



**COMISSÃO MULTIDISCIPLINAR PARA A AVALIAÇÃO DAS
LICENÇAS DOS MAGISTRADOS**

RELATÓRIO FINAL

**Rio de Janeiro
Agosto de 2013**

Magistrados Integrantes da Comissão

Exmo. Desembargador do Trabalho **Evandro Pereira Valadão Lopes, presidente.**

Exmo. Juiz Titular de Vara do Trabalho **Paulo Guilherme Santos Périssé**

Equipe de Saúde – Avaliadores

André Couto Berriel – Analista Judiciário – Médico

Fernanda Berriel Pereira da Silva Gomes – Analista Judiciário – Assistente Social

Karla Fernanda Valle – Analista Judiciário – Assistente Social

Lia Naomi Asai – Analista Judiciário – Psicóloga

Michelle Carreira Miranda Monteiro – Analista Judiciário – Médica do Trabalho

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO.....	3
2- OBJETIVOS.....	6
3- JUSTIFICATIVA.....	7
4- METODOLOGIA.....	7
5- ETAPA QUANTITATIVA DA PESQUISA – ANÁLISE MÉDICA	10
5.1 RESULTADOS.....	10
5.1.1 Análise exploratória dos dados.....	10
5.1.2 Análise estatística	17
5.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	19
6- ETAPA QUALITATIVA DA PESQUISA.....	27
6.1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA – SERVIÇO SOCIAL.....	27
6.2 RESULTADOS DOS FORMULÁRIOS SEMIESTRUTURADOS	31
6.3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA - PSICOLOGIA	52
6.4 RESULTADOS DA ENTREVISTA ABERTA.....	55
7- CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
8- RESUMO ANALÍTICO E PROPOSTAS.....	71
9- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
10- SOBRE A COMISSÃO.....	81
11- ANEXOS.....	82

1- INTRODUÇÃO

Podemos apontar a Correição Ordinária ocorrida em dezembro de 2010 como um dos primeiros momentos em que, formalmente, colocou-se para este egrégio Tribunal Regional do Trabalho – RJ a necessidade de avaliação dos “altos índices de licenças entre magistrados”. Esta nova demanda institucional também foi influenciada pelos questionamentos que já permeavam a Associação de Magistrados do Trabalho (AMATRA), que se indagava sobre o elevado percentual de adoecimento dos juízes do TRT-RJ.

Dessarte, acordou-se a necessidade de constituição de uma Comissão Multidisciplinar composta por médicos, psicólogos e assistentes sociais, que verificaria os nexos causais (e desencadeadores) do processo de adoecimento e, portanto, de licenciamento, dos juízes deste regional. Contudo, em 2011, a instituição ainda não contava com todas as especialidades supracitadas, fato este que só foi sanado a partir do final do segundo semestre de tal ano, quando se procedeu à posse de profissionais nelas aprovados. Com isso, a ideia inicial de parceria com o Ministério da Saúde, por meio do Departamento de Gestão Hospitalar do Estado do Rio de Janeiro, que indicaria profissionais para a realização do trabalho referido, foi desconsiderada no início de 2012.

Em doze de julho de 2012, através da Portaria nº 134, foi instituída a Comissão para a avaliação das licenças dos magistrados, com uma primeira composição da qual faziam parte apenas os profissionais da área de saúde deste regional (médico, médica do trabalho, psicóloga e assistentes sociais). Porém, reafirmando seu interesse sobre esse debate, a AMATRA, por meio do Ofício AMATRA nº 95/2012, salientou que se tratava de um assunto de significativa importância para a magistratura, tendo em vista a Portaria do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 118 (que previa um grupo de trabalho composto, exclusivamente, por magistrados, para debater questões vinculadas ao processo de adoecimento), demandando, assim, a participação de juízes na execução desse estudo.

Assim, corroborando as colocações da supracitada Associação, a então Presidente deste Primeiro Regional, a Excelentíssima Desembargadora Maria de Lourdes Salaberry, por meio do ofício TRT-GP nº 1166/2012, solicitou a indicação de

um magistrado pela própria AMATRA. Esta, então, por meio do ofício nº 98/2012, indicou o Excelentíssimo Dr. Paulo Guilherme Santos Périssé para compor a Comissão. Nesta mesma esteira, a presidente do TRT-RJ convidou o Excelentíssimo Desembargador Evandro Pereira Valadão Lopes a presidir à equipe de avaliadores. A Portaria nº 169/2012 formalizou a integração dos magistrados em tela à comissão.

Após esse interstício, concluiu-se que tramitavam duas iniciativas com um mesmo objeto e que seria necessária a reunião formal dos processos. Dessa forma, após reunião da comissão em 05 de fevereiro de 2013, decidiu-se pela indicação da junção do processo PA 00003-2011-000-01-00-9 com o objeto do processo DG 10/12, por meio do ofício 0011/2013 de 18/02/2013, pois ambos tinham como norte o “estudo sobre o absenteísmo de magistrados”. Por fim, em 04 de março de 2013, o atual presidente do TRT-RJ, Excelentíssimo Desembargador Carlos Alberto Araújo Drummond, reconheceu a identidade de objeto entre as matérias tratadas nos autos do processo TRT-DG10/12 e o supracitado PA 00003-2011-000-01-00-9.

Dessarte, a Comissão Multidisciplinar para a Avaliação das Licenças dos Magistrados foi constituída para analisar a ocorrência de licenças entre os magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, estudando o quantitativo de afastamentos, sua coerência e motivações. Esse trabalho se materializou em uma investigação quantitativa, que demandou o levantamento de informações constantes dos prontuários médicos, bem como a sua validação estatística. Já a etapa qualitativa buscou descrever, compreender e explicar o fenômeno vivenciado pelos magistrados do TRT-RJ, partindo da ótica dos próprios sujeitos, foco desta pesquisa.

Para tanto, os membros desta comissão, profissionais de diferentes especialidades da área da saúde, entenderam que se fazia necessário ampliar o escopo do estudo, através do enfoque da vigilância e da promoção de saúde. Sendo assim, era preciso avaliar o número de licenças, suas causas, suas relações com variáveis sociodemográficas, com a atividade judicante, com a conformação do espaço laborativo e, por fim, com os impactos das atuais configurações deste processo de trabalho sobre diversificadas esferas que compõem a vida do ser social: família, lazer, dentre outros. Para além disso, tornou-se latente a necessidade de apresentar nas conclusões não apenas respostas à motivação inicial desta pesquisa, mas propostas capazes de gerar melhorias no ambiente de trabalho e, consequentemente, na qualidade de vida dos magistrados.

Portanto, este estudo baseia-se na percepção de que durante a trajetória profissional do juiz, ele é submetido a diversos fatores que podem gerar adoecimento, os quais diferem em função do estágio da carreira em que se encontra o magistrado. Também partimos da compreensão de que a magistratura apresenta características peculiares, e, até o momento, foi pouco avaliada por estudos científicos, sendo que quase a totalidade dos trabalhos pregressos têm como foco, predominantemente, questões relacionadas ao estresse.

Logo, a tônica recorrente das pesquisas veiculadas é o debate sobre variáveis relacionadas ao trabalho, como a sobrecarga de processos, a inadequação ergonômica e questões associadas à estrutura organizacional, as quais podem agir como facilitadores para o desenvolvimento de doenças. Por outro lado, tais estudos também ressaltam que os magistrados não são imunes a doenças que não se relacionam diretamente com o trabalho, como aquelas desencadeadas por fatores ambientais, comportamentais e/ou genéticos. Tudo isso se soma (e, portanto, também deve ser pensado) para analisarmos o aumento do absenteísmo, a queda da produtividade e a piora da qualidade de vida da categoria.

Assim, este estudo, metodologicamente, considerou que a categoria dos magistrados se insere no sobejo número de profissionais cujas atribuições (tarefas que exigem grandes qualificações, decisões importantes e contato contínuo com pessoas) possuem características que, em longo prazo, geram um quadro eminente de desgaste físico e psíquico (Silva, 2005). Também consideramos que a Justiça do Trabalho possui particularidades que, mediante as inflexões oriundas das mudanças sociais, políticas e econômicas contemporâneas, refletem de forma distinta sobre este espaço sócio-ocupacional e seus agentes. Tal fato nos fez ponderar, em nosso caminho investigativo, indicações como as de Lipp e Tanganelli (2002), que salientam, por exemplo, que a Justiça do Trabalho apresenta um perfil etário mais jovem e com crescente participação feminina.

Por fim, promovendo um giro argumentativo, cumpre indicar que a etapa quantitativa deste estudo será analisada sob a ótica da Saúde Ocupacional, a qual é construída sobre dois pilares – a Clínica Médica e a Saúde Pública –, e tem sua ação voltada para prevenção e intervenção nas doenças causadas pelo trabalho, bem como para a promoção da saúde como um todo, objetivando o bem-estar e a produtividade do trabalhador. Já a segunda etapa desta pesquisa será construída

sobre uma concepção ampliada de saúde e visa analisar os impactos das novas configurações do mundo do trabalho sobre o processo de adoecimento do magistrado. Tal cariz de estudo multidisciplinar implicará uma arguição que deverá tomar diferenciadas nuances, de acordo com a especialidade que predominar nos respectivos momentos de análise.

2- OBJETIVOS

- Objetivo geral:

- Estimar o risco e fatores determinantes de afastamento do trabalho entre os magistrados do TRT do Rio de Janeiro.

- Objetivos específicos:

- Estimar o período de tempo médio geral de afastamento do trabalho;
- Determinar o período de tempo médio de afastamento do trabalho segundo as causas de afastamento do trabalho;
- Identificar fatores que sejam a causa ou aumentem o risco de afastamento entre os magistrados;
- Esclarecer, a partir do ponto de vista do magistrado, fatores relacionados ao trabalho que contribuem para o seu adoecimento, bem como as repercussões deste processo à qualidade de vida destes sujeitos.
- Elucidar caminhos e sugestões para a minimização dos fatores apontados como catalisadores do adoecimento em magistrados.

3- JUSTIFICATIVA

As características particulares da atividade judicante podem estar relacionadas a algumas das causas de afastamento do trabalho entre magistrados; contudo, a falta de estudos nessa área específica dificulta a adoção de intervenções adequadas. Portanto, identificando-se os fatores determinantes de afastamento do trabalho na população de magistrados do TRT do Rio de Janeiro, permite-se, dentro do campo de atuação da Saúde Ocupacional, a adoção de medidas preventivas e de promoção da saúde.

4- METODOLOGIA

Considerando que este estudo foi realizado por uma equipe multidisciplinar, composta, portanto, por diferentes especialidades e, compreendendo que – de acordo com Sá (2010) – esse tipo de organização do processo de trabalho sói desembocar na justaposição de conteúdos atinentes a disciplinas heterogêneas, este Relatório Final se organizará através de abordagens distintas. Na primeira etapa da pesquisa, caracterizada pelo estudo quantitativo, o direcionamento teórico e metodológico da medicina predominará. Já a segunda etapa, focada na análise qualitativa, será amparada pelo arcabouço teórico-conceitual da Psicologia e do Serviço Social.

Sendo assim, para a realização do estágio quantitativo da pesquisa, procedemos a um estudo longitudinal retrospectivo das doenças causadoras de afastamento do trabalho que acometeram os magistrados de 1º e 2º graus do TRT do Rio de Janeiro. Concentramo-nos naqueles que estiveram em atividade profissional neste Tribunal no período de 01 de janeiro de 2007 a 15 de julho de 2012.

Todos os prontuários médicos destes magistrados foram analisados, e deles compiladas as seguintes informações: (1) sociodemográficas (idade, sexo, data da admissão no TRT [DD/MM/AAAA], idade na data da admissão no TRT, data em que houve a promoção para juiz titular [DD/MM/AAAA], data em que houve a promoção para desembargador [DD/MM/AAAA]); e (2) clínicas (doença causadora do

afastamento do trabalho [CID 10], número de episódios, tempo de afastamento do trabalho [número de dias]).

Inicialmente, foi realizada uma análise exploratória de dados com as variáveis de interesse em que as variáveis contínuas com distribuição normal foram descritas pelas suas médias (\pm erro padrão) e testadas pelo teste t de Student ou pelo teste de Kruskal-Wallis, de acordo com o caso. As variáveis categóricas foram avaliadas pelo teste do Qui-quadrado de Pearson.

Para as análises de tempo, utilizamos o modelo de risco proporcional de Cox para calcular o risco relativo (HR) das variáveis de interesse. As covariáveis que mostraram um efeito significativo ($p < 0,05$) foram mantidas no modelo para realização da análise multivariada.

A segunda etapa desta pesquisa foi orientada por uma concepção ampliada de Saúde, em que buscamos realizar uma leitura dos resultados da primeira fase, para além do binômio “saúde e doença”, primando pelo alcance de um cariz de totalidade dos fenômenos. Isso porque consideramos que a informação quantitativa desvela-se com maior facilidade em nosso cotidiano a partir de sua própria sistematização. Contudo, a trama das relações sociopsicológicas e ocupacionais que acompanham e contribuem para a geração desses dados brutos (expressos no afastamento dos sujeitos) precisa ser lida para além de sua aparência inicial.

Na segunda etapa, priorizamos o método qualitativo, pois, de acordo com Minayo (1993), este é capaz de responder a questões muito particulares, trabalhando com o universo de significados, motivos, crenças, valores e atitudes que correspondem a um espaço mais denso das relações, processos e fenômenos que incidem sobre nosso objeto de análise e que não podem ser captados somente através somente da operacionalização das variáveis.

Para tanto, primeiramente, aplicamos formulários semiestruturados, sendo uma versão para os magistrados com licença e outra versão para os magistrados sem licença. Posteriormente, foi realizada entrevista aberta, composta por três

questões contidas em um roteiro¹, o qual foi ampliado no decorrer da pesquisa, de acordo com os discursos comuns aos entrevistados.

Assim, a análise qualitativa das entrevistas abertas, aplicadas no período de maio a agosto de 2013, baseou-se na busca pela compreensão do ponto de vista dos atores sociais em tela, partindo do pressuposto de que, conforme aponta Minayo (1993, p.114), a “*entrevista não é simplesmente um trabalho de coleta de dados, mas sempre uma situação de intenção na qual as informações dadas pelos sujeitos podem ser profundamente afetadas pela natureza de suas relações com o entrevistador*”. Portanto, nossas análises, considerações e indicações teóricas serão permeadas, inclusive, pela disponibilidade e abertura do próprio entrevistado a este momento. Por conseguinte, nesta etapa preliminar de apontamentos, faz-se necessária à inteligibilidade desta arguição considerarmos que uma parcela significativa desses magistrados utilizou este espaço para expor suas demandas e descontentamentos. Nossa análise, pois, será permeada pelas categorias comuns ao discurso dos magistrados, estejam estes inclusos nas classificações “com licença” ou “sem licença”.

A entrevista semiestruturada (cujos formulários constam em anexo) objetivava captar informações de cunho qualitativo acerca das licenças que foram gozadas pelos magistrados, tendo como ponto fulcral a associação que poderia ser realizada entre o afastamento desses sujeitos e a qualidade de vida no trabalho. Concomitantemente, baseados na hipótese de que não necessariamente o percentual de adoecimento dos magistrados corresponderia ao de afastamentos, buscamos identificar pontos congruentes e divergentes nas elucidações das duas esferas: “com licença e sem licença”, estreitando a análise para as três categorias de magistrados lotados na capital: Substitutos, Titulares e Desembargadores. Nossa amostragem abarcou 10 % de cada uma dessas divisões; portanto, nossa meta era entrevistar 02 Desembargadores, 05 Titulares e 05 Substitutos sem licença, e 09 substitutos, 10 Titulares e 04 Desembargadores com licença. Ao fim, entrevistamos

¹ Os formulários das entrevistas semiestruturadas e o roteiro da entrevista aberta encontram-se em anexo.

41 magistrados selecionados aleatoriamente dentro dos critérios “com e sem licença”, alcançando nossa meta.

É válido demarcarmos que esta pesquisa buscou se adaptar a dinamicidade das entrevistas. Sendo assim, os instrumentos de captação de dados foram flexibilizados de acordo com os atores sociais envolvidos. Conforme aponta Minayo (1993, p.101): “*A investigação qualitativa requer como atitudes fundamentais a abertura, a flexibilidade (...). Seus instrumentos costumam ser facilmente corrigidos e readaptados durante o processo de trabalho de campo, visando às finalidades da investigação*”. Logo, os resultados analisados vão além dos próprios instrumentos coletores de dados.

5- ETAPA QUANTITATIVA DA PESQUISA – ANÁLISE MÉDICA

5.1 RESULTADOS

5.1.1 Análise exploratória dos dados

A amostra é composta por 340 magistrados, sendo 141 titulares, 141 substitutos e 58 desembargadores.

A idade média da amostra é de 47,2 anos e a idade mediana é de 46 anos, distribuindo-se da seguinte forma para cada categoria:

- Juízes substitutos: idade média = 38,3 anos e idade mediana = 38 anos.
- Juízes titulares: idade média = 51 anos e idade mediana = 50 anos.
- Desembargadores: idade média = 59,2 anos e idade mediana = 58 anos.

A análise da distribuição por sexo mostra que o número de mulheres já supera o de homens entre os magistrados. São 174 (51,2%) do sexo feminino e 166 (48,8%) do sexo masculino.

Na tabela a seguir, podemos observar que o grupo de desembargadores (os quais, de antemão se registra, são os que possuem mais tempo de TRT-RJ) conta com um número menor de mulheres que os demais grupos, de substitutos e titulares.

Seguindo essa lógica (o cargo representando o tempo institucional), e considerando que os juizes substitutos ingressaram na instituição mais recentemente, podemos apontar que, progressivamente, vem aumentando o número de juizas no Tribunal.

	feminino	masculino
Desembargadores	18 (31,0%)	40 (69,0%)
Titulares	75 (53,2%)	66 (46,8%)
Substitutos	81 (57,4%)	60 (42,6%)

Tabela 1 – distribuição por sexo entre categorias

Como veremos posteriormente, o aumento do número de mulheres na magistratura tem repercussão no número e no padrão das licenças médicas.

Dos 340 magistrados estudados, 290 ainda estão em atividade (116 substitutos, 128 titulares e 46 desembargadores), 6 foram removidos (todos substitutos), 14 foram removidos com permuta (todos substitutos), 23 se aposentaram (12 titulares e 11 desembargadores), 4 foram exonerados/solicitaram vacância (todos substitutos) e 3 faleceram (1 substituto, 1 titular e 1 desembargador).

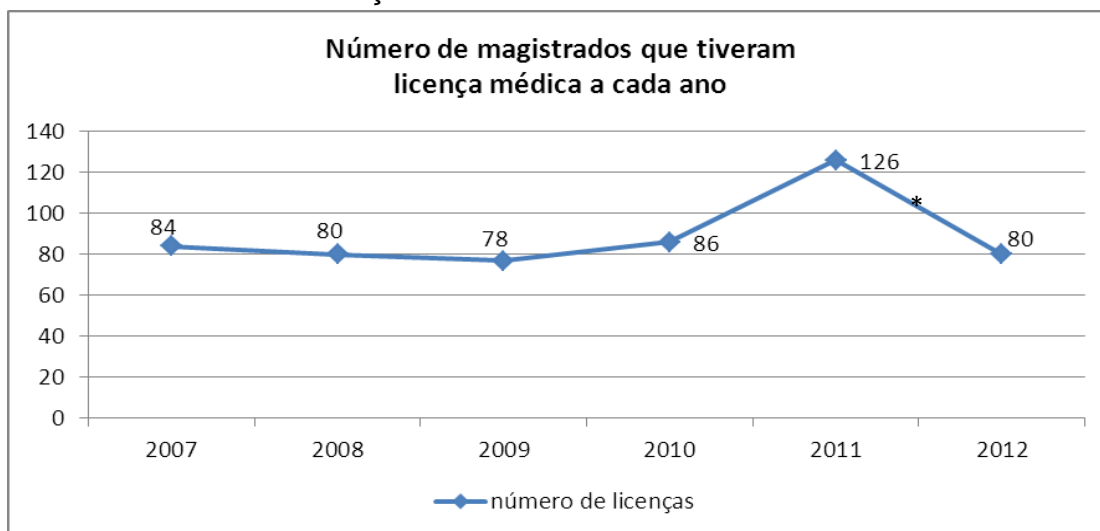
Analisamos ainda a idade média dos magistrados ao ingressarem no TRT-RJ. Os atuais desembargadores tinham idade média de 33,3 anos quando entraram neste regional (excluídos os do “Quinto Constitucional”), a idade média dos titulares era de 34,5 anos e a idade média dos substitutos era de 32,5 anos.

Analisando as licenças médicas, verificamos que 116 magistrados (58 substitutos, 41 titulares e 17 desembargadores) não tiraram nenhuma licença no período estudado.

Um ponto importante para nossa reflexão é a possibilidade de subnotificação de licenças em um dos estratos, o que nos leva a diferenciar as licenças do adoecimento em si, ao considerarmos fatores como o receio de alguns magistrados em se licenciar.

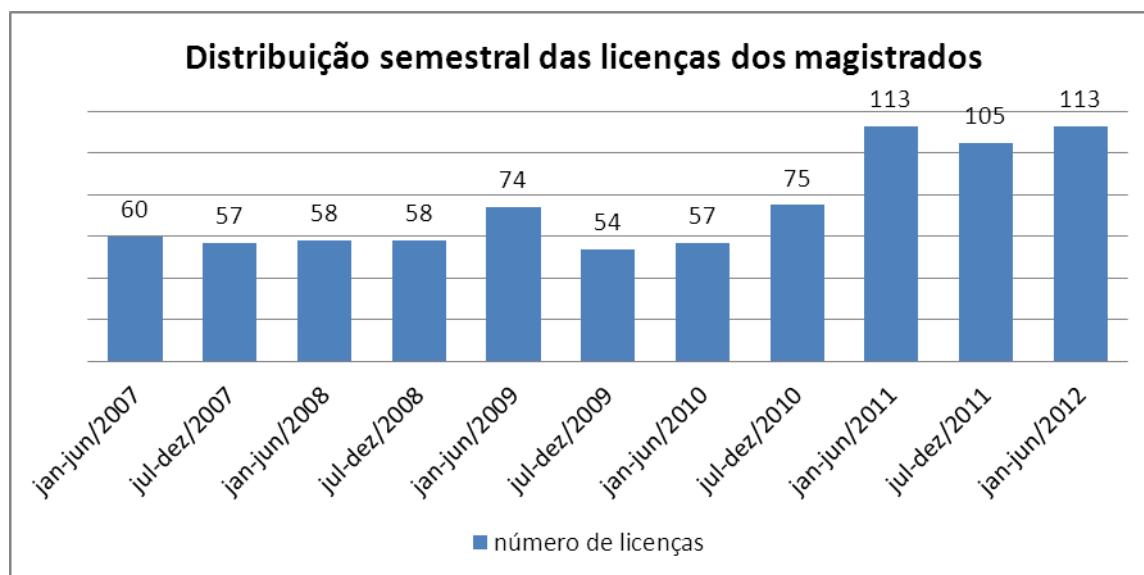
O gráfico a seguir apresenta o número de magistrados que entraram de licença a cada ano.

Gráfico 01 – Número de licenças a cada ano



A seguir esses dados são apresentados com a quantificação semestral das licenças.

Gráfico 02 – Distribuição semestral das licenças



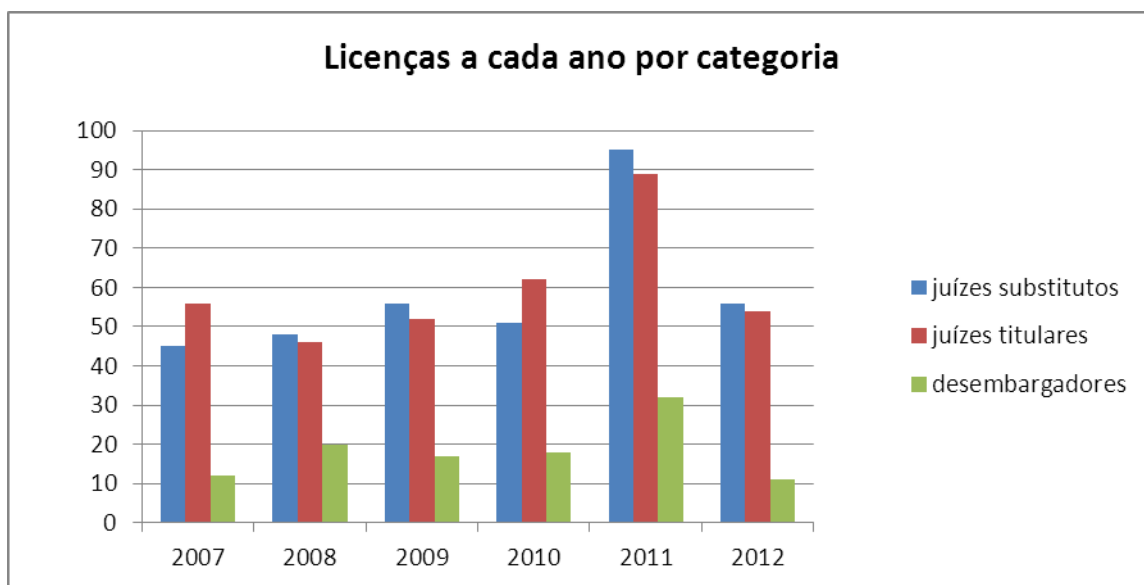
Observamos um aumento do número de licenças a partir do primeiro semestre de 2011. Este resultado pode representar um maior adoecimento gerado por condições específicas do período, que resultou em mais licenças, ou apenas indicar que passou a ser exigida a formalização das licenças.

Foram concedidos, entre 01/01/2007 e 15/07/2012, 832 períodos de licença totalizando 21303 dias de afastamento. A distribuição do número de licenças e do total de dias de afastamento para cada ano é a seguinte:

- 2007: 117 licenças, 2937 dias.
- 2008: 116 licenças, 3722 dias.
- 2009: 128 licenças, 3997 dias.
- 2010: 132 licenças, 3744 dias.
- 2011: 218 licenças, 4920 dias.
- 2012: 121 licenças, 1983 dias (analisado até metade do ano de 2012).

