

**UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO
GESTÃO EM SISTEMAS DE SAÚDE**

ELISABETE FELIX FARIAS

**SÍNDROME DE *BURNOUT*, PRESENTEÍSMO E A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO DE GESTORES DE UMA INSTITUIÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL**

São Paulo

2017

**UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO
GESTÃO EM SISTEMAS DE SAÚDE**

ELISABETE FELIX FARIAS

**SÍNDROME DE *BURNOUT*, PRESENTEÍSMO E A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO DE GESTORES DE UMA INSTITUIÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL**

São Paulo

2017

Elisabete Felix Farias

**SÍNDROME DE *BURNOUT*, PRESENTEÍSMO E A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO DE GESTORES DE UMA INSTITUIÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração - Gestão em Sistemas de Saúde, da Universidade Nove de Julho - UNINOVE, como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Administração – Gestão em Sistemas de Saúde**.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Pires Barbosa

São Paulo

2017

Farias, Elisabete Felix.

Síndrome de Burnout, presenteísmo e a qualidade de vida no trabalho de gestores de uma instituição judiciária federal. / Elisabete Felix Farias. 2017.

104 f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2017.

Orientador (a): Prof. Dr. Antônio Pires Barbosa.

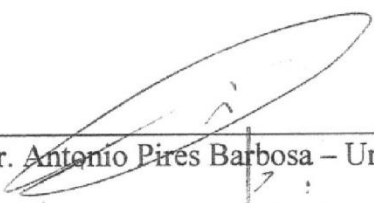
1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Síndrome de Burnout. 3. Presenteísmo. 4. Poder judiciário. 5. Servidor público federal.
- I. Barbosa, Antônio Pires. II. Título

CDU 658:616

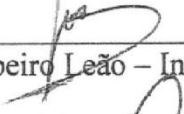
ELISABETE FELIX FARIAS

**SÍNDROME DE BURNOUT, PRESENTEÍSMO E A QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO DE GESTORES DE UMA INSTITUIÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL**

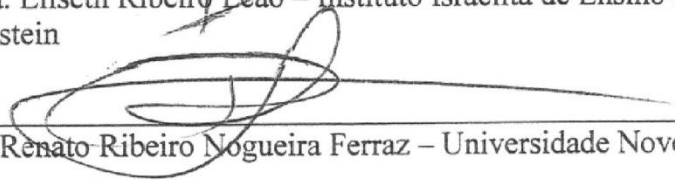
Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em
Administração - Gestão em Sistemas de Saúde da Universidade
Nove de Julho – UNINOVE, como requisito parcial para obtenção
do grau de **Mestre em Administração – Gestão em Sistemas de
Saúde**.



Prof. Dr. Antonio Pires Barbosa – Universidade Nove de Julho – UNINOVE



Profa. Dra. Eliseth Ribeiro Leão – Instituto Israelita de Ensino e Pesquisa Albert Einstein - IIEP-
Albert Einstein



Prof. Dr. Renato Ribeiro Nogueira Ferraz – Universidade Nove de Julho – UNINOVE

Profa. Dra. Ana Maria Malik – Fundação Getúlio Vargas - Escola de Administração de
Empresas de São Paulo – FGV-EAESP(Suplente)

Profa. Dra. Marcia Cristina Zago Novaretti – Universidade Nove de Julho – UNINOVE
(Suplente)

São Paulo, 06 de fevereiro de 2017

Dedico este trabalho ao Breno e ao Mure, que contribuem em meu processo de crescimento como ser humano desde que nasceram, e sempre estiveram ao meu lado, nos bons e nos maus momentos. Dedico também ao Rubens, pelo carinho, apoio e acolhimento neste momento tão singular da minha vida.

A vocês, meu eterno agradecimento e amor.

AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. Antônio Pires Barbosa, meu orientador.

À Prof^a Dr^a Estela Capelas Barbosa, pela análise estatística apurada.

À UNINOVE, aos funcionários e aos professores dessa Casa, pelos ensinamentos proporcionados ao longo desse período.

A todos os meus colegas e amigos do mestrado, com quem compartilhei momentos difíceis e também muitos momentos alegres, buscando soluções conjuntas durante essa convivência.

Aos meus familiares, amigos e colegas de trabalho que souberam compreender minha ausência e que comemoram comigo a conclusão de mais uma etapa da minha vida acadêmica.

A meus pais, pelos ensinamentos na vida.

Finalmente, aos servidores do Tribunal que participaram desta pesquisa e tornaram possível a existência deste trabalho, meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

O adoecimento e sua relação com a falta de assiduidade ou presença no trabalho tem sido foco de diversos estudos, representando uma realidade que gera altos custos para as instituições tanto públicas quanto privadas e, principalmente, para o trabalhador. Diante disso, este estudo teve por objetivo avaliar a correlação entre qualidade de vida no trabalho de gestores de uma instituição judiciária federal, presenteísmo e Síndrome de *Burnout*, transtorno gerado em situação de trabalho e relacionado ao absenteísmo, aposentadorias precoces e baixa produtividade. Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo-exploratório, de corte transversal, sob uma avaliação quantitativa, adotando-se a estatística multivariada para análise dos dados. Foram utilizados os seguintes instrumentos: questionário contendo dados do perfil sociodemográfico e do perfil profissional; o questionário QVP-35, para avaliação da qualidade de vida no trabalho; o inventário MBI-GS, para determinar a ocorrência da Síndrome de *Burnout*; a escala SPS-6, para análise do presenteísmo. Procedeu-se ao exame dos dados apresentados por 47 gestores de departamentos de uma Instituição Judiciária Federal, sediada na cidade de São Paulo, por meio de Análise de variância (ANOVA), buscando correlacionar as dimensões componentes de cada um dos questionários aplicados. Observou-se que, em relação aos perfis sociodemográfico e profissional dos respondentes, a variável relevante em relação à presença ou não de Síndrome de *Burnout* foi a escolaridade. De modo similar, das dimensões analisadas do QVP-35 frente à Síndrome de *Burnout*, as principais associações foram encontradas com a variável “Desconforto Relacionado ao Trabalho”. Dentre as correlações significativas obtidas entre a Síndrome de *Burnout* e o presenteísmo, evidenciou-se a Exaustão Emocional como elemento preponderante. Os aportes da pesquisa permitiram fornecer subsídios importantes para a Administração do Tribunal, visando ao enfrentamento dos problemas constatados e à formulação de políticas de qualidade de vida no trabalho com viés preventivo dos agravos à saúde no âmbito institucional. Do ponto de vista acadêmico, a pesquisa possibilitou tanto avançar na consolidação da abordagem da qualidade de vida no trabalho, presenteísmo e Síndrome de *Burnout* quanto estabelecer indicações para novos estudos.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Síndrome de *Burnout*, Presenteísmo, Poder Judiciário, Servidor Público Federal.

ABSTRACT

The illness and its relation to the lack of attendance or presence at work has been the focus of several studies, representing a reality that generates high costs for both public and private institutions, and especially for the worker. The objective of this study was to evaluate the correlation between quality of life in the work of managers of a federal judicial institution, presenteeism and Burnout Syndrome, work - related disorder related to absenteeism, early retirements and low productivity. This is a descriptive-exploratory case study, cross-sectional, under a quantitative evaluation, adopting multivariate statistics for data analysis. The following instruments were used: a questionnaire containing data on the sociodemographic profile and the professional profile; The QVP-35 questionnaire, to evaluate the quality of life at work; The MBI-GS inventory, to determine the occurrence of Burnout Syndrome; The SPS-6 scale, for the analysis of presenteeism. The data presented by 47 department managers of a Federal Judicial Institution, based in the city of São Paulo, were analyzed by means of Analysis of Variance (ANOVA), seeking to correlate the component dimensions of each of the questionnaires applied. It was observed that, in relation to the sociodemographic and professional profiles of the respondents, the relevant variable in relation to the presence or absence of Burnout Syndrome was schooling. Similarly, of the analyzed dimensions of QVP-35 versus Burnout Syndrome, the main associations were found with the variable "Work Related Discomfort". Among the significant correlations obtained between Burnout Syndrome and presenteeism, Emotional Exhaustion was evidenced as a preponderant element. The contributions of the research allowed providing important subsidies for the Administration of the Court, aiming at facing the problems identified and the formulation of quality of life policies at work with a preventive bias of health problems in the institutional scope. From the academic point of view, the research made it possible to advance in the consolidation of the approach to quality of life at work, presenteeism and Burnout Syndrome and to establish indications for new studies.

Keywords: quality of life at work, Burnout syndrome, presenteeism, judicial power, Public Federal Server.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	14
1.1.1	Questão de Pesquisa.....	17
1.2	OBJETIVOS	18
1.2.1	Geral.....	18
1.2.2	Específicos	18
1.3	JUSTIFICATIVA PARA ESTUDO DO TEMA	18
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO.....	21
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
2.1	A INSTITUIÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL	22
2.2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	29
2.3	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	34
2.4	PRESENTEÍSMO	39
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	44
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA	45
3.1.1	Caracterização da Instituição Pesquisada.....	51
3.2	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	52
3.3	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS.....	58
3.4	LIMITAÇÕES DO MÉTODO.....	58
4	RESULTADOS DA PESQUISA.....	60
4.1	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	60
4.2	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	64
4.2.1	Análise Inferencial	66
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONTRIBUIÇÕES PARA A PRÁTICA	75
5.1	LIMITAÇÕES E SUGESTÕES DE PESQUISAS FUTURAS.....	76
	REFERÊNCIAS.....	78
	APÊNDICES	92
	ANEXOS.....	100

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AO	Apoio Organizacional
AS	Apoio Social
CI	Cinismo
CID X	Código Internacional de Doenças - 10ª Edição
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CRT	Capacitação para Realização do Trabalho
CT	Carga de Trabalho
DE	Distração Evitada
DRT	Desconforto Relacionado ao Trabalho
EE	Exaustão Emocional
ET	Eficácia no Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LILACS	Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
MBI-GS	Maslach <i>Burnout Inventory General Survey</i>
MI	Motivação Intrínseca
PJe	Processo Judicial Eletrônico
QVP	Qualidade de Vida Profissional
QVP-35	Questionário de Qualidade de Vida Profissional
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
QVT-P	Percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho
RRT	Recursos Relacionados ao Trabalho
SciELO	<i>Scientific Eletronic Library Online</i>
SM	Salário Mínimo
SPS-6	<i>Stanford Presenteeism Scale</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TC	Trabalho Completado

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Consequências da Síndrome de <i>Burnout</i> por grupo.	37
Figura 2 - Modelo dinâmico de presenteísmo e absenteísmo.	41
Figura 3 - Fluxo de atividades do projeto de pesquisa.	44
Figura 4 - Encadeamento das atividades desenvolvidas na pesquisa	46
Figura 5 - Referencial teórico e aspectos relevantes para os pilares QVT, Síndrome de <i>Burnout</i> e Presenteísmo.	48
Figura 6 - Questões que compõem as 8 dimensões do instrumento QVP-35.	55
Figura 7 - Variáveis que compõem o Inventário MBI-GS, de acordo com suas dimensões.	56

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização sociodemográfica dos gestores - 2016.....	61
Tabela 2 - Caracterização profissional dos gestores - 2016	63
Tabela 3 - Correlação entre variáveis sociodemográficas e profissionais e <i>score</i> total do MBI-GS - 2016.....	66
Tabela 4 - Correlação entre as dimensões do QVP-35 e <i>score</i> total do MBI-GS - 2016.....	67
Tabela 5 - Correlação entre as variáveis sociodemográficas e profissionais e <i>score</i> total do MBI-GS - 2016.....	68
Tabela 6 - Correlação entre as dimensões DRT, AO e CT / QVP-35, nível de escolaridade e <i>score</i> total do MBI-GS - 2016	69
Tabela 7 – Correlação entre as dimensões do QVP-35, as variáveis sociodemográficas e profissionais e a variável TC / SPS-6 - 2016.....	69
Tabela 8 - Correlação entre as dimensões do QVP-35, as variáveis sociodemográficas e profissionais e a variável DE / SPS-6 - 2016.....	70
Tabela 9 - Correlação entre as dimensões do QVP-35, as variáveis sociodemográficas e profissionais e <i>score</i> total do SPS-6 - 2016.....	71
Tabela 10 - Correlagrama entre <i>score</i> total do MBI-GS e <i>score</i> total do SPS-6 - 2016	72

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa está baseada na área de estudos denominada Qualidade de Vida no Trabalho [QVT] junto aos gestores da categoria de servidores públicos de uma Instituição Judiciária Federal, com vistas à análise das condições de saúde dessa categoria profissional, podendo constituir-se em um instrumento de diagnóstico e análise de sua prática de trabalho.

Estudos realizados por Bellusci (1998), quanto à relação entre o envelhecimento funcional e a capacidade para o trabalho em servidores de uma Instituição Judiciária, demonstraram que a maioria das funções desempenhadas pelos trabalhadores apresentava um predomínio de demandas cognitivas para a realização das atividades, ressaltando a necessidade de melhorar as condições de trabalho.

Pesquisa comparativa da mesma autora, de 2003, quanto ao envelhecimento funcional e condições de trabalho de servidores forenses, apontou a perda de capacidade para o trabalho, com envelhecimento funcional precoce associado às condições em que o trabalho era desenvolvido, sob intensa pressão por quantidade e qualidade, com reflexos negativos nas relações interpessoais e na saúde dos envolvidos (Bellusci, 2003).

Para Fonseca e Carlotto (2011), o servidor público, apesar de ter uma situação de trabalho mais estável, com menor risco de demissão, está sujeito a outras formas de instabilidade e precarização do trabalho, como, por exemplo, a terceirização de setores dentro da instituição, a deterioração das condições de trabalho e da imagem do trabalhador da área pública, que, muitas vezes, é responsabilizado pelas deficiências dos serviços e por possíveis crises institucionais. Além disso, o servidor público está também exposto às instabilidades geradas por variações políticas e de planejamento, que causam interrupções de programas, alterações na qualidade e quantidade da demanda pelos serviços ofertados, acúmulo de funções e mudanças na organização do trabalho.

De acordo com Carneiro (2011), o trabalho público apresenta algumas características e ou situações que podem influenciar na saúde do servidor, destacando-se:

diversidades de cargos e funções com multiplicidade de riscos; conflitos entre exigências burocráticas e demandas políticas; pressão, controle e interferência de órgãos de comunicação de massa; diversidade de estratos sociais que acessam via concurso; estabilidade no emprego associada a mudanças políticas periódicas no aparelho estatal, às vezes antagônicas; exigências de

produtividade e eficiência com parâmetros do setor privado; conflitos entre os poderes burocrático, técnico e político; e imagem negativa do funcionalismo público na sociedade.

Nunes e Lins (2009), ao buscar determinar os fatores que proporcionam prazer ou sofrimento no ambiente de trabalho de servidores públicos federais de um Tribunal Judiciário, observaram a presença de sofrimento relacionado ao modelo de gestão organizacional altamente hierarquizado e tomado pela racionalização burocrática, além do estereótipo do servidor público, apontado como responsável pela lentidão e demora da máquina pública, aspectos que terminavam por afetar a saúde do trabalhador.

Ao analisar a representação social do sofrimento no trabalho entre servidores de um tribunal judiciário federal, Tavares (2003) encontrou os seguintes resultados: injustiça no trabalho; volume cumulativo de trabalho; falta de autonomia e de reconhecimento; estagnação profissional; expressões de sofrimento, tais como medo, sentimento de autodesvalorização e adoecimentos somatopsicológicos, entre outros.

Pizzinato, Carlotto, Cé e Conceição (2014) observaram que as condições de vida e trabalho às quais as pessoas estão expostas podem trazer diferentes riscos à saúde e se apresentam de forma diferenciada na sociedade, tanto no ambiente laboral exclusivo, quanto no que se refere aos papéis sociais. O contexto do trabalho exerce relevante papel na estrutura do ambiente organizacional, o que pode ser pouco favorável à saúde, já que inúmeras novas obrigações pressionam constantemente o trabalhador, expondo-o a grande variedade de elementos estressores no ambiente ocupacional.

Ainda de acordo com esses autores, as exigências de dedicação ao trabalho aumentam apesar de todo o desenvolvimento científico e tecnológico, implicando em pouco alívio da carga de trabalho humano na sociedade contemporânea (Pizzinato *et al.*, 2014).

Essa questão também é registrada por Areias e Comandule (2006), que acrescentam:

Se de um lado a tecnologia permite livrar o homem dos trabalhos mais pesados e perigosos, do outro lado, o processo tecnológico tem levado a mundos de trabalho totalmente diversos. Uma parcela significativa da população mundial está subempregada ou trabalha sob condições que potencialmente podem acometer a saúde e o bem-estar. Outra parcela de trabalhadores dedica um número de horas excessivo às demandas laborais e apresenta um sentimento generalizado de insegurança, incerteza e medo de perder o posto de trabalho ou seus benefícios.

Mas, apesar disso, o trabalho é tido como uma das maiores fontes de satisfação de diversas necessidades humanas, tais como sobrevivência, autorrealização e manutenção de relações interpessoais, considerando-se que o engajamento nas atividades laborais, o

entusiasmo e o interesse pelo trabalho são fatores que promovem a realização pessoal e também influenciam o bem-estar dos indivíduos, além de favorecer o processo de construção da sua identidade (Pizzinato *et al.*, 2014).

Cabezas-Peña (1999 como citado em Nasetta, 2013) relata que, nos países desenvolvidos, os profissionais têm expectativas cada vez maiores relacionadas não só com as suas condições de trabalho, mas com a relação do trabalho e o restante das áreas da vida, tais como família, cultura, vida sexual, esportes, entre outras.

Carneiro (2011) ressalta que as questões relativas à saúde do servidor público são parte integrante da política de gestão de pessoas, devendo ser uma ação de responsabilidade trabalhista do Estado empregador para com seus empregados, em que se torna adequado incorporar diretrizes, práticas e concepções de saúde pública e, principalmente, da área de saúde do trabalhador, com vistas à promoção de mudanças que minimizem os danos causados nesse contexto e ao aprimoramento da gestão do trabalho e dos indivíduos.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Para Marconi e Lakatos (2003, p. 159), “problema é uma dificuldade, teórica ou prática, no conhecimento de alguma coisa de real importância, para a qual se deve encontrar uma solução”. Segundo as autoras, toda investigação nasce de algum problema teórico ou prático sentido, que indicará o fio condutor do que é relevante ou irrelevante observar para que os dados importantes possam ser selecionados.

Gil (2002) assinala, ainda, que “toda pesquisa se inicia com algum tipo de problema, ou indagação” (p. 23), não se constituindo em tarefa fácil a formulação de um problema de pesquisa.

Na concepção de Martins e Theóphilo (2009, p. 22), “um problema de pesquisa origina-se da inquietação, da dúvida, da hesitação, da perplexidade, da curiosidade sobre uma questão não resolvida”. Consequentemente, “a pesquisa se inicia pelo problema e é a busca de solução para o problema que orienta toda a lógica da investigação”.

Com base nesses enunciados, apresenta-se, a seguir, o problema de pesquisa:

No intuito de acelerar a conclusão dos processos judiciais, aumentar a resposta de suas decisões e diminuir a desigualdade entre a estrutura do Judiciário e os avanços sociais, a

modernização do Poder Judiciário, iniciada em 2004, com a Emenda Constitucional nº45, determinou significativas mudanças na área, envolvendo inovações tecnológicas, cobrança de metas e mudanças na organização do trabalho, o que trouxe novas exigências aos trabalhadores (Bagatini & Wickert, 2010; Fernandes & Ferreira, 2015).

Tais exigências foram verificadas em estudos que indicaram que os trabalhadores do Poder Judiciário passaram a ser submetidos à intensificação do ritmo de trabalho, volume cumulativo e sobrecarga de trabalho, alto nível de exigência de produtividade em função da pressão social, falta de autonomia e falta de reconhecimento, que terminam por comprometer a organização do trabalho e fomentar experiências de perturbações no ambiente laboral (Brasil, 2009; Fernandes & Ferreira, 2015; Sadek, 2004a; Silva, 2004).

Para Carmo (2014), a desvalorização, a falta de reconhecimento, e as relações socioprofissionais conflitantes entre gestores e dirigentes, “eleva o custo humano do trabalho para realizar as atividades e conduz a vivências de mal-estar no trabalho e riscos de adoecimento” (p.17).

De acordo com Silva *et al.* (2014), as relações das instituições públicas federais com seus servidores perpassam aspectos como produtividade, assiduidade, competências técnicas e administrativas, mas o modelo de gestão utilizado não capta totalmente a situação biopsicossocial dos trabalhadores no exercício de suas atividades e nas suas condições de trabalho ou nos relacionamentos interpessoais, o que pode resultar em afastamentos, conflitos, riscos operacionais e, conseqüentemente, queda da qualidade na prestação dos serviços aos usuários internos e externos.

Pesquisas internas realizadas pelos tribunais federais, que levaram à criação da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, por meio da Resolução nº207, do Conselho Nacional de Justiça [CNJ] (2015), indicam um alto índice de absenteísmo de servidores, sendo os transtornos mentais uma das principais causas de afastamento por licença médica. Tais achados foram corroborados por estudos de sindicatos das categorias de profissionais da Justiça Federal (Merlo, Souza Filho & Dornelles, 2012; Lobato, 2016).

Estudos de Silva (2009), abordando a questão do estresse entre servidores de um tribunal, demonstraram que os ocupantes de cargos gerenciais sofrem maior pressão psicológica em relação aos demais funcionários. Na análise da pressão no trabalho, também foi apontado que os gestores são mais afetados em comparação aos demais servidores, o que pode estar

ligado à necessidade de apresentarem maior produtividade, de se mostrarem mais adequados à estrutura organizacional e ainda à incerteza quanto ao futuro naquela função, apesar da estabilidade que o servidor tem no cargo.

Na mesma pesquisa, Silva ressalta, ainda, que gerentes, em função de sua ocupação funcional, colocam-se, muitas vezes, em uma situação instável de aceitação das regras da hierarquia da organização, o que pode influenciar decisivamente na pressão sobre esses servidores pelo fato de estarem mais sujeitos aos jogos de poder, próprios do cenário público. De maneira geral, os dados do estudo assinalam que os itens que mais influenciam a pressão psicológica dos servidores são a frequência e a intensidade do trabalho e a posição hierárquica ocupada pelo funcionário (Silva, 2009).

Ao avaliar as vivências de prazer e sofrimento de gerentes de um órgão do Poder Judiciário Federal, Wirth (2008) também aponta na mesma direção, revelando que a instabilidade na função pode trazer um sentimento de estagnação e desestímulo em relação à carreira profissional, e levar ao distanciamento do trabalho, o que, em longo prazo, poderia comprometer os resultados esperados pela instituição.

A Síndrome de *Burnout*, esgotamento físico e emocional em função do trabalho, tem aparecido como uma condição cada vez mais comum nas organizações. Diversos estudos mostram que as categorias profissionais mais vulneráveis à Síndrome são as que atuam em contato constante e direto com pessoas, principalmente na prestação de serviço das áreas de educação e saúde (Carlotto & Câmara, 2004; Ribeiro, Barbosa & Soares, 2015; Schuster, Dias & Battistella, 2015; Schuster, Dias, Battistella & Grohmann, 2014 e 2015; Soares, 2008, entre outros).

Contudo, Weber e Jaekel-Reinhard (2000) descrevem a ocorrência da Síndrome de *Burnout* também em diversas outras ocupações, tais como assistentes sociais, policiais (também estudados por Mayer, 2006, e Guimarães, Mayer, Bueno, Minari & Martins, 2014), agentes penitenciários, comissários de bordo, assessores, gerentes e mesmo em donas de casa, estudantes e pessoas desempregadas, colocando-a como um problema importante na atual organização do trabalho.

Já o presenteísmo, fenômeno que pode estar associado à Síndrome de *Burnout*, é descrito como a presença do trabalhador no local de trabalho mesmo estando doente, não conseguindo desempenhar totalmente suas atividades. É um conceito ainda pouco diagnosticado, mas muito frequente nas organizações, afetando-as negativamente e

representando um desafio para os que atuam na área de gestão de pessoas. (Ferreira, Martinez, Sousa & Cunha, 2010; Paschoalin, 2012).

Para Paschoalin (2012), o presenteísmo está circunscrito por uma complexa rede de fatores além dos problemas de saúde dos trabalhadores, podendo envolver questões individuais e institucionais muitas vezes difíceis de serem identificadas, pois as características do contexto de trabalho podem favorecer o presenteísmo e fazer com que os indivíduos optem por trabalhar mesmo sem as condições físicas ou mentais adequadas para o desenvolvimento de suas atividades.

Diante do exposto, verifica-se que a busca por produção e eficiência e as pressões sofridas no cotidiano do trabalho do Poder Judiciário podem criar condições para a perda de qualidade da saúde física e mental dos servidores e também dos gestores. Esse cenário se torna ainda mais complexo em função das condições de trabalho no serviço público brasileiro, consideradas insatisfatórias apesar das melhorias conquistadas nos últimos anos (Bellusci, 1998 e 2003; Fernandes & Ferreira, 2015; Silva, 2009; Tavares, 2003).

1.1.1 Questão de Pesquisa

Os assuntos descritos anteriormente auxiliaram na formulação da pergunta da investigação e nortearam a presente proposta de trabalho, colocando-se a seguinte questão principal de pesquisa:

Quais correlações podem ser observadas entre QVT, Síndrome de *Burnout* e presenteísmo junto aos gestores de uma Instituição Judiciária Federal?

Figueira (2014), ao estudar uma instituição pública, concluiu que conhecer a percepção global dos servidores sobre a qualidade de vida no trabalho, com base nas caracterizações tanto das condições da organização e das relações socioprofissionais de trabalho, quanto das possibilidades de reconhecimento e crescimento profissional e do elo trabalho e vida social, permitiria fornecer subsídios importantes para os gestores, visando ao enfrentamento dos problemas constatados e à formulação de uma política de qualidade de vida no trabalho com vistas à prevenção de agravos à saúde no âmbito da empresa.

Do ponto de vista organizacional, as recomendações formuladas, apoiadas nos resultados obtidos na presente pesquisa, poderão contribuir para garantir o bem-estar dos

sujeitos e a eficiência e eficácia dos serviços prestados aos cidadãos, vindo ao encontro de seus anseios, no sentido de solucionar conflitos e proteger direitos.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Geral

O objetivo principal deste estudo foi verificar a correlação entre a QVT, presenteísmo e Síndrome de *Burnout* junto aos gestores de uma Instituição Judiciária Federal.

1.2.2 Específicos

Como objetivos específicos desta pesquisa destacam-se:

- Caracterizar a amostra populacional dos pontos de vista sociodemográfico e profissional;
- Avaliar a QVT da amostra por meio das oito dimensões presentes no instrumento QVP-35;
- Buscar associações entre as dimensões apresentadas no QVP-35 e as características sociodemográficas e profissionais;
- Identificar quais variáveis denotam relevância na detecção da Síndrome de *Burnout* e presenteísmo na amostra estudada.

Salienta-se que o foco deste trabalho não foi somente analisar os valores apresentados pelos gestores nos instrumentos de avaliação da QVT, Síndrome de *Burnout* e presenteísmo, mas sim a correlação entre os três aspectos que podem trazer danos à saúde dos trabalhadores na Instituição em estudo.

1.3 JUSTIFICATIVA PARA ESTUDO DO TEMA

Segundo Guimarães, Oliveira, Meneghel e Minari (2016), as diferentes configurações de gerenciamento do trabalho têm trazido reflexos à saúde física e psíquica dos trabalhadores, sendo que no serviço público brasileiro, principalmente no Poder Judiciário, ocorre maior cobrança social pela prestação jurisdicional acessível, rápida e efetiva, com maior pressão sobre os servidores para a realização de suas atividades.

Estudos de Antloga, Maia, Cunha e Peixoto (2014) indicam que, há pouco mais de 10 anos, iniciou-se o processo de reforma do judiciário brasileiro, antes considerado moroso e deficiente, visando garantir a efetividade da Justiça, dado que eram recorrentes as queixas sobre a lentidão processual, a corrupção, a dificuldade de acesso ao Judiciário e a falta de controle sobre as atividades. Contudo, observou-se que, se, por um lado, as mudanças foram positivas, por outro pouco se sabe dos impactos dessas transformações sobre a saúde dos trabalhadores.

A promulgação da Emenda Constitucional nº 45, em 08/12/2004, envolveu, além de inovações tecnológicas, tais como a implantação do processo judicial eletrônico [PJe], mudanças no contexto de produção que impactaram negativamente na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Estudos mostram os efeitos das novas exigências ao comprovarem que os trabalhadores do Poder Judiciário estão submetidos a um volume cumulativo de tarefas e sobrecarga de trabalho, à falta de autonomia e à priorização da quantidade de processos julgados em detrimento da qualidade dos mesmos (Jorge, 2009; Fernandes, 2013; Lima, 2014).

