



UNIFACS
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

SAMILDES SILVA MAGALHÃES

**MANIFESTAÇÕES DO ESTRESSE E SUAS CONSEQUÊNCIAS EM
MAGISTRADOS TRABALHISTAS**

Salvador
2018

SAMILDES SILVA MAGALHÃES

**MANIFESTAÇÕES DO ESTRESSE E SUAS CONSEQUÊNCIAS EM
MAGISTRADOS TRABALHISTAS**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Administração do Programa de Pós-graduação em Administração da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate Internacional Universities, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Jair Nascimento Santos.

Salvador
2018

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da UNIFACS Universidade Salvador,
Laureate International Universities.

Magalhães, Samildes Silva

Manifestações do estresse e suas consequências em magistrados trabalhistas.
/ Samildes Silva Magalhães. – Salvador, 2018.

132 f.: il.

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Administração do Programa de Pós-graduação em Administração da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate Internacional Universities, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof. Dr. Jair Nascimento Santos.

1. Administração de empresas. 2. Ambiente de trabalho. 3. Estresse do trabalho. 4. Comportamento organizacional. 5. Síndrome de *Burnout*. I. Santos, Jair Nascimento, orient. Título.

CDD: 658

SAMILDES SILVA MAGALHÃES

MANIFESTAÇÕES DO ESTRESSE E SUAS CONSEQUÊNCIAS EM
MAGISTRADOS TRABALHISTAS

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração do Programa de Pós-graduação em Administração da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, pela seguinte banca examinadora:

Jair Nascimento Santos _____
Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG
UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities

Luciano Zille Pereira _____
Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG
Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG

Vanessa Brasil Campos Rodriguez _____
Doutora em Ciencias de la Información (Comunicação Social).
Universidad del Pais Vasco, EHU, Espanha
UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities

Salvador, de 2018.

*Às minhas filhas, Juliana e
Mariana.*

AGRADECIMENTOS

Ao meu Orientador, Professor Dr. Jair Nascimento Santos, pelo acompanhamento constante, pelo compartilhamento de conhecimentos, pela indicação de leituras e de caminhos para elaboração desta Dissertação.

Ao Professor Manoel Joaquim Fernandes de Barros, pelo estímulo para a realização do Mestrado, e a todos os professores, pelo compartilhamento de conhecimentos.

À Prof^ª. Dr^ª Delvair de Brito Alves, gratidão pela sua insubstituível companhia ao longo desse caminho.

Aos colegas do Curso, pelo companheirismo.

Aos funcionários da UNIFACS, pela receptividade e apoio.

À Presidente da AMATRA 5, atual e do exercício anterior, e à Secretária desta Associação, pelo apoio no processo de aproximação do TRT5, Salvador-Bahia.

À Presidente do TRT5, pela anuência para a coleta de dados/evidências com magistrados trabalhista, titulares, responsáveis por varas do Tribunal de Justiça do Trabalho - Salvador- Bahia.

Aos setores de Gestão de Pessoas e de Saúde do TRT5, pela intermediação no processo de obtenção da anuência deste Tribunal para a realização da coleta de dados/evidências com magistrados trabalhistas de varas de Salvador-Bahia.

Aos Magistrados que participaram desta pesquisa, a nossa gratidão.

A Stella Pereira Fernandes de Barros, minha gratidão, pelo apoio e indicação de profissionais que pudessem me apoiar no processo de construção desta Dissertação.

“Conhece-te a ti mesmo, torna-te consciente de tua ignorância e serás sábio.”

Sócrates

RESUMO

Esta pesquisa, do tipo exploratória descritiva, teve como objetivo geral identificar as manifestações do estresse e suas consequências em magistrados trabalhistas. Para desenvolvimento, delineou-se como problema: Quais as manifestações do estresse e suas consequências em magistrados trabalhistas que atuam em varas da Justiça do Trabalho da 5ª Região (TRT5)? O trabalho teve como fundamentação teórica autores como: Holmees e Rahe (1967), Couto (1987), Lipp (2000, Braga, Zille e Marques (2008), Lipp e Tanganelli (2008), Tanure et al. (2008), Caramelo (2010), Zille et al. (2011) Mello, Cassini e Lopes (2011), Perales et al. (2011), Zille, Braga e Marques (2014), Associação (2015). Optou-se pela abordagem quantitativa e qualitativa para responder à questão e elencar os objetivos apresentados. Foram aplicados questionários a 16 magistrados que aceitaram participar da pesquisa, sendo que destes, 5 concordaram em serem entrevistados. As entrevistas ocorreram na sede da AMATRA5, na cidade de Salvador – Bahia, no período de setembro a novembro de 2017, sendo utilizada, portanto, uma amostra intencional, não probabilística. Da análise dos dados/evidências, verificam-se como principais resultados o exercício de dupla função (judicante/administrativa) pela maioria dos magistrados, sem limite de horas trabalhadas; os principais motivos de ingresso na Magistratura se relacionam com salário, poder, prestígio e vantagens do cargo; a fonte de estresse mais importante foi o elevado número de sentenças e de audiências. Quanto às manifestações de estresse, os sintomas mais relevantes foram insônia, cansaço constante, irritação excessiva e diminuição da libido. Em relação às consequências do estresse, considerando o adoecimento, evidenciaram-se alterações do sono, cefaleia, doenças gastrite e/ou úlcera, depressão; em relação à Síndrome de *Burnout*, os resultados apontam para a fase de Quase- Exaustão e Exaustão e quanto aos efeitos desta Síndrome, elevado número dos respondentes apresentam sintomas físicos, sintomas psíquicos e sintomas comportamentais.

Palavras-chave: Estresse. Síndrome de *Burnout*. Sintomas psíquicos. Sintomas comportamentais.

ABSTRACT

This descriptive exploratory research aimed to identify the manifestations of stress and its consequences in labor magistrates. For development, it was outlined as a problem: What are the manifestations of stress and its consequences in labor magistrates working on labor courts in the 5th Region (TRT5)? The work was based on the theoretical basis of authors such as Holmees and Rahe (1967), Couto (1987), Lipp (2000, Braga, Zille and Marques (2008), Lipp and Tanganelli (2010), Zille et al. (2011), Mello, Cassini and Lopes (2011), Perales et al. (2011), Zille, Braga and Marques (2014), Association (2015). The quantitative and qualitative approach The questionnaires were applied to 16 judges who agreed to participate in the research, and 5 of them agreed to be interviewed. The interviews took place at the headquarters of AMATRA5, in the city of Salvador - Bahia, in the from September to November of 2017, and an intentional, non-probabilistic sample is used. From the analysis of the data / evidence, the main results are the exercise of dual function (judicial / administrative) by the majority of the magistrates, with no limit of hours the main mot of admission to the Magistracy are related to salary, power, prestige and advantages of the position; the most important source of stress was the high number of sentences and hearings. As for the manifestations of stress, the most relevant symptoms were insomnia, constant tiredness, excessive irritation and decreased libido. Regarding the consequences of stress, considering the illness, there were changes in sleep, headache, gastritis and / or ulcer diseases, depression; in relation to Burnout Syndrome, the results point to the phase of Exhaustion and Exhaustion and regarding the effects of this Syndrome, high number of respondents present physical symptoms, psychic symptoms and behavioral symptoms.

Key words: Stress. Burnout syndrome. Psychic symptoms. Behavioral symptoms.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Compilação de conceitos de estresse e de estresse ocupacional	25
Quadro 2 - Causas/Fontes de estresse ocupacional	29
Quadro 3 - Maslach Burnout Inventory (MBI)	45

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Gênero, estado civil e faixa etária dos participantes desta pesquisa. Salvador-Bahia, novembro de 2017/março de 2018	72
Tabela 2 - Faixa etária dos participantes desta pesquisa quando do ingresso no Curso de Direito. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018.	73
Tabela 3 - Formação em nível de pós-graduação (lato sensu e stricto sensu) dos participantes. Salvador- Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	73
Tabela 4 – Faixa etária de ingresso na Magistratura. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	74
Tabela 5 - Tempo de trabalho na Magistratura. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	75
Tabela 6 - Motivos da “escolha” pela Magistratura, considerando a prioridade. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	76
Tabela 7 - Jornada de trabalho, horas de estudos e turnos de trabalho dos magistrados trabalhistas. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	78
Tabela 8 - Média de processos/semana e média de audiências/mês. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	79
Tabela 9 - Hábitos de saúde dos participantes. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	81
Tabela 10 - Fontes de estresse teóricas e empíricas (identificadas nesta pesquisa), número de participantes que marcaram determinada fonte, percentual correspondente e a prioridade atribuída à determinada fonte. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	84
Tabela 11 - Sintomas de estresse “marcados” pelos participantes desta pesquisa, por prioridade.	88
Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	88
Tabela 12 – Tipos/níveis de estresse e situação apresentada pelos participantes desta pesquisa. Salvador- Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	89
Tabela 13 – Estresse: fase de “Alerta” e respectivos sintomas, segundo Lipp (2000; 2005), considerando o número e percentual de “marcações” (prioridade) em cada sintoma	91
Tabela 14 - Estresse: fase de “Resistência” e respectivos sintomas, segundo Lipp (2000; 2005), considerando o número e percentual de “marcações” (prioridade) em cada sintoma	92
Tabela 15 - Estresse: fase de “Quase-Exaustão” e respectivos sintomas, segundo Lipp (2000; 2005), considerando o número de “marcações” (prioridade) em cada sintoma	93
Tabela 16 - Estresse: fase de “Exaustão” e respectivos sintomas, segundo Lipp (2000; 2005), considerando o número e percentual de “marcações” (prioridade) em cada sintoma	94
Tabela 17 - Problemas de saúde (adoecimento) informados pelos participantes desta pesquisa. Salvador- Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	95
Tabela 18 - Prioridades conferidas às afirmativas do Maslach Burnout Inventory (MBI). Pelos participantes desta pesquisa. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	98
Tabela 19 - Número de afirmativas do Maslach Burnout Inventory (MBI) que foram “marcadas” pelos participantes. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018	99

Tabela 20 - Efeitos da Síndrome de Burnout. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018 100

Tabela 21 - Efeitos da Síndrome de Burnout. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018 100

Tabela 22 - Estratégias de enfrentamento do estresse sugeridas pelos participantes desta pesquisa, considerando o número de vezes que foram citadas. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018 102

LISTA DE SIGLAS

ADI	Avaliação de Desempenho Individual
AJUFE	Associação dos Juizes Federais
CF	Constituição Federal
AMATRA 4/RS	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região
AMATRA 5/BA	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 5ª Região
AMATRA 15/SP	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região
AMATRA 21/RN	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 21ª Região
AMB	Associação dos Magistrados Brasileiros
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CESIT/IE/UNICAMP	Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas
CONAMAT	Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
DORT	Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
IFSJ	Inventário de Fontes de Stress de Juizes
ISSL	Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp
MBI	Maslach Burnout Inventory
MTEG	Método Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional em Gerentes
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PJe	Processo Judicial eletrônico
SGA	Síndrome Geral de Adaptação
SISEJUFE	Sindicato dos Servidores das Justiças Federais do Estado no Rio de Janeiro
STF	Supremo Tribunal Federal
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TRF4	Tribunal Regional Federal do Rio Grande do Sul (4ª Região)
TRT5	Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região)
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
UNIFACS	Universidade Salvador

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
2	ESTRESSE	22
2.1	ASPECTOS HISTÓRICO-CONCEITUAIS DO ESTRESSE	22
2.2	FONTES DE ESTRESSE OCUPACIONAL	26
2.2	MANIFESTAÇÕES DO ESTRESSE	33
2.3.1	Sinais e sintomas de estresse	33
2.3.2	Níveis de estresse	34
2.3.3	Fases do estresse sob a Teoria de Selye	36
2.3.4	O Modelo Quadrifásico de Lipp	38
2.4	CONSEQUÊNCIAS DO ESTRESSE	40
2.4.1	Adoecimento	40
2.4.2	Síndrome de <i>Burnout</i> seus efeitos	43
2.4.3	Absenteísmo	47
2.5	MEDIDAS DE PREVENÇÃO E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO ESTRESSE	49
3	MAGISTRATURA	54
3.1	ASPECTOS HISTÓRICO-CONCEITUAIS DA MAGISTRATURA	54
3.2	INGRESSO NA MAGISTRATURA BRASILEIRA	56
3.3	PERFIL DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS	57
3.4	SITUAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS SOB A ÓTICA DE ASSOCIAÇÕES DE CLASSE	60
3.5	A CONTRIBUIÇÃO DE PESQUISADORES INDEPENDENTES SOBRE A SITUAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS	63
4	MÉTODO	65
4.1	TIPO E NATUREZA DA INVESTIGAÇÃO	65
4.2	CONSIDERAÇÕES ÉTICAS	69
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	71
5.1	PERFIL DOS MAGISTRADOS: DADOS DEMOGRÁFICOS, FORMAÇÃO, PERFIL FUNCIONAL E HÁBITOS DE SAÚDE	71
5.1.1	Dados demográficos dos magistrados trabalhistas	71
5.1.2	Formação dos magistrados trabalhistas	72
5.1.3	Perfil funcional dos magistrados trabalhistas	73
5.1.4	Hábitos de saúde dos magistrados trabalhistas	80
5.2	FONTES DE ESTRESSE NO TRABALHO DE MAGISTRADOS TRABALHISTAS	81
5.3	MANIFESTAÇÕES DO ESTRESSE EM MAGISTRADOS TRABALHISTAS	87

5.3.1 Sintomas de estresse apresentados pelos magistrados trabalhistas	87
5.3.2 Tipos/níveis de estresse relacionados com os magistrados trabalhistas	88
5.3.3 Fases de estresse vivenciadas pelos magistrados trabalhistas	90
5.3.3.1 <i>Fase de Alerta</i>	90
5.3.3.2 <i>Fase de Resistência</i>	91
5.3.3.3 <i>Fase de “Quase-Exaustão”</i>	92
5.3.3.4 <i>Fase de Exaustão</i>	93
5.4 CONSEQUÊNCIAS DO ESTRESSE EM MAGISTRADOS TRABALHISTAS	95
5.4.1 Adoecimento	95
5.4.2 Síndrome de <i>Burnout</i> e seus efeitos	97
5.4.3 Absenteísmo	101
5.5 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO ESTRESSE SUGERIDAS PELOS PARTICIPANTES DESTA PESQUISA	101
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	105
REFERÊNCIAS	109
APÊNDICE A – Carta de Samildes Silva Magalhães, Mestranda da Universidade Salvador (UNIFACS), para o Setor de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT 5), solicitando anuência para realização da pesquisa: “Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas”	118
APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assinado pela Pesquisadora e pelos participantes da pesquisa “Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas”	120
APÊNDICE C – Questionário aplicado com magistrados trabalhistas do TRT5	121
APÊNDICE D – Formulário utilizado na entrevista com magistrados trabalhistas do TRT5	127
APÊNDICE E - Carta anexa aos instrumentos de coleta de dados/evidências, apresentando os referidos instrumentos de pesquisa aos participantes	126
ANEXO A- Carta da Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Mestrado em Administração da Universidade Salvador (UNIFACS), para a Diretoria da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5), solicitando anuência para realização da pesquisa: “Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas, de autoria da Mestranda Samildes Silva Magalhães	127
ANEXO B – “Despacho” da Desembargadora Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT 5) concedendo anuência para a realização da pesquisa: “Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas”, de autoria da Mestranda Samildes Silva Magalhães	128
ANEXO C – Parecer da Plataforma Brasil sobre a pesquisa: “Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas”, de autoria de Samildes Silva Magalhães, Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Mestrado em Administração	

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa está vinculada à área de administração que, por sua vez, está incorporada a uma das linhas de pesquisa do Programa de Pós-Graduação da Universidade Salvador (UNIFACS), Mestrado em Administração, sendo esta a razão para a abordagem de um tema limitado na literatura: “Manifestações do estresse e suas consequências em magistrados trabalhistas”.

No mundo contemporâneo, a palavra Magistrado encontra-se associada ao exercício do poder judiciário, de modo que o Magistrado é um agente desse poder que tem a responsabilidade de julgar conflitos entre pessoas e tomar decisões durante o exame de processos, sob elevado peso emocional, como assinala Santiago (2016).

Este fato implica na submissão dos magistrados a condições adversas no trabalho e na vivência de situações com carga psíquica elevada que “disparam” medo e ansiedade, culminando com estresse e afetando a sua vida profissional e pessoal. Eles são submetidos, como diria Foucault (1979), “docilmente” a uma jornada de trabalho exaustiva, lembrando os tempos da era industrial, ou seja, a era das máquinas. Esta situação suscita uma reflexão: uma profissão que tem como objetivo principal salvaguardar os direitos judiciais dos trabalhadores, garantidos pela Constituição Federal (CF), não deveria submeter os seus profissionais a tal situação.

No Brasil, os magistrados são tão somente os juízes, membros do Poder Judiciário, que gozam de garantias constitucionais de vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de vencimentos, o que implica em altos salários, férias prolongadas, recessos, benefícios, fatores que alimentam o ego dos magistrados. Com o passar dos anos, os “benefícios” transformam-se em “peso” elevado a ser pago, segundo Santiago (2016).

Diante desta situação, uma questão sempre esteve presente, implícita ou explicitamente: qual é a reação da sociedade diante das vantagens dos magistrados? A resposta foi socialmente e silenciosamente construída, emergindo o “estigma” de que eles “não são trabalhadores”, ou seja, são “marajás”, funcionários públicos com salários e demais vantagens exorbitantes.

Em relação a este “estigma” Medeiros (2012, p. 1), considerando a questão salarial, cita a declaração do Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Norte (AMATRA 21/RN):

Ele [o Presidente da Amatra 21] ressaltou que a sociedade precisa saber, através da transparência, que os magistrados não são marajás e que auferem apenas o que a legislação permite, ou seja, valores justos e

compatíveis com o cargo e a responsabilidade que assumem, respeitando o valor do teto constitucional. Atualmente [2012], existe uma defasagem salarial nos vencimentos dos juízes que estão há mais de quatro anos sem reajuste e que merece ser corrigida por força da Constituição Federal, já que esta prevê revisão anual dos subsídios, regra que está sendo deliberadamente desrespeitada.

Em relação ao exercício dessa dupla função, Biancamano (2016, p. 7) assinala que: “Em seu duplo papel, o juiz representa a imparcialidade [...] para atuar na solução dos litígios, e a autoridade administrativa na direção das unidades da organização, resguardando-se da interferência de um sobre o outro e superando dificuldades no exercício da função”.

Quanto às consequências dessa dupla função, Lipp e Tanganelli (2002) já afirmavam que os magistrados do trabalho estão expostos ao estresse inerente a um trabalho fatigante, sob condições adversas que impõem a eles sérias consequências, inclusive o “estresse”.

O estresse é abordado através de abordagens teóricas que orientam os estudos sobre estresse são consideradas complementares e interligadas, quais sejam: bioquímica, psicológica e sociológica, conceituadas posteriormente. Como o referencial teórico não é uma “caixinha lacrada e única”, não consistindo, necessariamente, no uso de uma teoria específica e partindo desta premissa, esta pesquisa foi orientada não somente pelas abordagens mencionadas acima, mas por autores que pesquisaram sobre estresse e Magistratura do Trabalho, especialmente os que focaram ou que abordaram manifestações e consequências do estresse em magistrados trabalhistas.

Mesmo considerando este contexto, a questão norteadora desta pesquisa emergiu antes mesmo de delinear o Projeto desta pesquisa, ou seja, numa (re)visita à nossa prática profissional, retomamos questões relacionadas com observações e depoimentos de clientes, inclusive magistrados, atendidos em consultório e que apresentavam ou indicativos de estresse ou manifestações de estresse ou consequências do estresse e seus efeitos. Portanto, diante do “vivido” recorreremos à literatura e associamos o que tínhamos como experiência e relatos a resultados de pesquisas publicadas sobre o tema. Não estamos, com isto, negando a importância da literatura, mas apenas ressaltando que o ponto de partida para a definição da questão que norteou esta pesquisa foi, principalmente, a nossa experiência profissional.

Como “fruto” da associação da experiência profissional com a literatura pesquisada, a questão norteadora desta pesquisa ficou assim configurada: quais as manifestações do estresse e suas consequências em magistrados trabalhistas que atuam em varas da Justiça do Trabalho da 5ª Região (TRT5)? Diante desta questão, o objetivo principal, ficou assim definido: identificar as manifestações do estresse e suas consequências em magistrados trabalhistas que atuam em varas da Justiça do Trabalho da 5ª Região (TRT5). Para atingir este objetivo geral, foram

organizados os seguintes objetivos específicos:

- a) descrever o perfil dos magistrados trabalhistas, considerando dados demográficos, formação, perfil funcional e hábitos de saúde;
- b) identificar a visão dos magistrados trabalhistas sobre: os motivos que os levaram a ingressar na Magistratura do Trabalho, o acolhimento de mudanças na Justiça do Trabalho, o pensamento da sociedade brasileira sobre os magistrados trabalhistas;
- c) identificar fontes de estresse presentes no trabalho de magistrados do trabalho;
- d) apresentar manifestações de estresse relacionadas com sintomas, tipos/níveis de estresse e fases de estresse sinalizadas pelos magistrados do trabalho;
- e) descrever consequências do estresse em magistrados do trabalho, relacionadas com adoecimento, Síndrome de *Burnout* seus efeitos e absenteísmo;
- f) identificar estratégias que os magistrados trabalhistas sugerem relativas à prevenção e ao controle do estresse.

Buscando responder à questão norteadora desta pesquisa e alcançar os objetivos apresentados, optou-se pela investigação descritiva, utilizando uma abordagem quantitativa e qualitativa.

Por que optamos por estudar este tema? Apesar da importância da problemática que envolve o estresse nos magistrados, em especial nos da Justiça do Trabalho, encontramos poucos trabalhos de pesquisa publicados, que tratam do estresse nesses profissionais. Em relação aos magistrados em geral, um dos clássicos é Viana et al. (1997) “Corpo e alma da magistratura brasileira”, que apresenta o perfil dos magistrados brasileiros.

Cinco anos depois, com vistas a preencherem a lacuna no âmbito de pesquisas relacionadas com a Magistratura do Trabalho, Lipp e Tanganelli (2002), considerando diferentes categorias analíticas e empíricas, realizaram uma pesquisa, cujo tema foi: “Stress e qualidade de vida dos Magistrados da Justiça do Trabalho”. Esta pesquisa, que consideramos “clássica”, teve o apoio da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região/RS cujo “motor” foi o entendimento das autoras de que:

Os poucos estudos encontrados na área do stress ocupacional de juízes além de se referirem a outros países, abrangem todos os tipos de juízes, não averiguando as diferenças entre as várias funções por eles exercidas. Por exemplo, não se encontrou nenhum estudo que especificamente abordasse o stress do Magistrado do Trabalho. (LIPP; TANGANELLI, 2002, p. 540).

Em 2008 (seis anos depois), a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), em parceria com o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do

Trabalho do Instituto de Economia da UNICAMP (CESIT/IE/UNICAMP), realizaram uma pesquisa intitulada: “Trabalho, justiça e sociedade: o olhar da magistratura do trabalho sobre o Brasil do século XXI”, com o objetivo de identificar a opinião da Magistratura do Trabalho no Brasil sobre temas contemporâneos.” (ASSOCIAÇÃO...; CESIT/IE/UNICAMP..., 2008, p. III). Embora esta pesquisa tenha sinalizado com categorias como perfil dos magistrados, a ênfase foi a posição dos magistrados quanto a formas de funcionamento do poder judiciário.

Portanto, além de poucos, os trabalhos sobre magistrados da Justiça do Trabalho não têm a abrangência da pesquisa Lipp e Tanganelli (2002). Esta foi a conclusão obtida após um levantamento bibliográfico nos bancos de dados Anamatra, Scielo, Anpad e Redalyc, utilizando palavras chaves como: fontes de estresse, estresse ocupacional, manifestações e consequências do estresse ocupacional, além de estratégias de prevenção e controle do estresse.

Na Região Nordeste, onde o Estado da Bahia se situa a situação ainda é mais complexa uma vez que não há nenhuma pesquisa que aborde este tema. Daí a importância de suprir este “vazio” com o estudo do objeto em foco, contribuindo para maior clareza em relação ao “estresse” nos magistrados do trabalho, podendo se somar aos estudos nesta área e suscitar a implementação de diretrizes que reduzam as fontes de estresse no trabalho com reflexos positivos na qualidade de vida profissional e pessoal dos magistrados trabalhistas. Quanto à produção de conhecimentos científicos, esta pesquisa poderá servir de base para outros estudos, por pesquisadores preocupados com este objeto, trazendo benefícios para a população em geral.

Como ocorre comumente no âmbito das pesquisas, nesta não seria diferente, os desafios e as limitações existiram. Assim, é importante citar limitações desta pesquisa, embora algumas tenham sido superadas.

As limitações foram: escassez de publicações sobre estresse nos magistrados em geral e, em especial, nos magistrados trabalhistas; dificuldades iniciais de acesso ao TRT5 para obtenção da anuência para realização desta pesquisa; grande número de varas do TRT5, mesmo considerando apenas as de Salvador-Bahia (39 varas), o que implica na existência de 39 magistrados trabalhistas titulares; mesmo localizando as varas e identificando os magistrados titulares através do próprio site do TRT5, foi complexo o acesso para identificação da amostra: magistrados trabalhistas que se dispuseram a participar da pesquisa; impossibilidade de contato com um número maior de magistrados, como ocorreu com o estudo realizado por Vieira e Costa (2013), que entrevistou apenas 12 magistrados trabalhistas; o reconhecimento de que o estresse ocupacional não deve ser interpretado isoladamente do estresse do dia a dia do indivíduo, pois o estresse no trabalho pode transbordar para a vida familiar e os

acontecimentos vitais do indivíduo ou as mudanças de vida do indivíduo podem transpor para o ambiente de trabalho, mas, nesta pesquisa não foi possível estudar o estresse extra trabalho.

Finalmente, além desta Introdução, apresentamos o conteúdo desta Dissertação, em 4 (quatro) seções.

Na primeira, é abordado o estresse na sua historicidade, considerando conceito de estresse e de estresse ocupacional, incluindo a natureza do estresse, fontes de estresse, manifestações do estresse (sinais e sintomas de estresse, tipos/níveis de estresse e fases de estresse), consequências do estresse (adoecimento, Síndrome de *Burnout*, seus efeitos e absenteísmo), além de estratégias de prevenção e controle de estresse.

A segunda trata da Magistratura Brasileira a partir de aspectos histórico-conceituais, ingresso na Magistratura, perfil dos magistrados brasileiros, situação dos magistrados sob a ótica de entidades de classe, como a Anamatra, Conamat e AMB, e contribuições de pesquisadores independentes.

Na terceira seção, é apresentado o tipo e a natureza desta investigação (incluindo os métodos qualitativos e quantitativos), pesquisa descritiva e as suas respectivas fases, além de preceitos éticos da pesquisa.

Na quarta e última, são apresentados os resultados desta pesquisa e a respectiva análise, fazendo a relação entre os resultados obtidos e aqueles oriundos da literatura.

Além disto, são apresentadas considerações finais e recomendações relativas ao enfrentamento do estresse e à realização de novas pesquisas, referências, apêndices e anexos.

2 ESTRESSE

Esta seção é composta por 5 (cinco) subtemas relacionados à explicação teórica do estresse e suas consequências: aspectos históricos e conceituais; fontes de estresse ocupacional; manifestações; consequências; medidas de prevenção e estratégias de enfrentamento.

2.1 ASPECTOS HISTÓRICO-CONCEITUAIS DO ESTRESSE

O conceito de estresse tem sido amplamente utilizado, muitas vezes de forma indiscriminada, o que favorece uma certa confusão a respeito do seu verdadeiro significado. O interesse econômico cresceu em torno desse “evento”, o qual pode ser observado na indústria farmacêutica, que tem fabricado numerosos produtos na tentativa de superá-lo.

Hans Selye foi o primeiro estudioso que buscou definir estresse, atendo-se a sua dimensão biológica e defendendo-o como elemento inerente a toda doença, que produz certas modificações na estrutura e na composição química do corpo, as quais podem ser observadas e mensuradas. Definiu o estresse como o estado que se manifesta através da Síndrome Geral de Adaptação (SGA), que compreende dilatação do córtex da suprarrenal, atrofia dos órgãos linfáticos e úlceras gastrointestinais, perda de peso e outras alterações (SELYE, 1965).

Este autor apresenta 2 (duas) tipologias de estresse: distresse e eustresse. A primeira é o estresse da derrota, o estresse na forma como o conhecemos em seu lado negativo; a segunda, o eustresse, é o estresse positivo, cuja reação é de superação, de prazer e triunfo. Apesar desta diferença, ambos representam uma reação do corpo a um estímulo externo. Contudo, do ponto de vista fisiológico, estas duas formas de reação são iguais.

French (1983), seguindo o raciocínio do conceito geral de estresse, trata o estresse ocupacional como distresse, decorrente da reação do indivíduo a algum evento que o atinge no ambiente de trabalho, especialmente quando é acompanhado de mudanças excessivas que o trabalhador nem sempre internaliza de forma positiva.

Filgueiras e Hippert (1999) fazem uma análise teórica sobre a polêmica em torno do conceito de estresse, (re)visitando diferentes vertentes, concluem que muitas críticas não têm resposta exata dos defensores da teoria do estresse. Entretanto, em se tratando da saúde e do adoecimento do ser humano, levam em consideração a sua complexidade. Sendo o estresse um processo com características gerais, entendem que ele não deve ser restrito as suas características observáveis e mensuráveis e, como o conceito persiste após todos esses anos,

deve haver algum mérito em sua utilização.

Concordando com Selye (1965) e com French (1983), Lipp e Tanganelli (2002) assinalam que o trabalho sempre foi fonte de distresse, reação complexa, composta de alterações psicofisiológicas que ocorrem quando o indivíduo é forçado a reagir diante de situações que ultrapassam a sua habilidade de enfrentamento.

De acordo com Tanure et al. (2008), o estresse foi caracterizado como a doença do tempo, associado, pelo senso comum, ao Deus Crono, da mitologia grega. No mito grego, Crono destruía a sua própria criação ao devorar os próprios filhos, para o desespero de sua mulher, Réia. O estresse, como doença do tempo, destrói a qualidade de vida do indivíduo, que se vê sem tempo para cumprir responsabilidades e desenvolver relações afetivas. Os autores reafirmam que a compreensão moderna de estresse está relacionada à concepção de um tempo autônomo, artificial, que mede as horas independentemente da natureza. Assinalam que o tempo é autônomo ao sujeito, sendo visto como uma roda viva, uma entidade impessoal e abstrata e, como a agenda de trabalho tem datas marcadas, demandas afetivas são adiadas. Estes são alguns dos poucos autores que tratam o “tempo” como fonte de estresse.

Entre os seguidores de Selye (1965), Braga e Zille e Marques (2008, p. 180) definem estresse como “[...] o estado do organismo após o esforço de adaptação que pode produzir deformação na capacidade de resposta do comportamento mental e afetivo, do estado físico e do relacionamento com as pessoas”. Já o estresse ocupacional eles consideram como uma condição que surge a partir da interação dos indivíduos com seu trabalho, podendo ser desencadeado por mudanças que acontecem com as pessoas quando são forçadas a se desviar de suas funções naturais. Essas mudanças acontecem quando o corpo e a mente das pessoas estão em estado de equilíbrio e ocorre um evento diferente relacionado ao trabalho que interrompe esse estado, ou seja, quebra homeostase.

Estes autores concordam com a tipificação do estresse proposta por Selye e recomendam que, para entender esse “evento”, é importante compreender as abordagens teóricas que orientam os estudos sobre o mesmo, ou seja, as abordagens bioquímica, psicológica e sociológica, que podem ser consideradas complementares e interligadas.

A abordagem bioquímica foi influenciada pelos estudos de Selye (1936) que,

[...] por sua vez, foi influenciado por pesquisadores que não estudaram o estresse, mas que proporcionaram importantes subsídios para a sua compreensão, como foi o caso do fisiologista francês Bernard, ao apontar a capacidade de manter a constância do equilíbrio interno como um dos traços mais característicos de todos os seres vivos, e do fisiologista Cannon, que retomou o conceito de Bernard sobre a constância do

equilíbrio interno, desenvolvendo-o e denominando-o de homeostase. [...] Decorrentes do estado de tensão, diversas reações fisiológicas ocorrem no organismo com o objetivo de prepará-lo para enfrentar as fontes de pressão às quais o organismo está sendo submetido. (BRAGA; ZILLE; MARQUES, 2008, p. 181).

A abordagem psicológica centra-se na influência da percepção do comportamento do indivíduo, tendo como consequência as manifestações de estresse. Esta abordagem contempla as vertentes psicossomática, interacionista, behaviorista, psicopatologia do trabalho e a da psicologia social. Segundo os autores,

Essas vertentes mostram que a abordagem psicológica, em relação aos estudos sobre estresse, não apresenta uma direção única, embora nas suas diversas vertentes apresente coerência em relação a determinados pressupostos. Importantes contribuições nessa abordagem foram atribuídas às pesquisas de Cooper, Cooper e Eaker (1988). No entanto, o trabalho de Lazarus (1974) é considerado um marco importante para os estudos da abordagem psicológica (BRAGA; ZILLE; MARQUES, 2008, p. 182).

Por fim, a abordagem sociológica, que contribui para a melhor compreensão das relações entre variáveis da sociedade e estresse ocupacional, considera que há

[...]dependência entre a visão de mundo do indivíduo e a sua realidade social. O indivíduo depende da estrutura social em que vive para estabelecer o seu universo simbólico, bem como para construir a sua cultura individual que servirá de base para interpretar os fatos ao seu redor, o que proporciona elementos para a sua identificação e diferenciação. De acordo com esta abordagem, o desenvolvimento psíquico dos indivíduos está relacionado à estrutura cultural estabelecida e, nessa dimensão, as alterações culturais afetam diretamente os mecanismos psicológicos individuais [...] (BRAGA; ZILLE; MARQUES, 2008, p. 183).

Zille et al. (2011) mantiveram as mesmas posições de Braga, Zille e Marques (2008) quanto aos conceitos de estresse, estresse ocupacional e correntes epistemológicas que sustentam as discussões sobre estresse.

Kilimnik et al. (2012) consideram o estresse uma enfermidade dos tempos atuais e complementam utilizando a mesma concepção de Selye (1965) e de Lipp (2002) ou seja, que o termo estresse descreve os estímulos que geram uma quebra na homeostase do organismo e a resposta comportamental criada por tal desequilíbrio.

Assim como os trabalhos de Zille (2005) e Zille e Cremonesi (2013) assinalam que essas abordagens são complementares e interligadas e contribuem para a compreensão das relações do distresse, as quais se expressam por meio do desequilíbrio psíquico que a pessoa percebe entre determinadas exigências do trabalho e a sua capacidade psíquica de resposta, o insucesso na satisfação dessas exigências é percebido como “alavanca” para o surgimento de consequências negativas e, conseqüentemente, o estresse. A pessoa pode perceber seu ambiente

de trabalho como ameaçador as suas necessidades de realização pessoal e profissional ou a sua saúde física ou mental, prejudicando a interação com o trabalho e com o ambiente ocupacional. Os autores complementam conceituando estresse ocupacional como uma síndrome de respostas a sentimentos negativos, geralmente acompanhados de mudanças fisiológicas, potencialmente patogênicas, resultantes de aspectos do trabalho pela percepção de que as exigências profissionais constituem ameaça à autoestima ou ao bem-estar.

O Quadro 1 apresenta uma compilação de conceitos de estresse e de estresse ocupacional. Vale ressaltar que não foram identificadas diferenças na sua essência, possivelmente, porque se baseiam na mesma teoria de concepção de Selye (1965).

Quadro 1 - Compilação de conceitos de estresse e de estresse ocupacional

AUTOR	ESTRESSE	
Selye (1965)	Estresse é a resposta inespecífica do corpo a qualquer pedido, a qual seria sempre a mesma qualquer que fosse a natureza da causa de estresse e seguiria sempre o mesmo padrão universal. O estresse é um elemento inerente a toda doença, e produz certas modificações na estrutura e na composição química do corpo, as quais podem ser observadas e mensuradas. É o estado que se manifesta através da Síndrome Geral de Adaptação (SGA), que compreende: dilatação do córtex da suprarrenal, atrofia dos órgãos linfáticos e úlceras.	
	ESTRESSE OCUPACIONAL	
French (1983)	Estresse ocupacional é decorrente da reação do indivíduo a algum evento que o atinge no ambiente de trabalho, especialmente quando é acompanhado de mudanças excessivas que o trabalhador não esteja preparado para internalizar de forma positiva.	
	ESTRESSE	OCUPACIONAL
Lipp e Tanganelli (2002)	O estresse é uma reação complexa, composta de alterações psicofisiológicas que ocorrem quando o indivíduo é forçado a reagir diante de situações que ultrapassam a sua capacidade de enfrentamento.	O estresse ocupacional é concebido como um estado emocional desagradável, causado por tensão, frustração, ansiedade, exaustão emocional em função de aspectos do trabalho, considerados pelos trabalhadores como ameaçadores. Ele se agrava quando a percepção dos indivíduos acerca das suas responsabilidades é inferior as suas possibilidades de autonomia e controle.
	ESTRESSE	
Tanure et al. (2008)	A compreensão moderna de estresse está relacionada com a concepção de um tempo autônomo, artificial, que mede as horas independentemente da natureza. (p. 6)	
	ESTRESSE	OCUPACIONAL
Zille e Braga e Marques (2014) e Zille et al. (2011)	Estresse é o estado do organismo após o esforço de adaptação que pode produzir deformação na capacidade de resposta do comportamento mental e afetivo, do estado físico e do relacionamento com as pessoas. (p. 180)	Estresse ocupacional é uma condição que surge a partir da interação dos indivíduos com seu trabalho e pode ser desencadeado pelas mudanças que acontecem com as pessoas quando são “forçadas” a se desviar de suas funções naturais. Essas mudanças acontecem quando o corpo e a mente das pessoas estão em estado de equilíbrio e ocorre um evento diferente relacionado ao trabalho que interrompe esse estado, ou seja, que quebra a homeostase. (p. 176)
Zille; Cremonesi (2013)	O estresse é concebido como uma relação de desequilíbrio entre exigências ambientais e recursos pessoais, em que os indivíduos percebem exigências que esgotam ou excedem os recursos de que julgam dispor frente a uma situação que	Estresse ocupacional é uma síndrome de respostas a sentimentos negativos, geralmente acompanhados de mudanças fisiológicas e bioquímicas, potencialmente patogênicas, resultantes de aspectos do trabalho e mediadas pela percepção de que as exigências profissionais constituem uma ameaça à autoestima ou ao bem-estar do indivíduo.

	avaliam como ameaçadora ao seu equilíbrio psíquico.	
--	---	--

Fonte: Compilação própria a partir da Revisão de Literatura (2018).

