



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DA SAÚDE**

JOSÉ LUCIANO VIEIRA DE FREITAS JÚNIOR

**CARACTERÍSTICAS AMBIENTAIS E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO EM
SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO**

**CAMPINA GRANDE
2020**

JOSÉ LUCIANO VIEIRA DE FREITAS JÚNIOR

**CARACTERÍSTICAS AMBIENTAIS E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO EM
SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde (PPGPS), da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), em cumprimento às exigências para obtenção do título de Mestre em Psicologia da Saúde.

Área de concentração: Trabalho, Saúde e Subjetividade.

Orientadora: Profa. Dra. Silvânia da Cruz Barbosa

**CAMPINA GRANDE
2020**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

F866c Freitas Júnior, José Luciano Vieira de.
Características ambientais e bem-estar psicológico em servidores do Poder Judiciário [manuscrito] / José Luciano Vieira de Freitas Júnior. - 2020.
63 p.
Digitado.
Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2020.
"Orientação : Profa. Dra. Silvânia da Cruz Barbosa, Departamento de Psicologia - CCBS."
1. Bem-estar Psicológico. 2. Modelo ecológico. 3. Saúde mental. I. Título
21. ed. CDD 158.7

JOSÉ LUCIANO VIEIRA DE FREITAS JÚNIOR

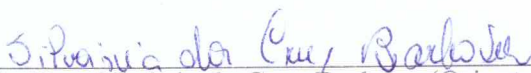
CARACTERÍSTICAS AMBIENTAIS E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO EM
SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde (PPGPS), da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), em cumprimento às exigências para obtenção do título de Mestre em Psicologia da Saúde.


Área de concentração: Trabalho, Saúde e Subjetividade.

Aprovada em: 12/08/2020.


BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Silvânia da Cruz Barbosa (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Edwirde Luiz Silva Camêlo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Antônio Alves Filho
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

AGRADECIMENTOS

À minha família, com especial destaque aos meus pais, Luciano Torres e Aurelina Alves, e a minha irmã, Leile Alves, pelo direcionamento aos caminhos da educação e incentivo prestados nesse contínuo percurso, no qual sigo para me tornar o primeiro, entre todos da família nuclear e extensa, a me tornar mestre.

À minha orientadora, Silvânia Barbosa, pessoa e profissional que se colocou à disposição desde o primeiro contato, e que esteve a me acompanhar, orientar, cobrar, incentivar, tendo sua atuação tão significativa importância para esse trabalho, na qual essa pesquisa e dissertação não teriam o mesmo êxito sem a sua colaboração.

À equipe multidisciplinar da qual faço parte, no Fórum Miguel Sátyro, nas pessoas de Jaira Alana, Magneide Amaro, Gorete Rezende, Talita Medeiros e Lúcia Farias, pessoas que me apoiaram nesse objetivo de cursar o mestrado desde quando ele era apenas uma intenção pessoal, e me ajudaram muito, em tudo o que me foi necessário.

Aos demais colegas profissionais do Fórum Miguel Sátyro, em Patos-PB, pela confiança prestada e disponibilidade para colaborar de maneira tão significativa com o meu percurso nesse mestrado, do início ao fim. Com isso, dedico especial atenção a Ramonilson Alves Gomes, então diretor Fórum, pela confiança prestada, respeito à educação e disponibilidade em ajudar; ao chefe e nossa liderança na Infância e Juventude, Bruno Medrado, por sua flexibilidade e apoio às iniciativas destinadas à qualificação profissional; e a Paulo Jackson, por sua paciência e ajuda contínuas, sempre “abonando” e “autorizando compensações”.

Aos meus colegas de mestrado, pelos momentos compartilhados dentro e fora das salas de aula, sempre prazerosos e de aprendizagens, a partir das diferentes perspectivas, processos pessoais e profissionais e verdades que cada um expôs em suas espontaneidades. Nesse sentido, não poderei deixar de agradecer enormemente a Jucirleia Chaves, que tanto me auxiliou, com sua experiência, paciência e disponibilidade, me mostrando a direção de um caminho que ela já trilhara. Bem como ao colega Alan Santana pela acolhida em Campina Grande, tão boas conversas e o auxílio tecnológico indispensável.

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a percepção dos profissionais da justiça estadual da cidade de Patos-PB sobre as características do ambiente sociolaboral e seus efeitos no bem-estar psicológico (BEP), tomando por base o modelo ecológico de saúde mental, formulado por Peter Warr. Participaram 72 trabalhadores, correspondendo a uma amostra de 69,9% (N = 103). Foram aplicados os instrumentos: Questionário de Saúde Geral (QSG-12), Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR), Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (JAWS) e Questionário de Condições de Trabalho (QCT). Os dados foram lançados no programa *Statistical Package for Social Science* – SPSS e aplicados procedimentos estatísticos descritivos (medianas, percentis, frequências e porcentagens), o teste de normalidade (*Shapiro Wilk*) análises de *Clusters*, correlacionais (ρ de *Spearman*) e de regressão linear múltipla hierárquica. Os resultados identificaram dois perfis de Bem-Estar Psicológico (BEP), denominados Deficitário e Equilibrado. Observou-se que o grupo com perfil de BEP Equilibrado é mais numeroso e concentra profissionais casados. Em ambos os perfis, a categoria “posição socialmente valorizada” foi percebida como a mais abundante no ambiente laboral, sugerindo que a amostra se percebe orgulhosa em exercer uma função de *status* valorizado e útil à sociedade. No modelo ecológico, essa categoria ambiental possui efeito constante (EC) na saúde, portanto não é prejudicial quando percebida em excesso. Observou-se, também, que nenhuma categoria ambiental foi percebida como deficitária, e três aspectos ambientais se destacaram como os mais influentes nos níveis de felicidade: clareza do meio ambiente, objetivos gerados externamente, e posição com valor social, permitindo concluir, com base no modelo ecológico, que as condições de BEP estão preservadas na maioria da amostra, principalmente pelos efeitos positivos destes três aspectos ambientais que, certamente, a instituição consegue prover adequadamente aos trabalhadores.

Palavras-Chave: Bem-Estar Psicológico. Modelo Ecológico. Poder Judiciário.

ABSTRACT

The current study aim to analyze the perception of professionals in the state justice of the city of Patos-PB about the characteristics of the social-labor environment and its effects on the psychological well-being (PWB), using as reference the ecological mental health model, formulated by Peter Warr. 72 workers take part on the research, which can be understood as a sample of 69,9% of the study (N=103). The following instruments were applied: General Health Questionnaire (GHQ-12), Rosenberg's Self Esteem Scale (RSES), Affective Well-Being Work Scale (JAWS) and Work Conditions Questionnaire (WCQ). The data collected were released in *Statistical Package for Social Science* – SPSS program and descriptive statistical procedures (medians, percentiles, frequencies and percentages), the normality test (*Shapiro Wilk*) Clusters analysis, correlations (*Spearman's*) and Hierarchical Multiple Linear Regression were applied. The results identify two profiles of Psychological Well Being, nominated as Deficit and Balanced. It was observed that the group with a balanced PWB profile is bigger and includes married professionals. In both profiles, the category “socially valued position” was noted as the most abundant in the work environment, suggesting that the studied sample is proud to practice a function of valued and useful status to society. In the ecological model, this environment category has a constant effect (CE) on health, therefore it is not harmful when over-noticed. It was also pointed out, that, none of the environment categories was seeing as deficient and three environment aspect stood out as the most influential in the levels of happiness: clarity of the environment, externally generated objectives, and position with social value, allowing us to conclude, based on the ecological model, that the PWB conditions are preserved in the majority of the sample, specially due to the positives effects of these three environmental aspects, which, certainly, the institution can manages to adequately provide its workers.

Keywords: Psychological Well-Being. Ecological Model. Judicial Power.

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadros

Quadro 1.	Dimensões do bem-estar psicológico no Modelo Ecológico de Warr	16
Quadro 2.	Categorias ambientais antecedentes do bem-estar psicológico	17
Quadro 3.	Quantitativo de profissionais do Poder Judiciário de Patos-PB por cargo	26
Quadro 4.	As cinco dimensões do bem-estar psicológico e seus indicadores	29
Quadro 5.	Categorias ambientais antecedentes do bem-estar psicológico e seus indicadores	31

Tabela 1.	<i>Mediana, percentil e frequência dos escores por intervalo no fator Tensão Emocional e Depressão (n = 68)</i>	34
Tabela 2.	<i>Mediana, percentil e frequência dos escores por intervalo nos fatores do JAWS</i>	35
Tabela 3.	<i>Mediana, percentil e frequência dos escores por intervalo no fator Redução da Autoeficácia (n = 63)</i>	35
Tabela 4.	<i>Mediana, percentil e frequência dos escores por intervalo nos fatores da EAR (n = 71)</i>	36
Tabela 5.	<i>Combinação dos escores nos diferentes indicadores do bem-estar psicológico (n = 53)</i>	37
Tabela 6.	<i>Contingenciamento entre perfis de bem-estar psicológico/estado civil</i>	38
Tabela 7.	<i>Mediana, percentil e frequência dos escores por intervalo nos fatores do QCT</i>	39
Tabela 8.	<i>Análise de variância entre perfis de BEP e fatores do QCT</i>	40
Tabela 9.	<i>Coefficientes de correlação (ρ de Spearman) entre as variáveis do estudo ..</i>	41
Tabela 10.	<i>Modelo de regressão predizendo Afetos Negativos a partir dos fatores Objetivos, Ambiente Físico, Atualização do Saber, Participação e Violência</i>	42
Tabela 11.	<i>Modelo de regressão predizendo Afetos Positivos a partir dos fatores Atualização do Saber, Participação e Exigências</i>	43
Tabela 12.	<i>Modelo de regressão predizendo Tensão Emocional e Depressão a partir do fator Participação</i>	44
Tabela 13.	<i>Modelo de regressão predizendo Redução da Autoeficácia a partir do fator Participação</i>	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

a.C.	Antes de Cristo
AMP	Associação dos Magistrados da Paraíba
BEP	Bem-Estar Psicológico
BES	Bem-Estar Subjetivo
CCJ	Condições Contratuais e Jurídicas
CF/88	Constituição Federal de 1988
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNS	Conselho Nacional de Saúde
DA	Diminuição Adicional
d.C.	Depois de Cristo
EAR	Escala de Autoestima de Rosenberg
EC	Efeito Constante
EWCO	<i>European Working Conditions Observatory</i>
FIV	Fator de Inflação da Variância
JAWS	Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
PJE	Processo Judicial Eletrônico
PTO	Psicologia do Trabalho e das Organizações
QCT	Questionário de Condições de Trabalho
QSG-12	Questionário de Saúde Geral
SINDOJUS	Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário da Paraíba
SINJEP	Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário da Paraíba
SINTAJ	Sindicato dos Técnicos e Analistas do Judiciário da Paraíba
SPSS	<i>Statistical Package for Social Science</i>
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STF	Supremo Tribunal Federal
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TICs	Tecnologias de Informação e Comunicação
TJ	Tribunal de Justiça
TJ/PB	Tribunal de Justiça da Paraíba

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	CONCEITO DE SAÚDE MENTAL E MODELO ECOLÓGICO ...	12
2.1	Concepções históricas em saúde e doença	12
2.2	O modelo ecológico de saúde mental	16
3	A JUSTIÇA ESTADUAL E O TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DO PODER JUDICIÁRIO	19
3.1	Organização judiciária do Tribunal de Justiça da Paraíba – TJ/PB .	19
3.2	Reestruturação produtiva: impactos no setor judiciário brasileiro e na saúde dos trabalhadores	20
4	MÉTODO DA PESQUISA	26
4.1	Tipo de estudo, local e participantes da pesquisa	26
4.2	Instrumentos	27
4.2.1	<i>Medida para descrever o perfil sociodemográfico</i>	27
4.2.2	<i>Medidas para avaliar as dimensões do bem-estar psicológico</i>	28
4.2.3	<i>Medida para avaliar a percepção das características ambientais</i>	29
4.3	Procedimentos de coleta dos dados	31
4.4	Procedimentos de análise dos dados	32
5	RESULTADOS	33
5.1	Características sociodemográficas e condições contratuais e jurídicas de trabalho	33
5.2	Bem-estar psicológico da amostra	34
5.2.1	<i>Dimensão bem-estar afetivo</i>	34
5.2.2	<i>Dimensões competência, autonomia e aspiração</i>	35
5.2.3	<i>Funcionamento Integral</i>	36
5.3	Percepção do ambiente laboral	38
5.4	Relações entre as variáveis dependentes e independentes	40
5.5	Discussão dos resultados	44
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS	49
	APÊNDECE A – FICHA SOCIODEMOGRÁFICA	55

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	56
ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO DE SAÚDE GERAL (QSG12)	57
ANEXO 2 – ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSEMBERG (EAR)	58
ANEXO 3 – ESCALA DE BEM-ESTAR AFETIVO NO TRABALHO (JAWS)	59
ANEXO 4 – QUESTIONÁRIO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO (QCT)	60

1 INTRODUÇÃO

O conceito de bem-estar passou a ser cada vez mais adotado nos estudos científicos a partir da redefinição de saúde, oferecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2014) que proporcionou um olhar mais abrangente sobre a díade saúde/enfermidade que, se contrapondo à concepção dual e hegemônica do modelo biomédico, passou a englobar fatores sociais e psicológicos na compreensão da saúde dos indivíduos e grupos (Almeida Filho, 2000; Scliar, 2007). Essa transformação na concepção de saúde contribuiu para o avanço de pesquisas no campo da Psicologia ao reconhecer que a saúde não estaria restrita a fatores biológicos, nem significaria o oposto de doença.

Influenciada pelas transformações na concepção de saúde, a Psicologia do Trabalho e das Organizações – PTO investiu na realização de estudos voltados a fatores ambientais nos locais de trabalho, identificando sua relação com a condição de saúde de trabalhadores em diferentes áreas de produção. Dentre as abordagens que, na PTO, colaboram para estabelecer essa relação, destacam-se as Psicossociológicas que consideram o trabalho como um fator formador de subjetividades, e, portanto, de grande importância para o desenvolvimento psíquico e social dos indivíduos. No campo da Saúde Mental e Trabalho, há poucos modelos psicossociológicos explicativos da saúde mental pautados na percepção que os sujeitos têm do ambiente em que estão inseridos, sendo o modelo ecológico de Warr (1987; 2013) um dos mais usados por se mostrar apropriado a situações de trabalho e de desemprego (Barbosa & Borges, 2011; Canaviri, 2013; Paiva & Borges, 2009; Tertuliano, 2018).

Tomando por base o referido modelo, o presente estudo teve como objetivo analisar a percepção dos servidores da justiça estadual da cidade de Patos-PB sobre as características do ambiente sociolaboral e seus efeitos no bem-estar psicológico. Para consecução desse objetivo, foram elaborados os seguintes objetivos específicos: descrever as principais características sociodemográficas dos participantes da pesquisa; identificar a percepção que eles têm do ambiente em que trabalham; avaliar a qualidade da saúde mental; explorar possíveis relações existentes entre as características ambientais percebidas e os níveis de bem-estar psicológico.

O Tribunal de Justiça (TJ), instituição brasileira onde os participantes desta pesquisa estão vinculados, vem passando, desde meados de 1990, por transformações no *modus operandi* e gerencial do trabalho, condicionando a execução das atividades judiciárias à implementação de novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). As reformas, associando inovações tecnológicas e gerenciais, intensificaram o trabalho e a busca por alta

produtividade, criando situações de concorrência entre tribunais e setores, além de fortes disputas entre trabalhadores, gerando elevado estresse e consequente adoecimento mental, conforme assinala alguns autores (Antunes & Praun, 2015; Fernandes & Ferreira, 2015). O interesse em desenvolver esta pesquisa no fórum de Patos, pertencente ao Tribunal de Justiça da Paraíba (TJ/PB), se destina a responder as seguintes questões: Quais características ambientais são percebidas pelos profissionais do Poder Judiciário como favoráveis à sua saúde mental? E quais repercutem nocivamente na saúde?

A escolha destes profissionais e a importância científica deste trabalho se justificam pelo valor dos seus serviços jurisdicionais à sociedade, pela reduzida quantidade de pesquisas sobre bem-estar psicológico em trabalhadores do Poder Judiciário, bem como pela carência de estudos no Brasil abordando a saúde mental por meio dos referenciais de modelos ecológicos. O trabalho, enquanto elemento estruturante no processo de construção do sujeito e da sociedade, implica assumir que ele provoca alterações psíquicas (sejam benignas ou nocivas). As atividades laborais no judiciário apresentam características potencialmente favoráveis ao bem-estar psicológico, a exemplo de estabilidade profissional e progressão funcional, mas também aspectos desfavoráveis, como, por exemplo, o aumento de atribuições e de exigências para atender o princípio da eficiência em termos de metas quantitativas de produtividade e a necessidade de administrar situações que envolvem relações de poder e interesses conflitantes.

