

PESQUISA EMPÍRICA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE MAGISTRADOS DA JUSTIÇA TRABALHISTA

Felipe Dutra Asensi¹
Rodrigo Chaves²
Juliane da Silva Pessoa³

RESUMO

A presente pesquisa empírica foi desenvolvida com magistrados da Justiça Trabalhista de um certo Tribunal, objetivando conhecer, a partir da percepção dos próprios juízes, a realidade por eles vivenciada quanto à qualidade de vida no trabalho (QVT). A relevância desse levantamento está na oportunidade de conhecer as condições laborais enfrentadas, a fim de prover melhorias. Os dados da *survey* foram obtidos mediante a aplicação de instrumento de pesquisa no período de 15 a 17 de janeiro de 2020. O questionário foi elaborado com base no modelo de QVT de Walton (1973), ressalvadas as adaptações realizadas ao modelo teórico, tendo alcançado 104 respondentes, ou seja, 40,15% de um universo de 259 juízes trabalhistas atuantes no 1º grau. E como resultado da pesquisa evidenciou-se que subsiste um certo mal-estar no serviço, devido ao grande volume de trabalho, às cobranças excessivas de metas institucionais, e às condições inadequadas de trabalho – o que aponta para um quadro de menor qualidade de vida no trabalho e adoecimento ocupacional em torno de 28%, demandando atenção e medidas preventivas em prol da saúde e do trabalho, já que os fatores estressores identificados têm incidência permanente.

PALAVRAS-CHAVE: magistrados; saúde; qualidade de vida no trabalho.

¹Universidade Santa Úrsula e Universidade do Estado do Rio de Janeiro, [ORCID](#).

² Universidade Santa Úrsula e Estácio/IDOMED, [ORCID](#).

³ Universidade Santa Úrsula, [ORCID](#).

EMPIRICAL RESEARCH ON QUALITY OF LIFE IN THE WORK OF MAGISTRATES OF LABOR JUSTICE

Felipe Dutra Asensi
Rodrigo Chaves
Juliane da Silva Pessoa

ABSTRACT

The present empirical research was developed with magistrates of Labor Justice of a certain Court, aiming to know, from the perception of the judges themselves, the reality they experienced regarding the quality of life at work (QWL). The relevance of this survey is the opportunity to learn about the working conditions faced, in order to provide improvements. The survey data were obtained through the application of a research instrument from January 15th-17th, 2020. The questionnaire was prepared based on Walton's QWL model (1973), except for the adaptations made to the theoretical model, having achieved 104 respondents, that is, 40.15% of a universe of 259 labor judges working in the 1st degree. And as a result of the research, it was evidenced that there is a certain malaise in the service, due to the high volume of work, the excessive demands for institutional goals, and the inadequate working conditions - which points to a situation of poor quality of life at work and occupational illness around 28%, demanding attention and preventive measures in favor of health and work, since the stressors identified have a permanent impact.

KEYWORDS: magistrates, health; quality of life at work.

1. INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) pode ser compreendida como um conjunto de condições que proporcionam o bem-estar físico, psíquico e social – colaborando para a segurança e o bom desempenho no trabalho. No Judiciário essa dimensão sofreu impacto com a reforma promovida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, implantada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Desde então, a Administração Pública passou a adotar um modelo gerencialista de gestão, baseado na imposição de metas de produtividade rigorosas, objetivando obter melhor desempenho com a maior economia de recursos possível, a fim de enfrentar a morosidade do Judiciário tão criticada pela mídia nacional. A eficiência e a efetividade processual passaram a ser o grande foco desse novo gerencialismo, sem que os efeitos nocivos de jornadas laborais extenuantes fossem considerados, e suas consequências fossem mensuradas previamente (Pinheiro, 2020).

Algumas pesquisas realizadas no âmbito dessa temática apontaram a existência de condições de trabalho opressivas (Alves, 2015; CNJ, 2015; Costi, 2013; Ribeiro, 2005), atribuídas à presença de diversos elementos estressores que apontam para a baixa qualidade de vida no trabalho, tais como: o grande volume de trabalho; a excessiva cobrança institucional; a falta de recursos humanos (devido ao número de juízes e servidores considerado insuficiente); a competitividade dentre os magistrados; a exposição da imagem pessoal e de sua atuação profissional quando incorrem em atraso; a pressão social e midiática; além da alta responsabilidade que é própria do cargo.

Diante desse quadro, o CNJ apresentou a Política de Atenção Integral à Saúde, endossada pelo Poder Judiciário, por meio da Resolução nº 207/2015 do Conselho Nacional de Justiça (alterada recentemente pela Resolução nº 338, de 7 de outubro de 2020); com o compromisso em preservar a saúde e a qualidade de vida no trabalho de magistrados e servidores, ainda que a política gerencialista adotada tenha sido mantida. (Resolução CNJ n. 207, 2015; Resolução CNJ n. 338, 2020).

A presente pesquisa, portanto, se destinou a investigar, a partir da percepção dos próprios magistrados, como vivenciam as condições laborais, apoiando o estudo nas dimensões estabelecidas pelo modelo de Walton (1973) acerca da qualidade de vida no trabalho. E, como recorte para a investigação, definiu-se

como público-alvo os magistrados da Justiça do Trabalho, mormente pelo paradoxo que a realidade lhe suscita, exercendo o múnus público de julgar relações de trabalho, cuja litigância incide sobre o tema da precarização do trabalho, da exploração e descumprimento das normas trabalhistas.

Precarização laboral é um termo bastante empregado por Alves (2013; 2015; 2018) em seus estudos e pesquisas sobre o trabalho, inclusive no judiciário no tocante a magistrados. A título de significado, Alves tem explorado a precarização em tríplice dimensão: *precarização salarial*, aquela que se verifica quando a remuneração não satisfaz e não recompensa o esforço laboral; *precarização existencial*, que se dá quando o trabalhador tem seu espaço de vida restringido pelo trabalho, com a redução do tempo de lazer, descanso ou convívio familiar; e *precarização de vida*, que ocorre quando o trabalhador se sente exaurido pelo trabalho, gerando o esvaziamento de si e do sentido do próprio trabalho.

Ressalte-se que a relevância dessa pesquisa está no fato de que o problema não se finda na órbita dos próprios magistrados trabalhistas; para além disso, é preciso perceber que juízes adoecidos ou gozando de situações precárias no trabalho, podem afetar a qualidade da prestação jurisdicional – podem desenvolver um comportamento intolerante que interfira no convívio com os seus pares e subordinados, devido ao estresse e ao mal-estar no trabalho; assim como podem perder a medida do equilíbrio, da neutralidade e da imparcialidade, projetando seus descontentamentos, sofrimentos e desilusões pessoais nas demandas que particularmente lhes suscitem o sentimento de “perda de tempo” – colocando em xeque aquela que é a missão da Justiça: promover a pacificação social.

Ademais, a importância deste estudo também se avalia considerando o número reduzido de pesquisas desta natureza voltado para uma classe privilegiada, de notável poder econômico, tal qual é a magistratura – o que Ribeiro (2005, p. 13) justifica alegando o possível temor dos pesquisadores em “ferir suscetibilidades”, já que parece um contrassenso investigar uma precarização não conjectural.

Não obstante, se o adoecimento e a baixa qualidade de vida no trabalho de fato se verificam entre os magistrados, negar-lhes o direito fundamental à saúde no trabalho, não seria um ato compatível com o princípio da igualdade em um Estado Democrático de Direito, representando isso uma potencial exclusão civil da classe investigada (Cunha *et al.*, 2010). Sendo assim, é necessário conhecer a complexidade da relação saúde-trabalho, vivenciada pelos juízes trabalhista, tendo

em vista o interesse geral, tamanha repercussão que o problema acarreta à própria efetividade do Judiciário Trabalhista no Brasil.