2.2 FONTES DE ESTRESSE OCUPACIONAL

A discussão sobre fontes de estresse, embora essencial para a compreensão do estresse, aparece nas pesquisas, quase sempre dispersas. Apesar do fato de que muitas fontes são repetidas, como as pesquisas são independentes, foi preservado o que os autores apresentaram.

Quando se fala em fatores de tensão, trata-se de fontes de estresse/distresse ou causa de estresse ou, ainda, estressores. Nesta pesquisa, embora tenha-se optado pelo termo “fontes de estresse”, por entender que não é o termo em si que está em “jogo”, mas a tensão no trabalho, um “estado” em que o organismo se encontra preparado para agir, fisiológica e psicologicamente, não sendo um traço inerente à personalidade do indivíduo, mas uma característica adquirida ao longo da sua vida, como argumenta Couto (1987). Este entendimento de tensão é assumido por Braga e Zille e Marques (2008), que consideram este fator preponderante às manifestações de estresse.

A preocupação com as fontes de tensão, que impulsionam o surgimento do estresse no trabalho, é antiga. Holmes e Rahe (1967) também as definia como positivas e negativas. No primeiro caso, citam reconhecimento profissional e aumento salarial e, no segundo, dificuldades de relacionamento entre colegas de trabalho, autoritarismo do gestor, problemas familiares decorrentes de exigências do trabalho etc.

Lipp e Tanganelli (2002) argumentam que o que determina o aparecimento do estresse é a capacidade de o organismo atender às exigências do momento, independentemente de os sintomas serem de natureza positiva ou negativa, lembrando que decisões importantes têm um peso emocional muito intenso. Para as autoras e Zille (2005), as fontes de tensão estão relacionadas com o trabalho e com o indivíduo. As primeiras podem ser explicadas pelos processos de trabalho, insegurança nas relações no trabalho, elevado volume de trabalho, convivência com indivíduos de personalidade difícil etc. As fontes ligadas ao indivíduo podem

ser explicadas pelo modo de ser das pessoas, estilo e qualidade de vida, problemas familiares ou pessoais, desmotivação etc.

As fontes de tensão no trabalho estão relacionadas com mudanças no mundo do trabalho, colocando a “capacidade de adaptação” das pessoas à prova nos aspectos físico, psicológico, emocional e espiritual. Essa velocidade tem destruído a “sensação de estabilidade” importante para os trabalhadores (MORAES; KILIMNIK, 1992).

Anos depois, Tanure et al. (2008) assinalam que a tensão gerada pelas transformações tem exigido dos indivíduos maiores responsabilidades com o trabalho, o que tem implicado em sobrecarga adicional de tarefas, tornando-os mais vulneráveis às doenças psicossomáticas e orgânicas, dentro e fora das instituições. Por conseguinte, o enorme grau de superação demandado pelas instituições, a busca incessante por mais e melhores resultados fazem com que as instituições procurem contar com profissionais dotados de competências, cada vez mais variadas e sofisticadas, espécies de super-heróis, que funcionam como fatores de tensão, os quais favorecem o surgimento do *distresse*. Estes autores defendem que foi a grande quantidade de estressores que fez com que o estresse assumisse o *status* de doença.

Couto (1987) já assinalava que fatores relacionados à profissão são determinantes para desencadear altos níveis de tensão, podendo chegar ao esgotamento físico-mental que faz com que a capacidade laborativa e emocional do indivíduo cheguem a zero. Considera como fatores potencialmente desencadeadores de tensão no trabalho: relacionamento com pessoas difíceis; mudança de cidade em função do trabalho; prazos urgentes; excesso de viagens; tensão inerente a responsabilidades por decisões que podem afetar a vida de muitas pessoas; convivência com pessoas hostis; falta de apoio; competitividade. Zille, Braga e Marques (2014) reforçam, também, com estas fontes citadas por Couto (1987).

Segundo Lipp (2000; 2005), alguns estressores típicos dos trabalhadores brasileiros são: sobrecarga de trabalho, lidar com a chefia, auto cobrança, falta de união e de cooperação na equipe, salário insuficiente, falta de expectativa de melhoria profissional e o próprio cargo.

Nesse mesmo ano, Zille (2005) desenvolveu e validou o Modelo Teórico de Explicação do Estresse Ocupacional em Gerentes (MTEG) e destacou algumas fontes de tensão no trabalho. Concordou com Lipp (2000; 2005) em relação à sobrecarga de trabalho, mas considera que a mesma decorre em grande parte da tecnologia. Além dessa fonte de tensão, o autor cita: realização de várias atividades ao mesmo tempo e com alto grau de cobrança; filosofia de trabalho pautada pela compulsão por resultados; relacionamento com indivíduos de personalidade difícil; muitos prazos e cronogramas apertados; excesso de metas; e trabalho complexo e desgastante.

Com o objetivo de “[...] identificar os principais fatores causadores de estresse ocupacional na função gerencial em uma instituição financeira privada, de âmbito nacional, com atuação em Belo Horizonte/MG”, com base no MTEG, desenvolvido por Zille (2005), Braga e Zille e Marques (2008, p. 1) chamam a atenção para o seguinte fato: “[...] a introdução de novas tecnologias nas organizações tem impulsionado um redesenho nas respectivas estruturas, suscitando mudanças que tem alterado políticas e procedimentos e introduzido novas formas de comportamento dos indivíduos”.

Com isto, a capacidade de gerar e absorver inovações tem sido crucial no plano da competitividade. Assim, os autores recomendam que as instituições e os profissionais que nelas atuam deverão, cada vez mais, desenvolver a arte de gerenciar esse tipo de mudança. O fator “tecnológico” é, indiscutivelmente, uma fonte de tensão que se sobressai dentre as demais. Para se ter uma ideia da sua dimensão, basta citarmos 2 (duas) razões, positiva para uns e negativa para outros, ou seja: o manejo da tecnologia na resolução de problemas e a circulação da informação em um tempo infinitamente menor do que antes da tecnologia. Outras fontes de estresse observadas por estes autores foram:

[...] conhecer o que é qualidade de vida e sua importância e não ter tempo de praticar esses conceitos, devido à absorção pelo trabalho; ter dificuldade de compatibilizar os compromissos de trabalho com os compromissos de família e sociais; vivenciar conflitos por ter que, ao mesmo tempo, ser inovador e dotado de autonomia e estar sujeito às normas da organização; vivenciar conflitos por perceber-se em sobrecarga e não ter como questionar; não poder agir de forma autoritária e ter que ser autoritário em determinadas ocasiões; conviver com situações de tensão excessiva inerentes às relações humanas do trabalho; sentir que os resultados estão de bom tamanho, mas não poder se manifestar. (BRAGA; ZILLE; MARQUES, 2008, p. 188).

A pesquisa realizada por Tanure et al. (2008, p. 5) sobre “Estresse, Doença do Tempo: um Estudo sobre o Tempo Espremido dos altos Executivos Brasileiros”, usando as abordagens quantitativa e qualitativa, sendo, o primeiro, através da aplicação de questionários com 965 altos executivos e, o segundo, com 263 executivos de 10 grandes empresas (indústria e serviço), trazem à tona o “tempo”, como uma importante fonte de tensão. Chamam a atenção para este fator porque o mesmo é, quase sempre, visto como ausente na realização das tarefas. Referem que “tempo” é um termo aparentemente óbvio, muito usado, também, no senso comum, mas é, possivelmente, a maior das fontes de tensão no mundo contemporâneo. Ela pode ser traduzida por horas de trabalho acima do contratado, horas de trabalho por dia útil para dar conta das “metas” a serem cumpridas etc. Pela sua natureza, “tempo” e “tecnologia” são, talvez, as principais fontes de estresse. Enfim, para os autores, cada pessoa percebe os fatores de pressão

de forma distinta, reagindo a eles a depender de suas características pessoais.

No ano seguinte, Sadir e Lipp. (2009, p. 114) realizaram uma pesquisa com o objetivo de levantar fontes de tensão para desenvolver medidas de profilaxia. Participaram deste estudo

144 adultos, entre gerentes, empresários, psicólogos, administradores, engenheiros etc. Utilizaram um questionário com 12 fontes de tensão no trabalho: excesso de atividades; conflitos de interesses e valores; dificuldades interpessoais; ruídos no ambiente de trabalho; dificuldade em lidar com cobranças; pessoas desorganizadas ou sem preparo; falta de planejamento; falta de cooperação; falta de reconhecimento do funcionário; dificuldade em lidar com chefe; problemas relacionados com recursos para trabalhar; e problemas administrativos. As 3 (três) fontes mais relatadas, por ordem de importância, foram: excesso de atividades, falta de planejamento e conflitos de interesses e de valores.

Um ano depois, Sadir, Bignotto e Lipp (2010) realizaram uma pesquisa sobre “Stress e qualidade de vida” com 106 adultos que frequentavam uma clínica psicológica, utilizando o “ISSS” e defenderam que o estresse emocional tem várias fontes, podendo surgir da necessidade de a pessoa lidar com fatores externos ao organismo e frente a condições internas.

Tomando a profissão médica como de alto risco, devido aos níveis elevados de estresse ocupacional presentes, Caramelo (2010) fez uma revisão de literatura estudando fontes de tensão no trabalho e concluiu: “Segundo uma compilação de vários autores, as fontes de stress ocupacional podem ser reunidas em seis grupos: intrínsecas ao trabalho, papel na organização, progressão na carreira, afinidades no trabalho, estrutura e clima organizacional, e individuais” (Quadro 2) (CAMELO, 2010, p. 6).

Quadro 2 – Causas/Fontes de estresse ocupacional

CAUSAS/FONTES DE ESTRESSE OCUPACIONAL	
Intrínsecas ao trabalho	Condições físicas: barulho, vibração, temperaturas extremas, iluminação, higiene e clima.
	Requisitos das tarefas do trabalho: trabalho por turnos; trabalho noturno; sobrecarga trabalho; monotonia no trabalho; exposição a riscos e perigo; responsabilidade por vidas; viagens (casa-trabalho, congestionamento do trânsito, espera pelos transportes públicos).
Papel na organização	Conflito de papéis (solicitações conflituosas de outros membros, tarefas que não são específicas do seu trabalho ou colidem com crenças e valores); ambiguidade de papel (falta de clareza sobre as tarefas do trabalhador); conflitos de limites (coesão do grupo de trabalho); grau de responsabilidade (liberdade de ação e autonomia nas tomadas de decisão).
Progressão na Carreira	Promoção excessiva ou insuficiente; falta de segurança no lugar de trabalho; medo de perder o lugar de trabalho; estatuto na carreira profissional.
Afinidades no trabalho	Relacionamentos inadequados entre superiores e subordinados e entre colegas, assim como a dificuldade em delegar responsabilidades.

CAUSAS/FONTES DE ESTRESSE OCUPACIONAL	
Estrutura e clima organizacional	Falta de participação no processo de tomada de decisões; falta de consulta e comunicação efetivas, restrições injustificadas de comportamento; políticas da organização; ausência de sentimentos de integração.
Individuais	Características individuais: traços de personalidade; características demográficas e técnicas de <i>coping</i> .
	Circunstâncias da vida: problemas familiares; problemas pessoais; problemas sociais e problemas financeiros.

Fonte: Caramelo (2010, p. 6).

Para o autor, as situações do ambiente são potencialmente geradoras de estresse, dado que existem numerosos fatores pessoais que tornam um indivíduo mais ou menos vulnerável a determinado evento, tais como: aspectos psicológicos, traços de personalidade e características de comportamento, como extroversão ou introversão, estabilidade emocional ou neuroticismo; aspectos físicos, como bem-estar físico ou saúde, dieta e hábitos alimentares, exercício físico, trabalho, sono e padrões de relaxamento; aspectos das diferentes fases da vida na perspectiva do indivíduo, da família e da profissão; e aspectos demográficos e profissionais como idade, educação, sexo, raça, estatuto socioeconômico, ocupações e vocações.

Um trabalho que abordou diretamente este tema foi Zille et al. (2011), que tratou de “Tensões Excessivas no Trabalho e estresse Ocupacional” por meio de um *survey* com 167 sujeitos. Os resultados são similares aos da pesquisa de Caramelo (2010), ou seja, as fontes de tensão se relacionam com o indivíduo e com o trabalho e a conclusão foi a seguinte: 99,4% dos participantes vinham sofrendo tensão no ambiente de trabalho e, destes, 47.1%, relataram sofrer tensão intensa ou muito intensa.

Melo, Cassini e Lopes (2011), ao estudarem a Síndrome de Estocolmo, caracterizada pelo desenvolvimento de relação afetiva entre opressor e oprimido em 36 gerentes de 10 empresas de informática de Belo Horizonte/MG, tomaram como ponto de partida as categorias “pressões” e “estresse” e abordaram a tensão no trabalho. As entrevistas foram gravadas, transcritas e interpretadas com base na “Análise de Conteúdo” de Bardin (1977).

Com esta pesquisa, as autoras fizeram 2 (duas) descobertas: a primeira correspondeu à necessidade de conhecer as fontes de estresse gerencial para diagnosticar condições de trabalho do gestor e formular proposições para melhor qualidade de vida; a segunda, e mais significativa, apontou para uma percepção de normalidade das situações de pressão, cobranças, falta de tempo, exigências de atualizações aceleradas e constantes, até então consideradas como condições de estresse e de adoecimento presentes no exercício da função gerencial. Esta segunda descoberta merece análise cuidadosa, pois há indicativos de ser comum no mundo do trabalho moderno, onde a subjetividade é “rasteira”, chegando a “confundir” o trabalhador em

relação ao que é de seu interesse ou não, como nos ensinam Bourdieu (1965) e Foucault (1979).

Dentre os efeitos do “novo capitalismo”, Melo, Cassini e Lopes (2011) citam as modernas formas de flexibilidade que escondem a concentração de poder sem a real desconcentração. Em decorrência disso, a sobrecarga dos pequenos grupos de trabalho passa a ser uma característica frequente na reorganização das empresas. Assim, a nova ordem acrescenta outras formas de poder desigual e arbitrário nas organizações e o controle pode ser estabelecido por meio da criação de metas de produção para uma grande variedade de grupos na organização, em que cada unidade tem liberdade de cumprir as metas da maneira que julgar adequada.

Com isto, as organizações são pressionadas a produzir muito mais do que está ao alcance de suas capacidades, de modo que a pressão é praticamente restrita a metas, o que pode explicar a “corrida” pela elevada quantidade de metas que estabelecem para serem alcançadas através dos que nelas trabalham; pela competitividade; pela “compulsão” em relação ao controle e à tentativa de tornar o “tempo” maior do que é para gerar resultados; pela necessidade de acelerar o dia a dia, o que explica o aparecimento do estresse, das suas manifestações e consequências. Eis 2 (dois) depoimentos transcritos por Melo, Cassini e Lopes (2011, p. 94):

Vivo estressada. Se eu for ao médico hoje ele vai falar que eu estou estressada, que preciso tomar remédio, que tenho que descansar, que tenho que sair de férias, então eu já não vou, começou a dor de cabeça esquece, nem tomo mais remédio, é o ritmo, o corpo da gente não aguenta, a gente cobra muito mais dele do que ele pode lhe oferecer e a culpa é só sua, quer dizer só minha. (M/32)

A gente queria ter mais tempo, ter mais tempo pra (*sic*) cuidar da minha saúde, mais tempo pra diversão [...] mas não consigo. (H/31)

As autoras apontam 4 (quatro) fontes básicas de estresse: tensão da função (sobrecarga, ambiguidades da função e conflitos); negatividade (percebida como uma conspiração contrária a quem gerencia); isolamento (sentimento de solidão, causador de ansiedade e de insegurança); e ônus da responsabilidade da liderança (quem lidera percebe sobre si a tensão existente por ser portador de autoridade decisiva e de responsabilidade definitiva, de modo que a sensação final é a de estar em débito e a relação com o tempo) (MELO; CASSINI; LOPES, 2011, p. 89).

Na mesma linha de Tanure et al. (2008), Kilimnik et al. (2012) realizaram uma pesquisa que faz relação direta do estresse ocupacional com “carreiras profissionais”, utilizando as abordagens quantitativa e qualitativa por meio de questionário e entrevista. Concluíram que os resultados apontam como fatores de pressão: condições e organização do trabalho; falta de

compreensão e hostilidade de alguns; desgaste físico, riscos e responsabilidade inerentes à condição de trabalho; dificuldade em reunir toda a equipe e estrutura física deficiente.

Lima e Souza (2015) estudaram, numa população de 300 servidores da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UFRJ), uma fonte de tensão no trabalho que é antiga, mas quase nunca tratada em pesquisas, ou seja, o *mobbing*, considerado violência psicológica no trabalho, cujo objetivo final consiste em isolar e eliminar a vítima. Assim, normalmente, são utilizadas formas dissimuladas de boato, “fofoca” e insinuações que visam desacreditar e desmoralizar o indivíduo em seu trabalho até que ele se sinta forçado a deixar, inclusive, o emprego. Um dos objetivos da pesquisa consistiu em “investigar o impacto do *mobbing* sobre o estresse no trabalho. Nesta pesquisa, associaram o termo *mobbing* a assédio moral, assédio psicológico, psicoterrorismo e *bullying* no trabalho.

Tratando agora de fontes de estresse nos magistrados trabalhistas, recorremos, a princípio, a Lipp e Tanganelli (2002), que apontam fontes de tensão relacionadas com o trabalho destes profissionais: sobrecarga de processos; solidão no ato de julgar; peso emocional do julgamento; conflito entre valores pessoais e profissionais; determinadas características de personalidade; expectativas da sociedade quanto a um comportamento e um viver exemplar por parte dos magistrados. Por meio do Inventário de Fontes de Stress de Juízes (IFSJ), identificaram dificuldades relacionadas com a vida familiar em função do trabalho, sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento do trabalho e dificuldades no relacionamento com colegas de trabalho. Considerando as fontes de estresse da atividade judicante, as autoras apresentaram os seguintes resultados em números relativos: processos a julgar (96% dos magistrados); salários que não correspondem às responsabilidades, ao desgaste e à importância do cargo (95%); falta de tempo para atualização (93%); sacrifício do tempo dedicado à vida familiar e social (92%).

Perales et al. (2011, p. 586) estudaram os níveis de estresse geral e ocupacional, depressão e ansiedade em 1.137 magistrados de Lima-Peru, sendo 287 do Poder Judiciário, e apresentaram 4 (quatro) fatores explicativos (fontes de tensão) ou seja:

- a) fontes relacionadas com o ambiente de trabalho, particularmente vinculadas à alta carga processual, com apoio logístico insuficiente, que os obriga a um constante esforço para alcançar as metas, pressionados por limites de tempo;
- b) pressão social exercida pela opinião pública e pelos advogados,

- ante os quais, em muitos casos, se sentem impotentes;
- c) tensões vinculadas à superação profissional e à estabilidade no cargo, pois a pressão que sentem em respeito ao processo de avaliação e ratificação do Conselho Nacional de Magistratura é muito alta, o que implica num futuro incerto;
 - d) tratamento que recebem dos seus superiores, cuja queixa dos magistrados se refere ao pouco reconhecimento institucional ao mérito dos seus esforços e a uma ausência de mecanismos de suporte emocional em momentos difíceis.

Embora esta pesquisa tenha sido realizada em outro país, ela serve de referência para estudos nacionais como este, uma vez que os autores citados utilizaram como referência o estudo de Lipp e Tanganelli (2002) apresentando o mesmo motivo exposto na Introdução desta Dissertação: escassez de pesquisas publicadas sobre estresse nos magistrados trabalhistas.

2.2 MANIFESTAÇÕES DO ESTRESSE

As manifestações do estresse compreendem 3 (três) categorias teóricas/analíticas: sinais/sintomas do estresse, tipos/níveis de estresse e fases do estresse.

2.3.1 Sinais e sintomas de estresse

O estresse se manifesta por meio de sinais e sintomas que aparecem no dia a dia, de modo que o que parecia simples passa a ser complicado; o que dava satisfação começa a irritar; o que era visto como conquista transforma-se em derrota. Infelizmente, muitas das mudanças não são notadas, justamente porque a pessoa está estressada, não tendo, portanto, condições de avaliar os problemas de forma equilibrada, contribuindo para que a “bola de neve” aumente. Em geral, a maioria das pessoas só se dá conta do estresse tardiamente, quando surge alguma doença.

Mas, quais são os indicativos de estresse? Ao perceberem que algo não está bem, as pessoas devem, a princípio, buscar respostas em si mesmas, tais como: por que o meu rendimento no trabalho diminuiu? Por que estou me sentindo insatisfeito, irritado, indeciso, fazendo julgamentos equivocados? Por que não tenho dormido bem? O que está acontecendo com a minha memória e com a minha capacidade de concentração? Por que tenho trabalhado tanto e não consigo usar o meu tempo para me distrair? Cadê o entusiasmo que eu tinha pela vida? Por que essa monotonia? A partir de perguntas como essas, algumas respostas poderão surgir e, se isto não ocorrer, deve ser solicitada ajuda profissional.

A literatura que embasa esta pesquisa foi (re)visitada, observando-se que os sinais e sintomas são diversos, sendo os mais comuns: cansaço, ganho ou perda de peso, má digestão,

prisão de ventre, diarreia, gases, gastrites, pressão arterial alta, dor de cabeça, dor muscular, certo descaso com as necessidades pessoais e com atividades básicas como se alimentar e dormir, sair com amigos etc. O isolamento passa a ser uma necessidade e as marcas de indiferença aparecem de modo que a vida pode perder o sentido.

Enfim, para melhor compreensão das manifestações do estresse, além de sinais e sintomas, lançamos mão de mais 2 (duas) categorias: níveis de estresse (ausência de estresse, estresse de leve a moderado, estresse intenso, estresse muito intenso) (ZILLE, 2005) e fases do estresse (alerta, resistência, quase exaustão e exaustão) (LIPP, 2005).

2.3.2 Níveis de estresse

Já antecipamos que, embora a tipificação do estresse que apresentamos tenha sido criada por Couto (1987), as pesquisas que a utilizam, na maioria, são ou de autoria de Zille (2005) ou deste autor em parceria com outros acadêmicos (BRAGA; ZILLE; MARQUES, 2008; ZILLE, L.; ZILLE, G., 2010; ZILLE et al, 2011; ZILLE; CREMONEZI, 2013).

Portanto, iniciamos com Zille (2005), que, em Tese apresentada ao Curso de Doutorado em Administração da UFMG, cujo tema foi “Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos”, realizou uma investigação de natureza exploratória, em 15 empresas privadas, com 547 indivíduos. Nessa Tese, o autor, tendo como referência Couto (1987), utilizou os seus conceitos de níveis de estresse e fez o diagnóstico do estresse ocupacional dos participantes utilizando o MTEG por ele proposto. Embora esses conceitos se refiram a manifestações do estresse, ainda são pouco conhecidos. Assim, os apresentamos, a seguir, na íntegra:

- a) *Ausência de estresse* – significa a ocorrência de um bom equilíbrio entre a estrutura psíquica do indivíduo e as pressões psíquicas advindas de situações tais como trabalho, família, aspectos sociais e características próprias, entre outras.
- b) *Estresse leve a moderado* – indica a ocorrência de manifestações de estresse, no entanto em grau compensado, podendo não gerar impactos muito importantes no indivíduo. Caso esse estado persista por um período mais longo de tempo, pode ocorrer uma tendência de agravamento na sua intensidade, passando a comprometer a estrutura psíquica do indivíduo, podendo afetar aspectos comportamentais/emocionais e orgânicos, com reflexos nas atividades profissionais.
- c) *Estresse intenso* – nesta situação, o indivíduo já convive com alguns dos principais sintomas de estresse de forma importante, como nervosismo acentuado, ansiedade, angústia, fadiga (baixo nível de energia), dificuldade de concentração no trabalho, insônia, dor nos músculos do pescoço e ombros por tensão, dor de cabeça por tensão, indisposição gástrica, palpitações e autoestima

baixa, entre outros. Neste nível, o indivíduo apresenta problemas de concentração, tendo dificuldades de realizar as suas atividades de maneira geral. O trabalho passa a ser impactado de forma importante, gerando queda na produtividade. As condições orgânicas e psíquicas apresentam alterações, e a maioria dos casos requer tratamento.

- d) *Estresse muito intenso* – este quadro é bastante agravado, e o indivíduo perde quase que totalmente a sua capacidade de trabalho. É iminente a necessidade de tratamento clínico e psicológico, visando à eliminação das causas de desequilíbrio da relação entre a estrutura psíquica e as pressões psíquicas advindas do ambiente.

A capacidade de concentração fica seriamente comprometida, e as dificuldades se acentuam em termos gerais. O trabalho passa a ser impactado de forma muito importante, gerando queda significativa de produtividade ou, mesmo, a impossibilidade da sua realização. A maioria dos casos exige afastamento das atividades inclusive do trabalho. (ZILLE, 2005, p. 194-195).

Considerando o quadro de estresse e a respectiva categorização, o autor chegou à conclusão que o nível de estresse ocupacional nesta pesquisa estava diretamente relacionado ao tempo de exercício na função e, que, “[...] 45% dos participantes apresentavam estresse leve a moderado; 15%, estresse intenso; e, 3%, estresse muito intenso.” (ZILLE, 2005, p. 234).

Braga e Zille e Marques (2008, p. 175), ao buscarem identificar o nível de estresse ocupacional na função gerencial, em uma instituição financeira privada, nacional, com atuação em Belo Horizonte/MG, chegaram à seguinte conclusão: “89,10% dos pesquisados foram diagnosticados com quadro de estresse; 35,21% apresentaram estresse de leve a moderado; 40,97%, estresse intenso; e, 12,92%, estresse muito intenso”.

Em um estudo sobre “O estresse no trabalho: uma análise teórica de seus conceitos e suas inter-relações”, Zille, L. e Zille, G. (2010) abordaram estresse retomando resultados de pesquisas que evidenciam a gravidade do estresse nos trabalhadores e que apontam a presença de quadros de estresse em nível intenso ou muito intenso, com implicações na capacidade de trabalho. Nesses níveis de estresse, os custos das organizações se elevam em torno de 150%, pois o impacto na produtividade tornou-se relevante.

Tendo como objetivo analisar o estresse ocupacional em trabalhadores que ocupam função gerencial em empresas com atuação em MG, Zille et al. (2011, p. 12) trataram da tipificação do estresse e identificaram que “[...] 75,7% dos gestores apresentaram quadro de estresse, sendo que, destes, 19,8% foram diagnosticados com estresse intenso ou muito intenso”. Os autores concluíram que “[...] tipo de atividade ou de profissão, sexo e tempo de exercício na função são fatores que se apresentaram relacionados ao estresse”.

Com o objetivo de identificar como a resistência à mudança afeta o nível de estresse dos

trabalhadores, Marques e Borges (2013, p. 12) tomaram como ponto de partida a implantação da “Avaliação de Desempenho Individual (ADI)” pelo Governo de Minas Gerais e aplicaram questionários padronizados com 679 respondentes. Concluíram que “[...] 63% deles apresentavam estresse de moderado a grave; 13,1%, estresse mental moderado; 6,3%, estresse mental grave, e que, quanto maior a resistência às mudanças, mais intenso o nível de estresse”.

Nesse mesmo ano, Zille e Cremonesi (2013, p. 124), com o objetivo de identificar o nível de estresse de professores que atuam em uma escola de nível fundamental e médio da rede pública estadual de Belo Horizonte/MG, realizaram um *survey* com 84 professores. “Os resultados obtidos, com base na análise univariada dos dados, foram os seguintes: 69,1% dos professores apresentaram quadro de estresse e, desses, 40,5% apresentaram estresse de leve a moderado; 26,2% apresentaram estresse intenso; e, 2,4%, muito intenso”. Quando os autores consideraram gênero, observaram que “[...] as professoras apresentaram um percentual menor de estresse (63,6%) em relação aos professores (71%). No entanto, os níveis de intensidade (intenso e muito intenso) (36,3%) foram superiores aos dos professores (25,8%)”.

Ao concluir este item, não se pode deixar de admitir que, apesar da importância da tipificação do estresse criada por Couto (1987), resgatada por Zille (2005) na sua Tese, e, posteriormente, utilizada em pesquisas sobre estresse, principalmente por ele, isoladamente, ou em parceria com outros acadêmicos, a sua divulgação e aplicação tem sido restrita.

2.3.3 Fases do estresse sob a Teoria de Selye

Para compreender as fases do estresse sob a ótica de Selye, vale resgatar uma breve leitura de Perales et al. (2011, p. 587) que traz a essência da Teoria de Selye:

A Teoria de Selye considera que todo ser vivo existe em contínuo estresse pois a vida constitui um permanente esforço de adaptação; decidir, viver e adaptar-se às exigências do ambiente utilizando os mecanismos fisiológicos que o organismo proporciona. A estes mecanismos fisiológicos devem adicionar os de ordem psicológica, derivados do que, em geral, denominamos saúde mental. Em 1974, Selye resumiu sua teoria, explicando-a como uma resposta geral, inespecífica, que pode ser originada de eventos psicológicos e reduzida por várias técnicas terapêuticas.

Um artigo em que Lipp e Malagris (2013, p. 2) tratam do “Modelo Quadrifásico do Stress”, revela como Selye (1965) formulou a sua Teoria e qual a sua natureza:

A teoria proposta por Selye professa que o fenômeno do stress envolve três importantes alterações no organismo que explicam como os sintomas se desenvolvem. Essas alterações foram descobertas a partir das primeiras

pesquisas de Selye, ao verificar que o organismo de ratos reagia a estímulos apresentados com alterações no timo (redução), nas suprarrenais (dilatação do córtex) e na área gastrointestinal (aparecimento de úlceras). Selye se referia, então, a uma tríade que representaria a expressão corporal de uma mobilização total das forças de defesa. Mais tarde, tais conclusões foram transpostas para o homem com suas devidas adaptações. Na revisão de seus conceitos, realizada em 1984, Selye sugeriu que o organismo tenta sempre se adaptar ao evento estressor, utilizando energia adaptativa.

Como foi observado, as autoras confirmam a categoria “adaptabilidade” do organismo ao evento estressor contida na Teoria de Selye. Em complementação à ideia da adaptação e da resistência necessárias à sobrevivência, Lima e Souza (2015, p. 614) retomam o “pensamento” de Selye (1965) para ratificar que o padrão de reação ao estresse é basicamente o mesmo, independentemente da fonte estressora. Tudo que provoca estresse põe em perigo a vida, a menos que sejam apresentadas respostas adaptativas adequadas; inversamente, qualquer coisa que coloca em risco a vida provoca estresse e respostas adaptativas. Assim, a adaptabilidade e a resistência ao estresse são requisitos fundamentais para a vida.

Em relação às fases do estresse, vale assinalar que foi em 1956 que Selye chegou à conclusão que o estresse se desenvolve em 3 (três) fases, denominando-as de alerta ou alarme, resistência e exaustão (SELYE, 1965).

A primeira fase (alerta ou alarme) é caracterizada por manifestações agudas e consiste na resposta imediata psicofisiológica, a qual, após uma fase de choque inicial de baixa resistência, se segue um contrachoque, ou seja, os mecanismos de defesa são ativados formando a reação de emergência. Por exemplo, dá-se o aumento da frequência cardíaca e da tensão arterial. Nessa fase o organismo se prepara para a reação de luta ou fuga, ou seja, para a preservação da vida. Assim, os sintomas presentes se referem ao preparo do corpo e da mente para a preservação da própria vida. Esta fase é geralmente curta (de alguns segundos a alguns dias) e, se a causa de estresse persistir, ela é substituída pela segunda fase (resistência).

Na segunda fase (resistência), o organismo tenta uma adaptação devido a sua tendência a procurar a homeostase interna. As reações são opostas àquelas que surgem na primeira fase e muitas das manifestações agudas iniciais desaparecem, dando lugar a uma sensação de desgaste e cansaço, onde o organismo dispara o mínimo de energia para manter a homeostase. Consiste, portanto, em uma causa de estresse continuada, em que se dá uma resposta de adaptação para regresso ao equilíbrio.

Quando o estressor é contínuo e a pessoa não possui estratégias para lidar com o estresse, o organismo exaure sua reserva de energia adaptativa e a terceira fase (exaustão) se manifesta, aparecendo doenças sérias e as reações da primeira fase retornam, podendo ocorrer o colapso do organismo. Isto porque, quando a reação de alarme é ativada intensamente ou

frequentemente durante um longo período de tempo, a energia necessária à adaptação esgota-se e ocorre essa terceira fase, o colapso e, em alguns casos, a combustão evolui para o óbito.

Zille e Cremonesi (2013, p. 115) fazem uma releitura das fases propostas por Selye, trazendo alguns dados complementares aos já apresentados: na primeira fase (alerta ou alarme) “[...] há liberação de várias substâncias diante de uma situação estressora, hormônios como adrenalina, androsterona, corticoides, como o cortisol e hidrocortisona, evidenciando significativa alteração na função fisiológica do organismo”; na segunda fase, o processo inicial que desencadeou a primeira fase vai sendo “[...] `assimilado´ pelo organismo e vai se adaptando à ação do estressor que, se prolongada, desencadeará outras reações”; e, na terceira fase, “[...] o organismo pode ser atingido tanto no plano psicológico quanto no plano orgânico. Cada indivíduo poderá desenvolver determinados sintomas ou doenças, de acordo com seus recursos psicológicos para lidar com a situação ou com a sua constituição e herança genética”.

De certa forma, as pessoas experimentam, no mínimo, os dois primeiros estágios em vários momentos da vida. Contudo, o terceiro estágio (exaustão) é o mais severo: “Diante de longas e continuadas exposições ao mesmo estressor, ao qual o corpo tenta se ajustar, os sinais de alarme reaparecem, mas, nesse momento, são irreversíveis e o indivíduo não resiste, chegando ao estágio de esgotamento mental, o que poderá levar a determinadas doenças” (ZILLE; CREMONEZI, 2013, p. 115).

2.3.4 O Modelo Quadrifásico de Lipp

Lipp (2000; 2005), ao considerar que a “fase de resistência”, proposta por Selye, é extensa, pois apresenta 2 (dois) momentos distintos, não caracterizados por sintomas diferenciados, mas pela quantidade e intensidade dos sintomas, desenvolveu um “Modelo Quadrifásico de Lipp”, cuja “fase de resistência” se refere à primeira parte do conceito da “fase de resistência” de Selye, enquanto a “fase de quase-exaustão” se refere à parte final da mesma, quando a resistência da pessoa está se exaurindo.

Em relação ao “Modelo Quadrifásico do Stress”, Lipp e Malagris (2013) assinalam que, inicialmente, a pessoa “entra” no estresse pela fase de alerta, a fase boa do estresse, quando a pessoa produz adrenalina e fica pronta para, se necessário, despender energia se tiver que lidar com uma emergência. No caso de a fonte de estresse desaparecer, a pessoa sai sem sequelas. Porém, se o estressor continuar ou se algo mais acontecer, a pessoa pode entrar na fase de resistência (tentando resistir ao estresse), quando surgem dificuldades com a memória e muito cansaço. Se o esforço for suficiente para lidar com a situação, o estresse será eliminado e a

pessoa retoma a condição de homeostase.

O problema maior ocorre quando não se consegue resistir ou adaptar e o organismo começa a sofrer um colapso gradual e a pessoa entra na fase de quase-exaustão, onde podem surgir cansaço mental, dificuldade de concentração, perda de memória imediata, apatia ou indiferença emocional, impotência sexual ou perda da vontade de ter sexo, herpes, infecções ginecológicas, aumento de prolactina, tumores, problemas de pele, queda de cabelo, gastrite ou úlcera, perda ou ganho de peso, desânimo, apatia ou questionamento frente a vida, autodúvidas, ansiedade, crises de pânico, pressão alta, alteração dos níveis de colesterol e triglicérides, distúrbios de menstruação e queda na qualidade de vida.

Lipp e Tanganelli (2002, p. 543) na pesquisa que realizaram com 75 magistrados da Justiça do Trabalho da AMATRA 15, ou seja, 53% dos 1400 magistrados associados, concluíram, em relação às fases definidas por Selye (1965), que “A grande maioria dos entrevistados se encontrava na fase de resistência (68%),” fase que se caracteriza pelo cansaço físico e mental, dificuldades com a memória e maior vulnerabilidade a doenças geneticamente programadas ou infecciosas devido à baixa no funcionamento do sistema imunológico. A produtividade pode, também, ser reduzida devido aos sintomas que aparecem.

Estas autoras realizaram nova pesquisa com magistrados dessa AMATRA, 4 (quatro) anos depois, e “[...] a avaliação dos sintomas mais frequentemente mencionados pelos juízes revelou que 71% deles tinham uma sensação de desgaste físico constante, 60% sofriam de tensão muscular e 52% apresentavam irritabilidade excessiva” (LIPP; TANGANELLI, 2006, p. 26). Considerando-se as exigências habitualmente colocadas nesse grupo quanto à paciência que é necessária na análise e julgamento dos processos e sobrecarga de trabalho habitual, há de considerar-se a seriedade da alta incidência do estresse e sintomatologia encontrados.

Rossetti et al. (2008, p. 6) realizaram uma pesquisa intitulada “O inventário de sintomas de *stress* para adultos de Lipp (ISSL) em servidores da Polícia Federal de São Paulo” e aplicaram o “Inventário” em 250 servidores da Polícia Federal. Dentre os resultados desta pesquisa, citam: “[...] 65,75% dos participantes encontravam-se na fase de resistência, como ocorreu na pesquisa de Lipp (2005; 2000).

Souza et al. (2015, p. 5) fizeram uma revisão teórica sobre estresse, com base no Google Scholar, Pub Med e Scielo, entre 2010 e 2015, e apontaram o ISSL de Lipp como um instrumento apropriado para mensurar a sintomatologia apresentada pelo indivíduo, indicando estado de estresse ou não, reforçando que o mesmo foi validado e padronizado por Lipp e Guevara, em 1994, e publicado em 2000 e em 2005 pela Casa do Psicólogo/São Paulo. Assim,

tais instrumentos devem ser usados como estratégias na clínica ou na pesquisa para auxiliar o trabalho dos profissionais.

2.4 CONSEQUÊNCIAS DO ESTRESSE

As consequências do estresse compreendem 3 (três) categorias teóricas/analíticas: adoecimento, Síndrome de *Burnout*, seus efeitos, e absenteísmo.