Além dessa breve introdução, que constitui o primeiro capítulo, esta dissertação é composta por mais quatro capítulos. O segundo capítulo discorre, brevemente, sobre as diferentes concepções de saúde surgidas ao longo da História sob forte influência dos valores dominantes de cada tempo e lugar, tendo como principal objetivo apresentar o conceito de saúde mental como sinônimo de “bem-estar”, em conformidade com a OMS e com o modelo ecológico adotado na pesquisa. O terceiro capítulo é destinado a apresentar a modernização do trabalho no setor judiciário como decorrente da reestruturação produtiva, sobretudo pela inserção do gerencialismo e de novas tecnologias como transformadoras do trabalho e geradoras de impactos na subjetividade e saúde dos trabalhadores.

O quarto capítulo apresenta o método da pesquisa, indicando o tipo de estudo, local e participantes, instrumentos utilizados, e os procedimentos adotados para coletar e analisar os dados. O quinto capítulo apresenta e discute os resultados da pesquisa, iniciando pela descrição das características da amostra e suas condições contratuais e jurídicas de trabalho, seguido dos resultados dos perfis de bem-estar psicológico e das características ambientais

percebidas e seus efeitos na saúde mental da amostra. Por fim, são apresentadas as referências citadas na dissertação.

2 CONCEITO DE SAÚDE MENTAL E MODELO ECOLÓGICO

Este capítulo se divide em duas seções. A primeira seção faz uma síntese histórico-evolutiva que contempla as diferentes concepções de saúde, surgidas ao longo do tempo, e que precedem a definição positiva de saúde (bem-estar) adotada na pesquisa. A segunda seção se dedica a explicar o modelo ecológico de saúde mental.

2.1 Concepções históricas em saúde e doença

A preocupação com a saúde e com o tratamento de enfermidades existe desde os primórdios da humanidade e se mostra diferenciada, nos diversos estágios da civilização humana, em consequência de modificações do pensamento sobre os conceitos de saúde e doença compatíveis com os valores dominantes de cada tempo e lugar (Czeresnia, Maciel & Oviedo, 2013; Scliar, 2007).

Historicamente, a concepção de doença é muito anterior a de saúde, estando presente, de diferentes formas, em todas as organizações sociais conhecidas (Batistella, 2007). Entre os povos primitivos prevaleceu uma concepção mágico-religiosa a qual compreendia o surgimento das doenças como resultante de forças sobrenaturais misteriosas que agiam, por meio de divindades ou feiticeiros, introduzindo objetos no corpo das pessoas para castigá-las por suas condutas de desobediência aos Deuses. A doença, concebida como externa e unicausal, representava um sinal de maldição provindo da cólera divina contra transgressões e pecados, individuais ou coletivos, sendo possível obter a cura por meio de rituais exercidos por pessoas com dons especiais (xamãs, sacerdotes, curandeiros, feiticeiros), conforme a mitologia do lugar e da época (Araújo & Xavier, 2014; Balestrin & Barros, 2009; Lourenço et al., 2012).

Descartando os elementos mágicos e religiosos da era primitiva e já envolta numa visão cultural filosófica acerca do mundo, verifica-se, na Grécia Antiga, a partir de meados do século V a.C., diferentes e importantes modos de conceber saúde e doença, ao adotar-se o olhar empírico, inspirado nos referenciais de Hipócrates. De acordo com essa perspectiva, a saúde se assegura por hábitos e preservação da boa forma e a cura pelo uso de plantas e

métodos naturais (Barbosa, Silva, Nascimento & Souza, 2011; Scliar, 2002, Pinheiro, Chaves & Jorge, 2004).

O referencial de saúde empírico presente na cultura clássica grega, ao romper com as concepções tradicionais sustentadas pela religião, baseadas em deuses e mitologias, passou alternativamente a privilegiar dois novos e significativos elementos para a época – observação e razão –, buscando entender a relação entre o ser humano e a natureza, e voltando-se para a explicação da saúde e da doença enquanto processos naturais e não sagrados. O método hipocrático, que consistia basicamente em conhecer a natureza humana e distinguir as individualidades por meio de observação e registro lógico (Lourenço et al., 2012), forneceu as bases para formular a versão embrionária do que se tem hoje como medicina moderna, de bases científicas, fundamentada numa visão racional de saúde.

Com a ascensão do Império Romano, a partir do século I a.C., a cultura dominante agregou muitos conhecimentos advindos da Grécia Antiga, incluindo os da medicina, notadamente com as contribuições do fisiologista Cláudio Galenus, o qual entendia que “a causa da doença estaria no próprio homem (endógena), na sua constituição física ou nos hábitos de vida que poderiam levar a um desequilíbrio” (Balestrin & Barros, 2009, p. 20).

Com a queda do Império Romano, por volta do Séc. V d.C., inicia-se o período da Idade Média, que se estende até o Séc. XV d.C. Esse período foi fortemente marcado pela economia feudal, estatismo social, surgimento de várias guerras e epidemias (varíolas, sarampos, tuberculose) e por forte influência da igreja católica que, retrocedendo na explicação racional da saúde, resgata a visão primitiva de doença como resultante do pecado, e a fé como única possibilidade de cura (Balestrin & Barros, 2009; Barbosa et al., 2011). Durante essa fase histórica, o controle da sociedade e do saber esteve circunscrito à Igreja Católica e seus dogmas, sendo a medicina (monástica) praticada exclusivamente por religiosos, cuja missão era oferecer conforto espiritual aos doentes que se arrependiam dos pecados (Lourenço et al., 2012).

Apesar de inegáveis avanços na produção agrícola, na arquitetura, na criação de universidades e de alguns movimentos artísticos, uma parte da Idade Média, denominada pelos Humanistas italianos de “idade das trevas”, sofreu grande atraso intelectual e filosófico em relação à antiguidade clássica, devido à igreja católica impedir o desenvolvimento da razão, colocando a fé como único caminho a seguir (Mendes, Lewgoy & Silveira, 2008). Ressalta-se que os Historiadores modernos consideram que o termo trevas desqualifica os avanços conquistados na Idade Média, sendo mais apropriado chamar de Alta Idade Média a periodicidade de escuridão que marca a escassez de registros históricos sob controle da igreja

católica e que contrasta com a luz dos períodos anteriores e posteriores. No que tange aos cuidados à saúde, entretanto, essa denominação é exata conforme afirma Scliar (2002).

Inspirado nos Humanistas, surge, também na Itália, entre os séculos XV e XVI, outro movimento cultural denominado Renascimento, cujo interesse era resgatar os valores da antiguidade clássica (greco-romana) e confrontá-los ao pensamento medieval. A influência desse movimento enfraqueceu o misticismo e o dogmatismo religiosos e, ao mesmo tempo, fortaleceu a racionalidade, a ciência e a natureza, trazendo, portanto, profundas modificações na estrutura social medieval que deram origem à era Moderna.

Descartes (2000/1637), influenciado pelo pensamento mecanicista da era Moderna, criou a dicotomia entre mente e corpo como entidades independentes que deveriam ser estudadas por áreas distintas, ficando a religião e a filosofia encarregadas de examinar o funcionamento da mente por meio de leis divinas e a medicina encarregada de estudar o corpo por meio de leis mecânicas, comparando-o ao funcionamento de uma máquina em sua objetividade e previsibilidade.

Os referenciais cartesianos penetraram e se expandiram entre as mais diferentes áreas do conhecimento científico, de modo que sua forte presença na medicina ocidental conduziu à formulação de uma importante concepção de saúde (reconhecida a partir da ausência de doença), a qual serviu de base para a elaboração do modelo biomédico, em meados do século XIX, com maior destaque para a doença (aspectos negativos) do que para saúde (aspectos positivos) (Batistela, 2007). Tal modelo, pautado no dualismo mente/corpo como entidades opostas e mutuamente excludentes, e na visão negativa e exclusivamente biológica de saúde (sem influência social ou psicológica), passou a privilegiar o diagnóstico, o tratamento e a cura das doenças por meio de medicalização e hospitalização, desconsiderando, por exemplo, aspectos preventivos e de promoção da saúde.

Embora a aplicação do modelo biomédico tenha proporcionado significativos e incontestáveis avanços no controle das enfermidades e no aumento da sobrevivência, recebeu críticas da comunidade científica, quanto à sua eficácia, ao serem evidenciadas suas limitações e incompatibilidades entre os procedimentos de custos e os resultados. O que melhor explica a limitação desse modelo é o olhar reducionista e fragmentador da saúde, desconsiderando os fatores sociais, a subjetividade e o contexto de vida das pessoas como determinantes das causas e tratamentos de saúde. O que melhor explica sua crise são os elevados gastos financeiros gerados por alta hospitalização e medicalização (Lourenço et al., 2012; Dalmolin et al., 2011).

De modo geral, as críticas dirigidas ao modelo biomédico abriram caminho para a configuração de novas concepções de saúde, propiciando que a Organização Mundial de Saúde (OMS) apresentasse, em 1948, um conceito de saúde mais abrangente, qual seja: “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades” (OMS, 2014, p. 7) que, apesar de receber algumas críticas, obteve ampla adesão de diferentes nações. Uma das críticas se refere ao fato de que pensar saúde como condição de completo bem-estar, pressupõe uma perfeição de saúde, cuja meta é inatingível e de difícil operacionalização por parte dos serviços de saúde, bem como tende a permitir intervenções abusivas por parte do Estado na vida do cidadão, sob o pretexto de promover saúde (Araújo & Xavier, 2014; Batistela, 2007; Scliar 2007).

Apesar das críticas, um aspecto importante do conceito de saúde oferecido pela OMS é que se rompe a dualidade, até então existente, entre saúde/doença e se abdica da centralidade na doença, conduzindo pensar saúde positivamente (como bem-estar), e não negativamente (como ausência de doença) (Almeida Filho, 2000). A saúde, que era pensada apenas como bem-estar físico, recebeu um olhar diferenciado, admitindo-se, a partir de então, a influência por parte de aspectos sociais e psicológicos.

Em sua concepção ampliada, a saúde coloca em evidência o papel dos determinantes sociais, estimulando o surgimento de significativas pesquisas em Psicologia e demais ciências que tomam a saúde como objeto de estudo. A partir de 1960, muitos estudos psicossociológicos passam a incorporar fatores não biológicos de saúde, tais como: estilo de vida, características sociodemográficas e características ambientais, para melhor compreender os processos de saúde e adoecimento (Silva, Borges & Barbosa, 2015).

Sublinha-se que a definição de saúde proposta pela OMS (2014), apesar de muito bem aceita na Psicologia, gerou debate acerca do conceito de bem-estar, conduzindo pesquisadores a abordá-lo sob duas perspectivas teóricas: a primeira, denominada hedônica (Bem-Estar Subjetivo ou BES), aborda o estado subjetivo de satisfação geral com a vida e a felicidade; e a segunda, nomeada eudaimônica (Bem-Estar Psicológico ou BEP), aborda o funcionamento das potencialidades humanas (capacidade para usar raciocínio e bom senso para enfrentar os desafios da vida) (Silva, Borges & Barbosa, 2015; Siqueira & Martins, 2013).

BES e BEP são construtos distintos, porém relacionados (Ryff, Singer & Love, 2004), o que vem conduzindo pesquisadores da Psicologia do Trabalho e das Organizações (PTO) a estudar a saúde mental do trabalhador integralizando essas duas perspectivas teóricas, que passou a se chamar Bem-Estar no Trabalho (BET). O conceito de BET é compreendido como as avaliações positivas (afetivas e cognitivas) que o indivíduo faz sobre as diferentes

características do ambiente laboral (Silva, Borges & Barbosa, 2015; Siqueira, Orengo & Peiró, 2014).

Embora BET seja um termo muito usado na PTO, seu conceito ainda está em processo de construção sob a influência da Psicologia Social e da Psicologia da Saúde e não há muitos modelos explicativos que reflitam o olhar positivo de saúde (bem-estar) em consonância com a abordagem psicossociológica adotada. Exemplos desses modelos são os de Ryff e Keyes (1995) e de Warr (1987, 2013), sendo este último utilizado nesta pesquisa por permitir apreender o nexos entre saúde mental e trabalho articulando diferentes níveis de análise numa perspectiva psicossociológica, bem como possibilitar a articulação entre pesquisa e intervenção (Barbosa et al., 2011; Lima, 2011). Tal modelo, denominado ecológico, será descrito na seção seguinte.

2.2 O modelo ecológico de saúde mental

Warr (2006, 2013) desenvolveu o modelo explicativo de saúde mental, denominado ecológico (ou vitamínico), para avaliar o impacto do ambiente social na saúde mental das pessoas a partir dos referenciais da psicossociologia. Essa abordagem se interessa pelas relações entre o sujeito e o ambiente, reconhecendo que o bem-estar psicológico tem relação com a percepção do indivíduo sobre o entorno em que está inserido.

O autor partiu, também, da concepção de saúde mental como sinônimo de bem-estar psicológico, difundida pela OMS (2014), e como processo complexo e multifacetado que integra aspectos hedônicos (vivências de prazer) e eudaimônicos de felicidade (experiências de autovalidação). A partir dessa compreensão, propôs analisar a saúde mental como um construto complexo e multifacetado, composto por cinco dimensões: 1. Bem-estar afetivo; 2. Competência; 3. Autonomia; 4. Aspiração; e 5. Funcionamento integral, as quais estão sintetizadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Dimensões do bem-estar psicológico no Modelo Ecológico de Warr

Dimensões	Conceitos
1. Bem-estar afetivo	Corresponde ao quanto o indivíduo se sente bem internamente.
2. Competência	Capacidade para enfrentar pressões do meio e solucionar problemas.
3. Autonomia	Capacidade para atuar sobre influências externas e determinar as próprias opiniões.
4. Aspiração	Grau de interesse e esforço despendido para buscar oportunidades e atingir objetivos.
5. Funcionamento Integral	Equilíbrio entre todas as outras dimensões.

Fonte: Warr (1987, 2013)

Fundamentando-se na psicossociologia, Warr (2013) esclarece que as cinco dimensões de saúde são inter-relacionadas e influenciadas, de forma não linear, pela percepção que as pessoas têm de alguns aspectos ambientais que ele agrupa em doze categorias: 1. Disponibilidade de dinheiro; 2. Segurança física; 3. Posição socialmente valorizada; 4. Apoio dos supervisores; 5. Desenvolvimento da carreira; 6. Equidade; 7. Oportunidade de controle; 8. Oportunidade para uso e aquisição de habilidades; 9. Metas geradas externamente; 10. Variedade; 11. Clareza do entorno; 12. Contato com os outros (Quadro 2).

Quadro 2 – Categorias ambientais antecedentes do bem-estar psicológico

Categoria ambiental	Conceito
1. Disponibilidade de dinheiro	Recursos financeiros pagos por nível salarial pago pelo trabalho.
2. Segurança física	Segurança, gradação dos riscos, equipamentos de trabalho e condições adequadas.
3. Posição socialmente valorizada	Importância, contribuição social do trabalho e status social.
4. Apoio dos supervisores	Relação de segurança e justiça expressa pelos superiores.
5. Desenvolvimento da carreira	Estabilidade no trabalho e oportunidade de promoção ou crescimento profissional.
6. Equidade	Justiça na organização e igualdade nas relações sociais e de trabalho.
7. Oportunidade de controle	Liberdade para tomar decisões, participação, autonomia e influência pessoal.
8. Oportunidade para uso e aquisição de habilidades	Ambiente propício para atuar a partir de suas habilidades e competências.
9. Metas geradas externamente	Demandas externas, carga de trabalho, identificação com a tarefa, desafios, conflito trabalho-casa.
10. Variedade	Mudanças no conteúdo das tarefas e contatos sociais.
11. Clareza do entorno	Previsibilidade em relação ao futuro, requisitos de trabalho claros e resultados compensadores nas tarefas.
12. Contato com os outros	Relações sociais acessíveis e qualitativas, interdependência e trabalho em equipe.

Fonte: Warr (2013)

Warr (1987; 2013) teorizou que, em contextos laborais, quando as 12 características ambientais são percebidas em doses equilibradas, produzem benefícios à saúde mental do trabalhador. Mas, quando percebidas em abundância, podem ocorrer dois tipos de efeitos distintos que ele chamou de Efeito Constante (EC) e de Diminuição Adicional (DA). Para entender estes dois efeitos do ambiente sobre a saúde (EC e DA), convém assinalar que o modelo ecológico de Warr (2013) foi inspirado na maneira como as vitaminas agem no corpo humano.

Sabe-se que deficiências vitamínicas sempre prejudicam a saúde física, mas há certas vitaminas como C e E que, ao atingirem um grau ideal de presença no corpo, mantêm sua eficácia estável e não são prejudiciais à saúde, mesmo se consumidas em altas dosagens, e há outras vitaminas, como A e D, que precisam existir em quantidades equilibradas no organismo, pois, ao alcançarem certo patamar, passam a decair em sua eficácia e o excesso delas pode produzir efeitos muito tóxicos à saúde.

Por analogia, Warr (2013) pensou nas 12 categorias ambientais, referidas no quadro 2, como fontes de vitaminas psicossociais e, tal como acontece ao organismo humano, déficits delas sempre provocam efeitos lesivos à saúde mental, doses equilibradas repercutem positivamente e doses excessivas podem surtir os mencionados efeitos EC e DA, representados no Gráfico 1 por duas curvas distintas.

