

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: REPRESENTAÇÕES DE TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Quality of Life at Work: Representations of Brazilian Judiciary Workers

Calidad de Vida en el Trabajo: Representaciones de Trabajadores del Judicial Brasileño

Qualité de Vie au Travail : Représentations des Travailleurs du Système Judiciaire Brésilien

 10.5020/23590777.rs.v23i1.e13205

Marina Maia do Carmo  

Doutoranda em Psicologia Clínica e Cultura, Mestra em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB).

Carla Sabrina Xavier Antloga  

Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura da Universidade de Brasília (PPGPsICC - UnB). Pesquisadora nas Áreas de Saúde Mental e Trabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Psicodinâmica do Trabalho Feminino.

Veruska Albuquerque Pacheco  

Administradora. Doutora e Mestra em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Servidora da Universidade de Brasília (UnB).

Polyanna Peres Andrade  

Doutora em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações. Coordenadora do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Superior para Integração, Desenvolvimento e Educação (INSIDE).

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi identificar as características do contexto de trabalho de servidores de um órgão do poder judiciário brasileiro e a relação dessas variáveis com a qualidade de vida no trabalho. A abordagem da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAAQVT) foi adotada como referencial teórico-metodológico. Participaram 169 servidores, sendo 92 mulheres e 77 homens, com idade média de 41,5 anos. Foram conduzidos 23 grupos focais, nos quais se utilizou um roteiro semiestruturado. Dos 23 grupos focais, 18 foram validados e submetidos à análise de conteúdo temática, realizada por juízes. As categorias empíricas obtidas foram: desvalorização, desmotivação e desgosto; gestão organizacional; impactos do processo eletrônico; carga horária de trabalho; insuficiência das condições de trabalho; e relacionamento com colegas, chefia e administração superior. Identificou-se um contexto de trabalho caracterizado por contradições e exigências que potencializam vivências de mal-estar e risco de adoecimento, comprometendo, assim, a qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, ergonomia da atividade, variáveis organizacionais, poder judiciário brasileiro.

Abstract

This research aimed to identify the characteristics of the work context of servants of a body of the Brazilian Judiciary Power and the relationship of these variables with the quality of life at work. The Activity Ergonomics Applied to Quality of Life at Work (EAAQVT) approach was adopted as a theoretical-methodological reference. 169 servers participated, 92 women and 77 men, with an average age of 41.5 years. 23 focus groups were conducted, in which a semi-structured script was used. Of the 23 focus groups, 18 were validated and submitted to thematic content analysis performed by judges. The empirical categories obtained were devaluation, demotivation, and disgust; organizational management; impacts of the electronic process; workload; insufficient working conditions; and relationships with colleagues, leadership, and senior management. A work context characterized by contradictions and demands that potentiate experiences of malaise and risk of illness was identified, thus compromising the quality of life at work.

Keywords: *quality of life at work, activity ergonomics, organizational variables, Brazilian Judiciary.*

Resumen

El objetivo de esta investigación fue identificar las características del contexto de trabajo de servidores de un órgano del poder judicial brasileño y la relación de estas variables con calidad de vida en el trabajo. El enfoque de la Ergonomía de la Actividad Aplicada a la Calidad de Vida en el Trabajo (EAAQVT) fue adoptada como referencial teórico-metodológico. Participaron 169 servidores, siendo 92 mujeres y 77 hombres, con edad média de 41,5 años. Fueron conducidos 23 grupos focales, en los cuales se utilizó un guión semiestructurado. De los 23 grupos focales, 18 fueron validados y sometidos al análisis de contenido temático, realizado por jueces. Las categorías empíricas obtenidas fueron: devaluación, desmotivación y disgusto; gestión organizacional; impactos del proceso electrónico; carga horaria de trabajo; insuficiencia de las condiciones de trabajo; y relacionamiento con compañeros, jefe y administración superior. Se identificó un contexto de trabajo caracterizado por contradicciones y exigencias que potencializan experiencias de malestar y riesgo de enfermedad, comprometiendo, así, la calidad de vida en el trabajo.

Palabras clave: *calidad de vida en el trabajo, ergonomía de la actividad, variables organizacionales, poder judicial brasileño.*

Résumé

L'objectif de cette recherche était d'identifier les caractéristiques du contexte de travail des serviteurs d'une organisation du pouvoir judiciaire brésilien et la relation de ces variables avec la qualité de vie au travail. L'approche de l'ergonomie de l'activité appliquée à la qualité de vie au travail (EAAQVT) a été adoptée comme référence théorique-méthodologique. Un total de 169 serviteurs a participé, dont 92 femmes et 77 hommes, avec un âge moyen de 41,5 ans. Au total, 23 groupes focaux ont été menés, utilisant un guide semi-structuré. Parmi les 23 groupes focaux, 18 ont été validés et soumis à une analyse de contenu thématique réalisée par des juges. Les catégories empiriques obtenues sont : dévalorisation, démotivation et dégoût ; gestion organisationnelle ; impacts du processus électronique ; charge horaire de travail ; insuffisance des conditions de travail ; et relations avec les collègues, la direction et l'administration supérieure. On a identifié un contexte de travail caractérisé par des contradictions et des exigences qui amplifient les expériences de malaise et les risques de maladie, compromettant ainsi la qualité de vie au travail.

Mots-clés : *qualité de vie au travail , ergonomie de l'activité , variables organisationnelles , pouvoir judiciaire brésilien.*

A forma como o trabalho é concebido, executado e vivenciado tem implicações tanto para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores como para o desenvolvimento das organizações. Investigar a qualidade de vida no trabalho (QVT) implica em refletir sobre os sentimentos e as percepções que permeiam a relação entre o indivíduo e seu trabalho, considerando o contexto, as expectativas dos profissionais e o papel que o trabalho desempenha em suas vidas. Nesse sentido, verifica-se que as metamorfoses do mundo do trabalho, principalmente após a reestruturação produtiva (Baumgarten, 2002, 2006), ocorrem em um curto espaço de tempo e impõem novos paradigmas aos trabalhadores, que necessitam se adaptar a novos ambientes, no geral tão demandantes quanto hostis.

Observa-se, por exemplo, que as mudanças nas relações de produção e no modelo de gestão das pessoas, do trabalho e da tecnologia não conseguiram romper completamente com a cultura taylor-fordista, pois, entre outros fatores, ainda se fundamentam no paradigma de separação entre quem concebe (pensa) e quem executa o trabalho (Albuquerque & Ferreira,

2020; Ferreira, 2008a). Além disso, cobra-se um perfil de “trabalhador flexível”, que deve se dobrar e desdobrar para lidar com as novas exigências relacionadas ao trabalho e às metas de produtividade. Surge, então, um conjunto de indicadores críticos relacionados à saúde de trabalhadores e trabalhadoras: altos índices de absenteísmo e de rotatividade, acidentes, doenças relacionadas ao trabalho, licenças-saúde, desmotivação, e sobrecarga de trabalho (Camargo et al., 2021; Ferreira, 2012a, 2012b).

Tal realidade não afetou somente empresas privadas e transpôs-se para o serviço público. No contexto do serviço público, as novas exigências são caracterizadas pela gestão flexível da produção e do trabalho, intensificação e complexificação das atividades, e pelo aumento das expectativas dos clientes/usuários (Ferreira, Alves et al., 2009). A noção de flexibilidade engloba a especialização flexível (acúmulo de novas tarefas) e a flexibilidade funcional (rodízio de atividades, polivalência, multiquificação) (Ferreira, 2012b). Crescente responsabilidade e politecnicidade do trabalhador são transversais às novas exigências.