Nesse sentido, foi conduzida uma pesquisa empírica baseada nos estudos teóricos sobre qualidade de vida no trabalho, tendo sido escolhido o modelo avaliativo proposto por Walton (1973), por ser o mais abrangente em termos de aspectos passíveis de serem investigados. Tal modelo, entretanto, foi adaptado à realidade dos magistrados trabalhistas, tendo orientado a elaboração de um questionário e a organização dos resultados em oito categorias estabelecidas por Walton. A realização de toda a pesquisa, bem como a discussão de seus achados deu-se calcada em procedimentos metodológicos previamente definidos, conforme vê-se a seguir.

2. AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, SEGUNDO O MODELO DE WALTON

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é um termo amplo, passível de diversas interpretações, compreendendo várias dimensões, indicadores ou categorias de análise, comumente estruturadas em diferentes modelos de avaliação, de acordo com a literatura existente. Observa-se, de modo geral, que a QVT é um conceito que se relativiza com a época e o tempo em que se busca compreendê-lo, pois varia de acordo com as concepções históricas incorporada pelas organizações (Nadler & Lawler, 1983). Trata-se de um termo que abriga muitos sentidos e práticas (Fernandes, 1996), visando à proteção do trabalhador, seja na dimensão assistencialista, seja na dimensão preventiva (Ferreira, 2012).

Essa diversidade de conceitos sobre QVT, segundo Fernandes (1996) não convergem para um consenso, entretanto, o enfoque na perspectiva dos estudos científicos realizados possibilita superar as compreensões do senso comum, que não contribuem para a transformação dos processos de trabalho e das condições do trabalhador (Cabral Júnior, 2013).

O conceito da QVT valoriza a percepção do sujeito quanto a sua satisfação no trabalho, podendo ser compreendido como o conjunto de variáveis que o trabalhador reconhece como favoráveis ao labor, tais como: “variedade de habilidades”, “identidade da tarefa”, “significado da tarefa”, “autonomia”, “feedback”

(Hackman & Lawler, 1971). E, nesse sentido, Pillati (2008) se filia, apontando que a QVT será tanto maior quanto mais favoráveis forem as condições de trabalho.

No ano de 1973, o conceito de Richard Walton apontou a QVT como a pesquisa que visa o resgate de valores negligenciados em termos de ambiente e humanidade, perdidos ou ameaçados com o avanço tecnológico e o desenvolvimento econômico, destinando-se a conciliar produtividade com melhores condições laborais (Fernandes, 1996).

Os estudos de Walton (1973) sobre QVT, baseados na realidade laboral dos Estado Unidos da América (EUA), renderam a composição de modelos clássicos de avaliação, que são, recorrentemente, aplicados e inspiram pesquisas até hoje (Pedroso & Pilatti, 2010), devido a ampla gama de critérios analíticos utilizados, embora se trate de um modelo teórico, e não de um instrumento de avaliação de QVT propriamente (Pedroso & Pilatti, 2010).

Esse modelo de Walton foi, então, escolhido como norteador das bases desta pesquisa em razão da amplitude dos aspectos contemplados, pois torna-o atual e aplicável, embora seja de 1973, posto que abrange uma grande escala de indicadores (Limongi-França, 2007; Pedroso & Pilatti, 2010), em que são percebidas necessidades humanas intrínsecas e extrínsecas, que analisam desde questões afetivas, pessoais e coletivas até questões estruturais e organizacionais.

Walton analisou oito categorias a fim de mensurar a QVT dos trabalhadores, compreendendo que vivências pessoais e profissionais, indiscriminadamente corroboram para a atuação e satisfação no trabalho. Assim, compôs um modelo que possibilita a análise global dos aspectos positivos e negativos do trabalho, segundo a percepção dos trabalhadores (Tolfo & Piccinini, 2001), a partir das seguintes categorias e dimensões:

Quadro 1

Categorias e dimensões de QVT do modelo de Walton

Categorias	Dimensões da QVT
1- Compensação justa e adequada	- Equidade interna e externa; - Justiça na compensação; - Partilha dos ganhos de produtividade - Proporcionalidade entre os salários;

<p>2- Condições de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de trabalho razoável; - Ambiente físico seguro e saudável; - Ausência de insalubridade;
<p>3- Uso e desenvolvimento de capacidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomia; - Autocontrole relativo; - Qualidades múltiplas; - Informações sobre o processo total de trabalho;
<p>4- Oportunidade de crescimento e segurança</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilidade de carreiras; - Crescimento pessoal; - Perspectiva de avanço salarial; - Segurança de emprego;
<p>5- Integração social na organização</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de preconceitos; - Igualdade; - Mobilidade; - Relacionamento; - Senso comunitário;
<p>6- Constitucionalismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Direitos de proteção do trabalhador; - Privacidade pessoal; - Liberdade de expressão; - Tratamento imparcial; - Direitos trabalhistas;
<p>7 - O trabalho e o espaço de vida total</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Papel balanceado no trabalho; - Estabilidade de horários; - Poucas mudanças geográficas;

	- Tempo para lazer e família;
8- Relevância social do trabalho na vida	- Imagem da empresa; - Responsabilidade social da empresa; - Responsabilidade pelos produtos; - Práticas de emprego.

Fonte: Fernandes (1996, p.48).

A crítica que se faz a esse modelo, embora seja amplamente utilizado e contemple vários aspectos do trabalho e do trabalhador, é que não se avalia as dimensões biológica e fisiológica do indivíduo (Pedroso & Pilatti, 2010). Não obstante, foi o modelo adotado por este estudo, a fim de embasar a elaboração do questionário que capitaneou esta pesquisa empírica.

Ressalte-se, entretanto, que o questionário propriamente dito proposto por Walton não foi utilizado, porque não contempla as especificidades do exercício da magistratura – ao mesmo tempo em que alguns itens não se aplicam, outros são prescindíveis e ainda há aqueles desejáveis, porém, ausentes, conforme pontuado acerca das dimensões biológica e fisiológica do indivíduo.

Deste modo, formulou-se um questionário mais direcionado, observando as categorias relacionadas por Walton, por melhor atenderem aos objetivos desta pesquisa, sem necessariamente investigar a rigor todas as dimensões por ele estabelecidas.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa tem natureza descritivo-exploratória, com abordagem quanti-qualitativa aplicada à pesquisa empírica, cujos dados coletados foram interpretados por meio da estatística descritiva. Eis que, por pesquisa descritiva-exploratória compreende-se a pesquisa que se propõe a descrever amplamente um determinado fenômeno, utilizando-se de análises teóricas e empíricas (Lakatos & Marconi, 2003).

O método foi escolhido devido à necessidade de se identificar os aspectos precarizantes do trabalho e suas repercussões na saúde e qualidade de vida dos magistrados, posto que, uma pesquisa descritiva se dedica a investigar a natureza e as características de um determinado fenômeno, com a maior precisão viável, para mensurar a frequência de sua ocorrência (achado quantitativo) e a conexão existente com outros fenômenos (achado qualitativo) (Rampazzo, 2005); enquanto, a pesquisa exploratória visa relacionar dados empíricos às premissas teóricas e “conceituar as inter-relações entre as propriedades do fenômeno, fato ou ambiente observado” (Lakatos & Marconi, 2003, p. 188), objetivando alcançar “maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses” (Gil, 2017, p. 41).

Para a realização da pesquisa foi selecionado um certo Tribunal da Justiça do Trabalho, cuja população em estudo constituiu-se pelo recorte de apenas juízes do 1º grau de jurisdição, totalizando 259 magistrados, esses divididos entre 138 juízes titulares e 121 juízes substitutos atuantes em varas trabalhistas.

Foi procedida a aplicação da *survey* presencialmente mediante a distribuição de questionários impressos, que foram inseridos nas pastas de um evento jurídico ocorrido entre os dias 15 e 17 de janeiro de 2020, destinado aos juízes trabalhistas em caráter convocatório (ou seja, de comparecimento obrigatório), realizado no âmbito do Tribunal que sediou a pesquisa.