Warr (2013) assinala que as categorias ambientais de 1 a 6 (expostas no quadro 2) são as que surtem efeitos do tipo EC, ou seja, quando são percebidas em déficit no ambiente deterioram a saúde mental e, quando percebidas em demasia, não apresentam riscos, nem intensificam os efeitos positivos à saúde, uma vez que após o ponto médio passam a ter um efeito constante. Já as categorias ambientais de 7 a 12 são as que surtem efeitos do tipo DA, ou seja, quando percebidas em abundância no meio, potencializam danos à saúde mental.

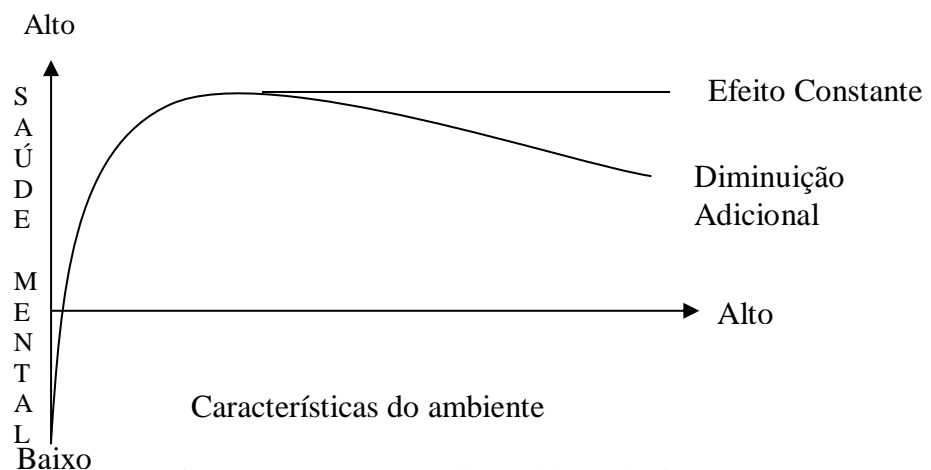


Gráfico 1 – Representação do modelo ecológico
Fonte: Warr (1987, p. 10).

3 A JUSTIÇA ESTADUAL E O TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DO PODER JUDICIÁRIO

Este capítulo discorrerá sobre o processo de modernização do trabalho no Poder Judiciário brasileiro no contexto de reestruturação produtiva, objetivando demonstrar como a introdução de novas práticas organizacionais articuladas com tecnologias informacionais alteraram o trabalho judiciário, exigindo elevadas metas de qualidade, produtividade e eficiência que atingem a saúde e a subjetividade dos magistrados e demais servidores.

3.1 Organização judiciária do Tribunal de Justiça da Paraíba (TJ/PB)

A estrutura organizacional do poder judiciário brasileiro, no formato que temos hoje, foi delimitada e consolidada a partir da Constituição Federal de 1988 (CF/88), abrangendo os seguintes órgãos: Supremo Tribunal Federal (STF), Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Superior Tribunal de Justiça (STJ), os Tribunais Regionais Federais (TRFs), Tribunais do Trabalho, Tribunais Eleitorais, Tribunais Militares, e os Tribunais dos Estados e do Distrito Federal e Territórios. Essa estrutura, em suas articulações e particularidades de demanda, foi instituída visando atender aos objetivos de garantir a legalidade, preservar a igualdade e harmonizar as relações sociais, além de exercer a responsabilidade do controle jurisdicional dos Poderes Executivo e Legislativo e do Ministério Público (Antloga, Maia, Cunha, & Peixoto, 2014; Fernandes, 2013).

O Tribunal de Justiça da Paraíba (TJ/PB) é um órgão pertencente ao Poder Judiciário, com abrangência estadual, que possui sua sede na capital João Pessoa e mantém jurisdição em todo o território do Estado da Paraíba. A sua atuação dentro do território estadual se dá por meio de subdivisões regionais no âmbito administrativo, chamadas de circunscrição, se constituindo cada uma por meio do agrupamento de comarcas (fóruns existentes em cada cidade), sendo uma dessas comarcas a sede da circunscrição. Assim, a comarca se caracteriza pela existência de fóruns nas cidades, e a circunscrição pela junção de comarcas, sendo uma delas sua sede. A comarca corresponde a uma divisão territorial com atuação de um ou mais juízes, podendo abranger mais de um município (Tribunal de Justiça da Paraíba [TJ/PB], 2017). É dessa forma que o TJ/PB se distribui geograficamente e fica disponível ao acesso da população.

Em Patos-PB está instalada a Terceira Circunscrição Judiciária (TJ/PB, 2017) na sede da comarca que recebe o mesmo nome da cidade, funcionando no Fórum Miguel Sátyro, estando responsável por atender 10 cidades localizadas no entorno. O referido Fórum, onde a pesquisa foi realizada, é constituído por várias subdivisões ou setores, nos quais trabalham profissionais de diferentes áreas, diretamente nas atividades judiciárias ou exercendo serviços de suporte, a exemplo de policiais, motoristas, profissionais de limpeza, manutenção predial. Estes, sem vinculações contratuais diretas com o TJ/PB, encontram-se na condição de cedidos de outros órgãos da administração pública ou na condição de terceirizados, estes últimos vindos de empresas intermediárias, especializadas no mercado, contratadas pelo TJ como prestadoras de serviços específicos (Fortuna, 2015). Já os trabalhadores que atuam especificamente com demandas judiciais, institucionais e burocráticas são prevalentemente profissionais titulares de cargos de provimento efetivo, que lidam diretamente com demandas processuais ou de apoio à direção do Fórum. Eles são os que adquirem estabilidade no emprego, permanecendo nele, na maioria dos casos, até a aposentadoria, para colaborar diretamente no cumprimento da missão precípua do tribunal, que é concretizar a justiça oferecendo serviços jurisdicionais de forma acessível, célere e efetiva.

O poder judiciário, enquanto esfera do Estado, promove a justiça referenciada nas leis da CF/88, em vigor no Brasil. Enquanto serviço público, os órgãos que constituem o Poder Judiciário e os trabalhadores que operacionalizam o seu funcionamento estão submetidos ao atendimento das leis que determinam os referenciais de como irão proceder, atendendo ao preceito da supremacia do interesse público. Nas duas últimas décadas evidenciam-se profundas alterações no contexto laboral dos profissionais judiciários, impulsionadas pela reestruturação produtiva e por uma crescente inserção dos referenciais produtivos do setor privado, que trouxeram impactos significativos nas relações de trabalho e na saúde mental desses trabalhadores (Alves, 2015; Nogueira, 2015), como se passa a descrever.

3.2 Reestruturação produtiva: impactos no setor judiciário brasileiro e na saúde dos trabalhadores

Por volta de 1970, os países capitalistas modernos experimentaram uma nova crise produtiva, mais duradoura e profunda do que a anterior, entre 1914/1929, e com características estruturais. Para superá-la, os países passaram a introduzir um conjunto de reformas, dentre elas a reestruturação produtiva, que substituiu o modelo de produção taylorista/fordista por modelos flexíveis, passando a exigir trabalhadores flexíveis, com perfil

criativo, adaptável, automotivado, polivalente, etc. A reestruturação produtiva, notadamente com o modo de produção toyotista, alcançou condição hegemônica no mundo do trabalho, expandindo-se mundialmente por meio da globalização do mercado, concretizando-se inicialmente nos setores privados da economia (indústria e serviços), e em seguida nos setores públicos (Alves, 2011; 2016).

O modelo toyotista, criado a partir de rupturas e continuidades do taylorismo/fordismo, se converte num modelo híbrido que, ao incorporar inovações tecnológicas, flexibiliza o modo de produzir e de gerir o trabalho, fortalecendo os referenciais de acumulação do capital, manutenção do poder e efetivo controle subjetivo dos trabalhadores. Com o advento e expansão do toyotismo em escala mundial, a condição de produção homogênea e fortemente verticalizada, com máxima racionalização das operações dos trabalhadores, a redução do tempo e aumento do ritmo de trabalho, e a separação entre elaboração e execução que suprime a dimensão intelectual do trabalho, deram lugar a formas mais elaboradas de controle dos trabalhadores revestidas de aparente valorização da autonomia destes (Antunes & Praun, 2015; Meirelles, 2016).

Segundo Antunes e Praun (2015), a nova realidade, pautada no trabalho flexibilizado, possibilitou a recuperação econômica do capitalismo e a sua hegemonia nas mais diversas esferas da organização social do trabalho, incutindo ideologicamente um culto ao subjetivismo de um ideal fragmentador destinado ao individualismo exacerbado, contrário às formas de solidariedade e de atuação coletiva da sociedade. O autor destaca, também, que o contexto de produção flexível possibilitou a superexploração do trabalho, intensificando o ritmo produtivo associado a jornadas mais intensas, e introduzindo movimentos operacionais cadenciados pela robotização e pautados na multifuncionalidade.

De modo geral, as reformas trouxeram como desdobramentos para o mundo do trabalho o desemprego estrutural, a precarização do trabalho, a fragmentação da classe trabalhadora e novos modos de inserção no mercado de trabalho, com ênfase no trabalho informal, e nos empregos temporários e terceirizados (Araújo, 2015; Lazzareschi, 2018), atingindo, em escala global, a vida, a saúde e a organização política dos trabalhadores em vários segmentos ocupacionais (Antunes, 2018; Ragnini, 2017). Ao mesmo tempo, essas transformações resultaram no surgimento de uma nova classe trabalhadora com elevado nível educacional e alta qualificação, quando comparada à realidade anterior. Nesse sentido, elevam-se ideais de uma superespecialização desses trabalhadores, envolto ao individualismo e a elevados padrões de competitividade (Alves, 2007).

No Brasil, até a década de 1980, a reestruturação produtiva ocorreu de forma limitada e localizada em alguns setores privados, sobretudo o industrial. Mas, foi a partir da década de 1990, com a vitória do neoliberalismo no Brasil e acentuada privatização de setores produtivos estatais (siderurgia, telecomunicações, eletricidade) que a organização flexível do trabalho se intensificou nas empresas privadas, levando-as a investir maciçamente em novos padrões tecnológicos e produtivos, novas formas de organização social do trabalho e novos métodos de gerenciamento denominados “participativos” (Antunes, 2018). Os referenciais produtivos do setor privado, associando métodos de gestão toyotista e novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), foram se inserindo na esfera pública, constituindo, assim, um cenário de reestruturação produtiva nos órgãos estatais brasileiros consonantes com os valores do capitalismo neoliberal: liberdade do mercado e mínima intervenção do Estado (Alves, 2015).

No Poder Judiciário, a introdução desses valores vem sendo implementada de maneira sistemática, mas em movimento acelerado, tendo os primeiros impactos na década de 2000, com o advento da modernização tecnológica do trabalho, especialmente pela inserção do Processo Judicial Eletrônico – PJE, que resultou em significativas implicações na organização do trabalho, na intensidade, ritmo e aumento de demandas e metas. Além da inserção do conceito de gerencialismo ou nova gestão pública (Alves, 2015) – termos das ciências sociais usados para se referir às reformas governamentais de desburocratização do Estado focalizadas em resultados e orientadas por princípios como controle, eficiência e competitividade (Dasso, 2016).

Nos distintos TJs (inclusive no TJ/PB) essa realidade vem se manifestando de diferentes formas, a exemplo da inserção de referenciais como celeridade e modernidade enquanto elementos primários entre os valores da instituição; a terceirização de funções e setores; a inserção tecnológica de maneira compulsória, visando gerar maior número de procedimentos e resultados ao mesmo tempo em que exige a aceleração do ritmo e volume de trabalho, principalmente por meio dos sistemas de PJE; ou mesmo nas definições de metas estabelecidas pelo CNJ, fundamentadas no princípio da eficiência e direcionadas a resultados quantitativos. (Alves, 2015).

O judiciário, ao aderir aos princípios da reestruturação produtiva, incorporando estratégias e programas de eficácia organizacional, acaba, na prática, rompendo com a primazia de ser uma instituição social e passa a atender à lógica da produtividade e do desempenho, mensurados a partir de resultados quantitativos (Alves, 2015).

As mudanças, ainda em curso, ganharam *status* de modernização do trabalho, e sua inserção no judiciário se propôs a garantir eficiência, celeridade e acessibilidade na prestação jurisdicional (Antloga et al., 2014; Fernandes, 2013; Roesler, Blanch, Sahagún, Basso, & Vinas, 2012). Se por um lado vieram a favorecer maior resolutividade de questões judiciais, ao atendimento aos anseios sociais de uma justiça mais célere, estando em consonância à pujante modernização, por outro lado, tais mudanças vêm trazendo consequências prejudiciais à saúde dos trabalhadores, a exemplo do que indica o estudo de Nogueira (2015) com amostra de magistrados, ao destacar que a gestão toyotista e as novas TICs com destaque ao PJE, vêm apresentando impactos negativos na percepção de qualidade de vida desses profissionais, especialmente em relação à redução significativa do tempo dedicado a si, à família e às relações sociais, comprometendo também a prática de atividades físicas e de lazer.

Estudo realizado por Oliveira, Rocha, Silva, Silva e Moure (2011), indicou que a introdução de novas tecnologias, o que inclui a automação microeletrônica no trabalho, passou a gerar ou reconfigurar a perda do controle sobre a cadência de trabalho, com sua frequente intensificação, gerando aumento de estresse e fadiga. Já Fernandes e Ferreira (2015), em estudo com 5.164 trabalhadores do Poder Judiciário sobre qualidade de vida no trabalho e sua vinculação ao bem-estar, apontaram significativa relação entre uso das TICs e adoecimento, devido a fatores como cobrança de prazos para realização das tarefas, falta de liberdade para opinar no trabalho, baixo reconhecimento social do trabalho e de oportunidade de crescimento na carreira. Na pesquisa de Santos et al. (2018) com 88 trabalhadores do Tribunal de Justiça de Pernambuco, na cidade de Recife, foi avaliada a relação entre qualidade de vida e capacidade para o trabalho. Os resultados evidenciaram melhores níveis de qualidade de vida entre os profissionais com menos horas de trabalho e praticantes de atividades físicas.

Os impactos ocorridos pelas mudanças no judiciário advieram como consequência da reestruturação produtiva, enquanto fenômeno gerador de transformações administrativas, resultando na precarização do trabalho, pela celeridade na prática jurisdicional e pela alta produção, que envolvem a delimitação de metas e da quantidade de tempo disposto para a realização do trabalho. Por consequência, os fóruns deram lugar a novos modos de produção social por meio da inclusão do referencial administrativo *just in time*, que se aplica à produção sob demanda (Alves, 2015) e que passa a orientar que as ações no TJ sejam feitas “na hora certa, evitando desperdícios, acúmulo de processos e custos extraordinários.

De modo geral, essas pesquisas mostram que o aumento das exigências e produtividade no Poder Judiciário para os magistrados e demais servidores estão fortemente

relacionadas à adoção de novas TICs e cobranças acentuadas por resultados, com efeitos desfavoráveis à saúde. Corroborando estas pesquisas, Dalanhol, Freitas, Machado, Hutz e Vazques (2017) sublinham que as rotinas de trabalho, intensificadas por meio da prescrição de metas, têm conduzido à adoção de sistemas de avaliações de desempenho individuais frequentes e cada vez mais integrados a uma cultura organizacional informatizada que vem esgotando física e mentalmente os trabalhadores, uma vez que para cumprir as metas eles precisam, muitas vezes, estender as jornadas de trabalho.

Esta situação se mostra preocupante se levarmos em consideração os dados do Ministério da Previdência Social de 2015, indicando que os distúrbios mentais ocasionados pelo trabalho estão entre as principais causas de afastamento (físico ou psicológico) do trabalho no Brasil e que eles são resultantes de ambientes nocivos (Dalanhol et al., 2017). Sabe-se, entretanto, que o adoecimento psíquico reduz a capacidade para o trabalho, prejudicando a produtividade, mas atinge também outras áreas de vida dos trabalhadores (conjugal, familiar, lazer) prejudicando a qualidade de vida geral em efeito cascata (Santos et al., 2018), podendo o afastamento no trabalho ser um potencial indicador do processo de adoecimento e mesmo da insatisfação no trabalho.

Segundo Alves (2011), há entre os trabalhadores do setor público uma consciência de identificação relacionada ao corporativismo de função, resultando em um fetiche de Estado, na qual esses trabalhadores incorporam uma identidade de “servidores da coisa pública”, como um ente orgânico ao próprio estado, estando em condição de destaque em relação aos trabalhadores da esfera privada. Esse autor identificou de forma presente essa característica do fetiche de Estado entre aqueles que trabalham no Poder Judiciário, pela assimilação da condição de servidores públicos, resultando assim em uma situação de subordinação estrutural, ao se reconhecer como o próprio Estado. Em outra publicação, Alves (2000) argumenta que o fetiche de Estado acaba por resultar na negação da própria condição de trabalhador, que vende a sua força de trabalho a um valor estipulado externamente, ao mesmo tempo em que acaba por também negar a relação direta com os outros trabalhadores, desconsiderando o reconhecimento e a luta de classe. Conclui que essa condição resulta em uma forma de alienação que vem repercutindo no enfraquecimento da sindicalização desses trabalhadores; fato que fragiliza a organização coletiva, acentuando a crise do sindicalismo moderno e a precarização do trabalho.