Pesquisas realizadas com trabalhadores do serviço público indicam um contexto caracterizado por intensificação e sobrecarga de atividades, condições de trabalho insuficientes, desvalorização e falta de reconhecimento, relações socioprofissionais conflitantes com gestores e dirigentes. Essas vivências elevam o custo humano para realizar as atividades e conduzem a vivências de mal-estar no trabalho e riscos de adoecimento (Albuquerque & Ferreira, 2020; Albuquerque et al., 2015; Antloga et al., 2020; Brusique et al., 2017; Camargo et al., 2021; Coelho et al., 2016; Fernandes & Ferreira, 2015).

Considerando o poder judiciário brasileiro, componente do serviço público e campo de estudo desta pesquisa, verifica-se que os indicadores críticos relacionados à insatisfação dos cidadãos com o serviço oferecido colocaram em xeque a credibilidade do Judiciário perante a sociedade (Fernandes & Ferreira, 2015). O senso comum parece ter atribuído isso, exclusivamente, à ineficiência dos servidores e não a um sistema complexamente engendrado e falho em muitos aspectos.

Buscando melhorar a qualidade do serviço prestado e atender à crescente demanda, iniciou-se o processo de reforma do judiciário regulamentado pela Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004. Desde então, as metas nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) anualmente envolveram inovações tecnológicas e mudanças no contexto da produção, como a implementação do Processo Judicial eletrônico (PJe) e a alteração da carga horária, que impactaram a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

A reforma e as subsequentes mudanças na legislação processual têm provocado uma série de discussões sobre sua efetividade e acerca dos impactos sobre os processos de trabalho, a estrutura judicial e para os trabalhadores. Nota-se que a reforma está voltada, em um primeiro momento, para a melhoria do serviço prestado à população e para o aumento da produtividade a fim de conferir uma justiça mais célere, transparente e acessível aos cidadãos.

Apesar dos avanços, a busca por maior agilidade nos processos de julgamento acirrou algumas contradições expressas na falta de tempo para a adaptação dos trabalhadores às suas novas atividades, na carência de treinamento, no aumento da complexidade das tarefas e na intensificação do trabalho (Antloga, Maia et al., 2014). Dessa forma, há indícios de que variáveis do contexto de trabalho estão impactando negativamente a saúde do trabalhador.

Em pesquisas realizadas com trabalhadores do poder judiciário, evidencia-se que estes estão submetidos a condições de trabalho adversas (Campiglia & Moritz, 2012); que faltam autonomia e liberdade para realizar as tarefas, não havendo espaço para participação nos processos de tomada de decisão (Jorge, 2009); que houve aumento da demanda e da pressão e há sobrecarga de trabalho (Silva, 2009; Wirth, 2008); e que privilegia-se a quantidade em detrimento da qualidade por conta das metas e da preocupação com as estatísticas (Brasil, 2009). O aumento de doenças físicas e psicológicas relacionadas ao trabalho foi constatado pelo CNJ com base em dados fornecidos pelos tribunais (Associação dos Oficiais de Justiça Avaliadores Federais no Rio Grande do Sul [ASSOJAF/RS], 2014).

A forma como as mudanças estruturais e administrativas foram implementadas no setor de taquigrafia de um órgão do poder judiciário federal conduziu a vivências de sofrimento no trabalho de acordo com o estudo de Moura (2009). O sofrimento relacionado ao trabalho também foi observado na pesquisa de Tavares (2003), realizada com um grupo de servidores de um tribunal judiciário federal. Os resultados evidenciam sentimentos de injustiça no trabalho, falta de práticas de reconhecimento, de oportunidades de crescimento e autonomia e uma postura inadequada por parte dos gestores, que provocam sentimentos de medo, desvalorização, descrença, além de adoecimentos.

Nas pesquisas realizadas por Andrade (2011) e Lemos (2017) com trabalhadores de um órgão do judiciário com sede em Brasília-DF, verificou-se que as principais fontes de mal-estar no trabalho estão relacionadas aos fatores organização do trabalho e reconhecimento e crescimento profissional e, mais especificamente, aos sentimentos de injustiça, à carência de planejamento e à inabilidade gerencial. As fontes de mal-estar, na percepção de trabalhadores de um outro órgão do judiciário situado em Brasília-DF, consistem na (des)organização do trabalho; vivências de sobrecarga, excesso de cobrança e pressão; relacionamento socioprofissional conflituoso; falta de reconhecimento; e condições precárias de trabalho (Fernandes & Ferreira, 2015).

A presença de indicadores críticos relatados nas pesquisas coloca em primeiro plano a saúde do trabalhador e a importância do resgate da QVT no âmbito das organizações, especialmente em momentos mais desafiadores em termos sociais e econômicos,

como é o caso do Brasil neste momento (Claudino et al., 2021). Nesse sentido, esta pesquisa se inscreve no contexto do crescente interesse pela QVT, tanto na esfera acadêmica, quanto nas organizações, com o intuito de amenizar e/ou remover indicadores críticos que impactam o trabalho e o bem-estar dos trabalhadores. O destaque desse tema vai de encontro à agenda de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No serviço público brasileiro, o aumento da preocupação com a saúde dos trabalhadores culminou na criação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), por meio da Instrução Normativa nº 03/2009, pelo Ministério do Planejamento brasileiro. Nesse subsistema, prevê-se a elaboração de programas de QVT, visando a melhoria dos contextos laborais. Com relação ao poder judiciário, foi criado, por meio da Portaria nº43/2014 do Conselho Nacional de Justiça, um grupo de trabalho para avaliar a saúde de servidores e magistrados.

Apesar da importância da temática da QVT verifica-se, nas organizações públicas e privadas, que, em muitos casos, as práticas de QVT são de natureza paliativa e assistencial, não atuando nas causas reais dos problemas (Ferreira et al., 2009). Nessas situações, as atividades podem se configurar apenas como uma “fuga” para amenizar os efeitos negativos do trabalho. Ao contrário, as práticas de QVT devem estar ancoradas em um enfoque de promoção de QVT com ações de prevenção/vigilância e de assistência, que levem em consideração o ponto de vista de quem mais entende do trabalho: o trabalhador. É o que propõe a abordagem da Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho – EAAQVT (Ferreira, 2008a, 2011, 2012a, 2012b, 2015), adotada neste estudo.

A EAAQVT está alinhada com os preceitos da ergonomia da atividade: adaptar o trabalho ao homem (Guérin et al., 2001). Mais especificamente para a EAAQVT define-se que:

A QVT engloba duas perspectivas interdependentes. Sob a ótica das organizações, a QVT é um preceito de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho) que estes constroem, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (Ferreira, 2012b, p. 172).

A definição de QVT apresentada tem implicações práticas na medida em que busca dar voz ao trabalhador para compreender as queixas, atenuando e/ou removendo os problemas que geram mal-estar no trabalho ao atuar nas condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho; nas práticas de reconhecimento e oportunidades de crescimento; e no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Ademais, enfatiza o papel imprescindível da gestão organizacional na promoção da QVT.

