

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA E SAÚDE**

Carine Reis Peixoto

**O trabalho e a saúde mental de Oficiais de
Justiça do Estado do Rio Grande do Sul**

UFCSPA

**Universidade Federal de Ciências da Saúde
de Porto Alegre**

Porto Alegre

2021

Carine Reis Peixoto

O trabalho e a saúde mental de Oficiais de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde da Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre como requisito para a obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Mayte Raya Amazarray

Porto Alegre

2021

Catálogo na Publicação

Reis Peixoto, Carine

O trabalho e a saúde mental de Oficiais de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul / Carine Reis Peixoto. -- 2021.

119 f. : tab. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) -- Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde, 2021.

Orientador(a): Mayte Raya Amazarray.

1. Oficiais de Justiça. 2. Servidores Públicos. 3. Saúde do Trabalhador. 4. Saúde Mental e Trabalho. 5. Transtornos Mentais. I. Título.

Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da UFCSPA com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

**O trabalho e a saúde mental de Oficiais de Justiça do
Estado no Rio Grande do Sul**

BANCA AVALIADORA

Prof.^a Dr.^a Sheila Gonçalves Câmara
Departamento de Psicologia
Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Prof.^a Dr.^a Carla Garcia Bottega
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Fernando Ribas Feijó
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Porto Alegre
2021

AGRADECIMENTO

À minha orientadora, Mayte Raya Amazarray, pelos ensinamentos, pela atenção, pelo carinho, pela paciência e pelo incentivo em todo o percurso.

Às acadêmicas e integrantes do grupo de pesquisa Laboratório de Psicologia em Trabalho e Saúde, em especial Bruna, Nathália e Tayná, pelas contribuições na construção deste trabalho.

Aos professores do PPG por compartilharem seus conhecimentos.

Às colegas do PPG por dividirem seus sonhos de mundo e suas reflexões.

Aos servidores que se dispuseram narrar suas histórias de vida profissional e, também, àquelas que se disponibilizaram, mas, por ventura, não conseguiram narrar.

À minha querida mãe, Nair Inês, por ser a âncora dos meus caminhos e que, por muitas vezes, enfrentou as adversidades da vida com alegria no rosto.

Aos meus familiares, em especial à memória dos meus avós Marieta e Osvaldo, por serem luzes na minha vida.

Aos meus amigos, por estarem presentes na trajetória desse mundo chamado vida!

“O mais importante e bonito do mundo é isto: que as pessoas não estão sempre iguais, ainda não foram terminados – mas que elas vão sempre mudando.”
Guimarães Rosa

RESUMO

Essa dissertação apresenta estudos sobre o trabalho e a saúde mental de oficiais de justiça. Esta categoria profissional tem por competência levar a justiça para a população, atuando como elo entre Poder Judiciário e sociedade. A pesquisa teve como objetivo compreender as relações entre o contexto de trabalho dos Poderes Judiciário Estadual e Federal no Rio Grande do Sul e os processos de saúde e adoecimento de oficiais de justiça, investigando suas percepções sobre condições e organização de trabalho, relações socioprofissionais e comportamentos dessa população, bem como a presença de assédio moral e a ocorrência de transtornos mentais comuns. Os resultados deram origem a dois artigos empíricos. O primeiro deles caracterizou-se como um estudo misto, o qual associou técnicas quantitativas e qualitativas, tendo sido específico com a população de oficiais de justiça do judiciário federal (59 participantes na etapa quantitativa e 19 na etapa qualitativa). Os participantes responderam ao questionário sociodemográfico e laboral, ao questionário de atos negativos no trabalho (NAQ-r), ao *Self Reporting Questionnaire* (SRQ-20), à Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho e às entrevistas individuais semiestruturadas. O segundo artigo aprofundou as análises qualitativas sobre o escopo do estudo, mediante análise temática para sistematização e compreensão das narrativas dos entrevistados. Neste estudo qualitativo, participaram 30 oficiais de justiça dos âmbitos estadual e federal. O conjunto do material empírico trouxe à luz as vivências de prazer e sofrimento no trabalho desses profissionais. Identificou-se a presença de assédio moral frequente (37,5%) e alta prevalência de transtornos mentais comuns (41%), os quais se mostraram associados a questões relativas ao contexto de trabalho. Evidenciaram-se alguns aspectos com impacto direto no bem-estar e no processo saúde/doença dos oficiais, tais como imprevisibilidade da atividade profissional, exposição a riscos psicossociais, ambiguidades e contradições nas prescrições das tarefas, relações de trabalho frágeis e desamparo institucional. Os achados descreveram um modo de trabalhar mobilizado por incertezas e vulnerabilidades, sendo sugeridas estratégias coletivas para fazer frente a esse contexto de trabalho.

Palavras-chave: Oficiais de Justiça; Servidores Públicos; Saúde do Trabalhador; Saúde Mental e Trabalho; Transtornos Mentais.

ABSTRACT

This dissertation presents a study about bailiffs work and mental health. This professional category has the competence to "bring justice" to the population, acting as a link between judiciary and society. The research aimed to understand the relationships between the work context of the State and Federal Judiciary Powers in Rio Grande do Sul and the health / illness processes of bailiffs, investigating the presence of moral harassment and the occurrence of common mental disorders, as well as their perceptions about working conditions, work organization, socio-professional relationships and behaviors of this population. The results are developed in two empirical articles. The first one was characterized as a mixed study, which combined quantitative and qualitative techniques, focusing on the population of bailiffs of the federal judiciary (59 participants in the quantitative stage and 19 in the qualitative stage). Participants answered a sociodemographic and labor questionnaire, a questionnaire of negative acts at work (NAQ-r), Self Reporting Questionnaire (SRQ-20), Work Context Assessment Scale and semi-structured individual interviews. The second article deepened the qualitative analysis of the study scope, through thematic analysis to systematize and understand the interviewees' narratives. In this qualitative study, 30 state and federal bailiffs participated. The set of empirical material brought to light work experiences of pleasure and suffering for these professionals. The presence of frequent moral harassment (37.5%) and high prevalence of common mental disorders (41%) were identified and associated with issues related to the work context. Some aspects with direct impact on the well-being and the health / illness processes of bailiffs were evidenced, such as unpredictability of professional activity, exposure to psychosocial risks, ambiguities and contradictions in task prescriptions, fragile work relationships and institutional helplessness. Such findings described a way of working mobilized by uncertainties and vulnerabilities, suggesting collective strategies to face this work context.

Key words: Justice Officials; Public Servants; Occupational Health; Mental health and work; Mental Disorders.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--------------------------------|----|
| Figura 1 – Mapa Temático | 46 |
|--------------------------------|----|

LISTA DE TABELAS

Artigo 1

Tabela 1 – Características Sociodemográficas e laborais dos participantes..... 43

Tabela 2 – Percentagens (Frequências) e Análises Bivariadas entre TMC e variáveis laborais..... 44

Tabela 3 – Modelo de Regressão Linear Múltipla e Variáveis Preditoras de TMC..... 45

Tabela 4 – Confluência dos resultados quantitativos e qualitativos..... 47

Artigo 2

Tabela 1 – Características sociodemográficas dos participantes 77

Tabela 2 – Análise Temática: vivências de prazer-sofrimento no trabalho dos Oficiais de Justiça 78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|------------|--|
| ABOJERIS | Associação dos Oficiais de Justiça do Rio Grande do SUL |
| CEP | Comitê de Ética em Pesquisa |
| CPC | Código de Processo Civil |
| f (%) | Frequência (percentual) |
| LER/DORT | Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho |
| SINTRAJUFE | Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal do Estado do Rio Grande do Sul |
| RPOT | Revista Psicologia: Organizações & Trabalho |
| PDT | Psicodinâmica do Trabalho |
| TCLE | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido |
| TMC | Transtornos Mentais Comuns |
| UFCSPA | Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre |

SUMÁRIO

| | |
|---|------------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 11 |
| 2 REVISÃO DE LITERATURA – CONTEXTUALIZAÇÃO | 13 |
| 3 OBJETIVOS..... | 16 |
| 3.1 OBJETIVO GERAL | 16 |
| 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:..... | 16 |
| 4 REFERÊNCIAS DA REVISÃO DE LITERATURA..... | 16 |
| 5 ARTIGOS..... | 19 |
| 5.1 ARTIGO 1 - “ <i>Nós estamos lá na rua</i> ”: um estudo misto em saúde mental e trabalho sobre a atuação dos Oficiais de Justiça Federal..... | 17 |
| 5.2 ARTIGO 2 - “ <i>Sou a voz do juiz na rua</i> ”: vivências de prazer e sofrimento no trabalho de oficiais de justiça do Rio Grande do Sul..... | 48 |
| 6 CONCLUSÃO GERAL | 819 |
| APÊNDICES | 85 |
| APÊNDICE A..... | 85 |
| APÊNDICE B..... | 86 |
| APÊNDICE C..... | 87 |
| APÊNDICE D..... | 90 |
| APÊNDICE E..... | 91 |
| APÊNDICE F | 98 |
| APÊNDICE G | 100 |
| ANEXOS | 101 |
| ANEXO A - Normas de formatação do periódico – Revista Psicologia: Organizações & Trabalho | 101 |
| ANEXO B - Normas de formatação do periódico – Revista Trabalho (En)Cena . | 107 |
| ANEXO C – Parecer do CEP - Estudo Quantitativo | 113 |
| ANEXO D – Parecer do CEP – Estudo Qualitativo..... | 117 |

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da graduação, o mestrado tornou-se um sonho, visto que representava a aproximação com o ambiente científico, além de que promovia um despertar de novas visões de mundo. Pautando-se nisto, o caminhar dessa pesquisa veio com a possibilidade de traduzir dados numéricos e histórias pessoais em ações que promovam a saúde de trabalhadores. Além de responder sobre dados que dizem respeito a experiências e narrativas profissionais, essa dissertação aborda as vivências de oficiais de justiça. Aos oficiais de justiça, de acordo com Código de Processo Civil (CPC), são de competência e atribuição o “fazer justiça” e proceder com os encaminhamentos que envolvem as partes ajuizadas (Brasil, 2015). Muitas vezes, os oficiais de justiça tornam-se a voz dos magistrados na rua.

Estudos recentes com a categoria têm evidenciado questões relacionadas às condições de trabalho e as exposições ocupacionais, tal como o processo de saúde-adoecimento destes servidores. Para os oficiais de justiça estadual de Minas Gerais foi demonstrada a imprevisibilidade no contexto de trabalho, em virtude das incertezas da atuação e do cotidiano profissional (Pereira & Assunção, 2007). Entre os oficiais de justiça lotados na central de mandados de Porto Alegre, constatou-se a prevalência de 50,7% de transtornos mentais comuns na categoria (Merlo, Dornelles, Bottega & Trentini, 2012). Já para oficiais de justiça estadual do Rio Grande do Sul foram observados sentimentos de abandono e despersonalização, e a violência urbana foi apontada como risco de adoecimento para estes servidores (Pizzinato, Carlotto, Cé & Conceição, 2014). Dentre os oficiais de justiça estadual lotados na 1ª e 2ª instância em Porto Alegre e região metropolitana, foram identificados sintomas de adoecimento psíquico (Dalanhol, Freitas, Machado, Hutz & Vazquez, 2017). Quanto aos oficiais de justiça sindicalizados dos estados de Minas Gerais e Paraná, observou-se que o estresse ocupacional estava associado à sobrecarga do trabalho (Machado, Stefano, Kuhl & Campos, 2017). Diante de tais resultados apresentados a respeito das relações de trabalho e dos processos de saúde-adoecimento, essa dissertação versará sobre o cotidiano de trabalho destes servidores e suas relações com o processo saúde-sofrimento-adoecimento.

Esta dissertação é resultado do mestrado em Psicologia e Saúde, realizado na Universidade Federal de Ciências da Saúde em Porto Alegre (UFCSPA), sob a orientação da professora Mayte Raya Amazarray. A pesquisa abordou o tema da saúde mental e trabalho de oficiais de justiça do Estado do Rio Grande do Sul e está apresentada na forma de dois artigos. O primeiro artigo, intitulado “Nós estamos lá na rua”: um estudo misto em saúde mental e trabalho sobre a atuação dos Oficiais de

Justiça Federal”, resulta de uma pesquisa empírica que versou sobre o contexto de trabalho e o processo de saúde-adoecimento da categoria. Como método, esse artigo adotou a estratégia de técnicas mistas, tendo sido estruturado em etapas quantitativa e qualitativa. Na etapa quantitativa, foram utilizados instrumentos validados na população brasileira e questionário sociodemográfico laboral. Já na etapa qualitativa, adotou-se a técnica de entrevistas semiestruturadas, a fim de complementar os dados e trazer confluência sobre as características de adoecimento da categoria.

O segundo artigo, intitulado “Sou a voz do juiz na rua”: vivências de prazer e sofrimento no trabalho de oficiais de justiça do Rio Grande do Sul”, trata de um estudo empírico que abordou as fontes de prazer e sofrimento vivenciadas por esses servidores em seu cotidiano de trabalho. Para este estudo, realizou-se uma pesquisa de abordagem qualitativa com uso de entrevistas semiestruturadas, que teve como objetivo conhecer os aspectos das condições e relações de trabalho, e suas relações com os processos de saúde-adoecimento da categoria profissional.

2 REVISÃO DE LITERATURA – CONTEXTUALIZAÇÃO

O trabalho, em sua essência, é uma atividade humana que contribui para a construção da identidade, sendo mediador de saúde e bem-estar para o sujeito. (Dejours, 2007). Ao mesmo tempo, constitui um conjunto de processos de autorrealização, uma vez que incorpora a autonomia e a satisfação pessoal. De acordo com Lancman e Sznelwar (2008), o trabalho possui uma função psíquica, visto que contempla uma rede ampla de sentidos e significados, isto é, o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito (Dejours, 1992). Paradoxalmente, se o trabalho pode mediar bem-estar, saúde e constituir-se enquanto fonte de prazer, por outro, pode desencadear o sofrimento e desprazer nas relações de trabalho.

Essa relação entre sujeito-trabalho torna-se o ponto central de estudos da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), pois compreende os mecanismos de interação entre a organização do trabalho e as fontes de prazer-sofrimento do trabalhador (Dejours & Abdoucheli, 1994; Mendes, 2007). Sendo assim, a PDT busca a compreensão dos processos de subjetivação a partir das relações entre o sujeito e a organização do trabalho. Partindo disto, é a organização do trabalho que possibilita, na maior parte, dar condições de vivências para que o trabalho gere bem-estar e/ou desprazer, sobretudo em termos de saúde mental no trabalho.

Para Dejours (2007), a organização do trabalho é caracterizada por três principais aspectos: pela forma como é definido e distribuído o trabalho, pela maneira como essas prescrições são concebidas e pelo modo de gestão, controle e hierarquia exercidos na atividade laboral. Quanto à leitura dos aspectos psicodinâmicos mobilizados pelos trabalhadores, a análise passa pela organização e entre o trabalho prescrito e o real, ao mesmo tempo em que se consideram as estratégias defensivas e as vivências de prazer-sofrimento no trabalho.

Importam as noções de trabalho prescrito e trabalho real, pois, nesse âmbito, se podem conhecer as relações de poder da organização do trabalho que dizem a respeito às divisões de tarefas. O trabalho prescrito é aquilo que antecede a execução da tarefa, portanto, são as normas, as regras e as instruções impostas pela gestão como algo a ser seguido pelo trabalhador, pelas quais ele pode ser recompensado ou punido. Já o real do trabalho é a experiência viva, isto é, retrata o que não está previsto e que leva os trabalhadores a cometerem infrações, adotarem estratégias, utilizarem a criatividade, inteligência e astúcia para realizarem os objetivos de suas atividades (Dejours, 2008). Portanto, o trabalho coloca em cheque as normas da organização do trabalho, a ciência e a técnica, pois vem sempre acompanhando de imprevistos e incidentes (Dejours, 2007). Neste sentido, o confronto entre o prescrito e

o real pode mobilizar os trabalhadores a utilizarem a inteligência na resolução das pressões no trabalho, o que, muitas vezes, também pode se dar à custa de sua saúde física e mental.

As pressões no trabalho podem desestabilizar a saúde dos trabalhadores, pois estão relacionadas à divisão de tarefas, no tocante à forma como elas são definidas e distribuídas, à medida que são compreendidas pelos trabalhadores e na forma de controle da organização do trabalho (Dejours, 2007). Além disso, caso estes aspectos da organização do trabalho sejam nocivos para os trabalhadores, podem, então, desencadear desprazer e sofrimento. Entretanto, quando as condições geradoras de sofrimento podem ser transformadas, dá-se lugar à saúde e ao prazer no trabalho. Por conseguinte, o prazer-sofrimento no trabalho torna-se o resultado do processo dinâmico que se desenvolve a partir do confronto entre a organização do trabalho e a história dos sujeitos. Para Dejours (2007), a normalidade é compreendida como resultado entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) frente ao sofrimento no trabalho. Sendo assim, normalidade não implica ausência de sofrimento. Nesse sentido, importa o conceito de “*normalidade sofrente*”, que descreve a normalidade não como resultado passivo de um condicionamento social, mas pela repercussão na luta contra desestabilização psicológica gerada pelas pressões e sofrimento no trabalho (Dejours, 2007).

Apesar de o sofrimento ter um sentido negativo, Dejours (2007) evidencia que este pode ser também a tomada de decisão na busca de ações para transformação das vivências nas relações de trabalho. Nesse contexto, quando não é possível a modificação das vivências de desprazer e sofrimento, a partir da relação sujeito e organização do trabalho, os trabalhadores constroem estratégias defensivas para continuarem exercendo a atividade laboral (Dejours, 1992/2008). Portanto, as estratégias defensivas são como formas de resistência às contradições impostas por determinadas organizações, de tal modo que podem atuar como fator de proteção ao trabalhador (Dejours, 2008; Mendes, 2007). As estratégias defensivas podem ser construídas de forma coletiva e individual, porém Dejours (1992) afirma que a mobilização coletiva traz benefício para a cooperação e união entre colegas diante das relações de trabalho.

Outra característica importante é a dinâmica do reconhecimento que envolve o julgamento do trabalho realizado pela chefia e pelos colegas de trabalho. Essa retribuição simbólica pode ser compreendida através do julgamento de utilidade e estética (Dejours, 2007). O julgamento de utilidade refere-se às relações hierárquicas. Ao mesmo tempo, o julgamento de estética diz a respeito às relações entre os pares e a comunidade (Dejours, 2007). Além disso, as vivências de prazer no trabalho estão

relacionadas ao reconhecimento, uma vez que os trabalhadores, a partir dessa retribuição simbólica, vivenciam o sentido da sua atividade profissional. Conforme Gernet (2010), o reconhecimento advindo dos pares, dos chefes ou de clientes, dá significado ao trabalho, permitindo, inclusive, àquele que foi reconhecido por meio de função laboral agregar este valor à sua identidade. Sendo assim, trabalhar é viver junto, a partir da construção da identidade social e das relações no trabalho. (Dejours, 2007). Cabe destacar, ainda, que, na ausência do reconhecimento, o trabalhador engaja-se na adoção das estratégias defensivas para, então, evitar o adoecimento.

Partindo-se disto, o adoecimento no trabalho passa da impossibilidade de transformação da organização do trabalho e do fracasso das estratégias defensivas construídas para confrontar o sofrimento. Para a PDT, de alguma forma, o sofrimento é inerente às relações no trabalho, ainda que não necessariamente patogênico, já que não se pode afirmar que a organização do trabalho seja somente adoecedora. O trabalho pode promover vivências de prazer e sofrimento criativo. Por conseguinte, pode-se dizer que cada trabalhador vivencia sua subjetividade com o trabalho diante de suas injunções e conexões com o ambiente de trabalho, vida pessoal e social (Dejours, 2007). Ainda assim, importa sobremaneira a realidade da organização do trabalho, pois é mediador essencial da saúde mental nessa dinâmica.

A partir dessas considerações e na busca por um maior entendimento, em relação às dinâmicas das vivências de prazer-sofrimento no trabalho, essa dissertação produziu dois artigos a respeito dos oficiais de justiça. Trata-se de profissionais que atuam como “braço e voz do juiz”, entre o intermédio do judiciário, população e/ou instituições público-privadas. O primeiro artigo trata de um estudo misto, realizado com oficiais de justiça federal a respeito das relações de trabalho no Judiciário Federal e os processos de saúde e adoecimento para a categoria. O segundo artigo é uma pesquisa qualitativa exploratória com os oficiais de justiça estadual e federal do Rio Grande do Sul sobre vivências laborais, fontes de prazer-sofrimento e suas repercussões nos processos de saúde-adoecimento da categoria.