Considerando um universo total de 259 juízes de 1º grau vinculados ao Órgão e, desconsiderando os ausentes por motivos diversos (licença médica, licença maternidade, licença estudo, férias e faltas injustificadas), compareceu uma média de 152 magistrados durante os dias do evento, o que corresponde ao percentual de 58,68% da população investigada. Ao final da jornada foram coletados 104 questionários respondidos, perfazendo um espaço amostral de 40,15% da população investigada e 68,42% dos presentes no evento.

O número de 104 respondentes viabilizou a realização de uma pesquisa com 95% de grau de confiança e 7,5% de margem de erro, chancelando a validação do estudo, com bastante representatividade acerca da classe investigada.

PROCEDIMENTO ADOTADOS PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA EMPÍRICA E PARA O TRATAMENTO DOS DADOS COLETADOS

No tocante aos procedimentos empíricos, antes da pesquisa de campo efetivamente acontecer, foi apresentado um termo de esclarecimento, informando ao Tribunal parceiro quais seriam os objetivos e ações a serem adotadas no campo, o que oportunizou a realização de um trabalho transparente junto à Instituição. Além disso, foi assumido formalmente um compromisso de preservação do anonimato dos participantes, garantido o sigilo dos dados individuais e resguardada a confidencialidade institucional.

A segunda etapa da pesquisa foi iniciada com a aplicação do questionário. Os dados objetivos coletados foram ordenados, classificados e tabulados em um rol estatístico que possibilitou trabalhar os dados brutos na forma percentual, e visualizá-los mais facilmente por meio de planilhas e gráficos, elaborados com o apoio do *software* gerador de planilha eletrônica *Microsoft Office Excel*. Já os dados subjetivos coletados foram reunidos e classificados em blocos, no interesse de cada uma das questões abertas.

Todos os dados foram separados e classificados por similaridade ou proximidade, de acordo com as categorias estabelecidas pelo modelo de Walton (1973), a fim de dar um tratamento quantitativo, na perspectiva da frequência, e qualitativo, na dimensão do conteúdo temático propriamente dito, acerca das categorias e indicadores da qualidade de vida.

DO INSTRUMENTO DE PESQUISA

O questionário utilizado na pesquisa foi elaborado contemplando cinco seções objetivas e uma subjetiva de resposta opcional, conforme explanado a seguir. Ressalte-se que, as questões objetivas veiculadas neste estudo foram compostas por 60 (sessenta) proposições curtas e diretas, organizadas segundo a metodologia própria da Escala Likert de 5 pontos (que utilizou os algarismos de 1 a 5 para indicar: 1- Nunca, 2- Raramente, 3- Às vezes, 4- Frequentemente, 5- Sempre).

Na primeira seção do instrumento buscou-se delinear o perfil sociocultural dos participantes da pesquisa, a fim de viabilizar recortes acerca da saúde e QVT em relação à posição na carreira, sexo, idade, formação, tempo de magistratura e valores pessoais – eis que, assim o cruzamento de dados e concatenação de informações trouxe novas perspectivas de análise e assertivas.

Na segunda seção do questionário, almejou-se conhecer a percepção dos juízes acerca da saúde e QVT em gradação escalar, a partir de cinco subseções. Na

primeira subseção foram explorados aspectos objetivos do trabalho, tais como: estrutura, organização e divisão de tarefas. Elementos estes que segundo o modelo de QVT proposto por Richard Walton (1973) tocam à categoria “condições de trabalho”, em que são exploradas as dimensões da produtividade, divisão de processos, jornada de trabalho, ambiente e (in)salubridade (Fernandes, 1996, p. 48).

Na subseção seguinte, os aspectos subjetivos foram contemplados pelo questionário, arguindo acerca da motivação para o trabalho, prospectada entre questões que decorrem de aspectos emocionais, intelectuais e financeiros. Tais itens encontram fundamentação nas categorias “uso e desenvolvimento de capacidade”, “oportunidade de crescimento e segurança” e “relevância social do trabalho na vida” diretamente relacionadas com as categorias “compensação justa e adequada” e “condições de trabalho”, do Modelo de Walton (1973) (Fernandes, 1996).

A terceira subseção trouxe questionamentos sobre a saúde em função do trabalho, levantando algumas questões quanto à saúde física e mental que investigaram sobre dores, distúrbios corporais, alterações e condições do sono noturnos, levando-se em conta as repercussões dessas respostas no âmbito da instituição e das relações com os seus pares, em contraponto ao direito fundamental de proteção à saúde; como bem é explorado nas categorias “integração social na organização” e “constitucionalismo” do modelo de QVT de Walton (Fernandes, 1996).

A quarta subseção buscou identificar experiências de mal-estar, desequilíbrios ou adoecimento laboral, ao questionar sobre aspectos psicológicos resultantes da relação com o trabalho; propondo-se a conhecer como se dá a dinâmica laboral na perspectiva do binômio prazer e sofrimento (Lancman, 2008).

A última subseção apresentou questões sobre as vivências sociais em função do trabalho, ou seja, de que modo o trabalho influi na vida pessoal, familiar e social dos magistrados, sendo esses aspectos cercados por Walton (1973) nas categorias “o trabalho e o espaço de vida total” e “integração social na organização” (Fernandes, 1996, p. 48); cujas dimensões fundamentais da QVT contempladas foram: o tempo para o lazer e para a família, a interação social (os relacionamentos íntimos e comunitário), o papel balanceado no trabalho, e a estabilidade de horários.

Por fim, a seção subjetiva contendo três perguntas abertas opcionais: 1) “Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?” ; 2) Quais são as

principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?"; e 3) "Como lida com essas dificuldades? O que mudaria no trabalho?". Tais questionamentos teve o propósito de acolher a livre manifestação dos sujeitos implicados, consoante seus interesses e senso de relevância pessoal, dando valor à identidade, à singularidade desses indivíduos, tal como Dejours preconiza ser importante – concedendo, ao menos empiricamente, um lugar de fala para a construção da subjetividade, para o desenvolvimento da capacidade crítico-reflexiva acerca do trabalho, em detrimento dos processos de conformação e alienação social (Dejours, 1999).

INSTRUMENTO DE PESQUISA E CATEGORIZAÇÃO DE SUAS QUESTÕES DE ACORDO COM O MODELO DE WALTON (1973)

As questões elaboradas foram geradas a partir das oito categorias estabelecidas pelo modelo de Walton (1973) e suas respectivas dimensões, sem, contudo, esgotar-se nelas, pois, o questionário avançou arguindo sobre saúde física e emocional, perpassando pelos aspectos biológicos, fisiológicos e psicológicos que o modelo adotado não explora, como bem se vê a seguir.

QUANTO À COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA

Este indicador de QVT, de modo geral, está relacionado à satisfação com a remuneração obtida pelo trabalho; trata-se de um indicador que contempla a percepção de valorização e gratificação, inclusive na perspectiva comparativa interna, entre os pares, e externa, em relação ao mercado (Timossi *et al.*, 2009).

Em que pese na magistratura as remunerações receberem tratamento equânime, de acordo com a posição na carreira, este item foi questionado junto aos magistrados na dimensão de seu valor absoluto (não comparativo), em que a remuneração é considerada satisfatória quando atende às necessidades pessoais, os padrões culturais, sociais e econômico, sobretudo quando representa a recompensa justa pelo labor realizado.

QUANTO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

No tocante às condições de trabalho, muitas dimensões foram avaliadas, diversas daquelas propostas por Walton (1973), posto que, o exercício da magistratura

implica em particularidades que não seriam conhecidas a partir de uma abordagem generalista. Assim, optou-se por priorizar questões afetas à carga de trabalho, ritmo e jornada laboral, medidas gerenciais e cobranças institucionais; surgindo nesse diapasão espaço subjetivo para a manifestação também de problemas relativos aos recursos físicos e tecnológicos; e à fadiga e (in)salubridade.