Ademais, no contexto do judiciário, se identifica um processo de separação entre diferentes grupos funcionais, ou até mesmo a formulação de micro corporações dentro dos próprios tribunais, na qual se identifica a fragmentação sindical entre grupos específicos de

trabalhadores (Alves 2011). Tal realidade tende a reduzir por si só a força de mobilização e negociação sindical e tornam esses trabalhadores mais vulneráveis ao Estado político do capital. Nesse sentido, a fragilização do sindicalismo, enquanto luta de classe, também é consequência do impacto que sofrem os sindicatos à lógica do capital.

Diante do exposto, é possível dizer que a reestruturação produtiva, marcada pela flexibilização da organização e das condições de trabalho, o intensificou a competitividade entre trabalhadores, provocando insegurança, incerteza e desconfiança nos espaços laborais, bem como a ampliação do domínio por parte do empregador por meio da apropriação do tempo e da subjetividade, que conforme salienta Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), podem vir a afetar a vida social, os laços familiares e intergeracionais.

4 MÉTODO DA PESQUISA

4.1 Tipo de estudo, local e participantes da pesquisa

A pesquisa se caracteriza como exploratória, descritiva, *ex-post-facto* e de corte transversal, com delineamento quantitativo. Esse tipo de estudo permite identificar e descrever os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos numa determinada população, estabelecendo relações entre variáveis por meio de um recorte único no tempo, mas sem manipulá-las (Gil, 2002).

A pesquisa foi realizada no Fórum do Judiciário Estadual, localizado na cidade de Patos–PB, onde há 103 profissionais do Poder Judiciário exercendo tarefas e responsabilidades relativas aos cargos de servidor (psicólogos, assistentes sociais, técnicos de informática, etc.) e de magistrado (juízes). Tais cargos estão alocados em cinco grupos funcionais: auxiliares judiciários, técnicos judiciários, oficiais de justiça, analistas judiciários e juízes (TJ/PB, 2017), especificados, descritos e quantificados no Quadro 3.

Quadro 3 – Quantitativo de profissionais do Poder Judiciário de Patos-PB por cargo

Cargos/descrição sucinta	Número de profissionais
Auxiliares Judiciários - Realizam apoio administrativo, estando subordinados ao diretor ou gerente do Fórum.	3
Técnicos Judiciários - Atuam nos cartórios e gabinetes dos juízes, digitam termos de audiência, mandados, cartas precatórias e substituem o analista judiciário em sua ausência.	45
Oficiais de Justiça - Realizam diligências determinadas pelo juiz como citações, intimações e penhoras, atuando principalmente no meio externo e emitindo certidões dos atos realizados.	31
Analistas Judiciários - Realizam atividades de apoio especializado ao juiz, a partir de sua profissão específica, podendo chefiar e organiza as atividades do cartório (Analista - Especialidade Direito), comparecem às audiências, caso convocados pelo juiz, ou emitem informações por escrito para subsidiar o juiz nesses atos (Analistas – Especialidades Psicologia, Serviço Social, Pedagogia, etc.).	15
Juízes - Resolvem conflitos particularmente insolúveis, de maneira imparcial e aplicando a Lei. Atuam nas áreas de competência a qual o seu juizado se destina (Infância e Juventude, Família, Cível, Criminal, Fazenda Pública, ou Mista, que abrange mais de uma dessas competências).	9
Total	103

A contratação de qualquer um dos cargos especificados no Quadro 3 ocorre somente por concurso público. O grupo dos juízes é composto exclusivamente por profissionais do direito, sendo este cargo vitalício. Já os servidores, de qualquer grupo funcional, possuem estabilidade no serviço público. Para estes, a escolaridade mínima exigida para ingresso na instituição (Tribunal de Justiça) vai desde o ensino fundamental completo para ocupar a função de auxiliares judiciários, ensino médio completo ou curso técnico em nível médio para a função de técnicos judiciários, ensino superior completo para a função de oficial de justiça, e de ensino superior em profissões específicas (p. ex. psicologia, direito, pedagogia, serviço social, etc.) para funções de analistas judiciários (TJ/PB, 2017).

A amostra foi formada a partir de uma estratégia acidental não probabilística, por conveniência, que segundo Nobre et al. (2017) é um subconjunto da população obtido por um processo de amostragem casual, incluindo o número máximo possível de pessoas disponíveis e que se tem acesso no momento e local onde a pesquisa está sendo realizada. Com essa estratégia, obteve-se a participação de 72 profissionais, correspondendo a uma amostra de 69,9% da população.

Foram incluídos na pesquisa exclusivamente os profissionais com vínculo de natureza estatutária e em plena atividade no Fórum da Justiça Estadual de Patos-PB. Foram excluídos aqueles com vínculo trabalhista temporário ou na condição de cedidos de outros órgãos do serviço público, bem como os aposentados, os que se recusaram participar da pesquisa e os que estavam afastados do trabalho por motivos como: férias, licença maternidade e para tratamento de saúde. No caso dos que estavam em licença médica, sua exclusão da pesquisa se deu pela dificuldade de se ter acesso aos dados do órgão público sobre quais profissionais estavam afastados, embora se saiba que conhecer as doenças que motivaram o afastamento ajudaria a compreender melhor os déficits de bem-estar psicológico dos servidores.

4.2 Instrumentos

4.2.1 Medida para descrever o perfil sociodemográfico

Ficha Sociodemográfica (Apêndice A) – Usada para descrever o perfil biográfico (idade, sexo, número de filhos, estado civil, escolaridade) e sócio-ocupacional da amostra (tipo de cargo, salário, regime de trabalho e carga horária, férias, aposentadoria, filiação sindical).

4.2.2 Medidas para avaliar as dimensões do bem-estar psicológico

Questionário de Saúde Geral (Anexo 1) – Este instrumento foi elaborado por Goldberg (1972) para identificar distúrbios psíquicos leves (não-psicóticos). Existe versões com 60, 30, 28 e 12 itens distribuídos em escala *Likert* de quatro pontos, que variam de 0 (absolutamente não) a 3 (muito mais que de costume) para itens negativos, e de 0 (mais que de costume) a 3 (muito menos que de costume) para itens positivos. As quatro versões adaptadas e validadas do instrumento têm apresentado bons índices de confiabilidade, sendo a versão reduzida, de 12 itens (QSG-12), amplamente recomendada para uso em estudos ocupacionais devido sua brevidade. Tal versão conta com alguns estudos acerca das suas evidências de validade (Damásio, Machado & Silva, 2011, Gouveia et al., 2003; Gouveia, Barbosa, Andrade & Carneiro, 2010), sendo que nesta pesquisa foi usada a versão validada por Borges e Argolo (2002) que se mostra capaz de mensurar dois fatores: 1) Redução da Autoeficácia ($\alpha = 0,86$), composto por 8 itens (1, 3, 4, 7, 8, 10, 11 e 12) que avaliam quanto o trabalhador se percebe dando conta do *fazer* e da competência em interagir com o ambiente psicossocial (exemplo de item ‘Você tem se sentido capaz de tomar decisões?’); 2) Tensão Emocional e Depressão ($\alpha = 0,83$), com 4 itens (2, 5, 6 e 9) que avaliam sentimentos de esgotamento emocional e depressão decorrentes de situações de trabalho (exemplo de item ‘Você tem tido a sensação de que não pode superar suas dificuldades?’).

Escala de Autoestima de Rosenberg – EAR (Anexo 2) – Elaborada por Rosenberg (1965), adaptada por Hutz (2000) e reavaliada por Hutz e Zanon (2011), esta escala tem por objetivo avaliar o grau de autoaceitação dos indivíduos por meio de 10 itens distribuídos em escala *Likert* de quatro pontos, variando entre 1 = concordo totalmente e 4 = discordo totalmente. Optou-se por usar a validação de Sbicigo, Bandeira & Dell’Aglio (2010) que se mostra consistente para mensurar dois fatores: 1) Autoestima Positiva ($\alpha = 0,76$), composto pelos itens 1, 4, 7, 8, 9 e 10, avalia o autojulgamento de valor, confiança e competência (exemplo de item ‘Sinto que sou uma pessoa de valor como as outras pessoas’), e 2) Autoestima Negativa ($\alpha = 0,77$), composto pelos itens 2, 3, 5 e 6, avalia sentimentos de incompetência, inadequação e incapacidade de enfrentar os desafios (exemplo de item ‘Eu sinto vergonha de ser do jeito que sou’).

Escala de Bem-estar Afetivo no Trabalho – JAWS (Anexo 3) – Esta escala, originalmente denominada *Job-related Affective Well-being Scale* (JAWS), foi elaborada por Katwyr, Spector, Fox e Kelloway (2000) para avaliar estados emocionais vivenciados pelos indivíduos no contexto de trabalho numa escala *Likert* de 5 pontos (1 = nunca; 5 = Quase

sempre). No Brasil, o estudo de adaptação e validação realizado por Gouveia, Fonseca, Lins, Lima e Gouveia (2008) identificou uma estrutura bifatorial formada por 27 itens que se agrupam em torno dos fatores: Afetos Positivos ($\alpha = 0,94$) formado pelos itens 17, 16, 15, 28, 29, 14, 27, 23, 25, 13, 30, 9, 6 e 1 (exemplo de item ‘Entusiasmo’) e Afetos Negativos ($\alpha = 0,87$) formado pelos itens 18, 11, 10, 12, 3, 4, 5, 2, 19, 21, 20, 8 e 7 (exemplo de item ‘Assustado’), que avaliam, respectivamente, quanto o participante tem experimentado emoções positivas e negativas no ambiente de trabalho em um intervalo de tempo correspondente aos últimos 30 dias. O Quadro 4 sintetiza as cinco dimensões da saúde mental propostas no modelo ecológico e os fatores usados como indicadores para avaliá-las.

Quadro 4 – As cinco dimensões do bem-estar psicológico e seus indicadores

Dimensões da saúde mental	Conceito sintetizado	Indicadores usados na pesquisa
Bem-Estar Afetivo	Sentir-se bem internamente.	O fator Tensão Emocional e Depressão do QSG-12; os fatores Afetos Positivos e Afetos Negativos da escala JAWS.
Competência	Sentir-se confiante para enfrentar pressões e resolver problemas.	O fator Redução da Autoeficácia do QSG-12; os fatores Autoestima Positiva e Autoestima Negativa da EAR.
Autonomia	Sentir-se apto para opinar e influenciar nas decisões do trabalho	
Aspiração	Sentir-se interessado em buscar oportunidades e alcançar objetivos.	
Funcionamento Integral	Bem-estar geral resultante do equilíbrio entre as dimensões da saúde.	Foi usado o conjunto dos indicadores anteriores.

4.2.3 Medida para avaliar a percepção das características ambientais

Questionário de Condições de Trabalho (QCT) (Anexo 4) – Este instrumento foi desenvolvido por Borges et al. (2013), inspirado no referencial do *European Working Conditions Observatory* (EWCO), para avaliar a percepção dos trabalhadores sobre suas condições laborais. Foi aplicada a versão que conta com evidência de validade na pesquisa de Borges et al. (2019, submetido) com amostra de servidores universitários. Os itens sobre as Condições Contratuais e Jurídicas (CCJ), exceto os itens 7.1, 7.2 e 7.3, estão estruturados com alternativas nominais para as respostas. Todos os demais itens que compõem o QCT estão distribuídos em escala *Likert* de 6 pontos com as seguintes alternativas: 1 (Nunca), 2

(Raramente), 3 (Algumas vezes), 4 (Muitas vezes), 5 (Todo o tempo) e 6 (Não se aplica). O QCT se estrutura a partir de três amplas categorias, a saber:

1ª Categoria: Exigências, Contradições e Condições Materiais – Refere-se a exigências desproporcionais às condições de trabalho, realização de tarefas conflitivas ou contraditórias e adoção de prazos incompatíveis com a realização das tarefas. Esta categoria possui 5 fatores:

- F1. Ambiente Físico ($\alpha = 0,91$), composto por quatro itens (16.1, 16.2, 16.3 e 16.4) referentes à exposição à riscos e incômodo do ambiente natural e das instalações utilizadas.
- F2. Exigências ($\alpha = 0,89$), composto por dois itens (17.1 e 17.2) referentes ao ritmo acelerado, a rigidez dos prazos, sobrecarga, incompatibilidades entre demandas de trabalho e número de servidores, cumprimento de metas de produção e exigências desproporcionais.
- F3. Violência ($\alpha = 0,88$), composto por dois itens (16.7 e 19.1) referentes às observações de assédios morais, intimidações, agressões verbais, elogios inadequados, ameaças e outras formas de violência interpessoal.
- F4. Respeito às Limitações ($\alpha = 0,75$), composto por dois itens (18.1 e 18.2) referentes à observação de respeito pelos tratamentos de saúde, pelos afastamentos, necessidades de pausa e limitações em geral de cada servidor.
- F5. Precariedade Material ($\alpha = 0,88$), composto por dois itens (16.5 e 16.6) referentes à observação de carência de equipamentos, materiais, *softwares*, etc.

2ª Categoria: Comunicação, Desafio e Participação – Corresponde ao conteúdo das atividades de trabalho, organização e divisão do trabalho, demandas do posto de trabalho, modos de execução das atividades e desempenho do trabalhador. Esta categoria possui 2 fatores:

- F1. Atualização do Saber ($\alpha = 0,84$), composta por três itens (20.1, 21.1 e 22.1) referentes à necessidade de atualização contínua de saberes e competências, formações complementares, domínio do saber-fazer e iniciativas de formação e informação que ultrapassam os limites organizacionais incluindo, por vezes, a necessidade de trabalhar em casa.
- F2. Participação ($\alpha = 0,75$), composto por três itens (23.1, 23.2 e 23.3) referentes às oportunidades de participação na tomada de decisões e à qualidade das decisões ponderadas coletivamente.

3ª Categoria: Suporte e Planejamento – Diz respeito aos aspectos relacionados às interações interpessoais, às práticas sociais relativas à gerência ou gestão quando se trata do trabalho na forma de emprego, e às práticas sociais decorrentes da inserção no mercado de trabalho. Esta categoria possui 3 fatores:

- F1. Suporte e Proteção ($\alpha = 0,79$) composta por dois itens (27.1 e 28.1) referentes às ações de orientação e treinamento para evitar riscos de adoecimento e de acidentes no trabalho.

- F2. Normatização ($\alpha = 0,63$) composta por três itens (24.1, 25.1 e 25.2) referentes à disponibilização de normas e padronizações que norteiam e limitam a realização de tarefas.
- F3. Objetivos ($\alpha = 0,73$), composto por dois itens (26.1 e 26.2) referentes à realização das atividades que se norteiam pelos objetivos estabelecidos, pelo planejamento realizado, pelo clima de diálogo e administração de conflito nas relações interpessoais e entre setores.

O Quadro 5 sintetiza as doze categorias ambientais do modelo ecológico de Warr, os fatores do QCT usados como indicadores para avaliá-las.

Quadro 5 – Categorias ambientais antecedentes do bem-estar psicológico e seus indicadores

Categorias ambientais	Tipo de efeito	Indicadores do QCT
Disponibilidade de dinheiro Segurança física	EC	O fator Ambiente Físico e o fator Precariedade Material
Posição com valor social	EC	Fator Participação
Apoio do supervisor	EC	Fator Suporte e Proteção
Desenvolvimento da carreira Oportunidade de uso e aquisição de habilidades	EC DA	Fator Atualização do Saber
Equidade nas ações (capital próprio) Clareza do meio ambiente (entorno)	EC DA	Fator Respeito às Limitações Fator Objetivos
Oportunidade de controle	DA	Fator Normatização
Objetivos gerados externamente	DA	Atualização do saber
Variedade	DA	Exigências
Contato com outras pessoas	DA	Fator Violência;

4.3 Procedimentos de coleta dos dados

Foram respeitados os aspectos éticos concernentes à Resolução de Nº 466/12 e de Nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que expõe as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Assim, a coleta dos dados foi iniciada após anuência da direção do Fórum de Patos-PB e aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), por meio do protocolo n. 3.194.477. Os instrumentos padronizados e a Ficha Sociodemográfica foram organizados em formato de protocolo e entregues aos profissionais do Poder Judiciário para preenchimento, juntamente ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B) contendo informações sobre o objetivo da pesquisa, a garantia do respeito à participação voluntária, o direito ao anonimato e ao sigilo das respostas, bem como o direito ao desligamento da

pesquisa, em qualquer momento e sem nenhum prejuízo pessoal. Foram disponibilizados 93 protocolos dentre os profissionais que aceitaram convite de participar da pesquisa. Obteve-se a devolução de 73 protocolos preenchidos, dos quais um foi descartado por apresentar muitas respostas em branco, resultando numa coleta de 72 protocolos válidos.

4.4 Procedimentos de análise dos dados

Os dados foram lançados no programa *Statistical Package for Social Science* (SPSS) e em seguida efetuadas análises estatísticas descritivas (medianas, percentis, frequências e porcentagens) para caracterizar a amostra; o teste Shapiro Wilk para averiguar a normalidade dos dados, análises de *Clusters* para identificar perfis de bem-estar psicológico; correlacionais (ρ de *Spearman*) para averiguar a intensidade da relação entre as variáveis, e de regressão linear múltipla hierárquica para identificar o poder explicativo das variáveis socioambientais usadas como antecedentes do bem-estar psicológico. O nível de significância adotado foi para um p menor do que 0,05.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo se divide em cinco seções, que apresentam, respectivamente: as características da amostra e suas condições contratuais e jurídicas de trabalho; os perfis de bem-estar psicológico; as características percebidas do ambiente de trabalho, os resultados das relações entre os indicadores do bem-estar psicológico e os fatores de ambientais, e, por fim, a discussão dos resultados.