2.4.1 Adoecimento

Um dos muitos aspectos do trabalho no modo de produção capitalista é a coerção exercida sobre quem trabalha dentro da empresa, pelos proprietários ou seus gerentes e chefes; fora dela, pelos organismos sociais instrumentalizados (meios de comunicação, escola, família, igrejas, partidos políticos, círculo de relações etc). Essa coerção é um dos principais fatores de adoecimento dos trabalhadores. A doença e a morte (adoecer é morrer aos poucos) do ser humano significam a perda de sua capacidade de conceber e de executar o que concebe. Se o ser humano, mesmo quando continua executando um trabalho, é desapropriado de sua capacidade de concebê-lo, está reduzido à capacidade de repetir os mesmos gestos e atos como o faz qualquer máquina ou qualquer animal domesticado.

De acordo com Rebouças (1989, p. 32), o ser humano

[...] fora da empresa, continua condicionado às relações de produção e trabalho, se transportando, morando, se acidentando e absorvendo os valores morais e sociais por ela impostos. Vende, portanto, não apenas horas de trabalho, mas sua própria saúde. Principalmente por isso, adoecem e morrem os trabalhadores porque retiram do seu trabalho o que efetivamente o diferencia e o eleva à condição humana - a consciência de concebê-lo, a forma de organizá-lo e realizá-lo segundo suas necessidades próprias e sociais.

Para este autor, o fato de as relações de produção, das condições ambientais, e da organização do trabalho serem de uma ou de outra maneira os determinantes mais importantes de doenças e mortes no modo de produção capitalista, não significa que o trabalho humano - enquanto ato consciente de transformar a natureza - resulte sempre em doença e morte.

Em relação ao enfrentamento do “adoecer” Filgueiras e Hippert (1999, p. 2) resgatam uma das “teses” de Selye, ou seja, “[...] a probabilidade de adoecer vai depender de como o indivíduo avalia e enfrenta esse estímulo e da sua vulnerabilidade orgânica”. Concordam que parece ser significativo nas conclusões de Selye a maneira como cada pessoa reage aos agentes

estressores, sendo esse um fator decisivo para o aparecimento ou a evolução de doenças. Além disto, as autoras identificam que fatores como sexo, raça, personalidade, formação genética, fatores sociais e psicológicos, podem estar envolvidos no processo de morbidez frente a estímulos estressores.

Em estudo sobre absenteísmo com 28.230 trabalhadores de Banco, Bernstorff e Rosso (2008, p. 5) assinalam que, “assim como o estresse pode ser causado por problemas físicos ou por desordem mental, os problemas físicos podem ser causados por problemas mentais (estresse, depressão, ansiedade)”.

Braga e Zille e Marques (2008, p. 187), em estudo com 168 gerentes de instituição financeira de Belo Horizonte/MG, identificaram que 89% apresentavam quadro de estresse e que 52% apresentaram algum tipo de problema de saúde como: hipertensão, diabetes, gastrite, colesterol alto, hipotireoidismo, obesidade, esofagite, dislipidemia, refluxo gástrico, as quais são apontadas na literatura, que podem estar direta ou indiretamente, relacionados com quadros de estresse.

Zille, L. e Zille, G. (2010, p. 430) numa revisão de literatura sobre estresse, apontaram:

De acordo com Karasek e Torres (1996), pode-se afirmar que [...] do ponto de vista do adoecimento, mais de 50 milhões de americanos tem pressão alta, podendo estar relacionada a quadros de estresse, como também 23% das doenças cardíacas podem ser prevenidas (150 mil mortes anuais nos EUA) com a redução do nível de tensão no trabalho em ocupações com níveis extremos de tensão, em relação à média das ocupações que apresentam maior equilíbrio em relação a esse contexto. Para Goetzel et al. (1998) [...] os custos em saúde eram 50% maiores para os indivíduos com manifestações de estresse. No caso de níveis elevados de estresse (intenso/muito intenso) os custos elevaram-se para 150%.

Com o entendimento de que o trabalho se configura como fator preponderante no adoecimento dos trabalhadores, Marques, Martins e Cruz Sobrinho (2011) fizeram uma pesquisa documental, descritiva, e mapearam licenças médicas de servidores públicos no período de 2007 a 2009. Concluíram que os transtornos mentais e comportamentais e as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo predominaram na população pesquisada.

Zille, Braga e Marques (2014) realizaram a pesquisa intitulada “estresse no trabalho: um desafio para os gestores das organizações brasileiras”, com 637 participantes e, destes, 75,7% apresentavam quadro de estresse. Realizaram também pesquisa que realizaram em 2008, pesquisa com 62 gerentes, sendo que 52% apresentavam quadro de estresse. Segundo os autores, a literatura sinaliza o estresse como indutor de determinadas doenças como as cardíacas, com ênfase para o infarto prematuro de miocárdio, hipertensão arterial, acidente vascular cerebral (AVC), dor de cabeça por tensão, gastrite, úlcera, abuso de álcool e drogas.

Os autores, ao investigarem os problemas de saúde, encontraram os seguintes resultados: “[...] 27,0% da amostra relataram apresentar algum tipo de doença; a maior incidência, 64,3%, era de casos de doenças gástricas (gastrite e úlcera), doenças alérgicas, 21,4%, e, hipertensão, 5,7% dos pesquisados e 1,0% da amostra foi acometida de infarto cardíaco.” (ZILLE; BRAGA; MARQUES, 2014, p. 408).

Em relação aos magistrados do trabalho, Lipp e Tanganeli (2006, p. 11) realizaram uma pesquisa sobre “Stress ocupacional de magistrados da Justiça do Trabalho” com 75 juízes do TRT15, visando o levantamento do nível de stress, sintomatologia prevalente, tipo e magnitude de fontes estressoras e estratégias de enfrentamento mais usadas para atenuar o estresse. Da amostra, 71% apresentaram sintomas significativos de estresse, sendo que o número de juízas com estresse foi maior do que de juízes exercendo as mesmas funções. Confirmaram que, em decorrência do estresse, ocorrem doenças como diabetes, câncer, úlceras, gastrites, doenças inflamatórias, colites, problemas dermatológicos, problemas relacionados à obesidade e problemas sexuais como impotência e frigidez. Além das patologias físicas e mentais identificou-se também, queda de concentração e impacto no pensamento lógico, com impacto na produtividade.

Cinco anos depois, em 2011, pesquisa promovida pela Anamatra, sob a coordenação de uma Professora do Departamento de Medicina da UFMG, revela que “[...] a proporção de magistrados do trabalho que relataram doença do coração, hipertensão e depressão foi significativa se comparada com a população geral do Identificou-se também o uso de medicamentos para depressão, ansiedade, alterações do sono, diabetes, reumatismo, hipertensão e transtornos mentais (ASSOCIAÇÃO...; ASSUNÇÃO, 2011, p. 14-5).

Na Magistratura, algumas situações levam ao adoecimento ou até mesmo ao suicídio. Neste sentido Teixeira (2013, p. 1) destaca a depressão e assinala: “Um juiz em depressão é tão danoso para a sociedade como um médico ou policial sem condições de exercerem seu trabalho”. Este “artigo” traz o depoimento do Juiz do Trabalho do TRT/PR sobre adoecimento ocupacional: “A Magistratura Trabalhista e o Demônio do Meio Dia”:

No dia 4 de agosto de 2011, por volta das 10h45, a juíza do trabalho da 2ª Vara do Trabalho da Capital, Recife-PE, suicidou-se [...] A ANAMATRA lamentou a morte da juíza [...] O fato é preocupante, porque não é isolado. Recentemente, outro suicídio de magistrado também ocorreu no Rio de Janeiro. E sabe-se que a classe dos juízes também está exposta a causas que estão levando muitos magistrados ao adoecimento, inclusive ocupacional [...] (COELHO, 2013, p. 1).

A Magistratura do Trabalho é, também, objeto de um artigo que tratou do trabalho dos magistrados com ênfase no que prevê a Resolução 106/2010, (re)tomada por Feliciano (2017),

a qual suscita o desenvolvimento de práticas não saudáveis no trabalho e à competitividade que levam ao adoecimento. Em relação a esta Resolução, o autor apresenta a seguinte reflexão:

[...] para obter boa classificação entre seus pares o juiz deve, fundamentalmente, se preocupar com dois predicamentos: atentar para a sua produtividade: quanto mais `produzir` - isto é, quanto mais audiências, sentenças, acórdãos, conciliações e/ou decisões interlocutórias produzir, em comparação com seus pares das `unidades similares` [...] melhor classificado estará; poder-se-á esperar que certo juiz *acompanhe* a produção de seus `concorrentes` para tomar decisões racionais [...] (FELICIANO, 2017, p. 3).

O autor faz uma comparação entre a profissão de magistrados e a de trabalhadores de fábrica ao assinalar que os magistrados, para se aproximarem mais dos trabalhadores de uma fábrica “[...] bastará substituir a expressão `decisões judiciais` pela palavra `mercadoria`, e, da mesma forma, trocar a expressão `trabalho judiciário` por `trabalho produtivo`, ou reduzi-la para `trabalho` simplesmente”, lembrando que todos os elementos necessários para uma produção uniforme, massificada e célere estão presentes na Resolução CNJ 106:

- a) meritocracia ligada à alta produtividade e à presteza no exercício da jurisdição (`produzir` muito e rapidamente);
- b) (re)produção de conteúdos standardizados (padronizados), a partir da inteligência das súmulas dos tribunais superiores e dos precedentes judiciais (veja-se, ainda, mais recentemente, o que diz o artigo 489, §1º, do novo Código de Processo Civil), com pouquíssimos espaços para que o juiz `inove` em primeiro ou segundo graus;
- c) lógica motivacional sub-repticiamente associada, na medida em que o juiz refratário ao modelo, que acaso decida `repensar` as questões jurídicas (de acordo com o seu sentimento de justiça para o caso concreto) e indagar caso a caso do cabimento ou não das inteligências das súmulas e precedentes, produzirá menos (porque a reflexão consumirá mais tempo), fugirá amiúde da decisão-padrão e, com tudo isto, terá menos `merecimento`, na comparação com os seus pares, se os demais estiverem devidamente doutrinados sob as regras da Resolução CNJ 106. (FELICIANO, 2017, p. 4).

Por fim, deixa uma pergunta para reflexão? É possível o não adoecimento sob tais condições?

2.4.2 Síndrome de *Burnout* seus efeitos

Neste item é abordada a Síndrome de *Burnout*, uma resposta de enfrentamento à cronificação do estresse ocupacional, resultado de um processo de tentativas prolongadas de lidar com condições de estresse no trabalho. Em geral, esta Síndrome atinge profissionais que lidam diretamente com pessoas, como nas áreas de educação, recursos humanos ou

profissionais como bombeiros, policiais, advogados, magistrados (SÍNDROME..., 2016).

De acordo com Hespanhol (2005, p. 153), “As consequências potencialmente negativas que podem advir de lidar inadequadamente com o *stress* podem se repercutir a um nível físico, psicológico ou comportamental e causar custos tanto ao indivíduo, como às organizações e a sociedade em geral”. No nível físico é possível ocorrer uma variedade de sinais ou sintomas de estresse como dor de cabeça, ranger de dentes, dor nos maxilares, dor nos ombros, pescoço e dorso, ganho ou perda de peso, indigestão, náuseas, úlcera péptica, impotência, diarreia ou constipação, falta de ar, palpitações cardíacas e aumento da tensão arterial. No nível psicológico pode ocorrer ansiedade, depressão e insônia. O estresse pode, também, afetar o comportamento dos indivíduos originando sinais ou sintomas como tiques nervosos, falar rapidamente, ir apressado para todo o lado, incapacidade de relaxar, fadiga crônica, indecisão, perda de eficiência no trabalho, negligência, gastar em demasia, fumar e beber em excesso. O autor chama a atenção para os efeitos do estresse no desempenho profissional e, também, no próprio profissional, sob a forma de sintomas ou de doenças. Além disso, destaca as doenças psiquiátricas, taxas elevadas de suicídios, alcoolismo e outras toxicodependências como insatisfação profissional e *Burnout*.

De acordo com Caramelo (2010), o termo *Burnout* uma composição de *burn*: queima e *out*: exterior, sugerindo, assim, que a pessoa com esse tipo de Síndrome consome-se física e emocionalmente.

Hespanhol (2005) e Caramelo (2010) confirmam que este termo foi utilizado pela primeira vez por Freudenberg, em 1970, a fim de designar uma Síndrome de Exaustão e de Desilusão em trabalhadores voluntários da Saúde Mental, devido à inadequação nas recompensas esperadas. Segundo eles, em 1980, Herbert Freudenberg publicou um livro sobre esgotamento (exaustão), que se tornou referência sobre o fenômeno. Os autores acrescentam que, em 1970, a terminologia e o conceito deste construto multidimensional expandiram para diversas áreas através da utilização do *Maslach Burnout Inventory* (MBI). A Síndrome de *Burnout* ocorre quando o estresse ocupacional atinge ponto extremo, sendo conceituado por

Maslach como uma síndrome caracterizada por três diferentes componentes – exaustão emocional, despersonalização e ausência de realização pessoal – que afeta sobretudo indivíduos que trabalham com pessoas, ou seja, serviços onde os empregados desenvolvem durante um tempo considerável uma interação com os utentes [usuários], como sejam os serviços de saúde, sociais, da justiça e da educação. (HESPANHOL, 2005, p. 160; CAMELO, 2010, p. 7).

O MBI é um dos instrumentos de avaliação de desgaste profissional mais utilizado em

todos os artigos e publicações que focam o tema. Ele avalia o *Burnout* e suas prováveis manifestações a partir de 3 (três) sub escalas: exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal (CARAMELO, 2010, p. 9).

No MBI, a exaustão emocional é constituída de nove afirmativas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 e 20), as quais traduzem sentimentos de emocionalmente exausto e esgotado com o trabalho; a despersonalização é formada por cinco afirmativas (5, 10, 11, 15 e 22), que descrevem

respostas impessoais; a realização pessoal é constituída por oito afirmativas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 e 21), que descrevem sentimentos ao nível da capacidade e sucessos alcançados no trabalho com pessoas (sub escala inversamente correlacionada com a Síndrome) (Quadro 3).

Quadro 3 - Maslach Burnout Inventory (MBI)

MBI Afirmações	
1	Sinto-me emocionalmente decepcionado com o meu trabalho
2	Quando termino a minha jornada de trabalho sinto-me esgotado
3	Quando me levanto pela manhã e me deparo com outra jornada de trabalho, já me sinto esgotado
4	Sinto que posso atender facilmente as pessoas que tenho que atender
5	Sinto que estou a tratar algumas pessoas com as quais me relaciono no meu trabalho como se fossem objetos impessoais
6	Sinto que trabalhar com pessoas todo o dia me cansa
7	Sinto que trato com muita eficiência os problemas das pessoas que tenho que atender
8	Sinto que o meu trabalho é desgastante
9	Sinto que estou a exercer influência positiva na vida das pessoas, através do meu trabalho
10	Sinto que me tornei mais duro com as pessoas, desde que comecei este trabalho
11	Fico preocupado que este trabalho me esteja a enrijecer emocionalmente
12	Sinto-me muito vigoroso no meu trabalho
13	Sinto-me frustrado com o meu trabalho
14	Sinto que estou a trabalhar em demasia
15	Sinto que realmente não me importa o que ocorra com as pessoas as quais tenho que atender profissionalmente
16	Sinto que trabalhar em contato direto com as pessoas me eleva os níveis de stress
17	Sinto que posso criar, com facilidade, um clima agradável no meu trabalho
18	Sinto-me estimulado depois de ter trabalhado diretamente com quem tenho que atender
19	Acredito que consigo criar coisas valiosas neste trabalho
20	Sinto-me como se estivesse no limite das minhas capacidades
21	No meu trabalho lido com os problemas emocionais com muita calma
22	Parece-me que as pessoas que atendo me culpam por alguns dos seus problemas

Fonte: Caramelo (2010, p. 9).

Hespanhol (2005, p. 160) e Caramelo (2010, p. 7) trazem conceito e sintomas desses componentes sob a perspectiva social-psicológica assumida, segundo eles, por Maslach e Jackson (1970), que exploraram *Burnout* como uma síndrome tridimensional, com 3 (três) sub escalas:

- a) *Exaustão emocional*: dimensão que mais se aproxima de uma variável de stress. Refere-se a um sentimento de sobrecarga emocional,

sendo este um traço fundamental da Síndrome, caracterizado pela perda de energia, esgotamento e sentimento de fadiga constante, podendo esses sintomas afetar o indivíduo física, psiquicamente ou das duas formas. A partir de então as pessoas acometidas sentem redução gradual da sua capacidade de produção e vigor no trabalho: irritabilidade, impaciência, frustração, mau humor, aumento de conflitos, reação de uma forma violenta; fadiga constante, falta de energia, problemas de sono, tremores, dores, tensão muscular, suores frios, palpitações e aumento da suscetibilidade às doenças físicas;

b) *Despersonalização*: geralmente vem acompanhado de ansiedade, aumento da irritabilidade e perda de motivação. O indivíduo vê-se cercado de sentimentos negativos. Ocorre uma redução das metas do trabalho, da responsabilidade com os resultados, alienação e conduta egoísta. Há isolamento como forma de proteção, atitude fria em relação aos outros e incapacidade de lidar com emoções;

c) *Realização pessoal*: pelo sentimento de incompetência pessoal e profissional ao trabalho, o indivíduo passa a apresentar uma série de respostas negativas para consigo e para o trabalho como: depressão, baixa produtividade, baixa autoestima e redução das relações interpessoais. Assume, nesta fase, uma atitude defensiva e tende a auto avaliar-se negativamente quanto ao seu desempenho, sobretudo, indivíduos que trabalham com pessoas, ou seja, serviços onde os empregados desenvolvem durante um período de tempo considerável uma interação com os utentes [usuários].

Hespanhol (2005) reforça que *Burnout* é um efeito incapacitante de uma exposição prolongada a condições de estresse no trabalho, que conduz à insatisfação e ineficácia profissional, assim como ao absenteísmo, sinalizando que as causas de estresse ocupacional, são, também, as causas de *Burnout*. Assim, as intervenções perante o estresse ocupacional são, também, as intervenções perante o *Burnout*.

Carlotto e Câmara (2007, p. 2) analisaram as características psicométricas do MBI, avaliando a Síndrome de *Burnout* em 655 trabalhadores de Porto Alegre/RS, e identificaram as 3 (três) sub escalas indicadas no respectivo Inventário. Os resultados foram: o primeiro fator (exaustão), mais forte, corresponde a 26,82%; o segundo (realização profissional), 22,22%; e, o terceiro (despersonalização), 6,64% de variância. As autoras concluem que os 3 (três) fatores encontrados confirmam, tanto em número de itens como semanticamente, as dimensões de *Burnout* propostas por Maslach e Jackson (1981).

Caramelo (2010, p. 8) fez também uma revisão da Síndrome de *Burnout*, relacionando-a com o trabalho dos médicos, por entender que a medicina é uma profissão de alto risco e, portanto, os médicos estão sujeitos a altos níveis de estresse ocupacional. Defende que tal Síndrome tem origem no estresse ocupacional e que resulta da má gestão do estresse. De acordo com este autor, a teoria de origem do *Burnout* é sustentada em 6 (seis) áreas estratégicas: volume de trabalho, controle sobre o trabalho realizado, recompensa pelo trabalho realizado,

relação com a comunidade, justiça em relação aos outros e valores, havendo uma clara relação entre essas premissas, *Burnout* e os seus efeitos. Enfim, Caramelo (2010, p. 10), em concordância com Hespagnol (2005), refere que as consequências potencialmente negativas do *Burnout* podem manifestar-se como sintomas físicos, psicológicos e comportamentais:

- a) *Sintomas físicos*: fadiga constante e progressiva (o sintoma mais referido pela maioria das pessoas acometidas pelo *Burnout*), mialgias ou dores osteoarticulares, distúrbios do sono, cefaleias (geralmente de tensão), enxaquecas, perturbações gastrointestinais (gastrites, náuseas, vômitos, diarreias, perda ou ganho exagerado de apetite), imunodeficiência, transtornos cardiovasculares (hipertensão arterial, palpitações, insuficiência cardiorrespiratória), distúrbios do sistema respiratório, disfunção sexual, alterações menstruais.
- b) *Sintomas psíquicos*: falta de atenção e concentração, alterações da memória (de fixação e evocação), lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de impotência, instabilidade emocional, baixa autoestima, astenia, desânimo, disforia, depressão, sentimento de desconfiança que pode evoluir para paranoia.
- c) *Sintomas comportamentais*: negligência ou escrúpulo defensivo, condutas aditivas (tabaco, ingestão excessiva de bebidas alcoólicas, café, consumo de substâncias ilegais), irritabilidade, aumento da agressividade, incapacidade de relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, comportamentos de alto risco, suicídio.

Além do tratamento, “[...] que inclui terapia e medicamentos como antidepressivos, se fazem necessárias mudanças no estilo de vida. A atividade física regular e os exercícios de relaxamento devem passar a ser rotina, pois ajudam a controlar os sintomas.” (SÍNDROME..., 2016, p. 1). Enfim, prevenção e redução dos níveis de *Burnout* são importantes para preservar a qualidade de vida das pessoas afetados ou em perigo, e, também, para prevenir perdas econômicas que surgem como resultado do absentismo ao trabalho e custos com tratamentos.

2.4.3 Absenteísmo

O absentismo é um dos “espaços” que alguns trabalhadores utilizam para “escaparem” das tensões no trabalho e/ou dos sinais e sintomas e/ou de manifestações e/ou de consequências de estresse. O termo absentismo origina-se da palavra “absentismo”, que era aplicada aos proprietários rurais que se evadiam do campo para as zonas urbanas, mas, segundo Quick e Lapertosa (1982), durante a Revolução Industrial a expressão passou a significar falta ao trabalho pelos empregados das fábricas. De acordo com essa origem de ausência ao trabalho, estes autores classificam o absentismo como voluntário e involuntário. O primeiro

corresponde à ausência ao trabalho por razões particulares. O segundo se relaciona com razões diversas: doença profissional, inclusive ausências por acidente de trabalho; doença geral, ausências por doença ou procedimento médico; legal, amparado por lei; compulsório, impedimento do trabalho por suspensão imposta pelo patrão, prisão ou outra ausência indesejada pelo trabalhador em caráter de punição.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as ausências legais podem ser previstas como férias, folgas e feriados; parcialmente previstas como maternidade, paternidade e outras licenças amparadas por lei (jurado, mesário, serviço sindical etc); ou não previstas, que efetivamente caracterizam o absenteísmo, como licenças médicas, acidente de trabalho e luto. “O índice de absenteísmo proposto pela OIT recomenda a exclusão de férias e folgas do cálculo do absenteísmo, por considerá-las programáveis” (ORGANIZAÇÃO..., 1999, p. 3).

Muchinsky (2003) trata das ausências temporárias e assinala que essas se correlacionam com a satisfação profissional, embora o autor assuma a dificuldade de controlar, metodologicamente, esta forma de pesquisa, por entender que a ausência depende de inúmeros outros fatores como: familiar, saúde etc. Porém, conclui que em doenças moderadas, trabalhadores satisfeitos sempre estarão mais dispostos a não faltar ao trabalho.

Em um Estudo de Caso quantitativo sobre o absenteísmo como forma de resistência individual à intensificação do trabalho, à insatisfação profissional e ao estresse ocupacional, foram avaliados dados de 28.230 trabalhadores de um banco brasileiro, sendo o absenteísmo no trabalho medido pela ausência com licença-saúde menor ou igual a 15 dias. Os autores identificaram que a ausência por doença foi responsável por mais de 80% das ausências não programadas e defendem que a melhor alternativa para a redução do absenteísmo está no “[...] enriquecimento do trabalho, um *mix* de agregação de valor para o trabalhador, que varia entre elementos causadores da satisfação profissional e da saúde física e mental, aumento do significado e redução da intensificação do trabalho (BERNSTORFF; ROSSO, 2008, p. 16).

Marques, Martins e Cruz Sobrinho (2011) em pesquisa documental, descritiva e quantitativa, com dados primários, cuja população foi composta pelos trabalhadores ativos, afastados por licença saúde, no intervalo de 24 meses, mapearam as licenças médicas de 2007- 2009 apresentadas a uma Junta Médica Pericial e observaram que o absenteísmo emerge como consequência do adoecimento do trabalhador. Daí, concluíram que não é possível abordar o adoecimento dos trabalhadores e o absenteísmo de forma descolada da vida.

Um exemplo que se relaciona com o absenteísmo involuntário é apresentado pela Anamatra, que realizou uma pesquisa sobre a situação de saúde e as condições do exercício

profissional dos magistrados trabalhistas do Brasil, com 706 juízes vinculados a essa Associação, correspondendo a 20,6% da totalidade dos associados. De acordo com os dados obtidos, 26% dos juízes deixaram de realizar tarefas habituais, devido a problemas de saúde e 33% estiveram de licença-médica entre 2009 e abril de 2011 (ASSOCIAÇÃO..., 2011b, p. 1).

2.5 MEDIDAS DE PREVENÇÃO E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO ESTRESSE

Para a abordagem sobre estratégias utilizadas na prevenção e controle do estresse, foram revisitados os autores mais citados em pesquisas, extraindo-se dos resultados por eles obtidos o substrato necessário a esta abordagem. Foi retomado desde o discurso subjetivo à apresentação de estratégias concretas, incluindo aquelas que se relacionam com prevenção primária (promoção/divulgação do estresse), acrescentadas, muito pouco, daquelas que correspondem à prevenção secundária (estratégias para enfrentamento da manifestação de sinais e sintomas do estresse, entre outras). A prevenção terciária, tratamento e reabilitação do estresse, não foi tratada nas pesquisas revisadas uma vez que todas têm como população ou amostra pessoas no exercício de suas funções não citando a existência de trabalhadores na ativa em fase de tratamento do estresse e/ou de reabilitação/readaptação ao trabalho.

Com isto, apresentamos ideias sobre o subtema indicado neste item, que dizem respeito à necessidade de maior conhecimento e divulgação sobre estresse, enquadradas, com maior ênfase, no âmbito da prevenção primária e secundária.

Diante da problemática que envolve o estresse, surgem muitas questões: como agir sobre o estresse? Que estratégias as organizações e os trabalhadores vêm ensaiando para enfrentá-lo? Perguntas para as quais não encontramos respostas na literatura pesquisada. Elas devem estar no mundo real do trabalho, na busca das organizações e dos respectivos trabalhadores por resultados além dos limites suportáveis pelo trabalhador “humano, demasiadamente humano”.

Zille, L. e Zille, G. (2010, p. 431), a partir de uma análise teórica sobre “estresse no trabalho”, reconhecem que os “vazios” na literatura são reais diante da vasta revisão teórica que realizaram.

Caramelo (2010) trata de prevenção e intervenção, do ponto de vista teórico, em caso de estresse muito intenso, que leva a consequências igualmente intensas. A prevenção e a redução dos níveis de estresse são importantes, não apenas para preservar a qualidade de vida dos afetados ou em perigo, mas, também, para prevenir perdas econômicas resultantes do absenteísmo ao trabalho e de custos com tratamentos. Este autor ressalta que a prevenção de estresse é uma solução mais adequada do que centralizar esforços para tratar pessoas com níveis

elevados de estresse. Para ele, os programas de prevenção poderão estar dirigidos às pessoas e/ou às instituições e/ou a uma combinação de ambas.

As intervenções relacionadas com as pessoas podem ser individuais e grupais e correspondem a medidas cognitivas de comportamento para desenvolver atitudes resilientes. O autor apresenta algumas medidas mais imediatas como: acolhimento (social e psicológico); exercícios de relaxamento de corpo e mente; sessões para aprimoramento do trabalho em equipe, apoio inter pares; e fomento de opções de estilos de vida saudáveis.

Quanto às intervenções ligadas à instituição, o autor refere que elas englobam alterações no trabalho como reestruturação de tarefas, avaliações sistemáticas do trabalho, apontando para: diminuição das exigências no trabalho, controle sobre o trabalho por meio de maior poder de decisão dos trabalhadores e a sua maior participação nas decisões, melhoria das condições de trabalho, e maiores cuidados com a carga horária.

Caramelo (2010) conclui que, quando os trabalhadores participam de programas para o melhoramento do estresse, apresentam menos sintomas de estresse do que os que não aderem a eles. Ressalta, contudo, que para colocar em prática programas de prevenção no estresse, faz-se necessário o diagnóstico do ambiente de trabalho (incluindo o “modelo de gestão”) e dos trabalhadores. Reconhece que, para as organizações, o investimento em programas de prevenção do estresse é positivo.

Referindo-se a última opção estratégica apresentada por Caramelo (2010): “programas que envolvem trabalhadores e organizações”, Zille et al. (2011, p. 14) apontaram que as organizações e os trabalhadores devem refletir sobre o estresse ocupacional para que possam

[...] adotar medidas conjuntas, contribuindo com a redução dos respectivos níveis e do consequente ‘mal-estar’ que gera, nos trabalhadores, desconforto emocional, doenças associadas, além de impactos negativos na produtividade.

Zille e Cremonezi (2013, p. 125) concordam com os autores que defendem a importância de os trabalhadores conhecerem o ambiente organizacional para que possam reconhecer, de imediato, fontes de estresse e enfrentá-las com comportamentos resilientes, ou seja, com a habilidade necessária para voltar rapidamente ao seu estado usual de saúde ou de espírito, depois de passar por doenças, dificuldades etc, como definem Oliveira e Lipp (2009).

Nesta linha, Marques e Borges (2013, p. 11) recomendam “[...] a tomada de medidas efetivas para minimizar o impacto das variáveis que vem gerando estresse nos trabalhadores, evitando os níveis acentuados de absenteísmo e de licença médicas e o elevado custo para a sociedade, para as instituições e para as finanças do Estado”.

Com base nos resultados da pesquisa realizada com advogados, Costa e Ferreira (2014) sugerem algumas estratégias para reduzir os efeitos nocivos dos estressores oriundos do trabalho e reforçar os efeitos positivos, ou seja, treinamento para estimular a prática de esportes, uso de técnicas de relaxamento etc. Para os autores, quando essas técnicas são aplicadas apropriadamente tendem a ser capazes de fazer com que os profissionais desenvolvam recursos cognitivos e comportamentais que lhes permitam gerir o estresse ocupacional.

Quanto a estratégias de enfrentamento no estresse, no âmbito da Magistratura do Trabalho, embora sejam poucos os estudos relacionados com esses profissionais, apresentamos algumas pesquisas, iniciando por Lipp e Tanganelli (2002) que identificaram que as estratégias de enfrentamento no estresse mais utilizadas pelos magistrados trabalhistas foram: conversar com o cônjuge ou amigo (69%); passear (53%); e pensar nos filhos (36%). A grande maioria dos entrevistados (73%) informou não ter feito nem estar fazendo terapia. No entanto, uma das estratégias para lidar com o estresse seria, justamente, a terapia especializada em estresse.

Diante da necessidade do investimento em estratégias de enfrentamento do estresse, as autoras apontam para a necessidade de avaliar as condições de trabalho dos magistrados e, também, fornecer treinamento no manejo adequado dos estressores e do estresse, a fim de reduzir os seus efeitos negativos. Sinalizam para a importância de medidas de prevenção do estresse, a fim de garantir julgamentos que não reflitam as complicações do estresse ocupacional para que a sociedade seja protegida das consequências que o estresse excessivo pode acarretar. Este estudo realizado há 16 anos é atual no que diz respeito, no mínimo, a uma das estratégias sinalizadas, ou seja, a necessidade de uma análise detalhada das condições de trabalho dos magistrados para que possam ser discutidas e modificadas, garantindo uma vida menos estressante a esses profissionais que exercem profissão de “risco”.

A partir dos resultados de 2002, relativos à pesquisa, Oliveira e Lipp (2009, p. 301) pesquisaram sobre “Resiliência e controle do *stress* em juízes do Trabalho e servidores” da 15ª Região. Dentre os resultados obtidos, ressaltaram o fato de os homens terem apresentado maior frequência de comportamentos resilientes do que as mulheres; terem demonstrado maior habilidade em regular emoções e em se predispor a novos desafios. Concluíram que “Os homens correm 2,5 vezes menor risco do que as mulheres de desenvolver quadros de estresse”.

Nessa análise, as autoras encontraram uma variável inerente à relação entre o indivíduo e o ambiente, ou seja, “[...] a percepção ou interpretação que o indivíduo faz dos acontecimentos. [...] Os que percebem menor frequência de fontes de stress na vida correm 8,7 vezes menor risco de stress do que os que consideram que estão submetidos a muitos ou muitíssimos estressores cotidianos.” (OLIVEIRA; LIPP, 2009, p. 301).

As autoras destacaram 4 (quatro) habilidades indicadoras de resiliência: regulação emocional, otimismo, análise causal e empatia. Encontraram, também, respostas que não pertenciam às categorias pré-estabelecidas, tais como o caráter passageiro de algumas adversidades, a análise da imediaticidade ou não de enfrentamento possível, a solução natural de alguns problemas e a prática de *hobbies*. Algumas das estratégias relatadas foram: dialogar e ouvir alguém; confiar na experiência e na sabedoria adquiridos na própria vida e na de outras pessoas; beneficiar-se do apoio afetivo de pessoas próximas; melhor escolha de resposta de *coping* ou esforços cognitivos e comportamentais para lidar com situações de dano, de ameaça ou de desafio (OLIVEIRA; LIPP, 2009).

Por fim, as autoras ressaltam que a maior parte das respostas pertencem a comportamentos aprendidos na história de vida. Daí, estratégias como reforço positivo de comportamentos desejáveis e extinção de comportamentos inadequados podem ser tomados como importantes aliadas no desenvolvimento de resiliência, posto que o uso de estratégias de enfrentamento a adversidades é, normalmente, bem sucedido, sendo “[...] necessário que o indivíduo esteja sensível às contingências em operação para que seu comportamento seja mais controlado por suas consequências do que por regras.” (OLIVEIRA; LIPP, 2009, p. 304).

Perales et al (2011, p. 586-7), ao realizarem a pesquisa com magistrados trabalhistas de Lima, Capital do Peru, recomendam que “[...] os programas de prevenção e intervenção de transtornos em saúde mental tenham como objetivo o manejo do estresse, da ansiedade e da depressão, em conjunto, dada à elevada associação entre estas categorias”.

Quanto aos problemas em juízes e servidores, decorrentes da implantação do processo eletrônico o Desembargador do Tribunal Regional Federal (TRF4), informou que o Tribunal “[...] já instalou um programa no computador que trava de tempos em tempos para que o juiz ou servidor possa dar uma pausa no trabalho, além da instalação de equipamentos ergonômicos” (ASSOCIAÇÃO..., 2014, p. 3). Esta medida é importante porque, com o processo eletrônico, os advogados podem dar entrada no processo qualquer hora do dia. Automaticamente, o relator do processo é designado e toda a movimentação processual passa a ser mais rápida e os servidores não conseguem dar conta dessa demanda.

O então Presidente da Anamatra, diante da constatação de situações gravíssimas no âmbito da Justiça do Trabalho, como “[...] grau de tendência ao suicídio altíssimo entre juízes em geral, pleiteou ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) ‘flexibilização’ das metas [...]” como parte das soluções para redução dos fatores de estresse ocupacional e de risco à saúde de magistrados trabalhistas, mas não teve sucesso nesse pleito (ASSOCIAÇÃO..., 2014, p. 2).

A discussão apresentada neste item aponta para a importância da auto percepção do trabalhador em relação ao seu trabalho, para o fortalecimento da autoestima e da estruturação da identidade pessoal. Enfim, a auto percepção de estresse pode contribuir para que o indivíduo procure ajuda ou de pessoas amigas e/ou de profissionais e/ou de clínicas especializadas no tratamento do estresse.

3 MAGISTRATURA

Os conteúdos deste tópico foram divididos em 5 (cinco) itens. No primeiro, tratamos dos aspectos históricos-conceituais da magistratura; no segundo, ingresso na magistratura brasileira; no terceiro, perfil dos magistrados brasileiros; no quarto, situação dos magistrados brasileiros sob a ótica de associações de classe e quinto contribuições de pesquisadores independentes.

3.1 ASPECTOS HISTÓRICO-CONCEITUAIS DA MAGISTRATURA

O termo Magistrado “[...] tem origem na língua latina, derivado da palavra *magistratus*, que, por sua vez, surgiu de *magister*, palavra que significa ‘chefe’ ou ‘superintendente’” e “A palavra latina *magistratus* tanto significa o cargo de governar (magistratura), como pessoa que governa (magistrado) [...]. Os magistrados são detentores do *imperium*, um poder absoluto [...] um poder de soberania [...] (SANTIAGO, 2016, p. 1).

Bourdieu (1965, p. 14) aponta que esse poder simbólico existe “[...] e se define na relação entre os que exercem o poder e os que lhe estão sujeitos, sendo o poder invisível exercido com a cumplicidade dos que não querem saber que lhe estão sujeitos ou que o exercem. Ele constrói a realidade estabelecendo uma ordem, um sentido imediato do mundo”. Lembra que o que faz o poder das palavras e o de manter a ordem ou de subvertê-la é a crença na sua legitimidade e na daquele que as pronuncia. Os símbolos de poder (toga, cetro, beca) são seu capital simbólico, estando sujeitos à crença do grupo social em que ela se produz e reproduz.

Estanislau et al. (2010) questiona a possibilidade de o ser humano ser ele mesmo, com toda a sua subjetividade, e, ao mesmo tempo, ser um objeto do modelo alienante que é proposto pelos interesses das organizações. Esta observação traz uma inquietação: parece que no início da carreira do Magistrado, esqueceu-se que ele, como trabalhador, pensa, sente e carrega toda a subjetividade inerente ao ser humano.

Biancamano (2016, p. 1), ao fazer uma leitura de cunho histórico-administrativo da Magistratura, ressalta que “[...] o Poder Judiciário tem a missão de prestar a tutela jurisdicional a todos e a cada um, conforme previsão legal da Carta Constitucional atual”. Para esta autora, no Estado moderno, constitucionalmente definido, o Poder Judiciário é um dos três Poderes do Estado, e sua função sempre foi a judicante, mesmo em sua configuração embrionária.