Sendo assim, os magistrados foram questionados: se o número de juízes existente é suficiente para dar andamento ao volume de processos atualmente; se o ritmo de trabalho é adequado; se percebem justiça na distribuição processual; se recebem de bom grado os processos redistribuídos de outros magistrados; se há forte cobrança da produtividade por parte da instituição; se percebem como adequadas as condições de trabalho oferecidas, para alcançar os resultados esperados; se ser gestor causa desconforto; se a alta conectividade aos meios informáticos são fontes de estresse laboral para eles; e se a reforma trabalhista aliviou a carga de trabalho antes existente.

QUANTO AO USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

Segundo esta categoria, prevista pelo Modelo de Walton (1973), alguns aspectos do trabalho favorecem à qualidade da vida laboral, ao possibilitar o uso ou o desenvolvimento de capacidades, novas e pré-existentes, tais como: o exercício profissional com certo nível de autonomia e autocontrole na realização das tarefas; a utilização de diferentes habilidades, não repetitivas nem monótonas; a obtenção de informações ou feedback acerca da qualidade do próprio trabalho; a oportunidade de realizar o trabalho completo, do início ao fim; e o planejamento do trabalho, antes de sua execução (Timossi *et al.*, 2009).

Tais aspectos, em certa medida, não são muito compatíveis com o exercício ordinário da magistratura, posto que a atuação dos juízes é quase que integralmente circunscrita à Lei. Existem leis (processuais) que prescrevem os deveres funcionais, a distribuição das competências e regem a atuação laboral, assim como há leis (materiais) que determinam o teor das decisões. A atividade decisória, majoritariamente, caracteriza-se pela aplicação imediata das normas aos casos, e pela repetição de decisões baseadas em julgados (jurisprudência) ou decorrentes do instituto da repercussão geral, que se presta à replicação de decisões anteriores a

casos similares, prezando-se pela uniformização dos julgados. É uma profissão, portanto, que não goza de ampla liberdade, autonomia ou criatividade, em termos práticos (Alves, 2014; Marinoni & Mitidiero, 2008; Pedro, 2019).

Nesse sentido, referente às dimensões da categoria “Uso e Desenvolvimento das Capacidades”, algumas características foram exploradas no questionário subjetivo, apontando dados típicos do exercício profissional, referentes à: ausência de autonomia; repetição das atividades; e dinâmica do serviço público (improdutivo, burocrático e rígido).

E, visando ampliar a discussão desta categoria de QVT, questionou-se, para além do Modelo de Walton (1973), a respeito de aspectos diversos que impedem ou impulsionam o uso e o desenvolvimento de capacidades no trabalho, tais como: vocação, nível de interesse, satisfação, motivação, pressão, limitações, medos, produtividade e afetos.

QUANTO À OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA

No tocante as oportunidades de crescimento e segurança na carreira, o Modelo de Walton (1973) de QVT se dispõe a conhecer os níveis de satisfação em relação às oportunidades de crescimento profissional, e de segurança/estabilidade no emprego (Timossi *et al.*, 2009). Trata-se de uma categoria que também teve sua investigação adaptada nesta pesquisa.

Na carreira dos magistrados as oportunidades de crescimento profissional, ocorrem basicamente de modo rígido e regulamentado, com a progressão na carreira nos cargos: de juiz substituto à juiz titular, e de juiz titular à desembargador, conforme promoção por antiguidade ou merecimento (previsão do art. 93 da CRFB/1988). Já a avaliação da segurança e estabilidade no emprego, que é investigada por Walton (1973) a partir da sensação do trabalhador face à ocorrência de demissões, não se aplica à magistrados, pois, estes se tornam vitalícios no cargo após 2 anos de exercício, ao superar o estágio probatório (previsão do art. 95 da CRFB/1988), não podendo ser desinvestidos do cargo, senão em casos excepcionais, como penalidade imposta, após o devido processo legal - previsão do art. 26 da Lei Orgânica da Magistratura – LOMAN (Lei complementar n. 35, 1979).

Sendo assim, a princípio, esta categoria não foi explorada no questionário objetivo, entretanto, manifestações desse interesse foram apresentadas livremente por meio do questionário subjetivo, tendo sido apontados aspectos sugestivos de

frustração em relação às possibilidades de promoção e crescimento na carreira, devido a medidas estruturais e gerenciais.

QUANTO À INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO

Segundo Walton (1973), esta categoria engloba todas as relações interpessoais – aquelas que se dão em função do vínculo institucional do trabalhador com a própria Organização, com os seus pares, com seus subordinados e demais prestadores. Os valores da justiça, igualdade, autoestima, partilha e apoio mútuo entre os trabalhadores e a organização são considerados nesta categoria do modelo de Walton (1973), de modo que quanto mais presentes forem esses elementos no âmbito laboral mais favoráveis serão a geração de um ambiente saudável e alinhado à QVT (Timossi *et al.*, 2009).

A esse respeito os magistrados manifestaram-se livremente nas questões abertas, apontando dificuldades que lhes atravessam no contexto das relações de trabalho, tais como: falta de coleguismo; ausência da sensação de pertencimento; solidão no exercício profissional; falta de apoio, escuta e comunicação institucional; e ausência de uma gestão democrática e participativa.

No questionário objetivo investigou-se acerca da solidão, mesmo sendo uma característica peculiar ao exercício judicante dos magistrados de 1º grau (que julgam sempre sozinhos os seus processos, diferente dos julgamentos do 2º grau, em colegiado), tendo em vista que o distanciamento entre os pares supostamente também fomenta a falta de coleguismo, prejudicando a integração social e organizacional.

Outros aspectos também foram explorados pelo questionário objetivo, quanto à dimensão social, questionando-se: se os juízes evitam tirar licença médica para não se prejudicar em relação aos seus pares; e se conseguem dar apoio moral e suporte profissional ao colega adoecido com quem compartilha o serviço.

QUANTO AO CONSTITUCIONALISMO

Esta categoria, segundo o modelo de Walton (1973), contempla os preceitos constitucionais estabelecidos para o trabalho enquanto direitos fundamentais do trabalhador e da pessoa humana, tais como: privacidade, liberdade de expressão, e igualdade de direitos e de tratamento (Timossi *et al.*, 2009).

Aplicada à realidade da magistratura trabalhista, esta categoria foi desbravada a partir de alguns depoimentos que foram trazidos nas questões abertas, versando sobre dificuldades e confrontos que resvalam em princípios e disposições constitucionais, dentre eles: o direito à saúde; os direitos sociais; o princípio da igualdade e transparência no serviço público; e o princípio da inamovibilidade do juiz.

QUANTO AO TRABALHO E ESPAÇO DE VIDA TOTAL

A presente categoria, de acordo com o modelo de Walton (1973), se destina a estudar a correlação entre as esferas de vida laboral e pessoal (convívio familiar e social), tendo em conta que os reflexos de uma jornada de trabalho exaustiva, permeada pelo sofrimento ou pelo adoecimento tem impactos no contexto da vida pessoal.

Nessa perspectiva, investigou-se sobre o quanto o trabalho é percebido como intrusivo na vida particular dos magistrados, afetando seus momentos de descanso, suas relações fora do trabalho, seu estado de saúde e a própria qualidade do serviço, quando se vivencia o mal-estar no trabalho. A esses indicadores unem-se também a estabilidade de horários e poucas mudanças geográficas, sendo a previsibilidade do trabalho algo que favorece a QVT.

Assim, questionou-se aos magistrados: se o trabalho lhes prejudica o lazer; se é possível desligar-se do trabalho durante as férias e finais de semana; se costumam ter sonhos/pesadelos com o trabalho; se fazem uso de remédios para dormir; se já trabalharam doentes, mesmo podendo afastar-se por licença médica; se evitam tirar licença devido ao acúmulo; se enfrentam dificuldades nas relações sociais fora do trabalho em função dele; se sentem vontade de ficar sozinhos; se vivenciam conflitos familiares relacionados ao trabalho; se sentem-se impaciente com as pessoas em geral em função do trabalho; se dedicam pouco tempo para a vida com a família e amigos, por conta do trabalho; se a pressão e o estresse do trabalho contribuem para a diminuição do prazer sexual; se os seus estados de bem-estar e saúde afetam diretamente a qualidade do trabalho; e se o trabalho como Juiz tem um impacto significativo na saúde pessoal.