Identificar e compreender a ótica dos trabalhadores, com base na EAAQVT, alinha-se à abordagem da ergonomia cognitiva denominada “representações para a ação” de Weill-Fassina et al. (1993). Essas representações nascem da avaliação que os trabalhadores fazem de elementos que caracterizam o contexto organizacional: organização do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais, reconhecimento e crescimento profissional e elo trabalho-vida social (Ferreira, 2012b).

As representações positivas indicam vivências de bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, a existência de QVT. Já as representações negativas apontam para vivências de mal-estar no trabalho, indicando risco de adoecimento. A zona de coexistência diz respeito à coabitação de representações que caracterizam vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho.

Conceitualmente, bem-estar no trabalho pode ser definido como um sentimento agradável que tem origem nas situações de trabalho e se manifesta de forma individual ou coletiva. Os sentimentos mais comumente expressos são alegria, ânimo, confiança, felicidade, satisfação, dentre outros. O mal-estar no trabalho, por sua vez, refere-se a sentimentos desagradáveis que se originam a partir das situações de trabalho se manifestando individual ou coletivamente. Os sentimentos presentes são, por exemplo, de antipatia, decepção, desânimo, desconforto, tédio (Ferreira, 2012b).

De maneira geral, verifica-se que a literatura em QVT aborda duas perspectivas, distintas: assistencialista ou preventiva. As práticas assistencialistas como tentativa de melhoria da QVT ainda são predominantes nas organizações, embora não atuem nas causas dos problemas identificados pelos próprios trabalhadores. Por sua vez, para a EAAQVT, cuja lógica fundante é a preventiva, importa alinhar a prática da QVT com os achados científicos que evidenciam benefícios diversos, para organizações e trabalhadores, em se cuidar do contexto de trabalho antes que ele gere impactos negativos.

Tendo em vista as transformações ocorridas no poder judiciário brasileiro em função do processo de reforma e de modernização, verifica-se a presença de variáveis organizacionais que podem potencializar as vivências de mal-estar dos trabalhadores, colocando em primeiro plano a necessidade de se compreender o trabalho a fim de se promover QVT. Sendo assim, o objetivo deste estudo foi identificar as representações de servidores do poder judiciário brasileiro sobre o contexto de trabalho e a relação dessas representações com a QVT.

Método

Este estudo caracteriza-se como descritivo e de natureza qualitativa.

Campo de Pesquisa

O órgão do poder judiciário, campo de investigação desta pesquisa, está situado em Brasília-DF e tem como principal função garantir a uniformidade de interpretações da Legislação Federal Brasileira. Sua missão é “uniformizar a interpretação da legislação federal e oferecer justiça ágil e cidadã.” O organograma está subdividido em 43 unidades, reestruturado em 2006, com intuito de melhorar a qualidade do atendimento prestado à sociedade. Segundo informações fornecidas pela equipe do órgão, havia um total de 2.642 servidores na época da coleta de dados.

Em 2014, o CNJ identificou, com base em dados enviados pelos tribunais, um aumento de doenças físicas e psicológicas relacionadas ao contexto de trabalho. Esse aumento significativo colocou em primeiro plano a necessidade de avaliar a saúde de servidores e magistrados (ASSOJAF/RS, 2014). Nesse contexto, a demanda inicial do setor de saúde do órgão focalizado nesta pesquisa era compreender as razões pelas quais havia um aumento no número de atestados de saúde com Códigos Internacionais de Doenças (CIDs) envolvendo distúrbios musculoesqueléticos e adoecimento mental. Na época da coleta de dados, o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho não havia sido instituído no órgão. No entanto, atualmente, um conjunto de ações voltadas para melhoria das condições de vida dos servidores é descrito no site oficial do órgão.

Em termos estruturais, o Conselho Nacional de Justiça, em relatório anual (CNJ, 2021), apresenta que, ao final de 2020, trabalhavam no poder judiciário um total de 267.613 servidores, sendo 224.001 do quadro efetivo (83,7%), 22.918 requisitados e cedidos de outros órgãos (8,6%) e 19.767 comissionados sem vínculo efetivo (7,4%). Em relação ao tempo total de afastamento, verificou-se que 9.234 servidores, 3,5% do total, permaneceram afastados durante todo o exercício de 2020.

Do total de servidores, 211.501 (79%) estavam lotados na área judiciária e 56.112 (21%) na área administrativa. Em 2020, houve redução tanto no número de servidores quanto no número de magistrados, registrando uma queda de, respectivamente, 0,1% e de 0,3% entre os anos de 2019 e 2020. Considerando os 12 últimos anos da série histórica, houve crescimento acumulado do número de servidores em 17,7% e do número de magistrados em 12,8%.

Há ainda no poder judiciário 147.974 trabalhadores auxiliares, especialmente na forma de terceirizados (48,2%) e estagiários (38,9%). Houve diminuição tanto do número de funcionários terceirizados no ano de 2020, em -4,11%, quanto de estagiários, -12,1%, contrariando os sucessivos aumentos que se verificaram nos anos anteriores. No período de 2009-2020 houve crescimento nas duas formas de contratação, sendo de 82,5% entre os terceirizados e de 61,9% entre os estagiários.

Participantes

Participaram do estudo 169 servidores que representam todas as áreas do tribunal (não participaram terceirizados, estagiários e magistrados). A participação de somente servidores foi uma condição da equipe gestora do projeto no órgão. Desses, 92 são mulheres e 77 homens; a idade média foi de 41,5 anos (DP = 8,13), variando entre 24 e 60 anos. O tempo médio de serviço no órgão foi de 13 anos (DP = 8,31; mínimo de zero e máximo de 33 anos). A amostra se configura como uma amostra por conveniência de participação voluntária (Moore, 2011), visto que os servidores que tinham disponibilidade de horário e interesse participaram da pesquisa.

Instrumento

Utilizou-se como instrumento um roteiro semiestruturado, que alicerçou a condução dos grupos focais. O grupo focal, ou grupo de discussão, como técnica de coleta de dados para pesquisa qualitativa apresenta-se como uma possibilidade para compreender a construção das percepções, atitudes e representações sociais de grupos humanos acerca de um tema específico (Backes et al., 2011). Os autores recomendam a realização de pelo menos dois grupos por tópico a ser investigado, tendo em vista que se deve estar atento à saturação, ou seja, quando as informações obtidas começam a se repetir. Nesse momento é necessário avaliar a necessidade de se continuar a coleta. Com relação ao número de participantes, estima-se entre 5 e 12 por grupo (Backes et al., 2011).

Essa técnica justifica-se por possibilitar discussões acerca da percepção dos trabalhadores sobre seu contexto de trabalho com base em quatro tópicos principais: dificuldades, consequências, modos de lidar e possíveis soluções. Foram realizados 23 grupos focais, dos quais 18 foram validados, dada a demanda e o interesse dos trabalhadores da organização.

O roteiro foi apresentado por meio de slides para facilitar a compreensão de todos. O primeiro tópico, referente às

características do contexto de trabalho, teve como principal pergunta “Como vocês avaliam seu contexto de trabalho?”, seguida por “Qual(is) a(s) dificuldade(s) vocês enfrentam para realizar suas atividades?”. No segundo tópico, referente ao custo humano no trabalho, a pergunta principal foi “Quais são as consequências das dificuldades apontadas?”. O terceiro eixo, referente às estratégias de mediação individuais e coletivas, conteve como principal pergunta “Como vocês lidam com as consequências descritas?”. O quarto tópico se referia às possíveis soluções. A pergunta central foi “Quais são as possíveis soluções para as dificuldades levantadas?”.