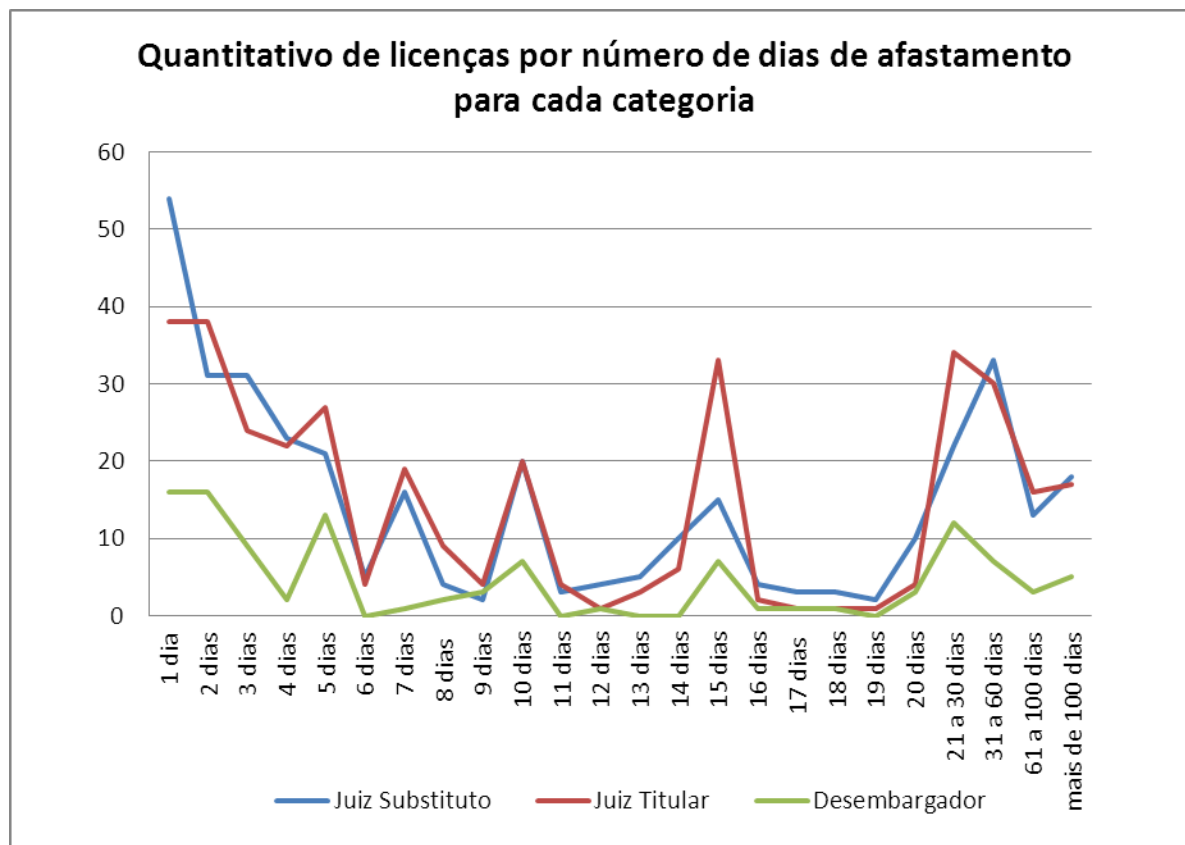
A seguir vemos como essas licenças se distribuíram entre juízes substitutos, juízes titulares e desembargadores a cada ano.

Gráfico 03 – Licenças de magistrados por estrato



Um perfil das licenças concedidas aos magistrados é apresentado a seguir, segundo o número de dias concedidos. Observe-se a semelhança entre as três curvas.

Gráfico 04 – Dias de afastamento de cada licença por estrato



Os motivos de licença foram separados em categorias, cujas principais características estão sumarizadas na tabela a seguir.

O perfil de dias de afastamento é compatível com as categorias de doença. A análise preliminar indica que as patologias psiquiátricas e ortopédicas são os maiores motivadores dos afastamentos.

As licenças psiquiátricas são muito relevantes por gerarem períodos de afastamento longos. Observa-se que o número de licenças psiquiátricas é pouco menos da metade do número de licenças ortopédicas, entretanto contribui com praticamente o mesmo número de dias de afastamento.

Quanto às licenças ortopédicas, diversos fatores podem nelas influenciar: o envelhecimento, as inadequações ergonômicas do local de trabalho, a sobrecarga de trabalho, as pressões do cargo.

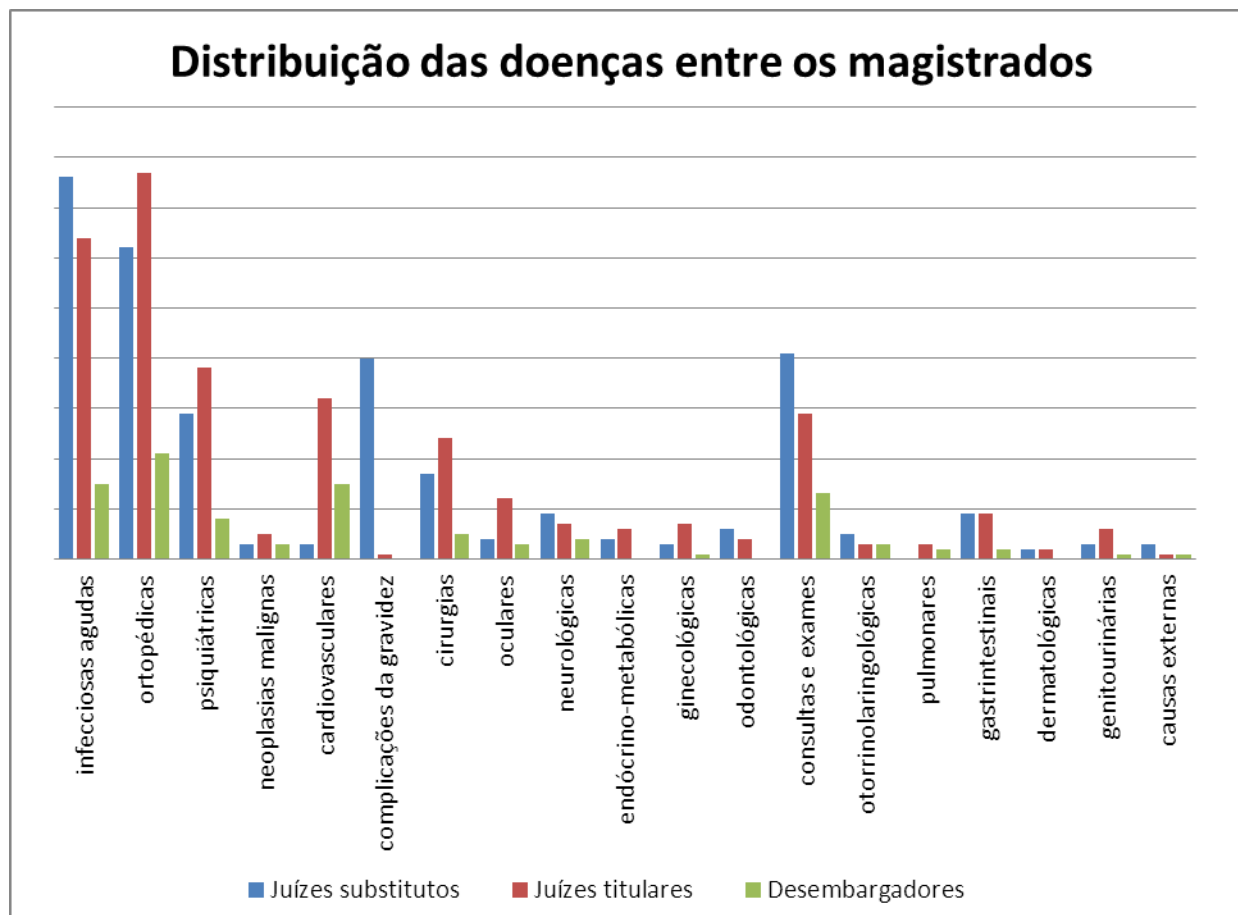
Tabela 02 – Causas de afastamento do trabalho entre magistrados

Patologias	Nº de licenças	Período médio de afastamento (em dias)	Dias totais de afastamento
infecciosas agudas	160	5,3	847
ortopédicas	160	35,6	5692
psiquiátricas	75	71,5	5366
neoplasias malignas	11	172,4	1897
cardiovasculares	51	28,1	1433
complicações da gravidez	41	36,5	1496
cirurgias	47	23,4	1100
oculares	19	24,9	473
nerológicas	21	61,7	1296
endócrino-metabólicas	10	21	210
ginecológicas	11	24,7	272
odontológicas	10	4,9	49
realização de consultas e exames	84	3,2	271
otorrinolaringológicas	11	10,6	117
pulmonares	6	4,3	26
gastrointestinais	20	6,1	122
dermatológicas	4	8	32
genitourinárias	11	8,5	94
causas externas	5	19,2	96
ignorado	75	5,5	412

Cabe-nos esclarecer a existência de afastamentos com causa ignorada. Diferentemente dos servidores, para os quais a licença só é concedida após o cumprimento de eventuais pendências, para os juízes, como a concessão da licença implica em indicação de um substituto para a realização de audiências, a licença é concedida e solicita-se que o magistrado envie os esclarecimentos necessários. Contudo, como a licença já foi concedida, vários juízes deixam de apresentar o que é pedido pela Coordenadoria de Saúde.

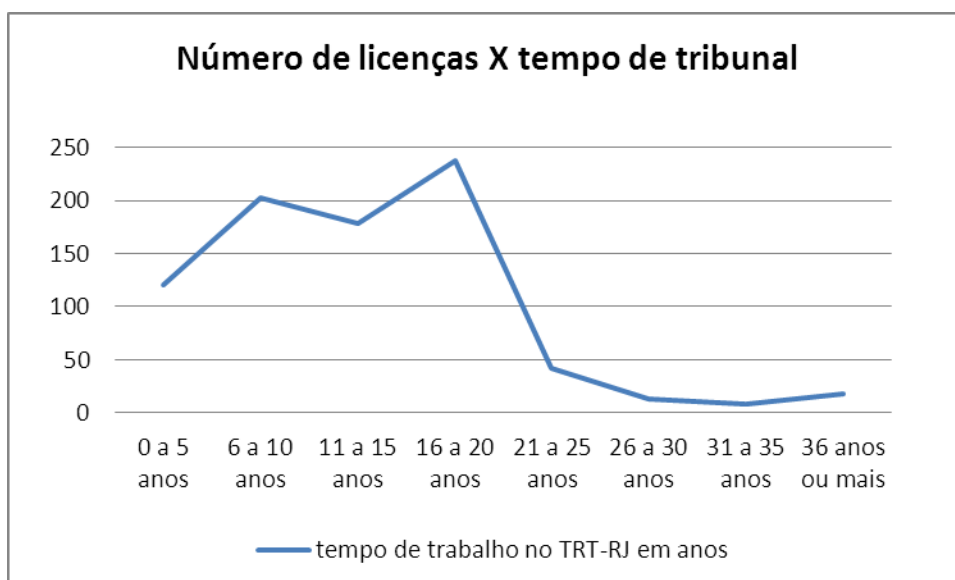
Cada um desses grupos de doenças afetou os magistrados conforme apresentado abaixo.

Gráfico 05 – Causas de afastamento por estrato



Observamos ainda variações quanto à concessão de licenças aos magistrados de acordo com o tempo em que trabalham no Tribunal.

Gráfico 06 – Número de licenças concedidas por anos de trabalho no Tribunal



5.1.2 Análise estatística

O teste qui-quadrado de Pearson demonstrou que entre juízes substitutos e titulares não há diferença estatística entre o número de homens e de mulheres ($X^2 = 0,516$; $p=0,472$). Contudo, na comparação entre magistrados de primeiro grau e segundo grau, neste último o número de homens é significativamente maior ($X^2 = 11,354$; $p=0,001$).

O estudo da idade que tinham os magistrados quando ingressaram no tribunal mostrou, de acordo com o teste de Kruskal-Wallis, que não há diferença significativa entre as três categorias ($K = 5,024$; $p=0,81$).

As variáveis sexo, idade, tempo de tribunal e categoria (juiz substituto, juiz titular e desembargador) foram estudadas em sua associação com o número de licenças.

Estudamos inicialmente as licenças por qualquer causa. Na análise univariada as quatro variáveis estiveram significativamente associadas ao desfecho. Sexo masculino, aumento da idade e maior tempo de tribunal representaram fatores de proteção, assim como as categorias desembargadores e juízes substitutos.

A análise multivariada mostrou que os homens têm 34% menos risco de ter licença que as mulheres ($p<0,001$). A idade e o tempo de tribunal conferiram, respectivamente, uma proteção de 1% e 4% ao ano ($p<0,001$). Quanto às categorias, o risco de um substituto ter licença é 59% menor que um titular ($p<0,001$). Se subdividirmos o estrato de juízes substitutos em dois grupos, um com até 5 anos de tribunal e outro com mais de 5 anos de tribunal, verificamos que um magistrado com até 5 anos de tribunal tem 14% menos risco de ter licença que um juiz titular, enquanto os que tem mais de 5 anos de tribunal tem 40% menos risco. A categoria dos desembargadores – que é fator de proteção – passou a comportar-se como fator de risco. Analisando mais profundamente os dados, verificamos que pode ter acontecido uma interferência na análise estatística por tratar-se de um estrato pequeno em relação aos outros dois e predominantemente masculino, no qual os homens que tiveram licença tinham significativamente menor idade e tempo de

tribunal que as mulheres que tiveram licença. Esses fatores juntos podem ter causado as alterações observadas na análise.

Doença psiquiátrica

Não foi observada diferença estatisticamente significativa entre homens e mulheres quanto a licenças por causas psiquiátricas ($p=0,79$). Da mesma forma, a idade também não esteve significativamente associada à licença psiquiátrica ($p=0,16$).

Por não apresentarem significância estatística, essas duas variáveis não foram incluídas na análise multivariada.

O tempo de tribunal contribui com uma redução de 3% de risco ao ano ($p<0,001$).

Os juízes titulares foram a categoria de maior risco de concessão de licença psiquiátrica. Um juiz titular tem o dobro de risco de ter licença psiquiátrica que um substituto ($p<0,001$) e um desembargador tem 34% menos risco que um titular ($p<0,001$). O aumento do risco entre titulares pode ser um efeito cumulativo do estresse ou pode ocorrer porque os substitutos evitem tirar licença, por outro lado os desembargadores tem mais controle sobre a própria rotina de trabalho o que pode resultar em menos estresse e menos afastamento por patologias mentais.

Doença ortopédica

As quatro variáveis estudadas estiveram associadas estatisticamente com o desfecho.

As mulheres têm 18% mais risco de afastar-se por doença ortopédica ($p<0,001$).

Juízes substitutos têm 64% menor risco de afastamento por doença ortopédica que os juízes titulares. Contudo, desembargadores têm 44% mais risco de afastar-se por esta causa que os titulares. Vale lembrar que muitas doenças ortopédicas são crônicas e os quadros degenerativos acompanham o avanço da

idade, e também o efeito cumulativo de condições ergonômicas inadequadas podem gerar tais quadros.

5.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Estudos sobre a saúde física e mental dos magistrados são escassos na literatura nacional e internacional. A quase totalidade dos trabalhos existentes foca principalmente no estresse e em distúrbios relacionados. Patologias físicas costumam ser investigadas apenas nas manifestações que podem estar associadas aos aspectos mentais.

Os trabalhos, em geral, apontam o estresse ocupacional, a sobrecarga de trabalho, o avanço tecnológico, a falta de reconhecimento do trabalho, a dificuldade para se relacionar com colegas, os problemas na vida familiar e a falta de estratégias de enfrentamento como fatores relacionados à saúde mental dos magistrados. Um estudo com juízes canadenses, já em 1991, apontava a elaboração de sentenças como uma das responsabilidades mais estressantes.

Outro autor (Zimmerman, 1981) aponta novos fatores de estresse como a visão do público de que a agenda do juiz é lenta, com muitos recessos e adiamentos; a incompatibilidade entre o ideal de justiça pessoal e a realidade com um número massivo de casos; a dificuldade em encontrar a melhor forma de trabalhar com a administração do Tribunal e a incompatibilidade entre o ideal de independência do juiz e a necessidade real de formar relações de apoio com outros juízes.

A presença contínua de tais estressores pode levar a várias alterações indesejáveis no campo cognitivo, emocional, físico e comportamental. Todos esses problemas podem afetar a qualidade do trabalho e também causar sérios problemas de saúde. (Umek e Dobovsek, 2010)

Isso, porém, não significa sempre insatisfação com o trabalho. Um estudo piloto realizado com juízes de Massachusetts (Norris e cols, 2011) sobre satisfação no trabalho mostrou que a vasta maioria estava muito satisfeita com o trabalho e um dos fatores que mais influenciou na satisfação foi a compensação financeira. Em um

estudo esloveno de 2010 (Umek e Dobovsek, 2010), 86% dos magistrados declararam apresentar estresse elevado. Apesar disso, 62% se disseram satisfeitos ou muito satisfeitos com o trabalho, 55% não tiraram licença médica no ano de 2009 e 32% tiveram licença médica de até 7 dias, apenas.

Apesar dos benefícios, como remuneração e prestígio social, evidências sugerem que os juizes experimentam níveis anormalmente elevados de estresse. Pesquisas mostraram que os magistrados pertencem a uma das categorias mais expostas e vulneráveis ao estresse ocupacional, com efeitos negativos sobre o seu trabalho, estado de saúde e capacidade. Estudo de Eells e Showalter de 1994, com 88 juizes americanos, muito embora apresente limitações metodológicas, mostra em seus resultados correlação entre estresse derivado do trabalho, dificuldade de tomada de decisões e sensação de estar “bloqueado”. Em países como a Nova Zelândia, os juizes estão sendo incluídos nas categorias profissionais de alto risco para se tornarem adictos de álcool e drogas. (Ciocoiu e cols, 2010)

Em 2009, Perales e cols conduziram um estudo transversal e randomizado para determinar os níveis de estresse geral e laboral, ansiedade e depressão em magistrados de Lima, no Peru. Esse estudo foi precedido por uma avaliação instrumental e clínica realizada por Perales a pedido do Conselho Nacional de Magistratura daquele país. Tal levantamento foi feito de 2005 a 2008 com uma amostra intencional de 109 juizes e apresentou resultados preocupantes sobre a saúde dos magistrados, como a prevalência de 27% para transtornos de ansiedade e 35% para transtornos depressivos. Além disso, 62% relataram experiência subjetiva de estresse elevado (no trabalho e/ou familiar) e 61% relataram padecer de várias condições médicas (hipertensão, doenças digestivas, excesso de peso e etc).

No trabalho de 2009 de Perales e cols o percentual de magistrados com nível de estresse acima do normal foi de 18,5%, a prevalência de ansiedade foi de 12,5% e de depressão 15%, essas duas últimas maiores que na população geral de Lima (7,3% e 6,6%, respectivamente). A probabilidade de ocorrência de estresse entre magistrados do sexo masculino foi 3,2 vezes maior que no sexo feminino. Magistrados com mais tempo de carreira tiveram menos risco de sofrer de estresse elevado que os com menos tempo de carreira.

O estudo observou uma relação direta entre nível de estresse e ansiedade e depressão e concluiu que o problema fundamental dos juizes está relacionado a essa tríade patológica. Foram identificadas quatro dimensões relacionadas ao estresse: (1) ambiente de trabalho, incluindo número de casos, pessoal, infraestrutura, e relacionamentos interpessoais, (2) a pressão social (opinião pública e advogados), (3) fatores relacionados ao desenvolvimento profissional (a intensa pressão que sentem do Conselho Nacional de Magistratura e a necessidade de atualização constante) e (4) o tratamento que recebem dos seus superiores e o relacionamento com subordinados.

Estudo Romeno (Ciocoiu e cols, 2010) aponta o déficit no número de juizes, que se mantém constante enquanto o volume de casos aumenta, como fator estressor.

Inquérito realizado sobre a Situação de Saúde e Condições do Exercício Profissional dos Magistrados Trabalhistas no Brasil (Assunção, 2011) observou uma situação de trabalho intenso em que 69,5% relataram se alimentar em horários irregulares por causa do trabalho e 53,8% informaram dormir mal. Nesse estudo, 41,5% declararam diagnóstico médico de depressão, 17,5% informaram usar medicamentos para depressão e ansiedade, foram encontradas prevalências de 25,8% e 23,7%, respectivamente, para sobrepeso e obesidade, 33,2% estiveram de licença médica nos 30 dias anteriores à avaliação e 26% deixaram de realizar tarefas habituais devido a algum problema de saúde. A própria saúde foi classificada como ruim ou muito ruim por 7,6% dos magistrados e como regular por 27,8%. Ressaltamos, porém, que esses achados devem ser analisados com cautela dado às limitações metodológicas causadas pelo viés de seleção dos participantes do estudo.

Em estudo com magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região (Lipp e Tanganelli, 2002) foi avaliada a influência do estresse em quatro aspectos da qualidade de vida – na área da saúde, na área afetiva, na área social e na área profissional. Ainda que se devam observar esses resultados com cautela, tendo em vista a metodologia do estudo, foi observado que o estresse esteve significativamente associado a problemas na qualidade de vida relacionados à saúde e à área afetiva (afetando, respectivamente, 80% e 41% dos avaliados).

As fontes de estresse mencionadas nesse trabalho foram: 1) número de feitos a julgar, assinalado por 96% dos juízes; 2) salários que não correspondem às responsabilidades, ao desgaste e à importância do cargo (95%); 3) falta de tempo para atualização (93%); e 4) sacrifício do tempo dedicado à vida familiar e social (92%). Só uma minoria fez ou fazia terapia, praticava exercícios físicos ou fazia uso de técnicas de relaxamento.

Um trabalho com juízes de Rondônia (Santos, 2009) concluiu que 72% dos entrevistados sentem-se desestimulados com a sobrecarga de trabalho, 36,9% afirmaram ter alguns sintomas ligados à ansiedade ou depressão e 27,69% dos entrevistados revelaram ter dificuldade para realizar suas atividades diárias com satisfação.

Interessante o seguinte achado desse mesmo trabalho: 96% afirmaram ser importante uma preparação psicológica para exercer a atividade jurisdicional. E muito embora 54% dos entrevistados tenham declarado não sentir necessidade de atendimento psicológico para aliviar a carga emocional gerada pela demanda de trabalho, 80% afirmaram que gostariam de ter o serviço de psicoterapia disponível, assim como é disponibilizada assistência médica e dentária no Centro Médico do Tribunal.

Trabalho Esloveno (Umek e Dobovsek, 2010) aponta que os magistrados costumam ser relutantes em procurar ajuda profissional, resultando em maior susceptibilidade a problemas físicos, mentais e comportamentais. Visitas a psicólogos e psiquiatras são evitadas devido ao medo de ser rotulado e que seja questionada a sua capacidade de decisão.

Segundo Zimmerman (2008): “A psicoterapia, em uma de suas múltiplas formas – psicanalítica ou não; individual ou grupal; de apoio ou de insight; com uso simultâneo de medicação ou não, breve ou prolongada, etc., se constituiu como um excelente recurso, sempre que o magistrado reconhecer que ele necessita e que, de livre arbítrio, ele quer entender melhor o seu lado desconhecido, de sorte a fazer mudanças em alguns aspectos de sua personalidade”.

Chamberlain e Cols (2009) indicaram em um estudo de casos entre juízes americanos que os eles devem ser treinados para reconhecer o estresse ocupacional e procurar ajuda, pois eles podem estar até demasiadamente ocupados para reconhecer as manifestações físicas e emocionais dessas experiências. A administração deve promover uma cultura que embrace a prevenção e o alívio do estresse. Essa cultura encorajaria juízes a tomar medidas necessárias para reconhecer sintomas e impedir consequências negativas. Os magistrados, como forma de amenizar a sobrecarga de responsabilidade, devem ser encorajados a usar tempo fora do trabalho para aliviar os efeitos dessas experiências difíceis.

Em um estudo (Silva, 2005) com 930 magistrados mineiros que avaliou a concessão de licenças médicas, 219 juízes (23,5%) tiveram licença médica nos dois anos anteriores à avaliação, totalizando 5228 dias de afastamento. Das licenças concedidas, 74% foram para magistrados entre 30 e 50 anos. Quanto ao sexo, 39% das mulheres tiveram licença versus 19% dos homens. Alguns relataram preferir evitar a licença médica para evitar exposição.

Em nosso trabalho também avaliamos a concessão de licenças médicas e nossos resultados apontam para um número bem maior de dias de afastamento. As causas para essa diferença podem ser diversas, passando inclusive pela política de gestão.

Também no trabalho mineiro, assim como no nosso, o afastamento foi maior entre mulheres do que entre homens. Um resultado já esperado, uma vez que, reconhecidamente, as mulheres procuram muito mais os serviços de saúde que os homens.

Quando examinamos os resultados obtidos em nossa análise, precisamos contextualizá-los nas características da Justiça do Trabalho. A entrada de mulheres é maior na Justiça do Trabalho do que em outros ramos do Judiciário (Lipp e Tanganelli, 2002). O predomínio de mulheres pode levar a um aumento do número de concessões de afastamento. Contudo, apesar do possível aumento no número de licenças, elas são pontuais e de curta duração e em longo prazo podem resultar em menos adoecimento e menor número de licenças longas.

Embora as doenças psiquiátricas sejam mais frequentes entre as mulheres, não observamos diferença estatisticamente significativa entre os sexos quanto às licenças por essa causa e tal achado não pôde ser explicado. Interessante que também Perales e cols observaram maior probabilidade de estresse em homens do que em mulheres. Avaliando conjuntamente esses achados, pode-se sugerir um comportamento diferente desse subgrupo populacional quando comparado à população geral. Novos estudos são necessários para que se possa inferir as causas desse comportamento.

O tempo de Tribunal foi fator protetor para as licenças por qualquer causa e para licenças psiquiátricas.

Em investigação conduzida com magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região (Lipp e Tanganelli, 2002) quase metade da amostra considerou que o primeiro ano do exercício da carreira havia sido o mais estressante, 31% considerou que o *stress* ocupacional do juiz tem caráter cíclico e 20% alegou que o *stress* tende a se acumular, aumentando com o tempo.

Provavelmente, esse efeito cumulativo é um dos responsáveis pelo maior número de licenças por qualquer causa e por doenças psiquiátricas entre juízes titulares do que entre juízes substitutos, como observado por nós. Aliados a isso podem estar presentes outros fatores peculiares à atividade de juiz titular, que, ao assumir esse posto, tem novas atribuições, como, por exemplo, tornar-se o gestor da vara. Também não podemos descartar a possibilidade de que o maior risco de licença entre titulares possa estar associado ao fato de que substitutos teriam maior receio de afastar-se do trabalho.