QUANTO À RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA

Segundo esta categoria classificatória do modelo de Walton (1973), a percepção de relevância social do trabalho desenvolvido para a sociedade, bem como a imagem institucional que é veiculada face à responsabilidade pela entrega da qualidade de seus serviços e produtos, além da responsabilidade social, são elementos que corroboram para qualidade de vida no trabalho (Timossi *et al.*, 2009).

Nesse sentido, em que pese a repercussão midiática sobre a morosidade do judiciário e às críticas direcionadas a classe dos magistrados, questionou-se objetivamente se na dimensão particular haveria o sentimento de orgulho pelo cargo que ocupa e ofício que exerce; e se haveria identificação com as tarefas laborais – como forma de conhecer o modo como subjetivamente foi integrada a percepção de relevância social do trabalho exercido.

Em sede de respostas às perguntas abertas, relatando os problemas e as dificuldades que afetam aos juízes, alguns outros aspectos desta categoria foram explorados, como: os ataques do Governo Federal à esfera institucional, o que parece colocar em xeque ou desmerecer a importância da Justiça Trabalhista e o seu valor social na perspectiva da política; além da necessidade de valorização e reconhecimento profissional por parte da administração do próprio Tribunal a que se vinculam.

ASPECTOS DE SAÚDE EM FUNÇÃO DO TRABALHO

A saúde foi mais uma das vertentes desta pesquisa, enquanto resultante da qualidade de vida no trabalho, compreendendo a análise dos aspectos que causam sofrimento e adoecimento físico, psíquico e emocional, associados ao trabalho ou decorrentes dele.

Nesse sentido, explorou-se também a dimensão da saúde, não contemplada pelo modelo de Walton (1973), questionando-se: se os juízes já sofreram de doença ou do mal-estar associado ao trabalho; como percebem seu estado físico, quanto às dores no corpo, de cabeça, distúrbios digestivos ou alterações do sono; como percebem seu estado emocional quanto à existência de amargura, sensação de vazio, tristeza, angústia ou negatividade; como identificam seu estado comportamental quanto à existência de mau humor, nervosismo, tensão e preocupação; se percebem em sua existência estados limítrofes marcados pela sensação de pânico,

vontade de desistir de tudo ou por ideação suicida; se dão-se aos cuidados da subjetividade refletindo sobre a vida ou fazendo terapia; e se fazem exercícios físicos ou praticam *hobbies* nas horas livres.

LIMITAÇÕES DO MÉTODO

Como toda pesquisa que busca conhecer uma realidade a partir da percepção dos próprios sujeitos implicados, haverá dificuldades ou limitações ao método, devido ao fato da obtenção dos dados depender do ânimo dos investigados. E nessa perspectiva pode-se aventar a possibilidade de juízes mais (ou menos) insatisfeitos no trabalho não manifestarem interesse em colaborar com a pesquisa, acarretando interferência ou distorções ao resultado.

Ademais, pondera-se que os dados levantados podem eventualmente refletir um cenário parcial, e não a realidade propriamente dita, posto que, a pesquisa empírica foi desenvolvida a partir de uma determinada amostra, e produzida em um dado momento específico. Eis que, mesmo tendo sido esclarecido ao público-alvo que se tratava de uma pesquisa acadêmica independente, o fato do questionário ter sido veiculado dentro do mesmo Órgão de trabalho, durante um evento jurídico, pode ter suscitado receios e/ou sentimentos de vulnerabilidade, afetando a exposição das verdadeiras percepções acerca das condições de saúde e qualidade de vida no trabalho – quer pelo temor de sofrer perseguição ou retaliação institucional; quer pelo interesse pessoal de não macular o cargo de juiz, para o meio acadêmico, em face do elevado *status* social que a profissão possui.

Estas são apenas algumas das limitações possíveis, vislumbradas sem a possibilidade de esgotar o assunto com assertividade. Trata-se, portanto, apenas de suposições acerca das reações geradas com esta pesquisa, que poderiam, eventualmente, interferir no resultado.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa de campo alcançou o percentual de 59% de juízas mulheres e 41% de juízes homens, atuantes de 1º Grau, sendo que 35% dos respondentes se inserem na faixa etária dos 31 aos 40 anos de idade, 33% contam entre 41 e 50 anos, 19%

possuem de 51 a 60 anos, e apenas 3% tem de 61 a 72 anos de idade. A maioria significativa deles, correspondente a 65%, é casada, contra 15% de divorciados, 11% de solteiros e 9% em união estável. E em relação ao nível de escolaridade, a maioria de 68% dos juízes concluiu pós-graduação *latu sensu* tendo obtido o título de especialista, ao passo que apenas 10% galgou a titulação de mestre e somente 5% concluiu o doutorado ou pós-doutorado.

Questionados sobre quais fatores teriam influenciado em maior grau na escolha da magistratura como profissão, e verificou-se que os juízes mais jovens foram influenciados pela estabilidade na carreira, seguido do idealismo pessoal e do valor social que a profissão possui. E os mais antigos, que iniciaram a carreira antes da Constituição de 1988, foram influenciados em maior grau por: salário, idealismo e valor social, igualmente (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988/2020).

O primeiro fator estressor identificado no exercício da profissão diz respeito ao grande volume de trabalho, apontado por 90% dos juízes respondentes. E segundo a percepção deles, o problema se desdobra em três achados fundamentais:

- 1) Há uma notória desproporcionalidade entre o número de juízes e o número de processos existentes, segundo 67% dos respondentes;
- 2) O ritmo de trabalho é inadequado, ou seja, mais intenso do que a capacidade da força produtiva, para no mínimo 53% dos juízes;
- 3) Os processos redistribuídos são percebidos como uma sobrecarga para pelo menos 63% dos juízes.

Um outro fator de risco à saúde, identificado por pelo menos 84% dos juízes diz respeito à pressão para o atendimento de metas desafiadoras em tempo exíguo. Esse é um dado extremamente relevante, porque remete à política gerencialista, adotada pela Instituição, alinhada à reestruturação organizacional pós-fordismo, que valoriza a eficácia, a produtividade e o alto desempenho, em detrimento dos elementos críticos e problematizadores do trabalho (Heloani, 2018).

Os efeitos dessa grande e constante pressão no trabalho também se reconhecem por meio da alta conectividade, ou seja, com a dedicação por tempo estendido (quase ilimitado) ao trabalho online, assinalada por pelo menos 64% dos juízes como sendo mais uma fonte de estresse laboral.

Interessante saber que nem mesmo a reforma trabalhista trouxe uma mudança significativa em relação ao volume de serviço, pois, para pelo menos 55%

dos juízes, a reforma praticamente não aliviou a carga pesada de trabalho, sendo que apenas 29% deles informou que às vezes sentem algum alívio.

O terceiro fator estressor identificado refere-se às condições de trabalho consideradas inadequadas, segundo a percepção de 78% dos juízes – dado este que pode ser coadunado a algumas respostas subjetivas apontando haver um quantitativo reduzido de pessoal (juízes e servidores), capaz de dar vazão ao serviço em tempo hábil.

Diante desse cenário, registrou-se a percepção majoritária de um trabalho desgastante para pelo menos 65% dos respondentes. Um número expressivo que se coaduna com os diversos relatos dos juízes substitutos sobre o desgaste decorrente do exercício volante (deslocando-se frequentemente de vara em vara trabalhista) sem previsibilidade ou transparência quanto às próximas designações.

Apesar disso, verificou-se entre os magistrados a existência de um bom ânimo para o trabalho, uma vez que:

- 1) Aproximadamente 91% se reconhece vocacionado em sua escolha profissional;
- 2) Ao menos 84% percebe seu ofício como uma atividade interessante;
- 3) 81% dos juízes sente-se motivado para realizar suas tarefas, seja sempre, frequentemente ou às vezes;
- 4) E pelo menos 61% dos magistrados mantém uma relação de satisfação pessoal com o trabalho.