Diversas pesquisas sobre o funcionalismo público no Poder Judiciário brasileiro têm mostrado conflitos nas diferentes esferas da administração, com repercussões sobre a saúde física e mental dos trabalhadores (Bellusci, 1998 e 2003; Tavares, 2003; Wirth, 2008; Nunes & Lins, 2009; Silva, 2009; Andrade, 2011; entre outros).

Ao analisar a saúde psíquica de servidores da Justiça do Trabalho, Guimarães *et al.* (2016) encontraram prevalência de 22,7% de transtornos mentais menores, considerada alta para a população trabalhadora, representando grave risco para o adoecimento físico e psíquico desses trabalhadores. Andrade (2011), em pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho no Judiciário, verificou que as principais fontes de mal-estar no trabalho estão associadas à organização do trabalho, às condições precárias de trabalho, à falta de práticas de reconhecimento e de oportunidades de crescimento, ao contexto de sobrecarga, cobrança e pressão e aos relacionamentos conflituosos.

Partindo dessas reflexões, o interesse pela temática se deu no exercício cotidiano do trabalho da pesquisadora como assistente social na Instituição estudada, ao observar o adoecimento de servidores expostos a fatores de risco psicossocial relacionados com o trabalho, tais como a limitação de autonomia e de poder decisório, a destituição da função gerencial, o excesso de demandas e exigências no trabalho, bem como conflitos de relacionamento e de comunicação, principalmente entre gestores e subordinados, com repercussões na saúde física e mental dos envolvidos que, apesar de, muitas vezes, não se afastarem do trabalho por receio

de represálias e consequentes perdas financeiras e de *status* na Instituição, traziam em seu discurso a marca das dificuldades vivenciadas.

Essas observações levaram a questionamentos sobre a possibilidade de ocorrência de Síndrome de *Burnout* e presenteísmo entre os gestores da Organização, uma vez que tais fatores podem resultar em riscos no campo da segurança e saúde no trabalho, e trazer manifestações negativas à qualidade de vida, o que, em conjunto, representa importantes custos tanto em termos da saúde das pessoas quanto em termos econômicos para as instituições. Tal contexto se estabeleceu como campo de investigação no presente estudo.

É importante verificar que, quando ocorre um desequilíbrio entre as relações de trabalho, englobando o ambiente, a satisfação no trabalho e as condições da organização, e a capacidade do trabalhador, suas necessidades, sua cultura e a situação pessoal fora do trabalho, podem surgir riscos que ameaçam a saúde dos trabalhadores e, consequentemente, a qualidade do trabalho desenvolvido (Afonso, 2012).

Portanto, investigar a Síndrome de *Burnout* e o presenteísmo e suas possíveis correlações com a QVT surgiu da necessidade encontrada pela pesquisadora em compreender e saber como se encontrava a saúde dos gestores no ambiente organizacional em que estão inseridos, justificando-se, dessa forma, a presente pesquisa.

Após a exposição dos motivos que fundamentaram a realização deste estudo, acrescenta-se sua relevância acadêmica, que pode ser avaliada pela análise da correlação entre os temas abordados, e também pela originalidade deste tipo de investigação em uma instituição do Poder Judiciário federal.

Isto posto, pretende-se que os resultados obtidos na organização pública estudada possam auxiliar para indicar outras questões de pesquisa, despertar o interesse da alta administração, dos gestores e pesquisadores pelo tema, além de permitir futuras comparações com resultados de estudos conduzidos em outras organizações da esfera pública, com a possibilidade de acrescentar novos conhecimentos “sobre um fenômeno da realidade” (Martins & Theóphilo, 2009).

Afonso (2012) considera que se faz necessário monitorar e melhorar constantemente os ambientes organizacionais a fim de criar e manter empregos de qualidade e assegurar o bem-estar dos trabalhadores. Por conseguinte, o intuito deste trabalho é que seus resultados contribuam na identificação de possíveis impactos para a saúde do servidor inserido na

Instituição, bem como para subsidiar programas de prevenção, saúde ocupacional e QVT, demonstrando, desse modo, sua relevância social.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente estudo foi estruturado em cinco capítulos, conforme apresentado a seguir, a fim de atingir os objetivos propostos:

- Introdução – contextualização do tema, formulação do problema de pesquisa, questão da pesquisa, objetivos e justificativa para estudo do tema;
- Referencial Teórico – apresentação de revisão teórica sobre os principais tópicos relacionados ao trabalho, destacando-se a Instituição Judiciária Federal, a QVT, a Síndrome de *Burnout* e o presenteísmo, pertinentes à questão principal da pesquisa;
- Procedimentos Metodológicos – este capítulo tratará da metodologia empregada na pesquisa, de modo a responder a sua questão principal, trazendo o detalhamento da metodologia utilizada durante o estudo, com ênfase para o desenvolvimento do projeto de pesquisa, exposição sobre o tipo de pesquisa realizada, as técnicas adotadas, os instrumentos de pesquisa aplicados na realização do trabalho e o cenário no qual o trabalho foi desenvolvido;
- Resultados da Pesquisa – este capítulo está composto pela exposição dos resultados encontrados na pesquisa realizada e pela formulação de suas discussões com base na literatura de referência, permitindo, por conseguinte, uma avaliação crítica dos resultados obtidos e a apresentação das conclusões da pesquisa;
- Considerações Finais e Contribuições para a Prática – o capítulo apresenta a discussão da aplicação prática dos resultados observados, no intuito de proporcionar ao mercado de trabalho uma contribuição a partir dos resultados da pesquisa, definindo, ainda, suas limitações e proposições para novas investigações.

Ao término, são apresentadas as referências utilizadas neste estudo, além dos apêndices e anexos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com Marconi e Lakatos (2003), o referencial teórico possibilita a verificação do estado do problema a ser pesquisado, o que viabiliza a fundamentação e consistência de todo o estudo. Ele tem a função de conduzir a pesquisa, apresentando um embasamento da literatura já publicada sobre o mesmo tema, demonstrando que o pesquisador tem conhecimento suficiente em relação às premissas teóricas que apoiam o estudo.

Para Severino (2007, p.131), o referencial teórico é o conjunto de

(...) instrumentos lógico-categoriais nos quais se apoia para conduzir o trabalho investigativo e o raciocínio. Trata-se de esclarecer as várias categorias que serão utilizadas para dar conta dos fenômenos a serem abordados e explicados. Muitas vezes essas categorias integram algum paradigma teórico específico, de modo explícito. Outras vezes, trata-se de definir bem as categorias explicativas de que se precisa para analisar os fenômenos que são objeto de pesquisa.

Neste capítulo, além de uma breve exposição sobre o Poder Judiciário federal, foram apresentados os três principais polos teóricos desta pesquisa: a qualidade de vida no trabalho, a Síndrome de *Burnout* e o presenteísmo. Tal fundamentação teórica visa fornecer consistência ao estudo, embasar os pressupostos estabelecidos e propiciar a discussão na interpretação dos resultados.

2.1 A INSTITUIÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL

O Poder Judiciário brasileiro tem por função garantir os direitos individuais, coletivos e sociais e resolver controvérsias, litígios, delitos e conflitos entre cidadãos, entidades e o Estado, ou seja, garantir a administração da Justiça na sociedade; para isso, ele tem autonomia administrativa e financeira garantidas e reguladas pela Constituição Federal, em seus artigos 92 a 126. Sua atividade precípua é defender os direitos de cada cidadão, promovendo a justiça e resolvendo os prováveis conflitos que possam surgir na sociedade, por meio da investigação, apuração, julgamento e punição, se assim couber.

No cenário político brasileiro, o Poder Judiciário é definido como um local de trabalho complexo e de grande importância, ao qual cabe garantir o direito das pessoas e promover a Justiça, aplicando as leis nas mais variadas questões, com forte impacto na sociedade (Sadek, 2004b).

Os órgãos que compõem o Poder Judiciário brasileiro são o Supremo Tribunal Federal, o Conselho Nacional de Justiça e o Superior Tribunal de Justiça, além dos Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais, Tribunais e Juízes do Trabalho, Tribunais e Juízes Eleitorais, Tribunais e Juízes Militares e os Tribunais e Juízes dos estados e do Distrito Federal e territórios (Portal Brasil, 2009).

Papel importante passou a ser desempenhado pelo CNJ, criado e inserido no sistema de Justiça em 31 de dezembro de 2004, a partir da Reforma Judiciária. Sua função é de fiscalizar a atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, para que esteja em conformidade com os princípios constitucionais, e o cumprimento do desempenho funcional dos magistrados, constituindo-se, pois, em um órgão de controle interno, com a missão de “contribuir para que a prestação jurisdicional seja realizada com moralidade, eficiência e efetividade em benefício da sociedade” (CNJ, 2012).

Esse Conselho foi instalado em Brasília, em 14 de junho de 2005, com abrangência em todo o território nacional, sendo um órgão voltado para a reformulação de quadros e meios do Judiciário, com o objetivo de aperfeiçoar o trabalho do sistema judiciário brasileiro, principalmente no que diz respeito ao controle e à transparência administrativa e processual. No delineamento de seu mapa estratégico, consta que “sua função precípua, além de controle e fiscalização da Justiça, é a de balizar políticas públicas nacionais voltadas ao aperfeiçoamento do sistema de Justiça e à melhoria da prestação jurisdicional” (CNJ, 2012).

Entre as atribuições do CNJ está a de zelar pela autonomia do Poder Judiciário e pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura, definir os planos, metas e programas de avaliação institucional, receber reclamações, petições e representações contra membros do Judiciário e melhorar as práticas e a celeridade da atividade jurisdicional em todo o país (CNJ, 2012).

Os Tribunais Regionais Federais representam a segunda instância da Justiça Federal e têm competência única e exclusiva para julgar e processar as causas expressamente consignadas na Constituição Federal, ou seja, as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal for interessada, na condição de autora, ré, assistente ou oponente, exceto as de falência e as sujeitas à Justiça Eleitoral, Militar ou do Trabalho.

A Justiça Federal atua, ainda, em casos que envolvem estados ou organizações estrangeiras, estrangeiros em situação irregular no país, desrespeito a tratados internacionais, crimes contra o sistema financeiro, crimes cometidos a bordo de aeronaves ou navios e disputas sobre direitos indígenas.

A Justiça Federal é composta por magistrados federais que atuam nas Seções Judiciárias de primeira instância ou primeiro grau, nos Tribunais Regionais Federais (segunda instância ou segundo grau) e nos Juizados Especiais, que julgam causas de menor potencial ofensivo e de pequeno valor econômico. As Seções Judiciárias são divididas em Varas, localizadas nas capitais e no interior dos estados.

A organização da Justiça Federal está estruturada geograficamente em cinco regiões, mas que não guardam relação com as regiões demarcadas pelo IBGE. Cada uma dessas jurisdições é encabeçada por um Tribunal Regional Federal:

- TRF da 1ª Região - compreende as Seções Judiciárias do Acre, Amapá, Amazonas, Bahia, Distrito Federal, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso, Pará, Piauí, Rondônia, Roraima e Tocantins, e tem sede em Brasília;
- TRF da 2ª Região - compreende as Seções Judiciárias do Rio de Janeiro e Espírito Santo, e tem sede no Rio de Janeiro;
- TRF da 3ª Região - compreende as Seções Judiciárias de São Paulo e Mato Grosso do Sul, e tem sede em São Paulo;
- TRF da 4ª Região - compreende as Seções Judiciárias do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, e tem sede em Porto Alegre;
- TRF da 5ª Região - compreende as Seções Judiciárias de Alagoas, Ceará, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe, e tem sede em Recife.

É importante ressaltar que os Tribunais Regionais Federais também se destacam por apresentarem as Seções Judiciárias com os menores quantitativos de magistrados a cada cem mil habitantes (CNJ, 2016).

Esses Tribunais foram criados pela Constituição de 1988 (artigo 27, § 6º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), com o objetivo de substituir e regionalizar a jurisdição do extinto Tribunal Federal de Recursos. Os cinco Tribunais foram inaugurados simultaneamente, no dia 30 de março de 1989, com a missão de garantir à sociedade uma prestação jurisdicional acessível, rápida e efetiva.

São da competência desses Tribunais, definida no artigo 108 da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), todos os recursos de decisões proferidas por juízes de 1º Grau das Seções Judiciárias e pelos juízes estaduais quando no exercício da competência federal da sua área de jurisdição. Também são de sua alçada aqueles processos originários, ou seja, que dão entrada diretamente no 2º Grau, a saber:

- Processos contra juízes federais da sua área de jurisdição, incluídos os da Justiça Militar e da Justiça do Trabalho, nos crimes comuns e de responsabilidade, e os membros do Ministério Público da União, ressalvada a competência da Justiça Eleitoral;
- Revisões criminais e ações rescisórias de julgados seus ou de juízes federais de cada Região;
- Mandados de segurança e *habeas data* contra atos do próprio Tribunal ou de juízes federais;
- *Habeas corpus*, nos casos em que a autoridade coagente for juiz federal;
- Conflitos de competência entre juízes federais ligados a cada Tribunal.

Os Tribunais Regionais Federais têm composição variável, com o número de magistrados definido em lei, sendo um quinto escolhido entre os advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, e membros do Ministério Público Federal com mais de dez anos de carreira. Os demais são escolhidos por meio da promoção de juízes federais vitalícios com mais de cinco anos de exercício no cargo, alternando-se entre os casos por antiguidade e por merecimento. Em cada situação, a nomeação é feita pela Presidência da República, por escolha em lista tríplice, formada em cada Tribunal, em conformidade com os termos do art. 107 da Constituição Federal, com exceção dos casos de promoção de juiz federal pelo critério de antiguidade, em que não há elaboração de lista (Regimento Interno do TRF3, 2016).

Já a nomeação dos servidores é feita após habilitação em concurso público realizado para os cargos em aberto, de acordo com a Lei nº8112/1990, que instituiu o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, incluindo-se as em regime especial, e das fundações públicas federais (Silveira, 2001). Conforme especificado nessa Lei, é denominado servidor a pessoa legalmente investida em cargo público, que representa o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na organização e que devem ser praticadas pelo trabalhador.

Kauss (2011) relata que os concursos públicos surgiram no Brasil com a Constituição de 1934, tomando seu formato atual com a Constituição de 1967, quando passou a ser exigida a realização de concursos para todos os cargos públicos, com exceção dos denominados cargos em comissão, que são de livre provimento e exoneração.

Após sua nomeação para o cargo efetivo, o servidor fica submetido a um período de 24 meses de estágio probatório, como é denominado o lapso de tempo durante o qual a sua aptidão e capacidade são avaliadas para o desempenho do cargo, com base nos seguintes quesitos:

assiduidade; disciplina; capacidade de iniciativa; produtividade; responsabilidade. Essa condição é essencial para a admissão do servidor em caráter definitivo.

A estabilidade empregatícia é vista como um dos principais atrativos para ingresso no serviço público, aliada a uma melhor remuneração do que as praticadas em determinados níveis da iniciativa privada e à possibilidade de fazer carreira. Esses motivos foram assinalados por Albrecht e Krawulski (2011), expressando que a situação econômica, social e educacional do país leva os trabalhadores a divisar essas possibilidades no serviço público.

Existem, ainda, benefícios indiretos atrelados ao emprego público, tais como plano de saúde, duração das férias e previdência diferenciada, além da alocação no setor público proporcionar um maior grau de segurança quanto à permanência no emprego (Castelar, Veloso, Ferreira & Soares, 2010).

Todavia, ao ingressar no serviço público, o servidor pode vivenciar uma realidade caracterizada por fatores organizacionais, tais como carência de políticas efetivas de gestão, falta de incentivo e impossibilidade de crescimento, que influenciam de forma negativa no ambiente de trabalho. Esse contexto pode prejudicar a qualidade de vida no trabalho e a relação que o indivíduo estabelece com seu trabalho, potencializando as vivências de mal-estar, de acordo com as pesquisas de Carmo (2014), em um órgão da esfera judiciária federal.

Como a estabilidade no serviço público só ocorre depois da aprovação do servidor no estágio probatório, se este não for aprovado, será exonerado após o devido processo legal, ou, se estável, será reconduzido ao cargo que ocupava anteriormente. Já o servidor estável só perderá seu cargo em virtude de sentença judicial com trânsito em julgado ou de processo administrativo disciplinar em que sejam avaliadas a autoria e materialidade da transgressão a ser apurada e em que lhe seja garantida ampla defesa, ou seja, não pode haver demissão sem comprovação da falta que deu causa à punição e sem a defesa do servidor a ser investigado (Lei nº8112, 1990).

A integração de um trabalhador ao quadro de pessoal da Justiça Federal se dá por meio de concurso público para os cargos de caráter efetivo ou ainda mediante nomeação em comissão para cargos de confiança, sem caráter efetivo, e que podem ser destituídos a qualquer tempo. Os servidores que já fazem parte do quadro efetivo também podem ocupar funções de confiança por nomeação em comissão, sem prejuízo do cargo efetivo.

O provimento dos cargos em comissão pode ser ocupado por pessoas estranhas ao serviço público e sem qualquer submissão a um processo seletivo; portanto, podem ser

nomeadas pessoas que não pertencem ao quadro funcional de cargos efetivos, ficando essas vinculadas à confiança de um gestor de maior nível hierárquico. A Constituição da República de 1988 estabelece, conforme a redação dada pela Emenda Constitucional nº19, de 1998, que as funções de confiança e os cargos em comissão estão destinados apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

V – As funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

A Lei nº11416, de 2006, dispõe que “consideram-se funções comissionadas de natureza gerencial aquelas em que haja vínculo de subordinação e poder de decisão, especificados em regulamento de cada órgão”. Os cargos em comissão compreendem atividades de assessoramento técnico superior, conforme a estrutura do quadro de pessoal de cada órgão, segundo a Resolução nº3, de 10 de março de 2008, do CNJ (CNJ, 2008).

Cammarosano (2006 como citado em Borges, 2012, p. 47), ao analisar os limites da criação de cargos em comissão e suas classificações segundo o disposto na Constituição Federal de 1988, explicita que os agentes públicos ocupantes de funções de confiança, no exercício de função de assessoramento, prestam auxílio e assistência a agentes públicos mais graduados, detentores de competências decisórias, enquanto os de direção ou chefia têm suas atribuições ligadas à condução de atividades com capacidade decisória, devendo ficar demonstrado, para que se comprove sua necessidade, que, sem as referidas funções de confiança, a autoridade superior não teria condição de atuar com a competência desejada.

Kauss (2011) argumenta que, na Administração Pública, é denominado gestor todo aquele que pratica algum tipo de poder decisório, em quaisquer das frentes necessárias para alcançar os objetivos do órgão ou mesmo do setor em que atua, e que enfrenta desafios que, muitas vezes, já foram enfrentados, estudados e mesmo superados pela iniciativa privada, mas que podem emperrar a máquina pública.

Schulze (2011) relata que, a despeito da inexistência de previsão expressa no Texto Constitucional, a nomeação de um trabalhador para um cargo comissionado também exige

alguns critérios objetivos, especialmente o de meritocracia, a fim de coibir abusos por parte da autoridade nomeante. Para ele, a meritocracia se configura na “técnica de gestão em que se prestigia o indivíduo que apresenta melhor capacidade, aptidão, excelência e qualificação para o desempenho de atividade profissional” (p.118).

O Planejamento Estratégico do Poder Judiciário, instituído pelo CNJ, por meio da Resolução nº70, de 18/03/2009, é o responsável pela inserção, no serviço público, de valores advindos da gestão privada da força de trabalho.

O serviço público brasileiro, em especial a partir da criação do Ministério da Administração e Reforma do Estado [MARE], nos anos de 1990, tem introduzido conceitos tais como eficácia, resultado, produtividade, eficiência e competência, dentre outros, na gestão da sua força de trabalho, o que altera de forma significativa o dia a dia do trabalhador.

Consequentemente, novas exigências são importadas da iniciativa privada, tendo as metas de produtividade como ponto principal; para isso, novos processos de trabalho, tais como o teletrabalho, a capacitação, a gestão por competências, e a introdução de inovações tecnológicas, a exemplo do PJe, são alguns dos caminhos percorridos.

A Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário foi instituída pelo CNJ, por meio da Resolução nº207, de 15/10/2015, com o intuito de definir diretrizes gerais para a implantação de ações de saúde em todos os órgãos do Judiciário, com base nos resultados apresentados no Relatório Final do Grupo de Trabalho, criado em 01/04/2014, com a finalidade de elaborar estudos relativos às condições de saúde física e mental de magistrados e servidores.

Observa-se que essa Resolução, ao mencionar os artigos 7º, 39, 170, 196 e 225 da Constituição Federal, quando trata da sua fundamentação legal, prevê a proteção daqueles que vivem da venda da sua força de trabalho, devendo observar a manutenção de ambientes, processos e condições de trabalho dignas.

Nesses termos, o efetivo estabelecimento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário adquire posição de elemento estratégico, tal como apresentou o professor e pesquisador francês Christophe Dejourns durante o evento de seu lançamento: “As instituições possuem uma racionalidade estratégica, voltada para resultados e utilizam as pessoas como meio. Já os trabalhadores movem-se pela racionalidade subjetiva, de proteção de si e de sua saúde” (CNJ, 2015).

Em relação ao contingente de servidores, a Justiça Federal brasileira possuía, ao final de 2015, uma equipe de 28296 servidores, sendo 26336 do quadro efetivo (93,1%), 1819 requisitados e cedidos de outros órgãos (6,4%) e 141 trabalhadores comissionados sem vínculo efetivo (0,5%). Considerando-se os tempos totais de afastamento, é como se aproximadamente 1370 servidores (4,8%) tivessem permanecido afastados, durante todo o ano de 2015, por questões relativas à saúde (CNJ, 2016).

É importante ressaltar que dados da 12ª edição do Relatório Justiça em Números mostram que o Poder Judiciário brasileiro finalizou o ano de 2015 com quase 74 milhões de processos em tramitação e, mesmo tendo baixado 1,2 milhão de processos a mais do que o quantitativo ingressado, o estoque aumentou em quase 1,9 milhão de processos, representando importante incremento, com reflexos significativos no cotidiano dos atores envolvidos nessa atividade (CNJ, 2016).

Por conseguinte, cabe às áreas de Saúde e Gestão de Pessoas de cada órgão do Poder Judiciário atuar nesse campo de conflito, contribuindo para o diálogo entre produção e saúde, dois universos que pouco se comunicam. Diante desse quadro, as ações voltadas à qualidade de vida no trabalho têm grande relevância na abordagem das questões relacionadas à produtividade dos recursos humanos, em especial no que se refere ao presenteísmo.

Também se faz necessário discutir o modelo de gestão, a organização do trabalho e a viabilidade da política de metas implementadas pelo CNJ. Já que o problema do adoecimento e absenteísmo nos tribunais é real, é mister enfrentá-lo com um olhar multidisciplinar, envolvendo os vários saberes de gestão e saúde e os próprios servidores e magistrados, representados por suas associações e órgãos de classe.

Dessa maneira, todos - trabalhadores, instituição, Poder Judiciário e cidadãos - só têm a ganhar com um melhor contexto de trabalho.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com Schmidt e Dantas (2006), a origem dos estudos sobre QVT é conferida a Eric Trist e seus colaboradores, que, em 1950, desenvolveram inúmeras pesquisas no Instituto Tavistock de Relações Humanas, em Londres, tendo por base a análise e reestruturação de tarefas, com o objetivo de tornar menos penosa a atividade dos trabalhadores nas organizações.

Os estudos sobre QVT abarcam questões concernentes à relação interpessoal, à saúde ocupacional e às condições de trabalho oferecidas pelas organizações aos seus funcionários; envolve também o clima organizacional, motivação e satisfação. Ademais é sabido que as mudanças de comportamento na sociedade e na prestação de serviços também sofreram influências de avanços tecnológicos e de melhores condições de acesso à informação (Schmidt & Dantas, 2006).

Chiavenato (2003) se refere aos fatores estruturais que podem influenciar a QVT, tais como o tipo de organização, tecnologia utilizada, políticas da companhia, metas operacionais e regulamentos internos, além de atitudes e comportamentos dos indivíduos. Para ele, a QVT tem sido utilizada como balizar as experiências humanas no ambiente de trabalho e também avaliar o nível de satisfação dos indivíduos que executam o trabalho.

Porém, o que pode ser observado, na prática, é que a expressão QVT é frequentemente aplicada nas organizações para justificar uma diversidade de mudanças que nem sempre tem por objetivo o bem-estar do trabalhador (Schmidt & Dantas, 2006).

Para Ferreira, Alves e Tostes (2009), a importância do tema QVT se insere no modo como as organizações concebem, analisam e enfrentam os problemas presentes no cotidiano dos ambientes de trabalho, colocando-se esse tema como uma necessidade real.

Areias e Comandule (2006) revelam que o *stress* no trabalho e a QVT têm sido objeto de estudo crescente no Brasil, na União Europeia, Estados Unidos e outros países, principalmente pela alta incidência e prevalência do sofrimento mental dos trabalhadores, o que os leva ao adoecimento físico e/ou mental, e gera altos custos para empresas e governos em decorrência da baixa produtividade, de afastamentos médicos e do absenteísmo provocados.

Segundo Nasetta (2013), ter qualidade de vida no trabalho age sobre aspectos importantes para o desenvolvimento psicológico profissional do indivíduo e produz motivação no trabalho, adaptabilidade à mudança, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças na organização.

Bernardo (2014), em sua análise, evidencia que o trabalho ocupa grande parcela da vida das pessoas e, com isso, podem surgir muitos conflitos e doenças decorrentes da atividade laboral, o que torna os estudos associados à QVT um tema preponderante nas análises organizacionais. Nesse estudo, a qualidade de vida é mostrada como um sentimento de bem-estar que as pessoas podem experimentar e representa a soma de sentimentos subjetivos e pessoais de se sentir bem.

Pizzinato *et al.* (2014) referem que o trabalho é tido como uma das maiores fontes de satisfação de diversas necessidades humanas, tais como sobrevivência, autorrealização e manutenção de relações interpessoais, considerando-se que o engajamento nas atividades laborais, o entusiasmo e o interesse pelo trabalho são fatores que promovem a realização pessoal e também influenciam o bem-estar dos indivíduos.

A Cúpula Europeia de Estocolmo, em março de 2001, adotou uma lista de 4 critérios essenciais para a qualidade do trabalho e do emprego, que foram discutidos em detalhes na Comissão de Comunicação da Fundação Europeia Para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, em junho daquele mesmo ano, com vistas a alcançar melhor qualidade de vida no trabalho. São eles:

- Assegurar carreira e segurança do emprego, avaliando a situação de trabalho, renda, proteção social e os direitos dos trabalhadores;
- Manter e promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, verificando problemas de saúde, exposição ao risco e organização do trabalho;
- Desenvolver habilidades e competências por meio de qualificações, treinamentos, organização de aprendizagem e desenvolvimento de carreira;
- Conciliar a vida profissional e a vida privada, atendo-se ao equilíbrio entre tempo de trabalho/não-trabalho e infraestruturas sociais (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002).

Por volta dos anos de 1990, a QVT evoluiu crescentemente no Brasil e no mundo, com o fator humano e social assumindo um papel de relevância nas organizações. A preocupação com a QVT está ligada à produtividade da empresa, considerando que funcionários satisfeitos e motivados são mais comprometidos com o trabalho e que, frente a condições ótimas de saúde, aliadas a um ambiente saudável, chega-se à qualidade produtiva pretendida (Miranda, Gomes & Gomes, 2006).

De acordo com Limongi-França e Zaima (2002), a QVT pode ser interpretada como as diversas ações organizacionais que buscam implementar melhorias para introduzir inovações gerenciais, tecnológicas e de estrutura no ambiente de trabalho, com o intuito de influenciar positivamente os trabalhadores enquanto realizam suas tarefas.

A diversidade de definições para QVT levou as pesquisadoras Guimarães, Souza, Martins, Baraquet e Neves (2004) a admitir parecer existirem várias concepções de qualidade de vida no trabalho, algumas possivelmente complementares e não exclusivas, e outras, às

vezes, incongruentes e incompatíveis. Mesmo com títulos diferentes, a QVT há muito tem sido motivo de grande preocupação para estudiosos de todo o mundo.