Procedimentos

Foram realizadas duas reuniões com a equipe do órgão para definir a quantidade de grupos, as áreas, como os servidores seriam convidados e para montar o cronograma da coleta de dados. A equipe do órgão entrou em contato com cada área e agendou um horário para a realização do grupo focal. Posteriormente, enviaram um memorando informando sobre a pesquisa e sua relevância. O chefe de cada área ficou responsável por convidar os trabalhadores para participarem da pesquisa. Os interessados disponibilizaram seus e-mails e foram convidados pela pesquisadora. O e-mail continha uma breve explicação sobre a pesquisa, dia, horário, local, informações sobre sigilo e confidencialidade das informações, possibilidade de desistência a qualquer momento sem prejuízo e, também, agradecimento pela participação.

Foram agendados 26 grupos focais com servidores de todas as unidades do órgão. Desses, dois não ocorreram por não comparecimento dos convidados, em um grupo houve a presença de somente um servidor e cinco tiveram entre dois e quatro participantes. Assim, para a análise, contou-se com 18 grupos válidos.

Todos os grupos focais foram conduzidos por dois ou três pesquisadores (uma mediadora e um ou dois observadores). Os pesquisadores observadores eram responsáveis por fazer anotações, controlar o tempo e gravar o áudio. Para iniciar os grupos, havia a apresentação dos pesquisadores, explicando novamente que o conteúdo do grupo era sigiloso, e passando superficialmente o roteiro por meio da apresentação de slides. Salientava-se, nesse momento, o caráter voluntário da participação e que a conversa seria gravada para fins de análise conjunta do conteúdo. Nenhum(a) servidor(a) desistiu de participar. Após a explicação, iniciavam-se as perguntas. A mediadora conduzia a conversa buscando a participação de todos, interferindo de forma mais enfática nos momentos em que havia fuga do tema ou para iniciar outro tópico de discussão. Os grupos focais ocorreram segundas e quartas-feiras, cada um com duração média de 1 hora e 30 minutos. No geral, ocorreram três grupos por dia, sendo um pela manhã e dois à tarde.

Análise dos Dados

Realizou-se análise de conteúdo categorial temática dos 18 grupos focais válidos, conforme os pressupostos de Bardin (1977). A análise de conteúdo é definida como “um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (Bardin, 1977, p.38).

A análise deve ser realizada seguindo três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados – inferência e interpretação. A pré-análise envolve a transcrição, a preparação do material a ser analisado e a leitura “flutuante” com intuito de conhecer o conteúdo do corpus transcrito (Bardin, 1977; Câmara, 2013).

Após o primeiro contato com o corpus procedeu-se a exploração do material. Nessa etapa, realizou-se o processo de definição das unidades de registro (temas), utilizando o critério de recorrência. Os temas recorrentes passaram por uma contagem de frequência e foram agrupados em categorias específicas. As categorias específicas de cada corpus foram analisadas e reagrupadas em categorias gerais. Cada um dos grupos focais foi submetido à análise de duas juízas para definição dos temas e das categorias.

Ressalta-se que as categorias devem atender aos critérios de fidedignidade e validade: exaustividade, representatividade, homogeneidade, pertinência, exclusividade e análise de juízes (Bardin, 1977; Câmara, 2013).

Na terceira etapa do processo de análise de conteúdo, os resultados são tratados por meio da inferência e da interpretação. Por isso, na seção de discussão deste artigo as categorias empíricas obtidas foram analisadas à luz da literatura e confrontadas com as categorias conceituais referentes à QVT na perspectiva da ergonomia da atividade.

Resultados e Discussão

Nesta seção, apresentam-se as seis categorias empíricas decorrentes da análise do conteúdo dos grupos focais, com as respectivas definições, os temas, bem como suas frequências e exemplos de verbalizações. As categorias são apresentadas de acordo com a quantidade de verbalizações de cada tema, ou seja, inicia-se com a categoria que teve mais frequência na contagem dos temas para a de menor frequência. Entende-se que essa escolha permite ao leitor uma melhor compreensão

da representatividade de cada conteúdo verbalizado nos grupos focais. A Tabela 1 apresenta os temas da Categoria A – *Desvalorização, desmotivação e desgosto*.

Tabela 1

Categoria A: Desvalorização, desmotivação e desgosto

Temas	Número de verbalizações
Descrença e insatisfação	54
Falta de reconhecimento e oportunidades de crescimento	49
Desvalorização do pessoal da informática e da segurança	41
Distinção de tratamento entre áreas e cargos	33
Pessoas que vêm de fora, terceirizados e apadrinhados	29
Direitos perdidos	24
Destino das funções e critérios	17
Total de verbalizações	247

A Categoria A descreve como os trabalhadores se sentem em relação às práticas de gestão do órgão. A gestão organizacional e do trabalho reflete-se em ações que, na percepção dos participantes, parecem ser arbitrárias, privilegiando “apadrinhados” e pessoas fora do quadro do órgão. Os servidores da casa se sentem desvalorizados, pois consideram que o trabalho que realizam não é reconhecido pelos gestores e pela administração superior do órgão. O sentimento de desvalorização se acentua com a percepção de que faltam critérios bem definidos para o destino das funções, há diferença de tratamento para com os servidores a depender da área e do cargo que ocupam e direitos que foram perdidos, como o plano de saúde. Essa situação desencadeia sentimentos de desmotivação, insatisfação, descrença e até de desgosto para com o trabalho.

A segunda categoria, Gestão organizacional, refere-se à percepção dos trabalhadores sobre a administração do órgão, como descrito na Tabela 2.

Tabela 2

Categoria B: Gestão Organizacional

Temas	Número de verbalizações
Mudança de gestão a cada 2 anos	40
Divisão das tarefas e pouca aplicação dos conhecimentos obtidos em treinamentos	37
Comunicação insatisfatória e falta de integração	28
Gestores não qualificados	18
Total de verbalizações	123

Verifica-se que a descontinuidade gerada pela mudança de gestão a cada dois anos, a falta de preparo dos gestores, a má divisão das tarefas e a pouca utilização dos conhecimentos obtidos em treinamentos, a falta de integração das áreas e a comunicação insatisfatória estão presentes nos relatos, associadas ao comprometimento da realização das atividades e aos sentimentos de desvalorização, desmotivação e desgosto apresentados na Categoria A.

Tanto a Categoria A quanto a B contêm elementos que caracterizam dois fatores estruturantes de QVT segundo o modelo da EAAQVT: organização do trabalho e reconhecimento e crescimento profissional. Aparentemente, a organização do trabalho

é mal planejada, na medida em que faltam orientação e objetivos claros por parte da chefia e as tarefas não são distribuídas de forma adequada. Não parece haver, por parte da administração, uma preocupação suficiente com a maneira que o trabalho é realizado e com o bem-estar dos servidores. Ao contrário, priorizam-se as metas de produção e as estatísticas. O descuido da administração culmina, muitas vezes, em carência de práticas efetivas de reconhecimento e de oportunidades reais de crescimento profissional.