Apesar disso, quanto ao aspecto remuneratório, foi verificado que algum grau de insatisfação comumente atravessa 73% dos magistrados entrevistados, não importando isso, entretanto, em prejuízos à relação pessoal com o trabalho, haja vista os níveis de satisfação pessoal, a identificação com o trabalho, e a permanência do interesse e da motivação, encontrados (consoante os dados acima apontados).

O adoecimento físico, entretanto, surge como um ponto de atenção, posto que, pelo menos 28% dos juízes já teve ou tem mal-estar associado ao trabalho. E constantemente (sempre ou frequentemente) restou verificado que 41% dos juízes sentem dores no corpo, 26% tem dores de cabeça, 20% sofre de distúrbios digestivos e 37% possui alterações no sono em razão do trabalho. Ou seja, são percentuais com potencial nocividade, já que um adoecimento coletivo com afastamentos por licença médica em qualquer percentil irá ocasionar forte impacto para o judiciário trabalhista.

Ressalte-se que, para a metade dos respondentes (50%), o trabalho tem impacto significativo na saúde pessoal, assim como para 62% deles, os seus estados de saúde afetam diretamente à qualidade do trabalho, não restando dúvida de que a relação trabalho-doença inspira atenção, especialmente diante deste cenário em que, ainda que sejam mantidas as condições atuais de trabalho, o agravamento do *status quo* pode ocorrer com o mero decurso do tempo.

Interessante notar que, em face da desproporcionalidade evidenciada – entre o número de processos anualmente ajuizados, somados aos processos já em trâmite, e o número de juízes existentes – pensou-se em viabilizar uma atividade judicante eficiente em prazo razoável, não investindo no aumento do quantitativo de juízes, a fim de sanar a problemática; mas sim, estabelecendo metas e métricas institucionais rigorosas, introduzindo um modelo produtivo capitalista no serviço público.

Assim, sob diversas perspectivas evidenciou-se a construção de um sistema de trabalho em que não cabe o adoecimento, em que todos pactuam com essa ordem no limite de sua capacidade produtiva, conflitando-se entre o dever ético de demorar-se um pouco mais em um processo complexo e o auspício moral de corresponder às expectativas estatísticas rapidamente. Notavelmente, essa situação apresentou-se com a manifestação de aproximadamente 82% dos juízes que declararam já ter permanecido em seu posto de trabalho, mesmo quando lhes foi concedido o direito ao afastamento por licença médica, sendo que dentre os motivos para se evitar o afastamento apareceu o temor ao acúmulo de trabalho (para 55% dos magistrados, sempre ou frequentemente) e o receio de se prejudicar em relação aos pares (para 35% dos juízes, sempre ou frequentemente).

Vê-se que, tais dados denotam um compromisso com a produtividade e o desempenho, para além das condições nocivas do trabalho, o que se confirma com a resposta de pelo menos 58% dos juízes que se reconhecem produtivos sempre ou frequentemente. Sendo que pelo menos 63% dos magistrados, ainda conseguem se desdobrar em dar apoio moral e suporte profissional aos colegas adoecidos. Ou seja, se por um lado há (sempre ou frequentemente) forte cobrança da produtividade por parte da Instituição, de acordo com a percepção de 84% dos juízes, oferecendo condições pouco adequadas de trabalho (segundo a avaliação de 78% deles); por outro lado, verificou-se que, mesmo assim, para a maioria dos respondentes, os juízes conseguem se manterem produtivos quase o tempo todo.

Trata-se de um cenário que remete a um esforço pessoal de não sucumbir ao trabalho em face da forte identificação que se tem com ele, notavelmente confirmada por 78% dos juízes. Eis que, o trabalho tem o poder de construir a identidade dos sujeitos, sendo um elemento primordial no processo de formação da subjetividade. Nesse sentido, o indivíduo passa a sentir que tem tanto valor quanto o seu trabalho pode ter; e sentir-se-á tão bom quanto o seu labor for (Dejours, 2011) – instala-se aí uma relação dinâmica subjacente ao trabalho que é de reconhecimento e validação profissional, evidenciada na pesquisa com o expressivo percentual de 82% de magistrados que sentem orgulho em exercer seu ofício.

Nesse contexto, surge o “compromisso”, que segundo a teoria Dejouriana, se constitui com a adoção de um conjunto de estratégias defensivas que silenciam ou reposicionam o sofrimento patogênico do trabalho, a fim de manter-se a todo custo operante e produtivo, identificados com o próprio trabalho (Dejours, 1996). Algumas dessas estratégias foram elencadas em sede de respostas subjetivas, tais como: a prática da “sublimação” e a “repressão pulsional” (Dejours, 1996, p. 198-199). A sublimação é verificada com a busca por se amenizar o sofrimento laboral, direcionando seu foco para outros interesses e afetividade, seja com a prática de esportes, *hobbies* (manifestado por 60% dos juízes) ou investindo na vivência de momentos de prazer no convívio familiar, por exemplo. Já a repressão pulsional dá-se com a disposição em mitigar o sofrimento psíquico no trabalho obstinando-se simplesmente a executar aquilo que precisa ser feito, sem confrontos ou questionamentos internos, numa execução operacional que tende ao esvaziamento de si (Dejours, 1996), tal como foi relatado (nas respostas abertas) por alguns juízes, diante do questionamento sobre como lidam com suas dificuldades no trabalho.

Observa-se que são medidas de “sobrevivência” e não propriamente de enfrentamento ao problema vivenciado, com o qual os magistrados parecem coexistir de modo resiliente, ainda que alguns tenham exaltado seus descontentamentos em sede de respostas ao questionário aberto, apontando a existência de uma gestão gerencialista, marcada pela falta de reconhecimento, de transparência, de diálogo e pelo autoritarismo – consoante já exposto.

Não obstante isso, no tocante à saúde mental foi investigada a existência de diversos estados emocionais e comportamentais dos juízes (amargura, sensação de vazio, tristeza, mau humor, nervosismo, medo, pânico, pensamentos negativos

e angústia), tendo se destacado os estados de tensão e preocupação com o trabalho que estão presentes cotidianamente (sempre ou frequentemente) para 29% e 44% dos juízes, respectivamente. A vontade de desistir de tudo apareceu como alheia a 74% dos juízes, e a ideação suicida apareceu em níveis baixos, porém ainda assim preocupantes, já que 1% dos juízes sempre pensa em suicídio, 3% às vezes pensa e 4% raramente.

Ressalte-se, contudo, que o sentimento de solidão foi assinalado por 27% dos respondentes, os quais afirmaram sentirem-se solitários sempre ou frequentemente, enquanto 28% indicaram sentir solidão às vezes, perfazendo um total de 55% de magistrados que em algum momento vivenciam a solidão em seu exercício profissional. Um ponto curioso, que também foi confirmado por alguns juízes em sede de respostas abertas, ao apontar a existência de um distanciamento social entre seus pares, devido a sensação de falta de pertencimento ou de falta de coleguismo.

Embora o ofício do magistrado seja uma atividade tipicamente solitária na 1ª instância, por proferir julgamentos sozinhos, o sentimento de solidão se sobressai, possivelmente, quando ocorrem dúvidas, desconforto ou a necessidade de compartilhar questionamentos técnicos com seus colegas, sem que, entretanto, haja espaços para isso. Ademais, o problema parece afetar em maior grau no início da carreira, quando os juízes substitutos são designados para atuar em diversas unidades jurisdicionais, deslocando-se demasiadamente, o que implica em dificuldades para lidar com diferentes pessoas e equipes, sem poder dar continuidade às relações interpessoais.