Similarmente, o trabalho de Ciocoiu e cols (2010) observou que há mais estresse na faixa etária entre 30-50 anos, o que é semelhante à faixa etária dos nossos juízes titulares. Nesse trabalho, que avaliou a presença de 77 potenciais fatores de estresse, os grupos etários das extremidades, <30 anos e >50 anos, foram os que apresentaram menor frequência de fatores estressores. Também no estudo de Minas Gerais (Silva, 2005), avaliando a concessão de licenças por qualquer causa, a maioria ocorreu entre juízes de 30 a 50 anos.

O alto nível de *stress* experimentado no primeiro ano aponta para a necessidade de uma melhor iniciação e de apoio dos colegas mais experientes no início da carreira de Magistrado da Justiça do Trabalho. O caráter cíclico e cumulativo do *stress* através dos anos torna clara a necessidade de um treinamento especializado no manejo do *stress* que possa evitar o impacto adverso do *stress* em uma população tão jovem e de tanta responsabilidade perante a sociedade. (Lipp e Tanganelli, 2002)

Uma forma de mediar o estresse ocupacional é aumentar o suporte de amigos, familiares e colegas de trabalho. As teorias de suporte social examinam o papel das relações de apoio para reduzir os aspectos prejudiciais do stress e tensão, aumentando os mecanismos de enfrentamento. O uso de “mentores” é uma forma de apoiar aqueles que estejam em fase de transição. Os programas de mentores servem para desenvolver uma relação orientada para o processo que envolve aquisição de conhecimento, aplicação e reflexão crítica. (Bremer, 2002)

O “Federal Judicial Center” em Washington oferece um programa intitulado “Orientação para Magistrados recém-nomeados”, com duração de um ano e constituído de duas partes. O primeiro semestre de orientação abrange um conjunto padronizado de materiais sobre os elementos básicos do gerenciamento de casos e procedimentos processuais. A segunda metade são sessões na sede do FJC, onde os juízes experientes discutem gestão de casos e professores de Direito ministram palestras sobre temas relevantes ao magistrado. Nenhum tempo é dedicado à discussão da gestão do estresse ou sobre essa fase de transição para a magistratura.

Bremer (2002) desenvolveu um modelo de estudo quasi-experimental em que juízes recém-nomeados em Washington, EUA, foram subdivididos em dois grupos. Um grupo experimental recebeu orientação com suporte social de mentores-tutores e outro grupo não recebeu nenhum apoio diferenciado. Os mentores eram juízes experientes e receberam treinamento em suporte social e um manual de orientação antes que lhe fossem designados dois ou três novos juízes, além de manterem contato rotineiro com o pesquisador.

O manual fornecido aos tutores-mentores continha sugestões para temas de discussão que o mentor poderia usar, incluindo: identificação de fontes de estresse e métodos de enfrentamento, revisão de qualquer impacto que as mudanças na vida dos novos juízes geraram neles próprios ou em suas famílias, discutir questões relacionadas à carreira que pudessem ocasionar problemas, considerar uma atividade física ou um programa de relaxamento como parte da rotina do novo juiz, solicitar que os novos juízes refletissem sobre como o trabalho impactava em suas relações com os outros, e considerar todo o tópico do novo juiz quisesse discutir.

O resultado da execução do programa foi pontuação baixa de estresse e tensão nos testes aplicados para o grupo que esteve sob supervisão dos mentores. Ao final do estudo, esses novos juízes apresentaram menores níveis de estresse relacionado à sobrecarga de trabalho e à tensão psicológica.

O autor avaliou, então, que o apoio social de mentores deve ser um item adicional a ser considerado na formação tradicional de juízes

Em nosso trabalho observamos, à exceção das doenças ortopédicas, um menor risco de afastamento entre magistrados da segunda instância em relação à primeira instância. Consideramos que o melhor gerenciamento do tempo, possível entre juízes do 2º grau, seja o responsável por esse achado.

Zimmerman (1981), após entrevistar vários juízes, apontou o isolamento social e a falta de controle que os juízes de primeira instância têm sobre sua carga de trabalho como importantes estressores. Segundo ele, “quando a carga de trabalho cresce de forma constante, um sentimento incipiente de medo e impotência pode surgir até mesmo no juiz mais consciencioso e trabalhador, porque ele não pode simplesmente ir embora”.

O resultado encontrado para as licenças por causas ortopédicas parece apontar para um conjunto de fatores que se acumulam no decorrer dos anos: longas horas de trabalho sentado, condições ergonômicas de trabalho inadequadas, sedentarismo e efeitos normais do envelhecimento que levam a processos degenerativos.

Essa alta prevalência de afastamentos por causas ortopédicas e psiquiátricas, e também períodos longos de afastamento ou licenças que se sucedem em intervalo de tempo pequeno, requerem medidas céleres. Entre elas, podemos relacionar: adequação ergonômica dos locais de trabalho, atividades educativas relacionadas à ergonomia, gestão e gerenciamento do trabalho e manejo do estresse. A possibilidade de que juízes trabalhem com laudo restritivo possibilita o encurtamento do tempo de licença. Por fim, como já destacado em outras ocasiões pela Coordenadoria de Saúde, é deveras necessário um psiquiatra no corpo de peritos deste Tribunal.

6- ETAPA QUALITATIVA DA PESQUISA

6.1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA – SERVIÇO SOCIAL

As atuais configurações do mundo do trabalho vêm impactando significativamente as possibilidades de preservação e promoção de saúde do trabalhador assalariado. Neste sentido, o Serviço Social analisa o atual contexto de *precarização e intensificação* do trabalho dos juízes, a partir de um referencial teórico-crítico, o qual nos permite pensar o processo de saúde e adoecimento sob a luz dos pressupostos da Reforma Sanitária².

Neste sentido, considerando que a Constituição da República de 1988 (CRFB/88) delimita uma concepção ampliada de saúde, a qual ultrapassa os determinantes biológicos, salta aos olhos a importância de trazer a este debate fatores de cunho social (como família, lazer e cultura) que permitirão pensar o adoecimento desta categoria profissional para além de seus aspectos imediatos, relacionados às condições de trabalho, propriamente ditas.

O atual contexto macroeconômico de reestruturação produtiva introjeta novos mecanismos de controle da força de trabalho, os quais passam quase que despercebidos no cotidiano laboral. Assim, Antunes e Silva (2010) apontam para uma realidade em que o atual estágio do capitalismo brasileiro é condicionado por

² Para maiores informações ver: Paim (2010).

novas formas de gestão ocupacional (sendo um exemplo à *administração by stress*, legado dos pressupostos toyotistas) que ocasionam processos de sofrimento no espaço laborativo vinculados, justamente, à tentativa de dar significado ao trabalho.

Assim, vemos uma Justiça do Trabalho que promove relações laborativas subjugadas a uma realidade muito similar aquela que inflexiona o seu público usuário. Conforme indica Mota (2011), aqueles que julgam estão sendo cobrados pelo tempo de duração do processo, fato este que despreza a complexidade e as particularidades que tais atribuições privativas demandam. Tudo isto impactará, sobremaneira, sob a visão que o magistrado possui de suas atribuições, gerando uma sensação de não identificação com o produto final de seu trabalho. Portanto, este condicionamento produtivo é capaz de plasmar no indivíduo sensações de insatisfação e ansiedade, as quais redundarão, de acordo com Antunes e Silva (2010), **em alterações na esfera da vaidade, das aspirações, dos desejos individuais e nos investimentos afetivos.**

Esta nova realidade, que ganha forças, portanto, a partir de meados da década de 1990, incorpora novos paradigmas e conceitos organizacionais, os quais estimulam uma cultura de individualismo e competição no âmbito laborativo. Cada vez mais, os processos de trabalho submetem-se às “metas”, ganhando um cariz despido de autonomia e de força criativa, impactando, por exemplo, na dimensão vocacionada de muitos juízes.

Para Vizzaccaro-Amaral (2010), esta nova dinâmica significa, em diversificadas esferas laborais, uma subnotificação dos agravos à saúde que as atuais formas de organização do espaço sócio-ocupacional vêm trazendo ao homem que vive do trabalho. Logo, num contexto de intensa “*Judicialização*” da relação capital-trabalho, vemos o deslocamento do conflito das classes do plano social e político para o jurídico e institucional o que, em termos práticos, para os magistrados do TRT-RJ, implica um aumento contínuo de ações e processos para serem julgados. Este é um fenômeno associado, por exemplo, à diminuição das taxas de sindicalização e, portanto, permeado por cinco fortes tendências.

Falamos, pois, de um contexto favorável à perda do sentido ontológico do trabalho, criando barreiras ao desenvolvimento da identificação do homem que

trabalha com a dimensão criativa e transformadora do trabalho. Assim, diversificados estudos da área da Saúde do Trabalhador apontam o campo da Gestão dos Recursos Humanos como um dos principais catalisadores do processo vivenciado de cronificação de problemas de saúde mental, em especial distúrbios psicossomáticos e psiconeuroses, os quais reverberam em nossa saúde pública e coletiva (IDEM).

Todo este amálgama de fatores em torno da precarização do espaço sócio-ocupacional pode ser expresso, nos trabalhadores, pelo aumento do absenteísmo e do presenteísmo. Para o Estado, esta realidade é observada a partir do crescente número de licenças vinculadas à concessão de benefícios previdenciários e acidentários. Outrossim, Vizzaccaro-Amaral (2010, p.78) afirma: “o adoecimento, as incapacitações e as mortes e suicídios são manifestações fenomênicas desse estranhamento que indagam ao “homem que trabalha” sua real condição no mundo”.

Neste contexto, cabe-nos trazer à tona que as doenças psicossomáticas ocupacionais, como a Síndrome de Burnout³, os suicídios em locais de trabalho e o assédio moral, aparecem como novas formas de manifestação do estranhamento do homem que trabalha, com relação ao produto final de sua atuação. Logo, a não identificação com a sua atuação cotidiana, com seus pares e com a instituição, gera um processo crescente de descontentamento e desestímulo, somando também ao adoecimento do magistrado e à queda da produtividade. Frente ao exposto, salientamos as mediações existentes entre a realidade vivenciada pelos juízes e a classe trabalhadora, trazendo à tona a necessidade de resgatar esta característica determinante da atividade judicante: profissional assalariado.

Destarte, o trabalho subjugado ao atual estágio capitalista acirra seus carizes mais reificantes, implicando num descomprometimento das instituições contratantes com as reais condições de vida e labor de seus empregados, tendo em vista que as

³ Nas **considerações finais**, fazemos maiores referências ao assédio moral e a Síndrome de Burnout.

ações e serviços adotados possuem um cariz de “manutenção da força de trabalho”, num contexto em que se exacerbam as expressões da “questão social”.⁴

Organiza-se, então, a produção e reprodução da vida humana por meio de um processo que coisifica as pessoas e suas relações, captura a subjetividade das mesmas nos seus aspectos mais íntimos, convertendo-as em instrumentos de manipulação, subjugadas e degradadas, inclusive com o uso “legítimo” de formas particulares de controle e violência por meio da tortura legalizada, entre os quais a religião, a educação, o Estado (como esfera “acima” do bem e do mal capaz de regular as tensões e paixões humanas contidas na sociedade civil). Esse processo frequentemente se traveste em atitudes “éticas”, corretas e imprescindíveis à “saúde social” (à reprodução social), em defesa dos “valores democráticos universais”, como ações benéficas e capazes de estimular a “paz social”, a solidariedade de classes e a “não violência” (LOURENÇO et. al., 2010, p. 120-121).

Finalizando, concluímos que não podemos pensar o processo de adoecimento e afastamento do trabalho vivenciado pelos juízes, sem levar em conta a dimensão macrossocietária que incide, diretamente, sobre as possibilidades de realização destes profissionais em outras esferas de sociabilidade constitutivas do ser social, como a família e a afetividade. Neste sentido Antunes (2010-b, p.37) salienta que: “Não é possível compatibilizar trabalho *assalariado, fetichizado e estranhado com tempo (verdadeiramente) livre*. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é *incompatível* com uma vida cheia de sentido no trabalho”.

⁴ A questão social é a matéria de atuação profissional do Serviço Social. Este a compreende como as contradições inerentes a relação “capital e trabalho”, vinculadas ao momento do capitalismo monopolista em que a classe trabalhadora se enxerga como “classe para si”.

6.2 RESULTADOS DOS FORMULÁRIOS SEMIESTRUTURADOS

I - Perfil dos Magistrados entrevistados

Gráfico 01 – Distribuição por sexo

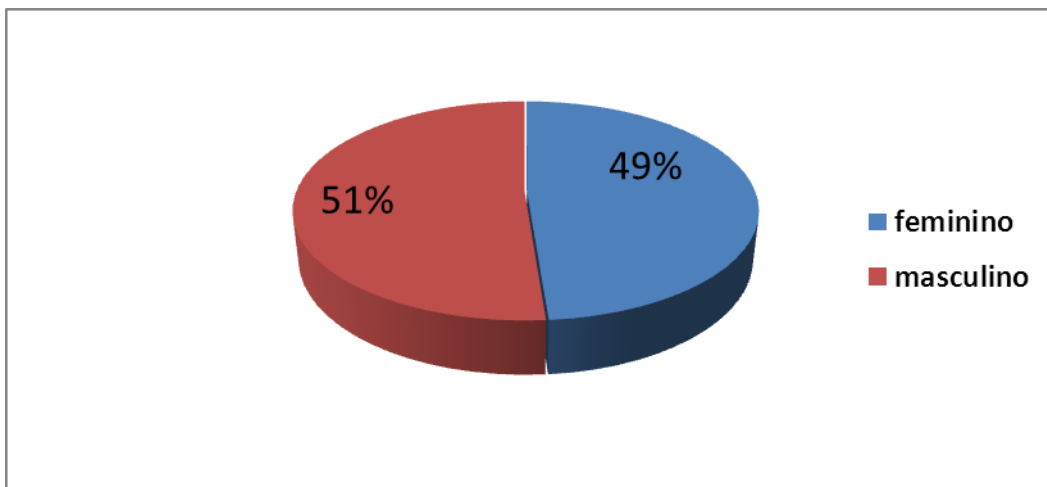


Gráfico 02 – Distribuição por faixa etária

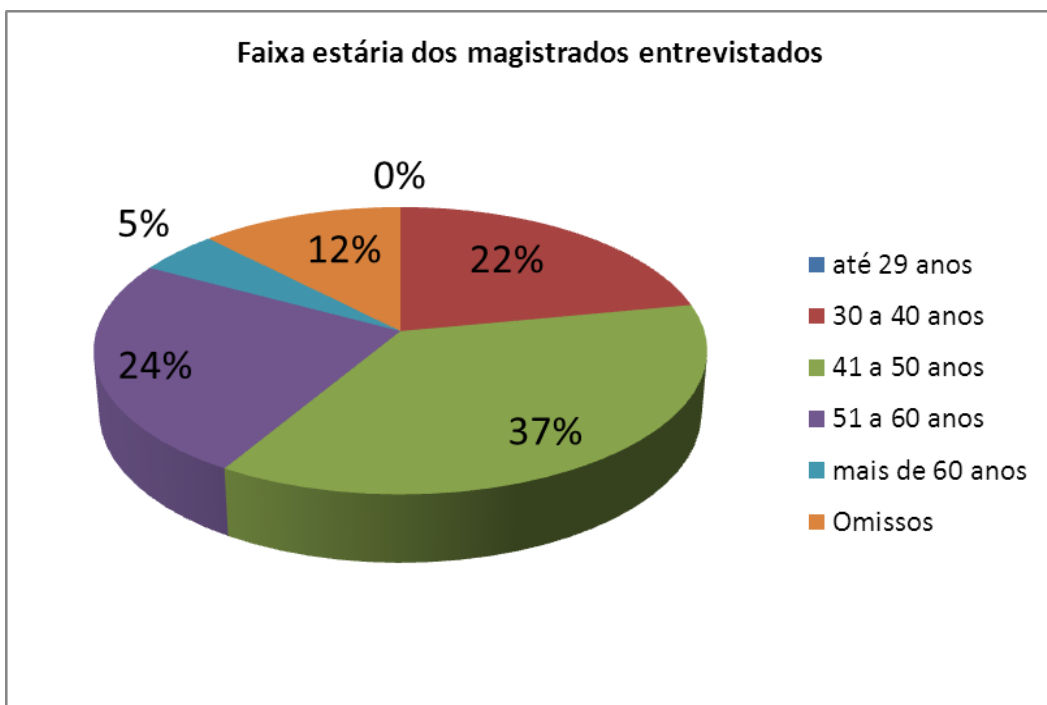


Gráfico 03 – Distribuição por estratos

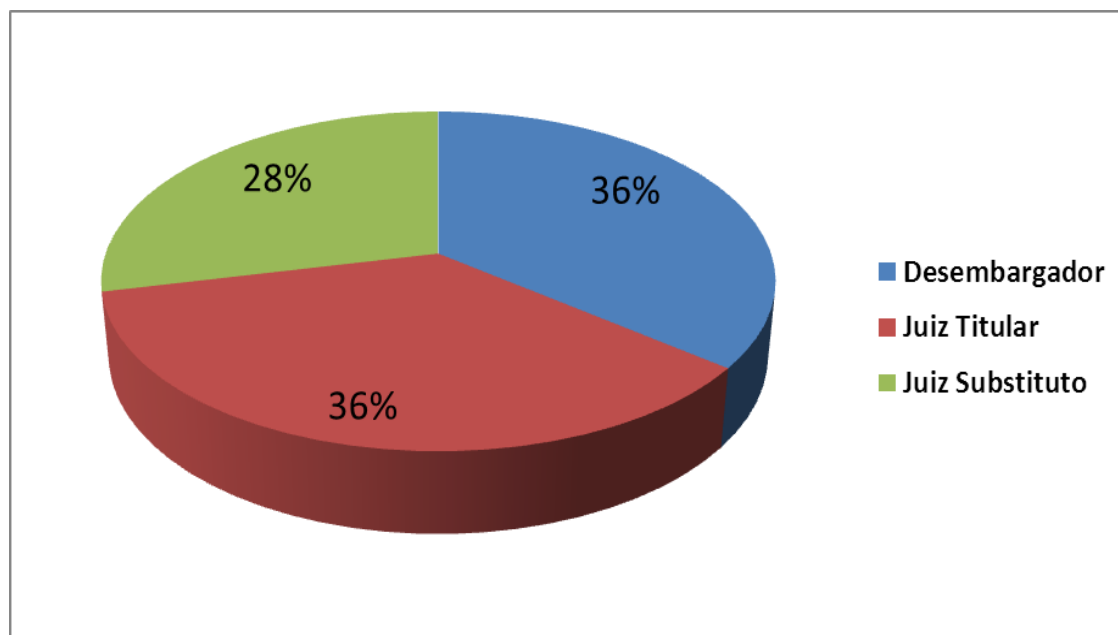
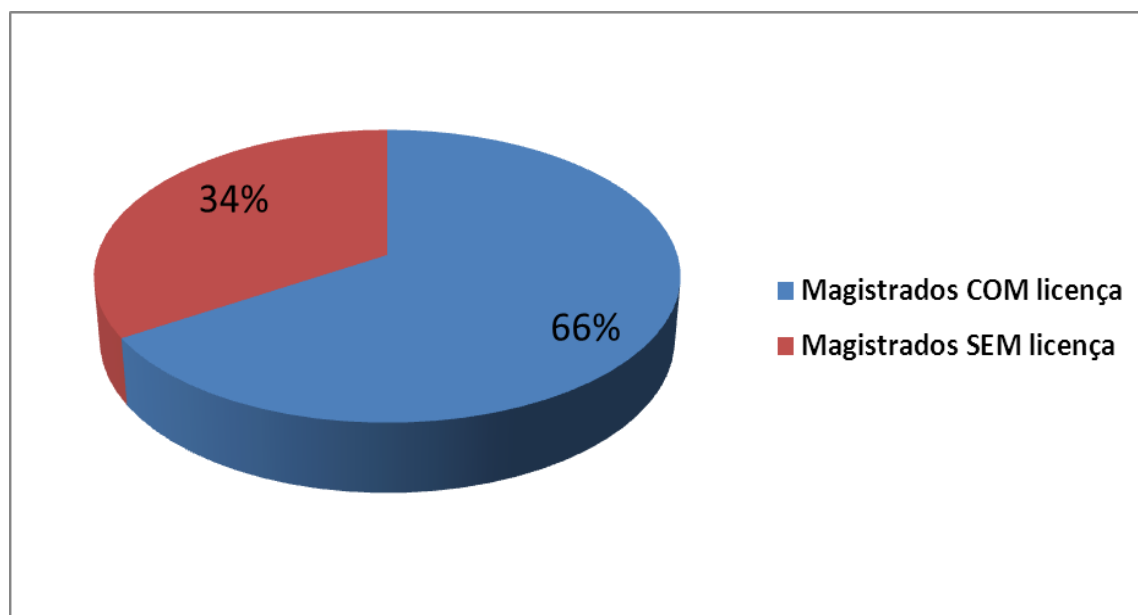
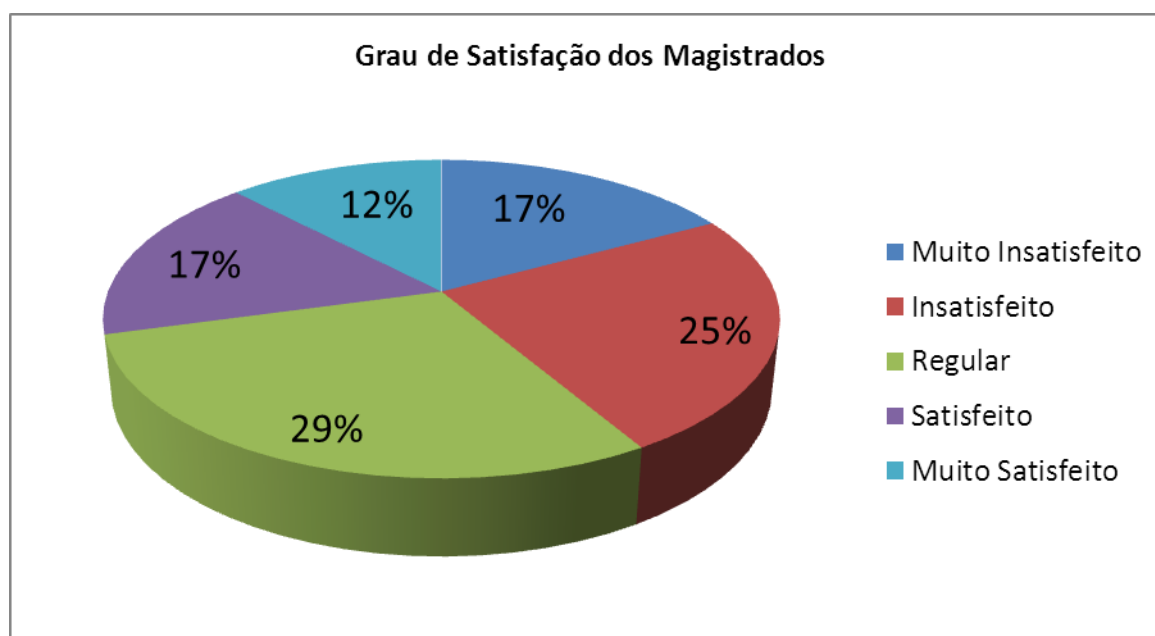


Gráfico 04 – Distribuição quanto à concessão de licenças



A partir da análise dos gráficos 01, 02, 03 e 04, pudemos constatar um perfil heterogêneo de entrevistados, em que a diferença entre categorias por titularidade e por sexo é equilibrada, demonstrando inclusive, uma não diferenciação quando associamos os impactos do trabalho à questão de gênero, na pesquisa qualitativa. No quesito faixa etária e “magistrados com e sem licença”, pudemos observar maiores variações, indicando que não existe uma relação direta entre o envelhecimento da categoria e a retirada de licenças, prevalecendo às análises vinculadas às condições de trabalho e ao tempo de TRT-RJ.

Gráfico 05 – Avaliação do grau de satisfação



Este gráfico expressa o grau de satisfação dos magistrados com o trabalho realizado no TRT-RJ, em termos operacionais e vocacionais. Contudo, é válido ressaltarmos que, num primeiro momento, os magistrados interpretaram esta pergunta como uma forma de avaliação do seu próprio rendimento e compromisso com a instituição e a natureza de suas atribuições.

No entanto, quando clarificamos o real intuito da questão, 54% dos entrevistados associaram diretamente a sua capacidade produtiva e de realização profissional com os recursos físicos e humanos disponíveis para o cumprimento de suas competências, tornando-se latente o descontentamento da categoria.