A terceira categoria – Categoria C – trata da implementação do processo eletrônico e suas consequências, conforme apresentado na Tabela 3.

Tabela 3

Categoria C: Impactos do processo eletrônico

Temas	Número de verbalizações
Sobrecarga, pressão por produtividade e trabalho repetitivo	77
Condições físicas de trabalho	39
Total de verbalizações	116

A Categoria C indica que os impactos do processo eletrônico foram tanto positivos quanto negativos. De um lado, a utilização do processo eletrônico agilizou algumas fases do trabalho e melhorou as condições e o ambiente físico de trabalho. De outro, contribuiu para o aumento da sobrecarga e da pressão por produtividade. Esperava-se que a informatização dos processos garantisse a celeridade da justiça, conforme a proposta de reforma e modernização do judiciário. Entretanto, os participantes afirmam que a inserção de novas tecnologias não é suficiente, uma vez que há um quadro reduzido de servidores e de julgadores e que a demanda não para de crescer. Identificam-se, nessa categoria, características da tarefa, do controle exercido e da produtividade esperada, elementos da organização do trabalho que impactam as avaliações dos trabalhadores e, consequentemente, o nível de QVT.

A categoria D versa sobre a carga horária de trabalho no órgão, conforme descrito na Tabela 4.

Tabela 4

Categoria D: Carga horária de trabalho

Temas	Número de verbalizações
Injustiça, insatisfação e perda da qualidade de vida do servidor	35
Ponto eletrônico biométrico	34
Impacto nas condições de trabalho	24
Não aumentou a produtividade	19
Total de verbalizações	112

A Categoria D evidencia como as variáveis de tempo, por exemplo, duração da jornada e possibilidade de flexibilização para seu cumprimento, impactam a forma como o trabalhador organiza seu trabalho e se relaciona com ele, bem como a vida fora do trabalho. No caso do órgão estudado, os servidores consideram a mudança da carga horária e a instituição do ponto eletrônico aspectos negativos, pois não contribuíram para o aumento da produtividade e dificultam o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

Outra característica do contexto organizacional, apresentada pelos participantes, refere-se à insuficiência das condições

de trabalho, como mostra a Tabela 5.

Tabela 5

Categoria E: Insuficiência das condições de trabalho

Temas	Número de verbalizações
Mobiliário e equipamentos	32
Ambiente físico de trabalho	24
Salário	23
Total de verbalizações	79

Verifica-se, na Categoria E, que as condições de trabalho são consideradas insatisfatórias no órgão. A estrutura do órgão é considerada ótima, principalmente quando comparada a outros locais de trabalho. Entretanto, mesmo sendo muito boa, a estrutura não é suficiente para proporcionar o conforto necessário. As queixas dos trabalhadores se relacionam aos impactos negativos das condições físicas em sua saúde. As condições de trabalho podem colocar a QVT em xeque porque quando não são suficientes levam a risco de adoecimento. Além disso, a defasagem salarial gera desmotivação e sentimentos de desvalorização e injustiça.

A última categoria referente às características do contexto trata das questões de relacionamento, como descrito na Tabela 6.

Tabela 6

Categoria F: Relacionamento com colegas, chefia e administração superior

Temas	Número de verbalizações
Relacionamento com colegas	41
Relacionamento servidor-chefia	15
Relacionamento servidor-administração superior	11
Total de verbalizações	67

O relacionamento socioprofissional descrito na Categoria F destaca a importância das interações interpessoais para uma percepção positiva do ambiente de trabalho e para a motivação dos trabalhadores. Por outro lado, a relação, às vezes conturbada, entre servidores e chefia imediata e entre servidores e administração superior é um fator complicador para o andamento das atividades e para as vivências de bem-estar dos trabalhadores. Mais uma vez, observa-se a relevância do papel do gestor como facilitador (ou não) de um ambiente de trabalho agradável.

Com base nesses resultados, foram identificados os elementos do contexto de trabalho que estão na origem das representações dos trabalhadores sobre sua atividade: os sentimentos derivados da percepção de uma gestão que não valoriza o servidor; a avaliação negativa da gestão organizacional e do trabalho; os impactos (positivos e negativos) do processo eletrônico para os trabalhadores; o impacto negativo da alteração da carga horária; a insuficiência do mobiliário, dos equipamentos, do ambiente físico e do salário; e o relacionamento saudável com os pares e conturbado com gestores e administração superior.

Discussão

As verbalizações dos participantes em relação à categoria desvalorização, desmotivação e desgosto evidenciam a percepção de não ser valorizado pelo órgão e sentimentos de insatisfação, injustiça, desmotivação e descrença. Como estratégia de mediação, o trabalhador pode terminar se distanciando afetivamente do trabalho para não adoecer, como aponta Tavares (2003). Por fim, a pessoa pode desgostar do trabalho porque este perde o sentido e o significado, deixando de ser uma fonte de prazer (Martela & Pessi, 2018; Paz, 2004).

Tal processo relaciona-se a uma organização do trabalho que não dá espaço para autonomia, liberdade e criatividade e à falta de valorização do trabalhador por meio de práticas efetivas de reconhecimento (Andrade, 2011; Fernandes & Ferreira, 2015; Jorge, 2009; Tavares, 2003). Reconhecimento e crescimento profissional são dois aspectos interrelacionados e fatores essenciais na promoção de QVT. É como se as oportunidades de crescimento fossem a materialização do reconhecimento (Ferreira, 2012b).

A categoria Gestão organizacional expressa a visão dos participantes sobre a forma de gestão vigente no tribunal. As mudanças decorrentes da troca de gestão a cada dois anos, a forma como as tarefas são divididas e a discordância com a postura dos gestores impactam negativamente as vivências dos trabalhadores. O mal-estar no trabalho se instala porque esses elementos dificultam o desenvolvimento de representações para a ação (Ferreira, 2012b), interferem no sentido que o trabalho tem para o trabalhador (Pérez et al., 2007) e comprometem a comunicação. Clareza e abertura nas relações socioprofissionais são pontos fundamentais na promoção de QVT, inclusive por possibilitarem as trocas entre os colegas de trabalho, desenvolvendo senso de equipe e coesão organizacional.

As categorias desvalorização, desmotivação e desgosto e gestão organizacional evidenciam o papel da organização do trabalho, do reconhecimento e do crescimento profissional como (des)estruturadores de QVT. Em pesquisas realizadas com base na EAAQVT, verificou-se que os trabalhadores associam QVT à prática de reconhecimento, respeito e valorização profissional (Andrade, 2011), desenvolvimento gerencial e oportunidades de capacitação (Albuquerque et al., 2015), crescimento profissional e prazer no trabalho (Andrade, 2011). Na contramão, relatam como fontes de mal-estar no trabalho: falta de reconhecimento, despreparo e arrogância gerencial, ingerência, cargos de confiança para não concursados e falta de planejamento, sentimentos de injustiça e de desvalorização do servidor (Andrade, 2011) e falta de oportunidades de crescimento (Albuquerque et al., 2015; Andrade, 2011; Fernandes & Ferreira, 2015; Lemos, 2017).