Artigo 1: Nós estamos lá na rua”: um estudo misto em saúde mental e trabalho sobre a atuação dos Oficiais de Justiça Federal”;

Artigo 2: “Sou a voz do juiz na rua”: vivências de prazer e sofrimento no trabalho de oficiais de justiça do Rio Grande do Sul”.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Compreender as relações entre o contexto de trabalho do Poder Judiciário Estadual e Federal do Rio Grande do Sul e os processos de saúde e adoecimento de Oficiais de Justiça, investigando a presença de assédio moral e a ocorrência de transtornos mentais comuns, a partir de suas percepções sobre condições de trabalho, organização do trabalho e comportamentos dessa população.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conhecer o trabalho dos Oficiais de Justiça Federal através de análise das condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais e assédio moral;
- Avaliar a saúde mental dos Oficiais de Justiça Federal e fatores associados a partir da ocorrência de transtornos mentais comuns;
- Estudar o modo como Oficiais de Justiça descrevem seu cotidiano de trabalho em relação a sua atuação na instituição, nas relações de trabalho e na sociedade civil;
- Compreender como os Oficiais de Justiça percebem seu contexto laboral e como se dá o reconhecimento do seu trabalho;
- Conhecer as percepções dos Oficiais de Justiça sobre eventual sofrimento/adoecimento psíquico relacionado ao seu trabalho;
- Analisar como o contexto de trabalho poderia estar relacionado, de alguma forma, com adoecimento dos Oficiais de Justiça;
- Descrever como o ambiente e a organização do trabalho, para os Oficiais de Justiça, proporcionam vivências de prazer ou de sofrimento no trabalho, identificando estratégias individuais e coletivas de enfrentamento utilizadas por esses trabalhadores em relação às adversidades do seu contexto do trabalho.

4 REFERÊNCIAS DA REVISÃO DE LITERATURA

Brasil. (2015). *Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015. Trata do Novo Código de Processo Civil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>.

Dalanhol, N. dos S., Freitas, C. P. P. de, Machado, W. de L., Hutz, C. S. & Vazquez, A. C. S. (2017). Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. *Revista Psico*, 48(2), 109-119. doi: 10.15448/1980-8623.2017.2.25885.

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5 ed). São Paulo: Cortez – Oboré.

Dejours, C. (2004). Avant-propos para a edição brasileira. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman e L. I. Sznelwar, (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 57-123). Rio de Janeiro: Fiocruz- Paralelo 15.

Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social* (7 ed). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

Dejours, C. (2008). Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In S. Lancman e L. I. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 287-339) Paralelo 15.

Dejours, C. (2008). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman e L. I. Sznelwar, (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 57-123). Rio de Janeiro: Fiocruz- Paralelo 15.

Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In Dejours, C.; Abdoucheli & C. Jayet (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-143). São Paulo: Atlas.

Gernet, I. (2010). Psicodinâmica do reconhecimento. In Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C.; Morrone, C. F. & Facas, E. P. (Orgs.). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 61-86), Curitiba: Juruá.

Lancman, S. & Sznelwar, L. I. (2008). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3 ed). Rio de Janeiro: Paralelo 15.

Machado, P. I. da S., Stefano, S. R., Kuhl, M. R. & Campos, E. A. R. de (2017). Fatores causadores de estresse: um estudo descritivo com os oficiais de justiça avaliadores federais. *Revista Gestão e Regionalidade*, 35(103). doi: 10.13037/gr.vol35n103.4414.

Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Merlo, A. R. C., Dornelles, R. A. N., Bottega, C. G. & Trentini, L. (2012). O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. *Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 101-113. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v15i1p101-113.

Pereira, P. V. A. & Assunção, A. A. (2007). Trabalho e emoção: o caso dos oficiais de justiça. *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 2(1), 96-105. <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/11artigo.pdf>.

Pizzinato, A., Carlotto, M. S., Cé, J. P. & Conceição, I. K. da. (2014). Significado do trabalho e qualidade de vida percebida em trabalhadores do judiciário. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 7(2), 188-198. <http://hdl.handle.net/10923/8982>.

5 ARTIGOS

5.1 ARTIGO 1

“Nós estamos lá na rua”: um estudo misto em saúde mental e trabalho sobre a atuação dos Oficiais de Justiça Federal

A ser submetido ao periódico - Revista Psicologia: Organizações & Trabalho

Qualis: A2

Resumo

Este artigo teve como objetivo estudar as relações entre trabalho e saúde mental dos oficiais de justiça do judiciário federal, a partir da investigação do contexto de trabalho, assédio moral e ocorrência de transtornos mentais comuns (TMC) na categoria profissional. A pesquisa adotou o delineamento de estudo misto, tendo 59 participantes na etapa quantitativa e 19 na etapa qualitativa. Os dados foram obtidos por questionário sociodemográfico e laboral, escala de avaliação do contexto de trabalho, questionário de atos negativos e self reporting questionnaire (etapa quantitativa); e entrevista semiestruturada individual (etapa qualitativa). Realizaram-se análises estatísticas bivariadas e regressão linear múltipla na etapa quantitativa e análise temática na etapa qualitativa. A prevalência de TMC foi de 41%, e este dado mostrou-se associado à presença de assédio moral e a outras questões do contexto de trabalho. Evidenciou-se que a categoria tem sido exposta a situações laborais geradoras de sofrimento e adoecimento no contexto de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho; Saúde Ocupacional; Fatores Psicossociais.

Abstract

This paper aimed to study the relationship between work and federal judiciary bailiffs's mental health, investigating work context, moral harassment and the occurrence of common mental disorders (CMD) in the professional category. The research adopted a mixed study design, with 59 participants in the quantitative stage and 19 in the qualitative stage. The data were obtained through a sociodemographic and labor questionnaire, a work context assessment scale, a negative acts questionnaire and a self reporting questionnaire (quantitative stage); and individual semi-structured interview (qualitative stage). Bivariate statistical analyzes and multiple linear regression were applied in the quantitative stage; and thematic analysis was used in the qualitative stage. The prevalence of CMD was 41%, and it was associated with the presence of moral harassment and other issues in work context. It became evident that the category has been exposed to work situations that generate suffering and illness in the work context.

Keywords: Work; Occupational Health; Psychosocial Risk.

Resumen

Este artículo tuvo como objetivo estudiar la relación entre trabajo y salud mental de los alguaciles de la judicatura federal, a partir de la investigación del contexto laboral, el acoso moral y la ocurrencia de trastornos mentales comunes (DMC) en la categoría profesional. La investigación adoptó un diseño de estudio mixto, con 59 participantes en la etapa cuantitativa y 19 en la etapa cualitativa. Los datos se obtuvieron a través de un cuestionario sociodemográfico y laboral, una escala de evaluación del contexto laboral, un cuestionario de actos negativos y un cuestionario de autoinforme (etapa cuantitativa); y entrevista individual semiestructurada (etapa cualitativa). Se realizaron análisis estadísticos bivariados y regresión lineal múltiple en la etapa cuantitativa y análisis temático en la etapa cualitativa. La prevalencia de CMD fue del 41%, y este hallazgo se asoció con la presencia de acoso moral y otras cuestiones en el contexto laboral. Se evidenció que la categoría ha estado expuesta a situaciones laborales que generan sufrimiento y enfermedad en el contexto laboral.

Palabras clave: Trabajo; Salud Ocupacional; Factores psicosociales.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre um estudo realizado junto à categoria profissional de oficiais de justiça do âmbito do Judiciário Federal no Estado do Rio Grande do Sul. A pesquisa caracterizou-se como de métodos mistos, tendo sido utilizadas, de maneira complementar, abordagens de natureza qualitativa e quantitativa para compreensão do fenômeno em estudo. Ambas as estratégias de coleta e análise de dados derivaram do objetivo de entender as relações entre trabalho e saúde mental dos oficiais de justiça, a partir da investigação do contexto de trabalho, do assédio moral e da ocorrência de transtornos mentais comuns nessa categoria profissional.

O enfoque teórico que permeia este estudo é a Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1994), compreendendo a organização do trabalho como central para análise das vivências de prazer-sofrimento relacionadas à atividade laboral. O trabalho representa interação social, participação e construção de identidade no que se refere à vida humana, sendo assim, estruturante nos processos de subjetivação e de reconhecimento social (Dejours & Abdoucheli, 1994). O trabalho é mediador da saúde; de modo que, dependendo das características do ofício e de sua configuração em uma determinada estrutura organizacional, tanto pode ocasionar sofrimento como produzir bem-estar (Dejours & Abdoucheli, 1994).

O sofrimento dificilmente pode ser eliminado na íntegra; entretanto, não necessariamente será de ordem negativa: somente se torna patológico quando as defesas individuais e coletivas se esgotam ou fracassam em superá-lo (Dejours, 2004). Em determinadas circunstâncias, o mal-estar pode ser canalizado de maneira a transformá-lo em sofrimento criativo o qual contribui para a construção de uma identidade positiva relacionada ao trabalho, protegendo os trabalhadores frente aos riscos e possíveis danos somáticos e psíquicos (Dejours & Abdoucheli, 1994). A esse aspecto também se relaciona o reconhecimento profissional (Dejours, 2007), uma construção simbólica de julgamentos que permeia as relações de trabalho, a partir da ótica entre chefias e pares, diante dos conceitos dejourianos de utilidade e estética. O reconhecimento no trabalho permite dar ao sofrimento um novo significado, visto que está alinhado a uma construção coletiva e à organização do trabalho (Gernet & Dejours, 2011).

Tomando-se as especificidades organizacionais da categoria profissional em estudo, importa considerar o contexto das instituições judiciárias lugar da atividade profissional dos oficiais de justiça. O Poder Judiciário brasileiro, em sua estrutura

administrativa, divide-se em justiça comum e justiça especializada. Caracteriza-se, predominantemente, por uma gestão hierárquica e burocratizada. As diversas competências e âmbitos do judiciário e suas interações com os outros poderes e com a sociedade civil, bem como as altas demandas jurídicas, complexificam a natureza do trabalho no judiciário. Nas últimas décadas, vêm sendo empregadas reformas no judiciário brasileiro (a partir da Emenda Constitucional nº 45 - Brasil, 2004), tal como a fundação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão responsável por conduzir as modernizações na estrutura hierárquica, visando à redução da morosidade, ineficiência e falta de transparência (Brasil, 2009). A Justiça Federal compreende o campo de atuação da justiça comum, via judiciário federal, e da justiça especializada por meio da Justiça Eleitoral, Justiça Militar e Justiça do Trabalho.

Estudos recentes sobre o processo saúde/adoecimento dos servidores do judiciário têm sinalizado fatores-chave, como estilo da gestão, organização do trabalho e ocorrência de transtornos mentais. O modo de gestão hierarquizado e burocratizado foi apontado como principal fonte de sofrimento para servidores do judiciário federal (Nunes & Lins, 2009). Entre servidores do judiciário estadual do Rio Grande do Sul, foi constatada a prevalência de 58,4% de transtornos de humor em 219 servidores afastados por licença-saúde no ano de 2009 (Fonseca & Carlotto, 2011). Quanto aos servidores do Tribunal de Justiça do Amazonas, foi descrito o adoecimento sugestionado ao trabalho, assim como lesões por esforços repetitivos (LER) e alcoolismo (Garcia & Moraes, 2013). Já para os servidores do Tribunal Regional do Trabalho de Campo Grande, constatou-se a prevalência de 22,7% de Transtorno Mental Comum (TMC) (Guimarães, Oliveira, Meneghel & Minari, 2016). Índices ainda mais altos foram constatados entre os servidores do judiciário federal no Rio Grande do Sul, com prevalência de 27,2% de TMC (Amazarray, Oliveira & Feijó, 2019). Neste estudo, verificou-se o contexto de trabalho e a organização do trabalho em níveis críticos, tendo influência no risco de adoecimento para TMC na categorial profissional.

O adoecimento mental tem sido cada vez mais expressivo na população em geral, com prevalências mais altas em determinados contextos ou categorias profissionais. Os TMC são caracterizados por um conjunto de sintomas como ansiedade, irritabilidade, insônia, fadiga, dificuldade de concentração, esquecimentos, queixas somáticas, entre outros, que provocam incapacitação do funcionamento do indivíduo de forma significativa, pois podem trazer sofrimento psíquico, prejuízo social e profissional (Fiorotti, Rossoni, Borges & Miranda, 2010). Manifestam-se enquanto

uma combinação de sintomas somáticos, ansiosos e depressivos, não preenchendo os critérios diagnósticos de depressão ou ansiedade conforme as classificações do DSM-V (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders - 5ª edição*) e CID-11 (*Classificação Internacional de Doenças - 11ª revisão*) (Santos, Alves, Goldbaum, Cesar & Gianini, 2019). A ocorrência de TMC é um indicador de adoecimento mental, mesmo não preenchendo critérios diagnósticos, pois aponta uma condição que pode evoluir para transtornos mais graves e comprometer a saúde psíquica.

Alguns estudos no judiciário têm focalizado questões específicas importantes na área da saúde mental e do trabalho, como é o caso do assédio moral. Um estudo no judiciário federal do Rio Grande do Sul (Pooli & Monteiro, 2018) com 154 servidores evidenciou a presença de 42% de violência psicológica e 37% de assédio moral. Entre os participantes, 11% atribuíram problemas de saúde ou agravamento de doenças ao fato de terem sido vítimas de assédio moral no trabalho, sendo observada também sintomatologia de ansiedade e depressão como repercussões na saúde desses servidores (Pooli & Monteiro, 2018).

Devido a seu grande potencial de causar sofrimento/adoecimento nos trabalhadores, o assédio moral é considerado um problema grave, complexo e multicausal, advindo de fatores sociais, econômicos, organizacionais e culturais (Rissi, Monteiro, Cecconello & Moraes, 2016). O assédio moral define-se como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude ou escrita) que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 2011). O que diferencia o assédio moral da violência psicológica é seu caráter repetitivo e sistemático que, no ambiente laboral, envolve a exposição direta ou indireta dos trabalhadores a situações constrangedoras, humilhantes e que desqualificam o indivíduo (Heloani & Barreto, 2015). Tais aspectos configuram os dois elementos necessários para identificar a ocorrência do assédio moral: o objetivo, que se refere aos atos e comportamentos hostis sistemáticos e o subjetivo, relacionado às ofensas que geram humilhações, constrangimentos e atingem a dignidade do trabalhador (Soboll, 2017). No assédio moral, destaca-se a sutileza pela qual a violência pode ocorrer, não se excluindo a possibilidade de a própria gestão organizacional propiciar a sua ocorrência (Soboll, 2017). As consequências do assédio moral para os trabalhadores são inúmeras, pois coloca em risco a saúde física e psíquica, podendo levar ao adoecimento, o que afeta não somente sua trajetória profissional, mas também pessoal (Machado & Amazarray, 2020).

Entre os analistas judiciários, existe a especialidade de cargo dos oficiais de justiça, que possuem a atribuição de entrega dos mandados e o cumprimento das determinações judiciais, conforme o Código de Processo Civil (CPC) (Brasil, 2015). O trabalho desses servidores acontece, majoritariamente, de maneira externa à sede do judiciário, tendo em vista a natureza do seu trabalho, exercendo-o “na rua”, com a responsabilidade de atuar no intermédio das partes envolvidas e do judiciário. Alguns estudos apontaram a complexidade da atuação profissional da categoria em decorrência da natureza da profissão e da organização do trabalho. Para oficiais de justiça do judiciário federal, foi constatada a prevalência de 50,7% de TMC (Merlo, Dornelles, Bottega & Trentini, 2012). Entre os oficiais de justiça do Estado do Rio Grande do Sul, foram observados sentimentos de abandono e despersonalização, e a violência urbana foi apontada como risco de adoecimento (Pizzinato, Carlotto, Cé & Conceição, 2014). Já para os oficiais de justiça estadual que atuam na 1ª e 2ª instância em Porto Alegre e região metropolitana, foram evidenciados sintomas de adoecimento psíquico (Dalanhol, Freitas, Machado, Hutz & Vazquez, 2017). Também dentre oficiais de justiça sindicalizados nos estados de Minas Gerais e Paraná, verificou-se estresse ocupacional, sendo que a sobrecarga de trabalho apresentou-se como o principal fator estressor (Machado, Stefano, Kuhl & Campos, 2017). Entre os oficiais de justiça federal, foi identificada a maior prevalência de TMC (37,5%) dentre as especificidades do judiciário da região sul do país. (Amazarray et al., 2019).

A atividade profissional da categoria dos oficiais de justiça compreende uma atuação na cidade, junto a diversos segmentos populacionais e realidades socioeconômicas. Diferentes questões estão ligadas ao seu contexto de trabalho, organização do trabalho e processos de saúde e adoecimento. Por conseguinte, justifica-se a relevância do presente estudo para melhor entender o contexto de trabalho e suas relações com os processos de saúde-doença e bem-estar dessa categoria profissional.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo misto transversal que associou técnicas quantitativas e qualitativas para coleta e análise do material empírico. Os dados quantitativos derivaram-se de um projeto de pesquisa mais amplo, cujo objetivo foi avaliar o contexto de trabalho e as condições de saúde de servidores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul, tendo 2144 participantes. No recorte do presente estudo, utilizaram-se as

informações específicas do grupo ocupacional dos oficiais de justiça. Foram avaliadas variáveis do contexto de trabalho associadas à ocorrência de Transtornos Mentais Comuns. Em um segundo momento, e a partir da constatação de índices elevados de TMC e de indicadores críticos relativos ao contexto de trabalho, executou-se a etapa qualitativa, com o intuito de aprofundar a compreensão das vivências laborais desse grupo ocupacional e suas relações com a saúde mental.

Participantes

A população de oficiais de justiça do Poder Judiciário Federal no Estado do Rio Grande do Sul compõe-se de 420 servidores, dos quais 95 participaram da etapa quantitativa do presente estudo. Após exclusão dos respondentes incompletos, permaneceram 59 participantes na amostra final. Na etapa qualitativa, contou-se com a participação de 19 oficiais de justiça. Em ambos os estudos, os critérios de inclusão consistiram em: estar trabalhando regularmente, possuir no mínimo dois anos de exercício na função e residir no Estado do Rio Grande do Sul.

Instrumentos

Na etapa quantitativa, os participantes responderam a um questionário sociodemográfico e laboral e a escalas padronizadas autoaplicáveis:

- *Questionário de Dados Sociodemográficos e Laborais*: foi elaborado pelos pesquisadores; contém perguntas sobre idade, gênero, cor/etnia, estado civil, escolaridade, renda familiar, função profissional, tempo na função, uso de medicamentos psiquiátricos, afastamento por licença-saúde em geral, além de questionamentos específicos ao trabalho, perguntas sobre doença relacionada ao trabalho e especificidades do cargo de oficial de justiça: relações de trabalho entre chefias e colegas; reconhecimento e respaldo profissional; apoio institucional; volume de trabalho e riscos psicossociais.
- *Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)*: desenvolvida por Ferreira e Mendes (2008) para avaliar a forma como os trabalhadores percebem seu contexto de trabalho. É composto por 30 questões respondidas em uma escala tipo *likert* de cinco pontos e se estrutura em três dimensões: condições de trabalho (CT; $\alpha = 0,89$); organização do trabalho (OT; $\alpha = 0,72$); e relações socioprofissionais (RS; $\alpha = 0,87$). A dimensão “condições de trabalho” refere-se à qualidade do ambiente físico, posto de trabalho,

materiais e equipamentos. A dimensão “organização do trabalho” avalia divisão de tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho. As “relações socioprofissionais”, por sua vez, expressam os modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional. Os resultados são classificados nos parâmetros: satisfatório (escores entre 1 e 2,2), indicando bem-estar no trabalho; crítico (escores entre 2,3 e 3,7), indicando situações limite; e grave (escores entre 3,8 e 5), sugerindo mal-estar no trabalho e possibilidade de adoecimento.

- *Questionário de Atos Negativos (Negative Acts Questionnaire - NAQ-r)*: criado por Einarsen, Rakness, Matthiesen e Hellesoy (1994) e revisado por Einarsen e Rakness (1997) para avaliar a presença de assédio moral no trabalho, contendo 22 itens em sua versão reduzida. Divide-se em duas partes: a primeira consiste em uma escala tipo *likert* de cinco pontos (nunca, de vez em quando, mensalmente, semanalmente e diariamente) que descreve atos negativos no trabalho potenciais de assédio moral nos últimos seis meses. É considerada situação sugestiva de assédio quando o indivíduo vivencia ao menos um ato negativo na frequência semanal ou diária (denominada, neste trabalho, como “assédio frequente”). Na segunda parte, o instrumento apresenta uma definição de assédio moral no trabalho, seguida de uma pergunta sobre a exposição ao fenômeno nos últimos seis meses e a frequência, em caso afirmativo. O questionário possui alta consistência interna, tendo valores de Alpha de Cronbach 0,83 e 0,92, segundo estudos de Einarsen e Hoel (2001). Maciel e Gonçalves (2008) traduziram para a população brasileira, com Alpha de Cronbach 0,90, e o alto valor de confiabilidade foi confirmado no estudo de Amarray (2010), com Alpha de Cronbach igual a 0,94.