Ao tratar da relação decisor/receptor, a autora ressalta que “[...] a certeza da imparcialidade da decisão torna Juiz e jurisdicionado elos de uma mesma cadeia; aquele se conhece como decisor de litígios e, este, como receptor da decisão” (BIANCAMANO, 2016,

p. 3). Nessa discussão, retoma o duplo papel do magistrado referindo que ele representa a imparcialidade na decifração do normal social para atuar na solução dos litígios e a autoridade administrativa na direção das unidades da organização, sem a interferência de um sobre o outro, superando dificuldades no exercício da função. Ele não é simplesmente um superior investido de autoridade, mas um senhor, e, seus subordinados do quadro administrativo, não são funcionários, mas servidores. A adequação de um modelo que contemple as necessidades operacionais e administrativas para que o Poder Judiciário cumpra com seu papel constitucional reclamou do Magistrado um desempenho eficaz na sua dupla função, sendo necessário tornar-se, também, um diretor com todos os encargos gerenciais que lhe são inerentes.

Vieira e Costa (2013, p. 928) chamam a atenção para o fato de que o Poder Judiciário brasileiro, tem sofrido grande pressão social por mudanças em razão da denominada “crise do Judiciário”, por conta de uma estrutura pesada, sem agilidade, incapaz de fornecer soluções em tempo razoável, previsíveis e a custos acessíveis para todos. Os autores entendem que uma das causas é “[...] a carência em aspectos relacionados à gestão, que inclui o número insuficiente de recursos humanos; a falta de planejamento; a falta de formação gerencial de magistrados e servidores; e a deficiência no controle administrativo”. No que diz respeito à dupla do Magistrado afirmam: “[...] ao Magistrado, compete supervisionar atividades administrativas realizadas pelos servidores na unidade jurisdicional.” (VIEIRA; COSTA, 2013, p. 929). Biancamano (2016).

Pesquisa qualitativa realizada por estes autores com 12 entrevistados, sendo identificado o perfil dos magistrados trabalhistas (idade, gênero, formação em nível de pós-graduação, tempo na magistratura e local onde exerce a jurisdição). A análise das entrevistas revelou que a existência de magistrados líderes é necessária para qualificar a prestação jurisdicional. Como conhecimentos e habilidades esperadas do líder na Justiça, os autores citam: inovação e criatividade, visão sistêmica e conhecimento acerca do trabalho a ser realizado e capacidade de mobilização do grupo de trabalho e de definição de objetivos. A pesquisa apresentou como limitações a impossibilidade de contato com um número maior de magistrados e a não integração entre a abordagem qualitativa e a quantitativa.

3.2 INGRESSO NA MAGISTRATURA BRASILEIRA

De acordo com Biancamano (2016), o ingresso na Magistratura ocorre por concurso público de provas e títulos. No período probatório (dois anos), o Juiz deve ser avaliado em seu desempenho jurisdicional, sendo emitido parecer sobre sua idoneidade moral, conduta social, capacidade intelectual, adaptação ao cargo e às funções, com valoração da atividade jurisdicional e laudos dos exames, opinando-se sobre a vitaliciedade ou não do candidato.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) confirma que o ingresso na Magistratura ainda ocorre por meio de concurso público, promovido pelo Poder Judiciário, composto de provas e títulos e o candidato deve ser Bacharel em Direito, devendo ter, pelo menos, 3 (três) anos de atividade jurídica, considerando o período de exercício de cargo privativo de Bacharel em Direito, conforme instituído pela Emenda Constitucional 45/2004 (CONSELHO..., 2017).

Ao discutir o desmonte da Magistratura Brasileira, Alves (2013, p. 2) assinala que o sonho de muitos estudantes de direito é ingressar na Magistratura com base numa remuneração atraente associada ao exercício de uma profissão socialmente reconhecida e relevante, “Pesquisa de Satisfação de Magistrados”, do CNJ, a qual apontou que a soma de juízes que consideram as condições de segurança ruins e péssimas é impressionantes (77,5%) e que a situação tornou-se tão séria que, conforme a AMB, 538 juízes abandonaram a carreira em 2012 e vários magistrados deixaram a profissão para ingressar em outras áreas mais atrativas e sem tanta cobrança. Complementa os dados apresentados, afirmando:

Ao escasseamento dos candidatos à Magistratura e ao abandono da carreira por juízes em plena intelectualidade somam-se os elevados níveis de reprovação dos concursos (da ordem de 97%), de onde chegamos a um epílogo inevitável e óbvio: cada vez mais, menos juízes ingressarão na carreira como primeira opção. E, dentre estes, bem menos juízes vocacionados. O número de cargos de juízes vagos é impressionante em todos os ramos do judiciário. [...] (ALVES, 2013, p. 3).

O autor ressalta que a elevada cobrança social e profissional também gera níveis de estresse altíssimos, havendo, cada vez mais, elevado índice de abstenção nos concursos públicos de ingresso à Magistratura: “[...] 16% no Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul e 32% no TRT de Goiás. [...] nenhum caso foi mais sintomático do que o do TRF da 5ª Região, onde 41,9% dos candidatos não foram à primeira prova.” (ALVES, 2013, p. 4). O autor refere que, concordando ou não com essas evidências, dois questionamentos são incontestes: se a sociedade vê os juízes como bem remunerados, por que os candidatos estão optando por outras

carreiras ou, no mínimo, por não serem juízes? Por que os juízes estão deixando de ser juízes?

Concluí as suas reflexões perguntando: o que leva um Magistrado a abandonar a carreira? Esta resposta é dada por ele mesmo com outras perguntas: “Alto nível de cobrança e, respectivamente, estresse? Rendimentos incompatíveis com a função? Ou será, ainda, pouca ou nenhuma valorização pelos Tribunais de Justiça?”

Mais otimista, o Juiz do Trabalho da 4ª Região entende que essa situação pode estar ocorrendo porque muitos candidatos à Magistratura não tem uma percepção aproximada do trabalho exercido pelo Magistrado.

3.3 PERFIL DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS

Viana et al. (1997) em sua obra, “Corpo e Alma da Magistratura Brasileira”, oferecem uma instigante interpretação sobre o processo de mudança, colocando o foco no juiz. Embora a obra seja antiga, seu valor histórico é inquestionável, pois contém um retrato da Magistratura Brasileira, que refletiu no judiciário quando este redefiniu o seu formato e as suas funções, sobretudo após a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988).

Embora um tanto tarde, quando comparado a outros poderes e instituições, os autores assinalam que o Judiciário Brasileiro se viu forçado a adaptar-se a um novo contexto, no qual o modelo tradicional deixou de fazer sentido. De um lado, analisam a questão institucional e, de outro, a característica das demandas que chegam ao Judiciário, de modo que o resultado encontrado foi um Judiciário forçado a ser “ativo”, guardião dos direitos fundamentais e sociais, comprometido com a realização da justiça, ocupando destaque na vida pública. Na época, essa obra já ressaltava algumas características do perfil dos Magistrados Brasileiros, ou seja:

- a) idade média dos magistrados de 42,4 anos;
- b) diferenças significantes no perfil etário dos magistrados, quando considerados alguns estados com magistrados até 40 anos de idade: Rio Grande do Sul, 51%; São Paulo, 54%; Pernambuco, 56%; Rio de Janeiro, 33,7%. Na Justiça Federal e na Justiça do Trabalho, o perfil etário era mais jovem;
- c) em relação à participação feminina, as regiões norte e sul do Brasil apresentavam índices superiores a 20%, sendo que o Rio de Janeiro contava com cerca de 30% de mulheres nos quadros da Magistratura;
- d) idade média de ingresso no Curso de Direito de 21,8 anos, situando-se a mediana em 25 anos, com duração média do curso de 5,3 anos. O ingresso tardio no Curso de Direito estava associado a um perfil familiar de escolaridade mais baixa e de ocupações menos qualificadas.
- e) intervalo médio entre a graduação em Direito e o concurso para a Magistratura de 5,9 anos, situando-se a mediana em 5 anos, o que sugere que a opção pelo concurso público era, majoritariamente, precoce, observando-se, ainda, uma tendência ao ingresso mais rápido na

Magistratura entre aqueles que se graduavam mais cedo.

f) trajetória típica de um juiz incluindo a passagem por um período probatório de 2 anos – em geral, em juízo único, antes de adquirir vitaliciedade. No estágio inicial de sua carreira, cerca de 60% dos magistrados permaneceram um tempo inferior a 5 anos no órgão em que adquiriram vitaliciedade.

g) 71,9% dos juizes aposentados à época da pesquisa exerceram suas atividades por mais de 10 anos, com um tempo médio de 17,6 anos.

Sadek (1998, p. 2), ao analisar a obra de Viana et al. (1997), confirmou que, “[...] além das expressivas mudanças institucionais, a Carta de 1988 também constitucionalizou uma ampla gama de direitos - direitos individuais e transindividuais, alargando, desta forma, o campo de possível intervenção do poder judiciário. ”

A pesquisa de Lipp e Tanganelli (2002, p. 541), “Stress e Qualidade de Vida em Magistrados da Justiça do Trabalho”, revela alguns dados que caracterizam o perfil dos magistrados trabalhistas da época, não distantes dos encontrados 5 (cinco) anos antes por Viana et al (1997). Uma outra pesquisa realizada por Lipp e Tanganelli (2006, p. 24), com magistrados trabalhistas do TRT15, revelou dados do perfil dos magistrados trabalhistas:

[...] a amostra foi constituída de 51% de mulheres e 49% de homens, com 47% do total na faixa etária entre 30 e 39 anos. [...] identificou-se mais mulheres com menos de 29 anos, ou seja 18% de mulheres e 11% de homens, revelando uma tendência mais recente da entrada de mulheres na Magistratura. Somente 12% da amostra tinha mais de 50 anos, revelando o rejuvenescimento da Magistratura. No que se refere ao estado civil, 57% dos respondentes eram casados; 63% da amostra total havia ingressado na Magistratura há menos de 5 anos e, somente 11%, há mais de 10 anos; 41% dos juizes estavam casados há mais de 10 anos e tinham 2 filhos.

A partir desta pesquisa, houve outro “vazio” em relação ao perfil dos magistrados trabalhistas. Mas, em 2011, a Anamatra, em parceria com a UFMG, trouxe alguns dados do perfil dos magistrados trabalhistas: idade - entre 40 e 59 anos; cor - branca; estado civil - casado com até 2 (dois) filhos; início dos estudos - em 1980 e, término, em 1990; ingresso na magistratura - a partir de 1990, com até 39 anos de idade; formados, em geral, na região sudeste; estudaram para concurso - entre 1 (um) a 2 (dois) anos; a maioria - juiz titular de varas.

Os “vazios” em relação ao perfil dos magistrados trabalhistas existem talvez em decorrência do que apontam Vieira e Costa (2013) que, ao estudarem “liderança no judiciário”, levantaram dados sobre o perfil dos magistrados trabalhistas, mas não os publicaram a partir da seguinte justificativa:

[...] com o objetivo de preservar o anonimato dos participantes não são expostos elementos que possibilitem a identificação dos respondentes, como identificação precisa do tempo na magistratura, idade, formação em nível de pós-graduação, gênero e local onde exerce a jurisdição. (VIEIRA; COSTA, 2013, p. 935).

De certa forma, Feliciano (2017, p. 2), ao trazer à tona a Resolução 106, de 6 de abril de 2010 (BRASIL, 2010), que “Dispõe sobre os critérios objetivos para a aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º Grau”, resgatou dados do perfil dos magistrados. Segundo o autor, para que possam evoluir em sua carreira, e para que possam fazê-lo por merecimento já que juízes só podem ser promovidos por antiguidade ou merecimento (BRASIL, 1988), o que devem fazer os juízes? Como devem julgar? Quem nos dá essa resposta, hoje, é a Resolução CNJ N^o 106, já citada, embora o teor desta resposta esteja a merecer uma nova reflexão, como indica Feliciano (2017). De acordo com este autor, para galgar no *Ranking* de merecimento, a pontuação estabelecida força o Magistrado a produzir mais, sendo elevada a média de sentenças e de audiências sob a sua responsabilidade.

Quanto à produtividade (aspecto quantitativo da jurisdição prestada), são levados em conta, essencialmente, dois parâmetros: o volume de produção do juiz (número de audiências realizadas, de conciliações, de decisões interlocutórias proferidas, de sentenças, de acórdãos e decisões em substituição ou auxílio no 2º grau ou em turmas recursais e/ou tempo médio do processo na unidade etc) e, mais, a estrutura de trabalho a que o juiz está sujeito envolve aspectos como o compartilhamento das atividades na unidade jurisdicional com outro Magistrado, acervo e fluxo processual existente na unidade jurisdicional, cumulação de atividades, competência e tipo do juízo. Para obter boa classificação entre seus pares, quando estiver em condições de pleitear promoção ou acesso por merecimento (ou seja, quando estiverem atendidos os pressupostos do Art. 3º, incisos I a IV, da Resolução 106) (BRASIL, 2010, p. 2), o Juiz deve, fundamentalmente, se preocupar com dois predicamentos (categorias):

- a) atentar para a sua produtividade: - isto é, quanto mais audiências, sentenças, acórdãos, conciliações e/ou decisões interlocutórias produzir, em comparação com seus pares das “unidades similares” (Art. 6º, parágrafo único) –, melhor classificado estará; poder-se-á esperar, inclusive, que certo juiz acompanhe a produção de seus “concorrentes” mais imediatos, para assim tomar decisões racionais sobre a conservação ou a ampliação da sua produção bruta de decisões judiciais e afins, conforme as características da sua realidade (mercado?), o que pode explicar alguns dos problemas de relacionamentos com colegas de trabalho, inclusive com outros magistrados;

- b) ocupar-se com a qualidade de suas sentenças. Mas isto significa, no marco da Resolução CNJ N^o 106, basicamente escrever bem, objetiva e claramente, citar doutrina e jurisprudência pertinentes e respeitar as súmulas do Supremo Tribunal Federal (STF) e dos Tribunais Superiores.

Esta Resolução nos ajuda a compreender, em parte, porque o Poder Judiciário é sobrecarregado, tenso e, também, porque o Magistrado não pode parar sequer para aquele repouso “funcional”, previsto e tão necessário à prevenção do adoecimento.

Segundo Feliciano (2017, p. 2) “[...] em 2014, tramitaram no Brasil nada menos do que 99,7 milhões de processos judiciais, dos quais 91,9 milhões (92% do total) encontravam-se no primeiro grau de jurisdição“. Na sua incursão, utiliza o filme “Tempos Modernos”, um clássico de Chaplin, para suscitar uma importante reflexão sobre o trabalho do Magistrado. Vejamos:

[...] ‘Tempos Modernos’ (1936). Se ainda não o viu, assista-o. Depois, indague a si mesmo se, de algum modo, a figura de Carlitos trabalhando na linha de montagem pode ser associada à de um juiz contemporâneo. E o que isto pode significar, na prática, em termos de independência judicial - que consubstancia, sem nenhum favor, um dos pilares mais relevantes do Estado Democrático de Direito. (FELICIANO, 2017, p. 6).

Por fim, declara que, se à indagação hipotética que um magistrado fizesse, sobre “como posso ser um melhor juiz”, a resposta institucional que lhe seria dada, igualmente hipotética, soaria como isto: produza mais; produza rapidamente; mas apenas reproduza as inteligências dos tribunais superiores.

3.4 SITUAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS SOB A ÓTICA DE ASSOCIAÇÕES DE CLASSE

Pelo levantamento bibliográfico que realizamos, a primeira grande pesquisa da Anamatra foi, em 2008, em parceria com o CESIT/IE/UNICAMP, intitulada: “Trabalho, justiça e sociedade: o olhar da magistratura do trabalho sobre o Brasil do século XXI”: um importante esforço conjunto das duas instituições para oferecer uma síntese do perfil do magistrado do trabalho, suas condições de trabalho, suas posições em relação às questões centrais do debate nacional, da justiça do trabalho, entre outras (ASSOCIAÇÃO; CESIT/UNICAMP, 2008). A pesquisa contou com a participação de um universo expressivo de magistrados (792), que correspondeu a mais de 20% da população pesquisada, tendo representatividade estatística. Segundo a Anamatra e a Unicamp,

Todas as instâncias da Justiça do Trabalho estiveram representadas na pesquisa: Juízes do Tribunal Superior do Trabalho, Juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, Juízes Titulares de Varas e Juízes Substitutos. É importante destacar que magistrados de todas as regiões do Brasil enviaram

as suas respostas. Trata-se, portanto, de uma pesquisa efetivamente nacional que traz informações valiosas sobre os próprios magistrados do Trabalho [...] (ASSOCIAÇÃO...; CESIT/IE/UNICAMP..., 2008, p. 2).

A Anamatra continuou com parcerias com universidades e, em 2011, apoiou uma pesquisa da Fundação de Pesquisa da UFMG, convocando os magistrados associados para responderem a um questionário sobre situação de saúde e exercício profissional dos magistrados trabalhistas. Esta pesquisa confirmou que o trabalho dos magistrados trabalhistas é intenso e que “[...] eles trabalham inclusive em finais de semana, em férias sob condições precárias, incluindo o ambiente físico e os recursos tecnológicos. O adoecimento se mostrou presente.” (ASSOCIAÇÃO...; ASSUNÇÃO, 2011, p. 8).

Em relação a dados desta pesquisa, nesse mesmo ano a Anamatra publicou: “Pesquisa mostra que quase metade dos magistrados sofre de depressão” (ASSOCIAÇÃO..., 2011a, p. 1), e acrescentou os seguintes resultados: 45% dos magistrados da pesquisa se deitam depois da meia noite; 17,9% acordam antes das 5h da manhã; 84,5% costumam trabalhar em casa; 33,2% estiveram de licença médica nos últimos 30 dias; 41,5% declararam diagnóstico de depressão; 17,5% informaram usar medicamento para depressão ou ansiedade.

Ainda nesse mesmo ano, esta Associação publicou informações mais detalhadas, revelando que: 33% dos juízes estiveram de licença-médica; nos últimos 30 dias (anteriores à coleta dos dados), 26% deixaram de realizar tarefas habituais devido a algum problema de saúde; 41,5% tinham diagnóstico de depressão; 17,5% informaram usar medicamentos para depressão ou ansiedade; 54% informaram que dormiam mal; 28% encontravam-se tristes; e 51% disseram ser frequentemente vítimas de insônia (ASSOCIAÇÃO..., 2011b, p. 2).

A pesquisa informou, ainda, dados sobre a rotina dos magistrados, mostrando que, mesmo quando estão fora da Vara ou do Tribunal, exercem atividades jurisdicional. Dos 706 participantes, 84% costumam trabalhar em casa, 70% declararam trabalhar em finais de semana e 64% disseram trabalhar nas férias. Quanto às condições de trabalho e exposições a eventos e situações, foram detectadas os seguintes resultados: vivência de situação agressiva; controle sobre o trabalho; demandas físicas, psicológicas e emocionais; apoio social; recompensas obtidas no trabalho; satisfação no trabalho; conforto no trabalho; e características do ambiente de trabalho (ASSOCIAÇÃO..., 2011b, p. 3).

Em 2014, a Anamatra trouxe uma outra discussão: “Volume de processos tem aumentado o número de licenças médicas de juízes”, porém ainda referente aos resultados da

pesquisa realizada em 2011, revelando que os magistrados do trabalho estavam cansados e estressados diante da adoção de metas e da implantação do processo eletrônico. Informou que os juízes trabalham, em média, mais de 9h por dia, não dando conta do volume de trabalho, isto conforme “[...] o censo do Poder Judiciário, realizado no segundo semestre de 2013, pelo Conselho Nacional de Justiça, com 10.796 magistrados”, o que tem repercutido na saúde física e mental desses profissionais (ASSOCIAÇÃO..., 2014, p. 2).

Nessa publicação, o então Presidente da Anamatra lembrou que os dados publicados em 2011 são alarmantes em relação aos males causados por estresse e o desenvolvimento de doenças ocupacionais e que pioraram ainda mais, nos últimos anos, com a implantação do processo eletrônico. Acrescentou: “Há ainda um grau de tendência ao suicídio altíssimo entre juízes em geral. Com base nisso, a Entidade deve pleitear no CNJ flexibilização das metas para 2015, que leve em consideração a preservação da saúde.” (ASSOCIAÇÃO..., 2014, p. 2).

O então Presidente da Anamatra deixa um registro sobre o não atendimento à “flexibilização” das metas, ao assinalar que a Anamatra já apresentou uma proposta aos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) para a criação de uma meta de redução dos fatores de estresse ocupacional e de risco à saúde de magistrados, porém, durante a reunião preparatória para o 8º Encontro Nacional do Poder Judiciário, a maioria dos representantes dos TRTs foi contrária à proposta (ASSOCIAÇÃO..., 2014).

A reclamação sobre o excesso de trabalho também tem crescido na Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB): “Os juízes que não cumprem as metas estão sendo penalizados, e, mesmo com o aumento de produtividade, ainda são cerca de 95 milhões de ações no país” (ASSOCIAÇÃO..., 2014, p. 2).

Para o Presidente da Associação dos Juízes Federais (Ajufe), o surgimento de doenças ocupacionais tem sido muito comum entre juízes após a implantação do processo eletrônico. Assinala: “[...] eu mesmo sou exemplo disso. Já tive tendinite e, há dois anos, fiz cirurgia para corrigir uma hérnia de disco.” (ASSOCIAÇÃO..., 2014, p. 3). O Desembargador do TRF4/RS afirma que o Tribunal já tomou algumas providências para prevenir esse problema.

3.5 A CONTRIBUIÇÃO DE PESQUISADORES INDEPENDENTES SOBRE A SITUAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS

No Brasil, o primeiro trabalho que tratou dos magistrados foi o de Viana et al. (1997), citado na Introdução e melhor descrito na abordagem sobre o perfil dos magistrados brasileiros.

Alguns anos depois, Lipp e Tanganelli (2002), preocupadas em estudar estresse, se voltaram para o estudo do estresse no âmbito da Magistratura do Trabalho, com 140 magistrados trabalhistas, e estudaram, “Stress e qualidade de vida dos Magistrados da Justiça do Trabalho”, com apoio da Associação dos Magistrados da AMATRA 15. Os principais resultados foram:

- a) época de maior estresse: quase metade da amostra considerou que o primeiro ano do exercício da carreira havia sido o mais estressante, 31% consideraram que o stress ocupacional do juiz tem caráter cíclico, e 20% alegaram que o stress tende a se acumular, aumentando com o tempo;
- b) percepção do estresse ocupacional: a média da nota auferida pelos juízes a sua atividade profissional, no geral, foi 8 com desvio-padrão de 2, indicando que o grupo considerou o exercício da atividade da Magistratura do Trabalho altamente estressante;
- c) incidência de estresse e sintomatologia: aproximadamente 71% da amostra apresentavam sintomatologia típica de um quadro de estresse, 1,3% se encontravam na fase de exaustão e, apenas 29%, não tinham sintomas de estresse;
- d) sintomas mais mencionados: 71% tinham sensação de desgaste físico constante, 60% sofriam de tensão muscular e 52% apresentavam irritabilidade excessiva;
- e) fase de estresse: a grande maioria se encontrava na fase de resistência do estresse (68%); aproximadamente 82% das juízas e 56% dos juízes do sexo masculino apresentavam stress mostrando uma diferença significativa entre os sexos;
- f) qualidade de vida: aproximadamente 80% dos avaliados mostraram indicações de dificuldades quanto à qualidade de vida na área da saúde, 41% na área afetiva, 39% na área profissional e 36% na área social;
- g) fontes de estresse: quatro itens foram mencionados por quase a totalidade dos respondentes: número de feitos (96% dos juízes), salários que não correspondiam às responsabilidades, ao desgaste e à importância do cargo (95%), falta de tempo para atualização (93%) e sacrifício do tempo dedicado à vida familiar e social (92%);
- h) estratégias de enfrentamento mais utilizadas: a estratégia mais comumente utilizada por 69% dos juízes foi conversar com o cônjuge ou alguém com quem estava afetivamente ligado, pensar nos filhos (36%), passear foi a segunda mais escolhida pelos solteiros (53%). A grande maioria (73%) alegou não ter feito ou não estar fazendo psicoterapia;
- i) correlação entre níveis de stress e qualidade de vida: a influência do stress na qualidade de vida foi avaliada através do uso de qui-quadrado, havendo uma

correlação significativa entre ter estresse e nível de qualidade de vida nas áreas da saúde e vida familiar.

Perales et al. (2011) estudaram os níveis de estresse geral e ocupacional, depressão e ansiedade, em magistrados do Distrito Judicial de Lima, Peru, ou seja, em uma população de 1.137 magistrados, sendo 287 magistrados trabalhistas, e sentiram dificuldades relativas a pesquisas sobre o tema. Dentre os principais resultados, os autores assinalam que: o estresse esteve presente em 18,5% dos magistrados; o estresse ocupacional, em 33,7%; a ansiedade, em 12,5%; a depressão, em 15,0%. As 3 (três) últimas condições estiveram presentes em 6,6 % dos magistrados, e, pelo menos uma delas, esteve presente em 25,9% da amostra. A partir destes resultados, recomendaram a implementação de programas de intervenção e prevenção do estresse, da ansiedade e da depressão em conjunto.

Um outro estudo, relacionado com 702 advogados brasileiros, mas com algumas características e/ou situações próximas das vividas pelos magistrados, é apresentado por Costa e Ferreira (2014) que revelaram que o trabalho diário dos advogados é marcado por: sobrecarga de trabalho; pressão de prazos e decisões; crescente complexidade das leis e procedimentos legais; alto nível de exigências dos clientes; competição com colegas; sentimento negativo em relação a outros advogados; oposição de outros advogados e juízes; longas horas de trabalho; afastamento da família devido ao trabalho; contato constante com conflitos, agressões e acusações; necessidade de lidar com dificuldades pessoais; decepções decorrentes de acusações e julgamentos contraditórios que promovem a agressão; necessidade de ter um perfil agressivo, analítico, crítico, racional e perfeccionista; pouco ou nenhum tempo para praticar exercícios, manter hábitos alimentares apropriados e desenvolver atividades de lazer ou de férias.

Como foi observado ao longo da pesquisa, muitos destes fatores/fontes de estresse fazem parte do dia dos magistrados do trabalho.

4 MÉTODO

4.1 TIPO E NATUREZA DA INVESTIGAÇÃO

Quanto à investigação, Triviños (1994, p. 109) classifica-a em 3 (três) tipos, cujas finalidades são diferentes: exploratória, descritiva e experimental. Optamos pelo primeiro tipo uma vez que: “Os estudos exploratórios permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema e aprofundar seu estudo nos limites de uma realidade específica”. A escolha pela investigação exploratória decorreu, também, da sua utilidade no levantamento de respostas à questão norteadora e aos objetivos desta pesquisa.

Quanto à natureza desta investigação, inicialmente, recorreremos à pesquisa qualitativa, através de Neves (1996, p. 1) que trata das características, usos e possibilidades deste método, enumerando as seguintes características: “[...] o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental; o caráter descritivo; o significado que as pessoas dão às coisas e a sua vida; e o enfoque indutivo”. O autor acrescenta que a pesquisa com ênfase no qualitativo, como visão filosófica, supõe um corte temporal-espacial de determinado fenômeno por parte do pesquisador. Defende que os métodos qualitativo e quantitativo não se excluem, embora difiram quanto à forma e a ênfase e considera que na fase de coleta dos dados a interação entre os métodos é reduzida, mas, na fase de análise, eles se complementam.

Nesta linha, Günther (2006), ao discutir a relação: “Pesquisa Qualitativa *versus* Pesquisa Quantitativa”, sugere que, a depender do tipo de questões de pesquisa e objetivos, é recomendável o uso do qualitativo associado ao quantitativo porque cada questão demanda um tipo de tratamento. Não admite a dicotomia qualitativo *versus* quantitativo na investigação científica, porque, segundo ele, do ponto de vista prático, existem razões que podem “induzir” um pesquisador a escolher uma abordagem ou outra. Pondera: “Assim como é difícil ser fluente em mais de uma cultura e língua é igualmente difícil aproximar-se de um tema de pesquisa a partir de paradigmas distintos. Entretanto, uma abordagem mista não implica, necessariamente, numa algaravia metodológica.” (GÜNTHER, 2006, p. 207).

A partir da discussão feita por estes autores, foram realizadas reflexões a partir da revisão de literatura, concluindo-se que, de fato, foram usadas como referenciais, pesquisas de revisão bibliográfica, pesquisas qualitativas, pesquisas quantitativas e pesquisas com abordagens qualitativa e quantitativa, que contemplam questões e resultados na respectiva linha da pesquisa. Enfim, diante deste fato, dos resultados encontrados e do tipo de questões de pesquisa, seguimos a orientação metodológica de Neves (1996) e de Günther (2006).

Iniciada a primeira fase, descritiva, com um plano incipiente, que foi aperfeiçoado à medida que passamos a nos conscientizar da nossa prática profissional como ponto de partida: observações, depoimentos de clientes, entre outros. Recorremos à literatura e associamos o “vivido” a resultados de pesquisas publicadas e o Projeto foi “tomando forma”. Portanto, essa fase foi fundamental para a definição mais precisa do objeto sob estudo, pois correspondeu ao momento em que estávamos definindo as bases teóricas da pesquisa, a questão norteadora, os objetivos; identificando os pontos críticos e/ou limitações da pesquisa; estabelecendo os contatos iniciais com o *locus* da pesquisa; definindo a escolha dos participantes; escolhendo técnicas e instrumentos para a coleta de dados/evidências e à respectiva análise/interpretação.

Esses “momentos” de “certezas” e de “dúvidas” perpassaram as demais fases desta pesquisa, uma vez que, como não há “receita” para se “desvelar” um objeto, seguimos o “caminho” do vivido e escolhemos, como *locus* desta pesquisa, varas da Justiça do Trabalho (TRT5), localizadas em Salvador, Capital do Estado da Bahia.

Para isto, contatamos, inicialmente, com a AMATRA 5 e, apesar de esta Associação não ter ascensão administrativa sobre os magistrados, não podendo, portanto, conceder a anuência para a pesquisa, a Presidente (período 2015-2017) colocou-se à disposição e nos convidou para um encontro científico com a Presidente do TRT5 e magistrados trabalhistas, o qual ocorreu dias depois quando a Presidente da AMATRA 5 nos apresentou ao grupo de magistrados. Esse foi o momento que marcou o início dos contatos para a realização desta pesquisa, sendo apazado um encontro com a Presidente do TRT5 e entregue a carta da Pesquisadora solicitando anuência para a realização da pesquisa (Apêndice A) e, posteriormente, a da UNIFACS (Anexo A). No entanto, a Presidente do TRT5 considerou que o Setor de Recursos Humanos desse Tribunal atenderia, de forma apropriada, à solicitação.

Com esta decisão, realizamos um encontro com a Coordenadora de Gestão de Pessoas do TRT5, que se colocou à disposição para agilizar o processo, submetendo-o ao Setor de Saúde, que o “abraçou” por considerar que o mesmo trazia contribuições que se somavam às do próprio Setor, fazendo, contudo, algumas ressalvas, ou seja: o Projeto de Pesquisa deveria, antes, ser aprovado pelo Comitê de Ética da UNIFACS e pela Plataforma Brasil e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B) deveria deixar claro como a Pesquisadora agiria se a pesquisa suscitasse situações adversas no pesquisado.

Neste sentido, o Projeto foi encaminhado ao Comitê de Ética da UNIFACS e, depois, à Plataforma Brasil. O TCLE foi reformulado para atender às sugestões, respeitando o previsto na Resolução 466/2013 (BRASIL, 2013) e entregue à Coordenadora de Gestão de Pessoas do TRT5, juntamente com o Parecer da Plataforma Brasil. Posteriormente, o TRT5 concedeu a

anuência para realização da coleta dos dados/evidências (Anexo B).

Como em Salvador, Capital do Estado da Bahia, há 39 varas da Justiça do Trabalho (TRT5), a população/universo foi constituída dos 39 Magistrados Titulares. Na escolha da amostra estivemos preocupadas apenas com um critério previsto em pesquisas quantitativas não probabilísticas e qualitativas: aceitação do pesquisado em participar da pesquisa.

Vale ressaltar que a amostra intencional, não probabilística, tem como característica principal o fato de que, não fazendo uso de formas aleatórias de seleção torna-se impossível a aplicação de fórmulas estatísticas para o cálculo, por exemplo, de erros de amostra, como assinalam Marconi e Lakatos (1996). Concordando com estes autores, Vergara (2015, p. 247) defende que “As amostras intencionais são selecionadas por tipicidade ou por acessibilidade”, como ocorreu nesta pesquisa, ou seja, do universo de 39 juízes, 16 (41%) aceitaram preencher o questionário e, destes, 5 (33%) participaram da entrevista.

Portanto, a partir da escolha pelo tipo de investigação e, como na Introdução desta pesquisa há objetivos e questões que requerem perguntas estruturadas e abertas, seguimos as orientações de Neves (1996) e Günther (2006) e utilizamos um questionário estruturado (Apêndice C), com perguntas fechadas e de múltipla escolha, e um formulário semiestruturado (Apêndice D) para a entrevista. Estes instrumentos foram precedidos de uma carta de apresentação (Apêndice E).

A segunda fase do Estudo de Caso, denominada “fase de delimitação do estudo”, correspondeu à coleta sistemática dos dados/evidências. Como já havíamos entrado em contato com o TRT5 e cumprido a “burocracia” exigida, aprazamos encontros para a coleta dos dados; apresentamos a carta de anuência do TRT5 para a realização da pesquisa; e solicitamos ao participante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme previsto na Resolução 466/2012 (BRASIL, 2013). Nesse processo estivemos conscientes da impossibilidade de explorarmos todos os ângulos do objeto sob estudo num tempo limitado e estivemos atentas ao que assinalam Lüdke e André (1986, p. 22), ou seja, que “A seleção de aspectos mais relevantes e a determinação do recorte é crucial para atingir os objetivos da pesquisa descritiva e para chegar a uma compreensão mais completa da situação estudada”.

Na terceira fase, que diz respeito à análise dos dados/evidências, utilizamos a Análise de Conteúdo, que significa: Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42).

Como há várias técnicas de Análise de Conteúdo, ou seja, Análise Categorical ou Temática, Análise de Avaliação, Análise de Enunciação, Análise da Expressão, Análise das Relações e Análise do Discurso, escolhemos a mais antiga e a mais comum, a Análise Categorical ou Temática, um tipo de análise que se preocupa com a mensagem que emerge dos dados/evidências coletados, por meio de um trabalho que envolve a codificação e a categorização dos mesmos. Para este tipo de análise, foi imperioso o retorno à questão norteadora e aos objetivos da pesquisa, os quais auxiliaram na delimitação e organização dos dados/evidências sob análise, como orienta Bardin (1977).

Aceitando a indicação desta autora, consideramos, na análise, 3 (três) polos cronológicos, ou seja, pré-análise; exploração do material; e tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

No primeiro polo, “pré-análise”, fase de organização propriamente dita, observamos seguintes regras: regra da exaustividade (todos os elementos relacionados com a questão e com os objetivos desta pesquisa foram analisados); regra da representatividade (observamos o tamanho e a abrangência da amostra); regra da homogeneidade (relacionamos os conteúdos das entrevistas com o objeto de estudo); regra de pertinência (consideramos se as entrevistas foram adequadas e se relacionavam com a questão norteadora da pesquisa e objetivos).

No segundo polo, “exploração dos dados/evidências”, aplicamos os questionários e fizemos as entrevistas seguindo a orientação de Günther (2006, p. 206), ou seja, a de proceder a “[...] transcrição literal da entrevista [...] a transcrição mais completa, mais informativa [...]”. Após o recebimento dos questionários e realização das entrevistas, procedemos a leitura flutuante dos dados/evidências coletados; os registramos em matrizes; fizemos as (re)codificações necessárias, guardando relação com os instrumentos de coleta dos dados/evidências; identificamos subcategorias e, a partir delas, categorias empíricas. Confrontamos as categorias empíricas com as analíticas ou teóricas, contidas na revisão teórica, quais sejam: perfil dos magistrados trabalhistas (dados demográficos, formação, perfil funcional, hábitos de saúde), fontes de estresse no trabalho, manifestações do estresse (sinais e sintomas de estresse, tipos/níveis de estresse e fases de estresse), consequências do estresse

(adoecimento, Síndrome de *Burnout* e seus efeitos e absenteísmo), além de estratégias de prevenção e controle do estresse.

Conscientes da escolha pela pesquisa descritiva, portanto, cientes da impossibilidade de generalização dos resultados, transformamos os dados/evidências correspondentes às questões fechadas e de múltipla escolha em números absolutos e relativos e os transportamos para tabelas, possibilitando que eles se tornassem “falantes” e permitissem inferências e interpretações a propósito da questão norteadora desta pesquisa e dos objetivos. Neste caso, fizemos, predominantemente, análises baseadas na estatística descritiva.

Apresentamos os dados/evidências resultantes das entrevistas em forma de “depoimento” muitas vezes em complementação aos dados quantitativos. Neste processo, consideramos a literatura abordada numa busca pela aproximação entre teoria e prática e, por fim, elaboramos o relatório da pesquisa. Assim, ultrapassamos a mera descrição e fizemos um esforço de abstração buscando ler nas “entrelinhas” dos dados/evidências, estabelecer conexões e relações que nos possibilitaram visualizar os resultados e os relacionar com resultados da literatura pesquisada, como ensinam Lüdke e André (1986).

4.2 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Em relação aos procedimentos éticos relativos à pesquisa, após o Exame de Qualificação, tivemos o cuidado de, antes da entrada em campo, solicitar, formalmente, a anuência para a realização da pesquisa. Enquanto aguardávamos a “sinalização” de resposta, iniciamos a exploração do *locus* de pesquisa através de contatos com a Presidente do TRT5, Setores de Gestão de Pessoas e de Saúde do Tribunal.

No entanto, a coleta sistemática dos dados/evidências só ocorreu após envio de Carta da Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da UNIFACS para a Diretoria da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5), solicitando anuência para realização da pesquisa (Anexo A); Despacho da Desembargadora Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT 5) concedendo anuência para a realização desta pesquisa (Anexo B) e Parecer sobre este Projeto advindos da Plataforma Brasil (Anexo C).

Na fase da coleta sistemática dos dados/evidências, solicitamos ao participante a

assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (BRASIL, 2013, p. 6).

Como já sinalizamos anteriormente, os instrumentos de coleta dos dados/evidências foram acompanhados de uma carta da Mestranda apresentando os seus respectivos conteúdos.