A QVT se apresenta com um conceito vasto e difícil de determinar com exatidão. Uma das definições mais conhecidas é a de 1993, de Sánchez, citada por autores como Fernández, Carbajo, & Vidal (2002) e Guimarães *et al.* (2004), entre outros, que designa a QVT como Qualidade de Vida Profissional [QVP], afirmando que esta representa a “experiência de bem-estar derivada do equilíbrio entre as demandas ou cargas de trabalho desafiador, excessivo e complicado, e os recursos (psicológicos, organizacionais e relacionais) de que o indivíduo dispõe para enfrentá-las”. Essa é também a definição que embasa o desenvolvimento do instrumento QVP-35, utilizado neste estudo.

A promoção da QVP por vezes é representada pelo conjunto de ações das organizações, que busca valorizar os aspectos que identifiquem e eliminem os riscos ocupacionais nos ambientes físicos e nas relações de trabalho, mostrando ser um conceito vasto e difícil de se definir com exatidão.

Ao pesquisar sobre a Síndrome de *Burnout* e a qualidade de vida de policiais militares e civis, Guimarães *et al.* (2014, p.102) apresentam a definição de QVP da criadora do questionário QVP-35, Carmen Cabezas-Peña, que a traduz como a “experiência de bem-estar, secundária à percepção de equilíbrio entre as demandas ou cargas de trabalho e os recursos (psicológicos, organizacionais e reacionais) disponíveis para enfrentá-las”.

Nessa mesma direção, Fernández *et al.* (2002) apontam que a QVP depende de vários fatores, sendo alguns de natureza pessoal (idade, sexo, personalidade, estado civil, apoio familiar) e outros relacionados estritamente ao trabalho (como, por exemplo, salários e carreira profissional); estes, por serem comuns a toda a organização, só podem ser modificados por mudanças que dependem de instâncias superiores, enquanto outros fatores relacionados ao reconhecimento profissional, condições de trabalho e estilo de gestão, podem ser alterados a curto e médio prazo.

Desse modo, tem-se que a QVP depende de uma ampla gama de elementos, não só pessoais, mas igualmente laborais, sendo vista como o fator que mais influencia o comportamento das pessoas dentro de uma organização, interferindo diretamente sobre a qualidade dos serviços prestados (Fernández *et al.*, 2002).

A importância do desenvolvimento de uma premissa como a QVP está pautada na humanização do ambiente de trabalho, capaz de favorecer o bem-estar pessoal, profissional,

social e familiar. Oliveira e Guimarães (2014) entendem que há, assim, uma tendência “a observar a relação entre a insatisfação com o trabalho e a queda na qualidade dos serviços prestados tanto quantitativa como qualitativamente”.

Nos estudos de Pereira Jr. (2013), em Portugal, este conclui que a QVP se baseia na capacidade individual do trabalhador, somada aos meios de apoio que a organização lhe fornece, para enfrentar os desafios que sua profissão lhe apresenta. Logo, quanto mais um indivíduo se sentir bem em seu ambiente de trabalho e menos situações que ameacem o seu bem-estar ele tiver de suportar, melhor será considerada sua qualidade de vida profissional.

Desse modo, tem-se que a QVP está subordinada a um extenso conjunto de condições, não apenas pessoais, como idade, sexo, personalidade e familiares, mas também laborais, como a remuneração, condições de trabalho e estilo de gestão a que o indivíduo está sujeito (Pereira Jr., 2013).

Para o homem, o trabalho é considerado fundamental; porém, pela forma como ele é desenvolvido, pode gerar tensão, desajustes e adoecimento. Estudos de Machado, Rodrigues, Oliveira, Laudano e Sobrinho (2014) mostram que o trabalho não está isento das relações de saúde, sendo influenciado por fatores diretos e indiretos, ligados aos indivíduos, família e sociedade, relacionando-se a vivências objetivas e subjetivas.

No caso das organizações públicas, os resultados de estudos realizados por esses autores em dez instituições federais, mostraram que as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho também produziram impactos nos órgãos estatais, trazendo inovações e novos desafios relativos ao seu papel na sociedade, suas finalidades, suas estruturas e seu próprio funcionamento (p. 320). Também foi apontado que as práticas de QVT apresentadas nessas instituições se caracterizavam por clara divergência entre os problemas existentes e as atividades realizadas, com uma aproximação de cunho assistencialista, que colocava o trabalhador como a única variável a ser ajustada (Ferreira *et al.*, 2009).

Carmo (2014) esclarece que é comum descrever a qualidade de vida no trabalho em termos de indicadores de satisfação e envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional, produtividade, absenteísmo, estresse, autonomia, reconhecimento pelo superior hierárquico, remuneração adequada, condições de trabalho, gerenciamento do estresse e estilos de liderança, confundindo diferentes abordagens, teorias e métodos relacionados a outros elementos organizacionais e à saúde do trabalhador. Para ela, esse contexto pode comprometer a qualidade de vida no trabalho e a relação que o indivíduo estabelece com seu trabalho.

Em pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho junto aos servidores públicos da Subseção Judiciária Federal de Campinas, no interior de São Paulo, Jorge (2009) constatou que, muitas vezes, a QVT tem sido tratada de modo operacional por boa parte das organizações, com ações isoladas e replicadas de uma empresa para outra, sem estratégias consistentes de diagnóstico, planejamento, implantação e avaliação indicados às necessidades daquela organização específica.

Por sua vez, Carmo (2014, p.19) sugere, ainda, que,

apesar da importância da temática da QVT, verifica-se nas organizações públicas e privadas que, em muitos casos, as práticas de qualidade de vida no trabalho são de natureza paliativa e assistencial, não atuando nas causas reais dos problemas. Nessas situações, as atividades podem configurar-se apenas como uma “fuga” para amenizar os efeitos negativos do trabalho.

Nota-se que esses temas se tornaram fenômenos concretos que instigam a investigação e o interesse de gestores, principalmente quando se leva em consideração a abordagem de que o indivíduo se mostra mais motivado a exercer com qualidade suas tarefas, se estiver satisfeito com as condições de trabalho oferecidas pela organização (Fischer, 2012).

2.3 SÍNDROME DE *BURNOUT*

Schuster *et al.* (2015) observam que um ambiente organizacional cheio de situações complexas pode gerar um clima de forte tensão entre os trabalhadores. Quando esse cenário se prolonga, é capaz de levar os indivíduos a apresentar a Síndrome de *Burnout*, que resulta em consequências negativas tanto para os funcionários quanto para a empresa e a sociedade. Por ser um processo que surge a partir de pressões no ambiente de trabalho, qualquer profissional, em qualquer função, está sujeito a desenvolver essa síndrome. Para os estudiosos, não há uma definição unânime sobre esta síndrome, mas há uma conformidade de opiniões que considera que ela surge nos indivíduos como uma resposta ao estresse laboral.

A Síndrome de *Burnout* é considerada uma resposta emocional a situações de estresse crônico, sendo caracterizada pelo esgotamento físico e mental intenso, provocado por pressões prolongadas e relações intensas no trabalho, gerando, dessa forma, sensação de desgaste e insatisfação, e provocando comportamentos negativos, tais como a falta de compromisso do trabalhador com seu trabalho, com reflexos sobre sua saúde, com sensação de ineficácia e falta de realização (Maslach, 2005).

Carlotto e Câmara (2004) relatam que o termo *Burnout* foi primeiramente utilizado por Freudenberger, médico psicanalista que criou a expressão *staff burnout*, em 1974, para descrever uma síndrome composta por exaustão, desilusão e isolamento em trabalhadores da saúde mental. Ele delineou o fenômeno como uma sensação de fracasso e exaustão causada por um desgaste excessivo de energia e recursos; posteriormente, o estudioso acrescentou à definição os comportamentos de aborrecimento, sobrecarga de trabalho, fadiga, irritabilidade, depressão, rigidez e inflexibilidade. Para ele, *Burnout* representava o estado de exaustão causado pelo trabalho excessivo, em que o indivíduo deixa de lado as próprias necessidades.

A expressão *Burnout* é a junção de *burn* (queima) e *out* (exterior), significando exaustão emocional, fadiga, frustração, desajustamento; os primeiros sinais envolvem sentimentos como exaustão emocional e física, sensação de alienação, cinismo, impaciência, negativismo e isolamento. São considerados fatores associados ao aparecimento da Síndrome de *Burnout*: baixa autonomia no desempenho das atividades profissionais, problemas de relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho, conflitos envolvendo trabalho e família, sentimento de desqualificação e falta de cooperação dentro da equipe (Areias & Comandule, 2006).

Codo e Vasques-Menezes (1999) esclarecem que apenas na década de 1970 surgiram os modelos teóricos e instrumentos capazes de captar com clareza o sentimento crônico de desânimo, apatia e despersonalização que afetava principalmente os trabalhadores incumbidos do cuidar, sendo o termo *Burnout* escolhido por representar algo como “perder o fogo”, “perder a energia” ou “queimar para fora”. Para esses estudiosos, a Síndrome de *Burnout* afeta principalmente profissionais da área de serviços em contato direto com seus usuários, tais como profissionais de educação e saúde.

Maslach e Jackson (1981 como citado em Codo & Vasques-Menezes, 1999) definem a Síndrome de *Burnout* como

Uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas. Cuidar exige tensão emocional constante, atenção perene; grandes responsabilidades espreitam o profissional a cada gesto no trabalho. O trabalhador se envolve afetivamente com os seus clientes, se desgasta e, num extremo, desiste, não aguenta mais, entra em *Burnout*.

Esse fenômeno é entendido como um conceito de múltiplas dimensões, resultante de uma incongruência ou desajuste entre o trabalhador e o trabalho e sendo independente de profissão. Ele envolve três componentes, sendo preciso considerar a síndrome como um

processo, em que esses momentos não se estabelecem de forma clara e destacada entre uma etapa ou outra ou de um momento para o outro:

- Exaustão Emocional – sensação de estar sobrecarregado e esgotado emocional e fisicamente em razão do contato diário com os problemas (Schuster *et al.*, 2015), com sentimentos de desgaste emocional e esvaziamento afetivo (Brasil, 2001);
- Despersonalização – crescimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo voltados às pessoas que são alvo do seu trabalho (usuários e clientes), causando um endurecimento afetivo, que parece transformar a relação em “coisificação” (Benevides-Pereira, 2002);
- Diminuição ou falta de envolvimento pessoal no trabalho – propensão a um desenvolvimento negativo no trabalho, prejudicando a habilidade para realização do trabalho e do atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000), que termina por causar um sentimento de diminuição de competência e de sucesso no trabalho (Brasil, 2001).

Estudos de Trigo, Teng e Hallak (2007) demonstraram que a Síndrome de *Burnout* apresenta uma prevalência ainda incerta, mas com dados sugerindo que a doença acometeria um número significativo de indivíduos, podendo variar de 4% a 85,7%, conforme a população estudada, e apresentar comorbidade com alguns transtornos psiquiátricos, a exemplo da depressão.

Esses pesquisadores sugerem também que os efeitos do *Burnout* podem prejudicar o trabalhador em três níveis: individual (físico, mental e social), profissional (atendimento negligente e lento ao cliente, contato impessoal com colegas de trabalho e/ou clientes) e organizacional (conflito com outros membros da equipe, rotatividade, absenteísmo, diminuição da qualidade dos serviços).

Trigo *et al.* (2007) também descrevem um outro estudo, realizado com oficiais do governo japonês, que avaliou a associação entre transtornos psiquiátricos e cargo ocupado para identificação de casos de *stress*, transtornos psiquiátricos e Síndrome de *Burnout*. Como resultado, foram encontradas várias correlações, indicando que quanto maior o nível de estresse associado a limitado apoio da organização ao funcionário, maior a probabilidade de desenvolver Síndrome de *Burnout*. Constatou-se ainda que quanto mais forte for o suporte da organização, menor será a tendência em se desenvolver depressão. Por fim, verificou-se que oficiais que ocupavam cargos de alto nível recebiam menor apoio organizacional e estavam mais deprimidos do que oficiais em cargos hierarquicamente mais baixos.

O Ministério da Saúde do Brasil (2001) aponta que deve ser observada a distinção entre a Síndrome de *Burnout*, que seria uma resposta ao *stress* laboral crônico, e outras formas de resposta ao *stress*, que seria um esgotamento do indivíduo que interfere em sua vida pessoal, mas não de modo direto na sua relação com o trabalho. Além disso, a Síndrome de *Burnout* pode estar associada a uma maior vulnerabilidade para doenças físicas, uso de álcool e outras drogas para obter alívio da angústia e para o suicídio.

Garcés de los Fayos (2000 como citado em Cardoso & Guimarães, 2004) descreve que a Síndrome de *Burnout* “se apresenta como uma síndrome complexa que acarreta consequências muito variáveis, já que estas estão presentes em nível psicológico, físico e de conduta”. Entre os sintomas mais comuns estariam os problemas psicossomáticos, o declínio do rendimento funcional e a predisposição para avaliações negativas frente à vida em geral (Cardoso & Guimarães, 2004).

A Figura 1, a seguir, mostra um rol dos diversos efeitos produzidos, pela Síndrome de *Burnout*, no indivíduo e no ambiente:

GRUPO	CONSEQUÊNCIA
Psicológicas	Problemas psicossomáticos
	Atitudes negativas em relação si mesmo
	Depressão
	Sentimento de culpa
	Ansiedade
	Cólera
	Tédio
	Baixa tolerância à frustração
	Abuso de drogas
No contexto organizacional	Diminuição de rendimento
	Atitudes negativas sobre o trabalho
	Falta de motivação para o trabalho
	Atitudes negativas para com o cliente
	Incapacidade para desempenhar suas tarefas a contento
	Rotatividade
	Intenção de abandonar ou abandono efetivo do trabalho
	Absenteísmo, atrasos e longas pausas no trabalho
	Insatisfação no trabalho
	Diminuição do compromisso
	Atitudes negativas para com a vida em geral
No contexto ambiental	Diminuição da qualidade de vida pessoal

Figura 1 – Consequências da Síndrome de *Burnout* por grupo.

Fonte: Cardoso & Guimarães, 2004

A partir das mudanças na atividade profissional nas últimas décadas que originaram trabalhos mais estressantes, passou a haver uma preocupação com a qualidade de vida no trabalho, como forma de minimizar os efeitos negativos que o estresse e a Síndrome de *Burnout* causam nos indivíduos e nas organizações.

Já em 2001, o Ministério da Saúde do Brasil indicava um acréscimo da prevalência da Síndrome de *Burnout* nos trabalhadores oriundos de ambientes que passaram por transformações organizacionais, com aumento da incidência de esgotamento profissional nos diversos grupos etários, sendo os fatores predisponentes mais importantes os papéis conflitantes, a perda de controle ou autonomia e a ausência de suporte social, do que os fatores biográficos ou sociais. Em consequência, observou-se que o trabalho poderia ser entendido como um fator de risco potencial à saúde, motivo de sua inserção como agente etiológico para essa doença.

Gutiérrez (2000 como citado em Nunes, 2008, p.22) identifica cinco elementos comuns às pessoas acometidas pela Síndrome de *Burnout*: predomínio de sintomas como cansaço mental ou emocional, fadiga e depressão; maior evidência de sintomas de ordem mental ou de conduta do que manifestações físicas; relação entre o trabalho e o surgimento dos sintomas; manifestação dos sintomas em pessoas sem diagnóstico pregresso de alterações psicopatológicas; observância de redução da efetividade e do rendimento no trabalho.

O Decreto nº3048, de 6 de maio de 1999, que regulamentou a Previdência Social no Brasil, traz, em seu Anexo II, a Síndrome de *Burnout* como um dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. A “sensação de estar acabado”, também conhecida como Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é descrita como doença, tendo como agente etiológico ou fator de risco de natureza ocupacional, o ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Decreto nº3048, 1999).

Na 10ª edição do Código Internacional de Doenças [CID X], a Síndrome de *Burnout* recebe a denominação de esgotamento profissional e a especificação Z73.0 (França & Ferrari, 2012). De acordo com Cardoso e Guimarães (2004), outras categorias elencadas no Grupo Z56 (problemas relacionados com o emprego e com o desemprego), do CID X, também podem servir para o diagnóstico diferencial da *Síndrome de Burnout*:

- Z 56.3 - Ritmo de trabalho penoso;
- Z 56.4 - Desacordo com patrão e colegas de trabalho;
- Z 56.5 - Má adaptação ao trabalho,
- Z 56.6 - Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho.

Maslach (2005, pp. 53-54) afirma que a Síndrome de *Burnout*

não é um problema das pessoas, mas do ambiente social em que trabalham. A estrutura e o funcionamento do local de trabalho moldam a forma pela qual as pessoas interagem entre si e como elas realizam seu trabalho. E quando este local de trabalho não reconhece o lado humano do trabalho e há importantes incompatibilidades entre a natureza do trabalho e a natureza das pessoas, então haverá um risco maior de *Burnout*.

Tendo em vista que as condições organizacionais são identificadas como uma das variáveis desencadeantes da Síndrome de *Burnout*, enfatiza-se a importância de promover o bem-estar e a saúde dos indivíduos no ambiente de trabalho, pois, uma vez que estes se encontrem com sua condição de saúde comprometida, isto se refletirá no funcionamento da instituição como um todo.

2.4 PRESENTEÍSMO

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2010),

a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores são preocupações vitais de centenas de milhões de profissionais em todo o mundo, mas a questão se estende para além dos indivíduos e suas famílias. Ela é de suprema importância para a produtividade, competitividade e sustentabilidade das empresas e comunidades, assim como para as economias nacionais e regionais.

Bergström, Bodin, Hagberg, Aronsson e Josephson (2009) relacionam o absenteísmo (faltas ao trabalho) e o presenteísmo (presença no trabalho, apesar de doente ou com algum problema físico ou psicológico, sem ser produtivo), aos custos com assistência médica, acidentes no trabalho e aposentadorias precoces por problemas ocupacionais e acentuam que ações que buscam melhorar o ambiente de trabalho são eficazes e têm impacto positivo em todos esses indicadores.

Para Paschoalin (2012), o presenteísmo é definido como a presença física do empregado no ambiente de trabalho, mas sem conseguir desempenhar, plenamente, suas atividades laborais, devido a problemas físicos ou mentais. Esse comportamento leva a uma diminuição da produtividade, podendo exercer grande efeito sobre o processo de trabalho, até maior do que o absenteísmo.

Segundo a autora, o termo presenteísmo foi primeiramente apresentado por Cooper, psicólogo inglês especialista em Administração na Universidade de Manchester, no Reino Unido, reconhecendo a importância do recurso humano para a organização do trabalho.

Por anteceder o absenteísmo, o presenteísmo exige uma atenção maior dos gestores, isto é, se o trabalhador não for apoiado para se sentir melhor ou lidar com algum fator relacionado a sua saúde, o quadro pode agravar-se e ele começar a faltar ao trabalho. Esta situação pode causar a indução de erros na execução das tarefas, redução na produtividade e comprometimento na qualidade dos produtos e serviços. Também é preciso considerar que os fatores pessoais podem não ser os únicos a levar ao presenteísmo (Paschoalin, 2012).

Ogata (2007) descreve dois conceitos de presenteísmo: o primeiro envolve a saúde ocupacional, as relações organizacionais e as condições de trabalho, onde o funcionário se mantém trabalhando mesmo doente; o outro diz respeito a colaboradores que permanecem trabalhando além do seu limite, pelo receio de serem demitidos ou excluídos se não estiverem disponíveis quando necessário. Por esse modo, o presenteísmo é considerado um dos sintomas que antecede o *stress* ou a depressão e afeta negativamente a produtividade do profissional, sendo um problema que ocorre, atualmente, de forma frequente nas empresas.

Para Altoé (2010), apesar do absenteísmo interferir na produtividade, é o presenteísmo que gera maior preocupação às organizações por significar a presença física do trabalhador no ambiente de trabalho, mas estando ausente mental e emocionalmente, o que pode comprometer sua produção em função de distúrbios da saúde ou problemas pessoais apresentados. Para esse autor, o absenteísmo e o presenteísmo expõem as duas faces da realidade vivenciada nos ambientes de trabalho; ele aponta, ainda, que, nos Estados Unidos, o presenteísmo já “é avaliado como o inimigo oculto da produtividade” (p. 47).

De conformidade com esse autor, o presenteísmo pode ser entendido como uma “doença organizacional”. Para ele, os funcionários que se mostram presenteístas denotam as seguintes características: são pessoas inseguras, que se sentem ameaçadas pelos colegas e vivem com medo de perder o emprego; encaram o trabalho como um peso; apresentam baixa produtividade; nunca saem de férias, pois temem ser substituídos.

Para explicar as possíveis causas de presenteísmo e absenteísmo e a sua relação com os efeitos cumulativos individuais, Johns (2010) criou um modelo teórico do absenteísmo *versus* presenteísmo, em que demonstra que mesmo trabalhadores bem integrados ao trabalho, poderão ser acometidos por algum evento de saúde em algum momento de suas vidas. Esses eventos podem ser agudos, episódicos ou crônicos e, nessas ocasiões, caberá ao trabalhador a decisão de se afastar do trabalho por causa do problema de saúde (absenteísmo) ou continuar

trabalhando, apesar de doente ou com algum sinal ou sintoma de adoecimento (presenteísmo), para não incorrer na impressão de ineficácia ou redução da produtividade (Paschoalin, 2012).

O modelo dinâmico de presenteísmo e absenteísmo de Johns (2010) é apresentado na Figura 2. Esse modelo pressupõe que o atendimento regular totalmente produtivo é interrompido por um "evento de saúde" que pode ser agudo (por exemplo, uma gripe), episódico (caso de uma enxaqueca) ou crônico (tal como o início do diabetes), sendo que, até certo ponto, a natureza do evento de saúde determinará se o absenteísmo ou o presenteísmo se seguirão.

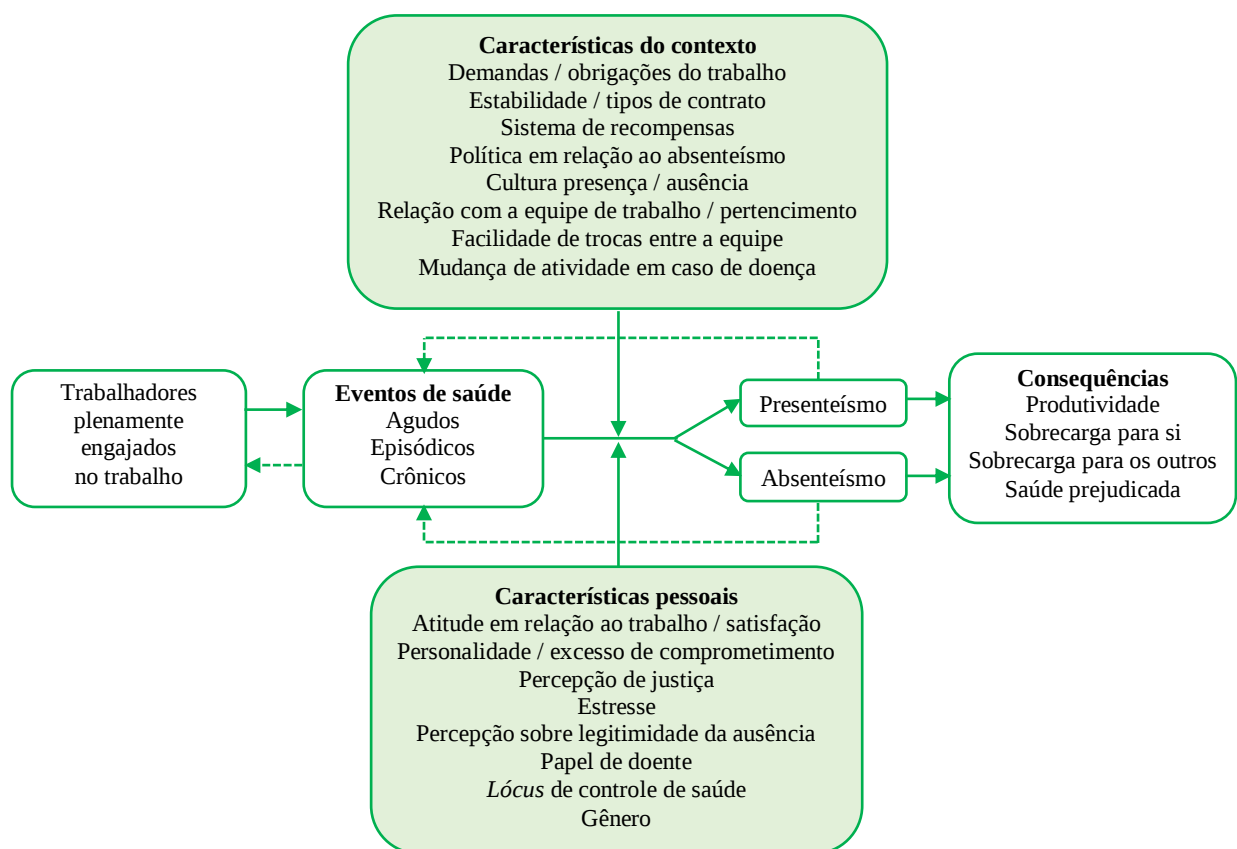


Figura 2 - Modelo dinâmico de presenteísmo e absenteísmo.

Fonte: Johns (2010, p.532)

Paschoalin, Griep e Lisboa (2012) relatam que, de acordo com o Instituto de Estudos de Gestão em Saúde e Produtividade, nos Estados Unidos, as principais causas que apontam para o surgimento do presenteísmo são problemas associados à saúde mental (*stress* e depressão), alterações musculoesqueléticas (dor lombar e artrite) e afecções respiratórias (gripes, resfriados e asma).

Outro estudo apresentado pelas mesmas pesquisadoras avaliou o efeito do presenteísmo no contexto dos custos a longo prazo, mostrando que essa ocorrência causa maior impacto negativo para as organizações do que o absenteísmo, pois, nesse caso, perde-se 100% da

produtividade do trabalhador a cada dia de ausência, enquanto que, no outro, não há possibilidade de mensuração efetiva, uma vez que a perda de produtividade ocorre durante o trabalho, com o funcionário presente no ambiente laboral (Paschoalin *et al.*, 2012).

Também Yaphe (2015) relata que a investigação das razões desse fenômeno identificou vários fatores associados ao presenteísmo, condição que pode acometer até 70% da força de trabalho em qualquer época do ano. Em profissões com alto grau de satisfação profissional, alta carga de responsabilidade e *status* elevado, bem como em caso de crises econômicas e ameaça de desemprego, há uma tendência maior para que os trabalhadores busquem não faltar ao trabalho mesmo doentes, como é o caso de gestores, em nosso estudo.

Para esse autor, os custos do presenteísmo por lombalgias, dores articulares e cefaleias podem ser consideráveis para as organizações; algumas estimativas indicam que esse comportamento é mais prejudicial para as organizações do que o absenteísmo, podendo chegar a bilhões de dólares nos Estados Unidos, devido à menor produtividade. Yaphe (2015) assevera que trabalhadores com uso de álcool e outras drogas ou deprimidos podem causar danos nos locais de trabalho, bem como a propagação de doenças infecciosas quando se trabalha doente, especialmente em casos de epidemias de gripe.

Bergström *et al.* (2009) observam que há componentes organizacionais associados a esse fenômeno, tais como o excesso de demandas no trabalho, exigências de tempo, estresse, falta de segurança no emprego ou esforço exigido para a reposição (o trabalho tem que ser feito após o retorno às atividades). Além disso, o presenteísmo também pode ter origem em questões pessoais não ligadas à saúde, como dificuldades financeiras, desequilíbrio entre vida pessoal e profissional, dedicação excessiva ao trabalho e a faixa etária (Bergström *et al.*, 2009).

Estudos realizados por Ferreira e Mendes (2001, p. 94) verificaram que

a atividade do sujeito em situação de trabalho é um processo permanente de regulação que visa responder adequadamente aos objetivos das tarefas, às múltiplas determinações do contexto de trabalho (situacionais, físicas, materiais, instrumentais, organizacionais, sociais), e à avaliação que o sujeito faz de seu estado interno; e o prazer-sofrimento é uma vivência subjetiva do próprio trabalhador, compartilhada coletivamente e influenciada pela atividade de trabalho. Nessa perspectiva analítica, todo o trabalho veicula implicitamente um custo humano que se expressa sob a forma de carga de trabalho, e as vivências de prazer-sofrimento têm como um dos resultantes o confronto do sujeito com essa carga que, por conseguinte, impacta no seu bem-estar psíquico.

Neto (2015) acrescenta que o presenteísmo se apresenta como um dos riscos psicossociais mais retratado na literatura, juntamente com o *turnover*, sentimento de falta de

reconhecimento no trabalho, dificuldades de conciliação entre as esferas da vida, desorganização da vida pessoal e familiar, degradação do clima social de trabalho, insatisfação com o trabalho, conflitos e desconfianças entre gestores e colegas de trabalho.