No que se refere ao processo eletrônico, seus impactos dizem respeito a um aumento da pressão por resultados sob a justificativa de que a sua implementação aceleraria o trabalho, o que gerou, ao contrário do que argumentou Carvalho (2010), sobrecarga. Assim, apesar dos vários benefícios obtidos em relação às condições físicas, entende-se que a implantação do processo eletrônico não considerou a atividade real de trabalho dos sujeitos, baseando-se majoritariamente na tarefa, ou seja, no trabalho prescrito. O cenário relatado pelos participantes da pesquisa caracteriza-se pela intensificação do trabalho, decorrente do aumento na demanda e na quantidade de informações que devem ser respondidas em menor tempo (Faria, 2011; Ferreira, 2008b).

Quando se insere uma nova tecnologia no contexto laboral, há um processo de adaptação e desenvolvimento de novas formas de lidar e organizar o trabalho (Faria, 2011) e tal processo demanda tempo. Todavia, espera-se que a simples introdução de novas tecnologias eleve a produtividade sem considerar as consequências disso para os trabalhadores, o que acaba gerando pressão, fadiga física e cognitiva devido à intensificação do trabalho e maior complexidade (Faria, 2011), resultando no aumento do custo humano do trabalho (Brusquese & Ferreira, 2012). Nesse sentido, é importante que, na introdução de inovações tecnológicas nas organizações, se busque o desenvolvimento e a adoção de uma organização do trabalho que possibilite o alinhamento entre os novos recursos e suas possibilidades de uso (Albuquerque & Ferreira, 2020).

Tanto as tarefas quanto as metas de produtividade devem estar alinhadas às necessidades dos sujeitos e à realidade da situação de trabalho, por isso a importância da participação efetiva dos trabalhadores no processo de elaboração e desenvolvimento da organização do trabalho. O descompasso entre o trabalho prescrito e o trabalho real eleva o custo humano do trabalho e exige a utilização de estratégias de mediação constantemente, o que coloca em risco a saúde e a segurança dos trabalhadores. Diminuir esse descompasso colabora significativamente para a QVT.

No que se refere à carga horária de trabalho, os resultados indicam que os servidores se sentiram injustiçados com a mudança que ocorreu no ano de 2012, em cumprimento à Resolução 88/2009 (2009) do Conselho Nacional de Justiça. A alteração da carga horária suscita questões relacionadas aos limites de trabalho e vida pessoal e à quantidade de trabalho que deve ser realizada em um determinado período. Conforme aponta Dal Rosso (2013), para a análise da influência que o tempo exerce na relação entre o indivíduo e seu trabalho, é necessário considerar, além das horas trabalhadas por dia, a distribuição dessas horas, o grau de intensificação do trabalho e as formas de flexibilização.

Verifica-se nos resultados que os servidores consideram a duração de sete horas diárias um fator complicador para a vida pessoal e desnecessário porque não contribui para o incremento efetivo da produtividade. Em relação à distribuição,

os participantes da pesquisa se queixam da impossibilidade de flexibilizar o cumprimento da jornada de trabalho por conta da instituição do ponto eletrônico. Por fim, os servidores relatam um alto esforço, principalmente físico e intelectual, para conseguir realizar as atividades, o que evidencia a intensificação do trabalho.

Na ótica da EAAQVT, as variáveis de tempo são um dos aspectos da organização do trabalho que mais impactam as vivências de bem-estar e, conseqüentemente, a QVT. No que se refere à duração da jornada de trabalho, espera-se que ela funcione como facilitadora de tempo para família, amigos e outras atividades fora do trabalho. Ademais, mudanças no tempo de trabalho e formas de controle têm efeitos quase que imediatos nas vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho, por isso a importância de se definir as alterações de forma participativa de modo a não deteriorar a QVT (Ferreira, 2012b).

Ao analisar os resultados da categoria E, verifica-se que a insuficiência das condições de trabalho pode gerar desgaste físico, aumento da sensação de cansaço, desestímulo e irritação. Contribui, também, para os sentimentos de insatisfação e desvalorização dos trabalhadores. Dessa forma, potencializam-se as vivências de mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento, que contribuem para diminuir a QVT (Antloga, Pinheiro et al., 2014; Samuelsson et al., 2013).

O relato dos participantes evidencia o papel estruturante das condições de trabalho no que se refere a avaliações sobre o trabalho. Nesse sentido, proporcionar condições de trabalho satisfatórias é uma das formas de se valorizar o trabalhador e se constitui como elemento indispensável para a promoção de QVT, uma vez que contribui para diminuir os riscos à saúde e segurança dos trabalhadores e facilita a adaptação às novas exigências do trabalho (Buelvas et al., 2013). Condições de trabalho adequadas às situações reais de trabalho são cruciais para a vivência de QVT. Deve haver, portanto, uma solução de compromisso entre as necessidades dos trabalhadores, as exigências das tarefas e as características do contexto de trabalho (Ferreira, 2012b).

Comparando os resultados dessa categoria com outras pesquisas realizadas no poder judiciário, nota-se também insatisfação com as condições de trabalho no estudo de Campiglia e Moritz (2012), realizado com trabalhadores do Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Já nas pesquisas de Andrade (2011), Fernandes e Ferreira (2015) e Lemos (2017), o fator condições de trabalho situou-se na zona de bem-estar dominante. Entretanto, destaca-se que, mesmo com uma avaliação global positiva das condições de trabalho no trabalho de Andrade (2011), houve queixas relacionadas à temperatura, utilização e manutenção do ar-condicionado, estacionamento e horário de funcionamento do berçário. Ademais, ao se analisar os resultados da parte qualitativa de estudos que utilizaram o EAQVT, nota-se que os trabalhadores relatam condições precárias de trabalho como fonte de mal-estar no trabalho e condições de trabalho adequadas como fonte de bem-estar no trabalho.

A categoria Relacionamento com colegas e chefia expressa as diferentes faces da relação entre pares, servidor-chefia e servidor-administração superior. Nas verbalizações destaca-se a importância do bom relacionamento da equipe como forma de amenizar as contradições presentes nas situações de trabalho. Para Ferreira (2008b), o relacionamento socioprofissional com os colegas está diretamente relacionado à satisfação dos trabalhadores e a desempenhos mais adequados às exigências do contexto laboral. Em publicação mais recente, Ferreira (2012b) aponta que as relações socioprofissionais têm um papel compensador, principalmente quando as condições e a organização do trabalho são críticas. Nesse sentido, o bom relacionamento atenua os impactos negativos do contexto de trabalho na saúde dos trabalhadores.

No que se refere à relação servidor-chefia e servidor-administração superior verificam-se dois aspectos: comunicação e postura dos servidores e da chefia (Ferreira, 2012b). A comunicação clara e objetiva é indispensável para um bom relacionamento social. É possível que o diálogo entre servidores e chefia não esteja sendo suficiente para estabelecer pactos de solidariedade e cooperação e alinhamento entre as características do trabalho e as necessidades dos trabalhadores. Já a postura tanto gerencial quanto dos servidores não deve estar favorecendo a participação efetiva nas tomadas de decisão e na organização das tarefas, e uma preocupação para além do desempenho, ou seja, com o bem-estar da equipe.