A solidão é um fator que remete à baixa qualidade de vida no trabalho, afetando à integração social na organização, em prejuízo dos indivíduos e do próprio serviço. Nesse sentido, confirmou-se um ponto sensível a ser considerado no cotidiano profissional:

O isolamento dos juízes entre si e em relação a comunidade pode levar a uma aridez e desertificação dos afetos. A solidão e a competição colocam um colega contra o outro destruindo por dentro a instituição. Não se sentem integrados, agentes dessa estrutura, mas peças desconectadas do judiciário (...). Isto não significa que as trocas informais sejam inexistentes, mas elas não são suficientes para criar mecanismos de cooperação efetivos entre os pares, isto é, estão muito aquém do que seria necessário para a existência de

verdadeiros espaços de cooperação. Aliás, o modo como trabalham e são avaliados trazem entraves para a sua construção. Tanto a organização do trabalho, como os processos de avaliação e a consequente possibilidade de ascensão na carreira, favorecem a competição e o isolamento. (CNJ, 2015, p. 70)

Na dimensão desse problema também se afigura a alienação social, “que se verifica quando o trabalhador é destituído do seu poder de fala num espaço coletivo, que lhe oportunize discussões e deliberações junto a seus pares” (Pessoa *et al.*, 2020, p. 25). A socialização e a construção de espaços intersubjetivos, portanto, fomenta o fenômeno da consciência compartilhada que é capaz de promover a mobilização psíquica, conectando o desejo comum à ação coletiva (Bouyer, 2010).

Algo a ser refletido e ponderado quanto à implementação, em se tratando de uma instituição pública com estrutura de poder amplamente hierarquizada – internamente, em termos de cargos, e externamente, em termos de organograma; não importando a criação de espaços coletivos e cooperativos na irrupção dessa ordem, embora represente uma significativa quebra de paradigma, por aproximar-se mais dos moldes de uma democracia participativa, em detrimento da cultura gerencialista autocrática vigente.

Por fim, fora do ambiente de trabalho, não foram verificadas dificuldades ou conflitos nas relações interpessoais, em níveis significativos, que possam ser associados aos reflexos de uma jornada de trabalho estressante. A intrusão do trabalho na vida pessoal, contudo, foi verificada com a constatação de que pelo menos 61% dos juízes, em momentos não raros, dedicam pouco tempo à família e amigos, em função do trabalho; sendo que para 65% dos magistrados é comum o trabalho prejudicar suas atividades de lazer, não se conseguindo desligar-se nas férias e nos finais de semana comumente, segundo 54% dos respondentes.

7. CONCLUSÃO

Diante dos resultados, a presente pesquisa concluiu que na magistratura trabalhista evidencia-se um estado geral que não se insere num estágio de adoecimento massivo preponderante, senão, em um quadro marcado por certo sofrimento laboral, comumente desdobrado em ocorrências de adoecimentos

pontuais, conforme informado por 28% dos juízes que sofrem ou já sofreram de doenças ocupacionais.

Assim, o que se sobressai é um cenário de suscetibilidades ao mal-estar cotidiano em função da preponderância de três fatores estressores (ou de risco), que se apresentaram em percentuais significativos:

- O grande volume de trabalho, para 90% dos magistrados;
- As constantes e excessivas cobranças de metas institucionais, para 84% dos juízes;
- A existência de condições inadequadas de trabalho, para 78% dos magistrados.

Tais fatores alinham-se a uma tendência à baixa qualidade de vida no trabalho, que antecede a um quadro coletivo de adoecimento propriamente dito. Isso porque, em contraponto, foi encontrado ainda um bom ânimo para o serviço, reforçado pelas premissas da psicodinâmica do trabalho que ensejam a mitigação do sofrimento patogênico, no âmbito laboral, quais sejam: a presença do (auto)reconhecimento, da identificação com o trabalho e do compromisso (sustentado pelas defesas psíquicas).

Não obstante, os achados da pesquisa demandam atenção e uma postura reflexiva quanto à possibilidade de agravamento do quadro de saúde e qualidade de vida no trabalho, pois a permanência dos fatores estressores acenam para a existência da precarização do trabalho, identificada em duas, das três dimensões preconizadas por Alves (2015), a saber: a *precarização salarial*, percebida por 73% dos juízes; e *precarização existencial*, caracterizada pela redução do campo de vida pessoal com a intrusão do trabalho – evidenciada pela percepção de mais da metade dos juízes que apontaram restringir o seu tempo de descanso e lazer nos finais de semana e nas férias, apartando-se do convívio com a família e amigos, em função do trabalho.

Ademais, foram evidenciados certos descontentamentos com a política gerencial do órgão, manifestados pelos respondentes, de modo geral, com os sentimentos de injustiça e desvalorização profissional – em face da imprevisibilidade das designações para os diversos locais de trabalho; e em relação à falta de transparência nas promoções na carreira de magistrados com processos em atraso.

Todos esses elementos, enfim, concorrem direta ou indiretamente para a configuração de um mal-estar no trabalho, que se refletem na qualidade de vida e

saúde dos magistrados, dentro e fora do ambiente laboral. Especialmente se forem consideradas as perspectivas que se avizinham com a proposta da Reforma Administrativa, prevendo cortes orçamentários ainda maiores que os já realizados contra a Justiça Trabalhista, impactando a Justiça como um todo.

O cenário atual, em linhas gerais, reflete a lógica da administração gerencialista, adotada pelo Poder Judiciário, que se baseia na busca incessante por produtividade e eficiência, com o menor custo e investimento possível, e desconsiderando os efeitos nocivos disso para o ser humano implicado no processo produtivo.

A sujeição a estes fatores de riscos, indefinidamente, reclama ação, inspira cuidado e atenção da gestão institucional, conquanto, a incumbência de reformular ou reestruturar as metas e métricas produtivas pertença à alta hierarquia do Poder Judiciário, de que fazem parte o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Diante do exposto, compreende-se que a pesquisa de campo alcançou os objetivos inicialmente almejados, diante dos resultados que revelaram a percepção dos próprios juizes trabalhistas sobre a saúde a qualidade de vida na carreira – tendo sido possível identificar as questões e os problemas mais atuantes no campo investigado.

Em que pese as limitações encontradas com a pesquisa, vislumbrou-se quanto aos respondentes certo temor em expor as fragilidades da magistratura ao meio acadêmico, bem como, algum receio de sofrer consequências malélicas, fornecendo informações que os personalizem e vulnerabilizem perante o Órgão – ainda que tenha sido prestado o compromisso da preservação dos dados individuais, obtidos com anonimato e mantidos em sigilo, por parte destes pesquisadores. Isso foi aventado ao verificar a ausência de respostas a certos blocos de perguntas, principalmente aqueles atinentes ao perfil sociocultural, como se o conjunto das informações pessoais pudessem identificar os respondentes.

Constatou-se que as perguntas abertas, apresentadas como sendo de resposta opcional, agregaram à pesquisa grande valor, pois, seus achados ratificaram e reforçaram os dados objetivamente colhidos, além de ter proporcionado o conhecimento detalhado dos problemas vivenciados pela magistratura trabalhista para além do que havia sido previsto ou dimensionado nas questões fechadas. Assim, os resultados encontrados revelaram bem os contornos das condições de trabalho, de saúde e qualidade de vida na profissão, e oportunizaram não só a reflexão sobre os

problemas, como também ora dão ensejo à prospecção de medidas para o alcance de mudanças e melhorias.

Não obstante, com esse estudo também percebeu-se a necessidade de ampliar e aprofundar a pesquisa, especialmente em relação à saúde física que não pôde ser explorada a rigor em seus devidos detalhes, tendo em conta a extensão do questionário aplicado já ser considerável e ter-se primado, inicialmente, por uma investigação mais abrangente. Outrossim, pontua-se necessária a renovação periódica de pesquisas dessa natureza, seja porque mudanças nas condições de trabalho podem concorrer para a alteração dos estados de saúde e qualidade de vida; seja porque a conservação das condições hoje existentes podem, por si só, com o decurso do tempo, corroborar para o agravamento do cenário evidenciado.

A título de sugestão, para futuras pesquisas, pareceu ser interessante segmentar a pesquisa por tempo de magistratura ou posição na carreira, já que, se por um lado, no início da carreira há o frescor e vigor físico para dar conta do volume de trabalho; é só com o avanço na magistratura que vem a experiência e a habilidade profissional. E, ao mesmo tempo em que o magistrado mais jovem lida com a imprevisibilidade das designações, os magistrados mais antigos enfrentam a transitoriedade e avanço voraz dos recursos tecnológicos ainda por dominar.