O problema do presenteísmo é uma condição importante associada à produtividade e exige atenção constante daqueles que gerenciam e planejam a saúde nas organizações. Os elementos de risco para doenças crônicas, como tabagismo, sedentarismo, obesidade, hábitos alimentares inadequados e estresse estão relacionados diretamente à produtividade (Goetzel, Long, Ozminkowski, Hawkins, Wang, & Lynch, 2004; Johns, 2010).

Em estudo coordenado por Goetzel *et al.* (2004), demonstrou-se que as condições relacionadas ao presenteísmo geram custos maiores em assistência médica, quando comparados aos custos diretos com saúde. Por conseguinte, o gerenciamento da saúde e do bem-estar em uma empresa deve procurar alcançar níveis ideais de saúde dos trabalhadores com consequentes resultados positivos para a produtividade. Os programas devem seguir estratégias e táticas que justifiquem os investimentos (Goetzel *et al.*, 2004).

Diante desse quadro, as ações voltadas à qualidade de vida no trabalho têm grande relevância na abordagem das questões relacionadas à produtividade dos recursos humanos, em especial no que se refere ao presenteísmo, sendo necessário ampliar a percepção para além das causas do adoecimento e considerar fatores que alteram as condições de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores (Umann, Guido & Silva, 2014).

Portanto, para a redução do presenteísmo, é fundamental reconhecer o problema e determinar as causas e o custo para a organização, além de criar programas de atenção e educação à saúde dos trabalhadores com a finalidade de auxiliá-los a encontrar soluções para as questões que os afligem (Paschoalin *et al.*, 2012).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Martins e Theóphilo (2009) salientam que o “objetivo da metodologia é o aperfeiçoamento dos processos e critérios utilizados na pesquisa”, podendo esta ser vista como um instrumento que possibilita entender a realidade. Para os autores, o método é a maneira mais adequada para se construir uma boa ciência.

O tema escolhido para a dissertação ateu-se à questão da qualidade de vida no trabalho junto à categoria de servidores públicos e teve como base de estudo os gestores de uma Instituição Judiciária Federal, na cidade de São Paulo. O eixo principal da pesquisa baseou-se na análise das condições de saúde desses sujeitos, avaliando sua qualidade de vida no trabalho frente à possibilidade de ocorrência da Síndrome de *Burnout* e presenteísmo.

Essa reflexão foi necessária para definir a ideia principal do estudo, realizado à luz da seguinte questão de pesquisa: que correlações podem ser observadas entre QVT, Síndrome de *Burnout* e presenteísmo junto aos gestores de uma Instituição Judiciária Federal?

Os objetivos foram traçados sobre essa mesma lógica, sendo eles abordados anteriormente nesse estudo, e trazidos para o capítulo de metodologia para facilitar sua compreensão, como mostrado na Figura 3:

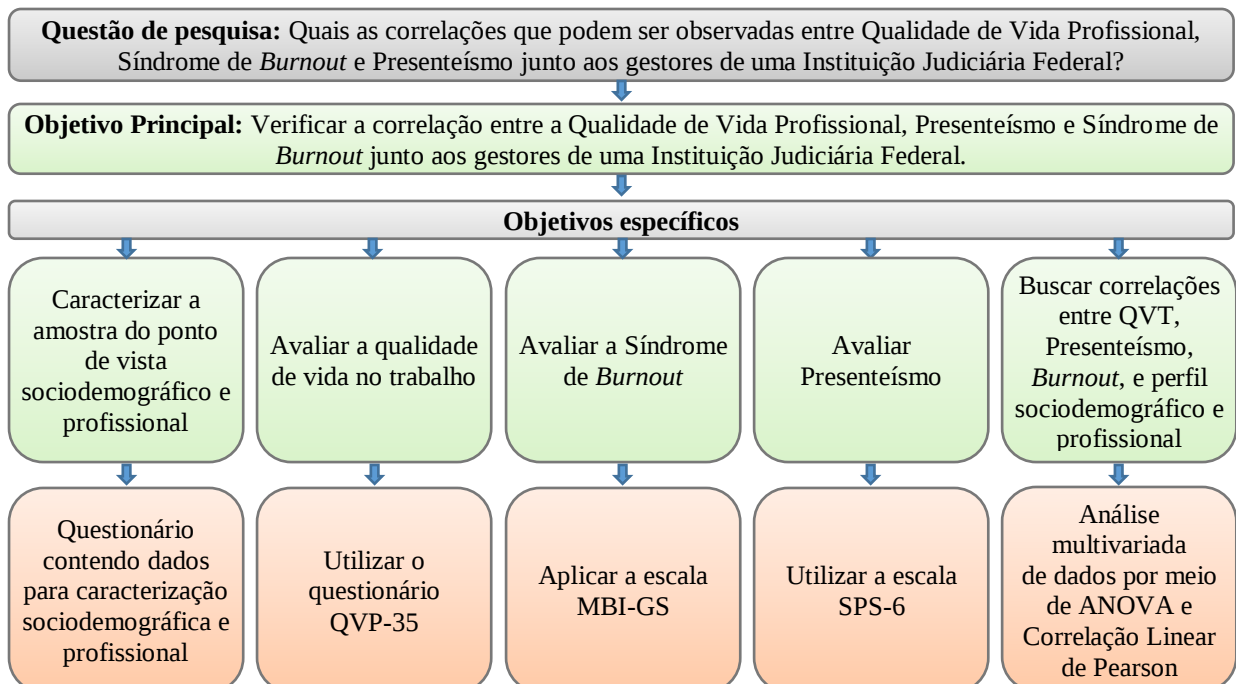


Figura 3 - Fluxo de atividades do projeto de pesquisa.

Fonte: Elaborada pela autora

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Neste estudo foi aplicada a abordagem metodológica positivista, “no sentido de se investigar o que é possível conhecer” (Martins & Theóphilo, 2009, p. 41). Essa abordagem permite avaliar a autenticidade de uma formulação a partir de sua comparação com a observação empírica e, após seleção, eliminar as que não forem verdadeiras.

Primeiramente, foi realizada a análise documental, com base na leitura do material disponibilizado em *sites* de órgãos públicos relacionados ao estudo. Na análise documental, buscou-se identificar subsídios técnicos que possibilitassem compreender características da Instituição pesquisada. Os dados obtidos serviram de fonte complementar para a apresentação da organização estudada, contribuindo de forma importante para sua contextualização.

Em continuidade, foram efetuados levantamentos nos *sites* do CNJ, da Instituição Judiciária estudada e de sindicatos de categorias profissionais envolvidas no estudo, para coleta de dados secundários, com vistas a complementar e enriquecer as análises, tendo em vista que esses documentos, via de regra, apresentam informações importantes sobre o sistema e a estrutura de uma organização (Vergara, 2000).

Quanto à pesquisa bibliográfica, Martins e Theóphilo (2009) afirmam que essa é a estratégia necessária para a condução de qualquer trabalho científico, posto que auxilia na escolha de um método mais apropriado, bem como no conhecimento das variáveis e na autenticidade da pesquisa.

Gil (2002) também mostra que “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (p.44), tendo como principal vantagem permitir ao investigador ampliar a cobertura e conhecimento dos fenômenos estudados do que aquela que poderia pesquisar diretamente (p. 45).

Eco (1977) ressalta que organizar uma bibliografia significa buscar aquilo cuja existência ainda se ignora, sendo o passo inicial na construção efetiva de um protocolo de investigação; conseqüentemente, os conceitos apresentados seriam melhor explorados, por meio de fontes secundárias, para sustentação da pesquisa.

A construção da plataforma teórica proporcionou o suporte à fundamentação teórico-metodológica. Essa fase contemplou a realização da pesquisa bibliográfica, com consulta a artigos de revistas científicas, livros, dissertações, teses e anais de congressos acadêmicos nos bancos de dados da SciELO, LILACS e Google Acadêmico, abordando os temas qualidade de

vida no trabalho e qualidade de vida profissional, Síndrome de *Burnout*, presenteísmo e questões relacionadas à saúde do trabalhador.

Dessa forma, foi possível elaborar os principais polos teóricos para estudo da Instituição Judiciária Federal e, a partir disso, constituir o delineamento teórico que fundamenta o objetivo principal da pesquisa, representando o encadeamento das atividades desenvolvidas como uma sequência lógica que une os dados a serem coletados à questão do estudo e às conclusões obtidas, conforme disposto na Figura 4:

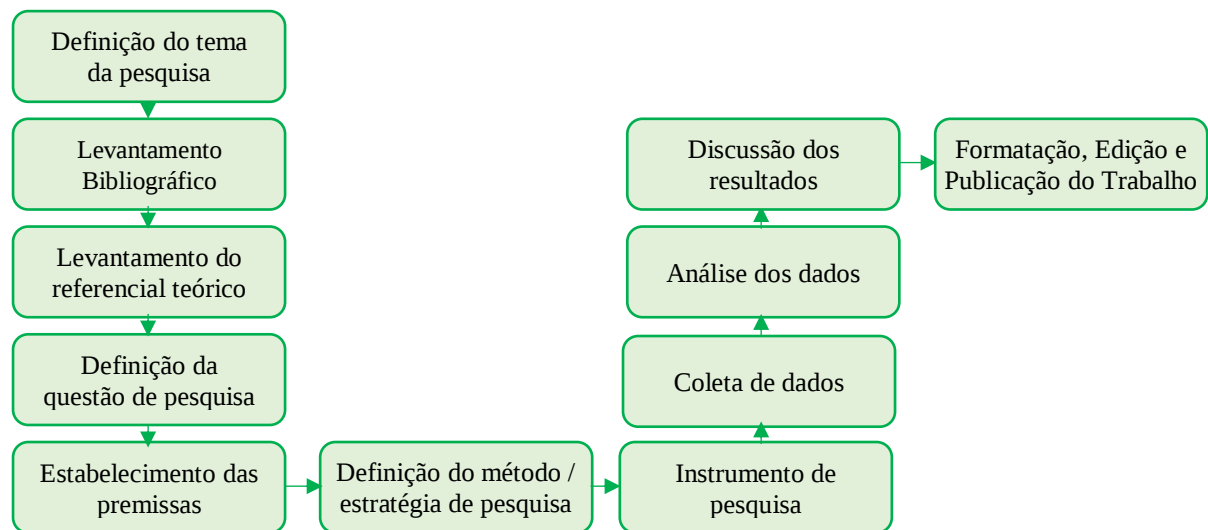


Figura 4 - Encadeamento das atividades desenvolvidas na pesquisa

Fonte: Elaborada pela autora. Adaptada de Silva, N. D. M. (2014)

Segundo Severino (2007, p.123) a pesquisa exploratória busca levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando, dessa forma, um campo de trabalho, e descrevendo as condições de manifestação desse objeto.

Gil (2002) relata que as pesquisas descritivas, juntamente com as exploratórias, são as mais utilizadas pelos pesquisadores sociais ao estudar a atuação prática, e têm como base um estudo de caso, o que também se verificou nesta situação específica, onde foram estudadas características de um grupo de uma instituição determinada, estabelecendo-se, após identificação de variáveis e análise, as correlações entre elas, o que proporcionou uma nova visão do problema e a indicação de possíveis soluções.

Para Yin (2015), o estudo de caso é entendido como uma indagação empírica que analisa um fenômeno contemporâneo dentro do contexto real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão totalmente claros. Sendo assim, a pesquisa de estudo de caso é utilizada quando se deseja compreender uma determinada situação do mundo real, assumindo-se que essa percepção provavelmente contenha significativas condições pertinentes ao contexto

a ser investigado, ou seja, visa proporcionar certa vivência da realidade, tendo por base a discussão, a análise e a busca de solução de um determinado problema extraído do cotidiano.

Pereira, Godoy e Terçariol (2009) ressaltam a importância do estudo de caso como método de investigação para o campo das ciências humanas e sociais, “em que fenômeno e contexto estão firmemente imbricados” (p.426).

Ainda sobre o estudo de caso, Martins e Theóphilo (2009) apontam que essa estratégia de pesquisa pede uma análise profunda e intensa da unidade social. Para esses autores, trata-se de “uma investigação empírica que pesquisa fenômenos dentro de seu contexto real (pesquisa naturalística), onde o pesquisador não tem controle sobre eventos e variáveis, buscando apreender a totalidade de uma situação e, criativamente, descrever, compreender e interpretar a complexidade de um caso concreto” (p. 62).

No delineamento das pesquisas, os estudos de corte transversal são aqueles que descrevem uma situação ou fenômeno em um dado momento não definido, apresentando-se como uma fotografia ou corte instantâneo que se faz em uma população por meio de uma amostragem, em um determinado ponto do tempo, examinando-se, nos integrantes da amostra, a presença ou ausência da exposição e a presença ou ausência do efeito; não existe, portanto, período de seguimento dos indivíduos. Suas principais vantagens são ser de baixo custo e duração de tempo relativamente curta. (Hochman, Nahas, Oliveira Filho, & Ferreira, 2005). Uma das desvantagens indicadas é que o modelo pode induzir a associações ou interpretações falsas ou imprevistas (Waldman & Rosa, 1998).

Portanto, a metodologia escolhida para responder à questão de pesquisa foi o estudo de caso, de caráter descritivo-exploratório, com delineamento transversal, em que se buscou verificar se há correlação entre a QVT, presenteísmo e Síndrome de *Burnout* junto aos gestores de uma Instituição Judiciária Federal.

As matrizes conceituais que circunscrevem a problemática da pesquisa visam definir e situar as principais questões que envolvem o objetivo principal e respondem à questão principal de pesquisa. Os pilares identificados, quais sejam, presenteísmo, Síndrome de *Burnout* e qualidade de vida no trabalho, serviram de base para identificar algumas das principais referências da literatura sobre os temas e os aspectos relevantes a serem utilizados como subsídios para a formulação das proposições e premissas trabalhadas no referencial teórico desta pesquisa.

Na Figura 5, são apresentadas as premissas definidas que visam estabelecer aderência entre os pressupostos teóricos, a questão da pesquisa e os dados coletados, com o intuito de subsidiar a formulação das conclusões deste estudo:

Matriz Conceitual		
Pilar	Autores	Aspectos Relevantes
Qualidade de vida no trabalho	Chiavenato (2003)	QVT envolve a política organizacional, fatores estruturais e atitudes e comportamentos dos indivíduos.
	Ferreira, Alves e Tostes (2009)	QVT no serviço público. Divergência entre problemas existentes e atividades realizadas.
	Nasetta (2013)	Ter QVT age sobre aspectos importantes para o desenvolvimento profissional do indivíduo e produz motivação para o trabalho.
	Pizzinato <i>et al.</i> (2014)	Trabalho é tido como fonte de satisfação de diversas necessidades humanas.
	Guimarães <i>et al.</i> (2004)	QVT engloba a preocupação com o efeito do trabalho nas pessoas e a eficácia da organização
Síndrome de <i>Burnout</i>	Schuster, Dias e Battistella (2015)	Um ambiente organizacional cheio de situações complexas pode gerar um clima de forte tensão entre os trabalhadores.
	Carlotto e Gonçalves (2004)	<i>Burnout</i> representa o estado de exaustão causado pelo trabalho excessivo, em que o indivíduo abandona suas próprias necessidades.
	Codo e Vasques-Menezes (1999)	Modelos teóricos surgiram na década de 1970 para captar o sentimento crônico de desânimo e apatia.
	Maslach e Jackson (1981)	Síndrome de <i>Burnout</i> é uma reação emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos.
	Maslach (2005)	Síndrome de <i>Burnout</i> está associada ao ambiente de trabalho e não é um problema individual.
Presenteísmo	Bergström <i>et al.</i> (2009)	Relacionam presenteísmo e absenteísmo aos custos com assistência médica, acidentes de trabalho e aposentadoria precoce.
	Goetzel <i>et al.</i> (2009)	Presenteísmo é condição importante associada à produtividade e exige atenção constante daqueles que gerenciam e planejam a saúde.
	Silva, Licório e Siena (2014)	Presenteísmo gera maior preocupação às organizações por significar presença física do trabalhador no ambiente de trabalho, mas ausente mental e emocionalmente.
	Paschoalin (2012)	Presenteísmo definido como presença física do empregado no ambiente de trabalho, mas sem conseguir desempenhar suas atividades devido a problemas físicos ou mentais.
	Ferreira e Mendes (2001)	O trabalho representa um custo humano que se expressa sob a forma de carga de trabalho que, por conseguinte, impacta no bem-estar psíquico do indivíduo.

Figura 5 - Referencial teórico e aspectos relevantes para os pilares QVT, Síndrome de *Burnout* e Presenteísmo.

Fonte: Elaborada pela autora

Após a conclusão desta etapa, verificou-se, na literatura, a forma mais apropriada para coletar e analisar os dados do estudo, vinculada ao método escolhido, considerando-se

vantagens e desvantagens. Assim, frente às necessidades do estudo, elegeu-se a utilização de instrumentos já testados, adaptados para a língua portuguesa no Brasil e validados para a população brasileira, com vistas à maior confiabilidade e legitimidade das medidas obtidas.

Segundo Severino (2007, pp.124-125), as técnicas de pesquisa são os procedimentos operacionais que servem de mediação prática para a realização das pesquisas e, como tais, podem ser utilizadas em pesquisas conduzidas por meio de diferentes metodologias, desde que sejam compatíveis com os métodos adotados e com os paradigmas epistemológicos adotados.

Neste caso específico, a técnica de pesquisa escolhida foi o questionário, que, de acordo com o mesmo autor, compreende o conjunto de questões sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo (Severino, 2007). Segundo seu entendimento, as questões devem ser objetivas, de modo a suscitar respostas igualmente objetivas e evitar provocar dúvidas, ambiguidades e respostas lacônicas.

Martins e Theóphilo (2009) assinalam que o questionário é o instrumento de coleta de dados mais popular para uma pesquisa social, sendo composto por perguntas a respeito do que se deseja medir, com a vantagem de poder ser respondido sem a presença do pesquisador. Os autores recomendam que o questionário seja previamente testado (pré-teste), mediante sua aplicação a uma pequena amostra, antes de sua aplicação ao conjunto dos sujeitos a que se destina, o que permite ao pesquisador avaliá-lo e, se for o caso, revisá-lo e ajustá-lo, no intuito de que o instrumento seja ajustado à finalidade da pesquisa (p.94).

Com a popularização da *Internet*, tornou-se cada vez mais frequente a coleta de informações por meio de questionário eletrônico por ser uma forma mais fácil de coletar informações que podem ser incluídas diretamente na base de dados, observando-se, ainda, ser uma maneira eficiente e uniforme de administrar questões de forma simples e com maior velocidade, além de serem menos onerosos (Martins & Theóphilo, 2009; Hulley, Cummings, Browner, Grady & Newman, 2015). Um cuidado apontado por Martins e Theóphilo (2009) é com os anti-*spams*, antivírus e *firewalls*, que podem inviabilizar o envio dos materiais.

Mendes (2009), ao avaliar as potencialidades da pesquisa *online* no contexto das tecnologias digitais, afirma que pesa a favor do pesquisador a facilidade com que tudo é feito e, a favor do respondente, a liberdade de participar quando lhe for mais conveniente e de manter seu anonimato. Martins e Theóphilo (2009) destacam também que alguns estudiosos denominam esse tipo de pesquisa pelo termo *e-research* – tipo *online social survey* (p. 95).

Nesta pesquisa, para a construção dos questionários eletrônicos, foi utilizado um *site* denominado *onlinepesquisa.com*, na versão gratuita, destinada a estudantes, baseado na *web*, e que autoriza a construção, distribuição e gerenciamento de pesquisas *online* que facilmente se adaptam a qualquer dispositivo móvel, permitindo alcançar o público-alvo de forma eficaz. Com a utilização dessa ferramenta, foram elaborados o material de apresentação do projeto de pesquisa aos participantes, com orientações sobre os procedimentos para responder às questões do instrumento, de acordo com as escalas estabelecidas, o TCLE e um questionário para caracterização sociodemográfica e profissional dos respondentes.

Também foram transcritos os seguintes instrumentos a serem utilizados na coleta de dados: Escala Stanford de Avaliação de Presenteísmo - *Stanford Presenteeism Scale* [SPS-6]; Inventário Maslach de *Burnout* para População Geral - *Maslach Burnout Inventory General Survey* [MBI-GS] e Questionário de Qualidade de Vida Profissional [QVP-35].

Os três instrumentos utilizados para o colhimento dos dados são escalas do tipo Likert, modelo desenvolvido pelo psicólogo norte-americano Rensis Likert, na década de 1930, que criou esse método para medir, de forma mais fidedigna, as atitudes e comportamentos das pessoas, permitindo conhecer o grau de conformidade do entrevistado com qualquer afirmação proposta.

Esse tipo de escala de resposta psicométrica é habitualmente utilizado em questionários para investigações sociais, por sua capacidade de transformar fatos considerados qualitativos em quantitativos por meio de um conjunto de itens de determinada dimensão, em que se pede ao sujeito pesquisado que demonstre sua resposta em relação ao que está sendo medido, qualificando as afirmações em positivas ou negativas dentro de uma escala, que pode ter direção mais favorável (positiva) ou desfavorável (negativa); esse direcionamento é fundamental para saber como serão codificadas as alternativas das respostas (Martins & Theóphilo, 2009, p. 96).

Hulley *et al.* (2015) indicam que as escalas do tipo Likert são comumente utilizadas para quantificar atitudes, comportamentos e domínios de qualidade de vida relacionada à saúde, podendo aumentar a abrangência das respostas possíveis. Uma das vantagens da Escala Likert é que sua consistência interna pode ser testada estatisticamente; entretanto, uma desvantagem apresentada é a falta de aprofundamento qualitativo.

Cabe informar que este projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Nove de Julho (UNINOVE), por meio de solicitação enviada via Plataforma Brasil, respeitando-se as diretrizes sobre pesquisa com seres humanos, consoante o

estabelecido na Resolução nº466, do Conselho Nacional de Saúde [CNS], aprovada em 12 de dezembro de 2012 (CNS, 2012).

3.1.1 Caracterização da Instituição Pesquisada

A Justiça Federal da 3ª Região compreende o Tribunal de 2º Grau na cidade de São Paulo e as Seções Judiciárias de 1º Grau, nos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul. No caso da Seção Judiciária de São Paulo, os fóruns encontram-se distribuídos em 44 cidades de grande e médio porte e, na Seção Judiciária do Mato Grosso do Sul, em 7 cidades.

Na sede desse Tribunal, na cidade de São Paulo, atuavam, em outubro de 2016, 43 desembargadores vitalícios, escolhidos entre os juízes federais do 1ª Grau, membros do Ministério Público e representantes da Ordem dos Advogados do Brasil, além de 10 juízes federais convocados para exercício no Órgão. Também trabalhavam, aproximadamente, 1850 funcionários estatutários, 380 colaboradores terceirizados e 235 estagiários, ocupando três edifícios próximos.

A Instituição é responsável por cerca de 50% das ações ajuizadas na Justiça Federal do país. Para se ter uma ideia do volume de trabalho, no mês de junho de 2016, foram distribuídos 13330 processos por meio de processamento eletrônico de dados. No ano de 2015, a movimentação processual desse Tribunal teve um incremento de 8,9% em relação a 2014, com a entrada de 133111 novos processos, e julgamento de 187075 casos, um aumento de 7,3% em relação ao ano anterior, tendo alcançado o maior índice de produtividade da Justiça Federal, segundo dados do relatório Justiça em Números, do CNJ (CNJ, 2016).

Nesse Tribunal, o trabalho realizado pelos servidores consiste, basicamente, de atividades relativas à tramitação jurídica de processos entre a União e os cidadãos, além de tarefas relacionadas à administração dos recursos humanos e materiais destinados a esse fim. Em outubro de 2016, existiam 239 cargos comissionados ocupados, de caráter gerencial, distribuídos entre as áreas judiciária e administrativa, cabendo aos gestores das unidades de lotação a gestão local das pessoas, o contato com outros órgãos públicos e a administração da área da organização sob sua responsabilidade.

O atual modelo de gestão utilizado na Instituição é o de atuação por processos, que objetiva proporcionar a análise situacional e o estabelecimento de objetivos estratégicos, com priorização dos processos críticos da sua cadeia de valor, definição de indicadores de

desempenho e controles internos, e o desenvolvimento da gestão de riscos. Esses sistemas organizacionais detectam os processos críticos para a realização da estratégia institucional, associados à atividade-fim da Justiça Federal e às administrativas que definem diretrizes e garantem os recursos necessários para o desempenho de cada unidade (TRF3, 2016).

Diante do descompasso entre a quantidade de ações que dão entrada nesse Tribunal e o número de processos julgados, o Órgão tem buscado tornar seu processo mais eficiente, adotando a automação da informação e a otimização dos processos de trabalho, entre outras iniciativas, mas suportando os impactos desse cenário sobre a QVT, que emergem nesse contexto.

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Optou-se por realizar o estudo nessa Instituição por acreditar que este cenário permitiria uma reflexão sobre os critérios para se estabelecer melhoria das condições de trabalho, dadas as diversas dificuldades e mudanças no cotidiano do servidor público, principalmente no caso de gestores, fatores esses que dependem da configuração geral da cultura organizacional e dos conflitos que lhe são inerentes, nesse universo composto por indivíduos que vivenciam o ambiente das organizações.

Para viabilização da pesquisa, inicialmente, foi efetuado contato com o Gabinete da Diretoria-Geral do Órgão, enquanto representante da Presidência do Tribunal, encaminhando-lhe *e-mail* para apresentação dos objetivos e a temática a ser investigada, a fim de se obter seu consentimento formal e apoio institucional para a execução da pesquisa, antes de se promover o trabalho de campo. A autorização para realização do estudo na Instituição se deu por meio de documento assinado pelo Diretor Geral, em 30 de setembro de 2016 (Apêndice A).

A delimitação dos sujeitos da pesquisa foi realizada em conformidade com o que Gil (2002) preconiza como amostra por conveniência ou intencional, “em que os indivíduos são selecionados com base em certas características tidas como relevantes pelos pesquisadores e participantes”; para ele, “a intencionalidade torna uma pesquisa mais rica em termos qualitativos” (p.145).

A fim de obter a quantidade e nomes dos gestores que seriam convidados a participar da pesquisa, foi realizado contato com o diretor de uma das áreas da Secretaria de Tecnologia

de Informação, que forneceu as listagens de ocupantes dos cargos gerenciais e *e-mails* institucionais, determinando-se, assim, seu contingente populacional (N=239).

Para inclusão dos sujeitos no estudo, foi adotado, como critério de seleção, que os participantes exercessem cargo em comissão com função gerencial, além de se encontrarem em atividade naquele período e aceitarem participar da pesquisa voluntariamente. Consideraram-se, para fins de exclusão, os respondentes que não completassem todos os questionários e os que não os devolvessem em tempo hábil para análise, conforme período delimitado no *e-mail* explicativo encaminhado a todos os gestores da Instituição.

Marconi e Lakatos (2003) recomendam que “o questionário precisa ser testado antes de sua utilização definitiva, aplicando-se alguns exemplares em uma pequena população escolhida” e que “deve ser aplicado em populações com características semelhantes, mas nunca naquela que será alvo de estudo” (p.203). Assim, no intuito de verificar o tempo aproximado para aplicação, clareza e eventuais ajustes necessários aos instrumentos, foi realizado um pré-teste com 4 servidores com função de supervisão, da Subsecretaria onde a pesquisadora trabalha, o que permitiu apurar que eram de fácil compreensão, com perguntas claras e objetivas, e tempo de preenchimento variando entre 25 e 30 minutos.

Contudo, averiguou-se que problemas com o sistema *firewall* da rede dos computadores do Tribunal impediam que os participantes pudessem receber os *e-mails* encaminhados pela pesquisadora por meio de uma rede privada, pois eram considerados ameaças virtuais. Tal obstáculo foi resolvido após solicitação e autorização do Diretor Geral para utilização da rede interna da Instituição, dado que a pesquisadora também é servidora da Organização e, assim, os questionários da pesquisa foram disponibilizados aos servidores, sujeitos da pesquisa, na *intranet* do Tribunal.

A pesquisa de campo foi realizada em novembro de 2016, com uma amostra por conveniência, não probabilística, selecionada por critério de intencionalidade. O universo a ser estudado era composto por 239 profissionais ocupantes de função gerencial, das áreas judiciária e administrativa da Instituição Judiciária Federal, na cidade de São Paulo, a saber: assessores, diretores e chefias de gabinete; desses, 227 eram servidores estatutários e 12, comissionados sem vínculo.