5.1 Características sociodemográficas e condições contratuais e jurídicas de trabalho

A amostra é formada por 56,9% de homens e 43,1% de mulheres, com idades entre 23 e 72 anos ($M = 45,9$; $DP = 9,65$; $CV = 21\%$). A maioria é casada (63,9%), 13,9% se declara convivendo com companheiro, e 11,1% é solteira. O número de filhos variou entre 0 e 4 ($M = 1,6$; $DP = 1,14$; $CV = 70\%$). Em relação à escolaridade, a maioria possui especialização (63,9%), seguidos de ensino superior completo (20,8%), ensino médio completo (5,6%), ensino superior incompleto (5,6%), e mestrado (4,2%). Nota-se a ausência na amostra de profissionais com escolaridade de nível fundamental, porque praticamente inexistem servidores com baixa escolaridade no judiciário de Patos-PB, uma vez que eles precisaram elevar a própria educação para atender às novas exigências tecnológicas do trabalho.

A jornada de trabalho declarada varia de 5 a 7 dias com horários fixos de entrada e saída para 58,3%, e sem horários fixos para 26,1% dos profissionais, sendo que 56,9% trabalha o tempo todo com registro eletrônico de ponto e 40,3% não usa ponto eletrônico. A carga horária de trabalho semanal é de 30 horas para 61,1% da amostra, de 40 horas para 27,8%, e acima de 40 horas para 9,8%. Observou-se que os horários de trabalho são fixos para 26,4% da amostra, entretanto existe um terço da amostra (33,3%) trabalhando o tempo todo em regime de turno ou escalonado, e 14,3% quando há necessidade por parte do órgão público. Observou-se, também, que 15,3% declara trabalhar à noite de 1 a 6 vezes por mês, e 41,7% nos finais de semana.

No tocante às férias, 26,4% declaram ter 30 dias ou mais de férias, mas, curiosamente, 44,4% não respondeu à questão. Dentre os que declaram ter férias, 18,1% dizem que a aproveita para descansar, 6,9% costuma dividi-la em duas ou três vezes para descansar, e 2,8% não descansa porque tem outra atividade remunerada durante as férias. Com relação ao adicional de insalubridade 84,7% não recebe esse tipo de benefício social, mas boa parte da amostra (51,4%) considera que tem direito a ele. Sobre a aposentadoria, 38,9% terão os

benefícios pagos integralmente e 6,9% parcialmente, porém complementado por previdência privada; contudo um percentual expressivo (47,2%) receberá aposentadoria parcial e sem complemento de renda de previdência privada. Observou-se que 59,7% dos profissionais não são filiados a nenhum sindicato, e 37% são filiados, porém em sindicatos distintos (p. ex. SINTAJ, SINJEP, SINDOJUS, AMP)¹, o que demonstra ampla pulverização sindical, e, também, uma baixa frequência de participação nas atividades sindicais, uma vez que 29,2% frequenta raramente, 8,3% algumas vezes, e apenas 1,4% frequenta muitas vezes. A maioria já trabalha há muitos anos ($M = 23,1$; $DP = 10,17$; $CV = 44\%$), sendo que, no TJ, o tempo de serviço variou de 2 a 35 anos ($M = 16,3$; $DP = 8,6$; $CV = 52\%$), com uma média de tempo no cargo atual de 14,5 ($DP = 9,06$; $CV = 62\%$). Os salários giram em torno de menos de R\$ 1.500,00 a mais de R\$ 20.000,00, sendo tais salários a única fonte de renda da família para 43,1% profissionais, quase a totalidade da renda familiar para 31,9%, e quase metade da renda familiar para 20,8%.

5.2 Bem-estar psicológico da amostra

5.2.1 Dimensão bem-estar afetivo

No QSG-12 (escala de 0 a 3), baixas pontuações no fator Tensão Emocional e Depressão (escores 1,5) sinalizam melhor bem-estar psicológico. A mediana nesse fator foi de 1,00 (percentis 0,75 e 1,25), indicando reduzida tensão emocional entre os participantes. Quando se examina a distribuição dos escores por intervalos, se observa 61% dos participantes com níveis reduzidos de tensão, 31,9% moderadamente tensos, e apenas 1,4% com sintoma depressivo (Tabela 1).

Tabela 1
Mediana, percentil e frequência dos escores por intervalo no fator Tensão Emocional e Depressão (n = 68)

Escala	Fator	Mediana	Percentil		Frequência de participantes por intervalos		
			25	75	X<1	1 ≤ X ≤ 2	X > 2
QSG-12	Tensão Emocional e Depressão	1,0	0,75	1,25	44 (61%)	23 (31,9%)	1 (1,4%)

¹ SINTAJ (Sindicato dos Técnicos e Analistas do Judiciário da Paraíba); SINJEP (Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário da Paraíba); SINDOJUS (Sindicato dos Oficiais de Justiça da Paraíba); AMP (Associação dos Magistrados da Paraíba).

Na JAWS (escala de 1 a 5), quanto mais elevadas as pontuações atribuídas às emoções positivas, e quanto menores as pontuações atribuídas às emoções negativas, melhor o bem-estar psicológico. A mediana no fator Afetos Positivos foi de 3,93 (percentis 3,32 e 4,29), e no fator Afetos Negativos foi de 2,15 (percentis 1,92 e 2,44), sugerindo que os sentimentos positivos e negativos são desbalanceados na amostra. Quando se distribui os escores por intervalos, observa-se que essa tendência se repete, ou seja, embora 30 participantes (41,7%) apresentem sentimentos muito positivos, e 22 (30,6%) sentimentos bastante negativos, as pontuações se concentram entre os intervalos II e III, indicando 35 profissionais (48,6%) com Afetos Positivos e 45(62,5%) com Afetos Negativos (Tabela 2).

Tabela 2

Mediana, percentil e frequência dos escores por intervalo nos fatores do JAWS

Escala	Fator	Mediana	Percentil		n	Frequência de participantes por intervalos			
			25	75		X < 2	2 ≤ X < 3	3 ≤ X ≤ 4	X > 4
JAWS	Afetos Positivos	3,93	3,32	4,29	65	-	9 (12,5%)	26 (36,1%)	30 (41,7%)
	Afetos Negativos	2,15	1,92	2,44	67	22 (30,6%)	42 (58,3%)	3 (4,2%)	-

5.2.2 Dimensões competência, autonomia e aspiração

No QSG-12, baixas pontuações no fator Redução da Autoeficácia (escores 1,5) indicam melhor bem-estar psicológico. A mediana nesse fator foi de 0,63 (percentis 0,50 e 1,00), indicando baixa dificuldade para enfrentar as complicações e os desafios no trabalho. A distribuição dos escores por intervalos mostra que 66,7% dos profissionais se percebem autoconfiantes no exercício profissional, e 20,8% apresenta moderada dificuldade em exercer as funções (Tabela 3).

Tabela 3

Mediana, percentil e frequência dos escores por intervalo no fator Redução da Autoeficácia (n = 63)

Escala	Fator	Mediana	Percentil		Frequência de participantes por intervalos		
			25	75	X < 1	1 ≤ X ≤ 2	X > 2
QSG-12	Redução da Autoeficácia	0,63	0,50	1,00	48 (66,7%)	15 (20,8%)	-

Na escala EAR (1 a 4), quanto mais o participante concorda com os enunciados positivos, e quanto mais discorda dos enunciados negativos, mais acentuada sua autoestima. O resultado da mediana no fator Autoestima Positiva foi de 1,67 (percentis 1,33 e 3,50) e no fator Autoestima Negativa foi de 3,75 (percentis 2,00 e 4,00). A distribuição dos escores por intervalos indica 83,3% de profissionais com baixa autoestima positiva e 84,7% com elevada autoestima negativa, sugerindo que eles tendem a se autoavaliar negativamente (Tabela 4).

Tabela 4

Mediana, percentil e frequência dos escores por intervalo nos fatores da EAR (n = 71)

Escala	Fator	Mediana	Percentil		Frequência de participantes por intervalos		
			25	75	$X < 2$	$2 \leq X \leq 3$	$X > 4$
EAR	Autoestima Positiva	1,67	1,33	3,50	60 (83,3%)	10 (13,9%)	1 (1,4%)
	Autoestima Negativa	3,75	2,00	4,00	1 (1,4%)	9 (12,5%)	61 (84,7%)

Sobre a dimensão Bem-estar afetivo, os dados expressam que, embora um terço dos participantes (33,3%) apresente níveis moderados-alto de esgotamento emocional, essa dimensão está resguardada na maioria da amostra, sendo provavelmente sustentada pelos baixos níveis de tensão e oscilações entre os sentimentos positivos e negativos no contexto de trabalho.

As dimensões Competência, Autonomia e Aspiração se mostram as mais afetadas, pois embora mais da metade da amostra se perceba competente no trabalho, uma parcela expressiva (20,8%) se reconhece insegura, ineficaz ou com tendência a autojulgar-se negativamente quanto a própria competência em lidar com tarefas e situações difíceis no trabalho.

5.2.3 Funcionamento Integral

Recorda-se que no modelo ecológico de Warr (1987; 2013) o Funcionamento Integral diz respeito ao bem-estar geral resultante do equilíbrio entre quatro dimensões de saúde: Bem-estar afetivo, Competência, Autonomia e Aspiração, estando nessa definição a noção de multidimensionalidade da saúde. Para identificar perfis de Bem-Estar Psicológico (BEP) a partir de tal noção de saúde, aplicou-se uma análise de *Clusters* (conglomerado), solicitando o

teste ANOVA, aos seis fatores que avaliaram essas quatro dimensões. Esse tipo de análise permite dividir a amostra em subgrupos e combinar seus escores, possibilitando identificar as diferenças significativas entre eles e, também, as diferenças dentro de cada grupo. A janela de saída do SPSS indicou, na tabela da ANOVA, que apenas o fator Autoestima Positiva obteve baixo índice de significância ($p < 0,26$). Os demais fatores obtiveram p menor do que 0,05, sendo capazes de diferenciar significativamente os grupos. Foram identificados dois grupos com perfis de BEP, designados: Deficitário e Equilibrado (Tabela 5).

O grupo com BEP Deficitário é formado por 19 profissionais (26,4%) que apresentam elevadas pontuações em Autoestima Negativa e em Tensão Emocional e Depressão, seguidas de pontuações moderadas em Redução da Autoeficácia e em Afetos Positivos e Afetos Negativos. Essa combinação de pontuação revela um grupo fortemente tenso e menos autoconfiante para solucionar problemas e enfrentar desafios no trabalho, sendo, talvez, propenso a cometer erros. Também se mostra apático ou pouco interessado em buscar oportunidades e atingir objetivos, e menos disposto a opinar ou influenciar nas decisões, sendo um grupo que tende a experimentar menos felicidade no trabalho.

O segundo perfil (BEP Equilibrado) é composto por 34 participantes (47,2%) com elevadas pontuações em Afetos Positivos, moderadas pontuações em Autoestima Negativa e baixas pontuações em Afetos Negativos, em Tensão Emocional e Depressão e em Redução da Autoeficácia. Esse grupo se caracteriza por ser mais vigoroso e entusiasmado no trabalho, confiante para influenciar, tomar decisões, emitir opiniões, enfrentar pressões e resolver problemas, e, também, apresenta baixo nível de tensão, sendo um grupo que tende a experimentar mais felicidade no trabalho.

Tabela 5

Combinação dos escores nos diferentes indicadores do bem-estar psicológico (n = 53)

Indicadores do bem-estar psicológico	Perfis de bem-estar psicológico		
	Deficitário	Equilibrado	<i>p</i>
Tensão Emocional e Depressão	2,00	0,25	0,0001
Redução da Autoeficácia	1,38	0,63	0,0001
Afetos Positivos	2,57	4,21	0,0001
Afetos Negativos	2,54	2,08	0,0001
Autoestima Positiva	1,50	3,50	0,26
Autoestima Negativa	4,00	2,50	0,004
Número de participantes	19 (26,4%)	34 (47,2%)	ANOVA

Elaborou-se uma tabela de dupla entrada e se aplicou o teste de Qui-quadrado (χ^2) para analisar a variabilidade dos dois perfis de BEP (Deficitário e Equilibrado) por características sociodemográficas e contratuais de trabalho. O resultado rejeita apenas a independência entre a variável estado civil [χ^2 (4, 53) = 9,65; $p < 0,05$], indicando que os participantes solteiros tendem a apresentar perfil Deficitário e os casados perfil Equilibrado (Tabela 6).

Tabela 6
Contingenciamento entre perfis de bem-estar psicológico/estado civil

Estado civil	Perfis de BEP		Total
	Deficitário	Equilibrado	
Solteiro	6 (75%)	2 (25%)	8 (15,1%)
Casado	7 (21,9)	25 (78,1%)	32 (60,4%)
Mora com companheiro	4 (50,0%)	4 (50,0%)	8 (15,1%)
Divorciado	2 (50,0%)	2 (50,0%)	4 (7,5%)
Viúvo	0 -	1 (100%)	1 (1,9%)
	19 (35,8%)	34 (64,2%)	53 (100%)

5.3 Percepção do ambiente laboral

Se avaliou a percepção do ambiente de trabalho explorando os dez fatores que compõem o QCT (escores de 1 a 6). A Tabela 7 mostra que a maior mediana foi de 4,50 no fator Respeito às Limitações (percentis 4,00 e 5,00) e a segunda maior mediana foi de 4,00 nos fatores Normatização (percentis 3,33 e 4,67) e Objetivos (percentis 3,50 e 5,00). Quando se distribuiu os participantes por intervalos observou-se que as pontuações mais elevadas foram nos fatores: Respeito às Limitações, Objetivos e Normatização, indicando que 52,8% dos servidores percebem que o TJ adota ações justas e respeitadas aos limites dos funcionários; 44,4% se consideram suficientemente esclarecidos sobre os procedimentos que norteiam objetivos do TJ, e 43,1% cumprem rigorosamente os procedimentos padronizados de trabalho, regras e normas institucionais.

O fator Participação obteve escore moderado-alto, indicando que 48,6% dos servidores se percebem participando do planejamento das atividades no fórum em que atuam e

contribuindo com mudanças sociais por meio do trabalho. O fator Suporte e Proteção obteve escore baixo-moderado, indicando que 47,2% se ressentem por não participarem atividades de formação/reciclagem/treinamento voltados ao aperfeiçoamento do trabalho ou prevenção à saúde ou acidentes. O fator Violência foi o que obteve escore mais baixo, indicando que para praticamente toda a amostra (90,3%) inexistem problemas de assédio moral no trabalho (intimidações, humilhações e ameaças) ou conflitos entre chefes/subordinados.

Tabela 7

Mediana, percentil e frequência dos escores por intervalo nos fatores do QCT

Categorias do QCT	Fatores	Mediana	Percentil		Frequência de participantes por intervalo					n	
			25	75	X < 2	2 ≤ X < 3	3 ≤ X < 4	4 ≤ X ≤ 5	X > 5		
					Baixo	Baixo-moderado	Moderado-alto	Alto	Neutro		
C1. Exigências, contradições e condições materiais	F1. Ambiente Físico	1,75	1,25	2,31	47 (65,3%)	18 (25%)	2 (2,8%)	-	3 (4,2%)	70	
	F2. Exigências	3,00	2,00	4,00	23 (31,9%)	12 (16,7%)	22 (30,6%)	10 (13,9%)	1 (1,4%)	68	
	F3. Violência	1,00	1,00	1,50	65 (90,3%)	5 (6,9%)	1 (1,4%)	-	-	71	
	F4. Respeito às Limitações	4,50	4,00	5,00	4 (5,6%)	7 (9,7%)	17 (23,6%)	38 (52,8%)	3 (4,2%)	69	
	F5. Precariedade Material	3,00	2,50	4,00	17 (23,6%)	25 (34,7%)	19 (26,4%)	10 (13,9%)	-	71	
C2. Comunicação, desafio participação	F1. Atualização do Saber	3,33	2,67	4,00	4 (5,6%)	11 (15,3%)	20 (27,8%)	7 (9,7%)	-	42	
	F2. Participação	3,33	3,00	3,67	4 (5,6%)	25 (34,7%)	35 (48,6%)	6 (8,3%)	-	70	
C3. Suporte e Planejamento	F1. Suporte e Proteção	2,50	2,00	3,00	28 (38,9%)	34 (47,2%)	8 (11,1%)	2 (2,8%)	-	72	
	F2. Normatização	4,00	3,33	4,67	2 (2,8%)	8 (11,1%)	26 (36,1)	31 (43,1%)	2 (2,8%)	69	
	F3. Objetivos	4,00	3,50	5,00	2 (2,8%)	12 (16,7%)	25 (34,7%)	32 (44,4%)	1 (1,4%)	72	

Aplicando-se o teste Mann-Whitney (Tabela 8), observou-se que dos dez fatores indicadores de condições de trabalho, apenas Participação ($U = 162,000$; $p < 0,007$) foi capaz de diferenciar significativamente os perfis de saúde, indicando que os profissionais com BEP Equilibrado são os que se percebem mais influentes e socialmente valorizados, mais autônomos e com maior liberdade para tomar decisões no trabalho.