II) Análise por categorias

- **Magistrados Sem Licença**

Gráfico 06 – Distribuição por sexo

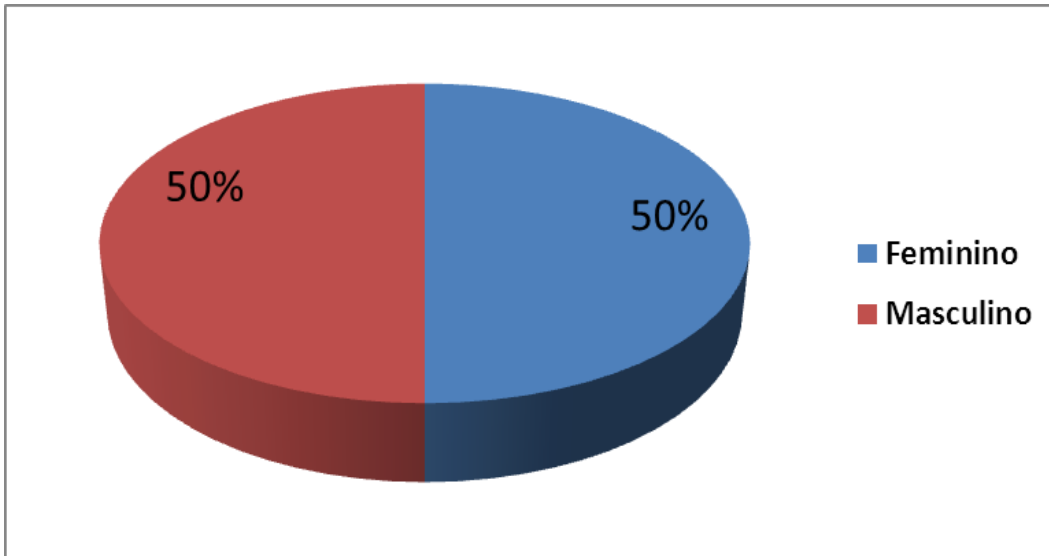


Gráfico 07 – Distribuição por faixa etária

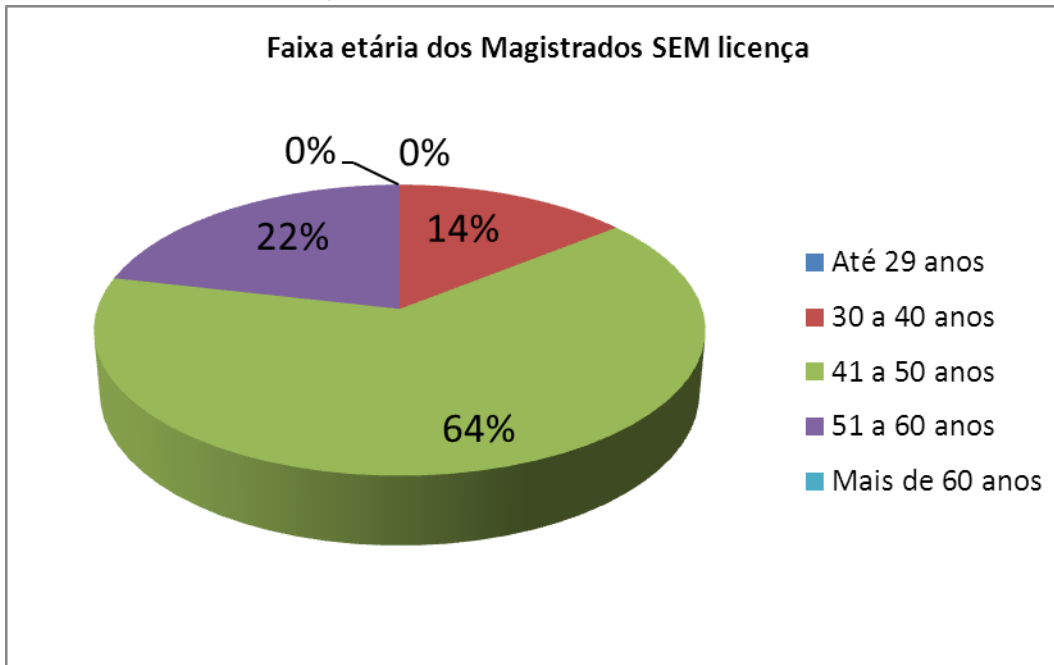


Gráfico 08 – Razões apontadas pelos magistrados para tirarem licenças

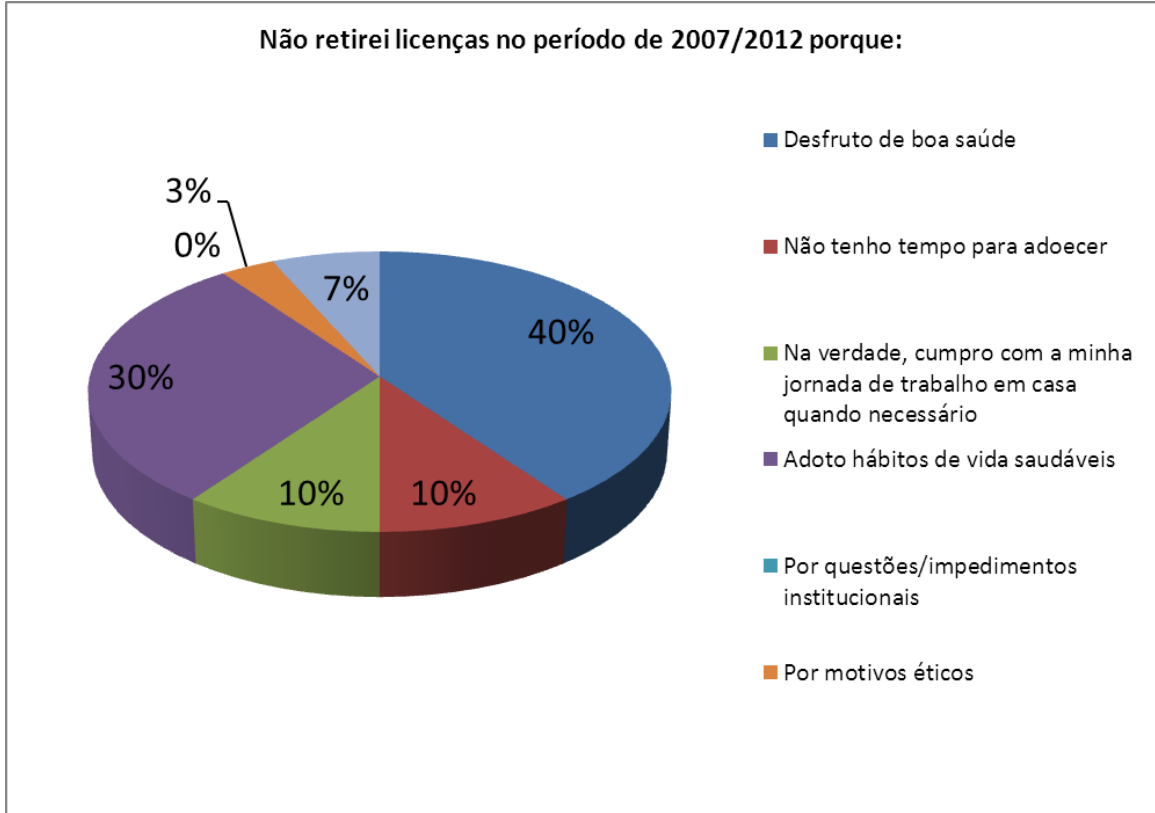


Gráfico 09 – Interferências negativas da rotina de trabalho sobre outras esferas de sociabilidade

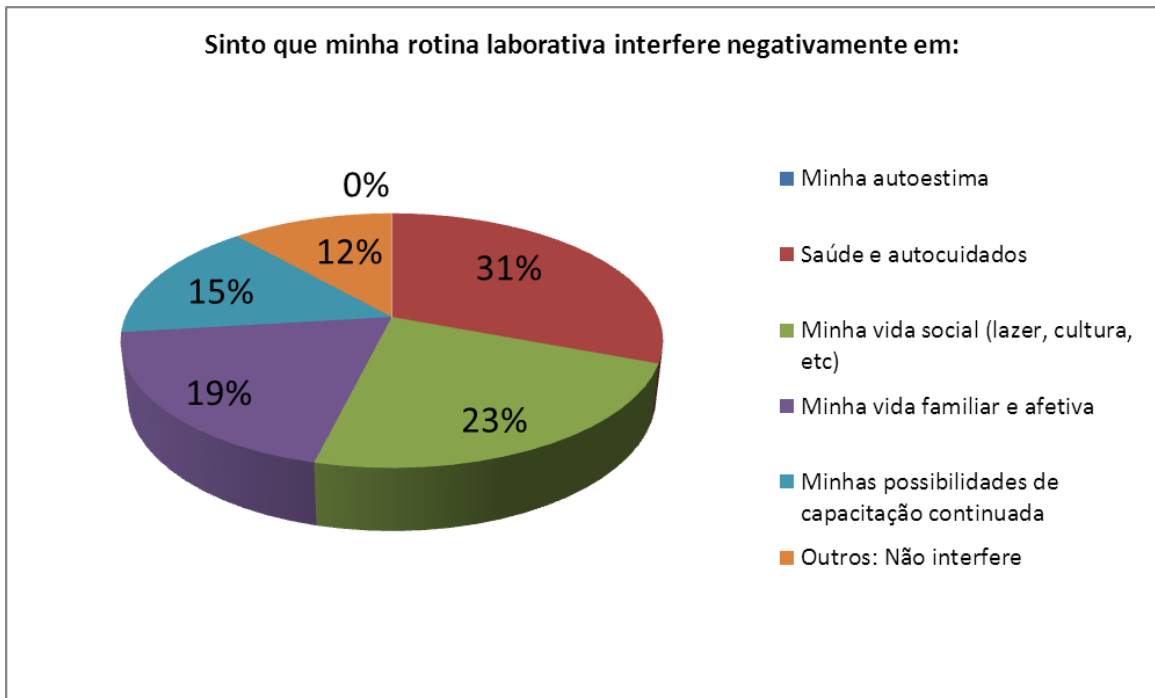
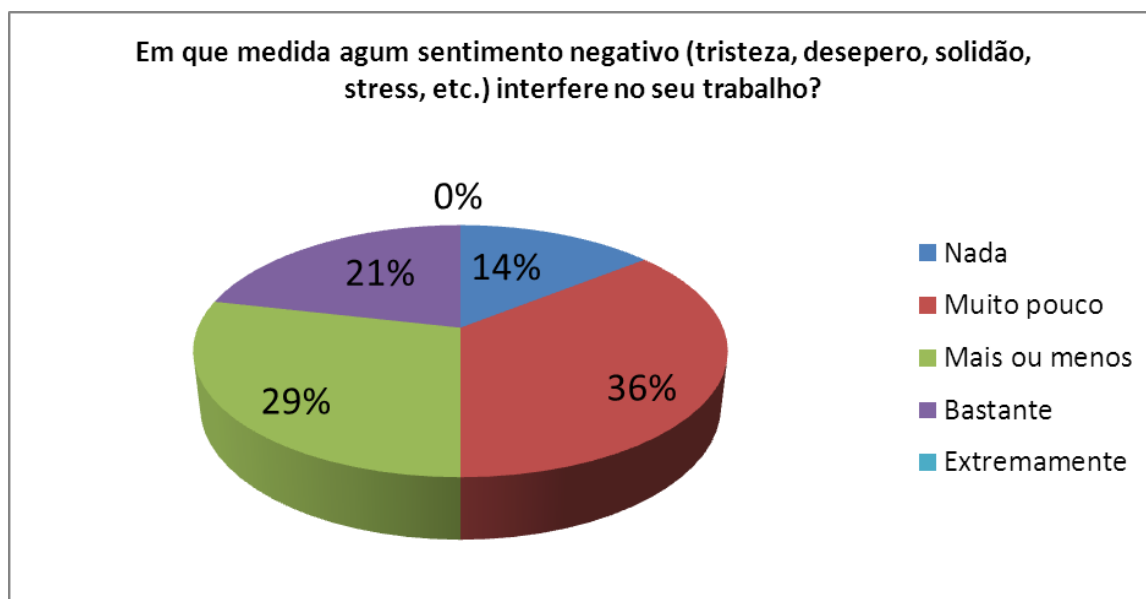


Gráfico 10 – Interferência de sentimentos negativos no trabalho



Baseados nos gráficos acima, pudemos observar que a categoria “Magistrados sem licença”, abarca atores sociais que apesar de estarem submetidos às mesmas condições laborativas que os demais, construíram estratégias individuais de autocuidado, estabelecendo uma dinâmica de interação diferenciada com a instituição, como por exemplo: criar um método próprio de trabalho, delegar mais o serviço, não ser muito detalhista. Para, além disso, aqueles que não davam muita ênfase à questão vocacional, também se inserem em maior número nesta categoria.

Porém, de antemão, é mister indicarmos que existem magistrados que, mesmo adoecidos e fazendo uso de medicação, optaram pela não retirada de licenças, por motivos diversos: desde o não acúmulo de trabalho até ao fato de enxergar no trabalho uma âncora de não-adoecimento.

III) Magistrados Com Licença

Gráfico 11 – distribuição por sexo

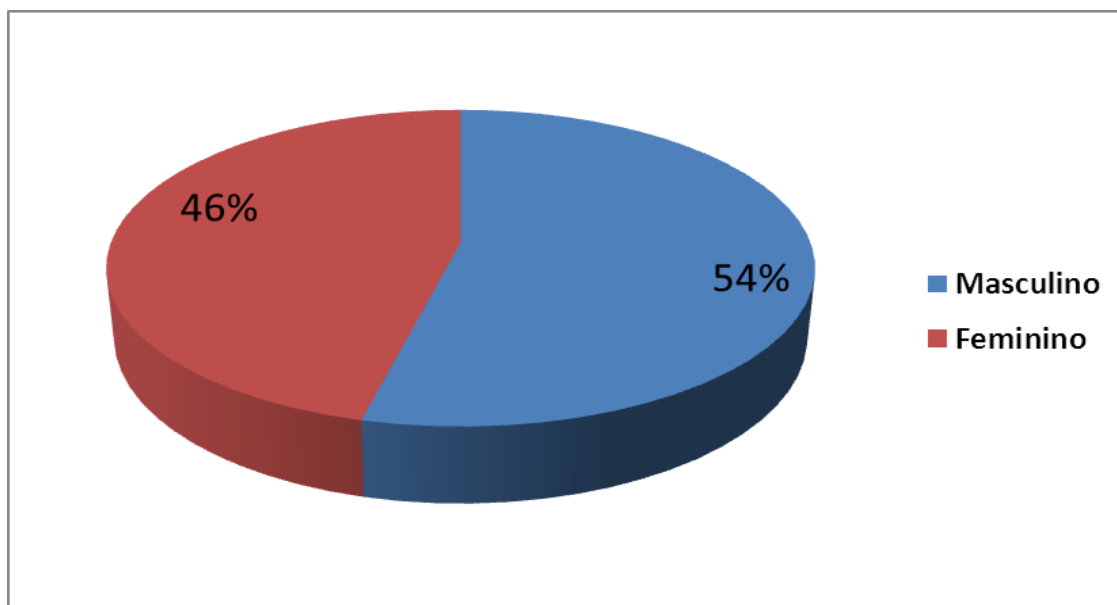


Gráfico 12 – distribuição por faixa etária

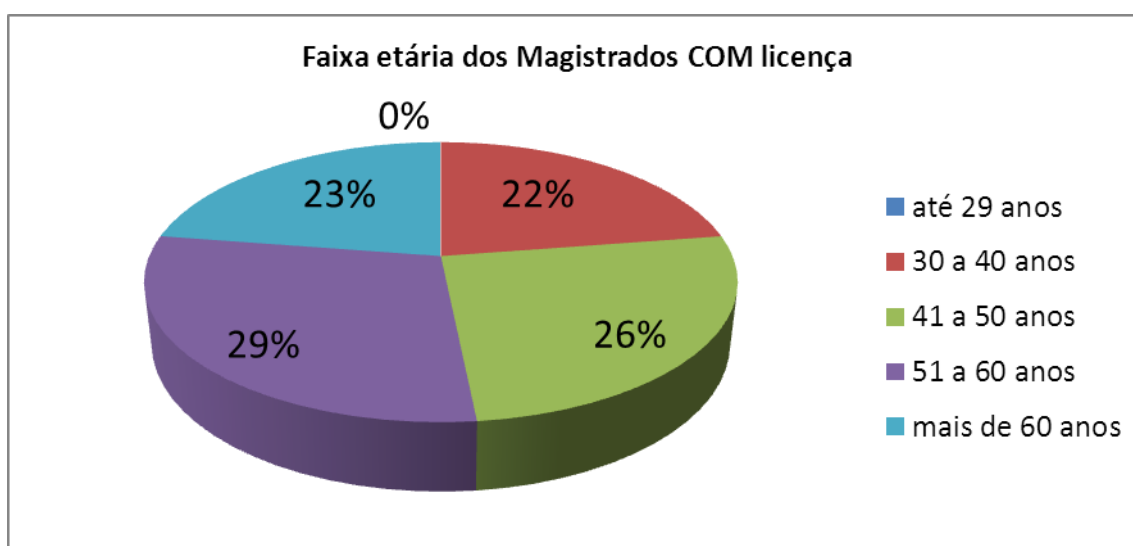


Gráfico 13 – Fatores associados as licenças de longa duração

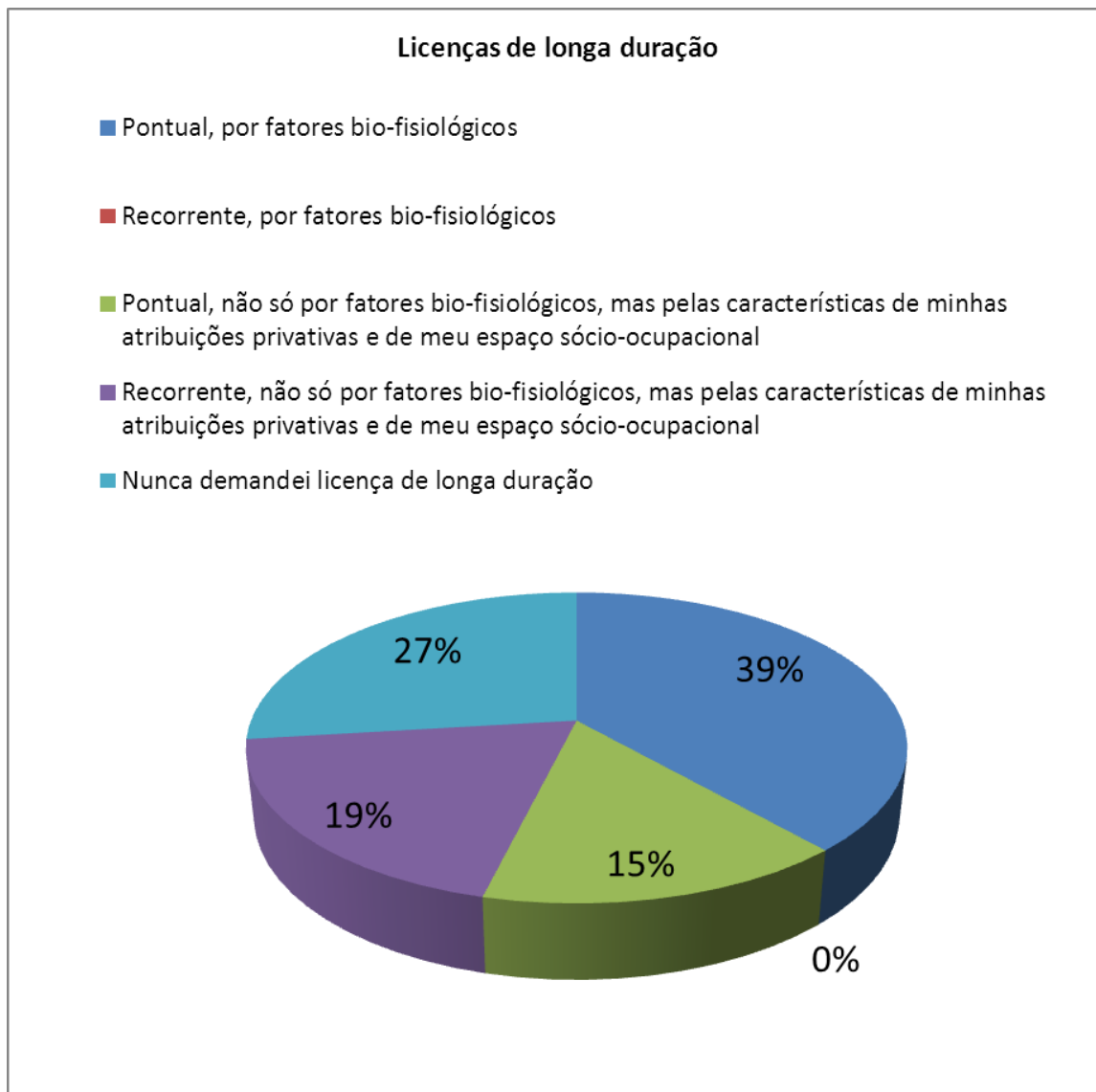


Gráfico 14 – Fatores associados as licenças de curta duração

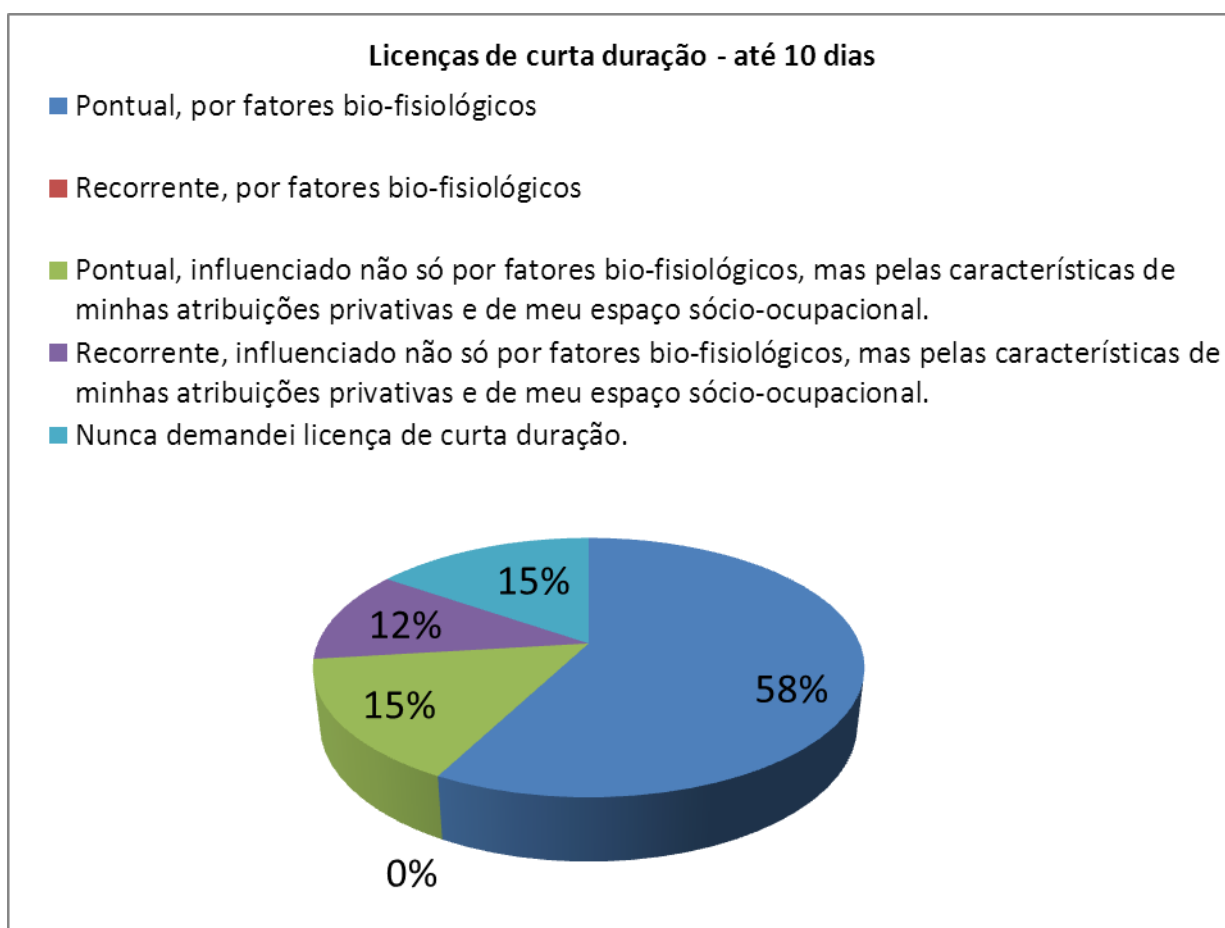
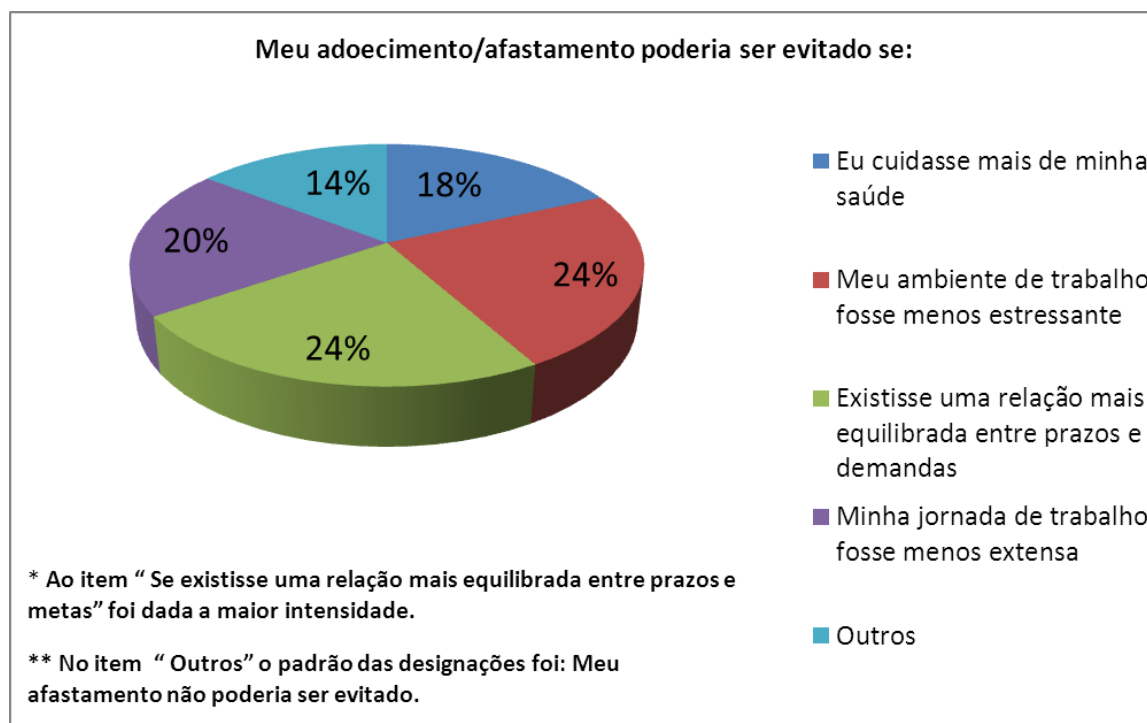


Gráfico 15 – Razões apontadas para o adoecimento



Ao comparamos os gráficos 13 e 14, pudemos verificar que, apesar do maior percentual das respostas às perguntas (que se referem às razões desencadeadoras de adoecimentos vinculados a licenças curtas e longas) apontar para a alternativa: *“Pontual, por fatores bio-fisiológicos”*, no gráfico 15, quando questionados sobre *“como o seu processo de adoecimento poderia ter sido evitado”*, 68% dos entrevistados apontaram fatores sócio-ocupacionais como catalisadores do adoecimento/afastamento. Tal fato mostra que, ainda que de forma indireta, os magistrados associam as suas condições de trabalho (estrutura física, metas, etc.) ao processo “saúde x doença”.