Os gestores foram convidados a participar da pesquisa por meio do envio de um *e-mail* de esclarecimento e instruções (Apêndice B) e, posteriormente, também receberam um *e-mail* de apresentação com o objetivo da pesquisa, a importância da participação de cada gerente e a

responsabilidade acadêmica da pesquisadora (Apêndice C), explicando-se a cada um como proceder para responder os questionários.

Além desses comunicados, a tela inicial informava, ainda, sobre o inteiro teor do TCLE, com descrição sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos e possíveis riscos (Apêndice D), com base nas orientações da Resolução nº466/2012 - CNS. As diretrizes éticas adotadas visaram garantir a participação voluntária, o anonimato, o sigilo e a liberdade de retirada do consentimento de participação da pesquisa a qualquer momento, sem qualquer prejuízo ao sujeito, dado não haver problemas significativos e/ou desconfortos maiores do que aqueles que ocorrem em situações de avaliação.

A coleta de dados foi realizada por intermédio dos seguintes instrumentos de pesquisa, autoadministrados, em formato digital, a fim de se conhecer as características dessa população:

- Questionário elaborado pela autora, especificamente para este estudo, contendo dados para caracterização sociodemográfica e profissional (Apêndice E);
- Questionário QVP-35, para avaliação da qualidade de vida no trabalho (Anexo I);
- Inventário MBI-GS, para avaliar a ocorrência da Síndrome de *Burnout* (Anexo II);
- Escala SPS-6, para avaliação do presenteísmo (Anexo III).

Ao término do preenchimento dos questionários, os respondentes eram orientados a acionar comando para salvar os dados.

O questionário sociodemográfico e profissional, elaborado exclusivamente para este estudo, era composto por 16 questões fechadas, de múltipla escolha. Buscou-se o delineamento do perfil dos entrevistados, levando-se em conta as seguintes variáveis:

- Nas variáveis dicotômicas, observaram-se sexo, área de atuação no Tribunal, vínculo funcional, e o fato do servidor ter ou não ter filhos;
- As variáveis quantitativas mediram número de filhos e quantos parentes residiam no mesmo domicílio que o respondente;
- Nas variáveis de atributos, foram verificados estado civil, grau de escolaridade, tipo de imóvel e região de São Paulo em que o gestor residia, tipo de transporte utilizado para o deslocamento casa/trabalho, cargo formal e função comissionada exercida na Instituição;
- As variáveis contínuas avaliaram faixa etária, tempo de trabalho no Órgão, renda individual e renda familiar.

Para obter as informações sobre a qualidade de vida no trabalho, foi aplicado o questionário QVP-35, concebido por Cabezas-Peña, em 1999, e que foi validado para uso no

Brasil, em língua portuguesa, por Guimarães *et al.* (2004); segundo esses autores, sua validação demonstrou características satisfatórias de confiabilidade ao obter os índices de 0,81 para os domínios e de 0,89 para os quesitos quando calculado o coeficiente *alfa* de Cronbach, o que permitiu sua recomendação para utilização entre os profissionais participantes deste estudo.

Esse instrumento viabiliza a análise multidimensional da QVP, por meio de 35 questões fechadas, relacionadas à percepção que o trabalhador tem das condições relacionadas ao seu ambiente geral de trabalho. Sua classificação é realizada numa escala do tipo Likert de 10 pontos, abrangendo as seguintes categorias: nada (valores 1-2), pouco (3-4-5), muito (6-7-8) e bastante (9-10); a QVT é uma das dimensões avaliadas nesse instrumento.

No QVP-35, as questões do instrumento são agrupadas em oito dimensões, conforme disposto na Figura 6:

Dimensão	Questões
Desconforto relacionado ao trabalho [DRT]	1, 2, 3, 4, 5
Apoio organizacional [AO]	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
Carga de trabalho [CT]	16, 17, 18, 19, 20
Recursos relacionados ao trabalho [RRT]	21, 22, 23, 24
Apoio social [AS]	25, 26, 27
Motivação intrínseca [MI]	28, 29, 30, 31
Capacidade para realização do trabalho [CRT]	32, 33, 34
Percepção sobre a qualidade de vida no trabalho [QVT-P]	35

Figura 6 - Questões que compõem as 8 dimensões do instrumento QVP-35.

Fonte: Elaborada pela autora

O cálculo para correção desse questionário é realizado da seguinte forma: observa-se a pontuação referente a cada questão e soma-se o número total de pontos, dividindo-se o resultado pelo número de questões de cada dimensão para se chegar a média, que será o *score* da dimensão. Para os domínios "desconforto relacionado ao trabalho" e "carga de trabalho", quanto maior for a pontuação, maior o aspecto negativo relacionado à QVP; para os demais domínios, quanto maior a pontuação, maior é o aspecto positivo relacionado à QVP.

Quanto à avaliação da Síndrome de *Burnout*, Schuster *et al.* (2015) relatam que existem quatro versões do Maslach *Burnout Inventory* [MBI]: o MBI - *Human Services Survey* [MBI-HSS], para trabalhadores de serviços de saúde; o MBI - *Educators Survey* [MBI-ES], para professores; o MBI - *Student Survey* [MBI-SS], utilizado em pesquisas com alunos; o MBI - *General Survey* [MBI-GS], versão mais geral, utilizado para grupos com diversos tipos de ocupação, o qual foi empregado neste estudo.

O MBI-GS também é uma escala do tipo Likert, validado no Brasil por Schuster *et al.* (2015), constituído de 16 itens, apresentados em uma escala de 7 pontos, que varia de 0 (nunca) a 6 (todos os dias), segundo o grau em que cada um deles expressa determinado sentimento experimentado pelo empregado, buscando-se avaliar como o trabalhador vivencia seu trabalho.

Esse instrumento está baseado em um modelo de três fatores para medir a exaustão emocional [EE] (sensação de estar sobrecarregado e esgotado emocional e fisicamente), com 6 variáveis, o cinismo [CI] (compreendido como a dimensão interpessoal, e que se apresenta como uma resposta negativa e insensível aos vários aspectos do trabalho), com 4 variáveis, e a eficácia no trabalho [ET] ou realização pessoal (autoavaliação que trata dos sentimentos de incompetência, falta de realização e produtividade no trabalho), com 6 variáveis.

O MBI-GS identifica os índices de Síndrome de *Burnout* de acordo com os scores de cada dimensão. Da pontuação da escala total, obtém-se a soma dos valores apurados nos 16 itens, definindo que valores até 1,33 são considerados baixos, entre 1,34 e 2,43 são intermediários e a acima de 2,43 são definidos como altos. As dimensões EE e CI apontam maior desgaste na maior pontuação, enquanto a dimensão ET funciona no sentido inverso, indicando maior desgaste nas pontuações baixas.

Na Figura 7, estão dispostas as variáveis de acordo com as dimensões apresentadas no Inventário MBI-GS, com base nos estudos de Schuster *et al.* (2015):

Dimensão	Variáveis que o compõem
EE – Exaustão Emocional	EE1 – Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho.
	EE2 – Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho.
	EE3 – Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.
	EE4 – Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim.
	EE5 – Sinto-me acabado por causa do meu trabalho.
	EE6 – Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado
CI – Cinismo	CI1 – Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função.
	CI2 – Sou menos entusiasmado com o meu trabalho.
	CI3 – Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo.
	CI4 – Duvido da importância do meu trabalho.
ET – Eficácia no Trabalho	ET1 – Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.
	ET2 – Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho.
	ET3 – Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.
	ET4 – Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.
	ET5 – Na minha opinião, sou bom no que faço.
	ET6 – No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.

Figura 7 - Variáveis que compõem o Inventário MBI-GS, de acordo com suas dimensões.

Fonte: Elaborada pela autora. Adaptado de Schuster *et al.* (2015)

Quando dos estudos para validação do instrumento no Brasil, Schuster *et al.* (2015) avaliaram, por meio da análise fatorial confirmatória, que o inventário MBI-GS demonstrou ser uma ótima medida, sendo todos seus itens considerados com ótima confiabilidade (*alfa* de Cronbach entre 0,86 e 0,89, medida considerada ótima), confirmando sua validade psicométrica para a realidade brasileira. Outra questão foi sua adequação para uso com populações semelhantes, ou seja, para pesquisas com colaboradores de diversos cargos de um mesmo local de trabalho, sejam eles de instituições públicas ou de outros serviços.

Já a Escala SPS-6 avalia o presenteísmo e as perdas de produtividade laboral por meio de dois fatores, que se apresentam em função de sintomas físicos e psicológicos diversos: trabalho completado [TC] e distração evitada [DE]. Cada fator inclui três itens, em um total de 6 respostas, avaliados numa escala do tipo Likert, de 5 pontos, que varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). O primeiro fator decorre de causas físicas e está relacionado à quantidade de trabalho realizado sob efeito das causas do presenteísmo (questões 2, 5 e 6); já o segundo fator está ligado aos aspectos psicológicos e corresponde à quantidade de concentração utilizada para produzir quando existe o presenteísmo (questões 1, 3 e 4).

Se houver maior valor no *score* total de presenteísmo e no TC e menor valor em DE, significa melhor estado psicológico e menor impacto do presenteísmo na sua versão clássica, ou seja, quando os trabalhadores estão presentes, mas, apesar de doentes, conseguem trabalhar eficazmente (Borges, Abreu, Queirós, Mosteiro, Baptista & Felli, 2016).

Do ponto de vista das propriedades psicométricas, Ferreira *et al.* (2010) apontam que os fatores da escala SPS-6 apresentam valores do *alfa* de Cronbach acima de 0,8 e validade preditiva que sugere correlações significativas com dimensões de produtividade organizacional.

Paschoalin, Griep, Lisboa e Mello (2013) esclarecem, ainda, que, por ser um instrumento específico para avaliar o presenteísmo, a escala SPS-6 “possibilita mensurar a influência de problemas de saúde na qualidade de trabalho e no desempenho do trabalhador, mostrando-se um instrumento de fácil entendimento, favorecendo o seu preenchimento e análise” (p. 394), além de apresentar propriedades psicométricas adequadas, que permitem comparações em estudos de associações com diferentes exposições e condições de saúde no contexto brasileiro e no cenário internacional.

3.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Para o armazenamento e organização das informações, foi construído um banco de dados eletrônico em planilha Excel do programa Office 2010, da Microsoft, em que foram inseridos os dados qualitativos e quantitativos para posterior processamento e análise.

Como o TCLE também foi distribuído por meio eletrônico, foi solicitado aos servidores que enviassem seu consentimento em resposta por *e-mail*, tendo a pesquisadora processado todos os termos recebidos para arquivamento em meio digital, de acordo com as diretrizes e normas regulamentadoras da Resolução nº466/2012.

A principal característica das pesquisas com dados quantitativos é que esses podem ser quantificados e/ou mensurados após sua organização e tabulação para aplicação em testes estatísticos, uma vez que os dados e números pedem descrição, compreensão, interpretação e análise (Martins & Theóphilo, 2009).

As variáveis sociodemográficas e profissionais (variáveis dependentes) foram analisadas por estatística descritiva, com cálculo de média, desvio-padrão e percentis. Além disso, também foi realizada estatística inferencial, com Análise de Variância [ANOVA], uma vez que se trabalhou com 3 grupos de variáveis, sendo considerado um nível de significância $p\text{-valor} \leq 0,05$ para um intervalo de confiança de 95% entre os dados encontrados. A consistência interna das escalas também foi avaliada, a fim de verificar a fidedignidade das medidas a que os instrumentos se propõem.

Para o desenvolvimento dos cálculos estatísticos, utilizou-se o *software* de programa estatístico STATATM versão 12.1, com interpretação quantitativa e inferencial, para análise e manipulação de dados. A fim de possibilitar a análise dos dados, as variáveis qualitativas foram transformadas em numéricas.

Também foram realizadas análises de correlação por meio do teste paramétrico denominado Coeficiente de Correlação Linear de Pearson (r e r^2) ou coeficiente de correlação do produto de momentos, medida estatística do grau de relação linear entre duas variáveis, demonstrando como uma variável se comporta com relação à outra e a direção dessa correlação, se positiva ou negativa.

Esse coeficiente varia entre os valores -1 e 1, sendo que o valor 0 (zero) significa que não há relação linear, o valor 1 indica uma relação linear perfeita e o valor -1 também indica uma relação linear perfeita, mas inversa, ou seja, quando uma das variáveis aumenta a outra

diminui; quanto mais próximo estiver de 1 ou -1, mais forte é a associação linear entre as duas variáveis, não indicando, porém, implicação de causa e efeito (Martins & Theóphilo, 2009).

Assim, finaliza-se a descrição do trajeto metodológico adotado para a investigação do objeto de estudo, sendo apresentados, a seguir, os resultados e a discussão.

3.4 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

Segundo Oliveira (2001), a opção pela amostragem não probabilística “pode produzir resultados satisfatórios mais rápidos e com menor custo que uma pesquisa com amostragem probabilística”. Entretanto, a mesma autora demonstra que os resultados de uma pesquisa baseada em amostragem não probabilística “não permitem generalizações a respeito da população em estudo pois se elimina a precisão com que as informações resultantes serão apresentadas”, visto que “os resultados podem conter vieses e incertezas que fazem com que a qualidade da informação seja inferior à da amostragem probabilística”. Neste caso, isso pode ser encarado como uma limitação do método, com a possibilidade de ter ocorrido um viés de seleção, uma vez que os gestores participantes foram voluntários, havendo, portanto, a possibilidade de aqueles gestores mais afetados não terem participado.

É possível que uma amostra maior houvesse apresentado maior significância estatística, pois, muitas vezes, uma amostra reduzida pode comprometer a precisão das estimativas. Contudo, apesar do número de respondentes, os instrumentos utilizados apresentaram, em suas correlações, capacidade explicativa suficiente.

Outra questão relevante abordada é a confiança de vetores entre as dimensões avaliadas dos diferentes instrumentos. Essa pode ser a causa mais importante da elevada frequência de variáveis que apresentam colinearidade, ou seja, do ponto de vista estatístico, variáveis que medem o mesmo fenômeno, expressando a forte relação entre as variáveis independentes.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Do contingente de 239 gestores (N=239) que receberam o *e-mail* de solicitação para participação neste estudo, 22 se achavam em férias no período, 4 estavam em licença médica prolongada, uma em licença à gestante e 4 apresentaram recusa formal, alegando sobrecarga de trabalho para sua abstenção, o que, no total, representou 13% dos casos.

Marconi e Lakatos (2003) referem que os questionários expedidos por um pesquisador alcançam, em média, 25% de devolução, sendo esta uma das desvantagens no emprego desse instrumento, além de poder haver grande número de perguntas sem respostas e devolução extemporânea dos materiais; esses fatores também foram observados no presente estudo.

Foram recebidas 64 respostas de servidores, representando 26,8% dos questionários enviados. Porém, após avaliação, verificou-se que havia 14 pesquisas com respostas incompletas e, com base nas orientações de Schmidt e Dantas (2006), estabeleceu-se que o critério utilizado para os dados perdidos seria o de que seriam excluídos da amostra os participantes que tivessem 20% ou mais de itens não respondidos; isso levou a que as respostas desses gestores fossem desconsideradas dessa etapa de avaliação dos dados. Também houve três devolutivas intempestivas, após a consolidação e envio dos dados para análise.

Portanto, 47 gestores concluíram todas as fases de seleção, passando, por conseguinte, a constituir a amostra do estudo (n=47). Segundo Martins e Theóphilo (2009), essa é a parte da população escolhida para a análise, apresentando elementos representativos dela.

Para os autores Martins e Theóphilo (2009), a estatística descritiva representa a sumarização, organização e descrição de um conjunto de dados numéricos que podem ser interpretados por meio de tabelas ou gráficos, possibilitando a melhor compreensão do comportamento das variáveis analisadas (p.108). Em síntese, ela permite resumir, descrever e compreender os dados de uma distribuição, referindo-se à maneira de apresentar um conjunto de dados em tabelas e gráficos, e ao modo de resumir as informações contidas nestes dados a algumas medidas.

Na Tabela 1, são apresentados os resultados das variáveis sociodemográficas para conhecimento da população estudada:

Tabela 1 - Caracterização sociodemográfica dos gestores - 2016

Variável	Quant.	%
Sexo		
Feminino	23	48,9
Masculino	24	51,1
Escolaridade		
Superior	8	17,0
Especialização	34	72,4
Mestrado	5	10,6
Estado Civil		
Solteiro(a)	6	12,8
Casado(a) / União estável	39	83,0
Divorciado(a) / Separado (a)	2	4,2
Faixa Etária		
30 a 39 anos	5	10,6
40 a 49 anos	22	46,8
50 a 59 anos	18	38,4
60 ou mais	2	4,2
Imóvel residencial		
Próprio	41	87,3
Alugado	5	10,6
Cedido	1	2,1
Região onde mora		
Centro	8	17,0
Norte	4	8,5
Sul	13	27,7
Leste	4	8,5
Oeste	10	21,3
Gde. S. Paulo / outro Município	8	17,0
Renda individual		
Acima de 10 SM até 15 SM	12	25,4
Acima de 15 SM até 20 SM	18	38,4
Acima de 20 SM até 25 SM	10	21,3
Acima de 25 SM até 30 SM	4	8,5
Acima de 30 SM até 35 SM	3	6,4
Renda familiar		
Acima de 10 SM até 15 SM	9	19,2
Acima de 15 SM até 20 SM	9	19,2
Acima de 20 SM até 25 SM	9	19,2
Acima de 25 SM até 30 SM	9	19,2
Acima de 30 SM até 35 SM	2	4,2
Acima de 35 SM	9	19,2
Parentes com quem mora		
Nenhum	3	6,4
1	11	23,4
2	8	17,0
3	19	40,5
4	4	8,5
5	2	4,2
Filhos		
Sem filhos	11	23,4
1	11	23,4
2	17	36,2
3	8	17,0
Total	47	100

Fonte: Elaborada pela autora.

Ao avaliar os dados apresentados quanto ao sexo, na Tabela 1, verificou-se que 23 (48,9%) dos respondentes eram trabalhadores do sexo feminino e 24 (51,1%), do sexo masculino. Na distribuição da faixa etária da população estudada, a idade variou entre 30 anos e 60 anos ou mais, com média das idades de 48,1 anos e desvio-padrão de 7,3 anos.

Quanto à escolaridade, todos os respondentes tinham nível superior, sendo esse um dos requisitos para a investidura em função comissionada de nível gerencial (Lei nº11416, 2006). Um dado relevante é que, dentre os 47 participantes da pesquisa, 34 (72,4%) detinham título de especialização e 5 (10,6%), título de mestrado.

Em relação à variável estado civil, 6 trabalhadores eram solteiros (12,8%), 39 eram casados ou viviam em união estável (83%), e 2 eram divorciados ou separados judicialmente (4,2%). Dentre os profissionais analisados, 11 referiram não ter filhos (23,4%), e 36 citaram possuir filhos (76,6%), sendo que a maioria (36,2%) disse ter 2 filhos; entre os servidores com filhos, tem-se a média de 1,5 filhos por servidor e desvio-padrão de 1.

Com relação à questão sobre o número de parentes que moravam com o respondente no mesmo domicílio, tem-se o seguinte panorama: 3 servidores moravam sozinhos (6,4%), 11 moravam com 1 parente (23,4%), 8 residiam com 2 parentes (17%), 19 tinham 3 parentes no mesmo domicílio (40,5%), 4 tinham mais 4 parentes na mesma casa (8,5%) e 2 informaram ter 5 parentes sob o mesmo teto (4,2%). A média encontrada foi de 2,3 parentes residindo com o gestor no mesmo domicílio e desvio-padrão de 1,2.

Entre os gestores que responderam à pesquisa, 8 (17%) moravam na região central do município de São Paulo, 4 (8,5%) estavam localizados na região norte da cidade, 13 (27,7%) residiam na zona sul, 4 (8,5%), na zona leste e 10 (21,3%) moravam na zona oeste; oito servidores (17%) responderam residir em outros municípios, na região metropolitana da capital. Verificou-se que 41 servidores (87,3%) possuíam imóvel próprio, 5 (10,6%) residiam em imóvel alugado e 1 (2,1%) morava em imóvel cedido.

Para a variável renda, considerou-se como parâmetro o valor do salário mínimo [SM] nacional para 2016, de R\$880,00, instituído pelo Decreto nº8618, de 29/12/2015 (Decreto nº8618, 2015). Em termos de renda individual, foram obtidos os seguintes resultados: 12 gestores (25,4%) recebiam entre 10 e 15 SM, 18 (38,4%) estavam na faixa acima de 15 SM até 20 SM, 10 (21,3%) percebiam rendimentos acima de 20 SM até 25 SM, 4 (8,5%) ganhavam acima de 25 SM até 30 SM e 3 servidores (6,4%) atingiram renda acima de 30 SM. A renda média individual calculada foi de 19,1 SM, com desvio-padrão de 5,7 SM.

Quanto à renda familiar, apresentou-se a seguinte distribuição na pesquisa: as categorias “acima de 10 SM até 15 SM”, “acima de 15 SM até 20 SM”, “acima de 20 SM até 25 SM”, “acima de 25 SM até 30 SM” e “acima de 35 SM” tiveram 9 servidores (19,2%) em cada uma. Na categoria “acima de 30 SM até 35 SM” havia 2 servidores, ou seja, 4,2% dos respondentes.

A fim de calcular a média e desvio-padrão da variável renda familiar, optou-se por fixar a faixa “acima de 35 SM” no limite máximo de 40 SM. Na sequência, obtiveram-se os seguintes resultados: média de 23,9 SM e desvio-padrão de 8,6 SM.

Na tabela 2, foram apresentados os dados relativos à caracterização profissional dos gestores, conforme as respostas recebidas:

Tabela 2 - Caracterização profissional dos gestores - 2016

Variável	Quant.	%
Área de atuação		
Administrativa	27	57,4
Judiciária	20	42,6
Cargo formal		
Analista Judiciário - Área Administrativa	1	2,1
Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado	5	10,7
Analista Judiciário - Área: Judiciária	14	29,7
Comissionado sem vínculo	1	2,1
Técnico Judiciário - Área: Administrativa	24	51,2
Técnico Judiciário - Área: Apoio Especializado	2	4,2
Há quanto tempo trabalha na Instituição		
00 a 04 anos	1	2,1
05 a 09 anos	4	8,5
10 a 14 anos	4	8,5
15 a 19 anos	8	17,0
20 a 24 anos	17	36,3
25 a 29 anos	12	25,5
30 ou mais	1	2,1
Função		
Assessor(a)	5	10,7
Chefe de Gabinete	5	10,7
Diretor(a) de Secretaria ou equivalente	2	4,2
Diretor(a) de Subsecretaria ou equivalente	8	17,0
Diretor(a) de Divisão ou equivalente	27	57,4
Transporte para o trabalho		
A pé	6	12,8
Próprio	16	34,0
Coletivo	25	53,2
Vínculo		
Estatutário	46	97,9
Comissionado sem vínculo	1	2,1
Total	47	100

Fonte: Elaborada pela autora.

Observou-se que houve maior adesão à pesquisa de respondentes da área administrativa, com 27 servidores (57,4%), e 20 (42,6%) da área judiciária. Houve participação de 46 servidores (97,9%) com vínculo estatutário e de 1 (2,1%) comissionado sem vínculo.

Dos 47 entrevistados, obteve-se, quanto ao cargo formal, que 1 (2,1%) profissional era analista judiciário da área administrativa, 5 (10,7%) eram analistas judiciários da área de apoio especializado, 14 (29,8%) eram analistas judiciários da área judiciária, 24 (51,1%) tinham o cargo de técnico judiciário da área administrativa e 2 (4,2%) tinham o cargo de técnico judiciário da área de apoio especializado. Reiterando, somente 1 gestor comissionado sem vínculo participou do estudo.

Com relação ao meio de transporte utilizado para o deslocamento casa/trabalho, obtiveram-se os seguintes resultados: 6 servidores (12,8%) se dirigiam ao Tribunal caminhando, 16 (34%) usavam veículo próprio e 25 (53,2%) utilizavam transporte coletivo.

Já em relação à função ou cargo em comissão exercido, houve 5 assessores (10,7%), 5 chefes de Gabinete (10,7%), 2 diretores de Secretaria (4,2%), 8 diretores de Subsecretaria (17%) e 27 diretores de Divisão (57,4%) que participaram da pesquisa.

Quanto ao tempo de trabalho na Instituição, foram obtidas as seguintes respostas: 1 servidor (2,1%) estava no órgão há menos de 5 anos, 4 (8,5%) trabalhavam no Tribunal entre 5 e 9 anos, mesma quantidade (8,5%) dos que lá atuavam entre 10 e 14 anos. No intervalo de 15 a 19 anos de trabalho no Tribunal, havia 8 servidores (17%), 17 gestores (36,3%) entre 20 e 24 anos e, de 25 a 29 anos de trabalho, eram 12 servidores (25,5%). Um (2,1%) servidor apontou que trabalhava na Instituição há mais de 30 anos, apesar desse Tribunal ter sido inaugurado há 27 anos, sendo que isso se deve ao fato da pessoa ter trabalhado inicialmente na Justiça de 1º Grau e, posteriormente, ter sido transferida para a atual lotação.

Verificou-se, também, que 63,9% dos respondentes tinham mais de 20 anos de exercício funcional na Instituição enquanto 36,1% trabalhavam na Organização há menos de 19 anos. O tempo de trabalho desses gestores nesse Tribunal variou de menos de 4 anos a 30 anos ou mais, com média de 20,1 anos e desvio-padrão de 6,7 anos.

4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apesar de haver um equilíbrio na participação de homens e mulheres na pesquisa, no Tribunal analisado verificou-se, atualmente, o predomínio de mulheres em cargos de gestão, sendo elas em número de 128 (53,5%) contra 111 homens (46,5%), dado que também se apresenta na distribuição de servidores nesse Tribunal, com maior número de pessoas do sexo feminino.

No presente estudo, uma das questões que chama a atenção é a qualificação acadêmica dos indivíduos em cargos de gerência. Essa constatação vai ao encontro de resultados da pesquisa de Wirth (2008), que apontou, em seu estudo sobre vivências de prazer e sofrimento com gestores de um órgão do Poder Judiciário Federal, que os gerentes entrevistados buscavam o aperfeiçoamento contínuo para bem desenvolver suas atividades, acreditando que o conhecimento formal fosse fundamental para isso. Fernandes (2013) também aponta para esse dado, indicando que um dos objetivos do planejamento estratégico do Poder Judiciário é desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes de magistrados e servidores, com vistas ao melhor desempenho profissional e prestação de serviços ao cidadão.

Verifica-se, ainda, que esse grau de escolaridade apresentado se deve, em grande parte, ao incentivo motivado pela criação do Adicional de Qualificação, destinado aos servidores do Poder Judiciário da União, que proporciona um incremento monetário escalonado aos funcionários com cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, em áreas de interesse dos órgãos (Lei nº11416, 2006), concedendo-se bolsas parciais de estudo aos interessados por meio de um Programa de Incentivo à Especialização, mantido pelos Tribunais federais.

Um ponto importante a ser observado com relação à idade dos gestores é que mais de 40% dos entrevistados mostrou estar acima de 50 anos. Bellusci (2003) já apontava para a preocupação com o envelhecimento funcional dessa população, que pode aumentar significativamente nas faixas etárias mais altas em consequência da maior incidência e prevalência de doenças crônico-degenerativas e também de sequelas de doenças e lesões ocupacionais, tornando possível a diminuição da capacidade para o trabalho, ou seja, o envelhecimento funcional precoce associado às condições no qual o trabalho se desenvolve.

Outro dado relevante é que, em função de sua renda, os gestores respondentes da pesquisa podem ser classificados como pertencentes às classes sociais A e B, em conformidade com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], que classifica as classes sociais consoante as faixas salariais e considera como classe B quem ganha de 10 a 20 SM mensais, e classe A quem recebe acima de 20 SM mensais (IBGE, 2016).

Cabe também ressaltar que, tendo em vista que mais de 60% dos gestores responderam trabalhar nesse Tribunal há mais de 20 anos, deduz-se que sejam profissionais com sólido histórico na organização em que atuam e, portanto, é possível inferir que estejam adequadamente inseridos na cultura da Instituição da qual fazem parte e que coadunem com os atos e atitudes adotados pela administração.

4.2.1 Análise Inferencial

A seguir, procedeu-se à elaboração de exercícios envolvendo cada um dos questionários, com suas respectivas dimensões, frente ao *score* total de respostas para a Síndrome de *Burnout*, e, finalmente, o estabelecimento entre as respostas para a Síndrome de *Burnout* e as respostas para o presenteísmo, pelo Coeficiente de Correlação Linear de Pearson, com vista à comparação entre as variáveis envolvidas e os três instrumentos aplicados, bem como entre esses e as dimensões sociodemográficas e profissionais, em que se buscou investigar os dados apresentados.