Tabela 8
Comparação entre os perfis de BEP e fatores do QCT

Fatores QCT	Perfis de bem-estar psicológico		Mann-Whitney
	Deficitário	Equilibrado	
	Mediana	Mediana	
Participação	3,00	3,33	U = 162,000 $p < 0,007$

5.4. Relações entre as variáveis dependentes e independentes

Para identificar a intensidade de interação entre as variáveis, foi calculada uma matriz de correlação ρ de Spearman (após o teste *Shapiro Wilk* ter indicado que os dados não apresentavam normalidade) entre os escores médios das variáveis investigadas. Para interpretar os índices de correlação foi adotado o critério de classificação proposto por Palant (2007), qual seja: $\rho = 0,10$ a $0,29$, representa correlação fraca; $\rho = 0,30$ a $0,49$, representa correlação moderada; e $\rho = 0,50$ a $1,00$ representa correlação forte.

Os resultados apresentados na Tabela 9 revelam que apenas quatro indicadores do Bem-estar Psicológico (Redução da Autoeficácia; Tensão Emocional e Depressão; Afetos Positivos; Afetos Negativos) se correlacionaram significativamente com seis fatores do QCT (Ambiente Físico; Exigência; Violência; Atualização do Saber; Participação; Objetivos). As correlações variaram de baixa ($\rho = 0,25^*$; $p < 0,01$), entre o indicador Afetos Negativos e o fator do QCT denominado Violência, a moderada ($\rho = -0,34^{**}$; $p < 0,01$) entre Afetos Negativos e o fator denominado Objetivos.

Nesses resultados, o indicador Afetos Negativos foi o que se destacou apresentando correlações fraca e positiva com o fator Violência ($\rho = 0,25$; $p < 0,01$), fraca e negativa com o fator Participação ($\rho = -0,27$; $p < 0,01$), moderada positiva com Ambiente Físico ($\rho = 0,33$; $p < 0,01$), e moderada negativa com os fatores Atualização do Saber ($\rho = -0,32$; $p < 0,05$) e Objetivos ($\rho = -0,34$; $p < 0,01$). Esses resultados indicam que os sentimentos negativos no trabalho podem ser minimizados quanto mais o TJ preservar um ambiente de trabalho livre de ameaças e intimidações, estimular a participação dos profissionais na tomada de decisões, primar pelo conforto das instalações, e oportunizar a atualização dos saberes e competências pessoais.

Afetos Positivos foi o segundo indicador com mais correlações, sendo fraca e negativa com Exigências ($\rho = -0,29$; $p < 0,05$), e moderada positiva com Atualização do Saber ($\rho = 0,34$; $p < 0,05$) e com Participação ($\rho = 0,31$; $p < 0,05$). Significa dizer que os profissionais tendem a desenvolver sentimentos positivos no trabalho quanto menos sobrecarregados e

obrigados a cumprirem metas desproporcionais e de curto prazo, e quanto mais chances tiverem de atualizar seus saberes e participarem das decisões.

Tensão Emocional e Depressão se correlacionou exclusivamente, de forma moderada e negativa, com o fator Participação ($\rho = -0,30$; $p < 0,05$), indicando que entre os profissionais a tensão tende a aumentar quanto menores forem as chances de autonomia no trabalho ou de participarem das decisões. Do mesmo modo, o indicador Redução da Autoeficácia se correlacionou exclusivamente, porém de forma fraca e negativa com Participação ($\rho = -0,26$; $p < 0,05$), indicando que os profissionais tendem a se sentir ineficazes quanto mais impedidos de participarem das decisões. Observou-se que os indicadores Autoestima Positiva e Autoestima Negativa não obtiveram nenhuma correlação com os fatores do QCT.

Tabela 9

Coefficientes de correlação (ρ de Spearman) entre as variáveis do estudo

Variáveis	Redução da Autoeficácia	Tensão Emocional e Depressão	Autoestima Positiva	Autoestima Negativa	Afetos Positivos	Afetos Negativos
Ambiente Físico	-	-	-	-	-	0,33**
Exigências	-	-	-	-	-0,29*	-
Violência	-	-	-	-	-	0,25*
Respeito às Limitações.	-	-	-	-	-	-
Precarização Material	-	-	-	-	-	-
Atualização do Saber	-	-	-	-	0,34*	-0,32*
Participação	-0,26*	-0,30*	-	-	0,31*	-0,27*
Suporte e Proteção	-	-	-	-	-	-
Normatização	-	-	-	-	-	-
Objetivos	-	-	-	-	-	-0,34**

Notas: ** Correlações são significantes ao nível de 0.01; * Correlações são significantes ao nível de 0.05.

Os pressupostos para análise de regressão foram testados, sendo identificados valores aceitáveis, de acordo com Dancey e Reidy (2006). Foi verificada ausência de multicolinearidade, pois todos os valores das correlações ficaram abaixo de 0,39. Para os modelos gerados, os valores de Fator de Inflação da Variância (FIV) situaram-se abaixo de dois (variação de 1,000 a 1,417) e os valores de tolerância não foram superiores a um (variação de 0,706 a 1). A análise do coeficiente de Durbin-Watson identificou valores entre 1 e 3 (variação de 1,210 a 2,316), provando a independência dos erros ou a não correlação dos resíduos. A distância de Cook apresentou valores inferiores a um (máximo 0,315) indicando não existir preditores atípicos e um adequado ajuste dos modelos.

Aplicou-se uma análise de regressão linear múltipla hierárquica (método enter) para examinar o poder preditivo dos fatores do QCT que se correlacionaram significativamente aos indicadores do Bem-estar psicológico. Na primeira análise, considerou-se os fatores Objetivos, Ambiente Físico, Atualização do Saber, Participação e Violência como variáveis

anteriores, e os Afetos Negativos como variável critério. A Tabela 10 mostra que o fator Objetivos se mantém significativo nos dois primeiros modelos de regressão, com valores $[F(1, 66) = 8,47; p < 0,005]$ e $[F(2, 64) = 4,28; p < 0,02]$, e Betas de -0,34 e -0,31, respectivamente. Observa-se que ao incluir os outros preditores na regressão, os Betas e os índices de significância do fator Objetivos caem gradativamente, perdendo poder explicativo. Isso significa que Objetivos foi o único fator capaz de prever, inversamente, os Afetos Negativos, explicando 12% da variância. O resultado sugere que dispor de informações contraditórias, inseguras ou pouco claras sobre procedimentos que orientam as atividades, planos e objetivos do TJ favorecem o aumento de desafetos no trabalho, conflitos interpessoais e inimizades.

Tabela 10

Modelo de regressão predizendo Afetos Negativos a partir dos fatores Objetivos, Ambiente Físico, Atualização do Saber, Participação e Violência

Modelos/preditores	Afetos Negativos								
	gl	N	F	B	Erro-padrão	Beta	T	P	
Primeiro modelo ($R^2 = 0,12$)	1	66	8,47						
Constante (desconhecida)				3,00	0,28	-	10,72	0,0001	
Objetivos				-0,19	0,07	-0,34	-2,91	0,005	
Segundo modelo ($R^2 = 0,12$)	2	64	4,28						
Constante (desconhecida)				2,82	0,32	-	8,83	0,0001	
Objetivos				-0,17	0,07	-0,31	-2,54	0,02	
Ambiente Físico				0,06	0,05	0,12	1,03	0,31	
Terceiro modelo ($R^2 = 0,15$)	3	38	2,11						
Constante (desconhecida)				3,33	0,47	-	7,10	0,0001	
Objetivos				-0,15	0,08	-0,30	-1,83	0,08	
Ambiente Físico				-0,05	0,07	-0,12	-0,72	0,48	
Atualização do Saber				-0,12	0,09	-0,22	-1,38	0,18	
Quarto modelo ($R^2 = 19$)	4	37	2,03						
Constante (desconhecida)				3,65	0,56	-	6,56	0,0001	
Objetivos				-0,14	0,09	-0,28	-1,63	0,11	
Ambiente Físico				-0,06	0,07	-0,13	-0,81	0,42	
Atualização do Saber				-0,14	0,09	-0,25	-1,52	0,14	
Participação				-0,09	0,12	-0,13	-0,73	0,47	
Quinto modelo ($R^2 = 0,27$)	5	36	2,31						
Constante (desconhecida)				3,19	0,66	-	4,86	0,0001	
Objetivos				-0,14	0,09	-0,28	-1,63	0,11	
Ambiente Físico				-0,04	0,07	-0,10	-0,62	0,54	
Atualização do Saber				-0,17	0,09	-0,31	-1,91	0,07	
Participação				-0,02	0,14	-0,03	-0,14	0,89	
Violência				0,22	0,13	0,29	1,73	0,09	

Na segunda análise, considerou-se os fatores Atualização do Saber, Participação e Exigências como variáveis antecedentes, e os Afetos Positivos como variável critério. Os

resultados (Tabela 11) indicam que o fator Atualização do Saber se mostra um preditor significativo positivo na segunda regressão, com Beta de 0,33, explicando 12% da variância. Na terceira regressão esse fator compartilha a predição com o fator Exigências [$F(3, 34) = 2,91; p < 0,05$], que se mostra indicador negativo com Beta -0,39, explicando juntos 22% da variância. Significa que para a amostra, a aquisição de saberes e identificação com a tarefa são requisitos importantes que contribuem para elevar sentimentos positivos no trabalho, enquanto variedade de tarefas, sobrecarga, ritmo acelerado e rigidez de prazo são exigências que subtraem afetos positivos.

Tabela 11

Modelo de regressão predizendo Afetos Positivos a partir dos fatores Atualização do Saber, Participação e Exigências

Modelos/preditores	Afetos Positivos								
	Gl	N	F	B	Erro- padrão	Beta	T	P	
Primeiro modelo ($R^2 = 0,08$)	1	38	3,19						
Constante (desconhecida)				3,16	0,41	-	7,72	0,0001	
Atualização do Saber				0,21	0,12	0,28	1,79	0,08	
Segundo modelo ($R^2 = 0,12$)	2	37	2,45						
Constante (desconhecida)				2,84	0,61	-	4,66	0,0001	
Atualização do Saber				0,26	0,13	0,33	2,07	0,05	
Participação				0,06	0,16	0,06	0,37	0,71	
Terceiro modelo ($R^2 = 0,22$)	3	34	2,91						
Constante (desconhecida)				3,47	0,67	-	5,16	0,0001	
Atualização do Saber				0,39	0,14	0,49	2,69	0,01	
Participação				-0,10	0,18	-0,10	-0,57	0,57	
Exigências				-0,18	0,09	-0,39	-2,05	0,05	

Na terceira análise, considerou-se o fator Participação como variável antecedente e o fator Tensão Emocional e Depressão como variável critério. A Tabela 12 mostra que Participação [$F(1, 65) = 10,57; p < 0,002$] prediz negativamente a Tensão Emocional e Depressão, com Beta de -0,38, explicando 14% da variância. Este resultado sugere que participar das decisões é um requisito importante e desafiador para os profissionais do TJ e que a retirada dessa oportunidade pode contribuir para elevar os níveis de tensão emocional.

Tabela 12

Modelo de regressão predizendo Tensão Emocional e Depressão a partir do fator Participação

Modelos/preditores	Tensão Emocional e Depressão							
	gl	n	F	B	Erro- padrão	Beta	t	P
Primeiro modelo ($R^2 = 0,14$)	1	65	10,57					
Constante (desconhecida)				1,79	0,25	-	7,25	0,0001
Participação				-0,24	0,07	-0,38	-3,25	0,002

Na quarta análise, considerou-se o fator Participação como variável antecedente e o fator Redução da Autoeficácia como variável critério. A Tabela 13 mostra que Participação [$F(1, 60) = 5,57; p < 0,02$] prediz negativamente a Redução de Autoeficácia, com Beta de -0,29, explicando, ainda modestamente 9% da variância. Esse resultado sugere que os profissionais tendem a se perceber menos eficazes ou ineficazes quanto menos chances têm de participar das decisões no trabalho.

Tabela 13

Modelo de regressão predizendo Redução da Autoeficácia a partir do fator Participação

Modelos/preditores	Redução da Autoeficácia							
	gl	N	F	B	Erro- padrão	Beta	t	P
Primeiro modelo ($R^2 = 0,09$)	1	60	5,57					
Constante (desconhecida)				1,27	0,22	-	5,79	0,0001
Participação				-0,16	0,07	-0,29	-2,36	0,02

5.5. Discussão dos resultados

Esta pesquisa, embasada no enfoque ecológico proposto por Warr (2013), examinou características laborais como fontes de felicidade no trabalho. Os resultados identificaram dois perfis diferenciados de bem-estar psicológico, prevalecendo mais felicidade entre os profissionais casados (78,1%), que tenderam a apresentar perfil de BEP Equilibrado.

O estudo de Ferreira e Mendes (2003) com auditores fiscais da Previdência Social também identificou predominância de maior equilíbrio emocional entre os profissionais casados, o que foi explicado pela possibilidade de que, talvez, eles tenham conseguido desenvolver boas estratégias de adaptação às condições oferecidas pela instituição pela necessidade de permanecerem no emprego para honrarem compromissos e responsabilidades assumidas no âmbito familiar. Sabe-se que nas empresas públicas brasileiras, empregados concursados podem permanecer até a aposentadoria, mas o processo de reestruturação produtiva lhes trouxe uma ameaça velada do desemprego (Alves, 2015), sendo razoável pensar que também no caso do TJ o esforço de controle mental pode estar sendo maior entre os profissionais casados porque assegurar o emprego significa, para eles, suprir o sustento familiar.

No que tange às características ambientais (avaliadas por indicadores do QCT), os resultados mostraram que “equidade nas ações” (avaliada pelo fator Respeito às Limitações) foi percebida como uma das mais abundantes no TJ, indicando que a maioria considerou

receber tratamento justo por parte da organização. Esta característica laboral, além de importante para o fortalecimento da relação de confiança entre empregado/organização, é coerente com os princípios de justiça do TJ referenciados em leis, devendo ser preservada na organização porque está entre aquelas de Efeito Constante (EC) e, portanto, o seu excesso não traz prejuízo à saúde.

As categorias ambientais “clareza do meio ambiente” (avaliada pelo fator Objetivos) e “oportunidade de controle” (avaliada pelo fator Normatização), também percebidas em abundância, indicaram que os profissionais conhecem bem suas atribuições e seguem com exatidão os regulamentos e normas institucionais. No TJ, o domínio e conhecimento claro das atividades burocráticas legislativas é absolutamente necessário para evitar erros e injustiças, e essencial no planejamento para o controle e alcance de metas. Doses equilibradas dessas duas categorias, segundo Warr (1987; 2013), reduzem sentimentos de ansiedade e desesperança; contudo doses exageradas podem exacerbar a autoconfiança do trabalhador, levando-o a cometer atos imprudentes ou estagnar a busca por novos conhecimentos e habilidades por acreditar que já não há mais o que aprender. Recordar-se que estas duas categorias causam Diminuição Adicional (DA), portanto o excesso surte bons efeitos, mas até certo ponto, depois pode danificar a saúde. Warr (1987; 2013) considera que os efeitos tóxicos podem ser evitados quando organização/trabalhador constroem ações eficazes para lidar com o excedente. Embora não se saiba quais ações são adotadas no TJ, é possível que elas sejam eficazes uma vez que o nível de felicidade foi majoritariamente positivo em boa parte da amostra (BEP Equilibrado).

A categoria “posição com valor social” (avaliada pelo fator Participação) foi percebida em doses moderada-alta, indicando que a amostra considera ocupar função de importante contribuição social. A categoria “apoio do supervisor” (avaliada pelo fator Suporte e Proteção), percebida em doses baixo-moderadas, indicou que para a amostra os chefes não se mostram suficientemente preocupados com o aperfeiçoamento dos subordinados. Ambas categorias produzem Efeito Constante, ou seja, não prejudicam a saúde mental quando percebidas em doses equilibradas ou altas. Este foi o caso da posição social valorizada, mas não do apoio do supervisor que se mostrou o aspecto mais deficitário no TJ e, portanto, um fator de desproteção à saúde.

A categoria “contato com outras pessoas” (avaliada pelo fator Violência), percebida em doses muito baixas, indicou prevalência de um clima de grande amizade, coleguismo e camaradagem no trabalho, e que inexistem conflitos interpessoais, ou eles são bastante reduzidos. Este resultado é benéfico à saúde, mas até certo ponto, visto que esta categoria está

entre as que causam DA. Significa que após se ter alcançado níveis moderados de amizade no âmbito do trabalho, não há nenhum benefício adicional à saúde a partir do aumento da amizade. Segundo Warr (2013) doses demasiadas de intimidade e afeição nas relações interpessoais não é desejável, pois geralmente dificultam atos de imparcialidade e criam favorecimentos no trabalho.

De modo geral, nenhuma categoria ambiental se mostrou fortemente desgastante à saúde, contudo “Apoio do supervisor” foi vista como a mais empobrecida, o que implica dizer que para a amostra as oportunidades de desenvolvimento e qualificação profissional lhes são pouco oferecidas. A categoria “posição socialmente valorizada” se destacou como uma característica forte nos dois perfis de BEP, sendo mais presente no grupo com perfil Equilibrado. Este resultado demonstra que os profissionais se orgulham de exercer uma função de *status* e influente na sociedade, indo na direção oposta do estudo de Barbosa (2008), que destacou esta mesma categoria como uma das menos presentes numa empresa petrolífera e mais impactante no bem-estar de operadores de produção de petróleo que se perceberam socialmente desvalorizados ou menos valorizados do que gostariam.