Gráfico 16 – Interferência de sentimentos negativos no trabalho

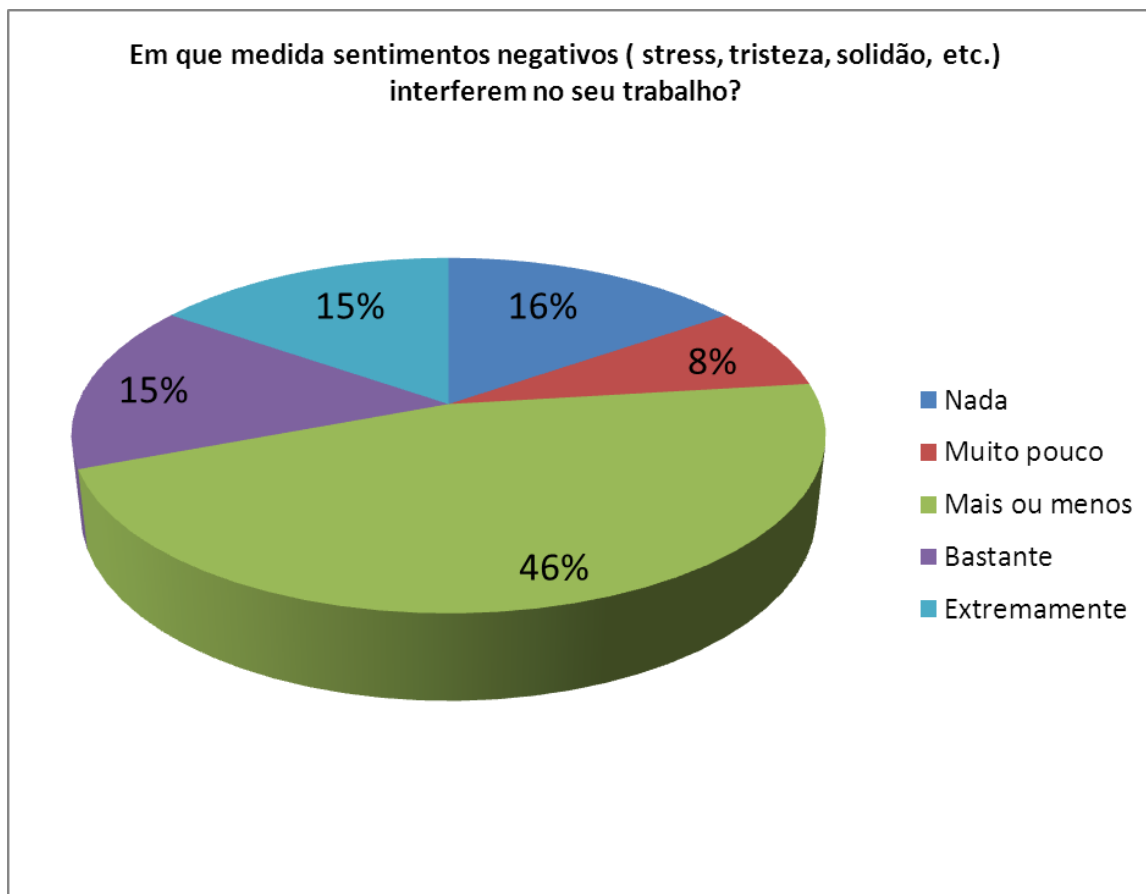
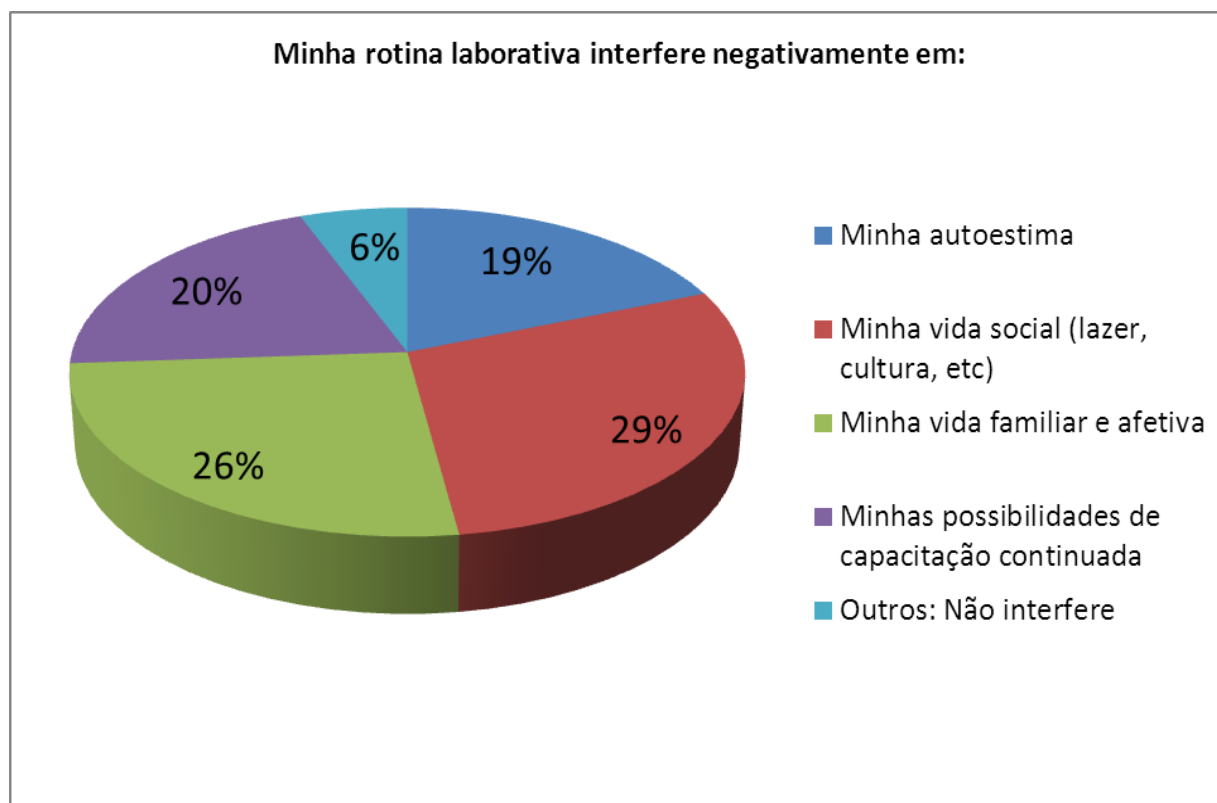


Gráfico 17 – Interferência do trabalho na vida pessoal



Ao associarmos os gráficos 16 e 17, pudemos observar que 76% dos magistrados demarcaram que sentimentos negativos como tristeza, stress e solidão, interferem em seu trabalho. Desta forma, uma rotina laborativa que, para 55% dos entrevistados, reduz o tempo de interação social, vivência familiar e afetiva, associada às limitadas possibilidades de capacitação continuada incidirá, diretamente, na qualidade de vida no trabalho desses magistrados. Junto com este fato, podemos vislumbrar o decréscimo da qualidade das ações realizadas, articuladas a um menor desempenho produtivo, o qual pode ser expresso, também, por meio das licenças.

Frente ao exposto, é válido que recuperemos a definição de saúde expressa na Lei Orgânica de Saúde (8080/90), a qual demarca em seu artigo 3º:

A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

IV) Grau de satisfação com o trabalho por titularidade

Gráfico 18 – Satisfação com o trabalho para juízes substitutos

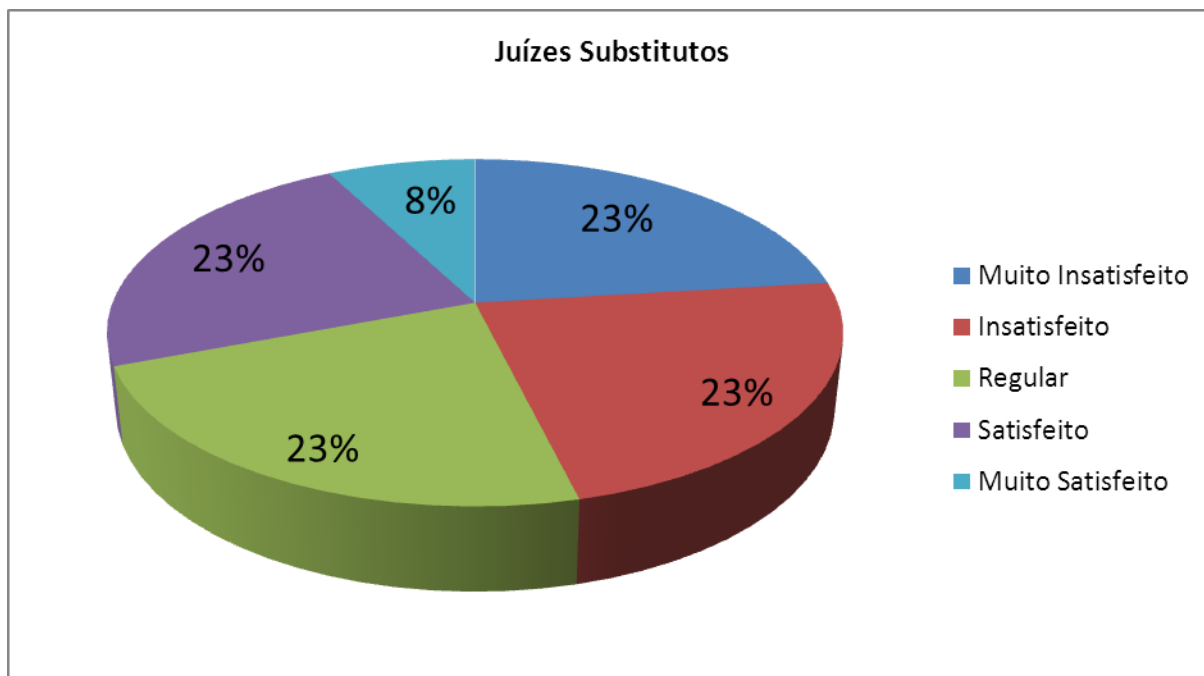


Gráfico 19 – Fatores relacionados ao grau de satisfação entre juízes substitutos

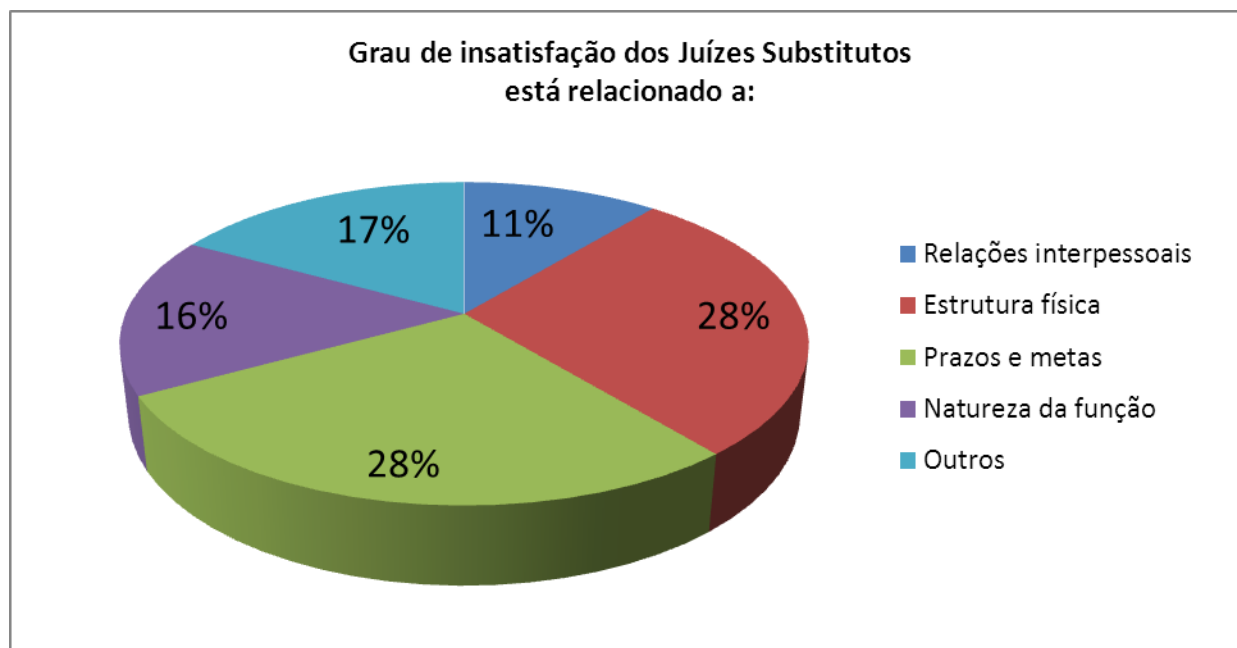


Gráfico 20 – Satisfação com o trabalho para juízes titulares

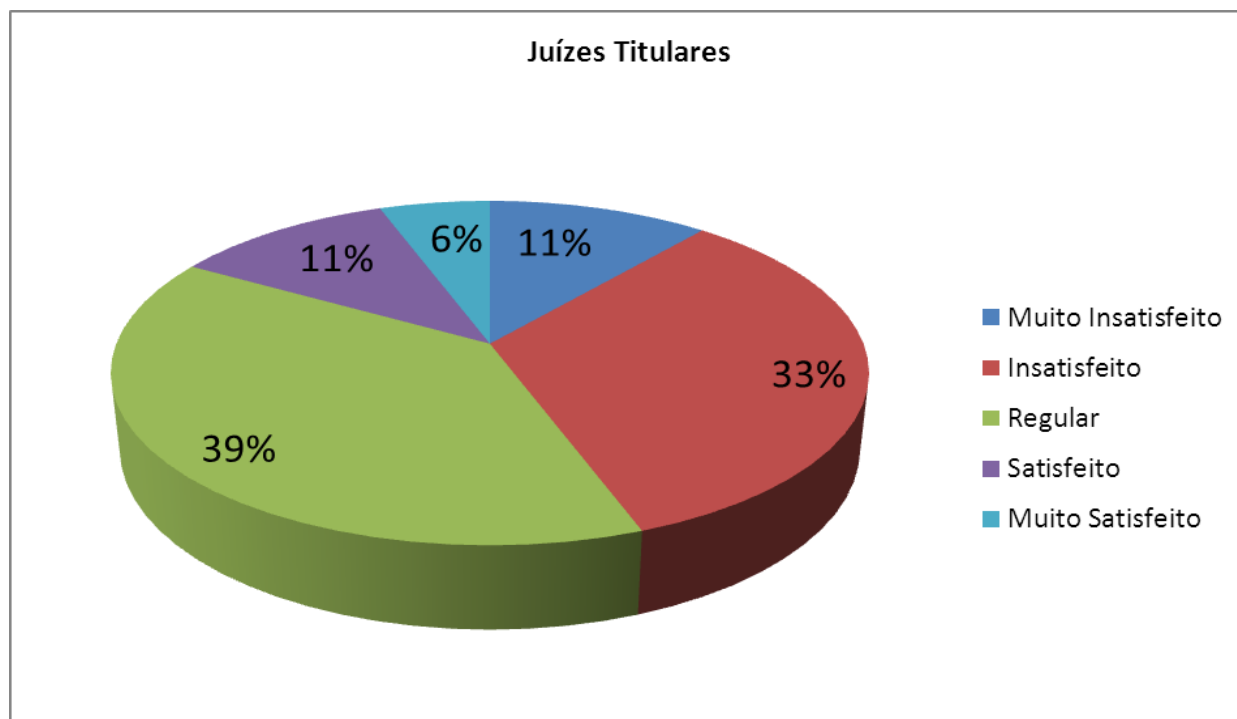


Gráfico 21 – Fatores relacionados ao grau de satisfação entre juízes titulares

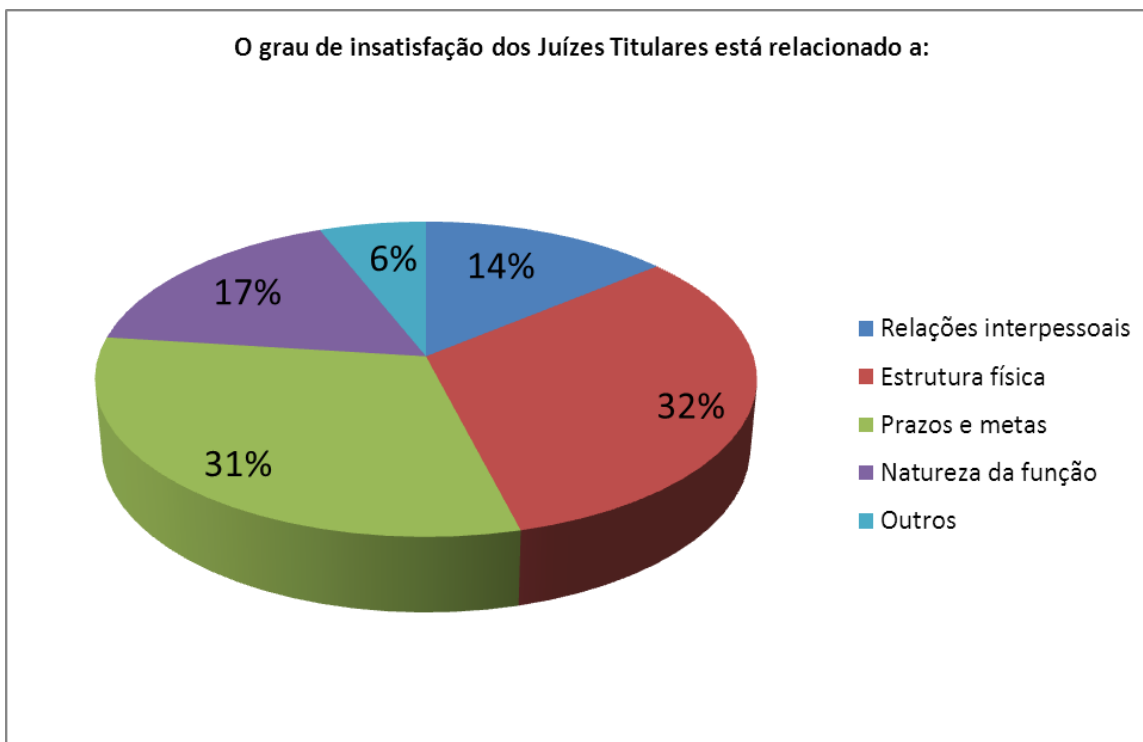


Gráfico 22 – Satisfação com o trabalho para desembargadores

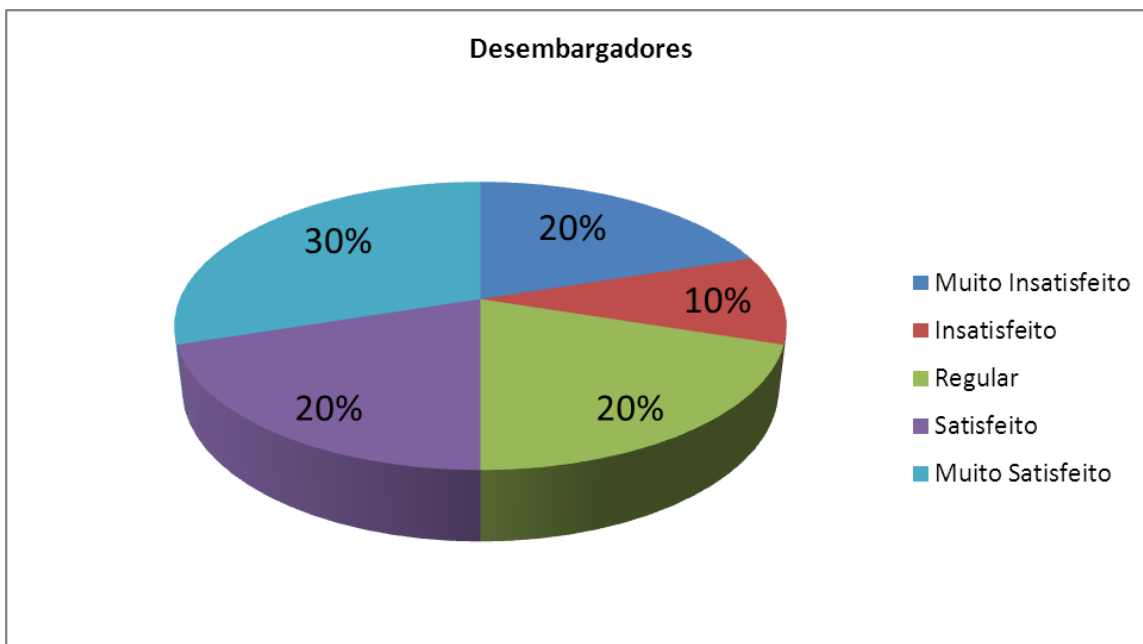
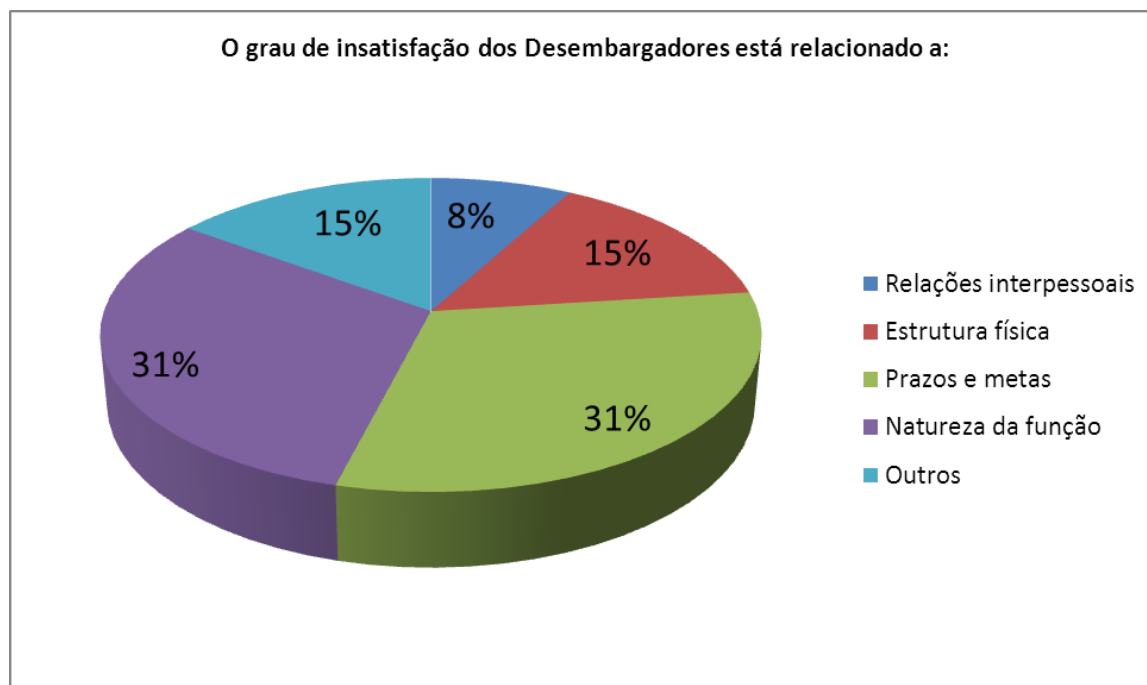


Gráfico 23 – Fatores relacionados ao grau de satisfação entre desembargadores



Ao analisarmos e associarmos os gráficos 18, 19 e 20, pudemos constatar que parte significativa de Juízes Substitutos (69%) indica que seu grau de satisfação com o trabalho realizado transita entre “regular e muito insatisfeito”. Já 83% dos Juízes Titulares, apontam para as respostas: “regular e muito insatisfeito”. Tal fato converge para a análise da **pesquisa quantitativa** quando, através das licenças, constata-se que os juízes titulares são mais passíveis de adoecimento psíquico que os substitutos e desembargadores. Para, além disso, as respostas foram atenuadas porque, novamente, muitos entrevistados as associaram à questão vocacional.

O grupo dos desembargadores teve um padrão de respostas mais equilibrado, já que 50% destes declararam-se “satisfeitos” e “muito satisfeitos” com o trabalho realizado. É válido ressaltar que o índice de “muito satisfeito” indicado pelos juízes de 2º grau (30%) é significativamente superior àqueles indicados pelos juízes Titulares (8%) e juízes Substitutos (6%). Em congruência com esta informação, pudemos constatar que os próprios desembargadores relataram melhores condições de trabalho e uma diferença significativa da conjuntura institucional no que concerne à

política de metas e prazos, em comparação ao momento em que ainda eram juízes da 1ª instância.

Quanto à especificação dos motivos geradores de insatisfação entre os magistrados Substitutos e Titulares, as respostas “Prazos e Metas” e “Estrutura Física” foram predominantes. Entre os juízes substitutos obtivemos um índice de 56% e entre os titulares um percentual de 63%. Este perfil de respostas não foi encontrado junto aos Desembargadores que, ainda que apontem os “Prazos e as Metas” como um fator de insatisfação, apenas 15% destes relata descontentamento com a estrutura física. Por outro lado, 31 % dos Desembargadores indicam um descontentamento com a natureza da função desenvolvida, exemplificado pelos limites macrossocietários que inflexionam as possibilidades de materialização da própria justiça.

Ainda quanto aos Substitutos e Titulares, observamos uma indicação modesta de críticas às relações interpessoais que, quando citadas, referem-se mais ao distanciamento entre administração e magistrados, bem como entre as instâncias de 1º e 2º grau. Contudo, apesar dos percentuais não indicarem, o discurso dos juízes de 1º grau centrou-se, com alguma reincidência, em aspectos característicos da rotina de trabalho que dificultam a criação de espaços de interação com os pares, plasmando uma jornada laboral com um cariz solitário.