Comparando os resultados dessa categoria com as outras pesquisas realizadas no poder judiciário apresentadas anteriormente, verifica-se, no estudo de Jorge (2009), que os servidores também se queixaram da falta de abertura no processo de tomada de decisão relativa às tarefas desempenhadas ou à vara onde o servidor está lotado e, na pesquisa de Tavares (2003), a opressão por parte dos superiores como elemento constitutivo do sofrimento. Na pesquisa de Andrade (2011), a relação com os colegas foi o item mais bem avaliado e o acesso às chefias foi o mais mal avaliado. As verbalizações que constituem essa categoria reforçam e aprofundam os dados obtidos na pesquisa de Antloga, Maia et al. (2014), relacionados à exclusão das decisões, à distribuição injusta das tarefas e comunicação insatisfatória.

Os resultados obtidos e a discussão, com base na literatura, indicam que a QVT no órgão estudado está comprometida. As características do contexto de trabalho relatadas nas categorias empíricas referem-se a elementos dos fatores constituintes da QVT, conforme a EAAQVT.

Verifica-se que a organização do trabalho é mal planejada, sem espaço para autonomia, liberdade e participação nos processos de tomada de decisão; as condições de trabalho são insuficientes; as relações socioprofissionais são ambivalentes; faltam práticas formais de reconhecimento e oportunidades reais de crescimento profissional e; há um desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Esta caracterização evidencia exigências e contradições que elevam o custo humano do trabalho

dos servidores. Para lidar com as adversidades, os trabalhadores lançam mão de estratégias de mediação que tendem a falhar com o tempo devido ao alto nível das exigências do trabalho, o que potencializa as vivências de mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento, indo na contramão da QVT.

Os resultados da pesquisa evidenciam que o contexto de trabalho dos servidores do órgão é caracterizado por contradições que potencializam vivências de mal-estar no trabalho. Verifica-se a carência de políticas de gestão duradouras voltadas para o bem-estar dos trabalhadores, que incluam espaço de fala para os trabalhadores e participação nos processos de tomada de decisão. As características do contexto de trabalho que promovem mal-estar, relatadas nas categorias empíricas, estão relacionadas a elementos dos fatores constituintes da QVT, conforme a EAAQVT, indicando que a qualidade de vida no trabalho está comprometida.

A pesquisa contribui para o avanço dos princípios teóricos da qualidade de vida no trabalho ao identificar e analisar, com base no relato de trabalhadores, possíveis causas de problemas que comprometem a QVT, com destaque para as políticas e práticas de gestão. As práticas gerenciais parecem ter um impacto importante nas vivências de bem-estar e mal-estar no trabalho.

Ampliando a discussão, tem-se que os desafios da QVT na esfera pública envolvem a baixa conscientização e o descuido de vários gestores para com as necessidades dos servidores públicos, a descontinuidade de projetos a cada mudança de gestão e uma visão equivocada do sentido do serviço público (Arimatés, 2013). Compreende-se, então, que a carência de políticas eficazes de gestão voltadas para o bem-estar dos trabalhadores conduz a um cenário em que todos perdem: os trabalhadores se sentem desvalorizados, o serviço oferecido para a sociedade fica aquém do desejado e, por consequência, a efetividade organizacional comprometida.

Referências

- Albuquerque, V., & Ferreira, M. C. (2020). Mal-estar e bem-estar no trabalho: Representações de trabalhadores de empresa pública brasileira. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36, e3651. <https://www.scielo.br/j/ptp/a/JY5YGXPLxtKcJFFcfNd4vG/?lang=pt#>
- Albuquerque, V., Ferreira, M. C., Antloga, C., & Maia, M. (2015). Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira. *Revista Subjetividades*, 15(2), 287-301. <https://www.redalyc.org/pdf/5275/527568868015.pdf>
- Andrade, P. P. (2011). *Sentimento de (in)justiça na justiça: Fatores (des)estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do poder judiciário* [Dissertação de Mestrado], Universidade de Brasília. UNB. https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10350/1/2011_PolyannaPeresAndrade.pdf
- Antloga, C. S., Carmo, M. M., & Krüger, L. (2020). Qualidade de vida no trabalho em um instituto de pesquisa brasileiro. *Psicologia Revista*, 29(1), 83–108. <https://doi.org/10.23925/2594-3871.2020v29i1p83-108>
- Antloga, C. S., Maia, M., Cunha, K., & Peixoto, J. (2014). Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência e Saúde Coletiva*, 19(12), 4787-4796. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.22252013>
- Antloga, C. S., Pinheiro, I., Maia, M., & Lima, H. K. B. (2014). Mal-estar no trabalho: Representações de trabalhadores de um órgão público de pesquisa. *Revista Subjetividades*, 14(1), 126-140. <https://www.redalyc.org/pdf/5275/527568871001.pdf>
- Arimatés, J. (2013, 10 de Setembro). Qualidade de vida na carreira pública: O que faz você feliz? *Folha Dirigida*. <https://folhadirigida.com.br/concursos/noticias/preparacao/qualidade-de-vida-na-carreira-publica-o-que-faz-voce-feliz>
- Associação dos Oficiais de Justiça Avaliadores Federais no Rio Grande do Sul [ASSOJAF/RS] (2014). *CNJ institui grupo de trabalho para avaliar a saúde de magistrados e servidores*. <http://www.assojafrs.org.br/cnj-institui-grupo-de-trabalho-para-avaliar-a-saude-de-servidores-e-magistrados/>
- Backes, D. S., Colomé, J. S., Erdmann, R. H., & Lunardi, V. L. (2011). Grupo focal como técnica de coleta e análise de dados em pesquisas qualitativas. *O Mundo da Saúde*, 35(4), 438-442.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

- Baumgarten, M. (2002). Reestruturação produtiva e industrial. In: A. D. Cattani (Org.), *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia* (pp. 268-271). Editora da UFRGS.
- Baumgarten, M. (2006). Tecnologias sociais e inovação social. In: A. D. Cattani, & L. Holzmann (Org.), *Dicionário de trabalho e tecnologia* (pp. 302-304). Editora da UFRGS.
- Brasil, H. G. (2009). *Psicodinâmica do trabalho: As vivências de prazer e sofrimento nas relações de trabalho entre servidores do quadro e terceirizados em uma organização do Judiciário federal* [Monografia de Especialização], Universidade de Brasília. UNB. https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1527/1/2009_HernandoGomesBrasil.pdf
- Brusiqueuse, R. G., & Ferreira, M. C. (2012). Inovações tecnológicas e organizacionais em escritórios e os impactos na qualidade de vida no trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 1-16. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i1p1-16>
- Brusiqueuse, R. G., Ferreira, M. C., & Pacheco, V. A. (2017). Percepção de QVT em agência reguladora de serviços. *Trabalho (En)Cena*, 2(2), 70-82. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V2N2P70>
- Buelvas, L. M., Oviedo-Trespalacios, O., & Luna Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522013000300006&script=sci_arttext
- Câmara, R. H. (2013). Análise de conteúdo: Da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. Gerais: *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6(2), 179-191. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1983-82202013000200003&script=sci_arttext
- Camargo, S. F., Almino, R. H. S. C., Diógenes, M. P., Oliveira, J. P. D. Neto, Silva, I. D. S. D., Medeiros, L. C. D., Dantas, K. G. R., & Camargo, J. D. D. A. S. (2021). Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(4), 1467-1476. <https://doi.org/10.1590/1413-81232021264.02122019>
- Campiglia, M., & Moritz, G. O. (2012). Qualidade de vida no trabalho na divisão de almoxarifado do Tribunal de Justiça do estado de Santa Catarina. In: A. L. Jacobsen, & L. C. C. Olivo (Org.), *O judiciário catarinense na perspectiva dos seus servidores* (pp. 87-132). Fundação Boiteux.
- Carvalho, R. M. V. (2010). O impacto do processo judicial eletrônico no direito contemporâneo. In: *Anais do XIX Encontro Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI*. <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/4128.pdf>
- Claudino, D. T. F., Souza, G. M. R., Silva, A. C., & Silva, J. F. (2021). The impact of quality of life programs at work in times of crisis. *Research, Society and Development*, 10(17), 1-14. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i17.24881>
- Coelho, E., Antloga, C., Maia, M., & Takaki, K. (2017). Autoeficácia e qualidade de vida no trabalho: Um estudo com policiais militares. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(spe). <https://doi.org/10.1590/0102-3772e32ne220>
- Conselho Nacional de Justiça [CNJ]. (2021). *Justiça em números 2021*. <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>
- Dal Rosso, S. (2013). Jornadas excessivas de trabalho. *Revista Paranaense de Desenvolvimento*, 34(124), 73-91. <https://ipardes.emnuvens.com.br/revistaparanaense/article/view/581>
- Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. (2004). *Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências*. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm

- Faria, J. H. (2011). Trabalho, tecnologia e sofrimento: As dimensões desprezadas do mundo do trabalho. *Educação & Tecnologia*, (6), 157-177.
- 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. <https://doi.org/10.1590/0103-656420130011>
- Ferreira, M. C. (2008a). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(1), 83-99. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v11i1p83-99>
- Ferreira, M. C. (2008b). O que pensam os trabalhadores franceses sobre as novas exigências no trabalho? Subsídios para os programas de qualidade de vida no trabalho. In: S. Dal Rosso, & J. A. S Fortes. (Org.), *Condições de trabalho no limiar do século XXI* (pp. 173-188). Época.
- Ferreira, M. C. (2011). A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 8-20. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572011000100002&script=sci_arttext
- Ferreira, M. C. (2012a). Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: Saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. *Tempus - Actas de Saúde Coletiva*, 6(2), 61-78. <https://www.tempusactas.unb.br/index.php/tempus/article/view/1114>
- Ferreira, M. C. (2012b). *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores* (2ª Ed). Paralelo 15.
- Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho (QVT): Do assistencialismo à promoção efetiva. *Laboreal*, 11(2), 28-35. <https://journals.openedition.org/laboreal/3552>
- Ferreira, M. C., Alves, L., & Tostes, N. (2009). Gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: O descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 319-327. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>
- Ferreira, R. R., Ferreira, M. C., Antloga, C. S., & Bergamaschi, V. (2009). Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: O papel estratégico dos gestores. *Revista de Administração - RAUSP*, 44(2), 147-157. <https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417531005.pdf>
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: A prática da ergonomia*. Blucher, Fundação Vanzolini.
- Instrução Normativa nº 03, de 15 outubro de 2009. (2009). *Altera a Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão*. <https://www.gov.br/compras/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas-revogadas/instrucao-normativa-no-03-de-15-outubro-de-2009-revogada-pela-in-no-12-de-2020>
- Jorge, S. M. (2009). *A qualidade de vida no trabalho: Um estudo junto aos servidores públicos da subseção judiciária federal de Campinas/SP* [Dissertação de Mestrado não publicada]. Universidade Metodista de Piracicaba. Piracicaba, SP.
- Lemos, S. M. S. D. (2017). *A qualidade de vida no trabalho (QVT) antes e depois: Análise comparativa no poder judiciário brasileiro*. [Dissertação de Mestrado], Universidade de Brasília. UNB, DF. https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/23529/1/2017_StelaMariaSantosdeLemos.pdf
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Moore, D. S. (2011). *A estatística básica e sua prática* (5ª Ed). LTC.

- Moura, J. T. (2009). *Mudanças estruturais e administrativas e vivências de prazer e sofrimento no trabalho no âmbito da coordenação de taquigrafia de uma organização do poder judiciário federal* [Monografia de Especialização], Universidade de Brasília. UNB, DF. https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1533/1/2009_JoseTeixeiraMoura.pdf
- Paz, M. G. T. (2004). Poder e saúde organizacional. In: A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Artmed.
- Pérez, E. R., Sánchez, E. G., Rocha, I. C. R., & Sánchez, W. A. R. (2007). Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127-151. https://www.researchgate.net/profile/Wilner-Riascos-2/publication/251824149_Sentidos_de_trabajo_construidos_a_partir_de_la_trayectoria_y_recursos_para_afrontar_el_mundo_del_trabajo/links/0c96051f17b029b056000000/Sentidos-de-trabajo-construidos-a-partir-de-la-trayectoria-y-recursos-para-afrontar-el-mundo-del-trabajo.pdf
- Portaria n° 43, de 01 de abril de 2014. (2014). Institui Grupo de Trabalho para elaborar estudos e apresentar propostas relativas às condições de saúde dos magistrados e servidores do poder judiciário. Conselho Nacional de Justiça. <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=1981>
- Resolução N° 88 de 08 de setembro de 2009. (2009). Dispõe sobre a jornada de trabalho no âmbito do Poder Judiciário, o preenchimento de cargos em comissão e o limite de servidores requisitados. Conselho Nacional de Justiça. <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/87#:~:text=RESOLVE%3A-,Art,fixa%3%A7%C3%A3o%20de%207%20horas%20ininterruptas>
- Samuelsson, Å., Ropponen, A., Alexanderson, K., & Svedberg, P. (2013). Psychosocial working conditions, occupational groups, and risk of disability pension due to mental diagnoses: A cohort study of 43 000 Swedish twins. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 39(4), 351-360. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3338>
- Silva, R. R. (2009). Uma análise da pressão no trabalho, da liberdade e do apoio social entre servidores de um tribunal. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(1), 123-135. <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25768>
- Tavares, D. S. (2003). *O sofrimento no trabalho entre servidores públicos: Uma análise psicossocial do contexto de trabalho em um tribunal judiciário federal* [Dissertação de Mestrado], Universidade de São Paulo. USP. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-20032004-083408/publico/Disserta__oCompleta.pdf
- Weill-Fassina, A., Rabardel, P., & Dubois, D. (1993). *Représentations pour l'action*. Octarès Éditions.
- Wirth, M. F. P. (2008). *Vivências de prazer e sofrimento de gestores de um órgão do poder judiciário federal* [Monografia de Especialização], Universidade de Brasília. UNB. https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/23086/Viv%c3%aancias_Prazer_Sofrimento.pdf

Como Citar:

Carmo, M. M., Antloga, C. S. X., Pacheco, V. A., Andrade, P. P. (2023). Qualidade de vida no trabalho: Representações de trabalhadores do judiciário brasileiro. *Revista Subjetividades*, 23(1), e13205. <https://doi.org/10.5020/23590777.rs.v23i1.e13205>

Endereço para correspondência

Marina Maia do Carmo
m.maiacarmo@gmail.com

Carla Sabrina Xavier Antloga
antlogacarla@gmail.com

Veruska Albuquerque Pacheco
albuquerque.veruska@gmail.com

Polyanna Peres Andrade
polyperes@gmail.com



Recebido: 27.10.2021

Revisado: 07.05.2022

Aceito: 21.08.2022

Publicado: 11.04.2023