- *Self Reporting Questionnaire (SRQ-20)*: desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) com o propósito de rastrear sintomas de Transtornos Mentais Comuns (TMC) em populações de países em desenvolvimento (Santos, Araújo, & Oliveira, 2009). O questionário é composto por 20 questões com respostas “sim” e “não”, que visam a detectar a presença de TMC por meio da identificação de sintomatologia depressiva, ansiosa e psicossomática. Um estudo com a população brasileira identificou consistência interna satisfatória de 0,80 (Santos et al., 2009). De

acordo com K. O. B. Santos et al. (2009), os pontos de corte mais baixos apresentam melhor sensibilidade em indivíduos do sexo masculino. Nesta pesquisa, utilizou-se ponto de corte 5/6 para o sexo masculino e 7/8 para o sexo feminino.

Na etapa qualitativa, adotou-se a técnica de entrevista individual semiestruturada, cujo roteiro foi organizado em três blocos: no primeiro, o entrevistado foi conduzido a responder sobre a rotina de trabalho, relação com os colegas, motivação e demandas laborais. Já no segundo bloco, abordaram-se a percepção da saúde física e mental, a relação de risco e a proteção para os agravos de saúde física e mental; exposições a riscos psicossociais, rede de apoio, estratégias de enfrentamento individuais e coletivas no exercício da atividade profissional. No terceiro bloco, era dada a oportunidade para expressão de alguma temática livre e de sugestão dos entrevistados.

Procedimentos de Coleta de Dados e Aspectos Éticos

Ambos os projetos de pesquisa que originaram as etapas quantitativa e qualitativa deste estudo foram aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ciências da Saúde (UFCSPA). A coleta de dados quantitativos ocorreu no segundo semestre de 2015, a partir de questionários em papel, preenchidos de forma individual e autoaplicáveis. O desenvolvimento dessa etapa da pesquisa foi realizado em parceria com a equipe de saúde do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal do Estado do Rio Grande do Sul (SINTRAJUFE-RS). Os instrumentos e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foram distribuídos de duas maneiras: presencialmente (em visitas às instituições judiciárias em Porto Alegre) e via correio, juntamente com instruções, para os servidores do interior do estado. Os questionários foram identificados apenas por um código, preservando o sigilo dos participantes. Depois de preenchidos, os questionários retornaram em envelopes lacrados ao SINTRAJUFE/RS.

A coleta de dados qualitativos ocorreu no período de agosto a outubro de 2019. As instituições judiciárias e a organização sindical foram comunicadas sobre esse estudo, desta vez específico com oficiais de justiça, com vistas a aprofundar a compreensão sobre aspectos observados nesses profissionais por ocasião do estudo anterior (quantitativo). Essas entidades auxiliaram na veiculação do convite para

participar da pesquisa por meio da divulgação nos sites para a categoria e envio de e-mails institucionais. Muitos oficiais de justiça manifestaram interesse em participar e indicaram colegas, que foram contatados pela equipe de pesquisa, configurando-se, assim, a técnica de *snow ball*. O número final de participantes foi definido pelo critério de saturação teórica. As entrevistas ocorreram nas modalidades presencial e *online* (via *Whatsapp*), sendo que foi acordado com os entrevistados a disponibilidade de agenda, horário e local. O TCLE foi entregue nos formatos digital (e-mail) e em papel, conforme a modalidade de condução correspondente (remota ou presencial). Realizaram-se entrevistas em ambientes variados, como sala de reuniões nas instituições judiciárias, salas na Universidade e residências dos servidores, preservando-se os aspectos éticos e de sigilo em todas as situações. As entrevistas tiveram duração média de quarenta minutos, sendo gravadas em áudio e transcritas na íntegra.

Procedimentos de Análise de Dados

As análises de dados quantitativos foram realizadas utilizando o programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 26. Realizou-se análise descritiva a partir das variáveis sociodemográficas e laborais, contexto de trabalho, assédio moral e desfechos de saúde, calculando-se médias, desvios-padrão, frequências absolutas e relativas e porcentagens. A estatística inferencial utilizou o Teste Qui-Quadrado, a fim de investigar associação entre as variáveis do contexto de trabalho (condições de trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais e assédio moral) e a presença/ausência de TMC. Por último, procedeu-se a uma análise multivariada, após verificação dos pressupostos de relação linear entre as variáveis, resíduos normalmente distribuídos, sem autocorrelação e ausência de multicolinearidade. Realizou-se análise de regressão linear múltipla, tomando-se o somatório de itens positivos do SRQ-20 como variável dependente. O modelo final foi constituído pelas variáveis selecionadas pelo método *stepwise*. Para todas as análises estatísticas foi adotado o intervalo de confiança de 95%, refletindo nível de significância de 0,05.

O material empírico de natureza qualitativa, por sua vez, foi submetido à análise temática, seguindo a proposta de Braun e Clarke (2006). Consiste na identificação de temas, a partir de algumas etapas: familiarização com os dados, geração de códigos iniciais, busca por temas, revisão dos temas, definição dos temas e produção do relatório. Utilizou-se o *software Atlas TI*, a fim de auxiliar na elaboração dos códigos,

temas e produção do relatório. Por fim, a interpretação dos dados foi apoiada no referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho, no tocante às vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

RESULTADOS

A apresentação dos resultados está dividida em duas partes. Na primeira, descrevem-se os dados quantitativos no que se refere ao desfecho de saúde mental (TMC) e fatores laborais associados. Na segunda parte, apresentam-se os resultados qualitativos, advindos da análise temática das narrativas sobre as vivências laborais dos oficiais de justiça.

Resultados quantitativos

A amostra contou com 59 oficiais de justiça federal, sendo 38 homens (64,4%) e 21 mulheres (35,6%), com média de idade de 44,8 anos (DP = 7,2), escolaridade predominante de nível pós-graduação (83,1%) e situação conjugal majoritária casados ou em união estável (79,2%). Os participantes atuavam na justiça federal comum (72,9%), na justiça do trabalho (27,1%) e no interior do estado (89,7%) (tabela 1).

[Inserir Tabela 1]

Constatou-se que 49,1% dos participantes não eram procurados e comunicados pelos diretores diante de decisões que influenciavam no cumprimento dos mandados. O mesmo percentual (49,1%) foi verificado para os oficiais de justiça que não recebiam dos diretores das varas explicações referentes às ordens e decisões importantes. Observou-se que cinco sofreram violência física no exercício da função (9,1%), 24 participantes sofreram acidente ou agressão no exercício da função (43,6%), 34 tiveram algum bem particular (roupas, motocicleta, automóvel, telefone, etc.) danificado (64,2%) e 41 sentiram-se ameaçados no exercício da função (74,5%).

A maioria (89%) dos participantes sentia-se respeitado pelos diretores das varas. Quanto ao reconhecimento dos bons resultados de seu trabalho, os participantes mostraram-se divididos, sendo que 57,4% indicaram existir reconhecimento, em contraposição a 42,6%, que referiram o oposto. Quase a totalidade dos participantes (98,1%) identificou aumento na quantidade de trabalho, justificando a sobrecarga

laboral e acúmulo das demandas com base em diversos fatores. Os participantes poderiam eleger até três motivos aos quais atribuíam o volume de trabalho. Os resultados de frequência em ordem decrescente foram: informatização (38), aumento da quantidade de processos (34), trânsito (27), ampliação da competência do órgão (22), redução da quantidade de servidores (22); dificuldade em chegar ao destinatário (21), violência urbana (17) e questões relativas ao contexto de trabalho (5).

Quanto ao desfecho de saúde em estudo, constatou-se prevalência de 41% de TMC nos respondentes, sendo 62,5% do gênero masculino e 37,5% do gênero feminino. Foram realizadas análises para verificar associações entre TMC e variáveis sociodemográficas e laborais (sexo, cor/etnia, escolaridade, estado civil, órgão de atuação no judiciário federal, cidade de atuação, história de afastamento por licença-saúde e processo eletrônico de trabalho). Em nenhuma delas foi encontrada diferença significativa ($p > 0,05$).

No que diz respeito ao contexto de trabalho, analisado pela EACT, as médias obtidas foram: 2,9 para relações socioprofissionais, 3,1 para condições de trabalho (estas duas dimensões classificadas em parâmetro crítico), e 3,8 para organização do trabalho (parâmetro grave). A tabela 2 apresenta a associação dessas dimensões do contexto de trabalho com TMC. Constatou-se associação entre as variáveis, para as três dimensões (CT, OT e RS), sendo observada maior frequência do desfecho de saúde negativo (presença de TMC) entre os participantes que avaliaram de maneira crítica ou grave seu contexto de trabalho.

Quanto ao assédio moral frequente, mensurado pelo NAQ-r, constatou-se que 13 participantes apresentaram vivência desse tipo de violência laboral (22%). Ao verificar a associação com o TMC (tabela 2), observou-se que 37,5% dos participantes com TMC haviam sido submetidos a situações de assédio moral. A busca por tratamento psicológico/psiquiátrico também se mostrou significativamente associada ao TMC, sugerindo importante grau de sofrimento psíquico dentre esses participantes (tabela 2).

[Inserir Tabela 2]

As variáveis explicativas introduzidas na regressão linear múltipla foram todas aquelas que obtiveram associação significativa com o TMC: condições do trabalho, organização do trabalho, relações socioprofissionais, assédio moral e tratamento psiquiátrico/psicológico. Permaneceram no modelo final apenas as variáveis: relações

socioprofissionais e tratamento psiquiátrico/psicológico. Em conjunto, essas variáveis apresentaram correlação moderada à alta com o TMC ($R = 0,67$) e a variância explicada foi de 43%. A partir da análise dos coeficientes de regressão padronizada (β), constatou-se que ‘relações socioprofissionais’ foi a variável explicativa de maior importância, seguida da variável de tratamento psiquiátrico/psicológico (tabela 3), ambas correlacionadas positivamente com o TMC. Este resultado sugere que, neste estudo, o TMC esteve presente, preponderantemente, entre aqueles trabalhadores que percebiam as relações socioprofissionais de maneira não satisfatória (e com maior potencial de prejuízo à saúde e ao bem-estar) e que já realizavam tratamento psiquiátrico/psicológico.

[Inserir Tabela 3]

Resultados qualitativos

A partir da análise temática, foram identificados cinco temas: “*Atividade Profissional*”, “*Relações Socioprofissionais*”, “*Reconhecimento*”, “*Riscos Psicossociais*” e “*Entre Mal-Estar e Bem-Estar*”. Esses temas relacionam-se entre si, auxiliando na compreensão das vivências de prazer-sofrimento da categoria profissional (Figura 1).

[Inserir Figura 1]

O tema *atividade profissional* descreveu os aspectos atribuídos ao contexto de trabalho e ao modelo de gestão das instituições judiciárias. Os entrevistados relataram a imprevisibilidade da atividade profissional, como a fala a seguir ilustra: “*nós cumprimos mandados pra qualquer lugar.*” (oficial de justiça Gelsa). Tal característica foi descrita a partir da rotina, plantões e demandas. Tal volume de trabalho foi identificado como sobrecarga e sinalizador diário de vivências de cobranças e sentimentos de tensão. A respeito do modelo de gestão, os entrevistados versavam sobre a organização do trabalho e a materialidade das naturezas jurídicas diante das vivências da categoria. A organização do trabalho foi relatada quanto à burocratização e ao acesso limitado de informações no sistema eletrônico do judiciário. Diante dessas dificuldades, foram narrados sentimentos de desvalorização profissional, tal como a restrição e a ausência de documentos que a categoria enfrenta no decorrer do exercício funcional.

Em relação à complexidade da materialidade das naturezas jurídicas, os entrevistados relataram que determinadas diligências eram desconhecidas. Também destacaram que essas diligências, pelo desconhecimento e imprevisibilidade, muitas vezes, despertavam sentimentos de tensão emocional/física, tal como expõe o entrevistado: “*todo oficial praticamente sai preparado pro pior, porque a gente não sabe o que vai acontecer. E isso gera um grau de ansiedade acho que muito pesado.*” (oficial de justiça Augusto).

O tema *relações socioprofissionais* contextualizou as interações entre os colegas (oficiais de justiça), servidores e magistrados, em relação à construção de vínculos, modos de comunicação e redes de apoio. Em relação aos colegas oficiais de justiça, foram narradas vivências de ajuda mútua e companheirismo, como expõe o entrevistado: “*se eles precisam de ajuda até pra cumprir mandado, eu vou junto.*” (oficial de justiça Osvaldo). Por outro lado, versavam que as relações entre os colegas (oficiais de justiça) eram desconhecidas, devido a horários de trabalho diferentes e à jornada específica do serviço externo dos oficiais. Verbalizaram o sentimento de não se sentirem colegas de seus colegas, como a fala a seguir ilustra: “*ser na rua*” (oficial de justiça Mateus). Já no tocante aos servidores do judiciário, a maioria dos entrevistados relatou relações socioprofissionais com interação praticamente inexistente. Ainda assim, um grupo de entrevistados destacou que possuía esses vínculos por estarem lotados em pequenas varas. Quanto aos magistrados, os entrevistados relataram que são relações distantes, muitos sequer os conhecem pessoalmente. Tais dados evidenciaram uma fragilidade nas relações socioprofissionais entre eles (oficiais de justiça), servidores e magistrados.

Para o tema *reconhecimento*, foram evidenciados aspectos no tocante ao reconhecimento, ou não, de sua atividade profissional perante o judiciário, magistrados e a sociedade de modo geral. No que concerne ao judiciário e magistrados, os entrevistados narraram percepções e sentimentos de desvalorização profissional. Os relatos apontavam o sentimento de descrédito da atividade profissional, como expõe o entrevistado: “*alguém que apenas passeia*” (oficial de justiça Paulo). O sentimento sobressalente para os entrevistados foi de tristeza frente a esse contexto. De acordo com os participantes, eles são vistos, pelos demais servidores e magistrados, desempenhando tarefas fáceis e com flexibilidade de horários. No que diz respeito à sociedade em geral, os entrevistados trouxeram o desconhecimento da sua atuação profissional por parte da população. Entretanto, foi identificado que a categoria era reconhecida através do ato de porta-voz de “*más notícias*” (oficial de justiça Dinarte). Também foi identificado o

reconhecimento pela atuação profissional por parte da categoria, pois estes compreendiam a importância do cargo para a organização do judiciário brasileiro.

O tema *riscos psicossociais* compreendeu fatores de risco de ordem psicossocial, com destaque para aspectos da estrutura institucional e de violências sofridas no exercício da função e pelo contexto urbano. No tocante à estrutura institucional, relataram ausência de treinamentos (como cursos de defesa pessoal), falta de equipamentos de proteção individual e de suporte institucional (como apoio psicológico). Esta ausência ou escassez de apoio institucional, segundo os entrevistados, está relacionada à falta de atenção e cuidado com as questões relativas ao processo de adoecimento da categoria. Tais deficiências são percebidas pelos participantes como uma espécie de desamparo institucional e modulam as vivências e percepções dos oficiais de justiça. Em relação às violências laborais, os entrevistados narraram práticas de assédio moral, por meio de cobranças excessivas e intimidações relacionadas aos prazos dos mandados. Quanto às violências urbanas, os entrevistados destacaram riscos diários, como agressões físicas, atropelamentos, agressões verbais (xingamentos), assaltos e risco iminente de morte. A maioria dos entrevistados verbalizou ao menos um episódio dessas situações traumáticas. Os entrevistados que não vivenciaram tais exposições, por sua vez, relataram conhecimento de colegas próximos terem sido vítimas de algum ato de violência física/verbal.

No tema entre *bem-estar e mal-estar*, foram identificadas as vivências de prazer e sofrimento no trabalho a partir das percepções sobre o processo de adoecimento e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos entrevistados. No tocante às vivências de prazer e bem-estar, os participantes apontaram aspectos motivacionais e protetivos, tais como autonomia na rotina laboral, liberdade de horários e a possibilidade de gerenciar a rotina de trabalho. No entanto, foram relatados sentimentos correspondentes ao esgotamento e à preocupação constante em torno da atividade profissional devido à imprevisibilidade e aos riscos psicossociais. Em relação às estratégias de enfrentamento, foram verbalizadas ações individuais, relacionadas à atividade física, cuidados em saúde física/mental, como a prática de exercícios físicos e a psicoterapia, além de momentos de lazer com familiares e amigos. Além disso, foram expostas as ideologias defensivas, conceito dejouriano, que se referem aos recursos psicológicos adotados pela categoria, mediante atividade profissional. Como apresenta a fala a seguir: “*é acreditar que aquilo que a gente diz pra muitas pessoas, que tu tá ali apenas exercendo mais uma*

etapazinha da burocracia, e que muitas vezes a gente não concorda com aquilo ali que a gente tá fazendo.” (oficial de justiça Gelsa).

Quanto ao processo de adoecimento, os entrevistados identificaram questões de saúde física e saúde mental: lesões musculares, atribuídas por eles ao esgotamento do dia a dia na rua; sintomatologia de ansiedade e depressão, sono e tristeza constantes, inclusive alguns tendo recebido diagnóstico de agorafobia e síndrome do pânico. Estes diagnósticos foram relatados pelos entrevistados como estando associados ao contexto de trabalho, principalmente aos fatores de risco psicossociais.

Aproximações entre os resultados quantitativos e qualitativos

Constatou-se justaposição entre os resultados de natureza quantitativa e qualitativa no que se refere ao escopo do presente estudo, ou seja, aos processos saúde/doença mental dos oficiais de justiça federais. Foram evidenciados pontos de convergência entre as análises estatísticas e as narrativas sobre vivências de prazer-sofrimento no trabalho. Os pontos convergentes foram organizados em quatro categorias: *atividade profissional, relações socioprofissionais, riscos psicossociais e saúde/doença* (tabela 4). No tocante à atividade profissional, foi verificado que a organização do trabalho (constatada em nível grave) e as condições de trabalho (constatada no parâmetro crítico), qualitativamente se traduzem em aspectos como imprevisibilidade, desconhecimento e incertezas acerca do contexto das diligências, acrescidos de prazos para cumprimento de mandatos e ausência de controle sobre tais demandas.

Quanto às relações socioprofissionais, observou-se também correspondências entre os dados qualitativos e quantitativos. A mensuração pela EACT indicou nível crítico nas relações profissionais, que foi a variável explicativa mais importante para TMC na análise de regressão. Qualitativamente, as narrativas trouxeram muitas informações que auxiliam na compreensão desses dados: as relações socioprofissionais foram relatadas, predominantemente, a partir de vínculos distantes, quase inexistentes. A própria ausência de reconhecimento no trabalho também revela fragilidade nos laços sociais nesse contexto.

Os dados avaliados pela EACT e pelo NAQ-r, bem como o questionário específico dos oficiais de justiça indicaram um contexto laboral marcado por riscos psicossociais, os quais também foram tema saliente na etapa qualitativa. Nela revelou-se a presença de vivências negativas no ambiente laboral, por meio de intimidações e

outros fatores que desestabilizam a relação de segurança no trabalho e as vivências de prazer. Já na categoria do processo saúde/doença, apresenta-se a confluência da frequência elevada de TMC, licenças-saúde e busca por tratamento psicológico/psiquiátrico com relatos de vivências predominantemente de desprazer/sofrimento e de convívio com riscos no contexto de trabalho.

[Inserir Tabela 4]

DISCUSSÃO

O principal objetivo deste estudo foi entender as relações entre contexto de trabalho e saúde mental dos oficiais de justiça. A atividade profissional do oficial de justiça requer conhecimento técnico-jurídico em um cenário caracterizado por inseguranças e riscos no ambiente laboral. A análise estatística possibilitou conhecer a prevalência de TMC (41%) neste grupo de profissionais, desfecho que se associou a fatores laborais, tendo como principais variáveis explicativas as relações socioprofissionais e o tratamento psiquiátrico/psicológico pela análise de regressão.