A análise inferencial tem por objetivo obter informações úteis sobre uma população, partindo de dados amostrais para identificar relações entre variáveis que representem ou não relações de causa e efeito. É o método que torna possível estimar as características de uma população, tendo como base resultados de amostras (Martins & Theóphilo, 2009). Importante ressaltar que toda a análise inferencial foi quantitativa, considerando-se significâncias estatísticas de $p < 0,10$, $p < 0,05$ e $p < 0,01$.

O primeiro exercício consistiu em usar as variáveis sociodemográficas e profissionais para explicar a Síndrome de *Burnout*. Regrediram-se as variáveis sociodemográficas e profissionais, dispostas em categorias, como variáveis independentes e o *score* total de respostas para a Síndrome de *Burnout* como variável dependente.

Tabela 3 - Correlação entre variáveis sociodemográficas e profissionais e *score* total do MBI-GS - 2016

Source	SS	df	MS	Number of obs.	=	47
Model	1844,70281	16	115,293926	F (16, 30)	=	1,11
Residual	3114,70144	30	103,823381	Prob > F	=	0,3888
Total	4959,40426	46	107,813136	r-squared	=	0,3720
				Adj. r-squared	=	0,0370
				Root MSE	=	10,189
BO	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
N_FaixaEtária	-4,4630890	3,352372	-1,33	0,193	-11,3095500	2,3833680
N_Sexo	-2,6528570	3,292887	-0,81	0,427	-9,3778290	4,0721160
N_EstadoCivil	1,0040880	5,033796	0,20	0,843	-9,2762950	11,2844700
N_Escolaridade	7,0215760	3,317209	2,12	0,043	0,2469312	13,7962200
N_Região	-1,3815440	1,123875	-1,23	0,229	-3,6768030	0,9137163
N_Transporte	0,9415190	3,081490	0,31	0,762	-5,3517230	7,2347610
N_Imóvel	-3,3142930	4,405299	-0,75	0,458	-12,3111100	5,6825270
Parentes	-1,5453920	2,689186	-0,57	0,570	-7,0374430	3,9466580
Filhos	-1,2256900	3,249276	-0,38	0,709	-7,8615960	5,4102170
N_RendaIndividual	-0,0873869	2,744172	-0,03	0,975	-5,6917340	5,5169600
N_RendaFamiliar	-0,2799229	1,766544	-0,16	0,875	-3,8876870	3,3278410
N_FaixaTempoTrabalho	2,6956070	1,642035	1,64	0,111	-0,6578749	6,0490890
N_Vínculo	-0,7774627	12,250270	-0,06	0,950	-25,7958600	24,2409300
N_CargoFormal	0,2670136	1,234855	0,22	0,830	-2,2548960	2,7889230

N_ÁreaAtuação	2,4673210	4,351447	0,57	0,575	-6,4195190	11,3541600
N_Função	-0,2658235	1,327311	-0,20	0,843	-2,9765550	2,4449080
_cons.	46,5239400	32,856390	1,42	0,167	-20,5777600	113,6256000

Fonte: Elaborada pela autora.

Legenda: BO: Síndrome de *Burnout*; N_Escolaridade: nível de escolaridade; N_Região: região de São Paulo onde o gestor reside; N_Transporte: transporte utilizado para o deslocamento casa/trabalho; N_Imóvel: tipo de imóvel em que reside; Parentes: nº de parentes que residem com o gestor no mesmo imóvel; Filhos: ter/não ter filhos; N_Vínculo: vínculo funcional; N_Função: função comissionada exercida na Instituição.

Como se observa na Tabela 3, ao se incluírem todas as variáveis sociodemográficas e profissionais em confronto com as do inventário MBI-GS, o modelo foi capaz de explicar 37,20% da variação em *Burnout*. Na avaliação individual de cada variável, a escolaridade foi significativa a $p < 0,05$.

No segundo exercício, regrediram-se as 8 dimensões do QVP-35 no *score* total de *Burnout*. A Tabela 4 mostra que a capacidade explicativa do modelo foi de 30,24%. No entanto, na amostra colhida, há problemas de colinearidade entre as variáveis RRT, AS, MI, CRT e QVT-P. Individualmente, somente a variável DRT foi estatisticamente significativa ($p < 0,01$), como pode ser observado:

Tabela 4 - Correlação entre as dimensões do QVP-35 e *score* total do MBI-GS - 2016

Source	SS	df	MS	Number of obs.	=	47
Model	1.499,51203	3	499,8373450	F (3, 43)	=	6,21
Residual	3.459,89222	43	80,4626098	Prob > F	=	0,0013
Total	4.959,40426	46	107,8131360	r-squared	=	0,3024
				Adj. r-squared	=	0,2537
				Root MSE	=	8,9701

BO	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
DRT	0,5057964	0,1349363	3,75	0,001	0,2336714 0,7779215
AO	-0,2621408	0,2390337	-1,10	0,279	-0,7441981 0,2199165
CT	0,4957701	0,3727668	1,33	0,191	-0,2559858 1,2475260
RRT	0,0000000	(Omitted)			
AS	0,0000000	(Omitted)			
MI	0,0000000	(Omitted)			
CRT	0,0000000	(Omitted)			
QVT-P	0,0000000	(Omitted)			
_cons.	51,3673300	8,4337950	6,09	0,000	34,3589600 68,3757000

Fonte: Elaborada pela autora.

Legenda: BO: Síndrome de *Burnout*; DRT: desconforto relacionado ao trabalho; AO: apoio organizacional; CT: carga de trabalho; RRT: recursos relacionados ao trabalho; AS: apoio social; MI: motivação intrínseca; CRT: capacidade para realização do trabalho; QVT-P: percepção sobre a QVT.

O terceiro exercício incluiu todas as variáveis sociodemográficas e profissionais e as dimensões do QVP-35 frente ao *score* total do MBI-GS. O poder explicativo do modelo resultante foi de 50,54%. O problema de colinearidade persistiu, uma vez que se trata de colinearidade entre a variável dependente e as variáveis explicativas. Nessa especificação do

modelo, a dimensão DRT foi significativa a $p < 0,01$ e a variável escolaridade foi significativa a $p < 0,10$, conforme apresentado na Tabela 5:

Tabela 5 - Correlação entre as variáveis sociodemográficas e profissionais e score total do MBI-GS - 2016

Source	SS	df	MS	Number of obs.	=	47
Model	2506,31919	17	147,4305400	F (17, 29)	=	1,74
Residual	2453,08507	29	84,5891403	Prob > F	=	0,0913
Total	4959,40426	46	107,8131360	r-squared	=	0,5054
				Adj. r-squared	=	0,2154
				Root MSE	=	9,1972

BO	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
DRT	0,4923714	0,1644422	2,99	0,006	0,1560494	0,8286934
AO	-0,1675490	0,3156652	-0,53	0,600	-0,8131570	0,4780589
CT	0,2710921	0,4747628	0,57	0,572	-0,6999069	1,2420910
RRT	0,0000000	(Omitted)				
AS	0,0000000	(Omitted)				
MI	0,0000000	(Omitted)				
CRT	0,0000000	(Omitted)				
QVT-P	0,0000000	(Omitted)				
N_FaixaEtária	-3,5741790	2,5135510	-1,42	0,166	-8,7149690	1,5666110
N_Sexo	-1,4725500	3,0426370	-0,48	0,632	-7,6954420	4,7503420
N_EstadoCivil	-4,9864660	4,5084050	-1,11	0,278	-14,2071900	4,2342580
N_Escolaridade	6,0870110	3,0645840	1,99	0,057	-0,1807672	12,3547900
N_Região	-1,3221670	1,1031830	-1,20	0,240	-3,5784290	0,9340958
N_Transporte	1,8470340	2,7785670	0,66	0,511	-3,8357730	7,5298420
N_Imóvel	-2,3572370	4,2590800	-0,55	0,584	-11,0680300	6,3535600
N_RendaIndividual	0,7032811	2,4634550	0,29	0,777	-4,3350500	5,7416120
N_RendaFamiliar	-1,5044300	1,4459790	-1,04	0,307	-4,4617900	1,4529300
N_FaixaTempoTrabalho	1,8476960	1,5352780	1,20	0,239	-1,2923000	4,9876920
N_Vínculo	0,3649791	11,3793000	0,03	0,975	-22,9083000	23,6382600
N_CargoFormal	-0,3672540	1,1252720	-0,33	0,746	-2,6686930	1,9341850
N_ÁreaAtuação	3,9205220	3,5471560	1,11	0,278	-3,3342260	11,1752700
N_Função	-0,4824534	1,1945900	-0,40	0,689	-2,9256650	1,9607580
_cons.	48,0262300	29,8074200	1,61	0,118	-12,9367900	108,9893000

Fonte: Elaborada pela autora.

Legenda: BO: Síndrome de Burnout; DRT: desconforto relacionado ao trabalho; AO: apoio organizacional; CT: carga de trabalho; RRT: recursos relacionados ao trabalho; AS: apoio social; MI: motivação intrínseca; CRT: capacidade para realização do trabalho; QVT-P: percepção sobre a QVT; N_Escolaridade: nível de escolaridade; N_Região: região de São Paulo onde o gestor reside; N_Transporte: transporte utilizado para o deslocamento casa/trabalho; N_Imóvel: tipo de imóvel em que reside; Parentes: nº de parentes que residem com o gestor no mesmo imóvel; Filhos: ter/não ter filhos; N_Vínculo: vínculo funcional; N_Função: função comissionada exercida na Instituição.

Finalmente, regrediram-se somente as variáveis DRT, AO, CT, e escolaridade, o que piorou a capacidade explicativa do modelo ($r^2 = 0,34$), mantendo-se a variável DRT como estatisticamente significativa, de acordo com o exposto na Tabela 6:

Tabela 6 - Correlação entre as dimensões DRT, AO e CT / QVP-35, nível de escolaridade e score total do MBI-GS - 2016

Source	SS	df	MS	Number of obs.	=	47
Model	1.687,16531	4	421,791328	F (4, 42)	=	5,41
Residual	3.272,23894	42	77,910451	Prob > F	=	0,0013
Total	4.959,40426	46	107,813136	r-squared	=	0,3402
				Adj. r-squared	=	0,2774
				Root MSE	=	8,8267

BO	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
DRT	0,4397186	0,1394385	3,15	0,003	0,1583204	0,7211169
AO	-0,2688141	0,2352515	-1,14	0,260	-0,7435708	0,2059427
CT	0,4648763	0,3673471	1,27	0,213	-0,2764601	1,2062130
N Escolaridade	4,0623400	2,6175560	1,55	0,128	-1,2201030	9,3447830
_cons.	38,4315500	11,7621100	3,27	0,002	14,6946500	62,1684500

Fonte: Elaborada pela autora.

Legenda: BO: Síndrome de *Burnout*; DRT: desconforto relacionado ao trabalho; AO: apoio organizacional; CT: carga de trabalho; N_Escolaridade: nível de escolaridade.

Para fins de comparação, regrediram-se as duas dimensões do presenteísmo, TC e DE, como variáveis dependentes frente às dimensões do QVP-35 e às variáveis sociodemográficas e profissionais, como se observa na Tabela 7:

Tabela 7 – Correlação entre as dimensões do QVP-35, as variáveis sociodemográficas e profissionais e a variável TC / SPS-6 - 2016

Source	SS	df	MS	Number of obs.	=	47
Model	251,014549	17	14,76556170	F (17, 29)	=	2,12
Residual	201,793962	29	6,95841247	Prob > F	=	0,0361
Total	452,808511	46	9,84366327	r-squared	=	0,5544
				adj. r-squared	=	0,2931
				Root MSE	=	2,6379

TC	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
DRT	0,0622046	0,0471640	1,32	0,198	-0,0342567	0,1586659
AO	-0,2762919	0,0905367	-3,05	0,005	-0,4614602	-0,0911236
CT	0,4189291	0,1361678	3,08	0,005	0,1404346	0,6974235
RRT	0,0000000	(Omitted)				
AS	0,0000000	(Omitted)				
MI	0,0000000	(Omitted)				
CRT	0,0000000	(Omitted)				
QVT-P	0,0000000	(Omitted)				
N_FaixaEtária	-1,0228440	0,7209175	-1,42	0,167	-2,4972860	0,4515975
N_Sexo	-1,7738620	0,8726658	-2,03	0,051	-3,5586640	0,0109405
N_EstadoCivil	-2,6056840	1,2930660	-2,02	0,053	-5,2503010	0,0389329
N_Escolaridade	2,1746020	0,8789604	2,47	0,019	0,3769263	3,9722780
N_Região	0,2045081	0,3164065	0,65	0,523	-0,4426158	0,8516319
N_Transporte	0,3578534	0,7969272	0,45	0,657	-1,2720460	1,9877530
N_Imóvel	-0,9915037	1,2215570	-0,81	0,424	-3,4898680	1,5068600
N_RendaIndividual	0,0777827	0,7065492	0,11	0,913	-1,3672730	1,5228380
N_RendaFamiliar	-0,1211950	0,4147246	-0,29	0,772	-0,9694021	0,7270122
N_FaixaTempoTrabalho	-0,0565786	0,4403366	-0,13	0,899	-0,9571681	0,8440109
N_Vínculo	7,0794440	3,2637230	2,17	0,038	0,4043813	13,7545100
N_CargoFormal	-0,0695457	0,3227417	-0,22	0,831	-0,7296266	0,5905352

N_ÁreaAtuação	0,2605262	1,0173680	0,26	0,800	-1,8202250	2,3412770
N_Função	0,0902703	0,3426232	0,26	0,794	-0,6104728	0,7910133
_cons.	6,2388250	8,5491360	0,73	0,471	-11,2461200	23,7237700

Fonte: Elaborada pela autora.

Legenda: TC: trabalho completado; DRT: desconforto relacionado ao trabalho; AO: apoio organizacional; CT: carga de trabalho; RRT: recursos relacionados ao trabalho; AS: apoio social; MI: motivação intrínseca; CRT: capacidade para realização do trabalho; QVT-P: percepção sobre a QVT; N_Escolaridade: nível de escolaridade; N_Região: região de São Paulo onde o gestor reside; N_Transporte: transporte utilizado para o deslocamento casa/trabalho; N_Imóvel: tipo de imóvel em que reside; Parentes: nº de parentes que residem com o gestor no mesmo imóvel; Filhos: ter/não ter filhos; N_Vínculo: vínculo funcional; N_Função: função comissionada exercida na Instituição.

Os resultados mostraram que as variáveis explicam melhor a variação em TC ($r^2=0,55$) do que em DE ($r^2=0,38$). Além disso, diversas variáveis apresentaram-se estatisticamente significativas para TC: a $p<0,01$, têm-se AO e CT; a $p<0,05$, têm-se escolaridade e vínculo funcional e, a $p<0,10$, apresentam-se as variáveis sexo e estado civil.

No entanto, a Tabela 8 demonstra que, para DE, somente as dimensões AO e CT são estatisticamente significativas a $p<0,10$.

Tabela 8 - Correlação entre as dimensões do QVP-35, as variáveis sociodemográficas e profissionais e a variável DE / SPS-6 - 2016

Source	SS	df	MS	Number of obs.	=	47
Model	180,891563	17	10,64068020	F (17, 29)	=	1,09
Residual	283,959501	29	9,79170693	Prob > F	=	0,4095
Total	464,851064	46	10,10545790	r-squared	=	0,3891
				Adj. r-squared	=	0,0310
				Root MSE	=	3,1292
DE	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
DRT	0,0278477	0,0559481	0,50	0,622	-0,0865790	0,1422743
AO	-0,1948995	0,1073986	-1,81	0,080	-0,4145544	0,0247553
CT	0,3037034	0,1615283	1,88	0,070	-0,0266590	0,6340658
RRT	0,0000000	(Omitted)				
AS	0,0000000	(Omitted)				
MI	0,0000000	(Omitted)				
CRT	0,0000000	(Omitted)				
QVT-P	0,0000000	(Omitted)				
N_FaixaEtária	-0,8636415	0,8551842	-1,01	0,321	-2,6126900	0,8854065
N_Sexo	-1,6494670	1,0351950	-1,59	0,122	-3,7666780	0,4677440
N_EstadoCivil	-2,6014930	1,5338920	-1,70	0,101	-5,7386550	0,5356684
N_Escolaridade	1,7793190	1,0426620	1,71	0,099	-0,3531639	3,9118010
N_Região	0,5171921	0,3753353	1,38	0,179	-0,2504548	1,2848390
N_Transporte	0,2423683	0,9453503	0,26	0,799	-1,6910900	2,1758270
N_Imóvel	-1,0361290	1,4490650	-0,72	0,480	-3,9997990	1,9275410
N_RendaIndividual	0,2834763	0,8381399	0,34	0,738	-1,4307120	1,9976650
N_RendaFamiliar	-0,7102556	0,4919647	-1,44	0,160	-1,7164360	0,2959252
N_FaixaTempoTrabalho	-0,0302311	0,5223468	-0,06	0,954	-1,0985500	1,0380880
N_Vínculo	4,6906520	3,8715720	1,21	0,235	-3,2276020	12,6089100
N_CargoFormal	-0,3946959	0,3828505	-1,03	0,311	-1,1777130	0,3883213
N_ÁreaAtuação	-0,5079924	1,2068470	-0,42	0,677	-2,9762710	1,9602860
N_Função	0,2924224	0,4064347	0,72	0,478	-0,5388300	1,1236750
_cons.	12,9384900	10,1413600	1,28	0,212	-7,8029260	33,6799100

Fonte: Elaborada pela autora.

Legenda: DE: distração evitada; DRT: desconforto relacionado ao trabalho; AO: apoio organizacional; CT: carga de trabalho; RRT: recursos relacionados ao trabalho; AS: apoio social; MI: motivação intrínseca; CRT: capacidade para realização do trabalho; QVT-P: percepção sobre a QVT; N_Escolaridade: nível de escolaridade; N_Região: região de São Paulo onde o gestor reside; N_Transporte: transporte utilizado para o deslocamento casa/trabalho; N_Imóvel: tipo de imóvel em que reside; Parentes: nº de parentes que residem com o gestor no mesmo imóvel; Filhos: ter/não ter filhos; N_Vínculo: vínculo funcional; N_Função: função comissionada exercida na Instituição.

Quando o presenteísmo foi avaliado de forma agregada com as dimensões do QVP-35 e as variáveis sociodemográficas e profissionais, a capacidade explicativa do modelo foi de 46,63% e as variáveis AO, CT e escolaridade foram significativas a $p < 0,05$, enquanto as variáveis sexo, estado civil e vínculo funcional foram significativas a $p < 0,10$, conforme verificado na Tabela 9:

Tabela 9 - Correlação entre as dimensões do QVP-35, as variáveis sociodemográficas e profissionais e score total do SPS-6 - 2016

Source	SS	df	MS	Number of obs. = 47		
Model	772,026200	17	45,4133059	F (17, 29)	=	1,49
Residual	883,463162	29	30,4642470	Prob > F	=	0,1673
Total	1655,489360	46	35,9888992	r-squared	=	0,4663
				Adj. r-squared	=	0,1535
				Root MSE	=	5,5194

Presenteísmo	Coef.	Std.Err.	T	P> t	[95% Conf. Interval]	
DRT	0,0900523	0,0986850	0,91	0,369	-0,1117811	0,2918858
AO	-0,4711915	0,1894369	-2,49	0,019	-0,8586335	-0,0837494
CT	0,7226325	0,2849145	2,54	0,017	0,1399168	1,3053480
RRT	0,0000000	(Omitted)				
AS	0,0000000	(Omitted)				
MI	0,0000000	(Omitted)				
CRT	0,0000000	(Omitted)				
QVT-P	0,0000000	(Omitted)				
N_FaixaEtaria	-1,8864860	1,5084320	-1,25	0,221	-4,9715750	1,1986040
N_Sexo	-3,4233290	1,8259470	-1,87	0,071	-7,1578090	0,3111517
N_EstadoCivil	-5,2071780	2,7055830	-1,92	0,064	-10,7407200	0,3263609
N_Escolaridade	3,9539210	1,8391170	2,15	0,04	0,1925035	7,7153380
N_Região	0,7217002	0,6620419	1,09	0,285	-0,6323275	2,0757280
N_Transporte	0,6002216	1,6674730	0,36	0,721	-2,8101430	4,0105870
N_Imóvel	-2,0276330	2,5559580	-0,79	0,434	-7,2551540	3,1998890
N_RendaIndividual	0,3612590	1,4783680	0,24	0,809	-2,6623430	3,3848610
N_RendaFamiliar	-0,8314506	0,8677607	-0,96	0,346	-2,6062210	0,9433193
N_FaixaTempoTrabalho	-0,0868097	0,9213506	-0,09	0,926	-1,9711830	1,7975640
N_Vínculo	11,7701000	6,8289420	1,72	0,095	-2,1966580	25,7368500
N_CargoFormal	-0,4642416	0,6752977	-0,69	0,497	-1,8453800	0,9168972
N_ÁreaAtuação	-0,2474663	2,1287180	-0,12	0,908	-4,6011840	4,1062510
N_Função	0,3826926	0,7168971	0,53	0,598	-1,0835270	1,8489120
_cons.	19,1773200	17,8880200	1,07	0,293	-17,4078000	55,7624300

Fonte: Elaborada pela autora.

Legenda: DRT: desconforto relacionado ao trabalho; AO: apoio organizacional; CT: carga de trabalho; RRT: recursos relacionados ao trabalho; AS: apoio social; MI: motivação intrínseca; CRT: capacidade para realização do trabalho; QVT-P: percepção sobre a QVT; N_Escolaridade: nível de escolaridade; N_Região: região de São Paulo onde o gestor reside; N_Transporte: transporte utilizado para o deslocamento casa/trabalho; N_Imóvel: tipo de imóvel em que reside; Parentes: nº de parentes que residem com o gestor no mesmo imóvel; Filhos: ter/não ter filhos; N_Vínculo: vínculo funcional; N_Função: função comissionada exercida na Instituição.

Finalmente, a correlação entre o presenteísmo e a Síndrome de *Burnout* foi investigada por meio do coeficiente de Correlação Linear de Pearson, sendo que *Burnout* e cada um de seus componentes foram correlacionados a presenteísmo e seus componentes. O Correlagrama entre os componentes da escala SPS-6, para avaliação do presenteísmo, e do inventário MBI-GS, para detecção da Síndrome de *Burnout*, apresentado na Tabela 10, demonstra esses resultados:

Tabela 10 - Correlagrama entre score total do MBI-GS e score total do SPS-6 - 2016

	BO	EE	CI	ET	TC	DE	Pres.
BO	1,0000						
EE	0,9028	1,0000					
CI	0,4341	0,6169	1,0000				
ET	0,0057	-0,3809	-0,7905	1,0000			
TC	0,6521	0,5882	0,2331	0,0344	1,0000		
DE	0,5679	0,4485	0,0783	0,1914	0,8041	1,0000	
Pres.	0,6420	0,5453	0,1634	0,1194	0,9491	0,9504	1,0000

Fonte: Elaborado pela autora.

Legenda: BO: Síndrome de *Burnout*; EE: exaustão emocional; CI: cinismo; ET: eficácia no trabalho; TC: trabalho completado; DE: distração evitada; Pres.: presenteísmo.

Uma breve análise do Correlagrama permitiu inferir que o principal componente do *Burnout* foi o EE. Como esperado, as correlações entre ET e EE e ET e CI são negativas, mostrando que eficácia no trabalho, cinismo e exaustão emocional possuem tendências diametralmente opostas. Finalmente, observou-se que os componentes do presenteísmo são fortemente correlacionados entre si, mas o mesmo não acontece com os componentes do inventário para avaliação da Síndrome de *Burnout*.

Foi objetivo do presente estudo investigar a correlação entre a QVT, presenteísmo e Síndrome de *Burnout* junto aos gestores de uma Instituição Judiciária Federal. Ao se analisar, em um senso mais estrito, as correlações existentes entre os três instrumentos de avaliação no presente trabalho, foi possível concluir que, das variáveis sociodemográficas, a que apresentou maior relevância de correlação positiva com a Síndrome de *Burnout* foi a variável escolaridade.

Tal fato corrobora os descritos de França e Ferrari (2012) que estabeleceram, em um estudo exploratório com enfermeiros do Estado do Mato Grosso, a maior prevalência da Síndrome de *Burnout* em profissionais com melhor nível educacional do que nas categorias técnicas e de apoio. Esses achados também foram registrados por Benevides-Pereira (2002), que relata, em seu livro, que pesquisas apontam que indivíduos com nível educacional mais elevado têm maior propensão a desenvolver a Síndrome de *Burnout* (pp. 52-53).

Além disso, no presente estudo, outras correlações positivas puderam ser observadas quando da regressão das dimensões componentes do questionário de avaliação sobre QVT, com a emergência de fortes componentes de colinearidade entre as variáveis componentes das

dimensões RRT, AS, MI, CRT e QVT-P. Em termos de significância estatística, a variável DRT apresentou-se como relevante em $p < 0,001$.

Ademais, na regressão envolvendo tanto as variáveis sociodemográficas e profissionais quanto as dimensões do QVP-35 frente ao *score* global do MBI-GS, emergem como relevantes ($r^2 = 50,54\%$) as dimensões DRT ($p < 0,001$) e escolaridade ($p < 0,01$). De forma semelhante, quando da seleção destas variáveis e posterior regressão, novamente a variável DRT apresenta relevância estatística na correlação entre QVT e Síndrome de *Burnout*.

Por outro lado, no estudo estatístico de correlação entre os instrumentos SPS-6 e MBI-GS, o que se detectou foi que, das dimensões do presenteísmo, o modelo avaliado apresentou maior capacidade de associação com a dimensão TC do que na dimensão DE, com o aparecimento de r^2 de maior capacidade preditiva na primeira dimensão citada (55,44%).

Dentre as dimensões do QVP-35 e as variáveis sociodemográficas e profissionais que demonstraram relevância estatística, foram detectadas AO e CT (relevantes em nível de $p < 0,001$), escolaridade e vínculo funcional (em nível de $p < 0,05$), sexo e estado civil (em nível de $p < 0,10$).

Ao se estabelecerem as correlações entre as dimensões apresentadas no questionário para avaliação da Síndrome de *Burnout*, frente às dimensões apresentadas na escala SPS-6 de presenteísmo (Correlograma apresentado na Tabela 10), emerge como mais importante a dimensão EE. Como esperado, as correlações entre ET e EE e ET e CI são negativas, mostrando que a eficácia no trabalho, cinismo e exaustão emocional possuem tendências diametralmente opostas. Finalmente, observa-se que os componentes da SPS-6 são fortemente correlacionados entre si, mas o mesmo não acontece com os componentes do MBI-GS.

Dos dados e pontos acima levantados, algumas inferências podem ser assumidas como relevantes e significativas ao se tentar responder à questão de pesquisa, a saber:

- Existem correlações positivas entre as dimensões sociodemográficas estabelecidas no questionário acerca de qualidade de vida no trabalho e a Síndrome de *Burnout*. Dentre as variáveis prospectadas, aparentemente, o grau de escolaridade constitui elemento importante na correlação entre os dois instrumentos. Isto permite apresentar uma possível inferência de que quanto maior o grau de educação dos gestores avaliados no Tribunal pesquisado, maior poderá vir a ser o aparecimento da Síndrome de *Burnout* entre os profissionais que compõem essa liderança. Como já citado, tais asserções podem ser

corroboradas pelos estudos de França e Ferrari (2012) e Benevides-Pereira (2002), entre outros;

- Em relação às variáveis especificamente ligadas às dimensões de QVT, o desconforto em relação ao trabalho constitui a variável mais diretamente vinculada ao potencial desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* nessa população;
- Dentre as correlações mais importantes entre Síndrome de *Burnout* e presenteísmo, pode ser identificada a exaustão emocional como elemento preponderante de correlação. Também foi identificada a correlação negativa entre eficácia no trabalho, cinismo e exaustão emocional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONTRIBUIÇÕES PARA A PRÁTICA

O presente estudo apresentou algumas limitações, a começar pelo número de gestores que participaram da pesquisa. Talvez, com um número maior de participantes, os resultados se mostrassem diferentes. É possível, ainda, considerar um viés das respostas aos questionários, já que os gestores podem informar o que eles acreditam ser a melhor maneira para responder as questões abordadas e não o que realmente é sua percepção do que ocorre consigo na Instituição.