Nesse processo, consideramos preceitos éticos já sinalizados e outros como: respeito ao participante da pesquisa, reconhecendo a sua vulnerabilidade, assegurando a sua vontade sob forma de manifestação expressa, livre e esclarecida de contribuir e permanecer ou não na pesquisa; garantia de que esta pesquisa é relevante e que danos previsíveis seriam evitados e, caso ocorressem, o participante seria atendido nas suas necessidades; uso de procedimentos que asseguraram confidencialidade, privacidade, proteção da imagem e a não estigmatização dos participantes, além da não utilização das informações em prejuízo dos mesmos; respeito a valores culturais, sociais, morais, religiosos, éticos, hábitos e costumes dos participantes.

Vale ressaltar que, no processo de desenvolvimento desta pesquisa, especialmente no momento de coleta dos dados/evidências, enfrentamos algumas limitações, apresentadas na Introdução, mas, apesar disto, esse “caminho” metodológico nos trouxe aprendizados, especialmente no que diz respeito à importância de estarmos “abertos” para identificarmos estratégias com vistas ao alcance dos objetivos propostos numa pesquisa.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo é composto por 4 (quatro) subtemas: Perfil dos magistrados que está subdividido em dados demográficos, formação, perfil funcional e hábitos de saúde; Fontes de estresse no trabalho de magistrados trabalhistas; manifestações do estresse em magistrados trabalhistas e consequências do estresse em magistrados trabalhistas.

5.1 PERFIL DOS MAGISTRADOS: DADOS DEMOGRÁFICOS, FORMAÇÃO, PERFIL FUNCIONAL E HÁBITOS DE SAÚDE

Os dados demográficos priorizados nesta pesquisa foram gênero, estado civil e faixa etária dos magistrados trabalhistas.

5.1.1 Dados demográficos dos magistrados trabalhistas

Quanto a gênero, das 39 varas da Justiça do Trabalho de Salvador (TRT5), identifiquei que, dos 39 juízes titulares que são responsáveis pelas respectivas varas, 25 (64%) são do gênero feminino e, 14 (36%), do gênero masculino. A predominância do gênero feminino se repete em relação aos participantes desta pesquisa, pois da amostra de 16 magistrados 11 (69%) são do gênero feminino e 5 (31%) do gênero masculino. Em relação ao estado civil, 75% são casados; 19%, solteiros; e, 6%, viúvos. Considerando a faixa etária dos participantes no momento da coleta dos dados/evidências, 50% se encontravam na faixa etária de 37 a 49 anos e, 50%, entre 50 a 62 anos, sendo a idade média, com base na média aritmética das idades dos participantes, 49 anos (Tabela 1)

Tabela 1 – Gênero, estado civil e faixa etária dos participantes desta pesquisa. Salvador-Bahia, novembro de 2017/março de 2018

GÊNERO, ESTADO CIVIL E FAIXA ETÁRIA		
Gênero	N	%
Masculino	05	31
Feminino	11	69
Total	16	100
Estado civil	N	%
Casado	11	75
Solteiro	04	19
Viúvo	01	6
Total	16	100
Faixa etária (em anos)	N	%
37 - 49	08	50
50 - 62	08	50
Total	16	100
Idade média = 49 anos		

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Na clássica pesquisa (VIANA et al. 1997), realizada há 21 anos, os quadros da Magistratura já contavam com 30% de mulheres e a idade média dos magistrados era de 42,4 anos, menor do que a que encontramos nesta pesquisa.

Lipp e Tanganelli (2006), 9 (anos) depois, identificaram, também, que o percentual de mulheres na Magistratura era elevado (51%) e que, dos magistrados trabalhistas que participaram da pesquisa que realizaram, apenas 12% tinham mais de 50 anos de idade, revelando o rejuvenescimento da Magistratura.

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (CONSELHO..., 2017), 50% das vagas na Magistratura, em 2017, foram preenchidas por mulheres, o que confirma os percentuais encontrados nesta pesquisa.

5.1.2 Formação dos magistrados trabalhistas

Dos participantes desta pesquisa, 63% ingressaram no Curso de Direito na faixa etária de 21 a 22 anos e, 37%, entre 23 e 24 anos, sendo a idade média, com base na média aritmética das idades dos participantes, 22 anos. Não identificamos explicação para esse ingresso “tardio” (Tabela 2).

Tabela 2 - Faixa etária dos participantes desta pesquisa quando do ingresso no Curso de Direito. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018.

Idade de conclusão do Curso de Direito (em anos)	N	%
21 – 22	10	63
23 - 24	06	37
Total	16	100

Idade média = 22 anos

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Em 1997, a idade média de ingresso no Curso de Direito era 21,8 anos (VIANA et al. 1997). Para o autor, o ingresso tardio no Curso de Direito estava associado a um perfil familiar de escolaridade mais baixa e de ocupações menos qualificadas.

Considerando a formação dos participantes desta pesquisa em nível de pós-graduação, todos (100%) fizeram Curso de Especialização; 31%, Mestrado e, 19%, Doutorado (Tabela 3).

Tabela 3 - Formação em nível de pós-graduação (lato sensu e stricto sensu) dos participantes. Salvador- Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

Cursos de pós-graduação	N	%
Realizaram Curso de Especialização	16	100
Realizaram Cursos de Mestrado	05	31
Realizaram Cursos de Doutorado	03	19

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Os dados desta pesquisa explicam, em parte, o esforço dos magistrados trabalhistas no atendimento às demandas da Resolução 106, de 6 de abril de 2010, que prevê que, para obter boa classificação entre seus pares, o Magistrado deve atentar para a sua produtividade, inclusive formação, como assinala Feliciano (2017).

5.1.3 Perfil funcional dos magistrados trabalhistas

O perfil funcional compreende as seguintes subcategorias: faixa etária de ingresso na Magistratura, realização de período probatório, tempo de trabalho na Magistratura, motivos que levaram os magistrados trabalhistas a escolherem a Magistratura, jornada semanal de trabalho, média de horas semanais dedicadas a estudos, turnos de trabalho, natureza da função do Magistrado na Vara, média de processos que os magistrados “julgam” por semana e média de audiências que os magistrados realizam por mês.

Em relação à faixa etária de ingresso na Magistratura, 50% dos magistrados trabalhistas, ingressaram na faixa etária de 26 a 29 anos de idade; 38%, entre 30 a 33 anos; e, apenas 12%,

com mais de 30 anos de idade, sendo 30 anos a idade média de ingresso na Magistratura, com base na média aritmética das idades de cada Magistrado (Tabela 4).

Tabela 4 – Faixa etária de ingresso na Magistratura. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

Faixa etária de ingresso na Magistratura	N	%
26-29	08	50
30-33	06	38
>33	02	12
Total	16	100
Idade média = 30 anos		

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

A literatura é escassa em relação aos dados da Tabela 4, mas Viana et al. (1997) já referiam que o intervalo médio entre a graduação em Direito e o concurso para a Magistratura era de 5,9 anos, situando-se a mediana em 5 anos, o que sugere que a opção pelo concurso público era, majoritariamente precoce, observando-se ainda, uma tendência ao ingresso mais rápido na Magistratura entre aqueles que se graduavam mais cedo.

Considerando o período probatório, nesta pesquisa, observei que, embora o ingresso na Magistratura tenha ocorrido através de concurso público, 19% dos magistrados não passaram por essa etapa. Isto pode ser explicado pelo fato de que, com o fim dos juízes classistas.

Uma das entrevistadas confirma este fato:

“Nossa turma era de 33 juízes. Ingressamos na magistratura, tomamos posse numa sexta feira, e, na segunda feira imediata, sem estágio probatório, assumimos a mesa de audiência”. (E₃)

Apesar deste fato, Biancamano (2016) e o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (CONSELHO..., 2017) ressaltam que o ingresso na Magistratura acontece por concurso público de provas e títulos e, após a aprovação, o Magistrado deverá ser avaliado no período probatório (dois anos), em seu desempenho jurisdicional de modo que sua atuação ocorra, inicialmente, em pequenas cidades, onde estão sediadas as comarcas de primeira entrância, substituindo ou trabalhando em conjunto com o juiz titular. Quando o Magistrado está passando pelo estágio probatório ou está como Juiz Substituto, esta situação pode gerar estresse, como revela o depoimento seguinte:

“Não fiz estágio probatório, assumi como substituto e não tinha lugar fixo. A cada semana ou a cada mês, ia para uma vara, uma cidade. O simples fato de pensar pra onde iria ser convocado pra segunda feira, ficava desanimado: vou ser chamado, o telefone vai tocar, e aí gerava estresse. Tem época que o tribunal chama hoje pra viajar amanhã. Já fui chamado domingo para trabalhar na segunda, numa cidade” (E₂).

Quanto ao tempo de trabalho na Magistratura, 38% informaram que trabalham nessa área entre 9 a 13 anos e, igual percentual, entre 24 a 28 anos; 12% entre 19 a 23 anos; 6% entre

14 a 18 anos e, igual percentual, mais de 28 anos, revelando que os maiores percentuais estão nos intervalos 9 a 13 anos e 24 a 28 anos de trabalho. Ao extrair a média aritmética do tempo de trabalho dos participantes desta pesquisa, considerando o tempo de trabalho de cada um deles, o tempo médio de trabalho na Magistratura é 17 anos (Tabela 5).

Tabela 5 - Tempo de trabalho na Magistratura. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

Tempo de trabalho (na Magistratura)	N	%
9-13	06	38
14-18	01	6
19-23	02	12
24-28	06	38
> 28	01	6
Total	16	100
Tempo médio na Magistratura = 17 anos		
Fonte: Dados desta pesquisa (2018).		

Há 21 anos, o tempo médio encontrado por Viana et al. (1997) foi 17,6 anos. Portanto, esta é uma média que permanece, apesar do passar dos anos.

Quanto aos motivos para ingresso na Magistratura, no momento da coleta dos dados/evidências solicitamos aos participantes que a escolha fosse feita priorizando as categorias por ordem de importância para eles e, os resultados que obtivemos, considerando a prioridade atribuída a cada categoria/motivo, são os seguintes:

- a) Como prioridade 1: 50% optaram pelo “Salário”, 25% por “Poder e Prestígio”, 13% por “Vantagens do Cargo”, 6% por “Vocação” e igual percentual não respondeu a esta prioridade;
- b) Como prioridade 2: 37% optaram pelo “Salário”, 32%, por “Vantagens do Cargo”, 19% por “Poder e Prestígio”, 6% por “Necessidade de contribuir com a celeridade dos processos” e igual percentual não marcou esta prioridade;
- c) Como prioridade 3: 44% optaram por “Vantagens do Cargo”, 31% por “Poder e Prestígio”, 6% por “Vocação” e 19% não responderam a esta prioridade;
- d) Como prioridade 4: 19% optaram por “Estabilidade”, 12% por “Vocação” e igual percentual por “Necessidade de contribuir com a celeridade dos processos” e 57% não marcaram esta prioridade (Tabela 6).

Como pudemos observar, “Salário” apareceu como prioridades 1 e 2; “Poder e Prestígio” e “Vantagens do Cargo”, como prioridades 1, 2 e 3; “Estabilidade”, como prioridade 4; “Vocação” como prioridades 1, 3 e 4; e “Necessidade de contribuir com a celeridade dos processos”, como prioridades 2 e 4 (Tabela 6).

Tabela 6 - Motivos da “escolha” pela Magistratura, considerando a prioridade. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

Motivos da escolha pela Magistratura (por prioridade)	Prioridades							
	P1		P2		P3		P4	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Salário	08	50	06	37	-	-	-	-
Poder e Prestígio	04	25	03	19	05	31	-	-
Vantagens do cargo	02	13	05	32	07	44	-	-
Estabilidade	-	-	-	-	-	-	03	19
Vocação	01	6	-	-	01	6	02	12
Necessidade de contribuir com a celeridade dos processos	-	-	01	6	-	-	02	12
Não responderam a esta prioridade	01	6	01	6	03	19	09	57
Total	16	100	16	100	16	100	16	100

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

De acordo com a Tabela 4, todos os participantes ingressaram na Magistratura numa idade em que a busca pela “estabilidade” é uma das prioridades no mundo contemporâneo, fato que pode explicar os motivos que os levaram a “escolher” esta área (Tabela 6), principalmente aqueles que estão ligados a salário, poder, prestígio e vantagens do cargo. Como “Vocação” só aparece como primeira opção em 6% da amostra, este fato pode estar contribuindo para a insatisfação no trabalho e surgimento do estresse.

Por meio de entrevistas complementamos o entendimento sobre os “motivos” que levaram Bacharéis em Direito a fazerem concurso para a Magistratura e porque apenas 12% “marcaram” “Vocação” como prioridade 1. Neste sentido, esses 2 (dois) depoimentos que atribuem o “acaso”, como a “porta de entrada” na Magistratura, o que ocorreu diante da necessidade de ajudar uma pessoa próxima que dependia de alguém para estudar com ela.

“Eu tinha certeza que queria passar num concurso, não necessariamente na Magistratura do Trabalho. Aí minha mãe fez concurso pra Juíza do Trabalho, perdeu na prova oral e ficou muito triste. Eu disse: vou estudar com você, mãe. Eu passei e ela não passou. Eu não pensei em ser Juíza do Trabalho em momento nenhum mas gostei muito, entendeu? Fiz por acaso. Não estava querendo nada mais. Acho que talvez isto me ajudou a passar. Passei muito cedo na Magistratura e já fui trabalhando. Sempre gostei de estudar. Então, não era uma obrigação. Isso também ajudou” (E₁).

“Eu e o meu melhor amigo éramos Promotores e ele disse que ia fazer concurso para a Justiça do Trabalho e me inscreveu pra eu estudar com ele [...] Ele perdeu o segundo, e disse que era questão de honra passar no terceiro. Ele queria que eu fizesse com ele para estudarmos juntos. Ele perdeu e eu passei. Que gostasse, sim, mas que era o sonho da minha vida, não” (E₂).

Alves (2013) chegou a um epílogo inevitável e óbvio: cada vez menos juízes ingressam na carreira como primeira opção. E, dentre esses, bem menos juízes vocacionados além do fato de o número de cargos de juízes vagos ser impressionante em todos os ramos do judiciário.

Os dados desta pesquisa estão, portanto, em acordo com o que assinala este autor ao

revelar que, conforme o CNJ, 77,5% dos magistrados consideram que as condições de segurança no trabalho são ruins e/ou péssimas e, ainda, que, a AMB, em 2012, identificou vários magistrados que deixaram a profissão para ingressar em outras áreas mais atrativas e sem tanta cobrança”. Para Alves (2013), a elevada cobrança social e profissional gera níveis de estresse altíssimos, elevando os índices de abstenção em concursos públicos de ingresso à Magistratura. Cita que nenhum caso foi mais sintomático do que o do TRF da 5ª Região, onde 41,9% dos candidatos não foram à primeira prova no concurso de 2013.

Considerando outros entrevistados, pudemos observar que não é apenas o acaso que leva Bacharéis em Direito a ingressarem na Magistratura, pois, 12% dos participantes desta pesquisa, como apresentado na Tabela 6, e como revelam os depoimentos a seguir, ressaltam a “vocação” como o guia na escolha da Magistratura:

“Fiz concurso quando tinha 28 anos. Foi quando surgiu a oportunidade na Justiça do Trabalho e vi que não funciona com nenhum tipo de propina, sem nenhum tipo de pedido e os servidores são mais preparados. Uma justiça que andava mais rápido. Essa é a justiça que eu quero. Então, fiz concurso pra ser servidora da Justiça. Apareceu concurso pra Juíza. Eu fiz e fui passando nas fases. Tive a felicidade de passar, mas eu já tinha decidido que era na Justiça do Trabalho que gostaria de trabalhar” (E₄).

“Realmente, pra mim, foi um sonho de vida. Desde a faculdade eu já tinha essa meta, n , de fazer a Justiça Trabalhista porque estagiei na área trabalhista e me encantei com essa área porque acho que é uma justiça que tem uma efetividade grande. Disse: quero ser mesmo magistrada porque poderei dirigir o processo de forma imparcial. Realmente, a minha op o era a magistratura por eu estar ali na imparcialidade” (E₅).

Quanto à jornada de trabalho dos participantes, consideramos a jornada de trabalho real (horas trabalhadas na semana) e os resultados são os seguintes: 37%, responderam que não há limite de horas trabalhadas; 6% informaram que trabalham 60h semanais; 13%, 48h; 25%, 46h; 13%, 44h; 6%, 40h. Em se tratando da média de horas semanais de estudo, 63% informaram que estudam de 1 a 4h por semana; 31%, de 5 a 8h; e, 6%, acima de 8h. Isto significa que a jornada diária de trabalho ultrapassa os “muros” da Vara, chegando   residência/família dos magistrados. Em rela o a turnos de trabalho, 69% assinalaram que trabalham 2 (dois) turnos: manhã e noite e 31% trabalham os 3 (três) turnos: manhã, tarde e noite (Tabela 7).

Tabela 7 - Jornada de trabalho, horas de estudos e turnos de trabalho dos magistrados trabalhistas. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

Jornada de trabalho semanal (real)	N	%
40h	01	6
44h	02	13
46h	04	25
48h	02	13
60h	01	6
Sem limite	06	37
Total	16	100
Média de horas de estudos semanais	N	%
1-4	10	63
5-8	05	31
> 8	01	6
Total	16	100
Turnos de trabalho	N	%
Manhã + tarde	01	6
Manhã + Noite	03	19
Manhã +Tarde +Noite	12	75
Total	16	100

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

A pesquisa da Anamatra, em parceria com a UFMG, confirmou que o trabalho dos magistrados trabalhistas é intenso e que eles trabalham em finais de semana e em férias (ASSOCIAÇÃO...; ASSUNÇÃO, 2011, p. 8).

Uma outra pesquisa realizada apenas pela Anamatra (ASSOCIAÇÃO..., 2011a) acrescentou os seguintes resultados: 45% dos magistrados se deitam depois da meia noite; 17,9% acordam antes das 5h da manhã; 84,5% costumam trabalhar em casa.

Esta mesma Associação (ASSOCIAÇÃO..., 2011b) revela que, mesmo quando estão fora da Vara ou do Tribunal, os magistrados exercem atividades jurisdicional e, que, dos 706 participantes da pesquisa que essa Associação realizou, 84% costumam trabalhar em casa, 70% declararam trabalhar em finais de semana e 64% disseram trabalhar nas férias.

Portanto, estes resultados sinalizam para a possibilidade de todos aqueles que, nesta pesquisa, informaram trabalhar acima de 40 horas semanais, incluindo os que atuam nos 3 (três) turnos (31%), trabalham ou estudam em casa, o que pode ser um problema para manter uma boa qualidade de vida familiar, além da possibilidade de ampliação do grau de insatisfação que existe entre os magistrados e, conseqüentemente, do estresse.

Quanto à natureza da função dos magistrados trabalhistas, 94% informaram que exercem dupla função: judicante e administrativa/gestora e 6% atuam apenas na área judicante.

Quando Biancamano (2016, p. 7) trata da Magistratura, denota preocupação com a dupla função, ou seja, com o fato de o Magistrado atuar na solução de litígios [atividade judicante] e como autoridade administrativa na gestão da unidade da organização [atividade administrativa],

que, nesta pesquisa, é a própria Vara. A autora ressalta que o exercício dessa dupla função reclama, do Magistrado, desempenho eficaz próprio de um executivo com todos os encargos e dificuldades sociais, econômico-financeiros, gerenciais, que lhe são inerentes.

Neste sentido, Vieira e Costa (2013, p. 928) chamam a atenção para a estrutura “pesada” do Poder Judiciário Brasileiro, o qual tem sofrido grande pressão social e ressalta que, apesar de assumir a função gerencial, os magistrados não estão preparados do ponto de vista gerencial, o que implica na deficiência no controle administrativo. Para os autores, essa é uma questão que precisa ser resolvida uma vez que os magistrados, como líderes, planejam e viabilizam mudanças por meio de sua influência sobre os demais membros da organização onde atuam. Daí a importância do seu preparo na área gerencial, o que foi ressaltado também por Biancamano (2016, p. 7), ao defenderem que o Magistrado deve supervisionar as atividades realizadas pelos servidores na unidade jurisdicional que atua e, em função disto, deve estar preparado na área gerencial.

Quanto à média de processos que os magistrados “julgam” por semana, 13% responderam que julgam, em média, 25 a 35 processos; 31%, 36 a 45; 25%, 46 a 55; e 6%, 55 a mais processos; e 25% não responderam a esta questão. Considerando a média de processos “julgados” por magistrado, a média aritmética de processos por semana é 45 (Tabela 8).

Em relação à média de audiências que os magistrados realizam por mês, 12% informaram que participam, em média, de 140 a 160 audiências; 39%, 161 a 180; 25%, 181 a 200; 12%, mais de 200 audiências; e, 12%, não responderam (Tabela 8). Considerando a média de audiências por Magistrado, a média aritmética de audiências por mês é 187 (Tabela 8).

Tabela 8 - Média de processos/semana e média de audiências/mês.
Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

Média de processos por semana	N	%
25-35	02	13
36-45	05	31
46-55	04	25
>55	01	6
Não responderam	04	25
Total	16	100
Média de processos por semana = 45 processos		
Média de audiências por mês	N	%
140-160	02	12
161-180	06	39
181-200	04	25
>200	02	12
Não responderam	02	12
Total	16	100
Média de audiências por mês = 187		

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

A Anamatra confirmou que o volume de processos tem aumentado o número de

magistrados cansados e estressados, pois eles trabalham, em média, 9h por dia, não dando conta do volume de processo (ASSOCIAÇÃO..., 2014).

Perales et al. (2011) identificaram que a alta carga processual, com apoio logístico insuficiente, obriga os magistrados a um constante esforço para alcançar as metas. Pressionados por limites de tempo, este passa a ser um fator importante na geração de estresse.

Lipp e Tanganelli (2002) observaram que 96% dos magistrados atribuíram aos processos a julgar a principal fonte de estresse.

A relação entre número de processos, estresse e adoecimento, aparece no depoimento de um dos entrevistados:

“O que a gente percebe: entra um processo e esse processo tem de sair para ter a solução. O número que entra é o dobro do que sai. Há lugares que diminuiu: 3.000 e baixou para 1.300. Neste caso, o número que sai é menor. Mas aí eles dizem que aumentou a complexidade, aumentou a quantidade de matérias a serem julgadas. Antes era um processo. Eu levava um dia. Agora, levo dez dias. Aumentou o número de advogados, facilitou o processo de copiar e colar; alguém sai e o outro vai ficar de férias, aumenta o nível de estresse; se vai sair de licença maternidade, quem fica já fica mais sobrecarregado. As grávidas sofrem um nível de estresse maior. Uma vez estive no RS e o comentário era que o nível de aborto espontâneo era grande. No início, comecei a apresentar enxaqueca, depois, gastrite que virou úlcera e, por último, tendinite de um lado” (E₂).

5.1.4 Hábitos de saúde dos magistrados trabalhistas

Quando se trata de hábitos de saúde, observamos que 19% dos participantes fazem uso (raramente) de cigarro; 25% usam bebida alcoólica e, quando este percentual é somado àquele que se refere ao “sim (raramente)” (56%), o percentual passa para 81%; 19% não fazem exercício físico; 75% não fazem terapia; e, 38%, não recorrem a técnicas de relaxamento. No entanto, o fato positivo é que 81% dos participantes não fazem uso de cigarro; 19% não usam bebida alcoólica; 50% praticam exercício físico e, 31%, o fazem raramente, perfazendo um total de 81%; 25% fazem terapia; e 31% recorrem à prática de relaxamento que, somados a mais 31% que fazem esta prática, embora raramente, o percentual se eleva para 62% (Tabela 9).

Tabela 9 - Hábitos de saúde dos participantes. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

HÁBITOS DE SAÚDE		
	N	%
Uso de cigarro		
Sim (raramente)	03	19
Não	13	81
Total	16	100
Uso de bebida alcoólica	N	%
Sim	04	25
Sim (raramente)	09	56
Não	03	19
Total	16	100
Realização de atividade física	N	%
Sim	08	50
Sim (raramente)	05	31
Não	03	19
Total	16	100
Prática de terapia		
Sim	04	25
Não	12	75
Total	16	100
Prática de relaxamento (relax)	N	%
Sim	05	31
Sim (raramente)	05	31
Não	06	38
Total	16	100

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

5.2 FONTES DE ESTRESSE NO TRABALHO DE MAGISTRADOS TRABALHISTAS

Para listar as fontes de estresse presentes no trabalho dos magistrados trabalhistas, recorreremos a diversos autores¹, identificando 42 fontes de estresse apresentados aos participantes desta pesquisa por meio do Questionário (Apêndice C), para que eles “marcassem” aquela(s) que estava(m) presente(s) no seu dia a dia de trabalho.

A partir das fontes de estresse informadas pelos participantes desta pesquisa, realizamos a (re)codificação e assumimos a categorização de Melo e Cassini e Lopes (2011, p. 89), ou seja:

- a) tensão da função (sobrecarga, ambiguidades da função e conflitos);
- b) negatividade (percebida como uma conspiração contrária a quem gerencia);
- c) isolamento (sentimento de solidão, desafio causador de ansiedade e de insegurança);
- d) ônus da responsabilidade da liderança (quem lidera percebe sobre si a tensão existente por ser portador de autoridade decisiva e de responsabilidade

¹ Associação (2015), Lima e Souza (2015), Zille e Braga e Marques (2014), Kilimnik et al. (2012), Melo e Cassini e Lopes (2011), Perales et al. (2011), Zille et al. (2011), Caramelo (2010), Sadir e Bignoto e Lipp (2010), Sadir e Lipp (2009), Tanureat al (2008), Zille (2005), Lipp e Tanganelli (2002), Lipp (2000; 2005), Couto (1987), Holmes e Rake (1967).

definitiva, de modo que a sensação final é a de estar em débito).

Ao assumirmos esta categorização, dentre as 42 fontes de estresse “marcadas” pelos participantes, identificamos aquelas que correspondiam às categorias teóricas citadas. Quanto à primeira categoria teórica: “tensão da função”, identificamos outras várias categorias, ou seja, salário, metas, excesso de trabalho, conflito, tecnologia, fatores institucionais, avaliação e o fator tempo e subcategorias empíricas correlatas:

- a) salário (salário incompatível com o cargo e com as funções desempenhadas pelo Magistrado);
- b) metas (estabelecimento de metas acima das possibilidades dos magistrados e servidores, cobranças pelo cumprimento de metas excessivas e, muitas vezes, inatingíveis e cobranças por resultados);
- c) excesso de trabalho (muitas horas trabalhadas, realizar cada vez mais trabalho em menos tempo, desenvolver várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança, ter o dia com muitos compromissos de trabalho e pouco ou nenhum tempo livre, elevado número de sentenças e de audiências e estar submetido a muitos prazos e a prazos apertados);
- d) conflito (estar em conflito por perceber a sobrecarga de trabalho e não poder questioná-la, ter que ser inovador, dotado de autonomia e, ao mesmo tempo, estar sujeito às normas do trabalho, não conseguir desligar-se do contexto de trabalho, exercer um trabalho monótono com tarefas repetidas, além de exposição a riscos e/ou a perigos, esforço para atender às demandas de realização de cursos de pós-graduação e conhecer o que é qualidade de vida e não poder praticá-la);
- e) tecnologia (aumento do número de processos eletrônicos a cargo do Magistrado, o fato de os advogados poderem dar entrada em processo a qualquer hora devido ao acesso à tecnologia e lidar com o processo eletrônico/tecnologia sem preparo adequado);
- f) institucionais (infraestrutura institucional deficitária e trabalhar com um quadro de funcionários aquém das necessidades da Vara, ampliando o desenvolvimento de atividades paralelas);
- g) avaliação (pressão pela avaliação, em função do merecimento, para promoção e pressão pelo processo de avaliação e ratificação do cargo);
- h) o fator “tempo”, incluindo dificuldade para administrar o tempo.

As subcategorias identificadas nesta pesquisa, e que caracterizam a categoria teórica

“Negatividade”, consistem em dificuldades de relacionamento (insegurança nas relações de trabalho, convívio com indivíduos de personalidade difícil e com pessoas hostis, competitividade entre magistrados, pressão social a que os magistrados trabalhistas estão submetidos, assédio moral e/ou psicológico).

As subcategorias informadas pelos participantes desta pesquisa, e que estão contidas na terceira categoria teórica, “Isolamento”, são: solidão no ato de julgar, sentimento de isolamento ou de se sentir só diante das responsabilidades do cargo e peso emocional do julgamento.

A quarta categoria teórica, “ônus da responsabilidade da liderança”, compreende subcategorias que identificamos nesta pesquisa, ou seja: liderança esperada do Magistrado Trabalhista, formação inadequada do Magistrado em liderança e gestão, dificuldades para o exercício da liderança (estruturais, de diálogo e de cooperação entre magistrados, entre magistrados e servidores e vice e versa), demandas diversas diante da função de liderança e o próprio cargo de Magistrado, que envolve o conflito de papéis (judicante e administrador/Gestor/Líder).

Em seguida, retomamos a classificação de Melo e Cassini e Lopes (2011, p. 89) e relacionamos as fontes de estresse identificadas nesta pesquisa com as 4 (quatro) categorias teóricas definidas pelos autores. Considerando o número de vezes em que cada fonte de estresse foi marcada pelos participantes, foi elencada a prioridade conferida a cada uma delas ou a um determinado grupo de fontes de estresse. Tendo em vista as fontes empíricas que se relacionam com as fontes teóricas, foi possível observar na Tabela 10 que:

- a) a maioria corresponde à primeira categoria teórica “Tensão da Função”, as quais dizem respeito, especialmente, ao trabalho em si, cujos percentuais são elevados, isto é, as prioridades de 1 a 7 correspondem a percentuais que, na ordem decrescente, variam de 100% a 50%;
- b) a segunda categoria teórica, “Negatividade”, contempla fontes com percentuais mais baixos, ou seja, de 50% para menos, e dizem respeito, principalmente, a sentimentos negativos em relação a outras pessoas;
- c) a terceira categoria teórica, “Isolamento”, apesar de estar representada por poucas subcategorias, estas são importantes do ponto de vista dos seus significados (solidão) e dos altos percentuais (acima de 50%);
- d) a quarta e última categoria teórica, “Ônus da responsabilidade da liderança”, é a segunda mais presente e com percentuais elevados (das cinco prioridades apresentadas na Tabela 10, três correspondem a mais de 50% dos respondentes). Esta categoria envolve diretamente os magistrados no que diz

respeito ao papel de gestor e/ou de líder.

Tabela 10 - Fontes de estresse teóricas e empíricas (identificadas nesta pesquisa), número de participantes que marcaram determinada fonte, percentual correspondente e a prioridade atribuída à determinada fonte. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

Classificação Teórica	Fontes Identificadas nesta Pesquisa (empíricas)	*NP	%	**P
Tensão da Função	Elevado número de sentenças e elevado número de audiências	16	100	1
	Realizar cada vez mais trabalho em menos tempo	15	94	2
	Muitas horas trabalhadas; cobranças pelo cumprimento de metas excessivas e, muitas vezes, inatingíveis; desenvolver várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança; o fator “tempo”; e dificuldades para administrar o tempo	14	88	3
	Cobranças por resultados e lidar com o processo eletrônico/tecnologia	13	81	4
	Estabelecimento de metas acima das possibilidades dos magistrados e servidores; trabalhar com um quadro de funcionários aquém das necessidades da Vara, ampliando o desenvolvimento de atividades paralelas; estar submetido a muitos prazos e a prazos apertados; e aumento do número de processos (eletrônicos) a cargo do Magistrado	12	75	5
	Ter o dia com muitos compromissos de trabalho e pouco ou nenhum tempo livre	09	56	6
	Não conseguir desligar-se do contexto de trabalho; ter que ser inovador, dotado de autonomia e, ao mesmo tempo, estar sujeito às normas do trabalho; estar em conflito por perceber a sobrecarga de trabalho e não poder questioná-la; e esforço para atender às demandas de realização de cursos de pós-graduação	08	50	7
	O fato de os advogados poderem dar entrada em processo a qualquer hora e exposição a riscos e/ou a perigos	06	38	8
	Salário incompatível com o cargo e com as funções desempenhadas pelo Magistrado	05	31	9
	Infraestrutura institucional deficitária	04	25	10
Negatividade	Pressão pela avaliação, em função do merecimento, para promoção e pressão pelo processo de avaliação e ratificação do cargo no CNM	03	19	11
	Trabalho monótono com tarefas repetidas	01	6	12
	Assédio moral e/ou psicológico	08	50	1
	Convívio com indivíduos de personalidade difícil	06	38	2
Isolamento	Convivência com pessoas hostis	03	19	3
	Insegurança nas relações de trabalho	01	6	4
	Peso emocional do julgamento	11	69	1
Ônus da responsabilidade da liderança	Solidão no ato de julgar e sentimento de isolamento (de se sentir só diante das responsabilidades do cargo)	10	63	2
	O próprio cargo de Magistrado e competitividade entre magistrados	10	63	1
	Demandas diversas diante da função de liderança	09	56	2
	Liderança esperada do Magistrado	08	50	3
	Conflito de papéis (judicante, líder, outros)	05	31	4
	Formação inadequada do magistrado em liderança e gestão; dificuldades para o exercício da liderança: estruturais, de diálogo e de cooperação entre magistrados, entre magistrados e servidores e vice e versa	03	19	5

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Notas: *NP = Número de participantes que marcaram determinada(s) fonte(s).

**P = Prioridade determinada pelo número de vezes que cada fonte foi marcada pelos participantes desta pesquisa.

Ratificando dados dos questionários, observamos que a primeira categoria teórica, “Tensão da Função” é, também, a mais presente nas entrevistas e aparece por meio de subcategorias como: excesso de trabalho, muitas metas a serem cumpridas, cobranças de resultados. A segunda categoria teórica, “Negatividade”, aparece por meio de assédio moral e/ou psicológico. Neste sentido, apresentamos “extratos” de 2 (duas) das entrevistas:

“Você participar, por exemplo, de um grupo do WhatsApp, e durante todo

o tempo recebe insinuação de que você é um sem fazer nada, que você é rico, e, por muitas vezes, grupos de vários colegas. Eu já saí de vários grupos porque eu não queria ficar brigando e, também, porque não queria ficar ouvindo essas piadas de mau gosto. Isto é um fato que estressa muito. Isso é um estigma” (E₃).

“[Eu acho que a gente julga muitos processos em que há ligação de assédio, de estresse pelo trabalho [...]]” (E₄).

A terceira categoria teórica, “Isolamento”, não aparece de forma explícita nas entrevistas. Mas, em relação à quarta categoria teórica “Ônus da responsabilidade da liderança”, um dos entrevistados se refere ao “peso” do próprio cargo de Magistrado, quando diz:

“Quando você não é Substituto, que não tem a convocação sem previsão, sabe que está numa Vara só e programa a sua vida, é uma vantagem. Como Titular, hoje, o grau de estresse é 70% menos. Eu sei que dia vou viajar, que hora vou viajar. Na atualidade, apesar de eu achar que as condições de trabalho melhoraram, o estresse aumentou. Hoje, na Bahia, tem assistente, antes não. Pra mim, a carga de trabalho melhorou, mas eu vejo os colegas reclamando: não tem folga, as férias são utilizadas para trabalhar. Eu, graças a Deus, não tenho tido mais isto. Desde que me tornei Titular, não trabalho sábado, nem domingo, nem feriado, nem nas férias” (E₂).

Além das fontes citadas, uma outra que aparece ao longo das entrevistas é a “pressão social” sobre os magistrados trabalhistas, identificada por meio da pergunta: “Na sua percepção, qual é o pensamento da sociedade brasileira sobre a Magistratura Trabalhistas? (Apêndice D). Vale apresentar depoimentos de entrevistados que sinalizam para opiniões diversas das pessoas sobre a Magistratura e que interferem no aparecimento do estresse e no adoecimento:

“Eu acho que tem opiniões variadas, né? Acho que algumas pessoas, pelo fato de a gente fazer audiência só alguns dias ou alguns turnos, acham que levamos uma vida tranquila. Algumas pessoas acham que somos privilegiados. Não é questão de ser marajá. É questão de tempo: ah! Você pode ficar com suas meninas [...] você pode porque é Magistrada. Agora, por outro lado, tem algumas pessoas que enxergam que o Juiz do Trabalho trabalha muito. [...] Juiz do Trabalho é uma loucura. A gente vai lá, vê uma confusão, vê a quantidade de audiências. Eu acho que tem essa visão variada: uns acham que a gente trabalha muito, outros acham que a gente trabalha pouco”. (E₁)

“Os magistrados vivem sob pressão em todos os lugares. Espera-se do Magistrado um poder, mas um poder que a população quer. Se o poder exercido pelo Magistrado agrada, o Magistrado é ótimo. Mas, a maioria das vezes, o Magistrado não agrada. Na própria família, sofre críticas. Nos atribui uma riqueza que não temos, um excesso de autoridade que não temos, a falta de compromisso de trabalho, que não é a nossa realidade porque trabalhamos muito e temos compromisso com horário, prazo, mas somos tidos como quem não trabalha. Isto é um fator grande de estresse”. (E₃)

“A gente tem um nível de estresse muito grande e só aquelas pessoas que estão vivendo isto sabem, porque, quem tá fora não percebe o quanto a

gente tem de demanda de trabalho, cobrança grande e responsabilidade com o processo, com a parte, com o tempo de duração razoável de um processo. E aí, o que acontece? Isso gera, na gente, preocupação, ansiedade no sentido de querer estar prestando o melhor trabalho. As cobranças, eu considero injustas porque, quem tá de fora, né, o próprio CNJ tem algumas cobranças que fogem da razoabilidade. São metas que a gente não tem como cumprir. A gente fica naquela ansiedade, na preocupação, que gera, realmente, adoecimento. Em casa, a gente não consegue descansar mentalmente porque o processo tá lá, o processo invade a nossa casa. Por causa do PJR², a gente trabalha em casa e acaba não tendo aquele tempo de descanso nem de convívio familiar. A gente tem isso assegurado, mas a gente não tá conseguindo”. (E₅)

Outra fonte de estresse que foi objeto das entrevistas foi “reação a mudanças”, por meio da pergunta: “Como o Magistrado acolhe mudanças que ocorrem na Justiça do Trabalho e que impactam no seu trabalho?”. A resposta aparece em todas as entrevistas com “momentos” que revelam reações positivas e negativas. Vejamos “estratos” de 5 (cinco) entrevistas.