V) Avaliação das famílias em relação ao trabalho dos Magistrados

Gráfico 24 – Avaliação para juízes substitutos

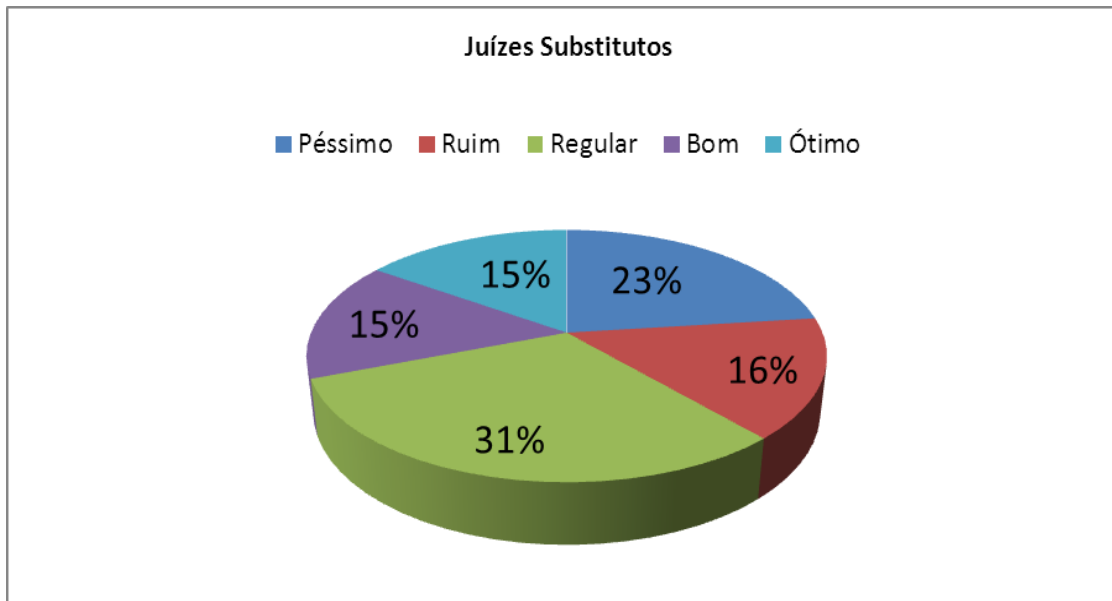


Gráfico 25 – Avaliação para juízes titulares

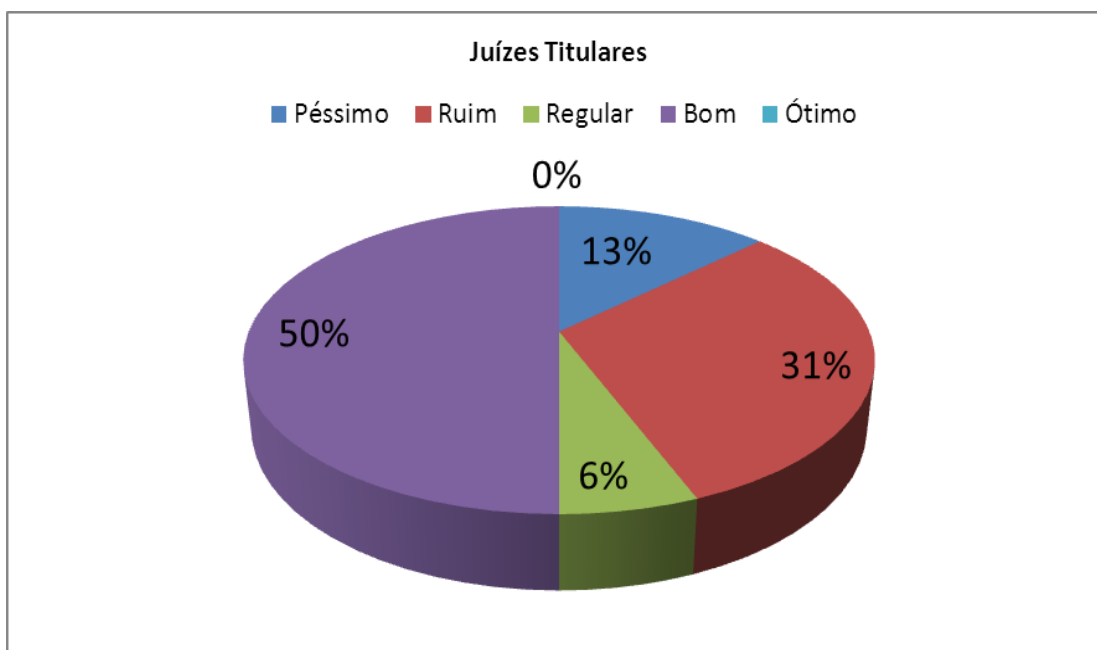
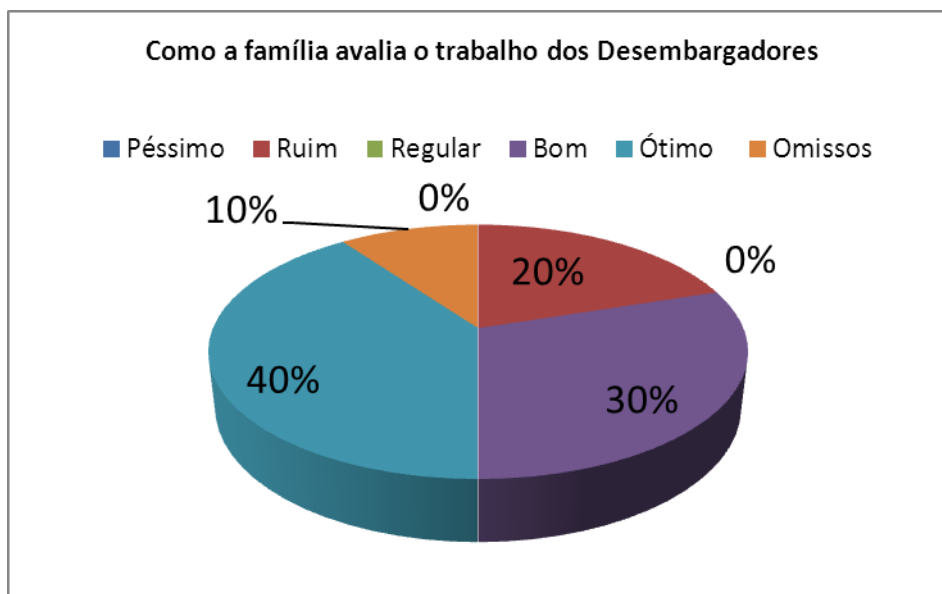


Gráfico 26 – Avaliação para desembargadores



Esta questão se propunha a avaliar em que medida a família do Magistrado acredita que seu trabalho o satisfaz e como influencia na sua qualidade de vida, dentre outros fatores. Logo, neste item obtivemos um perfil de respostas bem significativo junto aos juízes de 1º grau. Setenta por cento dos Substitutos acreditam que suas famílias avaliam seu trabalho entre “pésimo e regular”. Entre os Titulares, esse percentual cai para 50%. Na contramão destas respostas, 70% dos Desembargadores indicaram avaliações que transitam entre “bom e ótimo”, sendo válido ressaltar que nenhum deles indicou “pésimo” e “regular”.

VI) Fatores de insatisfação da família dos magistrados por grau de titularidade.

Gráfico 27 – Avaliação para juízes substitutos

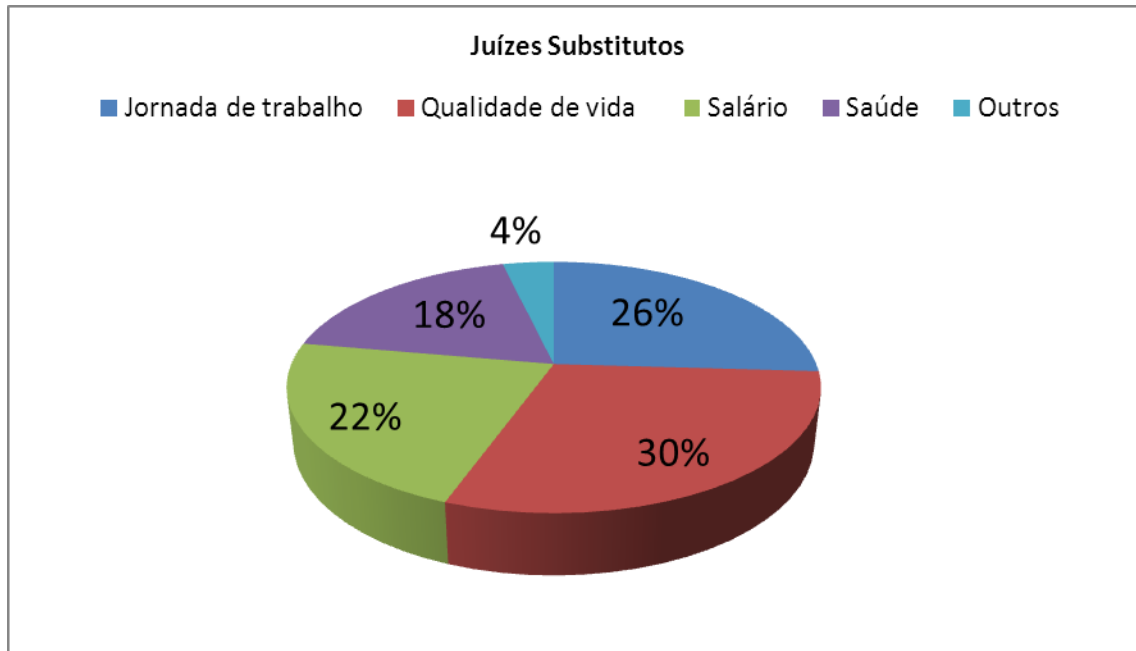


Gráfico 28 – Avaliação para juízes titulares

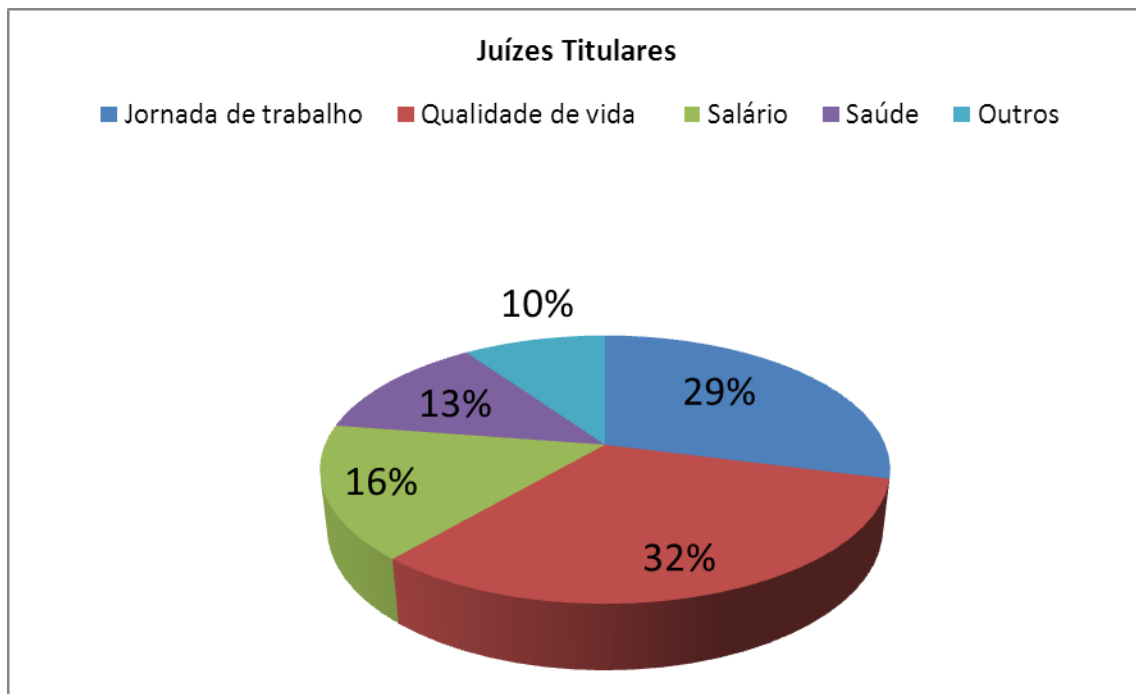
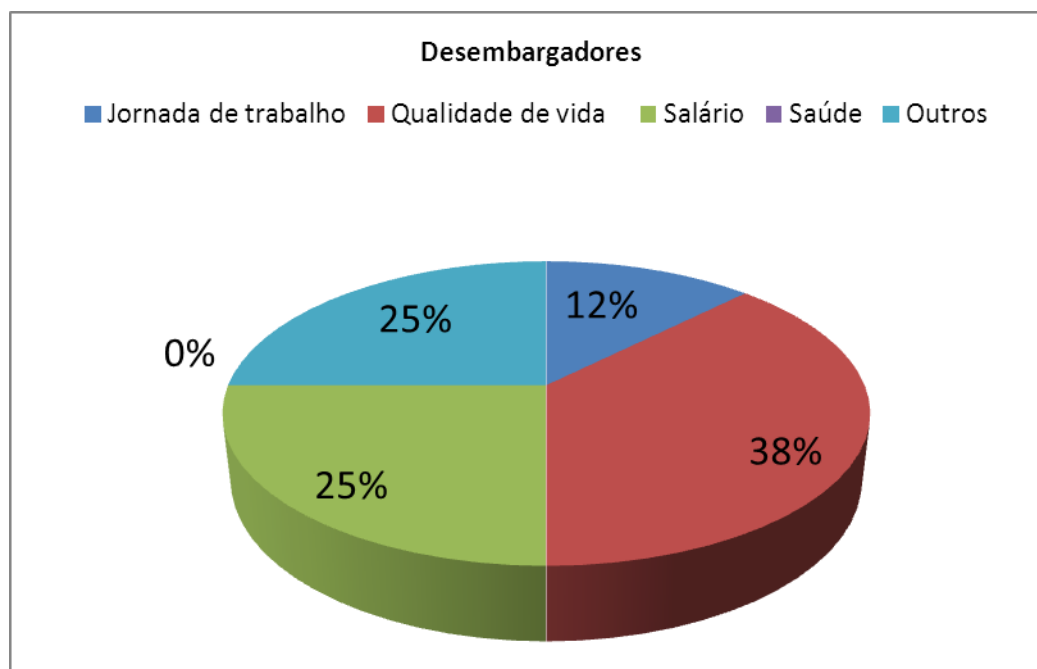


Gráfico 29 – Avaliação para desembargadores

- Este item, especificamente, por conta dos resultados positivos do Gráfico 26, indicará os fatores de satisfação das famílias dos Desembargadores.



As especificações referentes ao grau de satisfação das famílias dos juízes Substitutos e Titulares demonstram que 56% daqueles e 61% destes apontam para “jornada de trabalho” e “qualidade de vida” como fatores negativos à carreira do juiz, em consonância com os Gráficos 09 e 17. Em sentido oposto, os Desembargadores demarcam que, para suas famílias, o significativo grau de satisfação (88%) relaciona-se ao salário e à qualidade de vida. Este último fator nos chama a atenção, tendo em vista que nas demais titularidades, é apontado como um dos mais negativos, **podendo denotar que existem mecanismos institucionais capazes de melhorar as condições de trabalho dos juízes substitutos e titulares.**

6.3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA - PSICOLOGIA

Segundo definição da Organização Mundial da Saúde (2004), a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doenças, e é determinada por diversos fatores: sociais, psicológicos e biológicos.

Para a OMS (2004), os determinantes da saúde são aqueles que melhoram ou ameaçam o estado de saúde do indivíduo ou da comunidade. Podem ser fatores de ordem individual (como tabagismo) ou de caráter social, econômico e ambiental que fogem do controle do indivíduo. Existem evidências de que os problemas no trabalho aumentam a incidência de problemas de saúde mental (fadiga, ansiedade, depressão, distúrbios do sono), gastrointestinais, cardiovasculares, musculoesqueléticos, e produzem uma carga social e econômica. O stress ocupacional é um dos fatores que mais afetam a saúde de um sujeito e, apesar de não ser a causa direta, é um dos determinantes que podem desencadear seu adoecimento.

De acordo com Lipp (2000), stress é uma reação física, mental, psicológica do organismo frente a uma situação (positiva ou negativa) que demanda adaptação do indivíduo. O stress tem quatro fases: alerta, resistência, quase exaustão e exaustão. A fase de alerta é uma fase positiva, em que o indivíduo está muito produtivo, possui energia e motivação para realização de tarefas. A fase de resistência ocorre quando o estressor se mantém e o organismo começa a tentar a restabelecer o equilíbrio interior que foi quebrado pela fase de alerta, tentando impedir o desgaste total de energia e demonstrando sinais de cansaço. A fase de quase exaustão acontece quando as resistências física e emocional começam a falhar; a pessoa consegue em alguns momentos pensar lucidamente, tomar decisões, trabalhar, mas em outros momentos sente completo desconforto; a defesa imunológica começa a diminuir e as doenças passam a surgir. Já a fase de exaustão é a fase mais negativa, o indivíduo não consegue mais se concentrar, tomar decisões, trabalhar; podem surgir as doenças graves desencadeadas pelo stress como, de acordo com Lipp e Tanganelli

(2002), diabetes, câncer, gastrites e úlceras, hipertensão arterial, infarto, problemas dermatológicos como psoríase, queda de cabelo.

A atividade profissional é umas das grandes fontes de stress. De acordo com Leka, Griffiths e Cox (2003), do Institute of Work, Health and Organizations, o stress ocupacional ocorre quando as demandas e pressões de trabalho não estão adequadas à capacidade, aos conhecimentos do indivíduo e desafiam sua habilidade em lidar com a situação, tanto em atividades que estão além da capacidade deste trabalhador, quanto aquém de suas competências, não utilizando suas habilidades. Um trabalho saudável é aquele em que as pressões sobre o empregado são apropriadas à sua habilidade, e ele tem possibilidade de controlar sua atividade e recebe suporte de supervisores e equipe de trabalho.

Para esses autores, o stress ocupacional ocorre quando:

- Conteúdo do trabalho: monótono, pouco estimulante, tarefas sem sentido, falta de variedade, tarefas não prazerosas.
- Ritmo de trabalho: ter muito ou pouco o que fazer, trabalhar sob pressão do tempo.
- Horas de trabalho: longas jornadas de trabalho, horários de trabalho inflexíveis, jornada de trabalho imprevisível.
- Participação e controle: falta de participação nas tomadas de decisão, falta de controle (na forma de trabalho, nos métodos, nas horas trabalhadas)
- Carreira: insegurança no trabalho, falta de perspectivas de promoção, falta ou excesso de promoções, trabalho de pouco valor social, falta de clareza nos sistemas de avaliação de performance, ser muito ou pouco qualificado para a atividade
- Relações interpessoais: inadequadas, falta de suporte das chefias, pouco relacionamento com colegas de trabalho, assédio moral, trabalho solitário
- Cultura organizacional: falta de comunicação, falta de liderança, falta de clareza sobre objetivos e estrutura.

E o stress pode afetar o indivíduo de diferentes formas, como:

- Irritabilidade
- Incapacidade de relaxar ou se concentrar

- Dificuldade de pensar logicamente ou tomar decisões
- Falta de comprometimento com o trabalho
- Sentir-se cansado, ansioso, deprimido
- Insônia
- Sintomas físicos:
 - Doenças coronarianas
 - Desordens gástricas
 - Aumento da pressão arterial
 - Problemas músculo-esqueléticos

De acordo com Lipp e Tanganelli (2002), o stress ocupacional excessivo afeta a produtividade do indivíduo. Prejudica a memória de curto e longo prazo e a capacidade de planejamento, a concentração e atenção são reduzidas, dando margem ao aumento da incidência de erros; surge a sensação de desamparo e sintomas depressivos. O entusiasmo em relação ao trabalho pode ser diminuído, aumentando o absenteísmo.

Para a OMS (2004) em *Prevención de los trastornos mentales: intervenciones efectivas y opciones de políticas* há estratégias que podem ser adotadas para melhorar as condições laborativas como intervenções na técnica e na tarefa (por exemplo: um melhor desenho na quantidade de trabalho; melhorias ergonômicas, redução da carga de trabalho) e melhoria das relações sociais no trabalho (comunicação, solução de conflitos).

Não se pode dizer que o stress seja o responsável direto por doenças mentais como a depressão, segundo Velasco (2011), pois aquelas se dão em decorrência de vários fatores variando de pessoa para pessoa. Há sujeitos mais vulneráveis e predispostos emocionalmente, existe um fator hereditário, e também o ambiente em que o indivíduo se desenvolve e convive influencia no desenvolvimento de uma doença. Porém, no ambiente de trabalho, o grau de stress a que alguém é submetido, pode ser apontado como um desencadeador de um quadro de adoecimento.

6.4 RESULTADOS DA ENTREVISTA ABERTA

1. *Significado de ser juiz*

A maioria dos entrevistados disse que o significado de ser juiz está associado à vocação, um ideal, uma maneira de fazer justiça social, interferir nas relações sociais, de trabalho. Além disso, foram citados o alcance de um desejo, a realização de um sonho, satisfação pessoal e o cumprimento de dever com o Estado. Foram também referidas a responsabilidade, estabilidade e dedicação extrema. Porém, muitos se disseram decepcionados e frustrados com sua atividade, pois, apesar de terem ingressado com um ideal, não conseguem se perceber fazendo justiça e consideram sua atividade um trabalho burocrático. Outros relataram não ter ingressado na carreira por vocação mas sim por questões financeiras ou pelo desafio. Interessante salientar que essa forma de perceber a magistratura como não tendo sentido foi citada por magistrados licenciados (substitutos e titulares). Para Leka, Griffiths e Cox (2003), a execução de um trabalho monótono ou sem significado é um dos geradores de stress ocupacional, portanto a visão de alguns magistrados sobre sua carreira pode ser um dos fatores que contribuem para aumentar seu stress.

2. *Reconhecimento e prestígio da profissão*

O desprestígio da profissão foi um dado referido por grande parte dos magistrados, independente de estarem licenciados ou não. Essa falta de prestígio foi associada ao governo, que não reajusta a remuneração dos magistrados há muitos anos e vem retirando direitos e ganhos financeiros, e também à sociedade, que tem uma visão negativa da magistratura, considerando o juiz um profissional que ganha muito e trabalha pouco; além disso, apontaram para o fato de que a justiça em geral está banalizada, muitos ajuizando ações para ganhar dinheiro e não porque realmente acreditam ter um direito. A mídia foi também apontada como um agravante, por denegrir ainda mais a imagem da magistratura frente ao público e, ainda, as instituições jurídicas, por não defenderem os juízes.

Foi também relatada desvalorização interna, no trato por parte de servidores e advogados, e de desembargadores em relação ao primeiro grau. Foram citados ainda falta de suporte técnico e de pessoal. Outro fator bastante criticado foi a falta de reconhecimento e respaldo por parte da instituição, a cobrança de prazos e punições que não analisam qualidade e a trajetória do magistrado. Soma-se a isso a insatisfação dos magistrados com a progressão na carreira, o salário estagnado, as poucas vagas e pouca clareza nos critérios para promoção para o segundo grau.

Essa questão do desprestígio foi menos citada no segundo grau, alguns relatam que não o percebem, e que a questão do descrédito da profissão é algo estrutural, devido à demora no processo judicante.

Também foi relatado, tanto por juízes quanto desembargadores, o distanciamento entre o 1º e o 2º grau e a ausência de comunicação entre administração e servidores.

A falta de reconhecimento interno e externo, e a falta de perspectiva de carreira e a falta de comunicação entre administração e juízes são fatores desmotivantes e estressantes na magistratura. A sensação de trabalhar muito e não ter seu trabalho reconhecido nem pela instituição/administração, nem pelo governo, nem pela mídia, nem pela população gera grande frustração nos magistrados.

3. *Volume de trabalho*

O excesso de trabalho associado às cobranças e metas impostas pelo CNJ é uma das grandes queixas dos magistrados. Ouvimos relatos permeados por expressões como “metas irreais”, “fora da realidade”. Devido a esse excesso de demanda, os juízes acumulam processos ao mesmo tempo em que são pressionados por prazos, e por causa destes prazos, muito relatam que a qualidade dos julgamentos é prejudicada, gerando stress e frustração. Muitos deles relatam que por isso não podem ser detalhistas, não conseguem rever uma sentença e assim a qualidade que gostariam não é alcançada. Por estas razões, muitos daqueles que ingressaram na carreira por um ideal sentem-se desmotivados por não conseguir fazer um trabalho com a qualidade que gostariam e não se percebem fazendo a justiça que idealizavam.

O excesso de trabalho também frequentemente os impede de fazer pausas durante o dia, às vezes sequer para o almoço. Também atrapalha sua vida social, os cuidados com a sua saúde e prejudica o convívio familiar. A frequência às capacitações oferecidas pela escola judicial muitas vezes não lhes é possível por conta deste mesmo volume de trabalho. Desta feita, a grande cobrança por números influencia na qualidade das sentenças, no aprimoramento profissional, na vida pessoal e na saúde dos juízes.

Os magistrados também apontaram a relação com a corregedoria como um fator que influencia na ocorrência de estresse. Dependente do posicionamento da corregedoria, a demanda e as cobranças são maiores e também as relações interpessoais são prejudicadas.

A ausência de pausas durante o expediente pode sobrecarregar o sistema osteomuscular e nervoso destes profissionais. Segundo Kroemer e Grandjean (2005), pausas são indispensáveis para um organismo se manter com desempenho e eficiência. Estudos apontam que a introdução de pausas diminui a fadiga e acelera o trabalho.

O excesso de trabalho é uma das grandes fontes estressoras para os magistrados. Há um alto volume de processos a serem julgados em prazos curtos, o que gera uma redução na qualidade das sentenças, frustrando e desmotivando os juízes e afetando outros âmbitos de sua vida.

4. Transição na carreira

Alguns juízes falaram da diferença entre ser titular e substituto. Alguns titulares percebiam essa transição de forma positiva, já que tinham maior autonomia e ingerência sobre seus horários e seu trabalho e alguns ainda relataram gostar de administrar a Vara do Trabalho. Porém, alguns (a maior parte titulares em licença) percebem essa transição de forma negativa, pelo estresse de administrar a Vara e seus servidores, e com isso o aumento de responsabilidades.

Assim, a transição para titular pode ser mais um fator gerador de stress, pois além de requerer uma habilidade que não possuem, esses magistrados relatam não

serem preparados para isso; mesmo com as capacitações que a instituição oferece, pois é comum não terem tempo para participar desses treinamentos.

Já a transição do primeiro para o segundo grau é vista pelos desembargadores de maneira positiva, como mais tranquila, uma vez que, como desembargadores, têm mais assessores e as decisões podem ser tomadas por órgão colegiado, possibilitando a troca, não havendo assim a solidão do processo de julgar. Além de não terem de lidar diretamente com as partes, o que possibilita uma rotina de trabalho menos estressante.