Quanto às características de adoecimento da categoria, estudos apontam a prevalência TMC em 50,7% oficiais de justiça federal (Merlo et al., 2012). Em consonância, estudo realizado no judiciário federal da região sul destaca a maior (37,5%) prevalência de TMC entre os oficiais de justiça, em relação aos demais servidores do judiciário que tiveram prevalência de 27,2% (Amazarray et al., 2019). No que diz respeito à saúde mental, a prevalência de 41% de TMC expressa um número elevado, apontando que quase metade dos participantes apresenta sintomatologia de adoecimento mental. No Brasil, dados indicam uma prevalência de 22,7 a 36% de TMC na população geral (Santos & Siqueira, 2010). Em outro estudo, constatou-se prevalência de 18,48% de TMC em servidores técnico-administrativos e docentes de instituição de ensino superior na região do nordeste (Mota, Da Silva & Amorim, 2020). No tocante, esses índices de TMC apresentados por grupos de trabalhadores brasileiros evidenciam necessidade de ações em prol da qualidade de vida e saúde mental destes profissionais.

Em relação às dimensões da escala do contexto de trabalho em níveis críticos (condições de trabalho e relações socioprofissionais) e graves (no caso da dimensão da organização do trabalho), manifestam-se situações limites no ambiente laboral, sendo

essas potencializadoras de mal-estar e risco de adoecimento no trabalho (Ferreira & Mendes, 2008). Diante disso, evidenciou-se o estado de alerta para o contexto de trabalho, fazendo-se necessárias medidas a curto e médio prazo para mudanças na organização laboral. Neste estudo, as condições de trabalho, ainda que em nível crítico, obtiveram a melhor percepção dos participantes, quando comparada às demais dimensões do contexto de trabalho. As questões da organização do trabalho estão intimamente relacionadas ao adoecimento da categoria e denotam um contexto de trabalho produtor de mal-estar no trabalho (Mendes, 2008). A organização do trabalho, segundo a percepção dos participantes, foi classificada como grave, fato que pode ser compreendido, ao menos em parte, em relação ao modo da gestão hierarquizado do judiciário. No estudo de Amazarray et al. (2019), a organização de trabalho também se apresentou como o principal fator de risco à saúde dos servidores do judiciário federal no RS, diante das consequências no trabalho, da modernização e da desvalorização profissional dos servidores. Concomitantemente, os participantes indicaram que percebem as relações socioprofissionais como críticas. Tais achados demonstram que as relações socioprofissionais podem ser fatores de risco ou proteção à saúde mental, como identificado neste estudo. Estes resultados indicam sofrimento psíquico da categoria profissional, sendo que expõe o engessamento da organização do trabalho, tal como o modo de gestão hierarquizado e rígido. Quanto mais rígida é a organização do trabalho, mais prejudicial tenderá a ser para a saúde mental dos trabalhadores. (Dejours & Abdoucheli, 1994).

Também foi possível conhecer a frequência e compreender as práticas de assédio moral frequentemente vivenciadas pela categoria. Neste estudo, o assédio moral foi definido através da presença dos atos negativos frequentes nas vivências laborais e foi considerado elevado, visto que quase metade da amostra havia presenciado algum ato e estava associado ao TMC (37,5%). Estudos em outras categorias profissionais também demonstraram a presença do assédio moral nas relações de trabalho, advindas do modo da gestão em conduzir atos de pressão, cobranças por metas/produção e competitividade (Pooli & Monteiro, 2018; Soares & Villela, 2012; Ferreira et al., 2017; Campo & Klijn, 2017; Dal Pai, Sturbelle, Santos, Tavares & Lautert, 2018). A literatura tem apontado que as práticas hierárquicas na esfera pública são produtoras de vivências de assédio moral, tornando-se difícil reconhecer as atitudes abusivas das normas da hierarquia (Hirigoyen, 2001/2011; Minassa, 2012).

Quanto às especificidades da categoria, o cotidiano dos oficiais de justiça é permeado pela imprevisibilidade e normativas que regulam o sistema judiciário. De acordo com Dejourns e Abdoucheli (1994), toda organização é de antemão desestabilizadora da saúde e fonte de sofrimento. Nessa perspectiva, a atividade profissional foi percebida como algo que promove incertezas e, por muitas vezes, com rotinas inesperadas. O engessamento da organização do trabalho, também apontado no questionário sociodemográfico e laboral, retrata dificuldades que a categoria enfrenta no seu dia a dia, tal como a falta de acesso no sistema eletrônico. A tarefa prescrita antecede a execução da tarefa, referindo-se às normas impostas pela organização do trabalho com a finalidade de ser cumprida (Dejourns, 2007). A instituição judiciária é interposta por leis, hierarquias, subordinação entre os servidores e magistrados, a partir disso, pode favorecer a manifestação de condutas nocivas na organização do trabalho.

Nesse sentido, a atividade profissional simboliza um “termômetro” do processo saúde/doença, em razão que a tensão emocional/física se torna presente diariamente e está relacionada, preponderantemente, ao trabalho externo que executam os oficiais. Esses aspectos despertavam emoções e sentimentos contraditórios a respeito do ambiente laboral, já que ocupavam lugares de “inimigo” perante a sociedade civil (Pereira & Assunção, 2007). A sobrecarga de trabalho foi identificada, neste estudo, com certa frequência, gerando sofrimento e repercutindo, possivelmente, no adoecimento da categoria. Tal achado corrobora com Merlo et al. (2012), o aumento da carga de trabalho pode indicar um fator importante sobre o sofrimento na atividade do trabalho.

As relações socioprofissionais, segundo as narrativas, são percebidas como distantes ou inexistentes, e também foi observado o sentimento de desvalorização profissional. De acordo com Merlo et al. (2012), as relações de trabalho são estabelecidas na relação com o outro. Entre os entrevistados, um pequeno grupo descreveu que as relações socioprofissionais eram baseadas na união entre eles. Para Augusto, Freitas e Mendes (2014), a cooperação e a colaboração entre os trabalhadores auxiliam os indivíduos a superarem coletivamente as questões relacionadas à organização do trabalho. Tais achados demonstram que as relações socioprofissionais podem ser um fator de risco ou de proteção à saúde mental da categoria.

Quanto ao reconhecimento, foi evidenciada o desconhecimento profissional perante os servidores, magistrados e sociedade em geral. Para Dejourns (2007), o trabalho é mediador da realização pessoal no campo social, pois o reconhecimento do

outro, do chefe, dos pares de trabalho, propicia uma retribuição às expectativas do sujeito, o que contribui para a conquista da identidade. Conforme as narrativas, a falta de reconhecimento e a percepção de serem “malvistas” pode se explicar também pelo sentimento de descrédito profissional. Conforme Merlo et al. (2012), a falta de reconhecimento pelo trabalho é uma das características mais verbalizadas pela categoria, pois retrata o desconhecimento da atividade profissional. Também por ser uma atividade profissional majoritariamente na rua, o reconhecimento pelas chefias e pares não ocorre no âmbito laboral (Pizzinato et al., 2014; Merlo et al., 2012; Tavares, 2003).

O questionário sociodemográfico e laboral revelou que existe a presença do reconhecimento por parte dos diretores das varas, assim como o sentimento de respeito pelo desempenho das atividades. Essa característica ambígua indica o sentimento que o trabalho simboliza para a categoria. Também neste estudo o reconhecimento foi percebido pela categoria diante de sua relevância em articular e promover o intermédio entre as partes e o judiciário. Tais achados são encontrados na literatura, no que diz respeito à importância social, tal como serem reconhecidos como “porta-vozes da justiça”, e não somente “comunicadores de más-notícias” (Pereira & Assunção, 2007; Pizzinato et al., 2014). Se, por um lado, o reconhecimento traduz significados contraditórios; por outro, a categoria vivencia um ambiente inseguro e hostil nos espaços de trabalho (na rua e/ou nos tribunais). Neste sentido, a categoria percebe que a desvalorização profissional ocorre não somente nos espaços externos, mas também, nos espaços internos do judiciário, pois está suscetível ao desconhecimento e à invisibilidade, além de tornar-se mais vulnerável à violência no contexto urbano (Dejours, 2007).

As vivências dos riscos psicossociais descreveram cenários de violência no contexto urbano, violência laboral e falta de estrutura institucional. Neste sentido, as ameaças verbais, constrangimentos em público e assédio moral são alguns exemplos de violência psicológica a que a categoria está frequentemente sujeita. Nos espaços das ruas, pelos executados, e nos espaços internos dos tribunais, pelos próprios colegas e magistrados. Além disso, evidenciou-se a ocorrência de diversas violências durante exercício profissional, destacando que a maioria já foi vítima de alguma dessas vivências negativas. Estes dados são descritos, no estudo realizado com a categoria em Porto Alegre, apontando que 63,8% tiveram bens danificados, 38,8% bens roubados, 65,7% sofreu algum tipo de acidente ou agressão, 81,7% sentiu-se ameaçado e 18,8%

foram efetivamente agredidos (Merlo et al., 2012). É necessário destacar que a falta de estrutura institucional é um aspecto importante, visto que a categoria identifica a ausência de treinamentos e entre outros, pois reflete nas exposições e impacta nos riscos psicossociais. Como aponta Merlo et al. (2012), não existe nenhum tipo de treinamento específico para a categoria, medidas de proteção à saúde e no combate à violência, nem tampouco o adicional de risco que é previsto em legislação.

Como contemplado no estudo, os oficiais de justiça acumulam e se responsabilizam por diferentes papéis diariamente, tal como algozes, benfeitores e entre outros, para a sociedade em geral. Este acúmulo de demandas produz uma série de componentes, dentre eles, a sobrecarga de trabalho, o que mobiliza e repercute no estresse ocupacional, impactando na saúde do trabalhador (Machado et al., 2017). Nesse sentido, o conteúdo dos mandados, muitas vezes, contribui para o sofrimento e adoecimento da categoria. A atividade profissional frequentemente desperta uma carga emocional, sobretudo daquelas que retratam a vida das pessoas, promovendo conflitos humanos que requerem dos oficiais de justiça habilidades para lidar com eles (Pereira & Assunção, 2007). Diante disso, os dados do presente estudo indicam situação de sofrimento e adoecimento da categoria. Corroboram-se achados anteriores sobre esse grupo ocupacional, referentes a sintomas psiquiátricos e uso de medicações, como antidepressivos e ansiolíticos. (Dalanhol et al., 2017; Merlo et al., 2012). Somado a isto, as relações socioprofissionais fragilizadas representam, possivelmente, grande impacto no desempenho e no adoecimento psíquico. Por outro lado, as relações socioprofissionais de apoio estabelecidas entre os próprios oficiais de justiça, pautadas na cooperação, podem ser consideradas como fator de proteção desse grupo. De acordo com Mendes (2007), quando a organização do trabalho possibilita algum diálogo e liberdade ao trabalhador, acaba por favorecer a transformação do sofrimento em prazer.

Quanto às vivências de prazer e bem-estar, foram observados fatores motivacionais para a categoria, no que se refere à satisfação no gerenciamento do tempo e à rotina de trabalho. Este dado representa o que outros estudos apontam: a autonomia, estabilidade e a remuneração como fonte de motivação laboral (Merlo et al., 2012; Pereira & Assunção, 2007). Também foram percebidos os fatores de proteção individual, no tocante aos cuidados em saúde e recursos psicológicos.

Os aspectos convergentes reforçam características da função e do contexto de trabalho que oferecem risco para o bem-estar e a saúde mental dos oficiais de justiça, tais como a ausência do reconhecimento, as relações socioprofissionais fragilizadas e a

exposição a riscos psicossociais. Estes fatores laborais são sentidos e percebidos como fonte de sofrimento e, muitas vezes, resultam em sintomatologia depressiva/ansiosa, tal como constatado pela prevalência de TMC. Tais vivências laborais e relações socioprofissionais vulneráveis, nesse contexto de trabalho, influenciam no processo de adoecimento. Não foram observadas informações contraditórias ou díspares entre os achados quantitativos e qualitativos.

Como limitação do presente estudo, cita-se a escassez de produções anteriores específicas dessa categoria profissional. Ademais, a amostra por conveniência sempre pode acarretar um viés, neste caso, atraindo para a participação no estudo, por exemplo, servidores que tenham algum interesse em discorrer sobre o assunto (em especial na etapa qualitativa). Assim, sugerem-se outros estudos com os oficiais de justiça, inclusive seguindo diferentes delineamentos, como pesquisa-ação e longitudinais, para avaliar os processos de saúde e doença em longo prazo. Acrescenta-se a perda amostral na etapa quantitativa, que resultou na dificuldade em realizar outras análises estáticas, tal como comparações entre o grupo de profissionais. Assim, sugerem-se futuras pesquisas que revelem os níveis de adoecimento por gênero, a fim de corroborem com os dados apontados neste estudo.

Os aspectos relacionados à organização do trabalho são passíveis de transformações a partir de ações que o judiciário promova em seu planejamento estratégico. Alguns exemplos são: espaços de fala e discussão entre a categoria e demais servidores; integração entre os servidores e magistrados; cursos de defesa pessoal; medidas de proteção e segurança; ações de cuidado com a saúde mental da categoria e demais servidores. Os aspectos relacionados aos riscos psicossociais não podem ser considerados fenômenos comuns da atividade profissional, a exemplo da ocorrência do assédio moral e das violências, sendo que se tornam necessárias ações diretas e indiretas na busca por promover uma qualidade de vida melhor para a categoria. Cabe destacar, contudo, que nem todo sofrimento gera adoecimento. Existem diversas possibilidades de lidar com as vivências diárias, depende de cada trabalhador, organização do trabalho e das relações de trabalho, pois essas contribuem para as vivências de prazer-sofrimento no trabalho. Sendo assim, compreende-se que oficiais de justiça vivenciam fontes de prazer-sofrimento diante do contexto de trabalho e que estes achados apontam para o adoecimento da categoria profissional. Partindo disso, sugere-se que a instituição promova ações de cuidado em saúde mental com a categoria profissional.

Referências

- Amazarray, M, R. (2010). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégia de gestão*. [dissertação de doutorado] Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre.
- Amazarray, M. R., Oliveira, G. F. & Feijó, F. R. (2019). Contexto de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores do judiciário federal no Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(3), 687-694. doi:10.17652/rpot/2019.3.16744.
- Augusto, M.; Freitas, M. G.; & Mendes, A. M. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 20(1), 34-55. doi: 10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34.
- Barreto, M. & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Revista Serviço Social e Sociedade*, 123, 544-561. doi:10.1590/0101-6628.036.
- Brasil. (2015). *Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015. Trata do Novo Código de Processo Civil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Revista Qualitative Research in Psychology*, 3(1), 77-101.
- Campo, V. R. & Klijn, T. P. (2017). Abuso verbal e assédio moral em servidores de atendimento pré-hospitalar no Chile. *Revista Latino-Americana Enfermagem*, 27. doi: 10.1590/1518-8345.2073.2956.
- Dal Pai, D.; Sturbelle, I. C. S.; Santos, C. dos; Tavares, J. P. & Lautert, L. (2018). Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em saúde. *Revista Texto Contexto Enfermagem*, 27(1), 2-10. doi: 10.1590/0104-07072018002420016.
- Dalanhol, N. dos S., Freitas, C. P. P. de, Machado, W. de L., Hutz, C, S. & Vazquez, A. C. S. (2017). Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. *Revista Psico*, 48(2), 109-119. doi: 10.15448/1980-8623.2017.2.25885.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social* (7 ed). Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2004). Avant-propos para a edição brasileira. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In Lancman S. & Sznalwar, L. I. (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (1 ed). Fiocruz-Paralelo 15.
- Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In Dejours C., Abdoucheli E. & Jayet C. (Orgs.), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Atlas.

Einarsen, S. & Hoel, H. (2001). The negative acts questionnaire: development, validation and revision of a measure of bullying at work. In: *European Congress on Work and Organisational Psychology*, 10th. Prague.

Emenda constitucional, n. 5, de 30 de dezembro de 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. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm.

Emenda constitucional, n. 61, de 11 de novembro de 2009. Altera o art. 103-B da Constituição Federal, para modificar a composição do Conselho Nacional de Justiça. http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/EMC61_11.11.2009/EMC61.asp.

Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2008). Contexto de trabalho. In Siqueira, M. M. M. (Orgs). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*, Artmed.

Ferreira, M. J. M.; Macena, R. H. M.; Mota, R. M. S. M.; Pires Neto, R. da J.; Silva, A. M. C. da; Vieira, L. J. E. S.; Kendall, B. C. & Kerr, L. R. F. S. (2017). Prevalência e fatores associados à violência no ambiente de trabalho em agentes de segurança penitenciária do sexo feminino no Brasil. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 22(9), 2989-3002. doi: 10.1590/1413-81232017229.11092017.

Fiorotti, K. P., Rossoni, R. R., Borges, L. H. & Miranda, A. E. (2010). Transtornos mentais comuns entre os estudantes do curso de medicina: prevalência e fatores associados. *Revista Jornal Brasileiro de Psiquiatra*, 59(1), 17-23. doi: 10.1590/S0047-20852010000100003.

Fonseca, R. M. C. & Carlotto, M. S. (2011). Saúde mental e afastamento do trabalho em servidores do judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 05(02), 117-125. doi: 10.24879/201100500200332.

Garcia, W. I. & Moraes, R. D. (2013). Análise psicodinâmica do trabalho no judiciário: do colonialismo ao produtivismo. *Revista Amazônica*, 06(11), 282-296.

Gernet, I. & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In Bendassolli P. F. & Soboll, L. A. P. (org). *Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade*. Atlas.

Guimarães, L. A. M., Oliveira, A. L. M. de, Meneghel, V. & Minari, M. R. T. (2016). Saúde psíquica de trabalhadores da Justiça do Trabalho. *Revista International Journal on Working Conditions*, 12, 86-104. https://www.researchgate.net/publication/312890980_Saude_Psiquica_de_Trabalhadores_da_Justica_do_Trabalho_Mental_Health_among_Workers_at_Labor_Justice#fullTextFileContent

Hirigoyen, M. F. (2001/2011). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Bertrand Brasil.

- Maciel, R. H., & Gonçalves, R. H. (2008). Pesquisando o assédio moral: a questão do método e a validação do Negative Acts Questionary (NAQ) para o Brasil. In L. A. P. Soboll, L. A. (Org). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileira*, Casa do Psicólogo.
- Machado, P. A. B. & Amazarray, M. A. (2020). Assédio moral no trabalho: um estudo exploratório sobre as consequências para trabalhadores acometidos. *Revista Trabalho Encena*, 5(1), 75-93. doi: 10.20873/25261487-V5N1P75.
- Machado, P. I. da S., Stefano, S. R., Kuhl, M. R. & Campos, E. A. R. de (2017). Fatores causadores de estresse: um estudo descritivo com os oficiais de justiça avaliadores federais. *Revista Gestão e Regionalidade*, 35(103). doi: 10.13037/gr.vol35n103.4414.
- Mendes, A. M. (2008) *Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão*, Juruá.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas*, Casa do Psicólogo.
- Merlo, A. R. C., Dornelles, R. A. N., Bottega, C. G. & Trentini, L. (2012). O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. *Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 101-113. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v15i1p101-113.
- Minassa, A. P. (2012). *Assédio moral no âmbito da administração pública*. Habermann Ed.
- Mota, C. A., Da Silva, A. K. L., & Amorim, K. (2020). Prevalência de transtornos mentais comuns em servidores técnico-administrativos em educação. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(1), 891-898. doi: 10.17652/rpot/2020.1.17691
- Nunes, A. V. de L. & Lins, S. L. B. (2009). Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(1), 51-67. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11830/11070>.
- Pereira, P. V. A. & Assunção, A. A. (2007). Trabalho e emoção: o caso dos oficiais de justiça. *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 2(1), 96-105. <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/11artigo.pdf>.
- Pizzinato, A., Carlotto, M. S., Cé, J. P. & Conceição, I. K. da. (2014). Significado do trabalho e qualidade de vida percebida em trabalhadores do judiciário. *Revista Interintitucional de Psicologia*, 7(2), 188-198. <http://hdl.handle.net/10923/8982>.
- Pooli, A. M. & Monteiro, J. K. (2018). Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(2), 346-353. doi: 10.17652/rpot/2018.1.13516.
- Rissi, V., Monteiro, J. K., Cecconello, W. W. & Moraes, E. G. de. (2016). Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. *Revista Temas em Psicologia*, 24(1), 339-352. doi:10.9788/TP2016.1-23.

Santos, G. de B. V. dos, Alves, M. C. G. P., Goldbaum, M., Cesar, C. L. G. & Gianini, R. J. (2019). Prevalência de transtornos mentais comuns e fatores associados em moradores da área urbana de São Paulo, Brasil. *Revista Caderno de Saúde Pública*, 35(11), 1-10. doi: 10.1590/0102-311X00236318.