De acordo com Warr (1987; 2013) os aspectos ambientais podem ter pesos diferentes em cada dimensão da saúde de acordo com o contexto de cada profissão. A análise de regressão mostrou que no TJ, as condições de trabalho mais influentes nos níveis de BEP (ou felicidade no trabalho) foram: Objetivos (correspondente ao fator clareza do meio ambiente em Warr), Atualização do Saber (correspondente ao fator objetivos gerados externamente em Warr), e Participação (correspondente ao fator posição com valor social em Warr). Deve-se atentar que o contexto estudado diz respeito a uma empresa bem equipada, com bons salários e estabilidade no emprego, podendo ser diferente em outros contextos institucionais e em outras ocupações em que predominam formas instáveis de emprego e precarizadas de trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa de campo avaliou a qualidade da saúde mental em profissionais do Poder Judiciário de Patos-PB tomando por base a percepção que eles têm de aspectos socioambientais. Para realização da mesma, se buscou contextualizar a modernização do trabalho desses profissionais como reflexos das reformas macro-estruturais implementadas no Brasil, a partir da década de 1990, e mais especificamente no TJ a partir de 2001 com adoção combinada de TICs e inovação gerencial.

Os resultados evidenciaram dois grupos com perfis de saúde diferenciados em termos de qualidade, porém prevalecendo a condição de maior bem-estar em 47,2% da amostra, que apresentou perfil denominado Bem-estar Equilibrado. Também ficou evidenciado que a categoria ambiental de efeito constante que se destacou como mais deficitária foi “apoio do supervisor”, embora não tenha se mostrado fortemente capaz de influenciar negativamente a saúde. Dentre as mais positivamente avaliadas e que se mostraram benéficas ao bem-estar psicológico, destacam-se “clareza do meio ambiente” e “objetivos gerados externamente” que estão entre aquelas que surtem efeito de diminuição adicional, e “posição com valor social” que surte efeito constante.

Estes resultados representam importante contribuição científica, podendo subsidiar a instituição a planejar ações de promoção da saúde, baseado em discussões coletivas, que possam incrementar a categoria de efeito constante que se mostrou mais deficitária e, portanto, fator de desproteção à saúde, bem como encontrar formas de administrar equilibradamente aquelas que se mostraram demasiadas no ambiente, e por surtirem efeito adicional, podem se converter em potencial ameaça à saúde.

Apesar dessa contribuição, a pesquisa apresenta algumas limitações. Uma delas se refere ao fato de ter-se excluído os servidores com licença médica devido à dificuldade de localizá-los, embora se saiba que conhecer as causas das doenças que motivaram o afastamento ajudaria a identificar e compreender melhor os déficits de bem-estar psicológico dos servidores relativos às condições de trabalho. Outra limitação é que a pesquisa, por seu caráter transversal, não possui poder de generalização dos resultados para outras realidades laborais externas ao local onde o estudo foi realizado, sendo recomendável se fazer uma leitura parcimoniosa dos dados apresentados e discutidos. Uma terceira limitação diz respeito à ausência de dados qualitativos que pudessem explorar mais profundamente as vivências subjetivas de trabalho na amostra, o que certamente possibilitaria obter mais informações sobre as condições de trabalho.

Ademais, Warr (2013) não apresenta nenhum instrumento para mensurar as características ambientais, o que dificulta encontrar uma escala validada no Brasil que atenda a essa finalidade. Se usou o QCT por ser composto por um conjunto de fatores muito próximo dos fatores ambientais de Warr, mas embora alternativas como essa sejam possíveis e se mostrem bastante viáveis, é preciso que os resultados sejam interpretados com cautela. Apesar dessas limitações, os resultados podem promover discussões no campo de estudos em Saúde do Trabalhador sobre a importância de se estudar o bem-estar psicológico como um construto multifacetado, articulando técnicas variadas de análise de dados. Além disso, diante do fato de

BEP estar relacionado a percepção que trabalhadores têm do ambiente em que estão inseridos, seria importante empreender novas pesquisas que pudessem explorar indicadores como engajamento no trabalho, suporte social no trabalho e satisfação no trabalho.

REFERÊNCIAS

- Almeida Filho, N. (2000). O conceito de saúde: Ponto-cego da epidemiologia? *Revista Brasileira Epidemiologia*, 3(1-3), 4-20. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v3n1-3/02.pdf>
- Alves, G. (2000). *O novo (e precário) mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo.
- Alves, G. (2007). Reestruturação produtiva, novas qualificações e empregabilidade. In G. Alves (Org.). *Dimensões da reestruturação produtiva: Ensaio da sociologia do trabalho* (pp. 245-256). Londrina: Praxis.
- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade: O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.
- Alves, G. (2015). Precarização do trabalho, qualidade de vida e saúde dos magistrados trabalhistas no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, 47(1), 243-259. Recuperado de https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100765/2015_alves_giovanni_precarizacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alves, G. (2016). Crise do capitalismo global, desmedidas de valores e as mutações orgânicas da totalidade viva do trabalho: Notas críticas sobre o capitalismo do século XXI. *Cadernos dos Centro de Estudos do Atlântico Sul*, (239), 681-697. Recuperado de <https://cadernosdoceas.ucsul.br/index.php/cadernosdoceas/article/download/276/229>. doi: <http://dx.doi.org/10.25247/2447-861X.2016.n239.p681-697>
- 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 de <http://www.scielo.br/pdf/csc/v19n12/1413-8123-csc-19-12-04787.pdf>. doi: 10.1590/1413-812320141912.22252013
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços da era digital*. São Paulo: Boitemplo.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social e Sociedade*, (123), 407-427. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social e Sociedade*, (123), 407-427. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Araújo, J. N. G. (2015). Desemprego. In P. F. Bendassoli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 279-285). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Araújo, J. S., & Xavier, M. P. (2014). O conceito de saúde e os modelos de assistência: Considerações e perspectivas em mudança. *Revista Saúde em Foco*, 1(1), 137-149.

- Balestrin, M. F., & Barros, S. A. B. M. (2009). A relação entre concepção do processo saúde e doença e a identificação/hierarquização das necessidades em saúde. *Voos Revista Polidisciplinar Eletrônica da Faculdade de Guairacá*, 1, 18-41. Recuperado de http://www.revistavoos.com.br/seer/index.php/voos/article/view/17/02_Vol1_VOOS2009_CS
- Barbosa, S. C. (2008). *Saúde mental em operadores de petróleo do Rio Grande do Norte*. (Tese de doutorado em Psicologia social). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/17578/1/SilvaniaCB.pdf>
- Barbosa, S. C., & Borges, L. O. (2011). Saúde mental e diferentes horários de trabalho para operadores de petróleo. *Estudos de Psicologia*, 28(2), 163-173. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000200004>
- Barbosa, S. C., Silva, R. P., Nascimento, J. U., & Souza, S. (2011). Saúde mental em enfermeiros plantonistas do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência – SAMU. In R. F. Alves (Org.), *Psicologia da saúde* (Cap. 8, pp. 217-241). Campina Grande: Eduebp.
- Batistela, C. (2007). Abordagens contemporâneas do conceito de saúde. In A. F. Fonseca & A. D. Corbo (Orgs.), *O território e o processo saúde-doença* (51-86). Rio de Janeiro: EPSJV/Fiocruz.
- Borges, L. O., & Argolo, J. C. T. (2002). Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 1(1), 17-27. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v1n1/v1n1a03.pdf>
- Borges, L. O., Costa, M. T. P., Alves-Filho, A., Souza, A. L. R., Falcão, J. T. R., Leite, C. P. R. L. A., & Barros, S. C. (2013). Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em grupos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 213-225. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v12n2/v12n2a12.pdf>
- Borges, L. O., Primo, G. M. G., Barros, S. C., Santos-Neto, S. P., Heleno, C. T. & Motta, G. M. V. (2019, Submetido). Questionário de Condições de Trabalho para servidores universitários: validade convergente e discriminante.
- Canaviri, D. N. (2013). Validación del modelo vitamínico de Warr mediante regresión no paramétrica localmente ponderada. *Revista Varianza*, 10(1), 20-24. Recuperado de http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S9876-67892013000100005&lng=es&nrm=iso
- Czeresnia D., Maciel E. M. G. S., Oviedo R. A. M. (2013). *Os sentidos da saúde e da doença*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Dalanhof, N. S., Freitas, C. P. P., Machado, W. L., Hutz, C. S. & Vasquez, A. C. S. (2017). Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. *Psico*, 48(2), 109-119. Recuperado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/25885/pdf>. Doi: <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2017.2.2585>
- Dalmolin, B. B., Backes, D. S., Zamberlan, C., Schaurich, D. Comolé, J. S., & Gehlen, M. H. (2011). Significados do conceito de saúde na perspectiva de docentes da área da saúde.

- Escola Anna Nery*, 15(2), 389-394. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ean/v15n2/v15n2a23.pdf>
- Damásio, B. F., Machado, W. L., & Silva, J. P. (2011). Estrutura fatorial do Questionário de Saúde Geral (QSG-12) em uma amostra de professores escolares. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 99-105. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v10n1/v10n1a11.pdf>
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia usando SPSS para Windows*. Porto alegre: Artmed.
- Dasso, A. E., Jr. (2016). Nova Gestão Pública (NGP): a teoria de administração pública do estado ultraliberal. Recuperado de <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=d05c25e6e6c5d489>
- Descartes, R. (2000). *Discurso sobre o método*. São Paulo: Hemus. (Original publicado em 1637).
- 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). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil. Recuperado 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 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642015000200296. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-656420130011>
- Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento*. Brasília: LPA.
- [Fortuna, D. B. \(2015\). *Terceirização na gestão pública: Limites e possibilidades jurídicas na gestão administrativa do Poder Judiciário* \(Dissertação de Mestrado\). Universidade Nove de Julho, São Paulo, SP, Brasil. Retirado de https://bibliotecatede.uninove.br/bitstream/tede/1434/2/Debora%20Fortuna.pdf](https://bibliotecatede.uninove.br/bitstream/tede/1434/2/Debora%20Fortuna.pdf)
- Franco, T. M. A., Druck, M. G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 229-248. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006#top35. doi: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. Londres: Oxford University Press.
- Gouveia, V. V., Barbosa, G. A., Andrade, E. O., & Carneiro, M. B. (2010). Factorial validity and reliability of the General Health Questionnaire (GHQ-12) in the Brazilian physician population. *Cadernos de Saúde Pública*, 26(7), 1439-1445. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/csp/v26n7/23.pdf>
- Gouveia, V. V., Chaves, S. S. S., Oliveira, I. C. P., Dias, M. R., Gouveia, R. S. V., & Andrade, P. R. (2003). A utilização do QSG-12 na população geral: estudo de sua

- validade de construto. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(3), 241-248. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/ptp/v19n3/a06v19n3.pdf>. doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722003000300006>
- Gouveia, V. V., Fonsêca, P. N., Lins, S. L. B., Lima, A. V. de, & Gouveia, R. S. V. (2008). Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (Jaws): Evidências de Validade Fatorial e Consistência Interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(3), 464-473. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/prc/v21n3/v21n3a15.pdf> doi: 10.1590/S0102-79722008000300015.
- Hutz, C. S. (2000) *Adaptação da Escala de Autoestima de Rosenberg*. Manuscrito não publicado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.
- Hutz, C. S., & Zanon, C. (2011). Revisão da adaptação, validação e normatização da escala de autoestima de Rosenberg. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 41-49. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000100005&lng=pt&tlng=pt
- Katwyk, P. T. V., Spector, P. E., Fox, S., & Kelloway, E. K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.5.2.219>
- Lazzareschi, N. (2018). Globalização da economia e reestruturação produtiva: as repercussões sociais das novas configurações do trabalho. *Ciências Sociais Unisinos*, 54(1), 93-105. Recuperado de http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/csu.2018.54.1.09/60746190. doi: 10.4013/csu.2018.54.1.09
- Lima, M. E. A. (2011). Abordagens clínicas e saúde mental no trabalho. In P. F. Bendassolli, & L. A. Soboll (Orgs.), *Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 227-257). São Paulo: Atlas.
- Lourenço, L. F. L., Danczuk, R. F. T., Painazzer, D., Paula, N. F., Jr., Maia, A. R. C. R., & Santos, E. K. A. (2012). A historicidade filosófica do conceito de saúde. *História da Enfermagem – Revista Eletrônica (HERE)*, 3, 17-35. Recuperado de <http://www.here.abennacional.org.br/here/vol3num1artigo2.pdf>
- Meirelles, G. A. L. (2016). Reestruturação produtiva do capital, pauperização e desigualdade social na América Latina. *Serviço Social em Revista*, 18(2), 52-72. Recuperado de <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/23644/19102>. doi: <http://dx.doi.org/10.5433/1679-4842.2016v18n2p52>
- Mendes, R. M. J., Lewgoy, A. M. B., & Silveira, E. C. (2008). Saúde e interdisciplinaridade: mundo vasto mundo. *Revista Ciência e Saúde*, 1(1), 24-32. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/25530864.pdf>
- Nobre, F. C., Corrêa, D. A., Nepomuceno, L. H., Nobre, L. H. N., Souza, A. J., & Siqueira-Filho, V. (2017). A amostragem na pesquisa de natureza científica em um campo multiparadigmático: peculiaridades do método qualitativo. *Revista Espacios*, 38(22), 157-166. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n22/a17v38n21p13.pdf>

- Nogueira, T. P. (2015). *Precarização do trabalho e saúde dos magistrados trabalhistas no Brasil* (Dissertação de mestrado). Universidade Estadual Paulista – UNESP, Marília, SP, Brasil.
- Oliveira, P. A. B., Rocha, L. E., Silva, A. M., Silva, C. A. D., & Moure, M. L. (2011). A implantação de políticas públicas de Ergonomia na saúde do trabalhador: A experiência participativa do Ministério do Trabalho e Emprego. In C. M. Gomez, J. M. H. Machado, & P. G. L. Pena (Orgs.), *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea* (pp. 143-160). Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ.
- Organización Mundial de la Salud – OMS (2014). Documentos básicos. Recuperado de <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>
- Paiva, C. S. D. L., & Borges, L. O. (2009). O ambiente de trabalho no setor bancário e o bem-estar. *Psicologia em Estudo*, 14(1), 57-66 <https://doi.org/10.1590/S1413-73722009000100008>
- Palant, J. (2007). SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS. *MacGraw-Hill*, 132-133.
- Pinheiro, J. N., Chaves, M. C., & Jorge, M. S. B. (2004). A concepção de doença nas perspectivas: histórica, filosófica, antropológica, epistemológica e política. *Revista Reflexão*, 5(2), 93-100. Recuperado de <http://www.periodicos.ufc.br/rene/article/download/5624/4048/>
- Ragnini, E. C. S. (2017). Clínica da depressão e saúde do trabalhador. In R. S. Peres; F. Hashimoto; M. M. Casadore, & M. V. Braz (Orgs.). *Sujeito contemporâneo, saúde e trabalho* (pp. 233-255). São Carlos: EDUFSCar.
- Roesler, V. R., Blanch, J. M., Sahagún, M. A., Basso, C., & Vinhas, V. Q. (2012). *Como vai você? Condições de trabalho e de saúde dos servidores do poder judiciário federal em Santa Catarina* (Relatório Final). Florianópolis e Barcelona: Perspectivas. Recuperado de http://www.sintrajusc.org.br/th-arquivos/DOWN_165500Relatorio_Final_publicacao_site.pdf
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. I. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(1), 719-727. Recuperado de <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>
- Ryff, C. D., Singer, B. H., & Love, G. D. (2004). Positive health: connecting well-being with biology. *Philosophical Transactions of Royal Society*, 1383-1394. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1693417/pdf/15347530.pdf>. doi: <https://dx.doi.org/10.1098%2Frstb.2004.1521>
- Santos, J. F., Holanda, A. S. S., Oliveira, G. S. S., Mendonça, C. N. G., Veras, A. C. C., & Leite, F. N. T. S. (2018). Relação entre qualidade de vida e capacidade para o trabalho em funcionários do poder judiciário. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 16(1), 2-9. Recuperado de <http://www.rbmt.org.br/details/287/pt-BR/relacao-entre-qualidade->

[de-vida-e-capacidade-para-o-trabalho-em-funcionarios-do-poder-judiciario.](#) doi:
10.5327/Z1679443520180068