Na transição de substituto para titular, é importante salientar a gestão da vara. Alguns parecem gostar e desenvolver essa habilidade de maneira natural, outros, porém, demonstraram a dificuldade e o sofrimento que é realizar essa atividade. Seria interessante fornecer ferramentas de gestão para estes magistrados e criar condições para que eles consigam capacitar-se.

5. *Rotina de trabalho*

A rotina de trabalho varia muito. Há magistrados que trabalham cinco horas por dia, outros nove horas por dia, outros catorze e houve aqueles que disseram que a jornada de trabalho não tem limite. Porém a maioria relata trabalhar de nove a dez horas por dia, além de finais de semana e férias, principalmente os do primeiro grau. Alguns vão ao tribunal três vezes por semana, outros quatro e alguns todos os dias. A maioria relata trabalhar durante as férias; no primeiro grau muitos chegam a utilizar 15 dias ou um mês de suas férias para suas atividades laborativas. No segundo grau, usam de dois a dez dias das férias para o trabalho; porém houve um entrevistado que disse trabalhar 30 dias de suas férias.

Particularmente por parte dos substitutos, um grande problema é a rotatividade nas varas, chegam a trocar mensalmente (em alguns casos em período até menor) de local de trabalho. Não conseguem estabelecer vínculos com outros servidores, tornando o trabalho ainda mais solitário. Por conta das constantes mudanças, não veem o resultado de sua atividade, a vida particular fica prejudicada, não conseguem estabelecer uma rotina, fatores estes que influenciam na qualidade de vida e saúde destes magistrados. Vários deles ainda citaram a falta de um

assessor e com isso a impossibilidade de delegar, agravando o acúmulo dos processos. E essa rotina se mantém por muitos anos, pois permanecem como juízes substitutos por muito tempo.

A rotina de trabalho dos juízes substitutos parece ser a mais danosa, pois além do já citado alto volume de trabalho, ainda há a rotatividade de varas, que os impede de formar vínculos, de estabelecer uma rotina, afetando a vida profissional e particular. Além disso, não há perspectiva de mudança no ritmo de trabalho a curto prazo, pois permanecem muitos anos nessa função.

6. *Ambiente físico e estrutura de trabalho*

Outra grande crítica foi quanto à falta de estrutura física do ambiente de trabalho, a qualidade do mobiliário, o tamanho das varas para a quantidade de processos, a dificuldade de locomoção dentro da vara, influenciando negativamente a realização das atividades e a qualidade de vida dentro do local de trabalho, podendo acarretar doenças osteomusculares pela falta de adaptação ergonômica do mobiliário.

7. *Contato com outros magistrados*

Em relação ao contato entre os magistrados, diversas foram as opiniões entre os magistrados. Alguns disseram ter um bom relacionamento com outros juízes, possibilitando a troca de metodologias de trabalho. Houve aqueles que afirmaram ter uma relação de amizade com outros colegas, inclusive fora do tribunal. Outros disseram que estavam isolados, e que os magistrados não tinham contato uns com os outros, que as relações entre os juízes são muito ruins. Os que menos citaram o isolamento da profissão foram os desembargadores.

A solidão na atividade laboral é um outro fator que contribui para o aumento da insatisfação no trabalho e aumento do stress.

8. *Atividade Física*

Boa parte dos magistrados exercita-se com regularidade. Alguns não o conseguem e creditam à falta de tempo pelo excesso de trabalho. A maioria dos titulares e substitutos com licença não conseguem fazer atividade física. A atividade física pode funcionar como um preventivo ao adoecimento em decorrência do stress.

9. *PJE*

O PJE tem sido visto como um possível facilitador e uma ferramenta para agilizar os processos. Porém, critica-se a instabilidade do sistema e foi relatado que atualmente chegam a demorar mais do que quando o processo era feito pelo meio físico. Também foi questionada a adaptação ergonômica, com alguns relatos de dores. Citam ainda o trabalho em suas residências, nas quais nem sempre há adequação do mobiliário.

10. *Adoecimentos*

Em nossas entrevistas, entre aqueles que saíram de licença, alguns relacionaram seu adoecimento com o trabalho, sendo este um desencadeador ou um agravante para o desenvolvimento da doença. Citam o excesso de processos e as grandes cobranças como os principais fatores. Entre os magistrados sem licença, há alguns que gozam de boa saúde, porém há aqueles que mesmo doentes trabalham para não atrasar o trabalho ou por receio do julgamento de outros servidores. Alguns desenvolveram colesterol alto, bruxismo, síndrome do cólon irritável, pneumonia, gastrite e hipertensão arterial por conta do stress. Há também os adoecimentos psíquicos: episódios de pânico, insônia, crises de ansiedade, de stress, depressão, transtorno obsessivo compulsivo; e muitos magistrados afirmaram que o trabalho desencadeou ou funcionou como agravante desses adoecimentos. Também foram relatados problemas osteomusculares, como tenossinovites, síndrome de túnel do carpo, dores musculares. Ademais, foram citados prolongamento de licenças por conta da dificuldade de mobilidade ou mobiliário inadequado no local de trabalho.

Alguns citaram que trabalhar foi uma forma de se recuperar de uma doença, que não conseguem ficar em casa e por isso não pediram licença. E há aqueles que não associam seu adoecimento ao trabalho, afirmando que este até ajudou na recuperação.

Ao que tudo indica, há um acúmulo de stress na atividade judicante, o que possivelmente está desencadeando o adoecimento destes profissionais. Há juízes apresentando sintomas das fases intermediárias do stress (resistência e quase

exaustão), como gripes constantes, fadiga, insônia, dores musculares. E, possivelmente, alguns já estão na fase mais grave do stress que é a de exaustão, pois doenças físicas e emocionais graves (ataques de pânico, depressão, hipertensão, gastrite) surgiram e foram associadas ao trabalho. Alguns juízes apontavam um esgotamento físico e emocional, relatando que não mais se importavam com sua atividade, que não acreditavam em sua profissão, que não aguentavam mais trabalhar, que enxergavam como sofrimento o exercício da função; que estavam desiludidos com o trabalho e com a instituição e que estariam apenas à espera de sua aposentadoria.

Mesmo aqueles que não tinham histórico de licenças médicas ou adoecimentos, citaram o excesso de trabalho, relatando fadiga ou stress. Porém notamos que muitos deles tinham como um fator protetor um método de trabalho que os auxiliava a organizar-se, permitindo que conseguissem gerenciar seu tempo. Também foi percebido um perfil menos centralizador por parte de alguns magistrados, que utilizavam-se de assistentes, estagiários e assessores para ajudá-los nos processos.

Os magistrados em geral estão sofrendo com stress excessivo. Alguns adoecem outros não, o que vai determinar este adoecimento, de acordo com Lipp e Tanganelli (2002), são suas estratégias de enfrentamento e sua capacidade em atender às exigências da situação, independente do estressor ser positivo ou negativo.

E, de acordo com Leka, Griffiths e Cox (2003), citados acima, o ambiente de trabalho em que os magistrados estão inseridos contém muitos fatores geradores de stress: conteúdo do trabalho pouco estimulante ou sem sentido, quantidade grande de trabalho e sua realização sob pressão do tempo, longas jornadas de trabalho, jornada de trabalho imprevisível, falta de perspectivas de promoção, trabalho de pouco valor social, falta de clareza nos sistemas de avaliação de performance, falta de suporte das chefias, pouco relacionamento com colegas de trabalho, trabalho solitário. Por isso, apesar de haver maneiras individuais de lidar com essas dificuldades do trabalho, seria importante repensar a maneira como ele é realizado, o ambiente físico e as relações de trabalho, a política de promoções, adequação do número de profissionais, a fim de promover a saúde destes servidores. O stress

excessivo afeta a memória, a capacidade de raciocínio e a tomada de decisões, características fundamentais na atividade judicante, prejudicando o profissional, a instituição e a sociedade como um todo.

11. *Sugestões dos magistrados*

Em relação à melhoria do trabalho, uma sugestão frequentemente ouvida foi o aumento do número de juízes e a fixação do substituto em um só local. Foi também relatada a necessidade de dois juízes permanentes em cada vara (substituto e titular), como é feito em outros tribunais no país. E sugerido que, caso esse aumento no número de juízes por vara seja feito, não se aumente a quantidade de processos por vara, pois isso não reduziria o excesso de trabalho. Outra demanda foi o aumento na quantidade de servidores e de varas. Também foi sugerido que o juiz titular escolhesse seu substituto.

Porém houve magistrados que citaram um problema estrutural e cultural da sociedade brasileira, que não cumpre compromissos e cria conflitos onde não existem. Além de apontarem brechas na legislação a permitir vários recursos que prolongam ainda mais os processos. E, por este viés, concluíram que mesmo um aumento no número de juízes não resolveria o problema, uma vez que poderia aliviar o excesso de demanda a curto prazo mas a longo prazo a questão continuaria. Alguns disseram que não haveria como o tribunal resolver a questão relativa ao excesso de trabalho, que isto iria além de suas possibilidades.

Também foi sugerida a criação de um espaço formal para os juízes substitutos, um local onde pudessem deixar processos, utilizar computadores e que facilite a interação e a troca de informações e metodologias entre eles. Outra demanda dos substitutos é poder contar com um assessor qualificado para otimizar o processo.

Também foi solicitada a criação de oportunidades para melhorar a interação entre os magistrados.

Quanto à estrutura física do ambiente trabalho, foi sugerida a melhoria do mobiliário, às vezes muito antigo ou inadequado; a melhora da limpeza; melhor disposição dos móveis para facilitar a mobilidade. Outra sugestão dada foi a

necessidade de orientação sobre adaptação ergonômica dentro da residência do juiz, devido ao PJE. E também a implantação de uma academia de ginástica dentro do TRT.

7- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio de nossa pesquisa qualitativa, pudemos observar que, independentemente das esferas de análise “**Com** licença e **Sem** licença”, verifica-se uma prevalência do binômio “**vocação e desestímulo**” para pensarmos a relação que os juízes e desembargadores estabelecem hoje com o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Sendo assim, verificamos um processo real de não identificação do sujeito com o produto final de seu trabalho, fato este que gera um ciclo vicioso de descontentamento e insatisfação profissional.

A conjuntura política e econômica vivenciada, a qual demandou ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a formulação das Metas 01 e 02 (que preveem o aumento da produtividade por meio do crescimento de processos julgados)⁵, inflexionou diretamente a relação do magistrado com as motivações pessoais que o levaram a busca pela carreira, como “fazer justiça social”, “fazer a diferença”, “garantir o direito da classe trabalhadora”, “importante interferência nas relações sociais”, “amor à profissão”, “um ideal”. Portanto, de antemão indicamos que esse intrínseco binômio, o supracitado “vocação e desestímulo”, expressa o distanciamento que os juízes sentem entre sua atuação e a dimensão **ontológica da categoria trabalho**⁶, a partir do momento em que a consideramos como força criativa e organizadora da vida em sociedade.

⁵ Meta 01: Este meta pressupõe julgar uma quantidade maior de processos do que os distribuídos em 2012. Para maiores informações, ver: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/17009-judiciario-aprova-metas-para-2012-e-2013>.

⁶ “O homem é um animal que se fez por meio do trabalho, principalmente como exteriorização, no sentido da resposta às novas condições sócio-ontológicas, criadas pelo “novo” que é o objeto criado (o ser social se distingue do ser orgânico e do ser inorgânico por ele, ele próprio, a reiteração do novo).” (Alves, 2011, p.50).

Trata-se, pois, de uma conjuntura em que o magistrado está subjugado por uma realidade análoga à qual se submetem outras categorias de trabalhadores, de incentivo à produtividade e à competitividade. Esses carizes estimulam a construção de processos de trabalho inteiramente limitados à provisão de resultados em detrimento da qualidade das ações, resultando, inclusive, em fenômenos como o presenteísmo “*em que trabalhadores, apesar de adoecidos, evitam o afastamento do trabalho com receio de represálias, isolamento e demissão (...) piorando seu quadro clínico ou dificultando sua recuperação*” (Maeno, 2011, p. 134).

Conforme aponta Alves (2011), essa dinâmica social incita a construção de relações de trabalho submetidas a uma nova compreensão do “tempo de vida/tempo de trabalho”, fato este que pode ser vislumbrado através dos processos de precarização não apenas do espaço de trabalho em si, mas do homem que trabalha, por meio da **intensificação** de sua jornada laborativa, associada ao isolamento social e afetivo, dentro e fora do espaço socioocupacional.

Tal fator é visualizado quando os magistrados declaram, em quase sua totalidade, que trabalham aos finais de semana e em parte das férias, objetivando não acumular processos. Também é uma questão o limitado período disponível às suas famílias e amigos, bem como a atividades de lazer e cultura. Portanto, ainda baseados em Alves (2011), podemos considerar que essas relações de produção também permeiam a negação das subjetividades, denotando que pensar esta instituição garantidora de justiça social sob a ótica gerencial da produtividade choca-se, diretamente, com a própria constituição dos direitos. Logo, seus agentes principais, ao não se identificarem com seu campo de atuação produzem com menos prazer e com maiores limitações, o que, cumulativamente, pode representar um grau significativo de adoecimento psicológico e físico, ainda que não expressado em licenças, propriamente ditas. Grosso modo, e em médio e longo prazos, juízes insatisfeitos e não realizados profissionalmente tenderão a produzir menos e com menor qualidade, o que resultará em objetivos inversos às metas do CNJ.

(...) o processo de “captura” da subjetividade do trabalho como inovação sociometabólica tende a dilacerar (e estressar) não apenas a dimensão física da corporalidade viva da força de trabalho, mas sua dimensão psíquica e espiritual, que se manifesta por sintomas psicossomáticos. O Toyotismo é a administração by stress, pois busca realizar o impossível: a unidade orgânica entre o núcleo humano, matriz da inteligência, da fantasia, da

iniciativa do trabalho como atividade significativa, e a relação-capital que preserva a dimensão do trabalho estranhado e os mecanismos de controle do trabalho vivo (ALVES, 2011, p. 42).

Falamos aqui de uma lógica institucional que é pressionada por uma dinâmica macroeconômica que desafia o Direito do Trabalho pelas intensas transformações societárias, demandando que este seja capaz de repensar os caminhos trilhados junto à população, mas, também, junto aos seus agentes. Nesse sentido, os pressupostos da reforma gerencial do Estado brasileiro, que preconizam o alcance de metas e resultados (sem dar ênfase ao processo de como alcançá-las) manifestam-se como fatores de significância real para pensarmos os rumos e tendências que vêm incidindo sobre a instituição.

Contudo, é mister que indiquemos como tais mecanismos de controle se chocam com as condições que o próprio Estado provê para que estes agentes possam executar suas atribuições e competências. Isso porque também é ponto comum na fala dos entrevistados que os recursos institucionais, físicos e humanos são parcos e limitados, prejudicando e incidindo negativamente na busca pela produtividade. Outrossim, a cultura punitiva que o TRT-RJ teria vivenciado (ou estaria vivenciando) e que é expressa na fala de tantos sujeitos, materializa-se de forma equivocada, generalizando os casos de não alcance das metas. Os sujeitos entrevistados apontam que são penalizados e/ ou pressionados igualmente, sejam juízes com um “histórico” de produtividade reduzida ou juízes que, pontualmente, vivenciaram alguma situação que inflexionou sua atuação. Com isso se geram sentimentos de injustiça e de não identificação com o espaço laborativo.

Conforme ouvimos nos relatos, trata-se de uma instituição que se mostra, muitas vezes, severa com os “bons” e “maus” funcionários, e com pouca valorização e estímulo aos recursos humanos. Portanto, os entrevistados indicam que a supracitada cultura punitiva impacta negativamente sobre a qualidade do trabalho realizado. Conforme aponta Mota (2011, p.191):

(...) E, diante disso, emerge uma profunda crise de identidade, mostrando-se incapaz de poder garantir a fruição daquilo que a doutrina [do direito do trabalho] classificou como um *mínimo patamar civilizatório*. Para se chegar a essa conclusão, necessário pensar nas reais possibilidades de um Direito do Trabalho que efetivamente fosse capaz de harmonizar as relações de trabalho e garantir, ao mesmo tempo, o respeito à dignidade da pessoa

humana, e isso tendo a saúde do trabalhador como elemento central de análise na plenitude de uma das mais complexas fases do capitalismo.

Observamos também que as colocações dos magistrados enfatizam as condições de trabalho, o que inclui desde o mobiliário até a própria limpeza dos espaços socioocupacionais. Para além disso, foi assertiva recorrente o distanciamento existente entre a administração institucional e a realidade de trabalho dos magistrados. Esse hiato (de cariz impessoal) implicaria a limitação da autonomia do juiz titular, que reúne como competências atribuições vinculadas à natureza de sua função, bem como aquelas inerentes à gestão da Vara de Trabalho (VT), levando-os a indicarem uma intrínseca contradição no papel do “gestor com poder, mas sem autonomia”. Na contramão disso, essa mesma cultura institucional incentiva uma espécie de “*patrimonialismo às avessas*”, tendo em vista que parte dos magistrados entrevistados, objetivando ter melhores condições de trabalho, se responsabilizam pela estruturação de seus locais de trabalho, mascarando limites que **deveriam ser supridos institucionalmente**.

Também no que concerne aos juízes titulares, tornou-se patente que, apesar do foco gerencial desta instituição, os magistrados **não são devidamente** capacitados para assumirem funções de gestão. Tal assertiva baseia-se no fato de que os momentos instrucionais voltados à temática possuem um cunho pontual, descontinuado e não preveem os possíveis atrasos de metas que a ausência do juiz da rotina da VT acarreta. Com isso, “aprender a gerir” centra-se, sobremaneira, na capacidade de organização pessoal dos magistrados, resultando num quadro em que aqueles que já possuem perfis mais metódicos consigam acessar, em maior número, os treinamentos. Dessa forma, quando a instituição oferece cursos e treinamentos, mas não cria os espaços necessários para tanto, demarca um hiato entre as exigências profissionais e as possibilidades objetivas que estes sujeitos possuem para contemplá-las.

Para além disso, quando trazemos à tona a realidade dos juízes substitutos, verificamos os impactos que esta “estabilidade instável”, gera em termos profissionais e pessoais, conforme aponta Alves (2011). Isso porque se trata de uma rotina laboral que exige um alto grau de flexibilidade para que, semanalmente/mensalmente, estes agentes se adaptem a um novo espaço

ocupacional, bem como a diferentes perfis de recursos humanos de apoio, acarretando uma sensação de não pertencimento institucional, associada à ideia de “trabalho incompleto”. Igualmente, essa intensa rotatividade gera maior impressão de esgotamento físico e psicológico, permeada pela constante sensação de cansaço, ausência de tempo, *stress*, desprestígio, tristeza, solidão, dentre outros fatores, muitas vezes associados à automedicação. Assim, os juízes substitutos possuem menor autonomia sobre *seu tempo de vida*, o que implica uma secundarização dos cuidados pessoais, como fazer exercícios físicos e ir a consultas médicas. Tais fatos, em médio e longo prazos, culminam em “potenciais juízes titulares” que assumem suas novas atribuições em “condições-limites” de saúde, com danos acumulados.

Aproveitando as colocações suprarreferidas, a ideia de “condição-limite” foi posta em muitas falas pelos juízes substitutos e titulares, e, até mesmo, na arguição (ainda que em menor número) de desembargadores. Dessarte, existe um consenso (entre aqueles que adoeceram, não adoeceram ou que adoeceram e não associam a doença ao espaço de trabalho) sobre a forma produtivista de gestão do trabalho do juiz. Esta vem incidindo num crescente descontentamento profissional que se soma ao momento de desprestígio da atividade judicante, questão veiculada pela mídia e que também é associada à morosidade do próprio processo de trabalho, sem levar em conta que este depende não só do rendimento do magistrado, mas também das partes que a ele recorrem. Nessa esteira, enquadra-se, também, a sensação, relatada pelos magistrados nas entrevistas de carreira “engessada”, com defasagem salarial e pouca perspectiva de melhoria das condições de trabalho.

O processo de intensificação da jornada de trabalho, portanto, da forma como vem sendo gerenciado por esta instituição (sendo a limitada comunicação entre os diferentes setores um dos pontos mais citados) incide diretamente sobre a qualidade do trabalho realizado, trazendo como efeito uma sensação de rompimento com a dimensão vocacionada daquele que escolheu ser juiz. Nesse sentido, quando um magistrado que se encontra debilitado por fatores biofisiológicos e/ou psicológicos, se vê obrigado ao cumprimento de metas que não consideram suas limitações imediatas, instaura-se um quadro de falta de estímulo, afetando o produto de suas decisões.

Outros exemplos são aqueles juizes que possuem restrições médicas, oriundas do próprio espaço laborativo e, ainda assim, não possuem o respaldo institucional, que se expressa sob dois vieses: o primeiro refere-se ao descumprimento institucional das indicações da Junta Médica Oficial, fato relatado por alguns magistrados. Já o segundo ponto se refere à veiculação de metas e normas que não preveem as particularidades dos sujeitos que possuem tais laudos restritivos. Trata-se, portanto, de um processo de trabalho que é acompanhado por uma moralização/culpabilização do juiz que precisa se ausentar para recuperar sua saúde, ou, ainda, de condições de trabalho singulares para produzir (aqueles com restrições).

Portanto, ainda que consideremos que esta pesquisa objetiva captar as razões das licenças médicas para estabelecer ações de promoção de saúde, as sugestões e proposições dos magistrados, quase em sua totalidade, permearam o universo gerencial e administrativo do TRT-RJ. Sem dúvidas, criar ações de saúde pontuais e descontinuadas e manter a mesma forma de organização do trabalho não implicará a melhora da qualidade de vida ou do trabalho destes magistrados.

Logo, baseados em Lima (2011, p.167), observamos a necessidade de estarmos atentos a 03 caminhos perniciosos: *“a psiquiatrização do sofrimento no trabalho, o retorno ao higienismo por meio da gestão individualizada do sofrimento no trabalho e a Judicialização das relações de trabalho”*. Ou seja, debatemos aqui a importância de que o adoecimento no trabalho, principalmente sua expressão psicossocial, não seja apreendido, somente, a partir de fatores individuais. Isso porque tal postura reforça uma cultura de banalização da automedicação por parte dos magistrados, ou, ainda, de uma onda de “terapeutização esvaziada”. Pois mesmo que a ajuda no campo da Saúde Mental promova o fortalecimento do indivíduo, esta mantém intocadas as condições externas geradoras do adoecimento, resultando num pernicioso (e ineficiente) processo de autocuidados e punição. De acordo com Alves (2011), a extensão do trabalho abstrato pela vida social promove o fenômeno da “vida reduzida”, já que o homem que trabalha dedica a maior parte de seu tempo à luta por sua subsistência, não tendo a oportunidade de desenvolver com maior completude outras partes inerentes à sua sociabilidade. Esta “vida reduzida”

produz homens que, caracterizados pela realização de um trabalho estranhado⁷, encontram-se imersos em atitudes individualistas e competitivas, as quais o impedem de se identificar com o outro.

De acordo com Leite (2011), os fatores supracitados são predisponentes a Síndrome de Burnout⁸ e ao Assédio Moral⁹, que precisam ser pensados não apenas sob a ótica do adoecimento individual ou do “assediado e do assediador”, mas principalmente como decorrentes das novas formas de gestão dos processos de trabalho e de recursos humanos. Portanto, a atualidade desse debate só poderá ser apreendida em sua integralidade quando não individualizarmos fenômenos como o “assédio moral” em personalidades. É necessário que nos questionemos sobre as condições de trabalho a que os agentes institucionais estão submetidos, objetivando não cair numa armadilha individualista de “caça às bruxas”, conforme indicaram alguns magistrados.

Outrossim, convergindo com esse raciocínio, parte significativa dos entrevistados indicou a importância da criação de espaços de interação entre os integrantes da própria categoria profissional, que vivencia um processo laborativo solitário e autocentrado, sem a possibilidade de troca de métodos, experiências e, até mesmo, de debater as atuais condições de trabalho.

Por fim, cabe a esta equipe multidisciplinar de saúde realizar mediações que demarquem que a realidade vivenciada institucionalmente é o espelho de uma conjuntura macrossocietária que gera um novo metabolismo social do trabalho,

⁷ Trabalho estranhado refere-se ao processo em que o homem não se reconhece no produto de seu trabalho. Para maiores informações ver Alves, Vizzaccaro-Amaral e Mota (2011).

⁸ “As três dimensões desta síndrome são a exaustão emocional, caracterizada por uma falta de energia, entusiasmo e um sentimento de esgotamento de recursos; despersonalização que se caracteriza por tratar os clientes, colegas e a organização como objetos; e diminuição da realização pessoal no trabalho, tendência do trabalhador a se autoavaliar de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes consigo próprias e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional”. (Carlotto, 2002, p. 23). Para maiores informações, ver Carlotto (2002).

⁹ Para Lima (2011, p.169), devemos nos interrogar se o assédio moral não seria uma consequência da organização da própria empresa e se realmente estamos tratando de uma relação assediador-assediado ou se é a própria organização que transforma indivíduos em assediadores. Contudo, transborda aos objetivos deste relatório delimitar e debater a Síndrome de Burnout e o assédio moral. Para maiores informações ver Leite (2011).

expresso em três pontos. O primeiro deles Alves (2011, p.52) designa como **crise da vida pessoal**, em que o homem vê o seu tempo de vida limitado ao tempo de trabalho, estranhado. Assim:

... 'o homem (o trabalhador) só se sente como [ser] livre e ativo em suas funções animais, comer, beber e procriar; quando muito ainda, habitação, adornos, etc., e em suas funções humanas só [se sente] como animal. O animal se torna humano, e o humano animal'. Eis o significado essencial do que podemos denominar de barbárie social.
(IDEM)

A outra crise indicada por Alves (2011) é a **crise do homem com os outros homens** e o dilaceramento dos laços sociais que constituem nossa sociabilidade humano-genérica. Ou seja, falamos aqui da fragmentação dos coletivos de trabalho e de vida, por conta das novas configurações do mundo do trabalho, que impactam sobre as possibilidades de interação social e de constituição do próprio indivíduo. Já o terceiro viés da arguição de Alves (2011) aponta para a **crise de autorreferência pessoal**, na medida em que ocorre a corrosão da autoestima quando o homem se restringe ao espaço de trabalho.