Santos, K. O. B.; Araujo, T. M. de, Oliveira, N. F. de (2009). Estrutura fatorial e consistência interna do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) em população urbana. *Revista Caderno Saúde Pública*, 25(1), 214-222. doi:10.1590/S0102-311X2009000100023.

Santos, E. G. dos & Siqueira, M. M. (2010). Prevalência dos transtornos mentais na população adulta brasileira: uma revisão sistemática de 1997 a 2009. *Revista Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 59(3), 238-246. doi: 10.1590/S0047-20852010000300011

Soboll, L. A. P. (2017). Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In Soboll, L. A. (Orgs). *Intervenções em assédio moral e organizacional*, LTr.

Soares, L. R. & Villela (2012). O assédio moral na perspectiva de bancários. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126). <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200003>.

Tavares, D. S. (2003). *Sofrimento psíquico entre servidores públicos: uma análise psicossocial do contexto do trabalho em um Tribunal Judiciário Federal*. [dissertação de mestrado] Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.

Tabela 1

Características Sociodemográficas e Laborais dos Participantes

| Variável | Etapa Quantitativa (N=) | Etapa Qualitativa (N=) | Total |
|-------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-------|
| <i>Gênero</i> | | | |
| Feminino | 21 | 06 | 27 |
| Masculino | 38 | 13 | 51 |
| <i>Estado Civil</i> | | | |
| Solteiro(a) | 10 | 05 | 15 |
| Casado(a) | 36 | 11 | 47 |
| União Estável | 11 | - | 11 |
| Divorciado(a) | 02 | 03 | 05 |
| <i>Escolaridade</i> | | | |
| Nível Superior | 10 | 09 | 19 |
| Pós-Graduação | 49 | 09 | 58 |
| <i>Órgão de atuação</i> | | | |
| Justiça Federal | 43 | 10 | 53 |
| Justiça do Trabalho | 16 | 09 | 15 |
| <i>Região de atuação</i> | | | |
| Porto Alegre e Região Metropolitana | 06 | 11 | 17 |
| Interior | 52 | 05 | 57 |

Tabela 2

Percentagens (Frequências) e Análises Bivariadas entre TMC e Variáveis Laborais

| Variável | TMC | | | p |
|--|-----------|-----------|-----------|-------|
| | Sem | Com | Total | |
| <i>Condições do Trabalho</i> | | | | 0,002 |
| Satisfatório | 57,1 (20) | 16,7 (04) | 40,7 (24) | |
| Crítico | 40 (14) | 58,3 (14) | 47,5 (28) | |
| Grave | 2,9 (01) | 25 (06) | 11,9 (07) | |
| <i>Organização do Trabalho</i> | | | | 0,010 |
| Satisfatório | 2,9 (01) | 0 (0) | 1,7 (01) | |
| Crítico | 80 (28) | 45,8 (11) | 66,1 (39) | |
| Grave | 17,1 (06) | 54,2 (13) | 32,2 (19) | |
| <i>Relações Socioprofissionais</i> | | | | 0,000 |
| Satisfatório | 71,4 (25) | 12,5 (03) | 47,5 (28) | |
| Crítico | 28,6 (10) | 79,2 (19) | 49,2 (29) | |
| Grave | 0 (0) | 8,3 (02) | 3,4 (02) | |
| <i>Assédio Moral</i> | | | | 0,040 |
| Não sofreu/Eventual | 88,6 (31) | 62,5 (15) | 78 (46) | |
| Assédio Frequente | 11,4 (04) | 37,5 (09) | 22 (13) | |
| <i>Está/Esteve em tratamento psicológico/psiquiátrico nos últimos 12 meses</i> | | | | 0,000 |
| Sim | 5,7 (02) | 50 (12) | 23,7 (14) | |
| Não | 94,3 (33) | 50 (12) | 76,3 (45) | |

Nota % de coluna (f), Qui-quadrado.

Tabela 3

Modelo de Regressão Linear Múltipla e Variáveis Predictoras de TMC

| Modelo | B | DP | β | t | p |
|--|--------|------------------------|---------|---------------------------------|-------|
| Constante | -2,995 | 1,674 | | -1,789 | 0,079 |
| Relações Socioprofissionais | 3,633 | 0,671 | 0,583 | 5,418 | 0,000 |
| Constante | -2,21 | 1,56 | | -1,414 | 0,163 |
| Relações Socioprofissionais | 2,91 | 0,65 | 0,468 | 4,448 | 0,000 |
| Tratamento psicológico/psiquiátrico | 3,90 | 1,17 | 0,350 | 3,327 | 0,002 |
| R = 0,670 | | R ² = 0,449 | | R ² ajustado = 0,429 | |

Nota. Regressão linear múltipla pelo método *Stepwise*

Figura 1

Mapa Temático

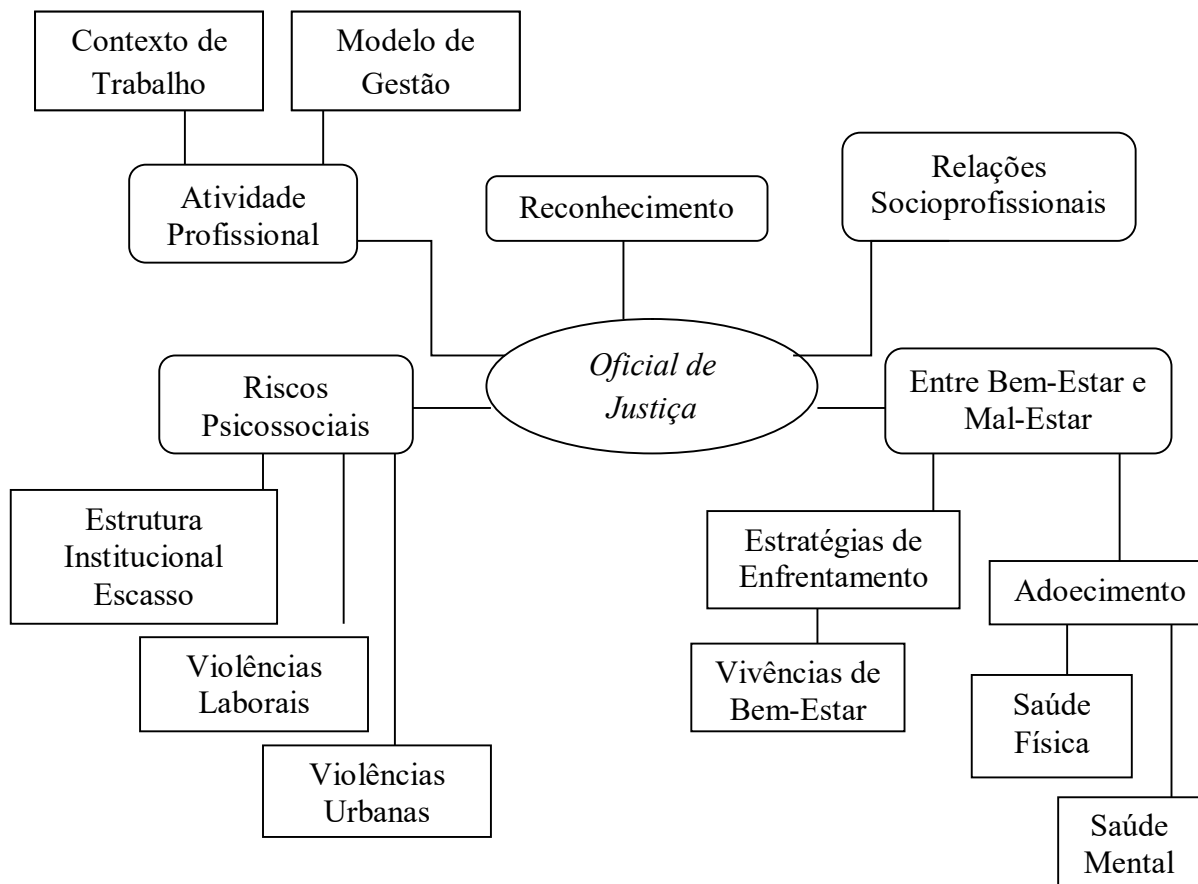


Tabela 4

Confluência dos Resultados Quantitativos e Qualitativos

| Categoria | Variáveis Quantitativo | Temas Qualitativo | Vinheta |
|-----------------------------|---|---|--|
| Atividade Profissional | EACT: Condições de trabalho (nível crítico) Organização do trabalho (nível grave) | Atividade Profissional: imprevisibilidade versus autonomia | <i>“É um trabalho muito isolado, se trabalha muito sozinho, não tem um apoio de ninguém”</i> . (oficial de justiça Paulo) |
| Relações Socioprofissionais | EACT: Relações Socioprofissionais (nível crítico - EACT) | | <i>“É boa, só que nós não temos um vínculo... como a gente não se encontra muito é um trabalho individual e a gente trabalha sozinho, então às vezes o contato é ocasional”</i> . (oficial de justiça Gardênia) |
| Riscos Psicossociais | Assédio Moral Freqüente | Violências Laborais | <i>“Existe trabalho com bastante pressão, tanto das pessoas com quem a gente trabalha diretamente, que são as pessoas que estão sendo executadas, cobradas ou demandadas, e também cobrança das próprias varas sobre a rapidez na entrega do trabalho pronto”</i> . (oficial de justiça Laura) |
| Saúde / Doença | Tratamento Psiquiátrico/ Psicológico | Vivências de sofrimento/ adoecimento | <i>“Sempre num estado de tensão permanente”</i> . (oficial de justiça Gardênia) |

5.2 ARTIGO 2

“Sou a voz do juiz na rua”: vivências de prazer e sofrimento no trabalho de oficiais de justiça do Rio Grande do Sul

A ser submetido ao periódico – Revista Trabalho (En)Cena

Qualis: B3

Resumo

Este artigo apresenta resultados de estudo qualitativo realizado com oficiais de justiça dos Poderes Judiciário Estadual e Federal do Rio Grande do Sul. Essa categoria profissional trabalha majoritariamente na rua, enfrentando diversas situações que caracterizam uma atividade permeada de imprevisibilidades. O objetivo do estudo foi compreender as relações entre o contexto de trabalho e os processos de saúde-doença para esses servidores. Utilizou-se a técnica de entrevista individual semiestruturada para coleta dos dados, tendo como participantes 30 oficiais de justiça. O material empírico foi submetido à análise temática e discutido à luz da Psicodinâmica do Trabalho. As categorias temáticas demonstraram que os participantes têm vivenciado experiências de prazer-sofrimento no trabalho, cujo impacto tem repercutido em sua saúde física e psíquica.

Palavras-chave: Poder Judiciário; Trabalho; Saúde do Trabalhador, Psicodinâmica do Trabalho.

Abstract

This paper presents the results of a qualitative study developed with justice officials (bailiffs) from State and Federal Judiciary Powers of Rio Grande do Sul, Brazil. This professional category works mostly on the street, facing several situations that characterize an unpredictability professional activity. The aim of the study was to understand the connections between work context and health-illness processes for these employees. It was used an individual semi-structured interview technique to collect the data with 30 bailiffs. The empirical material was examined by thematic analysis and the results were discussed by the theoretical approach based on Dejours' Psychodynamic Theory of Work. The thematic categories demonstrated that workers have been experiencing situations of pleasure-suffering at professional activity, with impact on their physical and psychological health.

Keywords: Judiciary; Work; Occupational Health, Psychodynamic of Work.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho compreende diferentes realidades e dinâmicas vivenciadas pelos trabalhadores. Apesar dos acidentes laborais estarem diminuindo, há um visível aumento no estresse e em formas de adoecimento, como as de ordem psíquica, além das Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT) (Antunes & Praun, 2015). Entretanto, o trabalho, enquanto atividade humana, não é necessariamente adoecedor, mas propulsor da autorrealização pessoal. No que concerne às condições psíquicas, toma-se a atividade de trabalho como parte estruturante da identidade psicológica e social, influenciando a relação das pessoas com o mundo e na percepção de si (Dejours, 1992).

Partindo-se dos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1994), a compreensão da relação entre trabalho e sofrimento/adoecimento pressupõe a análise da organização do trabalho e das relações laborais a partir daí estabelecidas. Assim, levam-se em consideração elementos internos à organização do trabalho, como o contexto laboral, a divisão de tarefas, as demandas, as relações de poder e as condições do ambiente (Dejours, 2004). Também se investigam elementos subjetivos, decorrentes das relações dos trabalhadores com a atividade de trabalho, como o nível de cooperação, as estratégias defensivas, as experiências de prazer e de sofrimento e os tipos de socialização entre os trabalhadores diante das demandas laborais. Diante desses múltiplos elementos em complexa interação, as vivências dos trabalhadores podem ser de prazer ou de sofrimento no trabalho.

Há uma tendência, no mundo do trabalho, desde a ótica da “gestão eficiente”, em supervalorizar produções pautadas na quantidade, de modo que os trabalhadores e seu trabalho podem tornar-se invisíveis, especialmente quando a natureza de seu trabalho é imaterial (Dejours, 2004). A esse respeito, pode-se tomar a perspectiva da gestão gerencialista (Gaulejac, 2007), na qual os trabalhadores são convocados a produzirem mais e melhor, o que influencia, inclusive, na competição entre pares. Nesta ideologia gerencialista, valoriza-se sobremaneira o desempenho das tarefas em sua excelência (Gaulejac, 2007).

A análise da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) atenta para a necessidade da valorização da subjetividade dos indivíduos em relação ao trabalho, uma vez que o desafio não é eliminá-la, mas estabelecer ações que propiciem a transformação das situações de desprazer em condições geradoras de prazer (Dejours & Abdoucheli, 1994). Todavia, o próprio desafio na práxis, para a PDT, é estabelecer ações suscetíveis

para a transformação do sofrimento, visto que a organização do trabalho pode influenciar na adoção de estratégias que promovam o bem-estar. Paradoxalmente, toda organização do trabalho é, de antemão, desestabilizadora da saúde e fonte de sofrimento, sendo este inerente à atividade de trabalho (Dejours, 2007). Para a PDT, a normalidade não implica ausência de sofrimento. Tal como propôs Dejours (2007) a respeito da “normalidade sofrente”, esse estado representa o enfrentamento psíquico diante do sofrimento e das pressões oriundas do trabalho.

Pode-se dizer que o sofrimento tem origem no bloqueio da relação entre o trabalhador e a organização do trabalho que, quanto mais rígida, diminui as possibilidades de modificar essa relação sujeito-trabalho e o sofrimento (Dejours, 1992). A partir das vivências de desprazer no ambiente laboral, o trabalhador pode adotar o uso das estratégias individuais e coletivas. Quando as vivências de desprazer e sofrimento podem ser modificadas na direção de experiências criativas, beneficia-se a identidade e aumenta-se a resistência do trabalhador frente ao risco de adoecimento. Se, por um lado, temos o sofrimento criativo, que propicia a modificação das vivências, por outro lado, temos o sofrimento patogênico que compromete a saúde do trabalhador. O sofrimento torna-se patogênico quando o enfrentamento fica insuperável no que diz respeito à recorrência das mesmas vivências laborais, diante das estratégias defensivas individuais e coletivas que fracassam na modificação deste contexto de trabalho (Dejours, 2004/2007).

O ambiente de trabalho coletivo propicia a constituição do indivíduo no campo social, sendo o reconhecimento no trabalho essencial para transformar as vivências de sofrimento em prazer e ressignificar as experiências vividas, visto que simboliza uma retribuição esperada pelo indivíduo (Dejours, 2007). O reconhecimento expressa-se mediante relações hierárquicas e entre os pares e está diretamente relacionado ao sentido dado à vivência no trabalho, sendo fonte que potencializa sentimentos de prazer no trabalho, assim como na satisfação pessoal (Dejours, 2004/2007).

Os modelos contemporâneos de gestão, respaldados na ideologia gerencialista, têm avançado no setor público e ampliado a lógica privatista e produtivista, antes restrita, majoritariamente, ao âmbito das organizações privadas (Moro & Amazarray, 2019; Arnaud & Gomes, 2016; Gaulejac, 2007). O setor público, em sua estrutura administrativa, possui dinâmicas, normas, objetivos e finalidades da relação trabalho e funcionalismo público que diferem da iniciativa privada. Porém, apesar do menor risco de perda do emprego, os servidores públicos enfrentam diversas formas de instabilidade

e precarização no trabalho. Alguns fatores são: acúmulo de funções, incumbência da eficiência do serviço público, fragilização da imagem do funcionalismo público, exposição à insegurança no trabalho. Tal insegurança é fortemente motivada por questões políticas, mudanças e modos de gestão que sofrem descontinuidade de ações e qualidade nos serviços que impactam na vida pessoal/profissional, tal como na saúde do servidor público (Arnaud & Gomes, 2016; Lancman, Sznelwar, Uchida & Tuacek, 2007).

O mundo do trabalho contemporâneo tem estabelecido novos contratos de trabalho, tal como os modelos flexíveis e intermitentes, e pautado-se em precárias condições laborais. A precarização do trabalho tem sido compreendida como um dos fenômenos mais visíveis da flexibilização no mundo do trabalho, expressando-se em novas formas de emprego, contrato e vínculos laborais (Araujo & Morais, 2017). A precarização do trabalho tem um modelo estrutural, sendo representativa da reestruturação produtiva e administrativa, utilizada por organizações que visam aumentar seus lucros, diminuindo encargos trabalhistas, tendo-se como resultado aumento da “mão-de-obra” barata e condições laborais precarizadas e insalubres (Antunes, 2008). Esse modo de organização do trabalho tem levado à busca pela maior produtividade, intensificação de jornada e demandas de trabalho, insegurança e exposições nocivas à saúde dos trabalhadores (Druck, 2011; Antunes, 2008).

O Poder Judiciário no Brasil, enquanto parte do serviço público, também tem sido impactado por essas mudanças gerenciais. O judiciário brasileiro, no que concerne a seus objetivos e competências, compreende diferentes âmbitos de atuação, desde questões envolvendo instituições públicas, instituições privadas, ações criminais e previdenciárias. Diante dos propósitos do Poder Judiciário, a partir da Emenda Constitucional nº 45 (Brasil, 2004), estabeleceram-se reformas na organização do trabalho, bem como na implantação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Desde então, vem sendo adotadas transformações visando à modernização da estrutura hierárquica e burocrática, à diminuição da morosidade, da ineficiência e da falta de transparência (Brasil, 2009).

As transformações e os modos de trabalho no judiciário, com o passar dos anos, vêm sendo objeto de estudo no que tange às condições e à organização do trabalho e aos processos de saúde/adoecimento de seus servidores. Estudos apontaram o modo de gestão hierarquizado e a falta de estrutura institucional como fatores de sofrimento para gestores e servidores do judiciário federal (Assis & Ribeiro, 2017; Wirth, 2008; Nunes

& Lins, 2009). Ao mesmo tempo, as vivências de prazer estariam relacionadas ao reconhecimento no trabalho (Wirth, 2008). Nos processos de adoecimento, constatou-se prevalência de 58,4% de transtornos de humor entre 219 servidores afastados por licença-saúde no judiciário estadual do Rio do Grande do Sul (Fonseca & Carlotto, 2011). Identificou-se o adoecimento relacionado ao trabalho, tal como a hipertensão, LER/DORT e alcoolismo em servidores do judiciário estadual do Amazonas (Garcia & Moraes, 2013). Também se constatou relato de diagnósticos de transtornos de ansiedade, de humor, de personalidade e uso de substâncias psicoativas entre servidores do judiciário brasileiro (Arnaud & Gomes, 2016). Entre servidores do judiciário federal no Rio Grande do Sul, constatou-se a prevalência de 27,2% de transtornos mentais comuns (TMC); dentre as especialidades dos cargos, verificou-se maior (37,5%) prevalência nos oficiais de justiça (Amazarray, Oliveira & Feijó, 2019). Em consonância, tais estudos apontaram dados que relacionam a organização do trabalho e a saúde dos servidores no judiciário. Destaca-se especial atenção ao estudo de Amazarray et al. (2019), que retrata o contexto de trabalho em associação com TMC, sendo mais elevada a prevalência na categoria dos oficiais de justiça.

O cargo de oficial de justiça está presente nas esferas estadual e federal do judiciário. A categoria profissional é considerada auxiliar da justiça, sendo suas atribuições previstas no Código de Processo Civil e Novo Código de Processo Civil (Brasil, 2015). As atividades incluem: intimações; penhoras; prisões; reintegrações de posse de bens e imóveis; imissões e manutenção de posse; busca e apreensões de bens e de pessoas; arrestos; despejos; sequestro de bens e conduções coercitivas. São servidores responsáveis por dar cumprimento aos mandados e auxiliar os magistrados em quaisquer trâmites judiciais.