Neste trabalho, os instrumentos utilizados mostraram ser de fácil aplicação e interpretação, apresentando correlações que os tornam válidos para aplicações em estudos em outras instâncias do Poder Judiciário. Na verdade, essas ferramentas podem vir a ser instrumentos viáveis à participação de todos os profissionais da Organização, com o objetivo de conhecer as dimensões que aparecem como significativas para a Instituição e monitorar a evolução da questão saúde/doença no âmbito organizacional.

Em seus estudos, Conway (2008) destaca que alguns passos podem ser dados de forma proativa, pelos gestores, para prevenir eventos indesejáveis nas organizações de saúde, tais como padronizar e simplificar processos, melhorar o acesso à informação, proporcionar atualização e treinamento aos colaboradores. Observa-se que esses pressupostos podem ser seguidos também por dirigentes de outras modalidades institucionais, como é o caso das organizações públicas, no intuito de prevenir eventos indesejáveis à saúde de seus trabalhadores, diminuir os riscos e afastamentos e, por conseguinte, propiciar o aumento da eficiência, eficácia e efetividade na realização de suas atividades.

Para a Instituição estudada, a pesquisa sugere que investimentos em ações e processos que fortaleçam a melhoria do ambiente organizacional podem contribuir significativamente para o incremento do nível de saúde e, conseqüentemente, da qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores.

Uma sugestão para a área da Saúde da Organização é o aperfeiçoamento do sistema de notificação dos dados de saúde dos servidores (exames admissionais, licenças médicas, acidentes de trabalho, aposentadorias por invalidez e readaptações funcionais), possibilitando a construção do perfil de adoecimento dos servidores públicos na Instituição, a fim de facilitar o real dimensionamento das questões relacionadas à saúde do universo desses trabalhadores.

A administração do serviço de Saúde desse Tribunal poderá aproveitar essa experiência para criar um sistema de vigilância mais estrita sobre os servidores com maior grau de

responsabilidade na Instituição, promovendo ações de integração e resolução de problemas, com o envolvimento dessas lideranças, utilizando, por exemplo, mecanismos e técnicas da Psicologia Social.

É mister que a saúde ocupacional dos servidores seja valorizada, pois o fato desses poderem estar a trabalhar doentes, agrava o estresse laboral de todos e afeta a qualidade dos serviços prestados. É essencial identificar as necessidades dos trabalhadores de modo a serem implementadas políticas organizacionais proativas protetoras da saúde dos trabalhadores, fomentando, assim, um ambiente de trabalho que promova melhor produtividade, realização profissional, motivação e um clima de satisfação na convivência entre gestores, colegas e usuários.

Essas informações poderão nortear ações de promoção à saúde dos servidores e de melhoria da organização do trabalho, possibilitando escolhas saudáveis para estabelecer programas e ações de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho, dentro de uma abordagem que assuma a saúde enquanto fenômeno social de relevância pública, de modo a provocar mudanças pontuais e organizacionais.

5.1 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES DE PESQUISAS FUTURAS

A despeito de todas as questões observadas, há que se reportar algumas limitações ao presente estudo, quais sejam:

- O universo de indivíduos pesquisados resultou em um número baixo de respondentes;
- A pesquisa foi aplicada em uma única organização do Poder Judiciário, e, por isso, as conclusões em outros órgãos poderão manifestar-se de forma diferente, devendo ser abordadas em outros estudos;
- As características específicas do contrato de trabalho entre os servidores e o Poder Judiciário, como por exemplo, a estabilidade de vínculo, a relativa homogeneização de procedimentos administrativos de suporte à atividade judiciária, e os padrões de remuneração praticados por esse poder público podem constituir-se em elemento preponderante na associação entre os conceitos e dimensões dos questionários estudados. Um possível exemplo dessa importância pode ter sido a causa da relativa dificuldade em se conseguirem respostas completas por um número maior de respondentes;

- O recorte feito, com o estudo voltado a determinado grupo com função gerencial, e não a todo o corpo de servidores e, principalmente, aos magistrados, que também estão expostos à mesma cultura organizacional, pode apresentar-se como um viés do estudo.

Tendo em vista que condições organizacionais são uma das variáveis desencadeantes da Síndrome de *Burnout*, Kanaane (1994), enfatiza a importância de promover o bem-estar e a saúde dos indivíduos no trabalho, pois, se estes se encontrarem em bom estado de saúde, haverá reflexos positivos no funcionamento da instituição como um todo.

Segundo Benevides-Pereira (2001), a Síndrome de *Burnout* traz consequências nocivas tanto no campo das relações interpessoais quanto no campo profissional, ocasionando, dessa forma, prejuízos pessoais (psicológicos, físicos, comportamentais, emocionais) sociais (isolamento, separações conjugais) e organizacionais (absenteísmo, rotatividade, baixa produtividade, acidentes de trabalho).

Tendo em vista os resultados apresentados, seria importante a realização de novas pesquisas com amostras maiores e de diferentes regiões do país, utilizando os instrumentos QVP-35, MBI-GS e SPS-6, com o objetivo de replicar estes resultados e mapear a situação da qualidade de vida no trabalho, Síndrome de *Burnout* e presenteísmo junto a gestores de outras instituições do Poder Judiciário Federal.

REFERÊNCIAS

- Afonso, E. (2012). Quais os principais fatores de risco psicossocial relacionados com o trabalho? *Grupo 4Work – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*. Lisboa, Portugal. Recuperado em 31 janeiro, 2017, de http://www.4work.pt/cms/index.php?id=98&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=132&tx_ttnews%5BbackPid%5D=1&cHash=ed77eb1f74.
- Albrecht, P. A. T., & Krawulski, E. (2011). Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(2), 211-226. Recuperado em 30 maio, 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000200005&lng=pt&tlng=pt.
- Altoé, A. (2010). *Políticas Institucionais e seus desdobramentos sobre o trabalho docente: absenteísmo e presenteísmo*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Educação, Belo Horizonte, MG, Brasil. Recuperado em 20 julho, 2016, de http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_AltoeA_1.pdf.
- Andrade, P. P. (2011). *Sentimento de (In)justiça na Justiça: fatores (des)estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do Poder Judiciário*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF. Recuperado em 4 setembro, 2016, de <http://repositorio.unb.br/handle/10482/10350>.
- Antloga, C. S., Maia, M., Cunha, K. R., & Peixoto, J. (2014). Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 4787-4796. Recuperado em 30 janeiro, 2017, de <https://dx.doi.org/10.1590/1413-812320141912.22252013>.
- Areias, M. E. Q., & Comandule, A. Q. (2006). Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de *burnout*. *Qualidade de vida e fadiga institucional* (Cap. 13, pp. 183-202). Campinas, SP: IPES Editorial. Recuperado em 30 janeiro, 2017, de http://fefnet170.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap13.pdf.
- Bagatini, J., & Wickert, L. B. (2010). Ponderações reflexivas acerca do Conselho Nacional de Justiça. *Revista Direito em Debate*, 19(33-34), 91-119. Recuperado em 31 agosto, 2016, de <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/620>.

- Bellusci, S. M. (1998). *Envelhecimento e condições de trabalho em servidores de uma instituição judiciária - Tribunal Regional Federal da 3ª Região, São Paulo*. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública. Departamento de Saúde Ambiental, São Paulo, SP, Brasil.
- Bellusci, S. M. (2003). *Envelhecimento funcional e capacidade para o trabalho em servidores forenses*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública. Departamento de Saúde Ambiental, São Paulo, SP, Brasil.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(6), 629-638. Recuperado em 21 julho, 2016, de https://www.researchgate.net/profile/Gunnar_Bergstroem/publication/24433454_Sickness_presenteeism_today_sickness_absenteeism_tomorrow_A_prospective_study_on_sickness_presenteeism_and_future_sickness_absenteeism/links/09e41506c29cfe2c7f000000.pdf.
- Bernardo, K. M. (2014). *Qualidade de vida no trabalho dos servidores administrativos de uma instituição federal de ensino superior*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Goiás. Programa de Gestão Organizacional, Catalão, GO. Brasil. Recuperado em 21 abril, 2016, de <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4494>.
- Boechat, M. A. M., & Ferreira, M. C. (2014). Preditores individuais e organizacionais do *Burnout* em servidores públicos federais. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 15(3), 738-750. Recuperado em 5 dezembro, 2016, de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S1645-00862014000300014&script=sci_arttext&tlng=p.
- Borges, E., Abreu, M., Queirós, C., Mosteiro, P., Baptista, P., & Felli, V. (2016). *INT-SO: presentismo e Burnout em enfermeiros*. Seção de pôster apresentado na Conferência Nacional da Universidade do Porto, Portugal. Recuperado em 18 agosto, 2016, de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/83338/2/126301.pdf>.
- Borges, M. C. (2012). Das funções de confiança *stricto sensu* e dos cargos em comissão: abordagem constitucionalmente adequada. *Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais*. jan.-fev.-mar. Recuperado em 10 julho, 2016, de <http://revista.tce.mg.gov.br/Content/Upload/Materia/1469.pdf>.

- Brasil. Ministério da Saúde e Organização Pan-americana da Saúde. Representação do Brasil. (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde* (nº 114). Editora MS.
- Brasil, H. G. (2009). *Psicodinâmica do trabalho: As vivências de prazer e sofrimento nas relações de trabalho entre servidores do quadro e terceirizados em uma organização do judiciário federal*. Monografia de Especialização. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil. Recuperado em 4 setembro, 2016, de http://bdm.unb.br/bitstream/10483/1527/1/2009_HernandoGomesBrasil.pdf.
- Cardoso, W. L. C. D., & Guimarães, L. A. M. (2004). *Atualizações sobre a síndrome de Burnout*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2004). Análise fatorial do Maslach *Burnout Inventory* (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Psicologia em Estudo*, 9(3), 499-505. Recuperado em 12 julho, 2016, de <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722004000300018>.
- Carmo, M. M. (2014). *Tribunal da cidadania?! Para quem?! Qualidade de vida no trabalho em um órgão do Poder Judiciário brasileiro*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Brasília, DF, Brasil. Recuperado em 30 dezembro, 2016, de http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/17111/1/2014_MarinaMaiaDoCarmo.pdf.
- Carneiro, S. A. M. (2011). *Saúde do servidor: Uma questão para a gestão de pessoas*. Anais do Congresso CONSAD de Gestão Pública. Brasília, DF, Brasil, 4. Recuperado em 18 julho, 2016, de <http://repositorio.fjp.mg.gov.br/consad/handle/123456789/757>.
- Castelar, I., Veloso, A. W. A., Ferreira, R. T., & Soares, I. (2010). Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público. *Economia Aplicada*, 14(1), 81-98. Recuperado em 30 maio, 2016, de <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-80502010000100006>.
- Chiavenato, I. (2003). *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações* (7ª ed.). Rio de Janeiro: Elsevier Campus.
- Codo, W., & Vasques-Menezes, I. (1999). O que é *Burnout*. *Educação: carinho e trabalho*, 2, 237-254. São Paulo: Vozes. Recuperado em 21 julho, 2016, de <http://portaldoprofessor.mec.gov.br/storage/jornaldoprofessor/midias/arq/Burnout.pdf>.

- Conselho Nacional de Justiça. (2012). *Relatório anual CNJ 2012*. Brasília: CNJ. Recuperado em 19 janeiro, 2017, de http://www.cnj.jus.br/images/relatorios-anuais/cnj/RELATORIO_ANUAL_2012.PDF.
- Conselho Nacional de Justiça (2015, setembro). *CNJ discute a qualidade da Justiça e a saúde dos juízes e servidores*. Recuperado em 21 julho, 2016, de <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/80524cnjdiscuteaqualidadedajusticaeasaudedosjuizeseservidores>.
- Conselho Nacional de Justiça. (2016). *Justiça em números 2016: ano-base 2015*. Brasília: CNJ. Recuperado em 19 outubro, 2016, de <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoess/pj-justica-em-numeros>.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. (2015). Brasília. Recuperado em 10 julho, 2016, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.
- Conway, J. (2008). Getting boards on board: engaging governing boards in quality and safety. *Joint Commission Resources*. 34(4), 214-220. Recuperado em 13 dezembro, 2016, de <http://www.ingentaconnect.com/content/jcaho/jcjq/2008/00000034/00000004/art00007>.
- Decreto nº3048, de 6 de maio de 1999* (1999). Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF: Casa Civil. Recuperado em 25 novembro, 2016, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm#art227.
- Decreto nº8618, de 29 de dezembro de 2015* (2015). Regulamenta a Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo. Diário Oficial da União. Brasília, DF: Casa Civil. Recuperado em 25 janeiro, 2017, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8618.htm.
- Eco, U. (1977). *Como se faz uma tese* (13a ed.). São Paulo: Editora Perspectiva.
- Emenda Constitucional nº19, de 04 de junho de 1998* (1998). Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília. 1998. Recuperado em 15 julho, 2016, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm.
- Emenda Constitucional nº45, de 08 de dezembro de 2004* (2004). Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-

- A e 130-A, e dá outras providências. Brasília. 1998. Recuperado em 15 dezembro, 2016, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (fevereiro, 2002). Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges. *Foundation paper, n.1*. Dublin, Ireland. Recuperado em 25 janeiro, 2017, de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2002/12/en/1/ef02_12en.pdf.
- Fernandes, L. C. (2013). *“Estamos o tempo todo enxugando gelo”: qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar em um órgão do Poder Judiciário*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília. Instituto de Psicologia Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Brasília, DF, Brasil. Recuperado em 11 julho, 2016, de <http://repositorio.unb.br/handle/10482/13715>.
- Fernandes, L. C., & Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. *Psicologia USP*, 26(2), 296-306. Recuperado em 11 agosto, 2016, de <http://dx.doi.org/10.1590/0103-656420130011>.
- Fernández, M. A., Carbajo, A. I., & Vidal, A. F. (2002). Percepción de la calidad de vida profesional en un área sanitaria de Asturias. *Atención primaria*, 30(8), 483-489. Recuperado em 10 agosto, 2016, de <http://ac.els-cdn.com/S0212656702790847/1-s2.0-S0212656702790847-main.pdf>.
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Sousa, L. M., & Cunha, J. V. (2010). Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presentismo WLQ-8 E SPS-6. *Avaliação Psicológica*, 9(2), 253-266. Recuperado em 8 setembro, 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712010000200010&lng=pt&tlng=pt.
- Ferreira, M. C., Alves, L., & Tostes, N. (2009). Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 319-327. Recuperado em 29 agosto, 2016, de <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3>.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2001). Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Estudos de Psicologia*. Natal, 6(1), 93-104. Recuperado em 10 maio, 2016, de <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2001000100010>.

- Figueira, T. G. (2014). *Bem-estar, mal-estar e qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública brasileira*. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Distrito Federal, Brasil. Recuperado em 21 abril, 2016, de <http://repositorio.unb.br/handle/10482/16074>.
- Fischer, F. M. (2012). Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 46(3), 401-406. Recuperado em 21 julho, 2016, de <http://www.revistas.usp.br/rsp/article/download/33121/35846>.
- Fonseca, R. M. C., & Carlotto, M. S. (2011). Saúde mental e afastamento do trabalho em servidores do judiciário do estado do Rio Grande do Sul. *Psicologia em Pesquisa*, 5(2), 117-125. Recuperado em 12 maio, 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472011000200004&lng=pt&tlng=pt.
- França, F. M., & Ferrari, R. (2012). Síndrome de Burnout e os aspectos sociodemográficos em profissionais de enfermagem. *Acta Paulista de Enfermagem*, 25(5), 743-8. Recuperado em 25 novembro, 2016, de <http://www2.unifesp.br/acta/pdf/v25/n5/v25n5a15.pdf>.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4a ed.). São Paulo: Ed. Atlas.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting US employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398-412. Recuperado em 8 agosto, 2016, de http://go.nationalpartnership.org/site/DocServer/Presenteeism_Cornell_Study.pdf.
- Guimarães, L. A. M., Souza, C., Martins, D. A., Baraquet, M. I. G., & Neves, S. N. H. (2004, agosto). Validação brasileira do questionário de avaliação da Qualidade de Vida Profissional (QVP- 35), em bancários do ABC Paulista. *Anais do Encontro Ibero-Americano de Qualidade de Vida*, Porto Alegre, RS, Brasil, 2.
- Guimarães, L. A., Mayer, V. M., Bueno, H. P., Minari, M. R. T., & Martins, L. F. (2014). Síndrome de *Burnout* e qualidade de vida de policiais militares e policiais civis. *Revista Sul Americana de Psicologia*, 2(1), 98-122. Recuperado em 20 maio, 2016, de <http://www.revista.unisal.br/am/index.php/psico/article/view/32>.
- Guimarães, L. A. M., Oliveira, A. L. M., Meneghel, V., & Minari, M. R. T. (2016). Saúde psíquica de trabalhadores da Justiça do Trabalho. *International Journal on Working Conditions-Ricot*, 12, 86-104. Recuperado em 30 janeiro, 2017, de

https://www.researchgate.net/publication/312890980_Saude_Psiquica_de_Trabalhadore_s_da_Justica_do_Trabalho Mental Health among Workers at Labor Justice.

Hochman, B., Nahas, F. X., Oliveira Filho, R. S. D., & Ferreira, L. M. (2005). Desenhos de pesquisa. *Acta Cirúrgica Brasileira*, 20(2), 2-9. Recuperado em 15 dezembro, 2016, de <http://www.repositorio.unifesp.br/bitstream/handle/11600/2363/S0102-86502005000800002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Hulley, S. B., Cummings, S. R., Browner, W. S., Grady, D. G. & Newman, T. B. (2015). *Delineando a pesquisa clínica* (4a ed., A. G. Islabão, trad.). Porto Alegre: Artmed.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016). Brasil em Síntese. Recuperado em 25 novembro, 2016, de <http://brasilemsintese.ibge.gov.br/>.

Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542. Recuperado em 22 dezembro, 2016, de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.630/full>.

Jorge, S. M. (2009). *A qualidade de vida no trabalho: Um estudo junto aos servidores públicos da Subseção Judiciária Federal de Campinas/SP*. Dissertação de Mestrado. Universidade Metodista de Piracicaba. Faculdade de Gestão e Negócios, Piracicaba, SP, Brasil. Recuperado em 22 dezembro, 2016, de <https://www.unimep.br/phpg/bibdig/pdfs/2006/FDEJJCQENXPHX.pdf>.

Kanaane, R. (1994). *Comportamento nas organizações*. São Paulo: Atlas.

Kauss, L. F. (2011). A estabilidade funcional e a eficiência no serviço público. *Revista Síntese Direito Administrativo*, 68, 7-31. Recuperado em 18 julho, 2016, de <http://bdjur.tjdft.jus.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/8328/A%20estabilidade%20f uncional%20e%20a%20efici%C3%A4ncia%20no%20servi%C3%A7o%20p%C3%BA blico.pdf?sequence=1>.

Lei nº8112, de 11 de dezembro de 1990 (1990). Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília. 1990. Recuperado em 16 julho, 2016, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm.

Lei nº11416, de 15 de dezembro de 2006 (2006). Dispõe sobre as carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União, revoga as Leis nºs 9421, de 24 de dezembro de 1996, 10475, de 27 de junho de 2002, 10417, de 5 de abril de 2002, e 10944, de 16 de setembro de

- 2004; e dá outras providências. Recuperado em 28 novembro, 2016, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11416.htm.
- Lima, I. I. B. U. (2014). *Saúde psíquica e trabalho de servidores da Justiça Federal*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Dom Bosco. Área de concentração de Psicologia da Saúde, Campo Grande, MS, Brasil.
- Limongi-França, A. C., & Zaima, G. (2002). Gestão de qualidade de vida no trabalho-GQVT: com ênfase em pessoas equipes e liderança. *Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências*. São Paulo: Gente, 215-238.
- Lobato, A. (2016, abril 13). A Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. *Boletim Informativo do Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal no Estado de Minas Gerais*. Recuperado em 25 julho, 2016, de <http://www.sitraemg.org.br/politica-de-atencao-integral-saude-de-magistrados-e-servidores-do-poder-judiciario>.
- Machado, L. S. F., Rodrigues, E. P., Oliveira, L. M. M., Laudano, R. C. S., & Sobrinho, C. L. N. (2014). Agravos à saúde referidos pelos trabalhadores de enfermagem em um hospital público da Bahia. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 67(5), 684-691. Recuperado em 31 janeiro, 2017, de <http://oaji.net/articles/2015/672-1423855476.pdf>.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica* (5a ed.). São Paulo: Ed. Atlas.
- Martins, G. A., & Theóphilo, C. R. (2009). *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas* (2a ed.). São Paulo: Ed. Atlas.
- Maslach, C. (2005). Entendendo o *Burnout*. In A. M. Rossi, P. L. Perrewé, & S. L. Sauter (Orgs.). *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional* (Parte 2, pp. 41-55). São Paulo: Atlas.
- Mayer, V. M. (2006). *Síndrome de Burnout e qualidade de vida em policiais militares de Campo Grande - MS*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande, MS, Brasil. Recuperado em 20 agosto, 2016, de <http://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/7758-sindrome-de-burnout-e-qualidade-de-vida-profissional-em-policiais-militares-de-campo-grande-ms.pdf>.

- Mendes, C. M. (2009). A pesquisa *online*: potencialidades da pesquisa qualitativa no ambiente virtual. *Revista Hipertextus*, (2). Recuperado em 20 novembro, 2016, de <http://www.hipertextus.net/volume2/Conrado-Moreira-MENDES.pdf>.
- Merlo, A. R. C., Souza Filho, G. A., & Dornelles, R. A. N. (2012). *Avaliação das condições de trabalho e de saúde dos servidores do judiciário federal no Rio Grande do Sul* (Relatório de Pesquisa / 2012). Rio Grande do Sul, RS, Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul e Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho. Recuperado em 20 outubro, 2016, de http://sintrajufe.org.br/site/arquivos/downloads/relatorio_final_pesquisa_2011.pdf.
- Miranda, A. R. A.; Gomes, F. C., & Gomes, M. A. N. (2006, novembro). Uma avaliação da qualidade de vida no trabalho dos gerentes da construção civil. *Anais do Simpósio de Engenharia de Produção*, Bauru, SP, Brasil, 13. Recuperado em 20 maio, 2016, de http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/608.pdf.
- Nasetta, S. A. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en Psicología*, 3 (28), 8-19, febrero-julio. Recuperado em 15 maio, 2016, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v17n28/n28a01.pdf>.
- Neto, H. V. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions-Ricot*, 9, 1-21. Recuperado em 31 janeiro, 2017, de <https://www.researchgate.net/publication/280287225>.
- Nunes, A. V. L., & Lins, S. L. B. (2009). Servidores Públicos Federais: uma Análise do Prazer e Sofrimento no Trabalho. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 9(1), 51-67. Recuperado em 14 maio, 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100004&lng=pt&tlng=pt.
- Nunes, M. L. (2008). *As influências do ambiente de trabalho no surgimento da Síndrome de Burnout*. Monografia de Especialização, Universidade do Extremo Sul Catarinense. Setor de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Criciúma, SC, Brasil. Recuperado em 16 dezembro, 2016, de <http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000037/00003786.pdf>.
- Ogata, A. J. N. (2009, maio). *O Inimigo Oculto da Produtividade*. Associação Brasileira de Qualidade de Vida. São Paulo, SP. Recuperado em 15 dezembro, 2016, de http://www.abqv.org.br/artigos_leitura.php?id=24.

- Oliveira, F. F., & Guimarães, L. A. M. (2015). *Hardiness* (personalidade resistente): repercussões na qualidade de vida profissional de colaboradores de uma cooperativa de crédito do Estado de Mato Grosso do Sul. *Psicólogo inFormação*, 18(18), 71-91. Recuperado em 2 maio, 2016, de <http://dx.doi.org/10.15603/2176-0969/pi.v18n18p71-91>.
- Oliveira, T. M. V. (2001). Amostragem não probabilística: adequação de situações para uso e limitações de amostras por conveniência, julgamento e quotas. *Administração on line*, 2(3). Recuperado em 21 dezembro, 2016, de http://www.fecap.br/adm_online/art23/tania2.htm.
- Organização Mundial da Saúde (2010). *Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais*. (Serviço Social da Indústria, Trad.). Brasília, DF. Recuperado em 18 julho, 2016, de http://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf.
- Paschoalin, H. C. (2012). *Presente no trabalho, mesmo doente: o presenteísmo na Enfermagem*. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Escola de Enfermagem Anna Nery. Programa de Pós-Graduação e Pesquisa em Enfermagem, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Recuperado em 15 julho, 2016, de http://objdig.ufrj.br/51/teses/EEAN_D_HeloisaCamposPaschoalin.pdf.
- Paschoalin, H. C., Griep, R. H., & Lisboa, M. T. L. (2012). A produção científica sobre o presenteísmo na enfermagem e suas repercussões no cuidado. *Revista APS*, 15(3), 306-311. Recuperado em 31 janeiro, 2017, de <http://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/11908>.
- Paschoalin, H. C., Griep, R. H., Lisboa, M. T. L., & Mello, D. C. B. (2013). Adaptação transcultural e validação para o português brasileiro do *Stanford Presenteeism Scale* para avaliação do presenteísmo. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(1), 388-395. Recuperado em 15 julho, 2016, de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692013000100014&script=sci_arttext&tlng=es.
- Pereira Jr., C. E. A. (2013). *Avaliação da Qualidade de Vida Profissional nos médicos da especialidade de Medicina Geral e Familiar na Beira Interior*. Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior. Departamento de Ciência da Saúde. Covilhã, Portugal.
- Pereira, L. T. K., Godoy, D. M. A., & Terçariol, D. (2009). Estudo de caso como procedimento de pesquisa científica: reflexão a partir da clínica fonoaudiológica. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(3), 422-429. Recuperado em 15 janeiro, 2017, de <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722009000300013>.

