Tais ações demonstram uma compreensão de QVT que valoriza as mudanças na organização do trabalho, entendendo-as como fundamentais para intervir nas relações entre o trabalho e a saúde.

Nas práticas de QVT no MPMT podemos também identificar os fatores que compõem uma boa QVT, conforme a literatura atualizada na área, ao considerar a necessidade de boas condições de trabalho; o estímulo a boas relações socioprofissionais; a experiência e protagonismo dos/as trabalhadores/as; a intersetorialidade no desenvolvimento das ações; a possibilidade de estar engajado com a atuação por meio das práticas em grupo; a construção de ações que permitam um clima organizacional favorável; e o cuidado com a cultura organizacional por meio de práticas de sensibilização, na medida em que essas podem comportar modelos nocivos de gestão.

3. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM FOCO EM RESOLUTIVIDADE

As noções de eficiência e eficácia passaram a ser mais apropriadas pelo MP a partir da implantação das proposições de resolutividade, norteadas pela Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN 02/2018, conhecida como Recomendação de Aracaju, que apresenta parâmetros para a avaliação da resolutividade e da qualidade da atuação dos/as integrantes. A normativa salienta que uma atuação resolutiva é aquela por meio da qual o MP atua de forma efetiva, evitando mecanismos que possam trazer danosidade e morosidade aos processos de trabalho. Prioriza-se uma atuação preventiva, efetiva e célere, tendo suas ações moldadas em um perfil proativo, com foco na eficiência e se norteadas por um planejamento estratégico voltado a resultados. Diferente de um modelo demandista, reativo, a proposição resolutiva

chama para si a responsabilidade e passa a lidar com a complexidade das demandas de forma pragmática. Consequentemente, sendo mais efetiva à sociedade (RODRIGUES, 2015).

A recomendação orienta principalmente a atuação na área fim, com foco na desburocratização dos processos e priorizando as noções de eficiência, eficácia e desempenho qualitativo. Entretanto, o documento também comporta alguns elementos que alinham as contribuições de ações de QVT para a composição de um MP resolutivo. No que concerne a gestão administrativa, a Recomendação de Aracaju considera a necessidade de “realização de ações para melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida no trabalho, incluindo a promoção da saúde ocupacional, da segurança no trabalho e do bem-estar das pessoas” (CNMP, 2018, p. 9).

Ainda no que se refere aos aspectos da gestão administrativa, identifica-se confluências entre os eixos norteadores do Núcleo de QVT com a Recomendação de Aracaju, incluindo: desenvolvimento contínuo dos/as trabalhadores/as por meio da valorização e estímulo à aprendizagem; humanização do ambiente e das relações de trabalho, com o fortalecimento dos princípios da dignidade da pessoa humana; acolhimento das múltiplas necessidades dos/as integrantes; promoção da inclusão, da acessibilidade e da integração, com respeito à diversidade; implantações de ações efetivas para administração de conflitos e prevenção de violência laboral (CNMP, 2018).

Essas recomendações explicitam que mais do que um ambiente saudável, faz-se necessário construir estratégias que propiciem satisfação com o trabalho executado; possibilidade de crescimento na carreira dentro da instituição; reconhecimento pelos resultados alcançados; remuneração condizente com as atividades executadas; autonomia para atuar; qualidade do vínculo que viabiliza planejamento futuro, com perspectiva de crescimento profissional e até incluindo aposentadoria; investimento em melhorias no processo de gestão; modalidades de trabalho que abarcam a singularidade da instituição e dos/as trabalhadores/as.

Ao considerar a compreensão de resolutividade contida na Recomendação de Aracaju, sinaliza-se que para identificar a efetividade do Núcleo de QVT tem-se como indicadores o percentual de satisfação dos/as integrantes contemplados com ações de QVT, que teve alta satisfação, conforme instrumentos de avaliação; o percentual de integrantes contemplados com ações de QVT, com gradativo aumento entre os anos de 2019 a 2023; e a taxa de afastamentos por motivos de saúde, que segue em constante monitoramento pela equipe e atualmente passa por atualizações do sistema de registro visando refinar os dados sobre as patologias principais.