“Esta pergunta é extremamente atual por causa da Reforma Trabalhista. As mudanças alteram, significativamente, o nosso dia a dia, né, a forma de a gente proceder na sala de audiência, dando sentença. Fica mais difícil, mais complexo. Foge um pouco do que se idealizou, entendeu? Porque veio com uma perda de direitos trabalhistas, veio com uma perda de acesso à Justiça do Trabalho. Vamos estudar, ver o que precisa adaptar. É lógico que no dia que veio a mudança, fiquei triste. Não era isto que eu queria! [...] as mudanças da Reforma trouxeram um nível grande de estresse. Tenho visto em algumas reuniões. [...] As pessoas chegam muito estressadas para estudar porque não concordam. [...] O PJR adoeceu outra parte. O processo físico acometia determinados ligamentos, determinados músculos. O PJS³ é outro problema, mas sempre é fato que, no ritmo constante de audiência e sentença, o adoecimento vem. Um instante de audiência, de sentença, o adoecimento vem”. (E₁)

“Sou favorável às mudanças. Comecei em 94 e tinha juízes classistas, máquina de escrever, elétrica e eu cansei de ir pra lugares que não tinha computador. Vieram os processos eletrônicos e sou favorável. A tecnologia ajudou. Hoje, por exemplo, posso fazer uma pesquisa na internet. No início da carreira tinha que ir à Biblioteca, viajar com livros, pois tinha que estudar. Com os processos eletrônicos, eu ligo para um colega e digo: tenho uma decisão assim, como é que você tem aí? Eu considero positivo. A Reforma Trabalhista é outra parte, mas eu considero uma espécie de vingança para alguns excessos que estavam ocorrendo contra a atuação do nosso trabalho, alguns abusos. Pequenas coisas são razoáveis, mas foi um poço de maldade”. (E₂)

“Nós temos lidado com muitas mudanças em pouco tempo. Fomos educados em 2 sistemas jurídicos: o PJe e a CLT. Lidamos a vida inteira com papel e, agora, está tudo eletrônico. Tivemos essas grandes mudanças de adaptação, tanto na aplicação do direito como na forma de trabalho com ele. O uso do PJe me causou uma hérnia cervical e cansaço na visão, meus olhos não aguentam estar diante de uma tela de computador em 2 turnos

² Pelo contexto dos depoimentos, depreende-se que a sigla significa Processo Judicial Recursivo.

³ Pelo contexto dos depoimentos, depreende-se que a sigla significa Processo Judicial Suspensivo.

seguidos. [...] dor na lombar, que me afeta muito, nas articulações, e o estresse que me envolvo aqui na Justiça”. (E₃)

“As mudanças foram várias [...] depois da última Reforma é um pouco angustiante, né, você tem que ir se atualizando, questionando os princípios basilares do Direito do Trabalho. Acho que essa Reforma foi de extrema crueldade, sem discutir. [...] Na verdade, não queriam ouvir a sociedade. [...] Acho que qualquer mudança é de cima para baixo. Mas, navida do Magistrado, é extremamente angustiante porque apenas em 6 meses ou menos, tem que dominar a mudança. Acredito que a mudança pior para o Magistrado é o PJe. Por um lado, teve um ganho: economia de papel, certa celeridade, mas a cabeça da gente continua igual e a capacidade de julgar igual. Isto a gente não pode delegar e nem ter ajuda do PJe. O volume de processos conclusos é muito grande. Você tem uma avalanche de processos diariamente. Em qualquer lugar, o trabalho não para: sábados, domingos e feriados. Não tem dia nem hora. Tem processos em conclusão e a concluir (diligente). Acho que esta forma é mais angustiante: tudo pra ontem. Qualquer pessoa se sente no direito de pedir: veja aí esse processo. Então, acha que, de qualquer lugar, a gente pode acessar o PJR como se a gente estivesse de sobreaviso. Então, hoje, eu trabalho mais, me sinto mais cobrada a trabalhar, ainda que eu tente me segurar psicologicamente”. (E₄)

“A gente tá vivendo um momento de muitas mudanças, né? [...] a gente tá vendo que a mudança era necessária porque a CLT é de 45. Estava precisando, realmente, de um ajuste, mas a Reforma que entra em vigência amanhã [11/11/17] não foi bem o que os magistrados almejavam pra ter um ajuste na realidade do trabalhador. Mas era necessário que tivesse uma Reforma, umas alterações. O impacto é que a gente vai precisar interiorizar a Reforma, as alterações e absorver as mudanças, filtrar de uma forma que fique mais justa, equânime, para as partes, né?”. (E₅)

Estes depoimentos revelam como as pressões externas e internas são fontes de estresse importantes na medida em que coloca os magistrados trabalhistas em constante “estado de alerta”.

5.3 MANIFESTAÇÕES DO ESTRESSE EM MAGISTRADOS TRABALHISTAS

Como já apresentado, as manifestações de estresse estão relacionadas com sintomas, tipos/níveis de estresse e fases de estresse.

5.3.1 Sintomas de estresse apresentados pelos magistrados trabalhistas

Observando a frequência em números absolutos e relativos dos sintomas de estresse informados pelos participantes desta pesquisa, constatamos que eles estão distribuídos em 10 prioridades. Neste sentido, podemos verificar na Tabela 11 que, do total de participantes:

- a) 81% “marcaram” que os sintomas mais sentidos são: insônia e dificuldades para dormir, necessitando tomar pílulas (remédio) (prioridade 1);
- b) 75% “marcaram” dor nos músculos do pescoço e ombros (prioridade 2);

- c) 69% “marcaram” irritabilidade fácil e desgaste mental (prioridade 3);
- d) 63% “marcaram” fadiga e diminuição do interesse sexual (prioridade 4);
- e) 56% “marcaram” desgaste físico, dor de cabeça por tensão, tontura e vertigem (prioridade 5);
- f) 50% dos participantes citaram nervosismo, angústia, ansiedade, movimentos repetitivos em função do uso do computador e/ou da escrita e/ou de assinatura em processos (prioridade 6).

Na sequência, aparecem outros sintomas, que correspondem às prioridades 7, 8 e 9, “marcados” por menos de 50% dos participantes (Tabela 11).

Tabela 11 - Sintomas de estresse “marcados” pelos participantes desta pesquisa, por prioridade. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

*P	SINAIS E SINTOMAS DE ESTRESSE POR PRIORIDADE	N	%
01	Insônia e dificuldades para dormir, necessitando tomar pílulas (remédio)	13	81
02	Dor nos músculos do pescoço e ombros	12	75
03	Irritabilidade fácil e desgaste mental	11	69
04	Fadiga e diminuição do interesse sexual	10	63
05	Desgaste físico; dor de cabeça por tensão; tontura e vertigem	09	56
06	Nervosismo; angústia; ansiedade; movimentos repetitivos em função do uso do computador e/ou da escrita e/ou de assinatura em processos	08	50
07	Depressão ou períodos de depressão e perda e/ou oscilação do senso de humor	07	44
08	Sensação de desânimo pela manhã, ao levantar; ímpetos de raiva (ou no trabalho ou em casa ou no trânsito); sensação de fôlego curto ou de falta de ar ou nó na garganta (sensação de sufocamento); insatisfação com as relações afetivas; palpitações e falta ou excesso de apetite	06	38
09	Tendência a suar em excesso ou sensação de sentir o coração batendo; dor discreta no peito; pânico e mau humor	05	31

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Nota: *P = prioridade (relacionada com o número de vezes que determinado sintoma foi marcado pelos participantes).

Nas entrevistas, embora as perguntas não estejam relacionadas com manifestações do estresse, aparecem alguns indicativos de sintomas de estresse: desânimo, aumento de estresse e enxaqueca (E₂); desgaste, dor lombar, dor nas articulações e cansaço visual (E₃); angústia, conflito (E₄); e estresse, preocupação, ansiedade, cansaço mental e cansaço físico (E₅).

5.3.2 Tipos/níveis de estresse relacionados com os magistrados trabalhistas

Em relação a tipos/níveis de estresse, assumimos a tipificação de estresse criada por Couto (1987) e utilizada por Zille (2005), Zille, L. e Zille, G. (2010), Zille et al. (2011), Zille e Cremonesi (2013) e Zille e Braga e Marques (2014). A referida tipologia compreende 4 (quatro) categorias: “ausência de estresse”, “estresse leve a moderado”, “estresse intenso” e “estresse muito intenso”. Para não inibir o respondente, quando da coleta dos dados/evidências, apresentamos itens correspondentes a essa tipologia e a situação que consideramos

correspondente aos referidos tipos/níveis de estresse (Apêndice C) para que o participante “marcasse” a que mais se aproximava do seu estado.

Com base na situação “marcada” pelo participante, identificamos os tipos/níveis de estresse dos mesmos e observamos que, do total, 12% optaram pela situação que corresponde à “ausência de estresse”, 19% “marcaram” situação que se aproxima do estresse caracterizado como “leve a moderado”; 44%, do “estresse intenso”; e, 25%, do “estresse muito intenso”. Com exceção do primeiro percentual, os demais sinalizam para a situação de risco que se encontram os magistrados trabalhistas que participaram desta pesquisa (Tabela 12).

Tabela 12 – Tipos/níveis de estresse e situação apresentada pelos participantes desta pesquisa. Salvador- Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

TIPOS/NÍVEIS DE ESTRESSE	SITUAÇÃO APRESENTADA PELOS PARTICIPANTES DESTA PESQUISA	N	%
Ausência de estresse	Tenho um bom equilíbrio entre a minha estrutura psíquica e as pressões psíquicas advindas de situações tais como trabalho, família, aspectos sociais e características próprias, entre outras.	02	12
Estresse de leve a moderado	Irritado, ansioso, preocupado, mas consigo me controlar de modo que não tem gerado impacto importante no ambiente de trabalho nem na interação com as pessoas que trabalham comigo nem com a minha família.	03	19
Estresse intenso	Irritado, ansioso, preocupado com situações inerentes ao tipo de trabalho que desenvolvo, e, quase sempre, não consigo me controlar, gerando impacto negativo em mim, no ambiente de trabalho, na interação com as pessoas que trabalham comigo e na minha família. Acho que necessito de ajuda.	07	44
Estresse muito intenso	Estou perdendo o controle emocional frequentemente, inclusive diante de situações irrelevantes, embora relacionadas com o trabalho e/ou com a minha vida pessoal, e, muitas vezes, apresento dor de cabeça, dores musculares, alterações de humor, sem causa aparente. Necessito de ajuda.	04	25
Total		16	100

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Vale ressaltar que, na pesquisa realizada pela Anamatra (ASSOCIAÇÃO..., 2011b, p. 2), 29% dos magistrados trabalhistas não apresentavam sintomas de estresse enquanto que, nesta pesquisa, o percentual é menor (12%), o que sinaliza para o fato de que há indícios da presença de estresse entre os participantes desta pesquisa. Não conseguimos identificar o porquê do “não estresse”, uma vez que, após a aplicação do questionário e realização das entrevistas não foi previsto novo encontro com os respondentes.

Em relação ao “estresse de leve a moderado”, este atinge 19% da amostra de magistrados trabalhistas desta pesquisa, dado inferior aos de outras categorias profissionais, como revelam Zille (2005), Braga, Zille e Marques (2008), Marques e Borges (2013) e Zille e Cremozi (2013). Quanto ao “estresse intenso”, o percentual que encontramos nesta pesquisa foi 44%, o qual só é inferior ao encontrado por Braga e Zille e Marques (2008), em outros profissionais. Considerando o “estresse muito intenso”, nesta pesquisa, encontramos o percentual de 25%, o qual é maior do que o encontrado em todas as pesquisas citadas e realizadas com outros profissionais.

Os dados identificados sinalizam para o fato de que o estresse nos magistrados

trabalhistas, participantes desta pesquisa, em geral, é mais grave do que os identificados em outras categorias profissionais que fizeram parte das pesquisas que foram citadas. Confirmando esta assertiva, a pesquisa promovida pela Anamatra, sob a coordenação de uma Professora do Departamento de Medicina da UFMG, revela que “[...] a proporção de magistrados do trabalho que relataram doença do coração, hipertensão e depressão é maior do que a proporção dos respondentes da população em geral” (ASSOCIAÇÃO...; ASSUNÇÃO, 2011).

5.3.3 Fases de estresse vivenciadas pelos magistrados trabalhistas

Como apresentado anteriormente, Selye (1965) classifica as fases do estresse em: Fase de Alerta, Fase de Resistência e Fase de Exaustão. No decorrer da padronização do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL), Lipp (2000) apresenta uma quarta fase que denomina de “quase-exaustão”, que corresponde à parte final da fase de resistência de Selye, quando a resistência da pessoa está realmente se exaurindo. Finalmente, mantém a fase de “Exaustão” de Selye (1956) (LIPP; MALAGRIS, 2001; 2013). Considerando, contudo, que essas fases já são objeto de avaliação do estresse nos magistrados trabalhistas do TRT5, nos detivemos na análise da frequência dos sintomas “marcados” pelos participantes desta pesquisa correspondentes a cada uma dessas fases.

5.3.3.1 Fase de Alerta

Em relação à fase de “Alerta”, apresentamos, na Tabela 13, os 15 sintomas físicos ou psicológicos estabelecidos por Lipp (2000; 2005; 2011), de acordo com o número de vezes que cada um foi “marcado” pelos participantes desta pesquisa. Em seguida, calculamos as respectivas frequências absolutas e relativas.

Observamos que 88% dos participantes apresentaram insônia e dificuldade para dormir; 75%, tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros); e, 50%, diarreia passageira, respiração ofegante, entrecortada, aumento de sudorese, os quais sinalizam, de acordo com a autora acima citada, como próprios desta fase. Outros sintomas importantes aparecem em percentuais menores, que variam de 6 a 44% (Tabela 13).

Tabela 13 – Estresse: fase de “Alerta” e respectivos sintomas, segundo Lipp (2000; 2005), considerando o número e percentual de “marcações” (prioridade) em cada

sintoma		ESTRESSE: FASE DE ALERTA	
*P	SINTOMAS	**NP	%
1	Insônia e dificuldade de dormir	14	88
2	Tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros)	12	75
3	Diarreia passageira	08	50
	Respiração ofegante, entrecortada		
	Aumento de sudorese	07	44
4	Aperto na mandíbula/ranger de dentes, ou roer unhas ou ponta de caneta		
	Taquicardia (batimentos acelerados do coração)		
	Hipertensão súbita e passageira (pressão alta súbita e passageira)	06	38
5	Aumento súbito de motivação		
	Entusiasmo súbito	05	31
	Nó ou dor no estômago		
	Vontade súbita de iniciar novos projetos		
6	Mãos e/ou pés frios	02	12
	Mudança de apetite (comer bastante ou ter falta de apetite)		
7	Boca Seca	01	06
	Não respondeu		

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Notas: *P = Prioridade em função do número de vezes que determinado sintoma foi “marcado” pelos participantes desta pesquisa.

**NP = Número de participantes que “marcaram” os sintomas.

5.3.3.2 Fase de Resistência

A fase de “Resistência” segundo Lipp (2000; 2005), consta de 15 sintomas, sendo 10 físicos e 5 psicológicos. Do total de participantes desta pesquisa, 94% “marcaram” cansaço constante; 81%, problemas com a memória, esquecimentos, além de sensação de desgaste físico constante; 69%, mal-estar generalizado, sem causa específica; 63% irritabilidade excessiva. As prioridades 5 a 9 foram “marcadas” por menos de 50% dos participantes e 6% não “marcaram” nenhum dos sintomas (Tabela 14).

Tabela 14 - Estresse: fase de “Resistência” e respectivos sintomas, segundo Lipp (2000; 2005), considerando o número e percentual de “marcações” (prioridade) em cada

sintoma		ESTRESSE: FASE DE RESISTÊNCIA	
*P	SINTOMAS	**NP	%
1	Cansaço constante	15	94
2	Problemas com a memória, esquecimentos	13	81
	Sensação de desgaste físico constante		
3	Mal-estar generalizado, sem causa específica	11	69
4	Irritabilidade excessiva	10	63
	Hipertensão arterial		
5	Diminuição da libido (desejo sexual diminuído)	07	44
6	Mudança de apetite	05	31
	Formigamento nas extremidades (pés ou mãos)		
7	Aparecimento de gastrite prolongada (queimação no estômago, azia)	04	25
	Sensibilidade emotiva excessiva, emociona-se por qualquer coisa		
8	Aparecimento de problemas dermatológicos (pele)	03	19
	Tontura, sensação de estar flutuando		
9	Dúvidas quanto a si próprio	02	12
	Pensamento constante sobre um só assunto		
	Não respondeu	01	6

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Notas: *P = Prioridade em função do número de vezes que determinado sintoma foi “marcado” pelos participantes desta pesquisa.

**NP = Número de participantes que “marcaram” os sintomas.

Segundo Lipp (2000; 2005), “dificuldades com a memória e muito cansaço” são característicos dessa fase e indicam que a pessoa tenta resistir ao estresse. Lipp e Tanganelli (2002) na pesquisa que realizaram com 53% dos 1400 magistrados associados da AMATRA 15, concluíram que a grande maioria dos magistrados (68%) se encontrava na fase de resistência.

5.3.3.3 Fase de “Quase-Exaustão”

A fase de “Quase-Exaustão, embora conste de 23 sintomas, os participantes desta pesquisa “marcaram” 19 destes, deixando à margem os seguintes: corrimentos, infecções ginecológicas, aumento de prolactina e tumores. Dos participantes desta pesquisa, 69% “marcaram” cansaço constante (prioridade 1); 56%, ansiedade (prioridade 2); 50%, impotência sexual ou perda da vontade de ter sexo (prioridade 3). As prioridades 4 a 6, foram “marcadas” por menos de 50% dos participantes e 6% não responderam (Tabela 15).

Tabela 15 - Estresse: fase de “Quase-Exaustão” e respectivos sintomas, segundo Lipp (2000; 2005), considerando o número de “marcações” (prioridade) em cada

sintoma		ESTRESSE: FASE DE QUASE-EXAUSTÃO	
*P	SINTOMAS	**NP	%
1	Cansaço mental	11	69
2	Ansiedade	09	56
3	Impotência sexual ou perda da vontade de ter sexo	08	50
4	Dificuldade de concentração	07	44
	Desânimo, apatia ou questionamento frente a vida		
5	Perda de memória imediata	06	38
	Queda na qualidade de vida		
	Apatia ou indiferença emocional	05	31
6	Problemas de pele		
	Queda de cabelo		
	Crises de pânico		
	Perda ou ganho de peso	04	25
7	Pressão alta		
	Alteração dos níveis de colesterol e triglicérides	02	12
	Distúrbios de menstruação		
8	Herpes	01	6
	Gastrite ou úlcera		
9	Autodúvidas	01	6
	Não respondeu		

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Notas: *P = Prioridade em função do número de vezes que determinado sintoma foi “marcado” pelos participantes desta pesquisa.

**NP = Número de participantes que “marcaram” os sintomas.

5.3.3.4 Fase de Exaustão

Na fase de exaustão, fase “crítica e perigosa”, podem aparecer 12 sintomas físicos e 11 psicológicos, totalizando 23 sintomas. Nesta pesquisa, os participantes “marcaram” um ou mais destes sintomas, totalizando 78% dos 23 sintomas previstos nessa fase. Não foram “marcados”: tiques nervosos, sensação de incompetência em todas as áreas, problemas dermatológicos prolongados (pele), úlcera e impossibilidade de trabalhar.

Do total de participantes, 94% “marcaram” insônia, como prioridade 1; 69% “marcaram” cansaço excessivo, como prioridade 2; 63% “marcaram” diarreias frequentes, como prioridade 3; 56% “marcaram” angústia ou ansiedade diária, como prioridade 4; 50% “marcaram” mudança extrema de apetite e irritabilidade sem causa aparente, como prioridade 5. As prioridades 6 a 10 correspondem a percentuais abaixo de 50% (Tabela 16).

Tabela 16 - Estresse: fase de “Exaustão” e respectivos sintomas, segundo Lipp (2000; 2005), considerando o número e percentual de “marcações” (prioridade) em cada sintoma

ESTRESSE: FASE DE EXAUSTAO			
*P	SINTOMAS	**NP	%
1	Insônia	15	94
2	Cansaço excessivo	11	69
3	Diarreias frequentes	10	63
4	Angústia ou ansiedade diária	09	56
5	Mudança extrema de apetite	08	50
	Irritabilidade sem causa aparente		
	Hipertensão arterial confirmada		
6	Perda do senso de humor	07	44
	Dificuldades sexuais		
	Taquicardia (batimento acelerado do coração)		
7	Tontura frequente	05	31
	Apatia, vontade de nada fazer		
	Depressão ou raiva prolongada		
	Formigamento nas extremidades (mãos e pés)		
8	Hipersensibilidade emotiva	04	25
9	Pesadelos	03	19
	Vontade de fugir de tudo		
10	Pensamento constante sobre um mesmo assunto	02	12

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Notas: *P = Prioridade em função do número de vezes que determinado sintoma foi “marcado” pelos participantes desta pesquisa.

**NP = Número de participantes que “marcaram” os sintomas.

Segundo Lipp (2011), alguns sintomas que aparecem na primeira fase (Alerta) podem reaparecer nesta fase (Exaustão), em geral, com intensidade maior. De fato, nesta pesquisa, com exceção de “taquicardia” que corresponde a 44% na Fase de Alerta e na de Exaustão, o percentual é menor (31%), identificamos que:

- a) na fase de Alerta, insônia corresponde a 88% (prioridade 1) e, na de Exaustão, a 94% (prioridade 1);
- b) na fase de “Alerta”, “diarreias passageiras” corresponde a 50% e, na de Exaustão, “diarreias frequentes” a 63% (maior intensidade e maior percentual). Em ambas, este evento aparece como prioridade 3;
- c) na fase de “Alerta”, hipertensão arterial passageira corresponde a 44% e, na de Exaustão, embora hipertensão arterial confirmada apareça com o mesmo percentual, a intensidade do problema é alterado;
- d) na fase de “Alerta”, mudança de apetite aparece em 31% e, na de Exaustão, mudança extrema de apetite surge com 50%, alterando, portanto, a intensidade do evento e o percentual.

De acordo com Zille e Cremonezi (2013), as pessoas experimentam, no mínimo, os dois primeiros estágios em vários momentos da vida, mas a exaustão é a mais severa, podendo levar o indivíduo a um estado de esgotamento e, por fim, ao adoecimento e óbito.

5.4 CONSEQUÊNCIAS DO ESTRESSE EM MAGISTRADOS TRABALHISTAS

Em relação às consequências do estresse, optamos por 3 (três) categorias teóricas: adoecimento, Síndrome de *Burnout* (e seus efeitos) e absenteísmo.

5.4.1 Adoecimento

Considerando a primeira categoria teórica, adoecimento, identificamos na literatura problemas de saúde decorrentes do estresse no trabalho e um ou mais deles foram “marcados” pelos participantes, ou seja: alterações do sono (75%), cefaleia (63%), doenças gástricas (gastrite e/ou úlcera) (50%), depressão (44%), enxaqueca (38%), pressão arterial elevada e/ou hipertensão e problemas de coluna (25%), hipotireoidismo, doenças alérgicas e sobrepeso (19%), doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT) (12%), refluxo gástrico, esofagite, sinusite e transtorno de comportamento (6%) (Tabela 17).

Tabela 17 - Problemas de saúde (adoecimento) informados pelos participantes desta pesquisa. Salvador- Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

*P	PROBLEMAS DE SAUDE	**NP	%
1	Alterações do sono	12	75
2	Cefaleia	10	63
3	Doenças gástricas (gastrite e/ou úlcera)	08	50
4	Depressão	07	44
5	Enxaqueca	06	38
6	Pressão arterial elevada e/ou hipertensão	04	25
	Problemas de coluna		
	Hipotireoidismo	03	19
7	Doenças alérgicas		
	Sobrepeso		
8	Doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT)	02	13
	Refluxo gástrico		
	Esofagite		
9	Sinusite	01	6
	Transtorno de comportamento		

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Notas: *P = Prioridade em função do número de vezes que determinado problema de saúde foi “marcado” pelos participantes desta pesquisa.

**NP = Número de participantes que “marcaram” um ou mais problemas de saúde.

Nas entrevistas, embora as perguntas não estejam relacionadas com doenças, a análise transversal proposta por Bardin (1977) revelou alguns indicativos de adoecimento, ou seja, enxaqueca e problemas relacionados com ligamentos e músculos (E_1); tendinite com dor e gastrite que evoluiu para úlcera (E_2). Além disto, alguns “extratos” de entrevistas tratam, diretamente, do adoecimento dos magistrados trabalhistas:

“Marquei com a Médica do Trabalho pra conversar. A gente tem se preocupado em enxergar adoecimento. Então, se o nível de adoecimento já está alto, a probabilidade é de ser maior ainda. A Anamatra, através do atual Presidente tá fazendo um questionário sobre adoecimento. Na

verdade, um questionário que eles querem que a gente informe quais os magistrados que estão afastados por doença relaciona ao trabalho para, aí, fazerem alguma coisa. [...]" (E₁)

"Depois de 7 anos na Magistratura, quando eu já estava extremamente desgastada, seguiu um período que quase entrei num processo de anorexia por não conseguir nem comer". (E₃)

"Eu acho que a gente julga muitos processos em que há ligação de assédio, de estresse pelo trabalho, de rinite, de adoecimento, e a gente não se olha muito." (E₄)

Revisitando a literatura, foi observado que alguns autores também relacionam trabalho com o aparecimento de algumas das "doenças" detectadas nesta pesquisa. Neste sentido, vale lembrar o alerta feito por Feliciano (2017), ou seja, que todos os elementos necessários para uma produção uniforme, massificada e célere [detonadoras de doenças] estão presentes na Resolução CNJ 106, de 6 de abril de 2010, especialmente ocasionadas pela competitividade na busca pela melhor classificação entre seus pares, ou seja, quanto mais o Magistrado produzir, isto é, quanto mais audiências, sentenças, acórdãos, conciliações e/ou decisões interlocutórias produzir, em comparação com seus pares das unidades similares, em melhor classificado estará.

A Anamatra (2011) reforça os dados que encontramos na amostra de magistrados trabalhistas, ao revelar que a proporção de magistrados do trabalho que relataram doença do coração, hipertensão e depressão é maior do que a proporção dos respondentes da população geral, além de obesidade, depressão, ansiedade, alterações do sono e hipertensão.

Lipp e Tanganeli (2006) na pesquisa com magistrados do trabalho do TRT15, identificaram que 71% dos magistrados trabalhistas apresentaram sintomas de estresse. Confirmaram que, do processo do estresse, ocorrem doenças como diabetes, câncer, úlceras, gastrites, doenças inflamatórias, colites, problemas dermatológicos (micoses, psoríase, queda de cabelo), problemas relacionados à obesidade e problemas sexuais como impotência e frigidez, além de queda na habilidade de concentrar-se e de pensar de modo lógico com consequente queda de produtividade.

Pesquisas com outras categorias também revelam a relação entre trabalho, estresse e adoecimento.

Zille, Braga e Marques (2014) assinalam que 27,0% da amostra de gerentes que participaram da sua pesquisa informaram apresentar algum tipo de doença, sendo a maior incidência, 64,3%, de doenças gástricas (gastrite e úlcera), 21,4% de doenças alérgicas, 5,7% de hipertensão e 1,0% foi acometida de infarto cardíaco. Encontraram, ainda, Acidente Vascular Cerebral (AVC), dor de cabeça por tensão, abuso de álcool e de drogas.

Marques, Martins e Cruz Sobrinho (2011) em pesquisa documental, descritiva, com servidores públicos, no período de 2007 a 2009, concluíram que os transtornos mentais e

comportamentais e as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo predominaram na população pesquisada.

Bernstorff e Rosso (2008, p. 5) sinalizam para a relação estresse-doença, citando ansiedade e depressão e lembrando que esta última está relacionada com dores nas costas ou dores de cabeça.

No entanto, Filgueiras e Hippert (1999) lembram que a probabilidade de adoecer vai depender de como o indivíduo avalia e enfrenta esse estímulo e da sua vulnerabilidade orgânica.

5.4.2 Síndrome de *Burnout* e seus efeitos

Para que fosse identificada a presença de sintomas da Síndrome de *Burnout*, foi utilizado o *Maslach Burnout Inventory* (MBI) no questionário (Apêndice C) aplicado aos participantes desta pesquisa e apresentamos as 22 afirmativas na ordem crescente prevista nesse Inventário e não na ordem de cada sub escala, ou seja, “Exaustão”, “Despersonalização” e “Realização Pessoal”:

- a)
- b) “Exaustão” é caracterizada por 9 (nove) das 22 afirmativas, ou seja, as de números 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 e 20 e “[...] revela-se quando o trabalhador se sente emocional e fisicamente sobrecarregado, com sensação de que lhe resta pouco para dar, evidenciando alguns destes sentimentos ou sintomas: irritabilidade, impaciência, frustração, mau humor, aumento de conflitos, reação violenta, além de fadiga constante, falta de energia, problemas de sono, dores, tensão muscular, suores frios, palpitações e aumento da suscetibilidade às doenças físicas. (HESPANHOL, 2005, p. 160).
- c) “Despersonalização” é caracterizada por 5 (cinco) das 22 afirmativas, isto é: 5, 10, 11, 15 e 22 e “[...] revela-se quando o trabalhador se sente alienado para com os outros, mostrando indiferença em relação aos superiores, colegas e utentes [usuários]. (HESPANHOL, 2005, p. 161).
- d) “Realização Pessoal” é caracterizada por 8 (oito) das 22 afirmativas, quais sejam: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 e 21 “[...] que descrevem sentimentos ao nível da capacidade e sucessos alcançados no trabalho com pessoas e está inversamente correlacionado com a Síndrome. (CAMELO, 2010, p. 10).

Quanto a essa última sub escala, há, na literatura, divergência de significado. Hespanhol (2005, p. 169-1) assinala que “Realização Pessoal” se revela “[...] quando o trabalhador se sente ineficaz, com perda de confiança em si mesmo e de confiança por parte dos que o rodeiam”. Já Caramelo (2010) considera que, como as afirmativas que caracterizam essa sub escala são positivas, ela é inversamente proporcional à Síndrome de *Burnout*. Nessa sub escala estão aqueles que tem sentimentos ao nível da capacidade e sucessos alcançados no trabalho.

Como nesta pesquisa, as respostas que foram “marcadas”, e que se referem a essa última sub escala, são próximas do que assinala Caramelo (2010), e não Hespanhol (2005),

assumimos as duas primeiras sub escalas conforme a definição dos 2 (dois) autores citados e, a terceira sub escala sob a ótica de Caramelo (2010).

Na Tabela 18 apresentamos as afirmativas do MBI conforme o número de vezes que cada uma das 22 afirmativas foi “marcada” pelos participantes e agrupamos as afirmativas por prioridade. As que correspondem às prioridades 1 a 7 foram marcadas por 50 a 94% dos participantes e as que correspondem às prioridades 8 a 11 foram marcadas por menos de 50%.

Tabela 18 - Prioridades conferidas às afirmativas do Maslach Burnout Inventory (MBI). Pelos participantes desta pesquisa. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

*P	**NA	AFIRMATIVAS DO MBI	***NP	%
1	8	Sinto que o meu trabalho é desgastante	15	94
2	6	Sinto que trabalhar com pessoas todo o dia me cansa	14	88
	14	Sinto que estou a trabalhar em demasia		
3	2	Quando termino a minha jornada de trabalho sinto-me esgotado	13	81
	3	Quando me levanto pela manhã e me deparo com outra jornada de trabalho, já me sinto esgotado		
	16	Sinto que trabalhar em contato direto com as pessoas me eleva os níveis de stress		
4	11	Fico preocupado que este trabalho me esteja a enrijecer emocionalmente	11	69
5	9	Sinto que estou a exercer influência positiva na vida das pessoas, através do meu trabalho	10	63
	22	Parece-me que as pessoas que atendo me culpam por alguns dos seus problemas		
6	4	Sinto que posso atender facilmente às pessoas que tenho que atender	09	56
	13	Sinto-me frustrado com o meu trabalho		
7	1	Sinto-me emocionalmente decepcionado com o meu trabalho	08	50
	10	Sinto que me tornei mais duro com as pessoas, desde que comecei este trabalho		
8	7	Sinto que trato com muita eficiência os problemas das pessoas que tenho que atender	07	44
	17	Sinto que posso criar, com facilidade, um clima agradável no meu trabalho		
	19	Acredito que consigo criar coisas valiosas neste trabalho		
	20	Sinto-me como se estivesse no limite das minhas capacidades		
9	15	Sinto que realmente não me importa o que ocorra com as pessoas as quais tenho que atender profissionalmente	06	38
	21	No meu trabalho lido com os problemas emocionais com muita calma		
10	18	Sinto-me estimulado depois de ter trabalhado diretamente com quem tenho que atender	04	25
	5	Sinto que estou a tratar algumas pessoas com as quais me relaciono no meu trabalho como se fossem objetos impessoais		
11	12	Sinto-me muito vigoroso no meu trabalho	03	19

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Notas: *P = Prioridade baseada no número de vezes que as afirmativas do MBI foram marcadas pelos participantes.

**NA = Número das afirmativas do MBI, de acordo com as sub escalas (“Exaustão” = cor verde, “Despersonalização” = cor laranja e “Realização Pessoal” = cor azul).

***NP = Número de participantes.

Importante observar que, nesta pesquisa,

- a) 100% dos participantes marcaram entre 5 a 9 das 9 afirmativas da sub escala “Exaustão” e, destes, 25% marcaram as 9 afirmativas que caracterizam essa sub escala, o que sinaliza situação de risco;
- b) 100% dos participantes marcaram entre 1 a 4 das 5 afirmativas da sub escala “Despersonalização” e, destes, 19% marcaram 4 afirmativas dessa sub escala, o

que sinaliza, também, situação de risco;

- c) 100% dos participantes marcaram entre 4 a 8 das 8 afirmativas da sub escala “Realização Pessoal”, e, destes, 19% marcaram as 8 afirmativas dessa sub escala, o que indica que, apesar de o estresse estar presente no dia a dia dos magistrados trabalhistas, há aqueles que veem pontos positivos no trabalho que realizam. (Tabela 19).

Tabela 19 - Número de afirmativas do Maslach Burnout Inventory (MBI) que foram “marcadas” pelos participantes. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

Nº de afirmativas	EXAUSTÃO (9 afirmativas)		DESPERSONALIZAÇÃO (5 afirmativas)		REALIZAÇÃO PESSOAL (8 afirmativas)	
	*NP	%	*NP	%	*NP	%
	1	--	--	04	25	--
2	--	--	06	37	--	--
3	--	--	03	19	--	--
4	--	--	03	19	04	25
5	04	25	--	--	03	19
6	03	19			02	12
7	03	19			02	12
8	02	12			03	19
9	04	25				
Não marcaram	--	--	--	--	02	13
TOTAL	16	100	16	100	16	100

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Notas: *NP = Número de participantes

**NA = Número de afirmativas do MBI, de acordo com as sub escalas: “Exaustão” = cor verde, “Despersonalização”

= cor laranja e “Realização Pessoal” = cor azul.

Quanto aos efeitos da Síndrome de *Burnout*, foram obtidas as seguintes informações: do total de participantes desta pesquisa, 88% “marcaram” sintomas físicos; 69%, sintomas psíquicos; 12%, sintomas comportamentais; e, 6%, não marcaram nenhuma das opções. Esta é uma sinalização crítica (Tabela 20).

Tabela 20 - Efeitos da Síndrome de Burnout. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

EFEITOS DA SÍNDROME DE BURNOUT		*NP	%
Tipo de Sintomas	Sinais e sintomas defensivos		
Físicos	Fadiga constante e progressiva, mialgias ou dores osteoarticulares, distúrbios do sono, cefaleia (geralmente de tensão), enxaqueca, perturbações gastrointestinais (gastrites, náuseas, vômitos, diarreia, perda ou ganho exagerado de apetite), imunodeficiência, transtornos cardiovasculares (hipertensão arterial, palpitações, insuficiência cardiorrespiratória), distúrbios do sistema respiratórios, disfunção sexual, alterações menstruais.	14	88
Psíquicos	Falta de atenção e desconcentrado, alterações de memória (de fixação e evocação), lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de impotência, instabilidade emocional, baixa autoestima, astenia, desânimo, disforia, depressão, sentimento de desconfiança que pode evoluir para paranoia.	11	69
Comportamentais	Aumento da agressividade, incapacidade de relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, diminuição e iniciativa, ingestão de bebidas alcoólicas e de café em demasia.	02	12
	Nenhuma das opções	01	6

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Nota: *NP = Número de participantes.

Complementando esta análise, ressaltamos que, do total de participantes, 19% marcaram apenas sintomas físicos; 6%, apenas sintomas comportamentais; 44% “marcaram” sintomas físicos e comportamentais; 25%, sintomas físicos, psíquicos e comportamentais; e 6% não “marcaram” nenhuma das opções (Tabela 21).

Tabela 21 - Efeitos da Síndrome de Burnout. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

EFEITOS DA SÍNDROME DE BURNOUT	*NP	%
Marcaram apenas sintomas físicos	03	19
Marcaram apenas sintomas comportamentais	01	6
Marcaram sintomas físicos e psíquicos	07	44
Marcaram sintomas físicos, psíquicos e comportamentais	04	25
Nenhuma das opções	01	6
Total	16	100

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Nota: *NP = Número de participantes.

Para ilustrar, ressaltamos que:

- um participante que marcou apenas a situação que caracteriza os efeitos comportamentais, grifou: “Sinto-me irritado, agressivo, incapaz de relaxar”
- um participante que marcou apenas a situação que caracteriza os efeitos físicos, grifou: “Sinto fadiga constante e progressiva, mialgias ou dores osteoarticulares, problemas de sono”.
- um participante que marcou as 3 (três) situações, em relação aos efeitos físicos, grifou: “Sinto fadiga constante e progressiva, problemas de sono, cefaleia (tensão muscular), gastrites e distúrbios do sistema respiratórios”. Quanto aos efeitos psíquicos, grifou: “Tenho sentimento de solidão, impaciência,

sentimento de impotência, instabilidade emocional”. Em relação aos efeitos comportamentais, grifou: “Sinto-me irritado, incapaz de relaxar, com dificuldade de aceitar mudanças. Tenho reduzido as minhas relações interpessoais e bebido café em demasia”.

5.4.3 Absenteísmo

Diante da importância que a literatura confere ao absenteísmo como consequência do estresse e como responsável por altos custos institucionais e individuais, não poderia deixar de abordá-lo neste item que trata das consequências do estresse.

Em relação a esse “evento”, no processo de coleta dos dados/evidências, deparamos com dificuldades que dizem respeito ao acesso a licenças médicas, componente essencial para a identificação de ausências no trabalho e dos respectivos “motivos”. Diante desta limitação, recorreremos apenas aos participantes da pesquisa, cuja totalidade informou que não se ausentou do trabalho nos últimos 12 meses. Em todo o tempo de trabalho, apenas 5 (cinco) revelaram que tiveram licença médica mas há muitos anos.