Outro recorte interessante, sugestivamente a ser feito em pesquisas futuras, diz respeito à análise da saúde e qualidade de vida sob a perspectiva de gênero. Mulheres acumulam jornadas intensas de trabalho, dentro e fora de casa, podendo vivenciar a maternidade como um óbice na consecução de seus objetivos profissionais – situação que de por si já sugere outras nuances da pressão no labor, com repercussões para a saúde e a qualidade de vida da mulher magistrada.

Além disso, convém ampliar a discussão deslocando a pesquisa para outro eixo: o eixo dos servidores públicos da Justiça Trabalhista, uma vez que estão submetidos ao mesmo cenário e, conforme relatos obtidos nesta pesquisa, muitos estão adoecidos, afastados do trabalho em razão de licenças médicas, em tal volume que impacta na produtividade do Órgão – fazendo coro ao sentimento de impotência do juiz gestor. Trata-se, portanto, de um outro público-alvo, não menos importante para o Judiciário brasileiro, que reclama igualmente uma investigação acurada.

Conclui-se, portanto, pela necessidade contínua de pesquisas na área, a fim de identificar os fatores de risco previamente, a fim de que sejam manejadas medidas de prevenção e proteção ao trabalho, à bem do ser humano que assume a

condição de órgão julgador; à bem do funcionamento da Justiça Trabalhista; e à bem de todos os jurisdicionados que desejam uma sociedade justa e igualitária, com o reconhecimento inequívoco dos seus direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

- Alves, G. (2013). *Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho*. Bauru-SP: Imprensa.
- Alves, G. (2015). Precarização do Trabalho, Qualidade de Vida e Saúde dos Magistrados Trabalhistas no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, nº 47. Campinas/SP: Editora do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região/ Escola Judicial do TRT – 15ª Região, pp. 243-259.
- Alves, G. (2018). A Crise do Neodesenvolvimentosmo e as perspectivas do trabalho: o Brasil no século XXI. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 53, pp. 196-216.
- Bouyer, G. C. (2010). Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: "o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador". *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 35, n. 122, pp. 249-259.
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200007&lng=en&nrm=iso
<https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200007>
- Conselho Nacional de Justiça (CNJ). (2015). *Justiça Pesquisa: Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional*. Brasília: CNJ.
<https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2011/02/47015a1dfc85e2169ca0de526665d870>
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de 5 de outubro de 1988. (2020). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Cabral Júnior, U. B. (2013). O ambiente de trabalho dos profissionais de educação. In: CABRAL JÚNIOR, Ubirajara B. (Org.). *Qualidade de vida no ambiente de trabalho de profissionais da educação*. Petrópolis, RJ: De Petrus at Alii; Rio de Janeiro: Faperj.
- Costi, C. G. (2013). A saúde do magistrado: um breve levantamento bibliográfico. *Revista da ESMESC*, v. 20, n. 26, pp. 203-222.
- Cunha, J. R. (Org.) et al. (2010). *Direitos Humanos e Poder Judiciário no Brasil: Federalização, Lei Maria da Penha e Juizados Especiais Federais*. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, 2010.

- Dejours, C. (2011). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3ª Ed. Brasília: Paralelo 15; Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: Fundap; EAESP/FGV.
- Dejours, C. (1996). Psychologie Clinique du Travail et Tradition Compréhensive. In: CLOT, Y. (Org). *Les histoires de la psychologie du travail: approche pluridisciplinaire*. Paris: Octares Editions, pp. 195-219.
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: Como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.
- Ferreira, M. C. (2012). *Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. (2ª ed.). Brasília: Paralelo 15.
- Gil, Carlos A. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 6ª edição. São Paulo, Atlas, 2017.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of applied psychology*, v. 55, n. 3.
- Heloani, J. R., & Barreto, M. (2018). *Assédio Moral: gestão por humilhação*. Curitiba: Juruá.
- Lakatos, E., & Marconi, M. (2003). *Fundamentos da Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas.
- Lancman, S. (2008). O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, pp. 25-36.
- Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979. (2020). Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura (LOMAN). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm
- Limongi-França, A. C. (2017). *Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos*. São Paulo: Atlas.
- Marinoni, L. G., & Mitidiero, D. (2008). *Repercussão geral no recurso extraordinário*, 2. Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.
- Nadler, David A., & Lawler, E. E. (1983). *Quality of work life: perspectives and directions*. *Organizational dynamics*, v. 11, n. 3.
- Pedro, F. C. S. (2019). *A Jurisprudência como Fonte de Integração do Direito e a Reforma Trabalhista*. Paraíba: Revista da ABET (UFPB), v. 18, n. 2.
- Pedroso, B., & Pilatti, L. A. (2010). *Avaliação de indicadores da área da saúde: a qualidade de vida e suas variantes*. São Paulo: Revista eletrônica FAFIT/FACIC. v. 1. n.1. p. 01-09. <http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/2/2>

- Pilatti, L. A. (2008). Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs.). *Qualidade de vida no ambiente corporativo*. Campinas: IPES Editorial.
- Pinheiro, C. R. R. (2020). *O modelo gerencialista implantado no poder judiciário e o impacto na magistratura*. 1 recurso online (47 p.) [Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP].
<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/343058>
- Rampazzo, L. (2005). *Metodologia Científica para Alunos de Graduação e Pós-graduação*. 3ª ed., São Paulo Loyola.
- Resolução nº 207 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), de 15 de outubro de 2015. (2015, 15 outubro). Institui política de atenção integral à saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário.
https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_207_15102015_19102015182702.pdf
- Resolução nº 338 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), de 7 de outubro de 2020. (2020, 7 outubro). Alterou a Resolução CNJ nº 207/2015, que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.
<https://atos.cnj.jus.br/files/original205257202010085f7f7c2936357.pdf>
- Ribeiro, H. P. (2005). *O Juiz sem a Toga: um estudo da percepção dos juízes sobre trabalho, saúde e democracia no Judiciário*. Santa Catarina: Lagoa.
- Pessoa, J. et al. (2020). O trabalho que engrandece e o trabalho que adoecce: um estudo sobre a atuação profissional de magistrados trabalhistas à luz da teoria dejouriana In Rossi, T. M., & Brandão, M. R. (Orgs). *Atualizar o Trabalho: reflexões preliminares*. Brasília: ICESP Universitária, pp. 15-31.
- Timossi, L. S. et al. (2009). *Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho*. Revista da Educação Física. Maringá.
<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780/4882>
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. C. (2001). As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. *Revista de administração contemporânea*, v. 5, n. 1, 2001, pp. 165-193.
<https://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10.pdf>
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*, 15, 1, pp. 11-21.

Felipe Dutra Asensi: Pós-Doutor em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Doutor em Sociologia pelo Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP/UERJ). Mestre em Sociologia pelo Instituto Universitário de Pesquisas do Rio

de Janeiro (IUPERJ). Professor de Mestrado/Doutorado da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e da Universidade Santa Úrsula (USU).

Rodrigo Chaves: Doutor e Mestre em Ciências, pelo programa de pós-graduação em Biologia Animal da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Professor do Mestrado Profissional em Gestão do Trabalho para Qualidade do Ambiente Construído da Universidade Santa Úrsula (USU), do curso de pós-graduação da 28ª Enfermaria de Ginecologia e Obstetrícia da Santa Casa de Misericórdia do Rio de Janeiro, e da Universidade Estácio de Sá (UNESA).

Juliane da Silva Pessoa: Mestre em Gestão do Trabalho para a Qualidade do Ambiente Construído pela Universidade Santa Úrsula (USU). Especialista em Psicologia Analítica pela Faculdade de Ciências da Saúde (FACIS). Graduada em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Graduanda em Psicologia pela Universidade Santa Úrsula (USU).

Data de submissão: 15/04/2021.

Data de aprovação: 17/02/2022.