Nesse sentido, conforme pudemos constatar em nossa pesquisa, ainda que alguns juízes consigam mecanismos individuais de não adoecimento, estes são conectados à capacidade individual de gerir o próprio tempo, bem como a traços de personalidade específicos, como, por exemplo, delegar mais o trabalho. Porém, ainda assim, estes mesmos personagens indicam os limites desse processo de trabalho em virtude do stress constante, do que se infere que se trata de uma demanda institucional construir e incentivar iniciativas que aglutinem a promoção de saúde e a prevenção do adoecimento, tanto no âmbito da saúde, propriamente dita, como na esfera organizacional.

8- RESUMO ANALÍTICO E PROPOSTAS

Este resumo analítico realiza uma compilação dos fatores mais característicos e relevantes no adoecimento/afastamento dos magistrados do TRT-RJ. Dentre eles, cabe a nós ressaltar:

- As mulheres têm mais risco de ter licenças que os homens. Sobre este aspecto é válido ressaltar que as juízas possuem “mais risco de ter licenças” porque, na verdade, se afastam mais para a realização de exames médicos preventivos, seguindo uma cultura de autocuidado mais comum entre as mulheres do que entre os homens brasileiros. Em médio e longo prazos, tais licenças representam um menor potencial de adoecimento e, conseqüentemente, de licenças longas por motivo de saúde.
- Os juízes titulares são a categoria de maior risco para a concessão de licenças psiquiátricas.
- O número de licenças psiquiátricas é pouco menor que a metade do número de licenças ortopédicas, **mas contribui com praticamente o mesmo número de dias de afastamento.**
- O aumento do risco entre titulares pode ser um efeito cumulativo do estresse ou pode ocorrer porque os substitutos evitam tirar licença tendo em vista as particularidades do cargo. Por outro lado, os desembargadores tem mais controle sobre a própria rotina de trabalho, o que pode resultar em menos estresse e menos afastamentos por patologias mentais.
- Desembargadores constituem o grupo com maior risco de licença por causas ortopédicas, sendo ele 44% maior que o dos juízes titulares. Por sua vez, juízes substitutos têm 64% menor risco de afastamento por doença ortopédica que os juízes titulares. Vale lembrar que muitas doenças ortopédicas **são crônicas e os quadros degenerativos**

acompanham o avanço da idade; também o **efeito cumulativo de condições ergonômicas inadequadas** podem gerar tais quadros.

- No que concerne à satisfação com o trabalho, 71% dos magistrados indicou “muito insatisfeito, insatisfeito e regular”. Para 55% deles, a rotina laborativa reduz o tempo de interação social, familiar e afetiva. Fatores sócio-ocupacionais foram apontados por 68% dos entrevistados como catalisadores do adoecimento/afastamento.
- Parte significativa de juízes substitutos (69%) indica que seu grau de satisfação com o trabalho realizado transita entre “regular e muito insatisfeito”. Já 83% dos juízes titulares apontam para as respostas “regular e muito insatisfeito”. O grupo dos desembargadores teve um padrão de respostas mais equilibrado, já que 50% destes declararam-se “satisfeitos” e “muito satisfeitos” com o trabalho realizado. É válido ressaltar que o índice de “muito satisfeito” indicado pelos juízes de 2º grau (30%) é significativamente superior àqueles indicados pelos juízes Titulares (8%) e juízes Substitutos (6%).
- Cinquenta e seis por cento das famílias dos juízes substitutos e 61% das famílias dos juízes titulares apontam para “jornada de trabalho” e “qualidade de vida” **como fatores negativos à carreira do juiz.**
- No sentido oposto, os Desembargadores demarcam que, para suas famílias, o significativo grau de **satisfação** (88%) relaciona-se ao salário e à qualidade de vida. O fato da **qualidade de vida** ser um dos fatores mais positivos para as famílias dos desembargadores denota que **existem mecanismos institucionais capazes de melhorar as condições de trabalho dos juízes substitutos e titulares.**

Os magistrados do TRT-RJ expressam, por meio de suas colocações, reivindicações quanto ao espaço laborativo, tendo em vista os impactos das novas configurações do mundo do trabalho sobre a atividade judicante. Assim, observamos que, na verdade, muitos juízes deixam de tirar licenças, ao contrário da hipótese inicial que se baseava na ideia de que existia um número sobejo de licenças. Neste sentido, a Comissão para Avaliação das Licenças dos Magistrados, vem por meio

deste veicular as sugestões dos próprios magistrados para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, associando-as às nossas próprias indicações.

- Propostas da Comissão de Avaliação das Licenças dos Magistrados

1. A criação de uma Política de Atenção Integral à Saúde dos Magistrados (PAISM), por meio da estruturação de um Grupo de Trabalho Permanente (GTP) que conte com representantes dos juízes das 03 esferas (substituto, titular e desembargador), bem como com a equipe de saúde e um representante da administração institucional, para pensar a correlação “condições de trabalho, saúde e adoecimento do magistrado”. Nesse sentido, entendemos que um trabalho conjunto e continuado (que envolva juízes das três esferas, representantes da Escola Judicial, da Corregedoria e da Coordenadoria de Saúde) permitiria um debate mais esclarecedor sobre as razões motivadoras dos afastamentos dos magistrados, bem como poderia apontar, mais adequadamente, as medidas a serem adotadas para a prevenção do adoecimento e promoção da saúde. Esse grupo também propiciaria a efetivação de um processo de avaliação e monitoramento dos programas e projetos realizados.

2. A fixação do juiz substituto em uma Vara do Trabalho e, não sendo possível, que este seja mantido em, no máximo, duas VT(s);

A alta rotatividade inerente ao trabalho dos juízes substitutos, e a consequente dificuldade de planejamento da rotina laboral, impacta negativamente sobre a realização do trabalho destes, interferindo, inclusive, sobre o relacionamento com seus pares e subordinados. Para além disso, a ausência de uma programação cotidiana de trabalho piora a qualidade de vida dos magistrados, aumentando o número de licenças/adoecimentos.

3. A criação de um espaço em que o juiz substituto possa guardar os processos, com computadores, internet e impressoras disponíveis, para que possa trabalhar no próprio Tribunal, objetivando a melhoria de suas condições de trabalho;

Nas entrevistas, os juizes substitutos apontaram a falta de um local em que possam trabalhar dentro do Tribunal e a necessidade de transportar grande número de processos e de ter que trabalhar em casa como fator que dificulta a boa realização do seu trabalho.

4. A transição de juiz substituto para titular deve ser acompanhada por um período de capacitação para a gestão de uma VT;

Durante as entrevistas, os juizes titulares apontaram que uma de suas maiores dificuldade na transição de substituto para titular foi tornar-se, subitamente, gestor de uma Vara de Trabalho. Sendo assim, uma fase de capacitação é fundamental para que essa etapa seja menos estressante. Entendemos que a Escola Judicial poderia promover esse treinamento.

5. O programa de tutoria para juizes recém-ingressos no TRT-RJ deve considerar não só o repasse de métodos e modelos de trabalho, mas também um acompanhamento social e psicológico conectado à adaptação à nova carreira;

A experiência de tutoria associada a suporte social já demonstrou benefícios em experiência realizada em Washington, EUA. O início da carreira dos magistrados é considerado estressante pela grande maioria dos juizes. Nas entrevistas, um número significativo de juizes substitutos relatou realizar tratamento psiquiátrico sem, contudo, requerer licença. A Escola Judicial poderia estar envolvida nessa capacitação de tutores e acompanhamento de juizes recém-empossados, trabalhando não só questões vinculadas aos métodos de trabalho (como a administração do tempo de trabalho no domicílio), mas também aspectos relacionados à adaptação do magistrado aos impactos sociais e psicológicos oriundos de sua nova carreira.

6. Adequação ergonômica dos postos de trabalho e elaboração de material socioeducativo;

O estudo mostrou que as licenças ortopédicas ocorrem mais entre desembargadores, seguidos de juizes titulares e, em menor número, de juizes substitutos, o que denota um efeito cumulativo das condições de trabalho.

Dessa forma, independente de outros fatores individuais, a adequação ergonômica do trabalho contribui para a prevenção dessas patologias.

7. Observância às recomendações dos laudos médicos emitidos pela Junta Médica Oficial do TRT-RJ;
8. A criação de uma academia institucional, com profissionais de educação física concursados, e vestiários adequados para a realização da higiene pessoal dos magistrados.
9. A realização de atividade física sabidamente previne o adoecimento físico e mental e melhora a qualidade de vida. O controle sobre a produtividade deve considerar o histórico de atuação do juiz, buscando uma análise das contingências que originaram o não alcance das metas. Exemplo: adoecimento de um familiar. Para tanto, sugerimos uma parceria com os profissionais de Serviço Social e Psicologia do TRT-RJ;
10. Contratação de médico psiquiatra, tendo em vista que o número de dias de afastamento por doenças psiquiátricas é quase igual ao das licenças osteomusculares, além dos magistrados titulares serem um grupo de risco nessa área.

- Sugestões dos Magistrados

1. A garantia de 02 juízes por VT, por meio da realização de novos concursos públicos;
2. A criação de espaços e mecanismos que prezem por uma comunicação de melhor qualidade entre os juízes de 1º e 2º grau;
3. A criação de espaços e mecanismos de comunicação que supram o hiato de informações entre a administração e os juízes;

4. A garantia de um assistente para o juiz titular e de um assistente para o juiz substituto;
5. Criação de espaços de interação oficial entre os magistrados deste TRT-RJ, como seminários, palestras, em que modelos e métodos de atuação possam ser expressos;
6. A criação de uma política de incentivo à capacitação profissional que preveja a participação do juiz, sem prejuízos para o cumprimento de prazos e metas;
7. Concursos públicos para a contratação de novos servidores;
8. Otimização do serviço de limpeza institucional;
9. Capacitação dos servidores que são assessores/assistentes de juízes;
10. Criação de parcerias com programas de pós-graduação *lato e stricto sensu* que se adaptem às particularidades da atividade judicante, abrindo a possibilidade de serem ministrados dentro do próprio tribunal;

Finalizando, é válido ressaltar que esta Comissão buscou imprimir fidelidade máxima às informações prestadas pelos próprios magistrados, mostrando que as demandas por eles indicadas já foram amplamente analisadas em termos teórico-conceituais por estudiosos das repercussões das novas configurações do mundo do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, interessa-nos registrar a importância da compreensão do juiz como um trabalhador assalariado, o que demanda a garantia/preservação de sua saúde pela instituição empregadora.

9- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho flexível, vida reduzida e precarização do homem que trabalha: perspectivas do capitalismo global no século XXI**. In: Trabalho e Saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI. VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana e ALVES, GIOVANNI (Org.). São Paulo, LTr, 2011.

ANTUNES, R. e SILVA, M. (orgs). **O Averso do Trabalho**. 2ª edição, São Paulo: Expressão Popular, 2010.

ANTUNES, R. **Produção Liofilizada e a Precarização Estrutural do Trabalho**. In: LOURENÇO, E. et al.(orgs). O Averso do Trabalho II – Trabalho, precarização e saúde do trabalhador. 1ª edição. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. **Diagnóstico da Saúde e Condições de Exercício Profissional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Brasília, maio de 2011.

BREMER, Celeste. Impact of a mentoring program on occupational stress, personal strain, and coping resources of newly appointed U.S. Magistrate Judges. 125f. Dissertação de Doutorado. Drake University, 2002.

CARLOTTO, Mary S. **A Síndrome de Burnout e o trabalho docente**. Revista Psicologia em Estudo. Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002.

CHAMBERLAIN, Jared; MILLER, Monica. **Evidence of secondary traumatic stress, safety concerns, and burnout among a homogeneous group of judges in a single jurisdiction**. J Am Acad Psychiatry Law, n. 37, p. 214-224, 2009.

CIOCOIU, MS; COJOCARO, M e CIOCOIU, SV. **Implications of levels of stress factors in the magistrate's activity**. Romanian Biotechnological Letters, v.15, n.3, 2010.

CIOCOIU, MS; COJOCARO, M e CIOCOIU, SV. **Stress Related manifestations regarding magistrates**. Romanian Biotechnological Letters, v.15, n.3, 2010.

EELLS, Tracy D; SHOWALTER Robert. **Work Related Stress in American Trial Judges**. Bull Am Acad Psychiatry Law, Vol. 22, No. 1, 1994.

KROEMER, K. H. E; GRANDJEAN, E. **Manual de Ergonomia**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LEITE, Janete L. **As transformações no mundo do trabalho, reforma universitária e seus rebatimentos na saúde dos docentes universitários.** Revista Universidade e Sociedade. DF, ano XXI, nº 48, julho de 201.

LEKA, Stavroula; GRIFFITHS, Amanda; COX, Tom. **Work Organisation and stress: systematic problem approaches for employees, managers and trade union representatives.** In: http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/index.html (09 de agosto de 2013)

LESBAUPIN, Ivo. & MINEIRO, Adhemar. **O Desmonte da Nação em Dados.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Trabalho e Saúde mental no contexto contemporâneo de trabalho: possibilidades e limites de ação.** In: Trabalho e Saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI. VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana e ALVES, GIOVANNI (Org.). São Paulo, LTr, 2011.

LIPP, M. E. N. **Manual do inventário de Sintomas de stress para adultos** de Lipp (ISSL). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

Lipp, MEN e Tanganelli MS. **Stress e Qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres.** Psicologia: Reflexão e Crítica, v.15, n.3, p.537-548, 2002.

LOURENÇO, E. et al.(orgs). **O Averso do Trabalho II – Trabalho, precarização e saúde do trabalhador.** 1ª edição. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

MAENO, Maria. **Ser médico.** In: Trabalho e Saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI. In: VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana e ALVES, GIOVANNI (Org.). São Paulo, LTr, 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza e SANCHES, Odécio. **Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade?** Cad. Saúde Públ. Rio de Janeiro, 9 (3): 239-262, jul/set, 1993.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 8. ed. São Paulo-Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco, 1993.

MOREL, RLM e PESSANHA EGF. **A Justiça do Trabalho.** Tempo Social Revista de Sociologia da USP, v.19, n.2, p.87-109, 2007.

MOTA, Daniel Pestana. **Direito, trabalho e saúde: uma equação possível?** In: Trabalho e Saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século

XXI. In: VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana e ALVES, GIOVANNI (Org.). São Paulo, LTr, 2011.

NORRIS, Donna; COMMONS, Michael; MILLER, Patrice; ADAMS, Kathryn; GUTHEIL, Thomas. **A pilot study of job satisfaction in Massachusetts judges.** Journal of Psychiatry & Law, n. 39, p. 321-337, 2011.

Organização Mundial de Saúde. **Prevención de los trastornos mentales: intervenciones efectivas y opciones de políticas: informe compendiado.** 2004. In: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/78545/1/924159215X_spa.pdf (acesso em 15 de agosto de 2013)

Organização Mundial de Saúde. **Promoción de la Salud Mental.** 2004. In: http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf (acesso em 15 de agosto de 2013).

PAIM, Jairnilson Silva. **Reforma Sanitária Brasileira: avanços, limites e perspectivas.** Revista Estado, Sociedade e Formação, 2010. In: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/6234/1/Paim%20JS.%20Cap%20Livro%201.2008.pdf> (Acesso: 22/08/2013).

PERALES, A. **Informe Final: Estudio de los niveles de estrés que afectan a la salud integral de los magistrados em la labor jurisdiccional y fiscal.** Peru, 2009.

PERALES, A; CHUE, H; PADILLA, A e BARAHONA, L. **Estrés, Ansiedad y Depresión en Magistrados de Lima, Perú.** Rev Peru Med Exp Salud Publica, v.28, n.4, p. 581-588, 2011.

PEREIRA, B. **Estratégia e estrutura para um novo Estado.** In: Revista de Economia Política, vol. 17, nº 3 (67), julho-setembro de 1997. In: www.bresserpereira.org.br

SÁ, Jeanete L. Martins de. (org.). **Serviço Social e Interdisciplinaridade: Dos Fundamentos Filosóficos à Prática Interdisciplinar no Ensino, Pesquisa e Extensão.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

SANTOS, Franklin Vieira. **O Magistrado e o Adoecimento no Trabalho: aspectos jurídicos e psicológicos** 132f. Dissertação de Mestrado. FGV, Rio de Janeiro, 2009.

SILVA Judite Pereira. **Fatores desencadeantes de estresse nos magistrados: o caso de Minas Gerais.** 109f. Dissertação de Mestrado. Universidade de Franca, Franca, 2005.

UMEK, Peter; DOBOVSEK, Bojan. **Stress Related to Judicial Work.** Journal of Criminal Justice, n.3, p. 280-293, 2010.

VELASCO, P. M. **Depressão e transtornos mentais**: tudo o que você precisa saber. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2011.

ZIMMERMAN IM: **Stress: what it does to judges and how it can be lessened**. Judges J 4: 18-22, 1981.

ZIMMERMAN, David. A influencia dos fatores psicológicos inconscientes na decisão jurisdicional. In: Aspectos Psicológicos na Prática Jurídica. (Org) ZIMMERMAN, David; MATHIAS COUTRO, Antônio Carlos. Campinas – SP: Millennium Editora, 2008 p.145-6.

Sítios

<http://www.bresserpereira.org.br/>

<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/17009-judiciario-aprova-metas-para-2012-e-2013>.

10- SOBRE A COMISSÃO

PRESIDENTE DA COMISSÃO:

Exmo. Desembargador **Evandro Pereira Valadão Lopes**.

Paulo Guilherme Santos Périssé

Juiz Titular do Tribunal Regional do Trabalho. Mestrado em Sociologia pelo Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (IESP/UERJ). Doutorando em Sociologia pelo Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (IESP/UERJ).

AVALIADORES – EQUIPE DE SAÚDE

André Couto Berriel

Graduação em Medicina pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Residência em Clínica Médica pela UFRJ. Residência em Oncologia Clínica pela UFRJ. Analista Judiciário/Médico – Especialidade Clínica Médica do TRT 1ª Região. Médico da UFRJ.

Fernanda Berriel Pereira da Silva Gomes

Graduação em Serviço Social pela Universidade Federal Fluminense. Pós-graduada em Gênero e Sexualidade pela UERJ. Pós-graduada em Gestão Pública Municipal pela UFF. Analista Judiciário/Assistente Social do TRT 1ª Região. Assistente Social da Fundação Municipal de Educação de Niterói.

Karla Fernanda Valle

Graduação em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Mestrado em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Analista Judiciário – Especialidade Serviço Social. Docente do curso de Serviço Social da Associação Brasileira de Ensino Universitário (UNIABEU).

Lia Naomi Asai

Graduação em Psicologia pela Universidade Paulista (UNIP). Graduação em Administração de Empresas pela Universidade de São Paulo (USP). Analista Judiciário – Especialidade Psicologia do TRT 1ª Região.

Michelle Carreira Miranda Monteiro

Graduação em Medicina pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO). Pós-graduada em Endocrinologia pela UNIRIO. Pós-graduada em Medicina do Trabalho pela Estácio de Sá. Analista Judiciário/Médico – Especialidade Medicina do Trabalho do TRT 1ª Região. Médica da UNIRIO.

11- ANEXOS

ANEXO 1

Questionário da Entrevista Aberta

- 1) O que significa para o (a) senhor (a) ser juiz do Tribunal do Trabalho da 1ª região?

- 2) O (A) senhor (a) apresenta ou apresentou algum tipo de adoecimento físico ou emocional desde que iniciou seu trabalho neste Tribunal? Como foi? Acha que esse adoecimento tem relação com sua atividade laboral?

- 3) Como o (a) senhor (a) acredita que seu trabalho pode ser melhorado?

ANEXO 2

Formulário aplicado aos Magistrados com Licença.

COORDENADORIA DE SAÚDE COMISSÃO MULTIDISCIPLINAR PARA A AVALIAÇÃO DAS LICENÇAS DOS MAGISTRADOS SERVIÇO SOCIAL

*As informações registradas neste questionário são de caráter sigiloso, conforme salienta a Lei 8.662/93.

* Licenças de curta duração: até 10 dias.

* Deverá ser assinalada a questão que mais se aproximar de minha realidade.

*Esta pesquisa objetiva analisar qualitativamente as intercorrências do cotidiano dos magistrados no período estipulado à coleta de dados: 2007/2012.

Dados:

Sexo: F () M ()

Idade: _____

Substituto () Titular ()

Saúde e Adoecimento

I.Minha(s) licença(s) mais significativa(s) demarca(m) um processo de adoecimento:

- a) Pontual, por fatores bio-fisiológicos;
- b) Recorrente, por fatores bio-fisiológicos;
- c) Pontual, influenciado não só por questões bio-fisiológicas, mas pelas características de minhas atribuições privativas e de meu espaço sócio-ocupacional;
- d) Recorrente, influenciado não só por questões bio-fisiológicas, mas pelas características de minhas atribuições privativas e de meu espaço sócio-ocupacional;
- e) Nunca demande uma licença de longa duração.

Caso tenham sido assinaladas as opções c ou d, designe os fatores:

I.Minha(s) licença(s) de curta duração:

- a) É pontual e vincula-se a fatores bio-fisiológicos;
- b) É recorrente e vincula-se a fatores bio-fisiológicos;
- c) É pontual e influenciada, não só por questões bio-fisiológicas, mas pelas características de minhas atribuições privativas e de meu espaço sócio-ocupacional;
- d) É recorrente e influenciada, não só por questões bio-fisiológicas, mas pelas características de minhas atribuições privativas e de meu espaço sócio-ocupacional;
- e) Nunca demandei licenças de curta duração.

Caso tenham sido assinaladas as opções c ou d, designe os fatores:

I.Meu afastamento poderia ter sido evitado/amenizado se (enumere até de 01 a 05, caso haja mais de um fator, sendo 01 o item de maior importância):

- a) Eu cuidasse mais de minha saúde;
- b) Meu ambiente de trabalho fosse menos estressante;
- c) Existisse uma relação mais equilibrada entre prazos e demandas;
- d) Minha jornada de trabalho fosse menos extensa;
- e) Outros (Designe):

I. Sinto que minha rotina laborativa interfere negativamente em (enumere até de 01 a 05, caso haja mais de um fator, sendo 01 o item de maior importância):

- a) Minha autoestima;
- b) Minha vida social (lazer, cultura);
- c) Minha vida familiar e afetiva;
- d) Minhas possibilidades de capacitação continuada
- e) Outro (Designe):

Trabalho e Qualidade de Vida

As respostas deverão considerar o interstício de 2007/2012:

I. Qual seu grau de satisfação com o trabalho então realizado?

Muito Insatisfeito Insatisfeito Regular Satisfeito Muito Satisfeito

Especifique:

Relações interpessoais Estrutura física Prazos e metas Natureza da função Outros – Designe:

II. Como sua família avalia o seu trabalho?

Péssimo Ruim Regular Bom Ótimo

Especifique:

Jornada de trabalho Qualidade de vida Salário Saúde Outros – Designe:

III. Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero, solidão, stress, etc.) interfere no seu trabalho?

Nada Muito pouco Mais ou menos Bastante Extremamente

A comissão multidisciplinar para a avaliação das licenças dos magistrados agradece por sua colaboração.

ANEXO 3

Formulário destinado aos Magistrados Sem Licença.

COORDENADORIA DE SAÚDE COMISSÃO MULTIDISCIPLINAR PARA A AVALIAÇÃO DAS LICENÇAS DOS MAGISTRADOS SERVIÇO SOCIAL

*As informações registradas neste questionário são de caráter sigiloso, conforme salienta a Lei 8.662/93.

* Licenças de curta duração: até 10 dias.

* Deverá ser assinalada a questão que mais se aproximar de minha realidade.

*Esta pesquisa objetiva analisar qualitativamente as intercorrências do cotidiano dos magistrados no período estipulado à coleta de dados: 2007/2012.

Dados:

Sexo: F () M ()

Idade: _____

Substituto () Titular ()

Saúde e Adoecimento

I. Não retirei licenças no período de 2007/2012 por que:

- a) Desfruto de boa saúde;
- b) Não tenho “tempo para adoecer”;
- c) Na verdade, cumpro com a minha jornada de trabalho em casa, quando necessário;
- d) Adoto hábitos de vida saudáveis;
- e) Por questões/impedimentos institucionais;
- f) Por motivos éticos;
- g) Outro (Designa):

Caso tenham sido assinaladas as opções b, c ou e, designe os fatores:

I. Sinto que minha rotina laborativa interfere negativamente em (enumere até de 01 a 05, caso haja mais de um fator, sendo 01 o item de maior importância):

- a) Minha autoestima;
- b) Saúde e autocuidados;
- c) Minha vida social (lazer, cultura, etc);
- d) Minha vida familiar e afetiva;
- e) Minhas possibilidades de capacitação continuada;
- f) NDA;
- g) Outro (Designe):

Trabalho e Qualidade de Vida

As respostas deverão considerar o interstício de 2007/2012:

I. Qual seu grau de satisfação com o trabalho então realizado?

() Muito Insatisfeito () Insatisfeito () Regular () Satisfeito () Muito Satisfeito

Especifique:

() Relações interpessoais () Estrutura física () Prazos e metas () Natureza da função () Outros – Designe:

II. Como sua família avalia o seu trabalho?

() Péssimo () Ruim () Regular () Bom () Ótimo

Especifique:

() Jornada de trabalho () Qualidade de vida () Salário () Saúde () Outros – Designe:

III. Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero, solidão, stress, etc.) interfere no seu trabalho?

() Nada () Muito pouco () Mais ou menos () Bastante () Extremamente

A comissão multidisciplinar para a avaliação das licenças dos magistrados agradece por sua colaboração.

E nada mais tendo a acrescentar, esta Comissão Multidisciplinar espera ter cumprido a tarefa para qual foi nomeada, encerrando o relatório assinado pelos membros a seguir.

Evandro Pereira Valadão Lopes
Desembargador do Trabalho

Paulo Guilherme Santos Périssé
Juiz Titular de Vara do Trabalho

André Couto Berriel
Analista Judiciário/Médico – Especialidade Clínica Médica do TRT 1ª Região.

Fernanda Berriel Pereira da Silva Gomes
Analista Judiciário/Assistente Social do TRT 1ª Região.

Karla Fernanda Valle
Analista Judiciário – Especialidade Serviço Social.

Lia Naomi Asai
Analista Judiciário – Especialidade Psicologia do TRT 1ª Região.

Michelle Carreira Miranda Monteiro
Analista Judiciário/Médico – Especialidade Medicina do Trabalho do TRT 1ª Região.