- Pizzinato, A.; Carlotto, M. S.; Cé, J. P.; & Conceição, I. K. (2014). Significados do trabalho e qualidade de vida percebida em trabalhadores do judiciário. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 7(2), 188-198. Recuperado em 29 maio, 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202014000200007&lng=pt&tlng=pt.
- Portal Brasil. (2009). *Conheça os órgãos que formam o Poder Judiciário*. Recuperado em 20 janeiro, 2017, de <http://www.brasil.gov.br/governo/2009/11/conheca-os-orgaos-que-formam-o-poder-judiciario>.
- Regimento Interno do TRF3. (2016). Recuperado em 05 janeiro, 2017, de http://www.trf3.jus.br/trf3r/fileadmin/docs/revista/NOVA_PAGINA/REGIMENTO_IN_TERNO/RI-2016_ER_15_com_links_FINAL_.pdf.
- Resolução nº3, de 10 de março de 2008* (2008). Regulamenta, no âmbito do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo graus, a nomeação, a exoneração, a designação, a dispensa, a remoção, o trânsito e a vacância, previstos na Lei nº8112, de 11 de dezembro de 1990, bem como os critérios para ocupação e substituição de função comissionada e cargos em comissão e o cartão de identidade funcional. Brasília. 2008. Recuperado em 10 dezembro, 2016, de <http://www.normasbrasil.com.br/norma/?id=109169>.
- Resolução nº70, de 18 de março de 2009* (2009). Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília. 2009. Recuperado em 14 maio, 2016, de http://www.cnj.jus.br//images/atos_normativos/resolucao/resolucao_70_18032009_22072014152617.pdf.
- Resolução nº466, de 12 de dezembro de 2012* (2012). Resolve aprovar as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília. 2012. Recuperado em 20 novembro, 2016, de <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Resolução nº207, de 15 de outubro de 2015* (2015). Institui Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. Brasília. 2015. Recuperado em 14 maio, 2016, de http://www.cnj.jus.br//images/atos_normativos/resolucao/resolucao_207_15102015_19102015182702.pdf.
- Ribeiro, L. C. C., Barbosa, L. A. C. R., & Soares, A. S. (2015). Avaliação da prevalência de *Burnout* entre professores e a sua relação com as variáveis sociodemográficas. *Revista de*

- Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro*, 5(3). Recuperado em 30 agosto, 2016, de <http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/recom/article/viewArticle/987>.
- Sadek, M. T. A. (2004a). Judiciário: mudanças e reformas. *Estudos Avançados*, 18(51), 79-101. Recuperado em 4 setembro, 2016, de <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142004000200005>.
- Sadek, M. T. A. (2004b). Poder Judiciário: perspectivas de reforma. *Opinião Pública*, 10(1), 01-62. Recuperado em 4 janeiro, 2017, de <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-62762004000100002>.
- Santos, C. A. (2006). *Significado do trabalho e conduta ético-profissional: Um estudo de caso na polícia militar baiana*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração. Núcleo de Pós-Graduação, Salvador, BA, Brasil. Recuperado em 20 novembro, 2016, de <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/8965>.
- Schmidt, D. R. C., & Dantas, R. A. S. (2006). Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 54-60. Recuperado em 20 agosto, 2016, de <file:///C:/Users/ELISABETE/Desktop/2208-3189-1-PB.pdf>.
- Schulze, C. J. (2011). Meritocracia - requisito necessário ao provimento de cargos em comissão. *Revista Síntese Direito Administrativo*, 6 (72), 114-123. Recuperado em 5 junho, 2016, de <http://bdjur.tjdft.jus.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/8943/Meritocracia%20requisito%20necess%C3%A1rio%20ao%20provimento%20de%20cargos%20em%20comiss%C3%A3o.pdf?sequence=1>.
- Schuster, M. D. S., Dias, V. D. V., & Battistella, L. F. (2015). Maslach *Burnout Inventory - General Survey* (MBI-GS): aplicação em universidade pública federal. *Revista da Faculdade de Administração e Economia*, 6(2), 182-195. Recuperado em 30 maio, 2016, de <http://dx.doi.org/10.15603/2176-9583/refae.v6n2p182-195>.
- Schuster, M. D. S., Dias, V. D. V., Battistella, L. F., & Grohmann, M. Z. (2014). Identificação dos níveis de *Burnout* em um hospital público e aplicação da escala MBI-GS. *RAHIS*, 11(4). Recuperado em 29 julho, 2016, de <http://revistas.face.ufmg.br/index.php/rahis/article/view/2173>.
- Schuster, M. D. S., Dias, V. D. V., Battistella, L. F., & Grohmann, M. Z. (2015). Validação da escala MBI-GS: uma investigação *general survey* sobre a percepção de saúde dos

- colaboradores. *REGE Revista de Gestão*, 22(3), 403-416. Recuperado em 15 maio, 2016, de <http://www.regeusp.com.br/arquivos/2015.3.6.pdf>.
- Severino, A. J. (2007). *Metodologia do Trabalho Científico*. (23a ed.). São Paulo: Cortez.
- Silva, I. B. (2004). A motivação dos juízes e servidores como técnica de eficiência. *Revista CEJ*, 24, 43-48. Recuperado em 4 setembro, 2016, de <http://www.jf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/viewFile/597/777>.
- Silva, N. D. M. (2014). *A segurança do paciente na cultura organizacional: a percepção das lideranças de instituições de diferentes naturezas administrativas*. Dissertação de Mestrado. Universidade Nove de Julho. Programa de Pós-Graduação em Administração. Gestão de Sistemas de Saúde, São Paulo, SP, Brasil. Recuperado em 20 novembro, 2016, de <http://bibliotecatede.uninove.br/bitstream/tede/1117/2/Natasha%20Dejigov%20Monteiro%20da%20Silva.pdf>.
- Silva, R. R. (2009). Uma análise da pressão no trabalho, da liberdade e do apoio social entre servidores de um tribunal. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12 (1), 123-135. Recuperado em 29 agosto, 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000100010.
- Silveira, A. G. (2001). *O Regime Jurídico Único: Lei nº8112/1990 – jurisprudência e anotações*. São Paulo: LTr.
- Soares, A. S. (2008). *Mobbing: Relações com a Síndrome de Burnout e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição universitária de Campo Grande, MS*. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica Dom Bosco, Faculdade de Psicologia, Campo Grande, MS, Brasil. Recuperado em 15 maio, 2016, de <http://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/8025-mobbing-relacoes-com-a-sindrome-de-burnout-e-a-qualidade-de-vida-dos-trabalhadores-de-uma-instituicao-universitaria-de-campo-grande-ms.pdf>.
- Tavares, D. S. (2003). *O sofrimento no trabalho entre servidores públicos: uma análise psicossocial do contexto de trabalho em um tribunal judiciário federal*. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública. Departamento de Saúde Ambiental, São Paulo, SP, Brasil.
- Tribunal Regional Federal da 3ª Região. (2016.). *Governança colaborativa da Justiça Federal da 3ª Região: GovJF3R*. São Paulo. Recuperado em 24 fevereiro, 2017, de

http://www2.trf3.jus.br/documentos/adeq/Planejamento_Estrategico/Governanca/Governanca_JF_3aR_-_v.1.1-final.pdf.

- Trigo, T. R., Teng, C. T., & Hallak, J. E. C. (2007). Síndrome de *Burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 34(5), 223-233. Recuperado em 24 janeiro, 2017, de https://www.researchgate.net/profile/Teng_Tung/publication/247853585_Sindrome_de_burnout_ou_estafa_profissional_e_os_transtornos_psiquiatricos/links/541798c60cf2218008bee952.pdf.
- Umann, J., Guido, L. A., & Silva, R. M. (2014). Estresse, *coping* e presenteísmo em enfermeiros que assistem pacientes críticos e potencialmente críticos. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48(5), 891-898. Recuperado em 24 dezembro, 2016, de <http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/103087/0>.
- Vergara, S. C. (2000). Começando a definir a metodologia. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*, 3, 46-53.
- Waldman, E. A., & Rosa, T. E. C. (1998). *Vigilância em saúde pública* (Vol. 7). Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública. Recuperado em 15 dezembro, 2016, de <http://www6.ensp.fiocruz.br/visa/files/Volume07.pdf>.
- Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies? *Occupational medicine*, 50(7), 512-517. Recuperado em 25 outubro, 2016, de <http://occmed.oxfordjournals.org/content/50/7/512.full.pdf+html>.
- Wirth, M. F. P. (2008). *Vivências de prazer e sofrimento de gestores de um órgão do Poder Judiciário Federal*. Monografia de Especialização em Gestão Judiciária, Universidade de Brasília. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação. Programa de Pós-Graduação em Administração, Brasília, DF, Brasil. Recuperado em 31 outubro, 2016, de http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/23086/Viv%C3%A4ncias_Prazer_Sofrimento.pdf.
- Yaphe, J. (2015). Presenteeism: why we work when we are sick. *Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar*, 31(4), 242-243. Recuperado em 17 agosto, 2016, de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2182-51732015000400002.
- Yin, R. K. (2015). *Estudo de Caso - Planejamento e Métodos* (5a ed.). Porto Alegre: Bookman Editora Ltda.

APÊNDICES

APÊNDICE A – AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA

Ao Diretor-Geral do TRF3
Dr. GILBERTO DE ALMEIDA NUNES,

O projeto de pesquisa ora apresentado a esta Egrégia Corte atende aos requisitos do Programa de Mestrado Profissional em Administração - Gestão em Sistemas de Saúde, da Universidade Nove de Julho (UNINOVE), e está sob responsabilidade da aluna Elisabete Felix Farias e orientação do Prof. Dr. Antônio Pires Barbosa.

Pretende-se desenvolver a pesquisa intitulada “Síndrome de *Burnout*, presenteísmo e a qualidade de vida no trabalho de gestores de uma Instituição Judiciária Federal”, que tem por objetivo verificar a correlação entre esses aspectos (qualidade de vida no trabalho, presenteísmo e Síndrome de *Burnout*) junto aos gestores do TRF3.

Acreditamos o presente estudo seja relevante para a Instituição, uma vez que, a partir dos resultados encontrados, somar-se-ão esforços para a melhoria da qualidade de vida dos servidores e, conseqüentemente, da assistência prestada aos jurisdicionados.

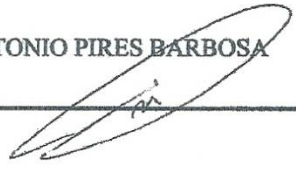
Frete ao exposto, vimos solicitar a autorização para a realização da pesquisa e aplicação dos instrumentos de coleta de dados com os gestores deste Tribunal, ressaltando-se sua submissão aos preceitos éticos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Saúde e pelo Comitê de Ética em Pesquisa, da UNINOVE.

Seguem anexos, para conhecimento, a apresentação da pesquisa e os questionários a serem utilizados para o estudo.

Certos de contar com o apoio institucional, desde já agradecemos, colocando-nos à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários.

São Paulo, 16 de setembro de 2016.


ELISABETE FELIX-FARIAS


ANTONIO PIRES BARBOSA

Autorizada a realização da pesquisa no TRF3.

São Paulo, 30 de setembro de 2016.


GILBERTO DE ALMEIDA NUNES

GILBERTO DE ALMEIDA NUNES
Diretor-Geral

APÊNDICE B – E-MAIL DE ESCLARECIMENTO E INSTRUÇÕES AOS PARTICIPANTES

Caro (a) Servidor (a),

Meu nome é Elisabete Felix Farias, sou Assistente Social deste Tribunal, e estou desenvolvendo uma pesquisa acadêmica denominada “Síndrome de *Burnout*, Presenteísmo e a Qualidade de Vida no Trabalho de Gestores de Uma Instituição Judiciária Federal”, realizada sob orientação do Prof. Dr. Antônio Pires Barbosa, do Mestrado Profissional em Administração – Programa de Gestão em Sistemas de Saúde, da Universidade Nove de Julho.

O objetivo principal desta pesquisa é verificar a correlação entre a Qualidade de Vida no Trabalho, presenteísmo e Síndrome de *Burnout* junto aos gestores desta Corte.

Solicito sua participação neste estudo, seguindo as orientações a seguir:

1. Leia a Apresentação do Projeto de Pesquisa aos Participantes, encaminhada anexa;
2. Leia o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), apresentado a seguir, e, em caso de sua aceitação, responda a este *e-mail* com o seguinte texto:

“Eu, _____, RF _____, RG _____, declaro que entendi as informações contidas no TCLE recebido por e-mail e concordo em participar da pesquisa acadêmica denominada SÍNDROME DE BURNOUT, PRESENTEÍSMO E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE GESTORES DE UMA INSTITUIÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL. ”

3. Após o envio de sua concordância, clique nos links abaixo, para responder cada um os questionários:
 - a. Caracterização Sociodemográfica e Profissional
 - b. Avaliação de Presenteísmo
 - c. Avaliação de Síndrome de Burnout
 - d. Avaliação da Qualidade de Vida Profissional.

É imprescindível que os 4 questionários sejam totalmente respondidos para que a sua participação seja efetivada.

Solicito que os questionários sejam respondidos até 18/11/2016, agradecendo desde já sua disponibilidade, e me colocando à disposição para esclarecimentos por *e-mail* ou pelo telefone (11)99798-0723.

APÊNDICE C – APRESENTAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISA AOS PARTICIPANTES

Título: SÍNDROME DE *BURNOUT*, PRESENTEÍSMO E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE GESTORES DE UMA INSTITUIÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL

A presente pesquisa está baseada na área de estudos denominada Qualidade de Vida e Trabalho. Partindo de sua aplicação junto aos gestores de um órgão público federal, poderá constituir-se em um instrumento de diagnóstico e análise da prática de trabalho dessa categoria profissional nesta Instituição.

O adoecimento e sua relação com a falta de assiduidade ou presença no trabalho têm sido foco de diversos estudos, por representarem uma realidade que gera altos custos para as instituições tanto públicas quanto privadas e, principalmente, para o trabalhador.

Pesquisa de Silva (2009), abordando a questão do estresse entre servidores de um tribunal, demonstraram que os ocupantes de cargos gerenciais sofrem maior pressão psicológica em relação aos demais funcionários. Na análise da pressão no trabalho, também foi indicado que os gestores são mais afetados em comparação aos outros servidores, o que pode estar ligado à necessidade de apresentarem maior produtividade, de se mostrarem mais adequados à estrutura organizacional e, ainda, à incerteza quanto ao futuro naquela função, apesar da estabilidade que o servidor possa ter no cargo.

Na mesma pesquisa, Silva ressalta que gerentes, em razão de sua ocupação, colocam-se, muitas vezes, em uma situação instável de aceitação das regras da hierarquia da organização, o que pode influenciar decisivamente na pressão sobre eles.

Estudos de Wirth (2008), sobre vivências de prazer e sofrimento de gestores de um órgão do poder judiciário federal, também apontam na mesma direção, revelando que a instabilidade na função pode trazer um sentimento de estagnação e desestímulo em relação à carreira profissional, e levar ao distanciamento do trabalho, o que, em longo prazo, poderia comprometer os resultados esperados pela Instituição.

Diante disso, este estudo tem por objetivo avaliar, junto aos gestores desta Instituição judiciária, a correlação entre qualidade de vida no trabalho, presenteísmo, que é definido como a presença do trabalhador no local de trabalho apesar de doente (Paschoalin, 2012), e a Síndrome de *Burnout*, transtorno gerado em situação de trabalho e que está relacionado ao absenteísmo, aposentadorias precoces e baixa produtividade (Schuster, Dias, Battistella & Grohmann, 2015).

APÊNDICE D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, RF _____, RG _____, declaro que concordo em participar, voluntariamente, de pesquisa acadêmica denominada *SÍNDROME DE BURNOUT*, *PRESENTEÍSMO E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE GESTORES DE UMA INSTITUIÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL*, realizada sob responsabilidade da aluna e pesquisadora Elisabete Felix Farias, e orientação do Prof. Dr. Antônio Pires Barbosa, do Mestrado Profissional em Administração – Programa de Gestão em Sistemas de Saúde, da Universidade Nove de Julho (UNINOVE).

Estou de acordo e ciente de que:

- Esta pesquisa obteve aprovação da Diretoria-Geral após aval da Presidência deste Tribunal;
- Os dados levantados são confidenciais, com a apresentação dos resultados podendo ser divulgada em eventos e publicações científicas, mas sendo garantido, em quaisquer circunstâncias, o sigilo quanto à identificação pessoal dos respondentes ou grupos da Instituição;
- Tenho assegurado o direito de ser informado(a) sobre os resultados deste estudo;
- Será respeitada a liberdade de desistência do participante em qualquer fase da pesquisa.

A presente pesquisa atende à Resolução nº466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde, que aprova as diretrizes e normas regulamentadoras para o desenvolvimento de estudos envolvendo seres humanos, sendo que os materiais encaminhados aos participantes da pesquisa e o contato interpessoal estabelecido não oferecerão riscos aos colaboradores ou à Instituição.

APÊNDICE E – CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA E PROFISSIONAL

Este instrumento de pesquisa destina-se a coletar informações para o desenvolvimento de pesquisa acadêmica acerca da Qualidade de Vida no Trabalho e saúde do servidor em função gerencial neste Tribunal.

Serão coletados dados sobre o perfil sociodemográfico e profissional dos participantes. Suas respostas serão divulgadas de forma agrupada.

Favor preencher os dados a seguir:

- Registro Funcional: _____

- Qual é a sua idade atual? _____ Anos

- Sexo: ☐ Feminino ☐ Masculino

- Qual é o seu estado civil?

☐ Solteiro(a)

☐ Casado(a) / União Estável

☐ Divorciado(a) / Separado(a) judicialmente

☐ Viúvo(a)

- Qual é seu grau de escolaridade? (Considere a escolaridade máxima completada. Exemplo: se você não completou o ensino Superior, assinale como resposta ensino Médio)

☐ Fundamental

☐ Médio

☐ Superior

☐ Especialização

☐ Mestrado

☐ Doutorado

☐ Pós-Doutorado

- Em qual região de São Paulo você reside?

☐ Centro

☐ Norte

☐ Sul

☐ Leste

☐ Oeste

☐ Grande São Paulo / outro Município

- Qual é o tipo de transporte que você utiliza para se locomover ao local de trabalho?

☐ A pé

☐ Próprio

☐ Coletivo

☐ Carona

- Em que tipo de imóvel você reside?

☐ Próprio

☐ Alugado

☐ Cedido

- Quantas parentes moram com você? (Considere as pessoas que moram com você no mesmo domicílio. Exemplo: cônjuge, filhos, pais, irmãos, etc. Se morar só, coloque 0) _____ pessoas

- Você tem filhos? ☐ Não ☐ Sim. Quantos? _____

- Qual é sua renda individual? (Considere a renda bruta em número de salários mínimos / Salário Mínimo 2016 = R\$880,00)

- ☐ Até 5 SM (até R\$4400,00)
- ☐ Acima de 5 SM até 10 SM (de R\$4400,01 a R\$8800,00)
- ☐ Acima de 10 SM até 15 SM (de R\$8800,01 a R\$13200,00)
- ☐ Acima de 15 SM até 20 SM (de R\$13200,01 a R\$17600,00)
- ☐ Acima de 20 SM até 25 SM (de R\$17600,01 a R\$22000,00)
- ☐ Acima de 25 SM até 30 SM (de R\$22000,01 a R\$26400,00)
- ☐ Acima de 30 SM até 35 SM (de R\$26400,01 a R\$30800,00)
- ☐ Acima de 35 SM (a partir de R\$30800,01)

- Qual é sua renda familiar? (Considere a soma de sua renda bruta individual com a renda bruta de todas os parentes que moram com você, em número de salários mínimos / Salário Mínimo 2016 = R\$880,00)

- ☐ Até 5 SM (até R\$4400,00)
- ☐ Acima de 5 SM até 10 SM (de R\$4400,01 a R\$8800,00)
- ☐ Acima de 10 SM até 15 SM (de R\$8800,01 a R\$13200,00)
- ☐ Acima de 15 SM até 20 SM (de R\$13200,01 a R\$17600,00)
- ☐ Acima de 20 SM até 25 SM (de R\$17600,01 a R\$22000,00)
- ☐ Acima de 25 SM até 30 SM (de R\$22000,01 a R\$26400,00)
- ☐ Acima de 30 SM até 35 SM (de R\$26400,01 a R\$30800,00)
- ☐ Acima de 35 SM (a partir de R\$30800,01)

- Há quanto tempo você trabalha neste Tribunal? _____ Anos e _____ Meses

- Qual é o seu vínculo funcional? ☐ Estatutário ☐ Comissionado sem vínculo

- Qual é seu cargo formal?

- ☐ Comissionado sem vínculo
- ☐ Analista Judiciário - Área: Administrativa
- ☐ Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Arquitetura
- ☐ Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Biblioteconomia
- ☐ Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Contadoria
- ☐ Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Enfermagem
- ☐ Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Engenharia
- ☐ Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Estatística
- ☐ Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Informática
- ☐ Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Medicina

- ☐ Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Odontologia
- ☐ Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Psicologia
- ☐ Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Serviço Social
- ☐ Analista Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Taquigrafia
- ☐ Analista Judiciário - Área: Judiciária
- ☐ Analista Judiciário - Área: Judiciária - Especialidade: Execução de Mandados
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Administrativa
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Administrativa - Especialidade: Apoio de Serviços Diversos
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Administrativa - Especialidade: Carpintaria e Marcenaria
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Administrativa - Especialidade: Eletricidade e Comunicação
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Administrativa - Especialidade: Mecânica
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Administrativa - Especialidade: Segurança e Transporte
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Administrativa - Especialidade: Telecomunicações e Eletricidade
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Administrativa - Especialidade: Telefonia
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Contabilidade
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Desenho Técnico
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Digitação
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Enfermagem
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Informática
- ☐ Técnico Judiciário - Área: Apoio Especializado - Especialidade: Operação de Computador
- ☐ Auxiliar Judiciário - Área: Administrativa - Especialidade: Apoio de Serviços Diversos

- Qual é sua área de atuação? ☐ Judiciária ☐ Administrativa

- Qual é o cargo em comissão ou função comissionada que você exerce?

- | | |
|--|---|
| ☐ Assessor(a) | ☐ Chefe de Gabinete |
| ☐ Diretor(a) de Secretaria ou equivalente | ☐ Diretor(a) de Subsecretaria ou equivalente |
| ☐ Diretor(a) de Divisão ou equivalente | ☐ Diretor(a) de Núcleo ou equivalente |

ANEXOS

ANEXO I - QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL (QVP-35)*

Por favor, assinale com um X, para cada uma das questões, o valor entre 1(nada) e 10 (muito) que melhor indique a ocorrência relacionada à sua vida no trabalho nos últimos 6 meses.

*(Cabezas-Peña, 1999, com validação brasileira realizada por Guimarães *et al.*, 2004)

QUESTÕES

1. Interrupções incômodas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Consequências negativas para a saúde	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Falta de tempo para a vida pessoal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Desconforto físico no trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Conflitos com outras pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Trabalho diversificado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Possibilidade de expressar o que penso e preciso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Apoio de meus superiores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Possibilidade de que minhas propostas sejam ouvidas e aplicadas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Satisfação com o salário	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Possibilidade de ser criativo (a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. A empresa se preocupa em melhorar minha qualidade de vida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Reconhecimento de meu esforço	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Recebo informações sobre os resultados do meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Possibilidade de promoção	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Quantidade de trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. Estresse (esforço emocional)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. Rapidez e “afobação”	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. Pressão recebida para realizar meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. Pressão recebida para manter a qualidade do trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Meu trabalho é importante para a vida de outras pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. Carga de responsabilidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. O que tenho que fazer fica claro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. Autonomia ou liberdade de decisão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25. Apoio de minha família	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26. Apoio de meus colegas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27. Apoio de meus subordinados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28. Vontade de ser criativo (a)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29. Orgulho do trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30. Motivação (vontade de melhorar no trabalho)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31. Satisfação com o trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32. Estou capacitado (a) para realizar meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33. Exige-se capacitação para realizar meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34. Desligo-me ao final da jornada de trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35. Percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ANEXO II – INVENTÁRIO MASLACH DE *BURNOUT* - POPULAÇÃO GERAL (MBI-GS)*

A seguir, há 16 afirmativas relacionadas a sentimentos em relação ao trabalho.

Por favor, leia com atenção cada uma das afirmativas e decida se você já se sentiu desse modo em seu trabalho.

- Se você nunca teve esses sentimentos, assinale NUNCA na afirmativa.
- Se você já teve algum desses sentimentos, indique com que frequência isso ocorre, marcando a alternativa que melhor descreve quantas vezes você se sentiu dessa maneira.

*(Versão traduzida e adaptada para o português, de Shaufelli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E., 2001)

Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho

☐ Nunca ☐ Algumas vezes ao ano ou menos ☐ Uma vez por mês ou menos ☐ Algumas vezes durante o mês ☐ Uma vez por semana ☐ Algumas vezes durante a semana ☐ Todo dia

Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho

☐ Nunca ☐ Algumas vezes ao ano ou menos ☐ Uma vez por mês ou menos ☐ Algumas vezes durante o mês ☐ Uma vez por semana ☐ Algumas vezes durante a semana ☐ Todo dia

Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho

☐ Nunca ☐ Algumas vezes ao ano ou menos ☐ Uma vez por mês ou menos ☐ Algumas vezes durante o mês ☐ Uma vez por semana ☐ Algumas vezes durante a semana ☐ Todo dia

Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim

☐ Nunca ☐ Algumas vezes ao ano ou menos ☐ Uma vez por mês ou menos ☐ Algumas vezes durante o mês ☐ Uma vez por semana ☐ Algumas vezes durante a semana ☐ Todo dia

Sinto-me acabado por causa do meu trabalho

☐ Nunca ☐ Algumas vezes ao ano ou menos ☐ Uma vez por mês ou menos ☐ Algumas vezes durante o mês ☐ Uma vez por semana ☐ Algumas vezes durante a semana ☐ Todo dia

Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado

☐ Nunca ☐ Algumas vezes ao ano ou menos ☐ Uma vez por mês ou menos ☐ Algumas vezes durante o mês ☐ Uma vez por semana ☐ Algumas vezes durante a semana ☐ Todo dia

Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função

☐ Nunca ☐ Algumas vezes ao ano ou menos ☐ Uma vez por mês ou menos ☐ Algumas vezes durante o mês ☐ Uma vez por semana ☐ Algumas vezes durante a semana ☐ Todo dia

Sou menos entusiasmado com o meu trabalho

- | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Nunca | ☐ Algumas vezes ao ano ou menos | ☐ Uma vez por mês ou menos | ☐ Algumas vezes durante o mês | ☐ Uma vez por semana | ☐ Algumas vezes durante a semana | ☐ Todo dia |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|

Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo

- | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Nunca | ☐ Algumas vezes ao ano ou menos | ☐ Uma vez por mês ou menos | ☐ Algumas vezes durante o mês | ☐ Uma vez por semana | ☐ Algumas vezes durante a semana | ☐ Todo dia |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|

Duvido da importância do meu trabalho

- | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Nunca | ☐ Algumas vezes ao ano ou menos | ☐ Uma vez por mês ou menos | ☐ Algumas vezes durante o mês | ☐ Uma vez por semana | ☐ Algumas vezes durante a semana | ☐ Todo dia |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|

Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho

- | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Nunca | ☐ Algumas vezes ao ano ou menos | ☐ Uma vez por mês ou menos | ☐ Algumas vezes durante o mês | ☐ Uma vez por semana | ☐ Algumas vezes durante a semana | ☐ Todo dia |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|

Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho

- | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Nunca | ☐ Algumas vezes ao ano ou menos | ☐ Uma vez por mês ou menos | ☐ Algumas vezes durante o mês | ☐ Uma vez por semana | ☐ Algumas vezes durante a semana | ☐ Todo dia |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|

Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.

- | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Nunca | ☐ Algumas vezes ao ano ou menos | ☐ Uma vez por mês ou menos | ☐ Algumas vezes durante o mês | ☐ Uma vez por semana | ☐ Algumas vezes durante a semana | ☐ Todo dia |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|

Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.

- | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Nunca | ☐ Algumas vezes ao ano ou menos | ☐ Uma vez por mês ou menos | ☐ Algumas vezes durante o mês | ☐ Uma vez por semana | ☐ Algumas vezes durante a semana | ☐ Todo dia |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|

Na minha opinião, sou bom no que faço

- | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Nunca | ☐ Algumas vezes ao ano ou menos | ☐ Uma vez por mês ou menos | ☐ Algumas vezes durante o mês | ☐ Uma vez por semana | ☐ Algumas vezes durante a semana | ☐ Todo dia |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|

No meu trabalho, eu me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.

- | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Nunca | ☐ Algumas vezes ao ano ou menos | ☐ Uma vez por mês ou menos | ☐ Algumas vezes durante o mês | ☐ Uma vez por semana | ☐ Algumas vezes durante a semana | ☐ Todo dia |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|-----------------------------------|

ANEXO III – ESCALA STANFORD DE AVALIAÇÃO DE PRESENTEÍSMO (SPS-6)*

Por favor, descreva suas experiências no trabalho nos últimos 30 dias.

Essas experiências podem ter sido influenciadas por diversos fatores pessoais e do ambiente e alteradas ao longo do tempo.

Para cada afirmativa abaixo, escolha uma única resposta que melhor retrate seu grau de concordância ou discordância, considerando suas experiências de trabalho nesse período.

Nota: a expressão "problema de saúde" pode ser entendida como sinais ou sintomas de adoecimento, tais como “dor nas costas”, “problemas de estômago”, cefaleia ou outras doenças diagnosticadas.

*(Paschoalin H. C., Griep R. H., Lisboa M. T. L., & Mello D. B. C. Adaptação transcultural e validação para o português brasileiro do Stanford Presenteeism Scale para avaliação do presenteísmo. *Revista Latino-Americana de Enfermagem* [versão eletrônica]. jan.-fev. 2013)

1. Devido ao meu problema de saúde foi muito mais difícil lidar com o estresse no meu trabalho

☐ Discordo totalmente	☐ Discordo parcialmente	☐ Não concordo nem discordo	☐ Concordo parcialmente	☐ Concordo totalmente
---	---	---	---	---

2. Apesar do meu problema de saúde, consegui terminar tarefas difíceis no meu trabalho

☐ Discordo totalmente	☐ Discordo parcialmente	☐ Não concordo nem discordo	☐ Concordo parcialmente	☐ Concordo totalmente
---	---	---	---	---

3. Devido ao meu problema de saúde, não pude ter prazer no trabalho

☐ Discordo totalmente	☐ Discordo parcialmente	☐ Não concordo nem discordo	☐ Concordo parcialmente	☐ Concordo totalmente
---	---	---	---	---

4. Eu me senti sem ânimo para terminar algumas tarefas no trabalho, devido ao meu problema de saúde

☐ Discordo totalmente	☐ Discordo parcialmente	☐ Não concordo nem discordo	☐ Concordo parcialmente	☐ Concordo totalmente
---	---	---	---	---

5. No trabalho, consegui concentrar-me nas minhas metas apesar do meu problema de saúde

☐ Discordo totalmente	☐ Discordo parcialmente	☐ Não concordo nem discordo	☐ Concordo parcialmente	☐ Concordo totalmente
---	---	---	---	---

6. Apesar do meu problema de saúde, tive energia para terminar todo o meu trabalho

☐ Discordo totalmente	☐ Discordo parcialmente	☐ Não concordo nem discordo	☐ Concordo parcialmente	☐ Concordo totalmente
---	---	---	---	---