O trabalho dos oficiais de justiça tem natureza majoritariamente externa, visto que eles vão às ruas, em busca das partes envolvidas nos trâmites processuais. Foi observada a imprevisibilidade do contexto de trabalho dos oficiais de justiça do judiciário estadual de Minas Gerais, pelas incertezas do cotidiano profissional (Pereira & Assunção, 2007). Entre os oficiais de justiça federal lotados na central de mandados de Porto Alegre, constatou-se prevalência de 50,7% de TMC na categoria profissional (Merlo, Dornelles, Bottega & Trentini, 2012). Já dentre os oficiais de justiça do judiciário estadual no Rio Grande do Sul, foram identificados sentimentos de abandono e despersonalização, sendo que o contexto da violência urbana foi compreendido como risco de adoecimento na categoria (Pizzinato, Carlotto, Cé & Conceição, 2014).

Também foram identificados em oficiais da justiça estadual, lotados em Porto Alegre e região metropolitana, aspectos e sintomas de adoecimento psicológico (Dalanhol, Freitas, Machado, Hutz & Vazquez, 2017). Quanto aos oficiais de justiça associados à entidade sindical dos estados de Minas Gerais e Paraná, constatou-se a sobrecarga de trabalho como principal fator de estresse ocupacional (Machado, Stefano, Kuhl & Campos, 2017).

Diante do exposto, o presente estudo teve por objetivo aprofundar a compreensão a respeito das relações entre o contexto de trabalho e os processos de saúde-adoecimento de oficiais de justiça que atuam no Poder Judiciário Estadual e Federal do Estado do Rio Grande do Sul, a partir de suas percepções sobre condições de trabalho, organização de trabalho, estratégias de enfrentamento e sintomas psicológicos. Para compreender as experiências dos oficiais de justiça, as questões norteadoras do estudo foram: a percepção da categoria profissional acerca de: seu contexto laboral, reconhecimento no trabalho, possibilidades de o trabalho promover vivências de prazer-sofrimento, e estratégias de enfrentamento adotadas diante das experiências de desprazer e mal-estar no trabalho.

MÉTODO

Realizou-se uma pesquisa de natureza qualitativa que se propôs a conhecer as percepções das vivências de prazer-sofrimento de oficiais de justiça do Estado do Rio Grande do Sul a partir de suas narrativas sobre contexto de trabalho e processos de saúde-adoecimento. A população de oficiais de justiça do Estado Rio Grande do Sul compõe-se de 1481 servidores, sendo 420 do Poder Judiciário Federal e 1061 do Poder Judiciário Estadual. Participaram deste estudo 30 oficiais de justiça do Poder Judiciário dos âmbitos estadual e federal (Tabela 1). Os servidores eram encaminhados à equipe de pesquisa por meio de divulgações realizadas por parte das organizações sindicais da categoria e instituições judiciárias. Ademais, foi adotada a técnica de *snow ball*, que se caracteriza pela construção de uma rede de contatos a partir de indicações dos participantes (Vinuto, 2014). Os critérios de inclusão para o estudo consistiam em estar trabalhando regularmente, possuir no mínimo dois anos de exercício efetivo na função e ser residente do Estado do Rio Grande do Sul. Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA), pelo Parecer nº 3.460.054.

[Inserir Tabela 1]

Para a realização do estudo, foi efetuado contato com a Associação dos Oficiais de Justiça do Rio Grande do Sul (ABOJERIS), o Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal do Estado do Rio Grande do Sul (SINTRAJUFE-RS) e as instituições da Justiça Federal e Justiça do Trabalho do estado. O projeto de pesquisa foi apresentado aos responsáveis das entidades de classe, sendo que ambas concordaram e auxiliaram na divulgação por meio dos sites e listas de e-mails de seus associados. Além disto, as instituições judiciárias auxiliaram no intermédio e contato com os possíveis entrevistados, mediante e-mails e indicações de participantes. A coleta de dados compreendeu a realização de entrevistas individuais semiestruturadas, que ocorreram no período de agosto a outubro de 2019. O roteiro de entrevista abordava as concepções e as vivências dos entrevistados sobre seu trabalho em relação aos seguintes aspectos: rotina laboral, relações profissionais, processo saúde-doença, sintomatologia física e psicológica, rede de apoio socioprofissional e estratégias de enfrentamento em prol de melhor qualidade de vida.

As combinações sobre a operacionalização das entrevistas, no que se refere ao local e ao horário, eram acordadas individualmente. As entrevistas ocorreram em diversos locais: residências dos participantes, sala de reuniões da instituição judiciária, sala de reuniões das organizações sindicais e espaços da universidade. As entrevistas transcorreram nas modalidades presencial ou remota (videochamada pelo aplicativo *WhatsApp*), com duração média de 70 minutos, sendo gravadas em áudio e posteriormente transcritas na íntegra. Todos os entrevistados receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), via digital (e-mail) ou em papel, tendo sido orientados sobre aspectos éticos e participação voluntária. Após leitura e concordância, procederam à assinatura e ao envio do termo, confirmando sua participação na pesquisa. Para preservar a identidade dos participantes, serão utilizados nomes fictícios para representar as narrativas neste estudo.

Quanto à análise das entrevistas, os dados foram explorados através da técnica da análise temática (Braun & Clarke, 2006). Esta abordagem propõe-se a identificar temas, por meio de algumas etapas: familiarização com os dados; geração de códigos iniciais; busca por temas; revisão dos temas; definição e nomeação dos temas; e produção do relatório. Deste modo, após a transcrição das entrevistas, procedeu-se a uma leitura minuciosa de cada uma delas, a fim de identificar códigos e temas iniciais.

Por conseguinte, as entrevistas foram analisadas com o auxílio do programa *Atlas TI*, a partir do qual se propôs a investigação e definição dos temas em suas particularidades e semelhanças. Por fim, foi produzido o relatório temático, à luz da abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1994).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O material empírico das entrevistas, ao revelar o cotidiano laboral dos oficiais de justiça, trouxe à tona aspectos profissionais que configuram as vivências de prazer-sofrimento no trabalho. Resultaram da análise temática seis temas: “*Atividade Profissional*”, “*Modos de Gestão*”, “*Relações Socioprofissionais*”, “*Reconhecimento*”, “*Riscos Psicossociais*” e “*Entre Mal-Estar e Bem-Estar*” (Tabela 2). Os temas possuem conexão entre si, sendo complementares para a compreensão das experiências laborais da categoria profissional em estudo. Na apresentação de cada um dos temas, são trazidos trechos de falas dos entrevistados, com o propósito de ilustrar o conteúdo.

[Inserir Tabela 2]

Atividade profissional

Neste tema, foram agrupadas as narrativas dos entrevistados que tratavam do contexto laboral, tendo como núcleo a natureza do trabalho dos oficiais de justiça. Como aponta um dos entrevistados acerca da atividade profissional: “*99% dos casos a gente leva má notícia.*” (oficial de justiça João). O conteúdo deste tema contemplou o que foi versado a respeito das rotinas, plantões e demandas de trabalho. A realidade do oficial de justiça é permeada por diversas particularidades relacionadas às complexidades com as quais a categoria se depara cotidianamente, como ilustra a entrevistada Gelsa: “*nós cumprimos mandados pra qualquer lugar.*”.

O contexto de trabalho da categoria profissional foi descrito pela sua imprevisibilidade, como nos aponta esse entrevistado: “*é difícil falar de rotina de trabalho quando se é oficial de justiça [...] eu posso trabalhar 24 horas por dia.*” (oficial de justiça Flávio). Segundo os participantes, a complexidade envolvida na atividade laboral e seu caráter do imprevisível não estão visíveis e tampouco suficientemente contemplados nos marcos legais que regulamentam a atuação. Tal como visto na rotina de plantões, os aspectos da imprevisibilidade e das incertezas para

cumprir mandados, primordialmente de urgência, despertam, frequentemente, tensão emocional e física.

Somando-se a isso, os entrevistados pautaram a respeito da jornada diária de trabalho destacando que, comumente, ultrapassam a carga horária de 40 horas semanais regulamentadas por lei. Alguns participantes relataram iniciar o expediente de trabalho, muitas vezes, ao nascer do sol, sem possuir clareza a respeito do horário de término. A frequente necessidade de superar a carga horária habitual prevista, conforme apreende-se a partir das narrativas, deve-se ao acúmulo de mandados e o número insuficiente de oficiais de justiça em diversas comarcas. Assim, este fator se associa ao estresse ocupacional vivenciado pela categoria.

Além da sobrecarga, os entrevistados têm a percepção de nunca encerrar o expediente: ao invés de deixarem o lócus de trabalho e retomarem no dia seguinte, os oficiais de justiça têm seu trabalho sempre consigo, inclusive, muitas vezes, materialmente em seus automóveis e residências. Simultaneamente, os entrevistados abordaram a sobrecarga laboral, relacionando-a à diminuição do quadro funcional e à extensão territorial de sua competência, pois em determinadas comarcas conta-se com apenas um ou dois oficiais, gerando acúmulo de trabalho para os servidores remanescentes.

A partir das narrativas, o trabalho dos oficiais de justiça mostrou-se permeado por adversidades. Um contexto de trabalho vivenciado a partir do desconhecido e das incertezas, constituindo-se em significativa fonte de sofrimento. Paradoxalmente, para alguns entrevistados, as incertezas da atividade profissional são percebidas como fonte de prazer, como ilustra a fala: “*não vivenciar uma rotina de trabalho comum*”. (oficial de justiça Francisco). De maneira geral, a categoria sente-se constante e emocionalmente conectada ao seu trabalho, devido à pressão diária e à organização do trabalho, assunto que será retomado no tema: *modos de gestão; riscos psicossociais; e entre mal-estar e bem-estar*. Portanto, o trabalho é intenso e extenso, com rotina laboral de sobrecarga e acúmulo de demandas. Todavia, do ponto de vista institucional, esse trabalho é identificado apenas a partir da concretude e resultado final dos trâmites judiciais, reduzindo-se quantitativamente aos números de processos despachados e diligências cumpridas.

Outra característica saliente do cotidiano laboral dos entrevistados é o aspecto majoritariamente solitário dessa atividade profissional: “*a gente vai sozinho*.” (oficial de justiça Mateus). Este cenário aponta para uma fragilidade dessa atividade

profissional, pois expressa os diversos imprevistos e incoerências presentes em seu cotidiano laboral, tais como na tomada de decisão frente às incumbências, ou diante de possíveis obstáculos e/ou riscos psicossociais. Assim, este é o real do trabalho que se apresenta para a categoria no dia a dia, de modo que é possível pensar nos efeitos de tais adversidades em direção a caminhos do sofrimento no trabalho. Para além disso, tais características a respeito da jornada e da sobrecarga também retratam e descrevem elementos que tangenciam o mundo do trabalho contemporâneo, especialmente no tocante à precarização do trabalho.

Tais achados apresentam consonância com a literatura, que tem apontado a exposição ocupacional da categoria a diferentes situações laborais no que tange aos riscos psicossociais. Os conteúdos oriundos das narrativas dos entrevistados corroboram com o estudo de Pereira e Assunção (2007), que relataram a pressão exercida pelo acúmulo de mandados, os entraves na operacionalização do cumprimento e as adversidades vivenciadas no dia a dia da categoria, bem como o estado de saúde. A execução de um mandado pode levar horas, ou mesmo dias, e assim pode levar os oficiais de justiça a vivências embaraçosas, perigosas e, muitas vezes, nocivas à saúde mental - aspectos igualmente encontrados por Merlo et al. (2012). A sobrecarga e o acúmulo de volume de trabalho também foram pontuados por Pizzinato et al. (2014) como fatores estressores da categoria, além de assinalarem a periculosidade associada a essa atividade profissional.

Também se destaca que os oficiais de justiça exercem papel relevante na organização do trabalho, devido à natureza de suas atividades junto ao judiciário e à população civil (Merlo et al., 2012; Pereira & Assunção, 2007; Pizzinato et al., 2014). Esse elevado grau de responsabilidade da função parece estar dissonante das reais condições de trabalho oferecidas. Constatou-se uma confluência de sentimentos despertados, como despersonalização, abandono, dificuldade nas relações profissionais e ausência de motivação no exercício profissional (Pizzinato et al., 2014), aspecto que será abordado também no tema: *entre mal-estar e bem-estar* deste estudo. Em decorrência do papel da organização do trabalho em relação ao processo saúde-doença, importa sobremaneira conhecer como os modos de gestão são percebidos e vivenciados pelos entrevistados, tópico explorado no tema a seguir.

Modos de Gestão

Neste tema, foram relacionados conteúdos acerca do judiciário no tocante aos aspectos gerenciais de administração dos processos de trabalho, em relação aos modos de gestão e à organização do trabalho. Foram relatadas, pelos participantes, algumas situações-problema, tais como ausência de apoio institucional, invisibilidade do trabalho e modelo de gestão hierarquizado, como exposto na fala: *“somos um mal necessário. Então quando tu percebes que a instituição pra quem tu trabalhas te vê como um mal necessário, não existe relação de confiança.”* (oficial de justiça Gardênia). A maioria dos entrevistados expressou o sentimento de serem notados apenas como números de incumbências cumpridas, e não como servidores do judiciário. Neste sentido, sobrepõe-se a ótica de um “mal necessário” (oficial de justiça Gardênia), uma vez que a categoria exerce o papel de intermédio entre judiciário e sociedade civil. O reconhecimento recai apenas no resultado final do trabalho, em termos da sua efetividade, ficando de fora toda mobilização subjetiva envolvida para dar conta da missão institucional que lhes é atribuída.

Em geral, os oficiais recebem suas incumbências distribuídas pelos Cartórios e Central de Mandados. O recebimento dos mandados via Central, segundo os entrevistados, pode, por um lado, favorecer melhor cuidado e controle, e, por outro lado, pode incidir em maior distanciamento entre a categoria e os demais servidores do judiciário. Ademais, os entrevistados descreveram um sentimento de insegurança e constante vigilância a respeito da execução dos mandados, salientando que, diante de algum problema e/ou entrave na ação do trabalho, a ineficiência do exercício profissional recai de maneira pessoalizada no oficial de justiça. Neste sentido, os entrevistados relataram a necessidade do conhecimento das especificidades da atividade laboral, no que concerne aos servidores e magistrados, em vista das dificuldades na resolução dos processos despachados ou cumprimento das diligências.

Ademais, foi versado sobre falta de clareza, ausência de documentos em determinados mandados e divisões hierárquicas das instituições enquanto elementos que contribuem para o entrave e/ou geram retrabalho, somando-se às dificuldades diariamente enfrentadas pela diariamente no cumprimento das diligências e impactando na efetividade do judiciário. Foi evidenciado um sentimento de desvalorização profissional e percepção de falta de apoio institucional, conforme expõe a entrevistada: *“pessoal que trabalha interno não tem ideia dessas nossas limitações, que a gente só tem acesso a uma determinada tela de trabalho e é aquilo ali, ele não amplia a gente não tem possibilidade de investigar mais.”* (oficial de justiça Laura). Ademais,

verificaram-se os efeitos da hierarquização como fator de sofrimento nos oficiais, pois se sentem pouco consultados e apenas notificados de decisões que intervêm diretamente em seu trabalho, porém que lhes chegam de maneira autocrática. Este resultado tem conformidade com o exposto por Nunes e Lins (2009), que apontam o modelo de gestão hierárquico e burocrático como significativo para o sofrimento de servidores, devido à verticalidade na divisão do trabalho.

Além disso, foram descritas situações de sobrecarga de trabalho advindas do modelo da gestão que subscrevem o fazer do oficial de justiça diante dos mandados, tal como a fala ilustrativa: *“tem umas cobrançinhas que eles costumam mandar ali pro nosso e-mail institucional pra gente devolver o mandado cumprido, conforme determinado.”* (oficial de justiça César). O modo de cobrança dos resultados parece causar bastante desconforto entre os oficiais, mediante relação hierárquica rígida que, inclusive, sugere a prática de pressões psicológicas. Foram apontados, em diversos relatos, situações de cobranças exaustivas e demasiadas. Frente às contradições presentes neste cenário laboral, os oficiais de justiça o vivenciam de maneira complexa, com diferentes formas de sociabilidade no trabalho, na busca do reconhecimento (Mendes & Facas, 2010; Dejourns, 2004).

A organização do trabalho no judiciário, por meio desse modelo hierárquico rígido e verticalizado, não promove a autonomia e, ainda, reforça a escassa comunicação entre os servidores. Este modelo burocrático, regido por leis e subordinações de poderes entre servidores e magistrados, pode favorecer o surgimento de condutas nocivas no contexto de trabalho, tal como o assédio moral. A partir dos relatos dos entrevistados, constata-se que essas vivências, decorrentes da organização do trabalho, não ganham visibilidade em instâncias hierárquicas superiores. O olhar é voltado apenas para o exercício profissional, em um sentido estritamente técnico e de cumprimento de normativas, e não para sua totalidade, sendo que esse contexto pode favorecer o adoecimento da categoria profissional (Pereira & Assunção, 2007). Esses modelos de gestão também podem ocasionar afastamento, solidão e desunião do grupo profissional (Dejourns, 2004). No presente estudo, foram observados sentimentos de desrespeito e injustiça, vivenciados pelos participantes, em decorrência desse modo de gestão hierárquico com escassa comunicação para com a categoria, sinalizando importante adversidade nas relações socioprofissionais.

Se, por um lado, observaram-se semelhanças entre os modos de gestão, independentemente de onde trabalham os oficiais de justiça (âmbito estadual ou

federal), por outro lado, constata-se algumas distinções no que se refere à materialidade das naturezas jurídicas. As falas dos entrevistados revelaram a complexidade e as competências específicas de cada âmbito/instância do judiciário. Considerando que a esfera federal tem competência voltada ao cenário de ação civil-pública e trabalhista, e que o judiciário estadual compreende diligências que envolvem processos crime, verificou-se que as vivências de sofrimento da categoria variam conforme essas especificidades de cada ramo de competência jurídica. Os depoimentos a seguir são ilustrativos:

“As questões familiares e as questões de busca e apreensão também são medidas mais difíceis e de um maior risco, porque você tá tirando algo dela. Você chega, sem aviso prévio e você tira”. (oficial de justiça Marielle).

“O judiciário não nos dá um suporte, não tem treinamento pra poder fazer uma busca e apreensão de um veículo, não tem treinamento pra fazer uma reintegração de posse, não tem um treinamento pra lidar com várias situações ao mesmo tempo”. (oficial de justiça César).

Os entrevistados destacaram dificuldades no cumprimento dos mandados relacionadas à forma como são descritos, como, por exemplo, nas falhas na identificação da parte ré ou endereço. Essa característica traz importante prejuízo na atividade profissional. Além disso, apontaram que alguns mandados são muito precisos e objetivos, tal como reintegração de posse e/ou separação de corpos, mas cujos desfechos com as partes são de alta complexidade. A ausência de instrumentalização dos mandados e de amparo na efetivação do trabalho está diretamente associada à falta de reconhecimento. Tal resultado está em consonância com o apresentado por Merlo et al. (2012), que também encontrou dificuldades relacionadas à carência de informações nos mandados, falta de comunicação, ausência de treinamentos, aumento de volume de trabalho e redução de servidores, apontando aspectos para melhoria na organização do trabalho.

O presente tema expôs os achados relacionados aos modelos de gestão do judiciário e a incidência dessas características na atuação profissional dos oficiais de justiça. Apesar da diversidade das instituições judiciárias e suas respectivas atribuições, constatou-se, a partir da fala dos entrevistados, um modelo de gestão hierarquizado e burocrático. Esse modelo repercute fortemente na atuação profissional, especificamente nas relações socioprofissionais reguladas por escassa comunicação interna e nas

(im)possibilidades de reconhecimento no trabalho, como será aprofundado no tema a seguir.

Relações Socioprofissionais

Neste tema, foram agrupadas as percepções dos entrevistados referentes à constituição dos vínculos interpessoais, reconhecimento no trabalho e redes de apoio socioprofissional, a partir das relações laborais. No que diz respeito aos vínculos entre os colegas oficiais de justiça, em sua maioria, foram identificados pelos participantes como satisfatórias; houve relatos de parcerias e união entre os pares. Apesar disso, um grupo de entrevistados relatou percepção de distanciamento nessas relações, descrevendo que eram vínculos escassos e inexistentes.