Corroborando com a posição acima, Muchinsky (2003), ao tratar das ausências temporárias, assume a dificuldade de controlar, metodologicamente, esta forma de pesquisa, por entender que a ausência depende de inúmeros outros fatores como: familiar, saúde etc.

5.5 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO ESTRESSE SUGERIDAS PELOS PARTICIPANTES DESTA PESQUISA

Finalmente, considerando estratégias para prevenção e/ou superação do estresse sugeridas pelos participantes desta pesquisa (Tabela 22), praticadas ou não, foi observado que:

- a) 88% dos participantes consideram que atividade física é a principal estratégia para vencer o estresse no trabalho;
- b) 81% sugeriram “viajar sempre que possível”;
- c) 75% recomendaram “praticar *hobbies*” e “manter-se otimista e empático”;
- d) 69% sugeriram “fazer *check up* (saúde) anualmente”, “beneficiar-se do apoio afetivo de pessoas próximas”, “passear” e “ouvir música”;
- e) 63% recomendaram “dialogar e ouvir alguém, principalmente o cônjuge”;
- f) 56% sugeriram “confiar na experiência e na sabedoria própria e de outras pessoas da sua confiança”;

- g) 50% indicaram “pensar nos filhos”;
- h) 44% recomendaram “fazer acompanhamento terapêutico”;
- i) 38% sugeriram “esforçar-se para controlar os impulsos” e “tentar assumir um comportamento resiliente (capaz de enfrentar situações difíceis)”;
- j) 13%, recomendaram “descansar enquanto o computador trava, de forma programada, pelo sistema” e “estudar outras áreas”.

Tabela 22 - Estratégias de enfrentamento do estresse sugeridas pelos participantes desta pesquisa, considerando o número de vezes que foram citadas. Salvador-Bahia, novembro de 2017 a março de 2018

ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO DO ESTRESSE	*NP	%
Fazer atividade física	14	88
Viajar sempre que possível	13	81
Praticar <i>hobbies</i>	12	75
Procurar manter-se otimista, auto eficaz, empático		
Fazer <i>check up</i> (saúde) anualmente		
Beneficiar-se do apoio afetivo de pessoas próximas	11	69
Passear		
Ouvir música		
Dialogar e ouvir alguém, principalmente o cônjuge	10	63
Confiar na experiência e na sabedoria própria e de outras pessoas da sua confiança	09	56
Pensar nos filhos	08	50
Fazer acompanhamento terapêutico	07	44
Esforçar-se para controlar os impulsos		
Tentar assumir um comportamento resiliente (capaz de enfrentar situações difíceis)	06	38
Descansar enquanto o computador trava, de forma programada, pelo sistema	02	13
Estudar outras áreas		

Fonte: Dados desta pesquisa (2018).

Nota: *NP = Número de participantes.

Para exemplificar a distância entre o “discurso” e a “prática”, ressaltamos que, embora 88% dos participantes consideram que atividade física é a principal estratégia para vencer o estresse no trabalho, apenas 50% informaram que fazem atividade física; 44% recomendam “fazer acompanhamento terapêutico”, mas apenas 25% fazem terapia; 13%, recomendam “descansar enquanto o computador trava, de forma programada, pelo sistema”, mas apenas 6% lançam mão dessa prática.

Pela sua natureza, do ponto de vista teórico, todas as estratégias sugeridas se enquadrariam na prevenção primária, quando o processo de adoecimento ainda não ocorreu e as pessoas devem evitá-lo. No entanto, qualquer uma dessas estratégias pode ser caracterizada como prevenção secundária no caso de a pessoa já estar vivenciando o adoecimento, mesmo sem estar ausente do trabalho. Como já sinalizamos, a ênfase é em estratégias relacionadas com a prevenção primária (promoção/divulgação do estresse), acrescentadas, muito pouco, daquelas

que correspondem à prevenção secundária (estratégias para enfrentamento da manifestação de sinais e sintomas do estresse).

A prevenção terciária, tratamento e reabilitação do estresse, não foi tratada de forma objetiva nas pesquisas revisadas, uma vez que todas têm como população e/ou amostra pessoas no exercício de suas funções, não citando a existência de trabalhadores na “ativa” em fase de tratamento do estresse e/ou de reabilitação/readaptação. Nesta pesquisa não foi diferente, visto que todos os participantes/magistrados trabalhistas, independentemente da sua situação de estresse ou não, se encontravam trabalhando, ou seja, na “ativa”. Este fato explica o porquê de as estratégias sugeridas estarem no âmbito da prevenção primária e/ou secundária.

No entanto, um dos entrevistados deixa uma mensagem que revela o adoecimento, mesmo trabalhando, a dificuldade ou impossibilidade de parar de trabalhar, além da convivência com a dor durante o trabalho, o que denota que o adoecimento está presente mesmo em magistrados na ativa:

“No início, comecei a apresentar enxaqueca, depois gastrite que virou úlcera e, por último, tendinite de um lado. Parar para fazer o tratamento não é fácil. Mas consegui logo depois que fui promovido para Titular. Eu sinto um pouco de dor mas não é algo que atrapalhe o meu trabalho agora, mas, quando sinto alguma dor, eu paro”.(E₂)

Apesar das limitações, a tentativa de evitar problemas por parte dos magistrados é real.

Um dos entrevistados informou que, diante do adoecimento, lançou mão de algumas estratégias:

“[...] o uso do PJe, por ser em 2 telas, me causou uma hérnia cervical. Então, não posso mais usar 2 computadores, 2 telas, e me adaptei a usar telas sobrepostas pra não continuar com essa dor e resolvi o problema. Descobri que de tanto ficar girando, girando, eu tive essa doença. Eu, agora, por conta do cansaço na minha visão, eu não trabalho mais 2 turnos seguidos. Eu trabalho de manhã e à noite porque meus olhos não aguentam estar diante de uma tela de computador em 2 turnos seguidos. Novamente criei esta estratégia para não ter sofrimento. Assim, eu me adapto. Faço musculação. Tenho um aparelho de musculação que faz com que não me dê problema na dor na lombar, que me afeta muito, e nas articulações. Eu faço trabalho de força de braços e de pernas e, para o estresse que me envolvo aqui na Justiça, a corrida [esporte] me libera”.(E₃)

Pelo fato de os magistrados ficarem muitas horas na frente do computador, prejudicando a visão e gerando lesões por esforço repetitivo, pelo uso do mouse, a atitude do TRF4, que instalou um programa no computador para que o mesmo pare de funcionar de tempos em tempos para o juiz e/ou servidor descansar (ASSOCIAÇÃO, 2014), é uma estratégia que pode ser estendida aos demais TRFs.

Vale, também, ressaltar a indicação do então Presidente da Anamatra, que, ao constatar tendência ao suicídio por juízes, solicitou ao CNJ a flexibilização das metas, conforme assinala a Anamatra (2014).

Perales et al. (2011) diante dos resultados encontrados em pesquisa com magistrados trabalhistas de Lima, Capital do Peru, recomendam, como estratégia, que os programas de prevenção do estresse manejem, conjuntamente, a ansiedade e a depressão, dada à elevada associação entre ambas.

Estes resultados indicam que estar na ativa, vivenciando o dia a dia do trabalho, não significa estar com saúde, ou melhor, não estar trabalhando sob estresse, não estar vivenciando os seus reflexos (a sua manifestação e as respectivas consequências), o que pode ser inevitável em algumas profissões cujos profissionais estão sujeitos ao acúmulo de funções e de atividades; ao cumprimento de metas, muitas vezes, inatingíveis; a cobranças excessivas; ao fator tempo; aos efeitos da tecnologia; a pressões internas e externas, entre outros.

Enfim, a auto percepção de estresse pode contribuir para que o profissional procure ajuda de pessoas amigas ou de profissionais ou de clínicas especializadas no tratamento do estresse.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Esta pesquisa descritiva com uma abordagem qualitativa e quantitativa, teve como ponto de partida a seguinte questão: “quais as manifestações do estresse e suas consequências em magistrados trabalhistas que atuam em varas da Justiça do Trabalho da 5ª Região (TRT5 em Salvador – Bahia, no ano de 2018).

Definida a questão norteadora, foram elaborados os objetivos geral e específicos, além de implementadas as técnicas previstas na metodologia e, atentas às limitações desta pesquisa, foram destacados os resultados mais relevantes.

Em relação aos objetivos específicos todos foram alcançados, pois foi descrito o perfil dos participantes desta pesquisa, 94% exercem dupla função: judicante e administrativa/gestora. Quanto às horas trabalhadas, a maioria respondeu que não há limite de horas e que trabalha manhã e noite, mas 31% trabalham manhã, tarde e noite. A média de processos “julgados” por magistrado é 45 e a média de audiências por mês é 187.

Foi identificada a visão dos magistrados trabalhistas sobre os motivos que levaram os Bacharéis em Direito a ingressarem na Magistratura do Trabalho, observamos que eles se relacionam, principalmente, com salário, poder, prestígio e vantagens do cargo.

Por meio de entrevistas, foi identificado que “reações a mudanças” aparecem como elementos positivos e negativos. Há reconhecimento da necessidade da Reforma Trabalhista, mas, há também, a revelação de certo “desconforto” diante das alterações trazidas para o dia a dia do Magistrado, perda de direitos trabalhistas, dificuldades no acesso à Justiça do Trabalho e aumento do nível de estresse e do adoecimento. Quanto ao PJe, são atribuídas a ele algumas doenças como hérnia cervical, dor na lombar e nas articulações, cansaço na visão e estresse, diante do volume de processos e do trabalho contínuo e constante.

Os entrevistados revelaram ainda opiniões positivas e negativas das pessoas e da sociedade sobre a Magistratura, que interferem no processo de adoecimento, incluindo o estresse. As opiniões positivas consistem no reconhecimento de que o Magistrado, diante da carga de trabalho, está sujeito à ansiedade e ao estresse. Já as opiniões negativas se relacionam com os “privilégios” dos magistrados, tais como: distribuição do tempo entre casa e trabalho, altos salários, riqueza, pouco trabalho.

Quanto às fontes de estresse, as 4 (quatro) categorias teóricas foram ratificadas pelos respondentes. Considerando “Tensão da Função” todos informaram que a fonte correspondente, mais importante, se constitui no elevado número de sentenças e de audiências. Em relação à segunda categoria, “Negatividade”, assédio moral e/ou psicológico foi a categoria mais

presente; a terceira categoria, “Isolamento”, peso emocional do julgamento foi a mais importante; a quarta e última categoria, “Ônus da Responsabilidade da Liderança”, foi a segunda com percentuais mais elevados: o próprio cargo de Magistrado e competitividade entre magistrados correspondeu a 63% dos participantes.

Quanto às manifestações de estresse vivenciadas pelos magistrados do trabalho (sintomas, tipos e fases do estresse), vale ressaltar que o sintoma mais importante foi: dificuldade para dormir. Os tipos de estresse mais expressivos foram “intenso” e “muito intenso”. Em relação às fases (Alerta, Resistência, Quase-Exaustão e Exaustão), os sintomas mais importantes foram: cansaço constante (94% na fase de “Resistência”, 69%, nas fases de “Quase-Exaustão” e “Exaustão”), dificuldade para dormir e insônia (88% na fase de “Alerta” e 94% na de “Exaustão”), irritabilidade excessiva (63% na fase de “Exaustão”), diminuição da libido e dificuldades sexuais (44% nas fases de “Resistência” e “Exaustão”). Estas manifestações chamam a atenção para o risco à saúde dos magistrados trabalhistas e para a necessidade de implementação de medidas de prevenção e controle do estresse.

Considerando as consequências do estresse, ressaltamos que, quanto ao adoecimento, os dados mais presentes foram: alterações do sono, cefaleia, doenças gástricas (gastrite e/ou úlcera), depressão. Nas entrevistas, a análise transversal apresentou indicativos de adoecimento: assédio moral e psicológico e estresse. Em relação à Síndrome de *Burnout*, todos os participantes que marcaram afirmativas de “Exaustão”, há sinalização de situação de risco. Quanto aos efeitos desta Síndrome, 88% “marcaram” sintomas físicos; 69%, sintomas psíquicos; 12%, sintomas comportamentais. Esta é uma sinalização crítica, que merece reflexões e tomada de decisões por parte dos magistrados trabalhistas e da instituição onde trabalham.

Para a avaliação do absenteísmo, deparamos com dificuldades relacionadas com o acesso a licenças médicas e recorremos apenas aos participantes da pesquisa, cuja totalidade informou que não se ausentou do trabalho nos últimos 12 meses.

Diante destes resultados, pode-se considerar que a questão que norteou esta pesquisa foi pertinente, que os objetivos foram atendidos e que os métodos, técnicas, instrumentos de pesquisa e, especialmente, o tipo de análise/interpretação, foram adequados ao objeto em foco.

Os resultados alcançados são, em grande parte, corroborados pela literatura referenciada, indicando que as manifestações do estresse e suas consequências, fazem parte do dia a dia de trabalho dos magistrados do Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região), que atuam em varas de Salvador, Capital da Bahia.

Já que prevenir e controlar o estresse são responsabilidades de gerentes e dos que são

gerenciados, pode-se extrair desta pesquisa recomendações ligadas a fontes básicas de estresse, considerando a classificação que adotamos: tensão da função, negatividade, ônus da responsabilidade da liderança e isolamento.

A “Tensão da Função” tem relação direta com mudanças. Sendo assim, uma das recomendações é que instâncias superiores às varas da Justiça do Trabalho não implementem mudanças numa velocidade acelerada. Tais mudanças poderiam acabar com a “sensação de estabilidade” tão importante para os magistrados, uma vez que coloca a sua capacidade de adaptação à prova nos aspectos físico, psicológico, emocional e espiritual. É importante também programar a realização anual de *check up* nos magistrados e servidores, além de estimular atividades físicas e terapêuticas, tanto no trabalho quanto fora dele. Uma recomendação essencial consiste em criar mecanismos para evitar o “peso” da tecnologia sobre a saúde dos magistrados. Deve ser propiciado treinamento no manejo da tecnologia e implementação de estratégias, especialmente aquelas que dizem respeito ao cansaço nos olhos e dores na coluna, como, por exemplo, garantir o descanso de magistrados e servidores enquanto o computador está na pausa programada.

Em relação à “Negatividade”, recomenda-se a “criação” de um clima organizacional que inclua o conhecimento das fontes de estresse em geral, especialmente às inerentes ao trabalho que exercem. Além disso, deverá contribuir para diminuir a competitividade entre magistrados, entre servidores e entre ambos, estimulando a cooperação, minimizando a insegurança nas relações decorrentes de cobranças e melhorando a qualidade das relações interpessoais.

Sobre a fonte de estresse do “Ônus da Responsabilidade da Liderança”, recomenda-se qualificá-los em gestão/liderança, uma necessidade imediata, visto que os magistrados exercem dupla função (judicante e administrativa/gestora). Além do mais, a determinação formal de um percentual de horas que o magistrado deverá dedicar à gerência, à atividade judicante e aos estudos.

O sentimento de solidão é um desafio causador de ansiedade e de insegurança. Somam-se a isso, outros sentimentos internos relacionados ao ato de julgar. Devido a isto, recomenda-se que o trabalho dos magistrados seja mais humanizado, a fim de diminuir a fonte do “Isolamento”, o que implica no atendimento às recomendações relacionadas com as funções anteriores e, também, que o Magistrado busque alcançar “inteligência emocional”, para assumir comportamento resiliente.

Além das recomendações relacionadas com fontes de estresse no trabalho, é

recomendada atenção especial para os magistrados que, embora estejam trabalhando, apresentam sintomas indicativos de estresse ou situações de adoecimento e/ou de suas consequências, mas não “decidem”, por razões que não foram identificadas nesta pesquisa, se afastar do trabalho para vivenciar “medidas” de controle e/ou de tratamento do estresse (e de suas consequências), gerado nesse mesmo trabalho.

Em relação à realização de novas pesquisas, há necessidade de maiores esclarecimentos sobre o adoecimento dos magistrados trabalhistas e suas consequências, especialmente licença médica, absenteísmo e os respectivos motivos. Este foi um dos subtemas tratados nesta pesquisa que ficou prejudicado pela limitação nas informações dos participantes e falta de acesso aos documentos relacionados às licenças médicas. Há também necessidade de identificar o conhecimento acerca das fontes de estresse gerencial para diagnosticar condições de trabalho dos magistrados/gestores e formular proposições para uma melhor qualidade de trabalho e de vida.

Estas recomendações, embora genéricas, são importantes, pois, no mundo do trabalho moderno, a subjetividade é “rasteira”, chegando a “confundir” o trabalhador em relação ao que é de seu interesse ou não, independentemente de sua profissão. Apesar das limitações desta pesquisa, apresentadas na Introdução, os resultados obtidos são relevantes e podem se somar àqueles apresentados na literatura que tratam do estresse nesses profissionais, em especial, nas publicações da Amatra5, Anamatra e Conamat, contribuindo, especialmente, para a Região Nordeste (onde o Estado da Bahia se situa), uma vez que, nessa Região, não há pesquisa científica (publicada) que aborde este tema.

REFERÊNCIAS

ALVES, F. G. P. **Juiz aponta razões que levam magistrados a abandonar a carreira.** jul. 2013. Disponível em: <<https://asmego.jusbrasil.com.br/noticias/100617108/juiz-aponta-razoes-que-levam-magistrados-a-abandonarem-a-carreira>>. Acesso em: 5 maio 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Conheça a ABNT:** normalização um fator para o desenvolvimento. Rio de Janeiro, 1990. 23 p.

_____. **NBR 5892:** norma para datar: Rio de Janeiro, 1989a. 2 f.

_____. **NBR 6023:** informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2002a. 24 p.

_____. **NBR 6024:** informação e documentação: numeração progressiva das seções de um documento escrito: apresentação. 2. ed. Rio de Janeiro, 2011a. 4 p.

_____. **NBR 6027:** informação e documentação: sumário: apresentação. 2. ed. Rio de Janeiro, 2012. 2 p.

_____. **NBR 6028:** resumos. Rio de Janeiro, 2003c. 2 p.

_____. **NBR 6033:** ordem alfabética. Rio de Janeiro, 1989b. 8 f.

_____. **NBR 6034:** informação e documentação: índice: apresentação. Rio de Janeiro, 2005. 4 f.

_____. **NBR 10520:** informação e documentação: apresentação de citações em documentos. Rio de Janeiro, 2002b. 7p.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. Magistrados sob tensão. **Jornal Oficial da Associação dos Magistrados Brasileiros**, n. 163, jan./fev. 2015. Disponível em: <http://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2015/08/AMB_Informa_163_site.pdf>. Acesso em: 16 maio 2017.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Volume de processos tem aumentado número de licenças médicas de juízes.** São Paulo: SP, out. 2014. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/anamatra-na-midia/volume-de-processos-tem-aumentado-numero-de-licencas-medicas-de-juizes>>. Acesso em: 21 jul. 2016.

_____. **Anamatra divulga resultado de pesquisa sobre saúde dos magistrados trabalhistas.** São Paulo, SP, maio, 2011b. Disponível em: <<http://www.amatra5.org.br/noticias/anamatra-divulga-resultado-de-pesquisa-sobre-saude-dos-magistrados-trabalhistas>>. Acesso em: 21 jul. 2016.

_____. **Pesquisa mostra que quase metade dos magistrados do país sofre de depressão.** São Paulo, SP, 2011a. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/noticias/anamatra-divulga-resultado-de-pesquisa-sobre-sa-de-dos-magistrados-trabalhistas05743257315590286>>. Acesso em: 21 jul. 2016.

_____.; ASSUNÇÃO, A. A. **Situação de saúde e condições do exercício profissional dos magistrados trabalhistas do Brasil.** Faculdade de Medicina da UFMG. Brasília, DF, 2011. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/54/00002920.pdf>>. Acesso em: 22 maio 2017.

_____.; INSTITUTO de Economia Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT, Universidade Estadual de Campinas. **Contrato entre a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra) e a Fundação Economia de Campinas - FECAMP para a execução da pesquisa: “Trabalho, justiça e sociedade: o olhar da magistratura do trabalho sobre o Brasil do século XXI.** Campinas, SP, 2008. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/54/00000990.pdf>>. Acesso em: 6 maio 2017.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Tradução Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Martins Fontes, 1977.

BERNSTORFF, V. H.; ROSSO, S. D. O absentéismo ao trabalho como forma de resistência individual à intensificação do trabalho, à insatisfação profissional e ao estresse ocupacional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ANPAD), 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B2756>>. Acesso em: 15 jul. 2016.

BIANCAMANO, M. R. **Magistratura:** uma leitura de cunho histórico-administrativo. Disponível em: <https://www.tjrs.jus.br/export/.../magistratura_mart-da-rocha-biancamano.doc>. Acesso em: 9 set. 2016.

BOURDIEU, P. **Sobre o poder simbólico.** Tradução por Fernando Tomaz. Lisboa: Difel; Bertrand, 1965.

BRAGA, C. D.; ZILLE, I. P.; MARQUES, A. L. Estresse no trabalho: estudo de caso com gerentes que atuam em uma instituição financeira nacional de grande porte. **Revista de Ciências da Administração**, v. 10, n. 21, p. 175-196, maio/ago. 2008.

<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273520258008>>.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução N^o 466, de 12 dez. 2012. Atualiza a Resolução N^o 196/96, de 10 out. 1996, do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde, que aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 13 jun. 2013. N. 12, Seção 1, p. 59. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html>. Acesso em: 01 jan. 2016.

_____. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução N^o 106**. Dispõe sobre os critérios objetivos para a aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/atos_administrativos/resoluo-n106-06-04-2010-presidencia.pdf>. Acesso em: 6 maio 2017.

_____. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Título VIII - Da Ordem Social. Capítulo III - Da Educação, da Cultura e do Desporto. Seção I - Da Educação. Brasília, DF, 1988. Disponível em:

<<http://www.trtsp.jus.br/legislacao/constituicao-federal-emendas>>. Acesso em: 22 ago. 2016.

CARAMELO, R. F. R. **Síndrome de Burnout e a sua relação com o trabalho dos médicos**. 2010. 21 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/53383/2/Sndrome%20de%20Burnout%20e%20a%20sua%20relao%20com%20o%20trabalho%20dos%20Mdcosx.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2017.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Propriedades psicométricas do Maslach

Burnout Inventory em uma amostra multifuncional. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 24, n. 3, jul./set., 2007. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2007000300004>. Acesso em: 24 maio 2017.

COELHO, L. A. de T. **Depressão: nem os Juízes escapam. Adoecimento ocupacional. A magistratura trabalhista e o demônio do meio dia**. Paraná, SC, 2013. Disponível em: <<http://jornalggn.com.br/noticia/a-depressao-entre-os-juizes>>. Acesso em: 25 maio 2017.

CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Conamat: médico explica que discutir saúde é essencial para qualquer profissional**. 2012. Disponível em: <<https://anamatra.jusbrasil.com.br/noticias/3067406/conamat-medico-explica-que-discutir-saude-e-essencial-para-qualquer-profissional>>. Acesso em: 21 jul. 2016.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Saiba como funciona a carreira de magistrado**. 2017. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82067-cnj-servico-saiba-como-funciona-a-carreira-de-magistrado>>. Acesso em: 22 maio 2017.

COSTA, M. de F. A. A.; FERREIRA, M. C. Sources and reactions to stress in brazilian lawyers. (Fontes e reações de estresse em advogados brasileiros). Ribeirão Preto, SP, **Paidéia**, v. 24, n. 57, p. 49-56, jan./abr. 2014. Disponível em: <<file:///C:/Users/vivin/Documents/Documents/00%20Assessoria%202016/03%20Samildes%20Psicóloga%20Mestrado%20UNIFACS/stress%20no%20trabalho.pdf>../Users/vivin/Documents/Documents/00 Assessoria 2016/03 Samildes Psicóloga Mestrado UNIFACS/Burnout e stress ocupacional (1).pdf>. Acesso em: 03 jan. 2017.

COUTO, H. A. **Stress e qualidade de vida dos executivos**. Rio de Janeiro: COP, 1987.

ESTANISLAU, C. et al. As três dimensões da colonização do mundo do trabalho: subjetividade, corpo e arquitetura. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ANPAD), 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eor2619.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2016.

FELICIANO, G. G. E. **Quem me julga, sabe o que de mim?** São Paulo, SP: Universidade de São Paulo: Faculdade de Direito, Departamento de Direito do Trabalho, jan. 2017. Disponível em: <<https://jota.info/carreira/e-quem-julga-sabe-o-que-de-mim-23012017>>. Acesso em: 13 abr. 2017.

FILGUEIRAS, J. C.; HIPPERT, M. I. S. A polêmica em torno do conceito de estresse. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, Brasília, DF, v. 19, n. 3, 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931999000300005>. Acesso em: 22 abr. 2017.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FRENCH, W. L. **Organization development: theory, practice, research**. Texas: Business Publication, 1983.

GÜNTHER, H. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? Universidade de Brasília, Brasília, DF, **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 201-10, maio/ago. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a10v22n2.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

HESPANHOL, A. Burnout e stress ocupacional. **Revista Portuguesa Psicossomática**, Porto, Portugal, v. 7, n. 1-2, p. 153-162, jan./dez. 2005. Disponível em:

<<http://docplayer.com.br/32890596-Revista-portuguesa-de-psicossomatica-issn-sociedade-portuguesa-de-psicossomatica-portugal.html>>. Acesso em: 03 jan. 2017.

HOLMES, T. H.; RAHE, R. H. The social readjustment rating scale. **Journal of Psychosomatic Research**, v. 1, n. 2, p. 213-21, ago. 1967. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/6059863>>. Acesso em: 31 dez. 2016.

KILIMNIK, Z. M. et al. Análise do estresse, fatores de pressão do trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com médicos de uma unidade de pronto-atendimento de Belo Horizonte, Minas Gerais. **Revista Gestão e Planejamento**, Belo Horizonte, v. 12, n. 3, p. 668-93, set./dez. 2012. Disponível em: <[file:///C:/Users/vivin/Downloads/2010-9845-2-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/vivin/Downloads/2010-9845-2-PB%20(2).pdf)>. Acesso em: 5 maio 2017.

LIMA, D. F. L.; de SOUZA, M. A. O impacto do Mobbing sobre o estresse no trabalho. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, RJ, v. 15, n. 2, p. 608-630, 2015. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451844504010>>. Acesso em: 5 abr. 2017.

LIPP, M. E. N. **O percurso do stress: suas etapas**. 2013. Disponível em: <<http://www.estresse.com.br/publicacoes/o-percurso-do-stress-suas-etapas/>>. Acesso em: 13 maio 2017.

_____. **Teste de Lipp - ISS** (inventário de sintomas de “stress”). Campinas, SP: Laboratório de Estudos Psicofisiológicos do Stress, de Campinas, dez. 2011.

<<http://physioweb.blogs.sapo.pt/8707.html>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

_____. **Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

_____. **Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

_____.; MALAGRIS, L. N. **O modelo quadrifásico do stress**. [S.l.]: Centro Psicológico de Controle do Stress, IPCS, 2013. Disponível em:

<<http://www.estresse.com.br/publicacoes/o-modelo-quadrifasico-do-stress>>. Acesso em: 5 fev. 2017.

_____.; TANGANELLI, M. S. Stress ocupacional de magistrados da justiça do trabalho. TRT da 15ª Região. **Estudos Jurídicos**, ano 3, n. 1, jul. 2006. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1502503/Stress+Ocupacional+de+Magistrados+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho.pdf/e7465065-f7ea-4a38-8e71-379efeb88391;jsessionid=7DB263FFCD4B2B303B4D1207BA54DE0E.lr1?version=1.0>>.

Acesso em: 4 maio 2017.

_____; _____. Stress e qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homens e mulheres. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 15, n. 3, p. 537-548, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v15n3/a08v15n3.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2016.

LUBISCO, Nídia Maria L. **Manual de estilo acadêmico**: trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses. 5. ed. Salvador: EDUFBA, 2013.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M. **Pesquisa em educação**. São Paulo: EPU, 1986.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARQUES, L. A.; BORGES, R. S. G. Resistência à mudança e suas relações com o estresse no trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ANPAD), 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. Disponível em: <www.anpad.org.br/admin/pdf/2013_EnANPAD_GPR421>. Acesso em: 10 jul. 2016.

MARQUES, S. V. D.; MARTINS, G. B.; CRUZ SOBRINHO, O. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, número especial, jul. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512011000600012>. Acesso em: 18 jul. 2016.

MEDEIROS, A. “**Magistrados não são marajás**”. Poder Judiciário, 2012. Disponível em: <<http://blog.tribunadonorte.com.br/poderjudiciario/magistrados-nao-sao-marajas/1588>>. Acesso em: 6 maio 2017.

MELO, M. C. O. L.; CASSINI, M. R. O.; LOPES, A. L. M. Do estresse e mal-estar gerencial ao surgimento da Síndrome de Estocolmo Gerencial. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, DF, v. 11, n. 2, 2011. Disponível em: <[file:///C:/Users/vivin/Downloads/22784-73899-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/vivin/Downloads/22784-73899-1-PB%20(1).pdf)>. Acesso em: 17 abr. 2017.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. **As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e stress**: uma análise em profissões de impacto na sociedade. Belo Horizonte: CEPEAD/UFMG, 1992.

MUCHINSKY, P. M. **Psychology applied to work**. 10. ed. Belmont, California:

Wadsworth/Thomson Learning, 2003.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa – características, usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, SP, v. 1, n. 3, segundo semestre, 1996. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v22n2/a10v22n2.pdf>>. Acesso em 22 abr. 2017.

OLIVEIRA, J. B.; LIPP, M. E. N. Resiliência e controle do stress em juízes e servidores públicos. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, v. 29, n. 2, p. 287-306, dez. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2009000200007>. Acesso em: 12 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Resolução relativa ao rendimento ligado ao emprego**. 1999. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/portugue/bureau/stat/res/empinc.htm>>. Acesso em: 8 set. 2016.

PERALES, A. et al. Estrés, ansiedad y depresión em magistrados de Lima, Peru. **Revista Peruana de Medicina e Salud Publica**, Lima, Peru, v. 28, n. 4, p. 581-88, dez. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342011000400002&script=sci_abstract>. Acesso em: 15 abr. 2017.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v.10, n. 40, p. 62-67, out./dez. 1982.

REBOUÇAS, A. J. de A. **Insalubridade: morte lenta no trabalho**. São Paulo: Oboré, 1989.

ROSSETTI, M. O. et al. O inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp em servidores da polícia federal de São Paulo. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 4, n. 2, 2008. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbtc/v4n2/v4n2a08.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2017.

SADEC, T. M. Magistrados: uma imagem em movimento. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, SP, v. 13, n. 38, out. 1998. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69091998000300011>. Acesso em: 24 abr. 2017.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **PAIDÉIA**, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, v. 20, n. 45, p. 73-81, abr. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-863X2010000100010&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 15 abr. 2017.

_____; LIPP, M. E. N. As fontes de stress no trabalho. Campinas, SP. **Revista de**

Psicologia da IMED, v. 1, n. 1, p. 114-26, 2009. Disponível em:

<file:///C:/Users/vivin/Downloads/16-64-1-PB.pdf>. Acesso em: 17 maio 2017.

SANTIAGO, E. **Magistrado. Infoescola**. Disponível em:

<<http://www.infoescola.com/direito/magistrado/>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

SELYE, H. A. **Stress: a tensão da vida**. 2. ed. São Paulo: Ibrasa, 1965.

SÍNDROME de Burnout: A doença do esgotamento profissional. 2016. Disponível em:<<http://www.uniica.com.br/artigo/sindrome-de-burnout-a-doenca-do-esgotamento-profissional/>>. Acesso em: 23 maio 2017.

SOUZA, R. G. et al. A relevância dos instrumentos de avaliação de ansiedade, estresse e depressão. **Caderno de Graduação-Ciências Biológicas e da Saúde-UNIT**, Aracaju, SE, v. 3, n. 1, p. 37- 57, out. 2015. Disponível em:

<<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/ser-e-nao-ser-juiz>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

SOUZA, R. T. de. **Ser e não ser juiz**. [S. l.]: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2014. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/ser-e-nao-ser-juiz>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

TANURE, B. et al. Estresse, doença do tempo: um estudo sobre o tempo espremido dos altos executivos brasileiros. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ANPAD), 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD, dez. 2008. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812014000100005>. Acesso em: 15 jul. 2016.

TEIXEIRA, P. F. **A depressão entre os juízes**. dez. 2013. Disponível em:

<<http://jornalggn.com.br/noticia/a-depressao-entre-os-juizes>>. Acesso em: 15 maio 2017.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1994.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas. 2015.

VIANNA, L. W. et al. **Corpo e alma da magistratura brasileira**. 2. ed. Rio de Janeiro: Revan, 1997.

VIEIRA, L. J. M.; da COSTA, S. G. Liderança no judiciário: o reconhecimento de

magistrados como líderes. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, RJ, v. 47, n. 4, p. 927-48, jul./ago. 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/vivin/Downloads/9640-21967-1-PB.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2016.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos**. 2005. 253 p. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, 2005. Disponível em:

<<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp019191.pdf>>. Acesso em: 22 fev. 2017.

_____; BRAGA, C. D.; MARQUES, A. L. Estresse no trabalho: um desafio para os gestores das organizações brasileiras. **REGE**, v. 21, n. 3, p. 401-413, jul./set. 2014. Disponível em: <file:///C:/Users/vivin/Downloads/S1809227616301916_S350_pt.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2017.

_____; CREMONEZI, A. M. Estresse no trabalho: estudo com professores da rede pública estadual de Minas Gerais. **REUNA**, Belo Horizonte, v. 18, n. 4, p. 111-128, out./dez. 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/vivin/Downloads/586-1558-1-PB.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2017.

_____ et al. Tensões excessivas no trabalho e o estresse ocupacional: estudo com gestores que atuam em empresas privadas de setores diversos. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3., 2011, João Pessoa. **Anais eletrônicos...** João Pessoa: ANPAD, 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR242.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2016.

_____; ZILLE, G. P. O estresse no trabalho: uma análise teórica de seus conceitos e suas inter-relações. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, v. 4, n. 7, jan./abr. 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/2735/273520258008.pdf>>. Acesso em: 03 jan. 2017.

APÊNDICE A – Carta de Samildes Silva Magalhães, Mestranda da Universidade Salvador (UNIFACS), para o Setor de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT 5), solicitando anuência para realização da pesquisa: “Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas”

9 de maio de 2017

Ao Setor de Gestão de Pessoas do TRT5

Em resposta às considerações feitas pela Coordenação de Saúde e pela Seção de Psicologia do TRT da 5ª Região, sobre a realização da Pesquisa de Mestrado intitulada “Estresse e seus reflexos nos Magistrados Trabalhistas”, sob a responsabilidade de Samildes Silva Magalhães, Psicóloga e aluna do Programa de Pós-Graduação em Administração –Mestrado em Administração da Universidade Salvador – UNIFACS, ou seja:

- “1) Apresentação prévia de documento que ateste aprovação da presente pesquisa pelo Comitê de Ética em pesquisa com Seres Humanos, tendo em vista que cabe ao referido Comitê resguardar o cumprimento de preceitos éticos para a pesquisa com seres humanos.
- 2) Garantia da pesquisadora, por meio de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que os magistrados serão livres para consentir ou não na sua participação, podendo desistir a qualquer momento, além de que os seus nomes serão mantidos em sigilo.
- 3) Quanto aos dados obtidos mediante coleta, cabe à Presidência deste Tribunal o consentimento quanto à autorização para que os mesmos sejam publicados e apresentados em eventos científicos com ou sem a identificação do nome deste Órgão Público.
- 4) Tendo em vista a natureza do tema a ser pesquisado – estresse – e considerando que o pleito ora apresentado não apresenta os instrumentos que serão utilizados para a coleta de dados, faz-se necessário suscitar o cuidado em antever uma provável mobilização dos sujeitos acessados e quais as estratégias que a pesquisadora se compromete em lançar mão para oferecer o devido suporte/encaminhamento de saúde para cada caso em questão considerado, inclusive, que atualmente este Regional dispõe apenas de uma psicóloga efetiva no quadro para atender diversas demandas que já estão sob a sua responsabilidade.
- 5) Far-se-á necessário, também, uma comunicação prévia eficiente com o público-alvo a fim de esclarecer a origem da pesquisa e não provocar percepção de que se trata de repetição da aplicação do questionário de estresse do periódico que já foi respondido pelos magistrados”.

Em resposta a estas considerações, informo a este Tribunal que me comprometo a:

- 1) Apresentar, antes de fazer contato com os participantes da pesquisa, ou seja, antes da coleta dos dados, o Parecer do Comitê de Ética da UNIFACS, relativo à aprovação da Pesquisa, porque a ele cabe julgar o cumprimento de preceitos éticos de pesquisa com seres humanos, no caso desta pesquisa.
- 2) Garantir, através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em anexo, que os magistrados serão livres para consentir ou não na sua participação, podendo desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, e os seus nomes serão mantidos em sigilo.

3) Garantir que os dados obtidos mediante coleta, só serão publicados e/ou apresentados em eventos científicos (com ou sem a identificação do nome deste Órgão Público) com a anuência/autorização da Presidente deste Tribunal.

4) Consciente da natureza do tema a ser pesquisado (estresse) e de que os instrumentos de pesquisa serão apresentados no momento da coleta de dados, terei o cuidado de, caso ocorra alguma situação adversa, comunicar imediatamente ao Diretor da Vara e, se necessário, como Psicóloga, fazer o acolhimento/suporte imediato, ao tempo em que farei os devidos encaminhamentos, acompanhando o participante da pesquisa ao Serviço/Instituição escolhido por ele ou indicado pelo Setor de Psicologia e/ou de Saúde deste Tribunal.

5) Quando este Tribunal conceder a anuência solicitada, me colocarei à disposição para uma sessão prévia com o público-alvo, para uma breve apresentação do Projeto de Pesquisa, deixando claro que não haverá repetição da aplicação do questionário de estresse do periódico que já foi respondido pelos magistrados.

Por fim, ressalto que, para que o Comitê de Ética da UNIFACS formule o seu Parecer, faz-se necessário que eu apresente uma carta do TRT5, concedendo anuência para a realização da pesquisa, mesmo que esta carta mantenha a condição/consideração de número 1 (um) pendente.

Agradeço o acolhimento que este Projeto tem recebido deste Tribunal.

Samildes Silva
Magalhães CRP –
03/6487

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assinado pela Pesquisadora e pelos participantes da pesquisa “Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas”

Salvador, _____ de _____
de 2017.