- Sbicigo, J. B., Bandeira, D. R. & Dell’Aglío, D. D. (2010). Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR): validade fatorial e consistência interna. *Psico-USF*, 15(3), 395-403. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/pusf/v15n3/v15n3a12.pdf>. doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712010000300012>
- Scliar, M.. (2002). *Do mágico ao social: Trajetória da Saúde Pública*. São Paulo: SENAC São Paulo.
- Scliar, M.. (2007). História do conceito de saúde. *Physis: Rev. Saúde Coletiva*, 17(1), 29-41. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/physis/v17n1/v17n1a03.pdf>. doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312007000100003>
- Silva, S. S., Borges, L. O., & Barbosa, S. C. (2015). Bem-estar no trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. borges-Andrade. *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das organizações*. (pp. 129-138). São Paulo: Casa do psicólogo.
- Siqueira, M. M. M. & Martins, M. C. F. (2013). Promoção de saúde e bem-estar em organizações. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e a organização: atuações a partir da Psicologia* (pp. 619-643). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., Orengo, V. & Peiró, J. M. (2014). Bem-estar no trabalho. In Siqueira, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 39-51) Porto alegre: Artmed.
- Tertuliano, M. R. V. (2018). *Condições de trabalho e saúde psíquica dos trabalhadores de saneamento básico na região metropolitana de Belo Horizonte* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Belo Horizonte, MG, Brasil. Recuperado de <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-B6ZELN>
- Tribunal de Justiça da Paraíba – TJ/PB (2017). Lei de organização e divisão judiciárias do Estado da Paraíba. Recuperado de <https://www.tjpb.jus.br/wp-content/uploads/2017/03/LOJE-03-01-2017.pdf>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, mental health*. New York: Oxford University Press.
- Warr, P. (2006). Differential activation of judgments in employee well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(2), 225-244. doi: 10.1348/096317905X52652
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(29), 99-106. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157659621370015X>. doi: <https://doi.org/10.5093/tr2013a15>

APÊNDICE A

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

1) Qual a sua Idade? ___ anos.	2) Em que mês e ano começou a trabalhar? ___/____
3) Em que mês e ano começou a trabalhar no TJPB: ___/____	4) Em que mês e ano começou a trabalhar no cargo atual: ___/____
5) Sexo: () Masculino () Feminino	6) Número de filhos ou dependentes: _____
7) Estado civil <input type="checkbox"/> Solteiro (a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Mora com companheiro(a) <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viúvo (a) <input type="checkbox"/> Outro. Qual? _____	8) Qual seu último grau de instrução: <input type="checkbox"/> Ensino fundamental completo <input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto <input type="checkbox"/> Ensino médio completo <input type="checkbox"/> Ensino superior incompleto <input type="checkbox"/> Ensino superior completo <input type="checkbox"/> Especialização <input type="checkbox"/> Pós-graduação <i>latu sensu</i> <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado <input type="checkbox"/> Pós-doutorado

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido eu,

em pleno exercício dos meus direitos me disponho a participar da Pesquisa “**CARACTERÍSTICAS AMBIENTAIS E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO EM SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO**”. Declaro ser esclarecido e estar de acordo com os seguintes pontos:

O referido trabalho tem como objetivo analisar a percepção dos servidores da justiça estadual da cidade de Patos-PB sobre as características do ambiente sociolaboral e os efeitos no bem-estar psicológico.

- Ao voluntário só caberá a autorização para **responder ao protocolo da pesquisa** e não haverá nenhum risco ou desconforto ao voluntário.
- Ao pesquisador caberá o desenvolvimento da pesquisa de forma confidencial, revelando os resultados ao médico, indivíduo e/ou familiares, cumprindo as exigências da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde.
 - O voluntário poderá se recusar a participar, ou retirar seu consentimento a qualquer momento da realização do trabalho ora proposto, não havendo qualquer penalização ou prejuízo para o mesmo.
 - Será garantido o sigilo dos resultados obtidos neste trabalho, assegurando assim a privacidade dos participantes em manter tais resultados em caráter confidencial.
 - Não haverá qualquer despesa ou ônus financeiro aos participantes voluntários deste projeto científico e não haverá qualquer procedimento que possa incorrer em danos físicos ou financeiros ao voluntário e, portanto, não haveria necessidade de indenização por parte da equipe científica e/ou da Instituição responsável.
 - Qualquer dúvida ou solicitação de esclarecimentos, o participante poderá contatar a equipe científica no número (083) 99994-1665 com **Silvânia da Cruz Barbosa**.
 - Ao final da pesquisa, se for do meu interesse, terei livre acesso ao conteúdo da mesma, podendo discutir os dados, com o pesquisador, vale salientar que este documento será impresso em duas vias e uma delas ficará em minha posse.
 - Desta forma, uma vez tendo lido e entendido tais esclarecimentos e, por estar de pleno acordo com o teor do mesmo, dato e assino este termo de consentimento livre e esclarecido.

Assinatura do pesquisador responsável

Assinatura do participante

ANEXO 1

QUESTIONÁRIO DE SAÚDE GERAL – QSG 12

INSTRUÇÕES: Gostaríamos de saber se você tem tido algumas dificuldades e como tem estado sua saúde nas últimas semanas. Por favor, responda a TODAS as perguntas simplesmente marcando as respostas que, em sua opinião, mais se aproximam ao que sente ou tem sentido. **Lembre-se que queremos conhecer os problemas recentes e atuais, não os que ocorreram no passado.**

ULTIMAMENTE:

1 – Você tem conseguido se concentrar bem naquilo que faz?

- | | |
|-----------------------------|----------------------------------|
| (0) Melhor que o de costume | (2) Menos que o de costume |
| (1) Igual ao de costume | (3) Muito menos que o de costume |

2 – Você tem perdido o sono frequentemente por causa das suas preocupações?

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| (0) Não, de modo algum | (2) Mais que o de costume |
| (1) Não mais que o costume | (3) Muito mais que o de costume |

3 – Você tem sentido que está desempenhando um papel útil na vida?

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| (0) Mais útil que o costume | (2) Menos útil que o de costume |
| (1) Igual ao de costume | (3) Muito menos útil que o de costume |

4 – Você tem se sentido capaz de tomar decisões?

- | | |
|---------------------------|----------------------------------|
| (0) Mais que o de costume | (2) Menos que o de costume |
| (1) Igual ao de costume | (3) Muito menos que o de costume |

5 – Você tem se sentido constantemente esgotado e sob tensão?

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| (0) Não, de modo algum | (2) Mais que o de costume |
| (1) Não mais que o de costume | (3) Muito mais que o de costume |

6 – Tem tido a sensação de que não pode superar suas dificuldades?

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| (0) Não, de modo algum | (2) Mais que o de costume |
| (1) Não mais que o de costume | (3) Muito mais que o de costume |

7 – Você se sente razoavelmente feliz, considerando todas as circunstâncias?

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| (0) Mais que o de costume | (2) Menos que o de costume |
| (1) Aproximadamente ao de costume | (3) Muito menos que o de costume |

8 – Você tem realizado com satisfação suas atividades normais do dia-a-dia?

- | | |
|---------------------------|----------------------------------|
| (0) Mais que o de costume | (2) Menos que o de costume |
| (1) Igual ao de costume | (3) Muito menos que o de costume |

9 – Você tem sido capaz de enfrentar seus problemas adequadamente?

- | | |
|---------------------------------|--|
| (0) Mais capaz que o de costume | (2) Menos capaz que o de costume |
| (1) Igual ao de costume | (3) Muito menos capaz que o de costume |

10 – Você tem se sentido infeliz e deprimido?

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| (0) Não, de modo algum | (2) Mais que o de costume |
| (1) Não mais que o de costume | (3) Muito mais que o de costume |

11 – Você tem perdido a confiança em si mesmo?

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| (0) Não, de modo algum | (2) Mais que o de costume |
| (1) Não mais que o de costume | (3) Muito mais que o de costume |

12 – Você tem pensado que é uma pessoa inútil?

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| (0) Não, de modo algum | (2) Mais que o de costume |
| (1) Não mais que o de costume | (3) Muito mais que o de costume |

ANEXO 2
ESCALA DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG

INSTRUÇÃO: Por favor, indique sua opinião em relação às seguintes afirmações circulando o número que considera adequado a cada um dos enunciados.

1	2	3	4
Concordo totalmente	Concordo	Não concordo	Discordo totalmente

1) Sinto que sou uma pessoa de valor como as outras pessoas	1	2	3	4
2) Eu sinto vergonha de ser do jeito que sou	1	2	3	4
3) Às vezes, eu penso que não presto para nada	1	2	3	4
4) Sou capaz de fazer tudo tão bem como as outras pessoas.	1	2	3	4
5) Levando tudo em conta, eu me sinto um fracasso.	1	2	3	4
6) Às vezes, eu me sinto inútil.	1	2	3	4
7) Eu acho que tenho muitas boas qualidades	1	2	3	4
8) Eu tenho motivos para me orgulhar na vida	1	2	3	4
9) De um modo geral, eu estou satisfeito(a) comigo mesmo(a)	1	2	3	4
10) Eu tenho uma atitude positiva com relação a mim mesmo(a)	1	2	3	4

ANEXO 3

ESCALA DE BEM-ESTAR AFETIVO NO TRABALHO (JAWS)

INSTRUÇÕES. Abaixo estão informações que mostram afetos diferentes que o trabalho pode fazer uma pessoa sentir. Por gentileza, leia as frases abaixo e indique o quanto o seu trabalho tem feito você sentir nos **últimos 30 dias** casa um dos afetos listados. Pedimos-lhe que, para cada afeto, **circule um número ao lado**, de acordo com a seguinte escala de resposta:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Muitas vezes	Quase sempre

EU TRABALHO ME FAZ SENTIR...

01. Tranquilo	1	2	3	4	5
02. Com raiva	1	2	3	4	5
03. Chateado	1	2	3	4	5
04. Ansioso	1	2	3	4	5
05. Incomodado	1	2	3	4	5
06. Alegre	1	2	3	4	5
07. Calmo	1	2	3	4	5
08. Confuso	1	2	3	4	5
09. Contente	1	2	3	4	5
10. Depressivo	1	2	3	4	5
11. Desgostoso	1	2	3	4	5
12. Desencorajado	1	2	3	4	5
13. Orgulho do que faço	1	2	3	4	5
14. Com energia	1	2	3	4	5
15. Animado	1	2	3	4	5

16. Empolgado	1	2	3	4	5
17. Entusiasmado	1	2	3	4	5
18. Assustado	1	2	3	4	5
19. Malsucedido	1	2	3	4	5
20. Furioso	1	2	3	4	5
21. Triste	1	2	3	4	5
22. Cansado	1	2	3	4	5
23. Pressionado	1	2	3	4	5
24. Feliz	1	2	3	4	5
25. Inspirado	1	2	3	4	5
26. Miserável	1	2	3	4	5
27. Agradecido	1	2	3	4	5
28. Honrado	1	2	3	4	5
29. Satisfeito	1	2	3	4	5
30. À vontade	1	2	3	4	5

ANEXO 4

QUESTIONÁRIO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Condições de trabalho: contratuais e jurídicas

1) Tipo de Cargo <input type="checkbox"/> Técnico Judiciário <input type="checkbox"/> Oficial de Justiça <input type="checkbox"/> Analista Judiciário <input type="checkbox"/> Juiz <input type="checkbox"/> Outros Qual? _____						
1.1) Seu trabalho no TJ é sua principal atividade profissional? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não						
2) Na prática, quantas horas você trabalha normalmente por semana para o TJPB? <input type="checkbox"/> 20 horas semanais <input type="checkbox"/> 40 horas semanais <input type="checkbox"/> 30 horas semanais <input type="checkbox"/> Outras. Especifique: _____ horas						
3) Normalmente, quantos dias por semana você trabalha na/para o TJPB? _____ dias por semana						
4) Normalmente, quantas vezes por mês trabalha durante a noite (pelo menos 2 horas entre 10 horas da noite e 5 horas da manhã)? _____ noites por mês <input type="checkbox"/> Nunca						
5) Quantas vezes por mês (em média) você trabalha aos sábados e/ou domingos? _____ sábados/domingos por mês <input type="checkbox"/> Nunca						
6) Em média, quantos minutos por dia você demora no percurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa (total/soma)? _____ minutos <input type="checkbox"/> Não se aplica						
7) Você trabalha...	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
7.1) com registro eletrônico de ponto						
7.2) com horários fixos de entrada e de saída						
7.3) por turnos ou escala						
8) Com relação às suas férias e descanso semanal, você: (pode marcar mais de uma alternativa) <input type="checkbox"/> Usufri anualmente de trinta dias ou mais de férias <input type="checkbox"/> Divide suas férias em duas ou três vezes <input type="checkbox"/> Costuma vender parte de suas férias <input type="checkbox"/> Tem outro trabalho durante suas férias <input type="checkbox"/> Aproveita suas férias para realmente descansar						
9) Com relação ao adicional de insalubridade/periculosidade, penso que: <input type="checkbox"/> Não recebo e não tenho direito a receber <input type="checkbox"/> Não recebo, mas penso que tenho direito a receber <input type="checkbox"/> Recebo, mas não tenho direito a receber <input type="checkbox"/> Recebo o percentual justo <input type="checkbox"/> Recebo, mas o percentual é injusto <input type="checkbox"/> Não sei opinar						
10) Com relação à sua aposentadoria, seu benefício será pago: <input type="checkbox"/> Integralmente <input type="checkbox"/> Parcialmente e complementado de alguma previdência privada <input type="checkbox"/> Parcialmente e sem complementos						
11) Você é sindicalizado? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não 11.1) Se sim, especifique o sindicato _____ 11.2) Se sim, com que frequência participa das atividades sindicais? <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Algumas vezes <input type="checkbox"/> Muitas vezes						

12) O seu salário é composto normalmente por (pode marcar mais de uma alternativa):

Salário fixo
 Comissão por desempenho ou por produção
 Benefícios pagos em dinheiro
 Apenas de acordo com sua produção

13) Quanto você ganha por mês (salário bruto/total):

Menos de 1.500,00
 de R\$ 1501,00 a R\$ 3.000,00
 de R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00
 de R\$ 5.001,00 a R\$ 8.000,00
 de R\$ 8.001,00 a R\$ 11.000,00
 de R\$ 11.001,00 a R\$ 15.000,00
 de R\$ 15.001,00 a R\$ 20.000,00
 acima de R\$ 20.001,00

14) O que você ganha é:

a única renda de sua família
 quase a totalidade da renda familiar
 aproximadamente a metade da renda familiar
 uma parcela pequena da renda da família

15) Você tem outra atividade profissional (fora do TJPB)? Sim Não

15.1) Se sim, especifique qual: _____

15.2) Se sim, ela é remunerada? Sim Não

15.3) Se sim, quantas horas de trabalho por semana essa outra atividade profissional lhe exige?

Exigências, contradições e condições materiais

Utilizando a seguinte escala, de 'Nunca' a 'Todo o tempo', responda cada item, marcando com X:

16) Quanto você está exposto às condições de trabalho abaixo?	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
16.1) Vibrações provocadas por instrumentos manuais, máquinas, etc.						
16.2) Inalação de vapores (p. ex., de solventes, de diluentes, de inseticidas e/ou de material de limpeza)						
16.3) Riscos de acidentes físicos (p. ex., desabamentos, quedas de materiais, etc.)						
16.4) Transportar ou deslocar cargas pesadas						
16.5) Dificuldades de aquisição/solicitação do material necessário para a realização de suas tarefas.						
16.6) Dificuldades para consertos e ajustes nas instalações utilizadas.						
16.7) Conflitos com superiores/chefias.						

17) O seu trabalho implica ...						
17.1) prazos incompatíveis com a realização da tarefa.						
17.2) incompatibilidade entre demanda(s) e número de pessoas no setor de trabalho.						
18) Você...						
18.1) é respeitado nas suas necessidades de tratamento de saúde.						
18.2) é respeitado na necessidade de afastamento por problemas de saúde.						
19) No último ano, você observou no seu ambiente de trabalho						
19.1) Assédio moral						

Comunicação, Desafio e Participação

Utilizando a seguinte escala, de 'Nunca' a 'Todo o tempo', responda cada item, marcando com X:

	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
20) Na execução de suas atividades de trabalho, você...						
20.1) É desafiado intelectualmente no seu trabalho						
21) Suas atividades e funções exigem...						
21.1) manter-se atualizados (p. ex., participar de congressos, realizar leituras e/ou estudar)						
22) Desde que está nesta organização/instituição, você realizou/participou de...						
22.1) eventos e/ou congressos.						
23) Você...						
23.1) participa do planejamento de mudanças na organização do trabalho e/ou nas suas condições de trabalho.						
23.2) observa que a qualidade das decisões melhora e se incorporam melhor, quando são discutidas nos colegiados e outras instâncias.						
23.3) observa que os conflitos são bem administrados.						

Suporte e Planejamento

Utilizando a seguinte escala, de 'Nunca' a 'Todo o tempo', responda cada item, marcando com X:

	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
24) O seu trabalho lhe exige ...						
24.1) cumprir procedimentos operacionais padronizados.						
25) O que você faz é definido...						
25.1) em manuais, regimentos, normas e/ou protocolos						
25.2) por seu chefe/superior sozinho ou por instância colegiada superior a você						
26) Quanto à concepção do seu trabalho, você pode afirmar que seu setor:	Nunca	Raramente	Algumas vezes	Muitas vezes	Todo o tempo	Não se aplica
26.1) Todos estão seguros da relevância dos objetivos de cada atividade.						
26.2) Todos têm clareza dos objetivos do que fazem.						
27) Desde que está nesta organização/instituição, você realizou/participou de...						
27.1) treinamento de atualização/reciclagem.						
28) Você...						
28.1) é orientado sobre os riscos de acidentes e adoecimentos no trabalho.						

Muito obrigada por sua colaboração!