Segundo os participantes, em determinados locais a circulação de oficiais de justiça era restrita e pontual, pois a presença destes servidores acontecia somente na entrega e devolução de mandados. Como nos relata um dos entrevistados: “*alguns colegas, por exemplo, que eu os vejo uma vez na semana, às vezes fico 15 dias sem ver*” (oficial de justiça Felipe). Quanto aos entrevistados que cultivam esses vínculos, o fazem por meio dos grupos de mensagem, os quais consolidavam a construção das redes de apoio socioprofissional. Também foi demonstrada, pelos participantes, a importância dessas relações, tal como no apoio mútuo das diligências, trocas de turnos de trabalho e de experiências profissionais, conforme nos aponta a fala a seguir: “*a gente acaba se socorrendo um ao outro, contando, trocando ideais, solicitando o apoio.*” (oficial de justiça João). Portanto, a troca de experiência entre os colegas parece ser uma estratégia, adotada pela categoria, de adequação às necessidades do trabalho real, como provável forma de cooperação frente às dificuldades verbalizadas neste estudo.

Dentre os entrevistados, apenas um pequeno grupo mencionou as relações entre os oficiais de justiça e os demais colegas servidores do judiciário, como aponta o entrevistado: “*é boa, temos relações próximas.*” (oficial de justiça Silvio). Estes casos costumam ser de oficiais lotados em comarcas com menor quadro de servidores. Todavia, a maioria dos entrevistados definiu que as relações com outros servidores são praticamente inexistentes. A fala a seguir é ilustrativa: “*eu própria eu não sei como funciona uma vara direito. Então eu imagino que assim como eles não nos conheçam, eu também não conheço eles.*” (oficial de justiça Manuela). Também foi descrito que a jornada de trabalho diferente dos oficiais seria outro aspecto que dificulta a construção destas relações socioprofissionais.

“Antes do processo eletrônico [...] a gente convivia mais, porque a gente tinha que vir aqui pegar os mandados físicos, porque não tinha sistema. Então a gente convivia mais, e de um tempo pra cá, cada vez menos as pessoas se veem aqui”. (oficial de justiça Dinarte).

Quanto às relações socioprofissionais em relação aos magistrados, em sua maioria, os entrevistados relataram sentimentos de afastamento ou inexistência de vínculo próximo. Apesar disso, as relações foram descritas com base na cordialidade, em especial por parte daqueles lotados nas pequenas comarcas. Segundo os entrevistados, em determinadas comarcas, havia maior pessoalidade e proximidade nas relações socioprofissionais, enquanto em outros setores do judiciário, prevalecia a impessoalidade e o distanciamento nas relações de trabalho.

No que diz respeito ao reconhecimento profissional, foi possível identificar, a partir das narrativas dos oficiais de justiça, duas perspectivas: o reconhecimento no âmbito do próprio Poder Judiciário e aquele proveniente da sociedade civil. No que tange ao âmbito do judiciário, os entrevistados verbalizaram sentimentos de desesperança e desvalorização profissional relacionados à atividade profissional. Também foi narrada a ausência do apoio institucional. A falta de reconhecimento profissional foi versada conforme ilustram as falas a seguir: *“apenas terceirizados”* (oficial de justiça Guilherme); *“uma máquina tarefeira”* (oficial de justiça Felipe). As narrativas evidenciaram modos de sociabilização no qual se sobressaem *feedbacks* negativos (representados por cobranças e pressões psicológicas) e ausência de apoios:

“Reconhecimento é zero. A gente cumpre nosso trabalho, ninguém tá ali pra elogiar e se não cumpre bem, tem as cobranças”. (oficial de justiça Mateus).

“O juiz não reconhece o trabalho do oficial, raríssimas, vou dizer raríssima no singular porque só um juiz até hoje eu vi reconhecer o trabalho do oficial, e se preocupar com o trabalho do oficial”. (oficial de justiça Francisco).

Os entrevistados descreveram a falta de reconhecimento profissional advinda também entre os colegas do judiciário. Segundo uma das entrevistadas, *“o pessoal das Secretarias, no âmbito do Tribunal, o reconhecimento é péssimo, porque o fato da gente não ter um turno, um horário de trabalho pra ser cumprido, então todo mundo acha que a gente não trabalha.”* (oficial de justiça Laura). Somado a isto, outra entrevistada referiu: *“falta um pouco mais de respeito para o oficial de justiça sabe? A*

gente faz o que pode a gente tá lá na rua, sozinho, cumprindo o que foi determinado dentro do gabinete, e é pouco reconhecimento que a gente tem.” (oficial de justiça Mônica). Alguns entrevistados trouxeram a percepção dos colegas do judiciário sobre a atuação da categoria dos oficiais, considerando-os como privilegiados por terem uma jornada de trabalho flexível. Tal percepção, conforme os oficiais participantes, sinaliza uma falta de conhecimento sobre a natureza da atividade profissional por parte dos próprios servidores do judiciário. Também expressa a invisibilidade da atividade dos oficiais, sendo mais um aspecto da fragilidade do reconhecimento de seu trabalho e das relações socioprofissionais.

Conforme Dejours (2007), a falta de reconhecimento dificulta a modificação do sofrimento em prazer, na medida em que o reconhecimento poderia movimentar os profissionais a adotarem mecanismos para afastar-se do adoecimento. Entretanto, quando o reconhecimento não acontece, o sofrimento tende a acentuar-se, repercutindo em maiores chances de adoecimento. Nesse sentido, os entrevistados identificaram essa lacuna na vivência diária desse contexto de trabalho, como descreve a fala seguir:

“Eu acho que o que mais incomoda mesmo o oficial de justiça, além dessa solidão do trabalho [...] a invisibilidade. Então nós sabemos da importância desse trabalho, a gente sente isso nas pessoas que a gente conversa, quando a gente tá trabalhando e a gente sabe que o processo muitas vezes para enquanto a gente não faz o nosso serviço, que o nosso trabalho não vai poder ser robotizado, como outros tantos burocráticos, mas nós continuamos como uma classe anexa, nós não somos nem colegas dos colegas”. (oficial e justiça Laura).

Em relação à sociedade civil, os entrevistados versaram sobre o desconhecimento da atuação da categoria profissional por parte da população. Como nos aponta esse trecho: *“muita gente nem entende a nossa função, o que a gente faz. Na verdade ninguém entende nossa função, o que tu faz, como tu faz, como tu executa, desempenha as atividades.”* (oficial de justiça Xavier). Além disso, destacaram que a sociedade civil não tem clareza das diferentes atuações e especificidades dos Poderes do Judiciário. Paradoxalmente, um grupo de entrevistados relatou que se sente mais respeitado pela sociedade, de maneira geral, mesmo representando um papel de *comunicador de má notícia*, isto é, ressaltava que essa valorização era vista na rua e no contato com a população. Ainda assim, o reconhecimento, conferido pela sociedade e expresso na receptividade durante as intercorrências, ainda que parcial e insuficiente, representa importante fonte de prazer e satisfação.

Se, por um lado, a categoria profissional contextualiza a falta de reconhecimento diante do judiciário e da sociedade civil; por outro, compreende-se a importância da atividade profissional frente ao encaminhamento e à efetivação do judiciário. Tal como se identifica na fala: “o *oficial de justiça, tecnicamente, ele é o longa manus do juiz [...] é aquele que faz as ordens judiciais tomarem concretude que elas aconteçam.*” (oficial de justiça Felipe). Desse modo, ao identificarem o reconhecimento entre os pares e a relevância da atividade profissional, a categoria vivencia o prazer no trabalho. Os oficiais de justiça compreendem sua responsabilidade na execução das decisões judiciais e demonstram afetividade ao transmitirem orientações à população. Ainda assim, se percebem como impotentes diante do judiciário, pois observam que a efetividade da função atua, muitas vezes, na ponta de problemas sociais.

Os conteúdos deste tema expressaram, predominantemente, o sentimento de invisibilidade e o não reconhecimento da atividade profissional. Aponta-se, portanto, o sentimento de desvalorização profissional, reforçando o que fora apontado por estudos anteriores sobre a falta de reconhecimento no trabalho (Merlo et al., 2012; Pizzinato et al., 2014). O reconhecimento no trabalho é essencial, visto seu papel na formação da estabilidade psíquica (Merlo et al., 2012), uma vez que a falta de respaldo pela instituição judiciária está ligada ao não reconhecimento e à desvalorização da função profissional, tal como sobre a identidade e “*ser oficial de justiça*”.

Neste sentido, os conteúdos dessa categoria relacionam-se à identidade do trabalho, decorrendo por questões de reconhecimento e sentido do trabalho. A construção da identidade do trabalhador abrange o desenvolvimento do reconhecimento diante da retribuição simbólica através das relações com o outro por meio das suas colaborações à organização do trabalho (Dejours, 2004). Para os oficiais de justiça, o reconhecimento através das relações e o julgamento técnico, concedido pela chefia, colegas e sociedade, torna-se papel relevante na construção e na identidade de trabalho para a categoria, à medida que as vivências de sofrimento se diluem e possibilitam a transformação em vivências de bem-estar. Todavia, no caso concreto, a ausência de reconhecimento por parte dos outros servidores, chefias e sociedade pode influenciar no adoecimento da categoria, tal como identificado em algumas narrativas sobre sintomatologia psicológica (ponto que será retomado no tema *entre mal-estar e bem-estar*).

O fortalecimento desta identidade como oficial de justiça perpassa pelos modos da gestão, no que tange aos esforços enfrentados pela categoria frente às adversidades

das incumbências em seu contexto de trabalho. É possível verificar que existem situações necessárias de adaptação e ajuste ao conteúdo do trabalho que incidem na invisibilidade de seus fazeres. Por exemplo, em ações que envolvem busca e apreensão de bens, nas quais os oficiais estudam a melhor a forma de cumprir a diligência, fazendo uso de recursos e estratégias inventivas, verifica-se a engenhosidade e inteligência astuciosa na elaboração e no domínio dos objetivos técnicos prescritos (Dejours, 1994). Trabalhar bem mobiliza e implica, por vezes, infringir determinadas prescrições e/ou orientações (Dejours, 2004), de maneira que boa parte do dia a dia da categoria permanece às “escuras” para os superiores hierárquicos.

Um dos aspectos apresentados pelos entrevistados como fonte de prazer está relacionado ao sentido do trabalho frente ao reconhecimento da atividade profissional, no que concerne à satisfação de obterem resultados significativos e, assim, observarem que desempenharam um trabalho com qualidade, da melhor maneira possível. Simultaneamente, compreendem essa satisfação pessoal, na medida em que conseguem responder e “levar a justiça” para o conhecimento da sociedade. Deste modo, a categoria dá sentido ao próprio fazer profissional como uma função relevante para o judiciário e sociedade, apesar de sua identidade enquanto servidor encontrar-se marcada pela invisibilidade institucional. Todavia, o autorreconhecimento da categoria profissional torna-se papel importante na elaboração das estratégias individuais e coletivas para os oficiais de justiça.

Por fim, este tema contextualiza aspectos das relações de trabalho e do reconhecimento socioprofissional, a partir dos vínculos entre os colegas oficiais de justiça, colegas do judiciário e magistrados. Compreendeu-se que as fragilidades desses vínculos se estruturam, primordialmente, em razão da jornada de trabalho externa e solitária. Os conteúdos deste estudo corroboram com achados anteriores sobre a categoria profissional. Para Pizzinato et al. (2014), as dificuldades nas relações interpessoais presentes no contexto de trabalho dos oficiais de justiça relacionam-se com o sentimento de abandono diante dos pares e chefias no judiciário. Por outro lado, observaram-se aspectos positivos e de resgate dos vínculos laborais baseados na cooperação, expressos pelos grupos de mensagens e pelas redes de apoio mútuo. Por meio destes canais, os entrevistados exercem e fortalecem a cooperação entre os pares, ferramenta relevante na manutenção desses vínculos, construindo, assim, o sentido coletivo de “ser oficial de justiça”. A partir dessa informação, toma-se como proposta para gestão promover ações de apoio e de integração entre os pares, justamente por se

compreender a importância da cooperação existente entre eles. Tais resultados auxiliam a dar visibilidade ao trabalho e favorecer o reconhecimento.

Riscos Psicossociais

Neste tema, foram agrupadas as exposições ocupacionais dos oficiais de justiça, as quais se mostraram relacionadas à ausência de apoio e à estrutura institucional escassa, às práticas de pressão psicológica e às questões relativas à violência no contexto urbano. No que concerne à ausência de apoio e à estrutura institucional escassa, os entrevistados apontaram a falta de treinamentos, equipamentos e estrutura física nas instituições judiciárias. Referiram o sentimento de desamparo de seus empregadores, pois estes riscos psicossociais decorrem de como as instituições gerenciam a atividade profissional da categoria.

Os entrevistados relataram o uso de veículo pessoal para seu exercício funcional, a inexistência de cursos de defesa pessoal, falta de suporte e medidas de proteção individual, tais como porte de arma. Segundo relato dos participantes, como não há treinamento, cada oficial atua conforme julga ser melhor, baseado na legislação e no bom senso. Porém, ressaltam que se sentem “sem qualificação adequada” para trabalhar com questões sociais e temas cruciais da vida das pessoas. O trecho a seguir é ilustrativo: “*tu entra e não tem treinamento nenhum. Eu nunca recebi um treinamento do tribunal com relação ao trabalho e ao uso de sistema.*” (oficial de justiça Laura). O conhecimento profissional (saber trabalhar) é fundamentalmente ir além das prescrições ou normativas, é também agregar capacidades, inovar, implicar-se e submeter à ordem prescrita a fim de alcançar novos objetivos (Wandelli, 2015). Para os oficiais de justiça, como observado, a categoria executa a atividade profissional para além do que se espera, isto é, verifica-se que o real do trabalho se sobrepõe ao prescrito (na lei), tal como no uso da inteligência astuciosa (Dejours, 2004). A categoria adota o uso de ferramentas e recursos para manutenção do seu desempenho profissional, mesmo tendo ciência que pode ser penalizado e assim responder a algum processo administrativo, a exemplo de falhas e intercorrências durante as diligências.

Quanto às práticas de pressão psicológica, a partir das falas dos entrevistados, constataram-se cobranças e intimidações frequentes no percurso da atividade profissional. Nessa perspectiva, uma das entrevistadas expôs: “*muitas vezes a gente é cobrado por coisas que a gente nem fez, às vezes tu abre o teu e-mail e tem lá: oficial de justiça favor devolver o mandado em 24h, sob pena de não sei o que [...] ou*

justifique porque que não fez.” (oficial de justiça Marieta). De acordo com Antunes e Praun (2015), ambientes de trabalho motivados pelos altos índices de desempenho e produtividade, baseados nesses níveis de cobrança e coerção, tendem a extrapolar a capacidade física e psíquica do trabalhador, sendo a prática de pressão psicológica e o assédio moral parte dessa engrenagem. Resulta-se, assim, em ambiente laboral hostil que influencia no sofrimento/adoecimento desses servidores. Foram verificados atos de cobranças excessivas e intimidações, conforme a fala a seguir: *“se a gente se manifesta sobre isso, diz: olha doutor, isso não é muito correto, a resposta é cuida do teu trabalho que eu cuida do meu, mais ou menos assim, às vezes esse tipo de reprimenda nos autos.”* (oficial de justiça Laura).

Quanto às violências urbanas, os entrevistados descreveram vivências que a categoria profissional enfrenta no cotidiano de trabalho na rua, tais como exposições a agressões, intimidações, ofensas e risco de morte no exercício da atividade profissional. Como na fala seguir: *“o tempo inteiro tu mensurando riscos sabe? O tempo inteiro tu tá pensando: agora eu vou pra esse lado, agora eu vou pra aquele, tentando achar uma identificação com a pessoa”* (oficial de justiça Gelsa). Além disso, os entrevistados relataram que determinadas etapas dos trâmites processuais geram maior exposição a riscos, como na execução de uma diligência que pode ser interpelada por meio de uma reação agressiva da parte ré. Também descreveram que os atos patrimoniais e separação de corpos (busca e apreensão) despertavam maiores riscos de violência e sentimentos de exaustão emocional/física. Foram narradas diferentes vivências, desde ameaças, agressões física e verbal, assaltos, atropelamentos e tentativas de homicídios. A maioria dos entrevistados relatou já ter vivenciado alguma situação de risco à integridade física. Relataram medo de vivenciar essas situações novamente, sendo que as “armas” de defesa da categoria restringem-se “ao papel e à caneta”. Este aspecto relaciona-se às questões trazidas no tema dos modos de gestão, reiterando o desamparo institucional. Ademais, a carga emocional vivenciada se relaciona com riscos à saúde mental, visto que os oficiais de justiça estão diariamente expostos a essas situações de ameaça à integridade física.

A escassez de apoio institucional também se expressa diante das violências urbanas às quais os oficiais de justiça estão expostos, posto que em raras situações houve relato de apoio do judiciário, seja na busca de proteção e prevenção de tais eventos, seja no ressarcimento de danos materiais/patrimoniais ou atenção à saúde mental daqueles que tenham sido expostos à violência. Nos casos em que se constata a

necessidade de apoio da segurança pública para acompanhamento de determinadas entregas de mandados, a indicação do efetivo é feita pelo magistrado. Entretanto, o contato com a segurança pública fica a cargo da categoria profissional, dificultando a operacionalização, o fluxo de informações e a efetiva cobertura durante o mandado.

Essa temática evidenciou os riscos psicossociais presentes no cotidiano dos oficiais de justiça e indicou a ausência de apoio institucional em relação a medidas de proteção e segurança da categoria profissional. Apesar de a exposição aos riscos de violência ser habitual, não há provisão de recursos de proteção para a categoria profissional. Para os entrevistados, a instituição poderia capacitar e equipar a categoria, oferecendo condições mais seguras para o exercício desse trabalho. Novamente, a ausência de suporte institucional apresenta-se relacionada ao tema dos modos de gestão, denotando modelos de gerenciamento da organização do trabalho que não parecem oferecer condições satisfatórias de segurança aos oficiais de justiça. Estes servidores convivem, portanto, com o dever de assumir as responsabilidades das incumbências, porém sem receber o necessário amparo na execução desse trabalho, gerando vivências de impotência e desprazer. O volume de trabalho e as cargas emocionais envolvidas transcendem as imposições do prescrito, os riscos compõem o real do trabalho que transborda (Dejours, 2004). Os entrevistados indicam a necessidade de as instituições empregadoras pensarem em ações que promovam e oportunizem o apoio institucional, como investimentos de suporte técnico e conhecimento para a categoria profissional.

Além disso, a violência laboral (práticas de pressão psicológica, cobranças e intimidações) foi relacionada a partir das vivências nos ambientes de trabalho hostis. Estes achados assemelham-se ao estudo de Merlo et al. (2012), sobre a exposição e risco de vida, que, por sua vez, direcionam-se ao adoecimento da categoria profissional. Nesse estudo, 65,7% sofreram algum tipo de acidente ou agressão, 81,7% sentiram-se ameaçados, 63,8% tiveram bens danificados e 38,8% tiveram bens roubados. Somando-se a isto, 90,1% dos participantes não recebem treinamento para atividade profissional (Merlo et al., 2012). Em consonância, o estudo de Machado et al. (2019) constatou que 73,9% haviam sofrido algum tipo de agressão/ameaça/violência física ou verbal, sendo que 88,6% dos respondentes afirmaram não se sentiam seguros durante a atividade profissional. Para Pereira e Assunção (2007), a falta de apoio psicológico traduziu-se pelo medo de serem agredidos, tal como visto no presente estudo. Nossos dados corroboram o que estudos anteriores já constataram em relação aos riscos psicossociais.

Ao mesmo tempo, tais resultados associam-se às vivências de sofrimento/adoecimento no trabalho para essa categoria profissional.

Entre Mal-Estar e Bem-Estar

Neste grupo temático, foram agrupados conteúdos sobre as vivências de prazer-sofrimento no trabalho, os quais, por sua vez, relacionam-se aos processos de saúde-adoecimento relacionados à trajetória profissional. Como já exposto, o cotidiano dos oficiais de justiça é dotado de imprevisibilidade, desconhecimento e incertezas no exercício profissional, além da presença de riscos psicossociais e da falta de apoio/reconhecimento institucional. A maioria dos entrevistados versou de tal forma sobre suas vivências laborais, tornando possível constatar sofrimento no trabalho a partir de sentimentos que despertam angústia, estresse, esgotamento, preocupação e tensão. Como aponta a fala seguir: “*eu já estou cansada porque parece que o mundo todo cai em cima do oficial de justiça.*” (oficial de justiça Marieta). Foi possível constatar a existência de sentimentos despertados em situações específicas, como diante dos riscos psicossociais. A fala a seguir é ilustrativa:

“Tem que dar um tempo assim pra assimilar tudo, porque essa questão de mexer no patrimônio das pessoas e de ser xingado [...] deixa bem abalado sabe, bem abalado. Então às vezes a gente volta pra casa muito mal assim”. (oficial de justiça Paulo).