Somado a isso, destacam-se também como resultados a efetivação da política institucional de prevenção e enfrentamento à violência laboral, assédio moral e sexual e todas outras formas de discriminação e elaboração de cartilha orientativa; a criação da política institucional de equidade de gênero; a instalação de espaço Vida Plena em diversas unidades ministeriais; a instituição de normativas voltadas à promoção da igualdade institucional; a normatização de condições especiais de trabalho nos casos de pessoas com deficiência, doenças graves ou gestantes e lactantes; e a execução do Projeto Ativamente.

4. CONSIDERAÇÕES

As pessoas que compõem a instituição são o cerne do processo de gestão de pessoas, sendo necessário construir estratégias de QVT que priorizem a valorização dos/as trabalhadores/as por meio de “aperfeiçoamento contínuo, boa remuneração, bom ambiente de trabalho com condições físicas e psicológicas adequadas e proporcionar oportunidade de desenvolvimento de suas potencialidades” (DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012, p. 44).

Nessa direção, as ações do Vida Plena ancoram-se em práticas que priorizam a saúde do/a trabalhador/a, ressaltando a importância de se voltar à complexidade dos processos de cuidado. Com destaque à humanização do trabalho, a responsabilização da instituição nas melhorias no ambiente de trabalho, o diálogo direto com os/as trabalhadores/as, o cuidado com as relações socioprofissionais e a mudança nos processos de trabalho.

Tais práticas vão ao encontro das recomendações que norteiam a composição de um MP resolutivo, com ênfase na promoção da saúde do/a trabalhador/a e seu bem-estar. Articulado a esses pontos, também recomenda a construção de estratégias que propiciem satisfação com o trabalho executado; a possibilidade de crescimento e reconhecimento, com qualidade do vínculo; e autonomia dos/as trabalhadores/as.

É preciso deixar explícito que na atuação do Vida Plena, a preocupação com a QVT se volta, para os/as integrantes e as relações, mas também para o impacto das ações na produtividade e resolutividade da instituição. Como apontado nos estudos levantados, a criação de ações de QVT impactam diretamente no produto fim das instituições. Então, é inegável que para além dos efeitos na saúde do/a trabalhador/a, há efeitos na efetividade da função resolutiva do MP junto à sociedade.

A ampliação do conceito vinculado a noção de saúde do/a trabalhador/a convoca, para além do foco produtivista, práticas de cuidado no fito de promover a qualidade de vida dos/as trabalhadores/as da instituição. Ou seja, as ações de QVT são de suma importância para

a efetivação de um MP resolutivo, propiciando respaldo a saúde do/a trabalhador/a e consequentemente aprimorando as ações da instituição, tendo em vista a missão constitucional de defesa dos direitos fundamentais.

5. REFERÊNCIAS

BORGES, Livia de Oliveira; BARROS, Sabrina Cavalcanti; MAGALHÃES, Nina Schumacher. Quality of working life: conceptions in Brazilian federal universities. *Estudos em Psicologia*, v. 37, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/dvtxtvFrhnFsDnfp36dCTDq/?lang=en>. Acesso em 07 de nov. 2021

CNMP. Conselho Nacional do Ministério Público. Recomendação CNMP nº 52/2017. Recomenda a implementação de Política Nacional de Gestão de Pessoas no Ministério Público Brasileiro. Brasília: CNMP, 2017.

_____. Conselho Nacional do Ministério Público 2018b. Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN 02/2018. Dispõe sobre parâmetros para a avaliação da resolutividade e da qualidade da atuação dos Membros e das Unidades do Ministério Público pelas Corregedorias-Gerais e estabelece outras diretrizes. Brasília: CNMP, 2018.

CAMARGO, Sávio Ferreira, et. al. Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. *Ciência e Saúde Coletiva*, v. 26, n. 4, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/7dYmpff6ZPP9wtxW7gKT8Qc/?lang=pt>. Acesso em 08 de nov. 2021.

DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira; ALEXANDRE, João Welliandre Carneiro. A qualidade de vida no trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises. *Científica DR: Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro*, nº3, jul-dez, 2012, p. 39-44.

FACAS, Emílio Peres; SILVA, Laiury Maiara da; ARAÚJO, Maria Aparecida Souza. Trabalhar. In: VIERIA, F. De O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (Orgs.). *Dicionário Crítico de gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. 1. ed. Curitiba: Juruá Editora, 2013, p. 461-465.

FERREIRA, Mário César. *Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. 3ª ed. Brasília: Paralelo 15, 2017.

JUNQUEIRA, Eloá Todarelli. O desafio de construir e implementar uma política de gestão de pessoas. In.: CNMP. *Revista da corregedoria nacional: atuação do Ministério Público brasileiro na área de evolução humana e qualidade de vida*, v. VI. Brasília: CNMP, 2018, p. 34-45.

KLEIN, Leander Luiz, et. al. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior. *Revista Eletrônica de Administração*, v. 23, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/ccvV7skF5Xq4PqNdgp5zxsr/?lang=pt>. Acesso em 06 de nov. 2021.

KLEIN, Leander; PEREIRA, Breno; LEMOS, Ricardo. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 20, n. 3, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ram/a/V8HdXZYdMG9f6r8h5mCNs4g/?lang=pt>. Acesso em 07 de nov. 2021.

MELO, Aliana Cirino Simon Fabrício de. Diretrizes para avaliação da regularidade dos serviços: uma breve análise à luz da Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 2/2018 (Carta de Aracaju). *Revista Jurídica Corregedoria Nacional: qualidade, resolutividade e transformação social: edição especial: recomendação de Aracaju*, v. VII. CNMP: Brasília, 2019.

MPMT. Ministério Público de Mato Grosso. Ato administrativo PGJ nº 624. Implementa a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Ministério Público de Mato Grosso. Cuiabá: MPMT, 2017.

_____. Ministério Público de Mato Grosso. Portaria PGJ nº 561. Institui o programa de qualidade de vida no trabalho no âmbito do Ministério Público de Mato Grosso. Cuiabá: MPMT, 2019.

_____. Ministério Público de Mato Grosso. Ato administrativo PGJ nº 957. Altera o Regimento Interno da Procuradoria-Geral de Justiça (Ato Administrativo PGJ nº 520/2016). Cuiabá: MPMT, 2020.

_____. Ministério Público de Mato Grosso. Ato administrativo PGJ nº 1050. Altera o Regimento Interno da Procuradoria-Geral de Justiça (Ato Administrativo PGJ nº 520/2016 e nº 957/2020). Cuiabá: MPMT, 2021a

_____. Ministério Público de Mato Grosso. Carta de serviços do núcleo de qualidade de vida no trabalho – Vida Plena. Cuiabá: MPMT, 2021b.

PACHECO, Veruska Albuquerque; FERREIRA, Mario César. Mal-Estar e Bem-Estar no Trabalho: Representações de Trabalhadores de Empresa Pública Brasileira. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 36, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/JY5YGXPsLxtKcJFFcfNd4vG/?lang=pt>. Acesso em 07 de nov. 2021.

RIBEIRO, Débora Veber, et. al. University management: the lean production allied to the program quality of life at work. *Gestão e Produção*, v. 26, n. 4, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/45vv6tPPpNRgjTJtmhC5vTS/?lang=en>. Acesso em 07 de nov. 2021.

RODRIGUES, João Gaspar. Ministério Público Resolutivo e um Novo Perfil na Solução Extrajudicial de Conflitos: Lineamentos sobre a Nova Dinâmica. *Revista Justitia*, São Paulo, v. 72, nº 206, p. 395-430, 2015.

TAVEIRA, Izabela. Qualidade de Vida no Trabalho. In. VIERIA, F. De O.; MENDES, A. M.; MERLO, Á. R. C. (Orgs.). *Dicionário Crítico de gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. 1. ed. Curitiba: Juruá Editora, 2013, p. 327 – 335.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho Decente*. s/d. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em 15 de julho de 2021.