Sr.(a) Participante

Meu nome é SamildesSilva Magalhães, Psicóloga, responsável pelo Projeto de Pesquisa “Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas”, uma das exigências do Mestrado em Administração, que estou cursando na Universidade Salvador (UNIFACS).

Por entender que o estresse decorrente do trabalho pode refletir na vida profissional, considero fundamental a sua participação nesta pesquisa, que ocorrerá através de entrevista individual (com apenas três perguntas gravadas) e aplicação de questionário com perguntas estruturadas e algumas livres, ou seja, apenas para assinalar a(s) resposta(s) que considerar apropriada(s) ou informar algum dado isolado.

Comprometo-me a respeitar a Resolução 466 de 12/12/2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que atualiza a Resolução 196/96 desse mesmo Conselho e caso ocorra alguma situação adversa, imprevisível, respeitarei a Resolução 466/2012, a qual trata de todos os termos e condições referentes à pesquisa em seres humanos.

Isto significa que, se durante a entrevista, o(a) participante apresentar potenciais riscos, se sentir constrangido(a) e/ou apresentar e/ou manifestar qualquer problema e/ou dificuldade do ponto de vista psicológico e/ou físico, eu, como Entrevistadora, me comprometo a acompanhá-lo para dar todo o suporte que se fizer necessário.

Vale ressaltar, ainda, que tratarei, exclusivamente, de questões relativas ao tema citado e garantirei a segurança, a privacidade e a identidade do(a) participante.

Esta pesquisa poderá contribuir para a construção de estratégias para minimizar situações adversas no âmbito do trabalho e na experiência profissional de cada participante e dos seus similares e/ou da comunidade em geral.

Reforço, ainda, que, mesmo assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o(a) participante estará livre para, a qualquer momento, desistir de contribuir com a pesquisa, se assim o desejar.

Caso o(a) participante concorde em contribuir com este estudo, para cumprir a referida Resolução, solicito a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), abaixo apresentado, em duas vias, sendo uma do(a) participante e, a outra, da Pesquisadora.

Agradeço a atenção dispensada.

Samildes Silva Magalhães
Psicóloga - CRP-03/6487

TERMO DE CONSENTIMENTO ASSINADO PELO(A) PARTICIPANTE

Eu, _____, aceito, livremente, participar da pesquisa, conforme os termos apresentados.

Participante
Salvador, -- de ----- de 2017

APÊNDICE C – Questionário aplicado com magistrados trabalhistas do TRT5

Questionário	N. _____						
Data da aplicação	/ /						
Duração:	minutos						
1 PERFIL DO PARTICIPANTE							
1.1	DADOS DEMOGRÁFICOS						
1.1.1	Gênero? (Favor escolher apenas uma resposta)						
	1.1.1.1	Feminino	1.1.1.2	Masculino	1.1.1.3	Outro	
1.1.2	Favor registrar a sua idade em anos						
1.1.3	Em relação ao seu estado civil, das respostas abaixo, escolher apenas uma delas						
	1.1.3.1	Casado(a)	1.1.3.2	Solteiro(a)	1.1.3.3	Viúvo(a)	
	1.1.3.4	Divorciado(a)	1.1.3.5	Outro			
1.2	FORMAÇÃO						
1.2.1	Com que idade (em anos) concluiu o curso de direito?						
1.2.2	Cursou especialização?	1.2.2.1	Sim	1.2.2.2	Não		
1.2.3	Cursou mestrado?	1.2.3.1	Sim	1.2.3.2	Não		
1.2.4	Cursou doutorado?	1.2.4.1	Sim	1.2.4.2	Não		
1.3	PERFIL FUNCIONAL						
1.3.1	Com que idade (em anos) ingressou na Magistratura?						
1.3.2	Quais os motivos que o levaram a escolher a Magistratura? (Favor ordenar as suas respostas por prioridade)						
1.3.2.1	O salário						
1.3.2.2	O fato de a Magistratura conferir poder e prestígio						
1.3.2.3	As vantagens inerentes ao cargo de Magistrado						
1.3.2.4	Outros (citá-los, por favor):						
1.3.2.5	Nenhuma das opções						
1.3.3	Há quantos anos atua como Magistrado(a)?						
1.3.4	Passou por período probatório, em juízo único, antes de adquirir vitaliciedade? (Favor escolher apenas uma das respostas abaixo)						
1.3.4.1	2 anos						
1.3.4.2	Não passei por período probatório						
1.3.4.3	Outro (citá-lo, por favor):						
1.3.5	Qual a sua jornada semanal de trabalho? (Favor escolher apenas uma das respostas)						
1.3.5.1	HORAS TRABALHADAS						
1.3.5.1.1	40h						
1.3.5.1.2	44h						
1.3.5.1.3	Outra (especificar):						
1.3.6	Qual a média de horas semanais dedicadas a estudos em função do trabalho? (Favor marcar uma das opções)						
1.3.6.1	1 - 4 h						
1.3.6.2	5 - 8 h						
1.3.6.3	Mais de 8 horas						
1.3.6.4	Outro (citá-lo, por favor)						
1.3.7	Quais os turnos de trabalho? (Favor marcar uma ou mais respostas, conforme for o caso)						
1.3.7.1	Manhã						
1.3.7.2	Tarde						
1.3.7.3	Noite						
1.3.8	Qual a natureza da sua função nesta Vara? (Favor marcar uma ou mais opções, conforme for o caso)						
1.3.8.1	Judicante						
1.3.8.2	Judicante e Administrativa/Gestor						
1.3.8.3	Outra (favor citá-la)						
1.3.9	Qual a média de processos sob a sua responsabilidade, por semana?						
1.3.10	Qual a média de audiências que realiza, por mês?						
1.4	HÁBITOS DE SAÚDE						
1.4.1	Fuma?	1.4.1.1	Sim	1.4.1.2	Não	1.4.1.3	Raramente
1.4.2	Usa bebida alcoólica?	1.4.2.1	Sim	1.4.2.2	Não	1.4.2.3	Raramente
1.4.3	Faz atividade física?	1.4.3.1	Sim	1.4.3.2	Não	1.4.3.3	Raramente
1.4.4	Faz terapia?	1.4.4.1	Sim	1.4.4.2	Não	1.4.4.3	Raramente
1.4.5	Faz relax?	1.4.5.1	Sim	1.4.5.2	Não	1.4.5.3	Raramente

2 FONTES DE ESTRESSE	
2.1	Entre os itens abaixo, favor marcar os que estão presentes no seu trabalho
2.1.1	Muitas horas trabalhadas
2.1.2	Insegurança nas relações de trabalho
2.1.3	Cobranças pelo cumprimento de metas excessivas e, muitas vezes, inatingíveis
2.1.4	Trabalho monótono com tarefas repetidas
2.1.5	Conflito de papéis (judicante, líder, outros)
2.1.6	Cobranças por resultados
2.1.7	Convívio com indivíduos de personalidade difícil
2.1.8	Dificuldade para administrar o tempo
2.1.9	Ter o dia com muitos compromissos de trabalho e pouco ou nenhum tempo livre
2.1.10	Não conseguir desligar-se do contexto de trabalho
2.1.11	Exposição a riscos e/ou a perigos
2.1.12	Convivência com pessoas hostis
2.1.13	Salário incompatível com o cargo e com as funções desempenhadas pelo Magistrado
2.1.14	Realizar cada vez mais trabalho em menos tempo
2.1.15	Conhecer o que é qualidade de vida e não poder praticar
2.1.16	Competitividade entre magistrados
2.1.17	Estar em conflito por perceber a sobrecarga de trabalho e não poder questioná-la
2.1.18	Ter que ser inovador, dotado de autonomia e, ao mesmo tempo, estar sujeito às normas do trabalho
2.1.19	Desenvolver várias atividades ao mesmo tempo, com alto grau de cobrança
2.1.20	Estar submetido a muitos prazos e a prazos apertados
2.1.21	Trabalhar com um quadro de funcionários aquém das necessidades da Vara, ampliando o desenvolvimento de atividades paralelas
2.1.22	Pressão social a que os magistrados trabalhistas estão submetidos
2.1.23	Infraestrutura institucional deficitária
2.1.24	Estabelecimento de metas acima das possibilidades dos magistrados e servidores
2.1.25	Lidar com o processo eletrônico/tecnologia
2.1.26	Liderança esperada do magistrado
2.1.27	Demandas diversas diante da função de liderança
2.1.28	Dificuldades para o exercício da liderança: estruturais, de diálogo e de cooperação entre magistrados, entre magistrados e servidores e vice e versa
2.1.29	Formação inadequada do magistrado em liderança e gestão
2.1.30	Pressão pelo processo de avaliação e ratificação do cargo no CNM
2.1.31	Esforço para atender às demandas de realização de cursos de pós-graduação e outros
2.1.32	Pressão pela avaliação, em função do merecimento, para promoção
2.1.33	Aumento do número de processos (eletrônicos) a cargo do Magistrado
2.1.34	Peso emocional do julgamento
2.1.35	O fato de os advogados poderem dar entrada em processo a qualquer hora
2.1.36	Elevado número de sentenças
2.1.37	Elevado número de audiências
2.1.38	Solidão no ato de julgar
2.1.39	Sentimento de isolamento (de se sentir só diante das responsabilidades do cargo)
2.1.40	Assédio moral e/ou psicológico
2.1.41	O fator “tempo”
2.1.42	O próprio cargo de Magistrado/Juiz
2.1.43	Outras (favor citá-las):
3 MANIFESTAÇÕES DE ESTRESSE	
3.1	SINAIS E SINTOMAS DE ESTRESSE (Entre os itens abaixo, favor marcar os que tem apresentado nos últimos 6 meses)
3.1.1	Depressão ou períodos de depressão
3.1.2	Fadiga
3.1.3	Diminuição do interesse sexual
3.1.4	Sensação de fôlego curto ou de falta de ar ou nó na garganta (sensação de sufocamento)
3.1.5	Tremores acentuados
3.1.6	Dificuldades para dormir, necessitando tomar pílulas (remédio)
3.1.7	Sensação de desânimo pela manhã, ao levantar
3.1.8	Tendência a suar em excesso ou sensação de sentir o coração batendo
3.1.9	Nervosismo
3.1.10	Angústia
3.1.11	Ansiedade
3.1.12	Ímpetos de raiva (ou no trabalho ou em casa ou no trânsito)
3.1.13	Irritabilidade fácil
3.1.14	Dor discreta no peito

3.1.15	Insatisfação com as relações afetivas
3.1.16	Insônia
3.1.17	Desgaste mental
3.1.18	Desgaste físico
3.1.19	Dor de cabeça por tensão
3.1.20	Dor nos músculos do pescoço e ombros
3.1.21	Palpitações
3.1.22	Tontura e vertigem
3.1.23	Falta ou excesso de apetite
3.1.24	Perda e/ou oscilação do senso de humor
3.1.25	Pânico
3.1.26	Mau humor
3.1.27	Movimentos repetitivos em função do uso do computador e/ou da escrita e/ou de assinatura em processos
3.1.28	Outros
3.2	TIPOS/NÍVEIS DE ESTRESSE (A partir dos enunciados abaixo, favor marcar apenas uma resposta em relação ao que sentiu nos últimos seis meses e/ou ao que continua sentindo)
3.2.1	Irritado(a), ansioso(a), preocupado(a), mas consigo me controlar de modo que não tem gerado impacto importante no ambiente de trabalho nem na interação com as pessoas que trabalham comigo nem com a minha família.
3.2.2	Irritado(a), ansioso(a), preocupado(a) com situações inerentes ao tipo de trabalho que desenvolvo, e, quase sempre, não consigo me controlar, gerando impacto negativo em mim, no ambiente de trabalho, na interação com as pessoas que trabalham comigo e na minha família. Acho que necessito de ajuda.
3.2.3	Estou perdendo o controle emocional frequentemente, inclusive diante de situações irrelevantes, embora relacionadas com o trabalho e/ou com a minha vida pessoal, e, muitas vezes, apresento dor de cabeça, dores musculares, alterações de humor, sem causa aparente. Acho que necessito de fazer algum tipo de tratamento e/ou acompanhamento psicológico.
3.2.4	Nenhuma das 3 (três) opções
3.3 FASES DE ESTRESSE	
3.3.1	FASE DE ALERTA Quais dos sintomas abaixo experimentou nas últimas 24 horas? (Favor marcar as respostas que considerar apropriadas)
3.3.1.1	Mãos e/ou pés frios
3.3.1.2	Boca seca
3.3.1.3	Nó ou dor no estômago
3.3.1.4	Aumento de sudorese (muito suor)
3.3.1.5	Tensão muscular (dores nas costas, pescoço, ombros)
3.3.1.6	Aperto na mandíbula/ranger de dentes, ou roer unhas ou ponta de caneta
3.3.1.7	Diarreia passageira
3.3.1.8	Insônia, dificuldade de dormir
3.3.1.9	Taquicardia (batimentos acelerados do coração)
3.3.1.10	Respiração ofegante, entrecortada
3.3.1.11	Hipertensão súbita e passageira (pressão alta súbita e passageira)
3.3.1.12	Mudança de apetite (comer bastante ou ter falta de apetite)
3.3.1.13	Aumento súbito de motivação
3.3.1.14	Entusiasmo súbito
3.3.1.15	Vontade súbita de iniciar novos projetos
3.3.1.16	Nenhuma das opções
3.3.2	FASE DE RESISTÊNCIA Quais dos sintomas abaixo experimentou nas últimas 24h? (Favor marcar as respostas que considerar apropriadas)
3.3.2.1	Problemas com a memória, esquecimentos
3.3.2.2	Mal-estar generalizado, sem causa específica
3.3.2.3	Formigamento nas extremidades (pés ou mãos)
3.3.2.4	Sensação de desgaste físico constante
3.3.2.5	Mudança de apetite
3.3.2.6	Aparecimento de problemas dermatológicos (pele)
3.3.2.7	Hipertensão arterial (pressão alta)
3.3.2.8	Cansaço constante
3.3.2.9	Aparecimento de gastrite prolongada (queimação no estômago, azia)
3.3.2.10	Tontura, sensação de estar flutuando
3.3.2.11	Sensibilidade emotiva excessiva, emociona-se por qualquer coisa

3.3.2.12	Dúvidas quanto a si próprio
3.3.2.13	Pensamento constante sobre um só assunto
3.3.2.14	Irritabilidade excessiva
3.3.2.15	Diminuição da libido (desejo sexual diminuído)
3.3.2.17	Nenhuma das opções
3.3.3	FASE DE QUASE EXAUSTÃO Quais dos sintomas/sinais abaixo experimentou nas últimas 24h? (Favor marcar as respostas que considerar apropriadas)
3.3.3.1	Cansaço mental
3.3.3.2	Dificuldade de concentração
3.3.3.3	Perda de memória imediata
3.3.3.4	Apatia ou indiferença emocional
3.3.3.5	Impotência sexual ou perda da vontade de ter sexo
3.3.3.6	Herpes
3.3.3.7	Corrimentos
3.3.3.8	Infecções ginecológicas
3.3.3.9	Aumento de prolactina
3.3.3.10	Tumores
3.3.3.11	Problemas de pele
3.3.3.12	Queda de cabelo
3.3.3.13	Gastrite ou úlcera
3.3.3.14	Perda ou ganho de peso
3.3.3.15	Desânimo, apatia ou questionamento frente a vida
3.3.3.16	Autodúvidas
3.3.3.17	Ansiedade
3.3.3.18	Crises de pânico
3.3.3.19	Pressão alta
3.3.3.20	Alteração dos níveis de colesterol e triglicérides
3.3.3.21	Distúrbios de menstruação
3.3.3.22	Queda na qualidade de vida
3.3.3.23	Nenhuma das opções
3.3.4	FASE DE EXAUSTÃO Quais dos sintomas/sinais abaixo experimentou nas últimas 24h? (Favor marcar as respostas que considerar apropriadas)
3.3.4.1	Diarreias frequentes
3.3.4.2	Dificuldades sexuais
3.3.4.3	Formigamentonasextremidades (mãos e pés)
3.3.4.4	Insônia
3.3.4.5	Tiquesnervosos
3.3.4.6	Hipertensão arterial confirmada (diagnosticada)
3.3.4.7	Problemasdermatológicosprolongados (pele)
3.3.4.8	Mudança extrema de apetite
3.3.4.9	Taquicardia (batimentoacelerado do coração)
3.3.4.10	Tonturafrequente
3.3.4.11	Úlcera
3.3.4.12	Impossibilidade de trabalhar
3.3.4.13	Pesadelos
3.3.4.14	Sensação de incompetênciaemtodas as áreas
3.3.4.15	Vontade de fugir de tudo
3.3.4.16	Apatia, vontade de nada fazer, depressãoouaivaprolongada
3.3.4.17	Cansaçoexcessivo
3.3.4.18	Pensamentoconstantesobre um mesmoassunto
3.3.4.19	Irritabilidadesem causa aparente
3.3.4.20	Angústiaouansiedadediária
3.3.4.21	Hipersensibilidademotiva
3.3.4.22	Perda do senso de humor
3.3.4.23	Nenhuma das opções
4 CONSEQUÊNCIAS DO ESTRESSE	
4.1	ADOCIMENTO Dos problemas listados abaixo, quais os que o(a) afetaram nos últimos 6 (seis) meses? (Favor marcar uma ou mais respostas, conforme for o caso)
4.1.1	Doenças gástricas (gastrite e/ou úlcera)
4.1.2	Pressão arterial elevada e/ou hipertensão
4.1.3	Doença cardíaca (doenças do coração)

4.1.4	Acidente Vascular Cerebral (AVC)
4.1.5	Transtorno de comportamento
4.1.6	Doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT)
4.1.7	Doença do sistema osteomuscular
4.1.8	Problemas de coluna
4.1.9	Depressão
4.1.10	Transtorno mental
4.1.11	Infarto do miocárdio
4.1.12	Refluxo gástrico
4.1.13	Diabetes
4.1.14	Cefaleia
4.1.15	Esofagite
4.1.16	Asma
4.1.17	Hipotiroidismo
4.1.18	Doenças alérgicas
4.1.19	Alterações do sono
4.1.20	Sobrepeso
4.1.21	Câncer
4.1.22	Reumatismo
4.1.23	Osteoporose
4.1.24	Enxaqueca
4.1.25	Outros (favor citá-los):
4.2	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>
4.2.1	Dentre os itens abaixo, quais os que apresentou nos últimos 3 (três) meses? (Favor marcar todos aqueles que considerar apropriados)
4.2.1.1	Sinto-me emocionalmente decepcionado com o meu trabalho
4.2.1.2	Quando termino a minha jornada de trabalho sinto-me esgotado
4.2.1.3	Quando me levanto pela manhã e me deparo com outra jornada de trabalho, já me sinto esgotado
4.2.1.4	Sinto que posso atender facilmente as pessoas que tenho que atender
4.2.1.5	Sinto que estou a tratar algumas pessoas com as quais me relaciono no meu trabalho como se fossem objetos impessoais
4.2.1.6	Sinto que trabalhar com pessoas todo o dia me cansa
4.2.1.7	Sinto que trato com muita eficiência os problemas das pessoas que tenho que atender
4.2.1.8	Sinto que o meu trabalho é desgastante
4.2.1.9	Sinto que estou a exercer influência positiva na vida das pessoas, através do meu trabalho
4.2.1.10	Sinto que me tornei mais duro com as pessoas, desde que comecei este trabalho
4.2.1.11	Fico preocupado que este trabalho me esteja a enrijecer emocionalmente
4.2.1.12	Sinto-me muito vigoroso no meu trabalho
4.2.1.13	Sinto-me frustrado com o meu trabalho
4.2.1.14	Sinto que estou a trabalhar em demasia
4.2.1.15	Sinto que realmente não me importa o que ocorra com as pessoas as quais tenho que atender profissionalmente
4.2.1.16	Sinto que trabalhar em contato direto com as pessoas me eleva os níveis de stress
4.2.1.17	Sinto que posso criar, com facilidade, um clima agradável no meu trabalho
4.2.1.18	Sinto-me estimulado depois de ter trabalhado diretamente com quem tenho que atender
4.2.1.19	Acredito que consigo criar coisas valiosas neste trabalho
4.2.1.20	Sinto-me como se estivesse no limite das minhas capacidades
4.2.1.21	No meu trabalho lido com os problemas emocionais com muita calma
4.2.1.22	Parece-me que as pessoas que atendo me culpam por alguns dos seus problemas
4.2.2	EFEITOS DO <i>BURNOUT</i> Das 3 (três) situações abaixo, favor marcar uma ou mais situações egrifar os sinais e sintomas que correspondentes e que apresentou ou que sentiu nos últimos 3 (três) meses
4.2.2.1 Físicos	Sinto-me emocional e fisicamente sobrecarregado, com sensação de que me resta pouco para dar, com alguns dos sentimentos ou sintomas abaixo: - fadiga constante e progressiva, mialgias ou dores osteoarticulares, problemas de sono, cefaleia (tensão muscular), enxaqueca, perturbações gastrointestinais (gastrites, náuseas, vômitos, diarreia, perda ou ganho exagerado de apetite, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares (hipertensão arterial, palpitações, insuficiência cardiorrespiratória, distúrbios do sistema respiratórios, disfunção sexual, alterações menstruais.
4.2.2.2 Psíquicos	Sinto-me com falta de atenção e desconcentrado, com alterações de memória, lentidão no pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de impotência, instabilidade emocional, baixa autoestima, astenia, desânimo, disforia, depressão, sentimento de desconfiança.

4.2.2.3	Comportamentos mentais	Sinto-me irritado, agressivo, incapaz de relaxar, com dificuldade de aceitar mudanças, ineficaz (incapaz de realizar o meu trabalho como fazia há 6 meses). Estou perdendo a confiança em mim e nas pessoas que me rodeiam; tenho reduzido as minhas relações interpessoais, tenho ingerido bebidas alcoólicas, café em demasia, substâncias ilegais. Tenho fumado
4.2.2.4		Nenhuma das 3 (três) opções
4.3	ABSENTEISMO	
4.3.1	Nos últimos 12 meses, quantas vezes faltou ao trabalho?	
4.3.1.1		1-2 vezes
4.3.1.2		3-4 vezes
4.3.1.3		5-6 vezes
4.3.1.4		Outra (citar)
4.3.1.5		Nenhuma
4.3.2	Em caso positivo, como se caracterizaram as suas ausências? (Favor marcar as respostas que considerar apropriadas)	
4.3.2.1		Ausências frequentes, de curta duração, para resolver problemas particulares
4.3.2.2		Ausências não frequentes
4.3.2.3		Ausências por motivo de saúde (com atestado médico)
4.3.2.4		Ausências por motivo de saúde (sem atestado médico)
4.3.2.5		Ausências decorrentes de insatisfação no trabalho
4.3.2.6		Outras (favor citá-las):
4.3.3	Já obteve alguma licença médica?	
4.3.3.1		Sim
4.3.3.2		Não
4.3.3.3		Em caso positivo, quantas nos últimos 12 meses?
5 ESTRATÉGIAS PARA PREVENÇÃO/CONTROLE DO ESTRESSE		
5.1	Na sua percepção, quais as estratégias que devem ser utilizadas para minimizar ou superar o estresse inerente ao trabalho na Magistratura?	
5.1.1		Descansar enquanto o computador trava, de forma programada, pelo sistema
5.1.2		Praticar <i>hobbies</i>
5.1.3		Esforçar-se para controlar os impulsos
5.1.4		Fazer checkup (saúde) anualmente
5.1.5		Procura manter-se otimista, auto eficaz, empático
5.1.6		Dialogar e ouvir alguém, principalmente o cônjuge
5.1.7		Confiar na experiência e na sabedoria própria e de outras pessoas da sua confiança
5.1.8		Beneficiar-se do apoio afetivo de pessoas próximas
5.1.9		Tentar assumir um comportamento resiliente (capaz de enfrentar situações difíceis)
5.1.10		Fazer acompanhamento terapêutico
5.1.11		Passear
5.1.12		Pensar nos filhos
5.1.13		Fazer atividade física
5.1.14		Ouvir música
5.1.15		Viajar sempre que possível
5.1.16		Outras (favor citá-las):
Algum outro comentário? (Por favor, sinta-se à vontade para expressá-lo).		

Obrigada pela atenção dispensada, pelo tempo dedicado às respostas, e, especialmente, pelas contribuições.

APÊNDICE D – Formulário utilizado na entrevista com magistrados trabalhistas do TRT5

1) IDENTIFICAÇÃO DO FORMULÁRIO	
Nº do Formulário	
Data da Entrevista	____ / ____ / ____
Duração	____ h
Entrevistadora	
2) QUESTÕES DE PESQUISA	
2.1	Sob que condições o(a) MM ingressou na Magistratura do Trabalho?
2.2	Como o(a) MM acolhe mudanças que ocorrem na Justiça do Trabalho e que impactam no trabalho dos magistrados trabalhistas?
2.3	Qual a percepção do(a) MM sobre a relação estresse e trabalho na Justiça do Trabalho, mais especificamente nos(as) magistrados(as) trabalhistas?
2.4	Na sua percepção, qual é o pensamento da sociedade brasileira sobre a magistratura trabalhista? Favor marcar as respostas, por ordem de prioridade.
	<input type="checkbox"/> O Magistrado não é um ser dotado de necessidades e limites
	<input type="checkbox"/> O Magistrado é onipresente
	<input type="checkbox"/> O Magistrado está sempre disponível e bem-humorado
	<input type="checkbox"/> O Magistrado não pode falhar
	<input type="checkbox"/> O Magistrado não deve receber salário, senão o prazer de atender às pessoas
	<input type="checkbox"/> Nenhuma das respostas anteriores
	<input type="checkbox"/> Outro (favor citá-lo):
ANOTAÇÕES COMPLEMENTARES	

Samildes Silva
Magalhães CRP-
03/6487

**APÊNDICE E - Carta anexa aos instrumentos de coleta de dados/evidências,
apresentando os referidos instrumentos de pesquisa aos participantes**

Salvador, --- de -----
de2017

Caro(a) Participante

Meu nome é Samildes Silva Magalhães, Psicóloga, responsável pelo Projeto de Pesquisa “Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas”, uma das exigências do Mestrado em Administração, que estou cursando na Universidade Salvador (UNIFACS).

Após o seu consentimento em participar da pesquisa, através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), apresento-lhe os instrumentos da pesquisa.

O questionário, consta de 5 (cinco) partes:

- 1) a primeira parte contém informações sobre o perfil dos participantes (dados demográficos, formação, perfil funcional e hábitos de saúde);
- 2) a segunda parte contém questões relacionadas com fontes de fontes de estresse no trabalho;
- 3) a terceira parte trata de manifestações de estresse (sinais e sintomas do estresse, tipos/níveis de estresse e fases do estresse);
- 4) a quarta parte contém questões relacionadas com consequências do estresse (adoecimento, Síndrome de *Burnout* e seus efeitos, além de absentéismo);
- 5) a quinta e última parte trata de estratégias de enfrentamento do estresse, sugeridas pelos participantes.

O segundo instrumento, o formulário, consta de 4 (quatro) questões, sendo 3 (três) abertas e 1 (uma) fechada. As 3 (três) primeiras se referem a: condições de ingresso na Magistratura do Trabalho; acolhimento de mudanças na Justiça do Trabalho e que tem impacto no trabalho dos magistrados trabalhistas; e percepção do(a) participante sobre a relação estresse e trabalho na Justiça do Trabalho, mais especificamente nos(as) magistrados(as) trabalhistas; e, a última, diz respeito ao pensamento da sociedade sobre a Magistratura do Trabalho.

Solicito que, caso considere que alguma das questões não deva ser respondida, saiba que, mesmo tendo assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme prevê o inciso II 23 da Resolução 466/2012, estará livre para, se for o caso, responder apenas às questões que considerar apropriadas. Lembro, também, que, de acordo com TCLE o(a) Sr(a) poderá, a qualquer momento, desistir de participar da pesquisa, se assim o desejar. No entanto, salientamos a importância da sua participação.

Enfim, peço que, primeiro, preencha o Questionário e ratifico que a Entrevista ocorrerá após o preenchimento do Questionário.

Enquanto estiver preenchendo o questionário, permanecerei na sala ao lado, a sua disposição, para tirar dúvidas, se houver. Solicito que, assim que concluir esta etapa, favor me avisar para que eu possa proceder à Entrevista que, como citei no início desta carta de apresentação dos instrumentos de pesquisa, consta de apenas de 4 (quatro) questões complementares ao questionário.

Obrigada pela atenção dispensada!

Samildes Silva Magalhães

CRP-03/6487

ANEXO A- Carta da Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Mestrado em Administração da Universidade Salvador (UNIFACS), para a Diretoria da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5), solicitando anuência para realização da pesquisa: “Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas, de autoria da Mestranda Samildes Silva Magalhães



UNIFACS
UNIVERSIDADE SALVADOR
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

Rua Doutor José Peroba, nº 251,
STIEP, CEP 41770-235, Salvador - BA
www.unifacs.br

À Senhora
Cristiane Lobo

Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia.

Apresento-lhe a aluna **Samildes Silva Magalhães**, regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Administração – Mestrado em Administração, desta Universidade Salvador – UNIFACS, que desenvolve pesquisa sobre o tema “ESTRESSE E SEUS REFLEXOS NOS MAGISTRADOS TRABALHISTAS”.

Esclareço que a aluna apresentará a V. Sª. o seu plano de pesquisa e que, na sua dissertação, a identidade da instituição pesquisada será preservada se for solicitado. Informo ainda que todas as dissertações e teses defendidas na universidade são publicadas no Banco de Teses e Dissertações se houver autorização do autor. Caso não haja autorização para publicação, apenas o resumo será publicado.

Certa de contar com sua compreensão, e colocando-me à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais, agradeço antecipadamente.

Atenciosamente,

Élvia Fadul
Coordenadora
PPGA – Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado em Administração

Recebido em 29/3/2017

Cristiane Lobo
Secretaria de Gestão de Pessoas

ANEXO B – “Despacho” da Desembargadora Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT 5) concedendo anuência para a realização da pesquisa: “Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas”, de autoria da Mestranda Samildes Silva Magalhães



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região
Gabinete da Presidência



Malote Digital nº 50520179903499 a 502

CONCLUSÃO

Faço este expediente concluso à Excelentíssima Desembargadora Presidente desta Corte Regional, Maria Adna Aguiar, e certifico o recebimento das informações prestadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas, relativas à solicitação apresentada pela sra. Samildes Silva Magalhães, Aluna de Mestrado em Administração da UNFACS, com adequação de propostas ao contexto organizacional do TRT5, para procedimento de pesquisa junto ao este TRT, sobre o tema: Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas”.

Salvador, 05/06/2017

Márcia Rocha
Chefe de Departamento

DESPACHO

Autorizo a pesquisa, na forma requerida. Acolho a sugestão da Coordenadoria de Saúde/Seção de Psicologia (item 5), e determino a expedição de ofício, aos magistrados para apresentação da pesquisadora Samildes Silva Magalhães.

À Secretaria de Gestão de Pessoas, para as providências.

Salvador, 05 de junho de 2017.

**MARIA ADNA AGUIAR
Desembargadora Presidente**

Firmado por assinatura digital em 05/06/2017 18:14 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Assinado por MARCIA SOLANGE ROCHA DE CERQUEIRA CRUZ. Confira a autenticidade deste documento em <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=autenticidadeDoc> Identificador de autenticação: 10117060501852379354.
Firmado por assinatura digital em 05/06/2017 17:12 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Assinado por MARIA ADNA AGUIAR DO NASCIMENTO. Confira a autenticidade deste documento em <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=autenticidadeDoc> Identificador de autenticação: 10117060501852352873.
Rua Bela Vista do Cabral, 121, Nazaré / CEP 40055-010 Salvador-Ba / (71) 3319-7777

ANEXO C – Parecer da Plataforma Brasil sobre a pesquisa: “Estresse e seus reflexos nos magistrados trabalhistas”, de autoria de Samildes Silva Magalhães, Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), Mestrado em Administração da Universidade Salvador (UNIFACS)

UNIVERSIDADE SALVADOR -
UNIFACS/BA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ESTRESSE E SEUS REFLEXOS NOS MAGISTRADOS TRABALHISTAS

Pesquisador: SAMILDES SILVA MAGALHAES

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 71610117.0.0000.5033

Instituição Proponente: Universidade Salvador - UNIFACS/BA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.247.723

Apresentação do Projeto:

O projeto intitulado "ESTRESSE E SEUS REFLEXOS NOS MAGISTRADOS TRABALHISTAS" pretende, através de entrevista e aplicação de questionário, entender as questões relacionadas ao estresse em magistrados trabalhistas.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo geral da pesquisa é: "Analisar os reflexos do estresse nos magistrados trabalhistas que atuam em varas da Justiça do Trabalho da 5ª Região (TRT5)" e os objetivos específicos são: "a) descrever o perfil dos magistrados trabalhistas, considerando dados demográficos, formação, perfil funcional, aspectos de saúde e atividades físicas;

b) transcrever a percepção dos magistrados trabalhistas sobre: condições que os levaram a ingressar na Magistratura do Trabalho, acolhimento de mudanças na Justiça do trabalho, estresse e trabalho na Justiça do Trabalho e o pensamento da sociedade brasileira sobre a magistratura trabalhista; c) identificar fontes de tensão presentes no trabalho dos magistrados do Trabalho; d) descrever manifestações de estresse relacionadas com níveis e fases do estresse vivenciados pelos magistrados do Trabalho, sob a sua ótica; e) descrever consequências do estresse nos magistrados do Trabalho;

f) relacionar fontes de tensão no trabalho, manifestações do estresse contidas em níveis e fases do estresse, além de consequências de estresse, entre si e com o perfil dos magistrados trabalhistas;

Endereço: Av. Luís Viana Filho 3146, 3º. andar -Torre Norte - Campus Paralela
Bairro: Paralela **CEP:** 41.720-200
UF: BA **Município:** SALVADOR
Telefone: (71)3271-2740 **Fax:** (71)3271-2740 **E-mail:** cep@unifacs.br

Continuação do Parecer: 2.247.723

g) identificar estratégias que os magistrados trabalhistas utilizam no enfrentamento do estresse".

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

A pesquisadora expõe como riscos: "Como ocorre, em geral, no âmbito das pesquisas, nesta os riscos também estão presentes. Mesmo localizando as 39 varas e identificando os magistrados titulares de cada vara, é complexo o acesso a essa população, especialmente aqueles que detêm mas não expõem, no mínimo, uma das seguintes características: ou indicativos de estresse e/ou manifestações de estresse e/ou estresse e/ou consequências do estresse, substrato da pesquisa. Além disto, mesmo quando identificarmos a população com essas características dependeremos da aceitação do participante em contribuir com esta pesquisa e da garantia dos encontros para a coleta dos dados/evidências. Em geral, entrevistas representam situações psicológicas novas para o entrevistado. Embora conhecendo os mecanismos de uma entrevista, alguns entrevistados não gostam da natureza autoritária do relacionamento entre ele e o entrevistador, pois se sentem de alguma forma subjugados; outros percebem a entrevista como uma armadilha para fazê-los falar sobre assuntos que podem comprometê-los; os pesquisadores, especialmente, na maioria vinculados a universidades, são, muitas vezes, percebidos como indivíduos sofisticados, o que pode criar uma reação de defesa por parte dos entrevistados. Dependendo do tipo de percepção, os entrevistados podem recorrer a mecanismos de defesa, tais como, colaboração aparente, recusa em responder, silêncios ostensivos, desvios no direcionamento da entrevista, esquecimento protetivo, ou mesmo preparando-se de antemão para a entrevista através de informações colhidas junto a outros entrevistados". E como benefícios: "Apesar da problemática que envolve o estresse nos magistrados, em especial nos da Justiça do Trabalho, encontramos poucos trabalhos de pesquisa (científica) publicados, que tratam desses profissionais. Na Região Nordeste, onde o Estado da Bahia se situa, a situação ainda é mais complexa uma vez que não há nenhuma pesquisa que aborde este tema. Daí a importância de suprir esse "vazio" com o estudo do objeto em foco, contribuindo para maior clareza em relação ao "estresse" nos magistrados do Trabalho, podendo se somar aos estudos nesta área, e suscitar a implementação de diretrizes que reduzam as fontes de tensão no trabalho, com reflexos positivos na qualidade de vida profissional e pessoal dos magistrados trabalhistas. Do ponto de vista da produção de conhecimentos científicos, esta pesquisa poderá servir de base para a realização de outros estudos, por pesquisadores preocupados com este objeto e com o tipo de população estudada, trazendo benefícios para a população em geral".

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

pesquisa possui um tema bastante relevante e atual, visto que o estresse tem acompanhado a

Endereço:	Av. Luís Viana Filho 3146, 3º. andar -Torre Norte - Campus Paralela		
Bairro:	Paralela	CEP:	41.720-200
UF:	BA	Município:	SALVADOR
Telefone:	(71)3271-2740	Fax:	(71)3271-2740
		E-mail:	cep@unifacs.br

Continuação do Parecer: 2.247.723

rotina de trabalhadores na sociedade, com prevalência significativa.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Termos presentes e coerentes.

Recomendações:

Não há recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Mantido parecer do relator.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_954254.pdf	16/08/2017 13:29:59		Aceito
Outros	CartadeAnuencia.pdf	16/08/2017 13:29:00	SAMILDES SILVA MAGALHAES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLEREvisado.docx	16/08/2017 13:25:05	SAMILDES SILVA MAGALHAES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoDissetaçãoFINAL4.pdf	16/07/2017 12:32:55	SAMILDES SILVA MAGALHAES	Aceito
Folha de Rosto	Samildes.pdf	12/07/2017 21:49:36	SAMILDES SILVA MAGALHAES	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Av. Luís Viana Filho 3146, 3º. andar -Torre Norte - Campus Paralela
Bairro: Paralela **CEP:** 41.720-200
UF: BA **Município:** SALVADOR
Telefone: (71)3271-2740 **Fax:** (71)3271-2740 **E-mail:** cep@unifacs.br

UNIVERSIDADE SALVADOR -
UNIFACS/BA



Continuação do Parecer: 2.247.723

SALVADOR, 30 de Agosto de 2017

Assinado por:
TATIANA SENNA GALVÃO NONATO ALVES
(Coordenador)

Endereço: Av. Luís Viana Filho 3146, 3º. andar - Torre Norte - Campus Paralela
Bairro: Paralela **CEP:** 41.720-200
UF: BA **Município:** SALVADOR
Telefone: (71)3271-2740 **Fax:** (71)3271-2740 **E-mail:** cep@unifacs.br