Além disso, foi exposto que as exigências da atividade profissional geram impactos na saúde mental, tal como expressam estes entrevistados: “*estou sempre preocupado com o serviço*” (oficial de justiça Osvaldo), e “*estou ficando doente, eu não como, eu não durmo, por quê? Porque eu tenho medo de chegar à Direção e perguntar como é que tá minha situação.*” (oficial de justiça Marieta). Narrativas como estas alertam para prováveis repercussões das tensões e riscos do trabalho no processo saúde/doença da categoria, posto que caracterizam situações de vulnerabilidade. Além disso, tais narrativas nos advertem a respeito da vivência laboral relacionada ao medo, de certo modo a emoção sinaliza aspectos internos, tal como a percepção do reconhecimento a respeito do judiciário. Mas também retratam os aspectos e riscos psicossociais, tal como na repercussão do sofrimento da categoria.

Também foram exploradas as estratégias adotadas individualmente pelos entrevistados frente às adversidades laborais. Os participantes relataram momentos de

lazer em família e amigos, estudos, cuidados com a saúde física/mental (prática de atividades físicas, psicoterapia etc.) e cooperação entre os colegas. Foi possível identificar manejos psíquicos, tais como estratégias defensivas para lidar com as vivências laborais, relacionadas aos mecanismos de racionalização, conforme expressa este entrevistado: *“causa uma sensação muito ruim, porque tu olha e tu pensa isso é uma injustiça, no meu conceito. Eu tenho que deixar o meu conceito de lado, porque eu preciso cumprir a ordem judicial.”* (oficial de justiça Afonso).

As estratégias defensivas são recursos utilizados pelos trabalhadores, tendo como objetivo a proteção no modo de se relacionar com o trabalho e, desse modo, atenuar o sofrimento aí gerado (Dejours, 1992). Neste sentido, a estratégia defensiva da racionalização convoca os trabalhadores a refletir sobre as vivências laborais, diante dos sentimentos de impotência que se traduzem na paralisação e na busca por transformações na organização do trabalho. Considerando que a racionalização auxilia os oficiais de justiça a se protegerem do sofrimento no trabalho, ao mesmo tempo, os incentivam a assumir uma postura passiva diante das adversidades do exercício profissional.

Além disso, constataram-se sentimentos advindos do sofrimento ético que retratavam vivências do contexto de trabalho e tornavam-se situações corriqueiras para a categoria profissional. Os entrevistados relataram situações que consideram injustas e decisões das quais discordam, como ações que envolvem a separação de corpos (crianças e adolescentes) e atos patrimoniais de população de baixa renda. O sofrimento ético origina-se dessas ações que envolvem os julgamentos e valores pessoais, resultando em dilema moral e emocional (Dejours, 2007). Quando não há indignação, advêm a banalização do mal e a injustiça e, conseqüentemente, possíveis situações de violência, principalmente de natureza psicológica no trabalho. A racionalização do sofrimento ético pela banalização do mal impacta e gera danos à saúde dos trabalhadores, visto que dificulta a conquista de outras estratégias a serem adotadas no ambiente laboral.

Porém, se, de um lado, o sofrimento ético pode ser banalizado, por outra parte, pode influenciar na mobilização do sujeito para ação (Dejours, 2007; Mendes & Araujo, 2010). Nesse sentido, os entrevistados relataram que vivenciavam essas situações quando se viam diante desse conflito pessoal, mas que elaboravam quando conseguiam instrumentalizar a sociedade civil sobre seus direitos e trâmites jurídicos. Em determinados casos, essa indignação era relacionada às decisões judiciais, visto que

estes entrevistados buscavam garantir resultados adequados e justos diante das diversas realidades. A partir disso, mobilizaram o recurso da inteligência astuciosa, tendo como base a influência e o sofrimento criativo. Como aponta o entrevistado: *“tento me colocar no lugar da pessoa que tá sendo executada, no caso. Ninguém gosta de uma coisa dessas, de uma notícia dessas.”* (oficial de justiça Dinarte). Os entrevistados compreendiam a situação vivenciada pelo executado, porém despertava-lhes sentimentos de preocupação e tensão constante. Além disso, entendiam o papel e a importância do seu ofício juntamente ao judiciário. Nesse contexto, a atividade profissional dos oficiais de justiça, diante do seu próprio objetivo, desperta e mobiliza sentimentos de desconforto e sofrimento. A vivência de prazer no trabalho, a saúde, o reconhecimento e a construção da identidade são ganhos com relação ao sofrimento e componente da relação de trabalho (Dejours, 2007).

Quanto aos processos de saúde-doença, os entrevistados relataram desde sintomas físicos, tais como dores e desgastes musculares, fibromialgia, problemas oculares, crises de enxaqueca, crises de labirintite, dores estomacais e sensibilidade intestinal. Também expuseram sintomatologia emocional, como transtornos de ansiedade generalizada, agorafobia, transtorno do estresse pós-traumático e transtorno de pânico. Conforme expôs um dos entrevistados: *“eu acho que todo oficial praticamente sai preparado para o pior, porque a gente não sabe o que vai acontecer. E isso gera um grau de ansiedade acho que muito pesado.”* (oficial de justiça Augusto). Ademais, identificou-se, em um pequeno grupo de entrevistados, a presença de diagnósticos de ansiedade e depressão relacionados às dificuldades do contexto de trabalho e aos riscos psicossociais. Estes diagnósticos foram avaliados por profissionais de saúde, sendo que estes oficiais de justiça fazem uso e manejo de intervenção medicamentosa e, também, estiveram em licença-saúde por alguns períodos. Essas vivências foram narradas e associadas aos riscos psicossociais, no que tange às exposições e às violências do cotidiano e laboral. Neste sentido, a pressão psicológica que sofrem diariamente e a solidão vivenciada durante a atividade profissional parecem agravar o sofrimento no trabalho.

Porém, não apenas de sofrimento e mal-estar é feito esse trabalho. Foram pautadas características motivacionais relacionadas à função, destacando-se a remuneração, a relativa autonomia e a jornada de trabalho flexível. Considerando que o sentido da atividade profissional vai além de proventos financeiros, sendo constituinte de identidade e satisfação pessoal (Dejours, 2007), a autonomia e a jornada de trabalho

flexível foram descritas como importantes na satisfação pessoal. Isto porque proporcionariam disponibilidade horária e logística para a prática de atividades de bem-estar e cuidado em saúde, características igualmente encontradas por Tavares (2003). A jornada de trabalho inclui expedientes aos finais de semana, feriados ou horários noturnos; mesmo assim, essa característica foi atribuída como fator de motivação, sendo um dos determinantes na escolha da carreira. No entanto, a jornada de trabalho executada pela categoria pode invadir e envolver sobremaneira a vida pessoal e social, de modo que essa flexibilidade horária pode acarretar aspectos não tão positivos. Ainda que não tenha sido uma percepção unânime entre os entrevistados, alguns avaliaram como positiva também a imprevisibilidade, no sentido de terem sempre novidades na rotina profissional.

Sobre as vivências no trabalho, elas influenciam e transformam as percepções dos trabalhadores diante de si mesmos, dos pares e da própria relação com o trabalho. Conforma-se, assim, uma subjetividade em relação a determinado trabalho a qual proporciona a construção do sentido do trabalho, dado de forma individual e pelo coletivo de trabalhadores, que, por sua vez, pode ser fonte de prazer e/ou sofrimento (Ferreira & Mendes, 2003). No tocante aos oficiais de justiça em estudo, observa-se que a construção da identidade e o sentido de “*ser oficial de justiça*” transcorrem a partir das relações de trabalho, e das vivências de prazer e desprazer, tal como nas demais categorias profissionais. Para Dejours, Dessors e Desrioux (1993), o bem-estar psíquico provém de um livre funcionamento em relação ao conteúdo da tarefa, e o perigo está na repressão e na subutilização das aptidões. Caso o ambiente laboral oportunize esse livre funcionamento, este trabalho será fonte de prazer, mas, ao mesmo tempo, se houver resistência, será fonte de desprazer, sofrimento e adoecimento.

Desse modo, a atividade profissional dos oficiais de justiça exige, além de conhecimentos sobre o “saber trabalhar”, aspectos físicos e psíquicos destes profissionais, pois o cotidiano descreve situações que retratam a imprevisibilidade diária. Além disso, as vivências de sofrimento mencionadas pela categoria profissional não são decisivas para o adoecimento, mas podem influenciar no sofrimento e repercutir no adoecimento. Entre os entrevistados, a vivência de prazer que mais se torna presente é a de ser essencial para “*esse braço da justiça*”, visto que retrata o sentimento de dever cumprido e a satisfação pessoal. Conforme Dejours (1992), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade, sendo assim, essencial

para a construção do seu sentido. Quando o trabalho não cumpre essas atribuições compromete a saúde do trabalhador (Dejours et al., 1993).

Diante dessas considerações, a presente temática contextualizou o processo saúde-doença dos entrevistados diante das vivências de prazer-sofrimento no trabalho. De acordo com o conteúdo apresentado, observa-se que a categoria profissional vivencia um contexto de vulnerabilidade ao adoecimento. Os achados qualitativos do presente estudo dão visibilidade e reforçam o que já foi encontrado em pesquisas anteriores junto à categoria profissional (alta prevalência de transtornos mentais comuns na categoria, sendo 50,7% conforme o estudo Merlo et al. (2012); e 37,5% segundo o estudo Amazarray et al. (2019)). Além disso, a maneira como cada oficial de justiça vivencia o sofrimento no trabalho pode influenciar no adoecimento. Ademais, acrescenta-se a necessidade da gestão introduzir novas formas em sua administração, visto que a organização do trabalho tem contribuído no adoecimento da categoria. Estes apontamentos reforçam a necessidade da instituição promover cuidados em saúde mental, pois, conforme exposto, a categoria profissional apresenta sofrimento e adoecimento no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo debruçou-se por conhecer em maior profundidade a atividade laboral dos oficiais de justiça, diante do seu contexto e organização do trabalho, por meio de diferentes vivências de prazer-sofrimento a partir das narrativas dos entrevistados. Trata-se de servidores que desempenham importante atribuição no judiciário; no entanto, executam-na de maneira solitária. Apesar da sobrecarga de trabalho constante, o reconhecimento institucional da atividade profissional é reduzido à efetividade dos processos despachados ou diligências cumpridas computadas quantitativamente. Ao reduzir a análise desse trabalho ao seu resultado, invisibilizam-se as diferentes estratégias adotadas pelos servidores para fazer cumprir sua função, em um contexto de trabalho marcado pela imprevisibilidade e incertezas do cotidiano laboral, inclusive no que se refere à duração das incumbências.

O abandono institucional retratou diversas situações no cotidiano da categoria, desde as mais pontuais, como na falta de informações em mandados, até outras permanentes e mais graves, como na ausência de treinamentos. A ausência de reconhecimento também evidenciou aspectos de um desamparo institucional vivenciado

pela categoria profissional. Soma-se a isto a necessidade do conhecimento acerca da especificidade dessa atividade laboral, uma vez que as particularidades da função podem influir nos riscos psicossociais. Em consideração às vivências subjetivas, destaca-se que este estudo apontou características de prazer no trabalho perante o reconhecimento ao prestar e ofertar trabalho eficiente para as partes. Também se evidenciaram aspectos de desprazer no trabalho, devido às vivências que despertam estresse ocupacional, influenciando no sofrimento e no adoecimento destes servidores.

Sugerem-se novos estudos com a categoria profissional. Almeja-se que essa pesquisa possa promover reflexões sobre as vivências de oficiais de justiça e seu contexto de trabalho, propiciando a visibilidade para o fazer dessa categoria profissional. Os dados podem ensejar análises por parte das instituições empregadoras, no sentido de promover ações de transformação desse trabalho, visando a um maior amparo institucional e reconhecimento da categoria dos oficiais de justiça. Ações de intervenção poderiam incluir a criação de espaços de integração entre os servidores, estratégias de combate às violências no ambiente de trabalho, e ações educativas e de apoio social no trabalho.

O estudo realizou uma aproximação à realidade de trabalho dos oficiais de justiça e, como tal, pode não conseguir abordar todos os aspectos implicados, tendo em vista que as entrevistas realizadas narram algumas óticas do “ser oficial justiça” a partir de algumas localidades e vivências. Ainda assim, os resultados propiciam pensar sobre estratégias de prevenção em saúde laboral, no sentido de que seja redimensionado o lugar que o oficial de Justiça ocupa para os demais trabalhadores envolvidos em seu processo de trabalho. Sugere-se a criação de espaços para a fala, a fim de realizar trocas sobre o trabalho em um espaço coletivo de discussão e deliberação que inclua os oficiais de justiça e os demais trabalhadores que participam e compartilham dos seus processos de trabalho.

REFERÊNCIAS

- Amazarray, M. R., Oliveira, G. F., & Feijó, F. R. (2019). Contexto de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores do judiciário federal no Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 687-694. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n3/v19n3a07.pdf>. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16744>.
- Antunes, R. (2008). *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho (13ª Ed). Cortez.
- Antunes, R. & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Revista Serviço Social e Sociedade*, 123, 407-427. <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/?lang=pt&format=pdf>. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>.
- Arnaud, F. I. M. & Gomes, V. L. B. (2016). Novas formas de gestão da força de trabalho do serviço público brasileiro e suas repercussões para o adoecimento mental: um estudo sobre os servidores de uma instituição judiciária. *Revista Barbarói*, 48, 106-134. <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/6949>. <http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v0i48.6949>.
- Araujo, M. R. de & Morais, K. R. S. (2017). Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1), 1-13. <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/149091>. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i1p1-1>.
- Assis, L. G. & Ribeiro, C. V. dos S. (2017). Fui aprovado em concurso público. E agora? Uma análise de prazer e sofrimento no trabalho dos analistas administrativos do Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(2), 159-172. <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/150066>. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i2p159-172>.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Revista Qualitative Research in Psychology*, 3(1), 77-101. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706QP063OA>.
- Dalanhol, N. dos S., Freitas, C. P. P. de., Machado, W. de L., Hutz, C. S. & Vazquez, A. C. S. (2017). Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. *Revista Psico*, 48(2), 109-119. <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/25885>. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2017.2.25885>.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5 ed). Cortez – Oboré.
- Dejours, C. (2004). Avant-propos para a edição brasileira. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. L. Sznelwar, (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (1 ed., pp. 57-123). Fiocruz-Paralelo 15.

Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*, (7. Ed.), Fundação Getúlio Vargas.

Dejours, C. (2008). Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In S. Lancman & L. L. Sznelwar, (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3 ed., pp. 287-339). Paralelo 15.

Dejours, C. (2008). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. L. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (3 ed., pp. 57-123). Paralelo 15.

Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-143). Atlas.

Dejours, C., Dessors, D. & Desriaux, F. (1993). Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, 33, 98-104. <https://www.scielo.br/j/rae/a/4t8CXdBt3nzzYb8fpWFLy/?lang=pt&format=pdf>.

Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, 24. <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPncmnSfHYJjH4RXLN3r/abstract/?lang=pt>. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>.

Emenda constitucional, n. 5, de 30 de dezembro de 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. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm.

Emenda constitucional, n. 61, de 11 de novembro de 2009. Altera o art. 103-B da Constituição Federal, para modificar a composição do Conselho Nacional de Justiça. http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/EMC61_11.11.2009/EMC61.asp.

Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso de auditores fiscais da previdência social brasileira*. Edições LPA e FENAFISP.

Fonseca, R. M. C. & Carlotto, M. S. (2011). Saúde mental e afastamento do trabalho em servidores do judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 05(02), 117-125. <https://periodicos.ufjf.br/index.php/psicologiaempesquisa/article/view/23595>.

Garcia, W. I. & Moraes, R. D. (2013). Análise psicodinâmica do trabalho no judiciário: do colonialismo ao produtivismo. *Revista Amazônica*, 06(11), 282-296. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4710302>.

Gaulejac, V. de. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Ideias e Letras.

Lancman, S., Sznalwar, L. I., Uchida S., & Tuacek, T. A. (2007) O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. *Revista Interface*, 1(21), 79-92.
<https://www.scielo.br/j/icse/a/Rp56Nx8LTpzh5YbkzdpxdfG/abstract/?lang=pt>.
<https://doi.org/10.1590/S1414-32832007000100008>.

Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015. Trata do Novo Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>.

Machado, P. I. da S., Stefano, S. R., Kuhl, M. R. & Campos, E. A. R. de (2017). Fatores causadores de estresse: um estudo descritivo com os oficiais de justiça avaliadores federais. *Revista Gestão e Regionalidade*, 35(103).
https://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/4414.
<https://doi.org/10.13037/gr.vol35n103.4414>.

Mendes, A. M., Araujo, L. K. R. e Merlo, Á. R. C. (2010). Prática clínica em Psicodinâmica do Trabalho: experiências brasileiras. In L. A. Soboll & P. F. Bendassolini (Orgs). *Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 169-187) Atlas.

Mendes, A. M. e Facas, E. P. (2010). A transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento – estudo da inteligência prática. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone & E. P. Facas (Orgs.). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 77-92). Juruá.

Merlo, A. R. C., Dornelles, R. A. N., Bottega, C. G., & Trentini, L. (2012). O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 101-113. <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/49624>.
<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v15i1p101-113>.

Moro, A. L. C. & Amazarray, M. R. (2019). Trabalho, subjetividade e gestão gerencialista: um estudo com trabalhadores do comércio. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(2), 117-130. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v22n2/a01.pdf>.
<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p117-130>.

Nunes, A. V. de L. & Lins, S. L. B. (2009). Servidores Públicos Federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 9(1), 51-67. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11830/11070>.

Pereira, P. V. A. & Assunção, A. A. (2007). Trabalho e emoção: o caso dos oficiais de justiça. *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 2(1), 96-105.
<https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/11artigo.pdf>.

Pizzinato, A., Carlotto, M. S., Cé, J. P. & Conceição, I. K. da. (2014). Significado do trabalho e qualidade de vida percebida em trabalhadores do judiciário. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 7(2), 188-198.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v7n2/v7n2a07.pdf>.

Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Revista Temáticas*, 22(44), 203-220. <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>.

Tavares, D. S. (2003). *Sofrimento psíquico entre servidores públicos: uma análise psicossocial do contexto do trabalho em um Tribunal Judiciário Federal*. [Dissertação de mestrado]. Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-20032004-083408/publico/Disserta__oCompleta.pdf

Wandelli, L. V. (2015). Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, 10(1), 193-217. <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/19239>. <https://doi.org/10.5902/1981369419239>.

Wirth, M. F. P. (2008). *Sofrimento gerencial estudo exploratório no Superior Tribunal de Justiça* [Monografia Especialização em Gestão Judiciária]. Universidade de Brasília - UNB, Brasília, Brasil. <https://bdm.unb.br/handle/10483/1619>.

Tabela 1

Características sociodemográficas dos participantes (N=30)

| | Poder Judiciário | | |
|-------------------------------------|-------------------------|--------------|-------|
| | Estadual N | Federal N | Total |
| <i>Gênero</i> | | | |
| Feminino | 06 | 06 | 12 |
| Masculino | 05 | 23 | 28 |
| <i>Escolaridade</i> | | | |
| Ensino Médio | 02 | - | 02 |
| Ensino Superior | 09 | 19 | 28 |
| <i>Estado Civil</i> | | | |
| Casado(a) | 06 | 11 | 17 |
| Divorciado(a)/Separado(a) | 06 | 11 | 17 |
| Solteiro(a) | 03 | 05 | 08 |
| <i>Tempo na função</i> | | | |
| Até 6 anos | 02 | 03 | 05 |
| De 7 a 15 anos | 03 | 02 | 05 |
| Acima de 15 anos | 06 | 14 | 20 |
| <i>Região de Atuação</i> | | | |
| Porto Alegre e Região Metropolitana | 03 | 14 | 17 |
| Interior do Rio Grande do Sul | 08 | 05 | 13 |

Tabela 2

Análise Temática: vivências de prazer-sofrimento no trabalho dos Oficiais de justiça

| Temas | Subtemas |
|-----------------------------|---|
| Atividade profissional | Contexto de trabalho |
| Modos de gestão | Organização do trabalho |
| Relações socioprofissionais | Reconhecimento Apoio institucional escasso |
| Riscos psicossociais | Violências laborais Violências urbanas |
| Entre mal-estar e bem-estar | Estratégias de enfrentamento: vivências de bem-estar Adoecimento físico e mental |

6 CONCLUSÃO GERAL

A atividade profissional dos oficiais de justiça, a partir dos estudos, revela-se constituída de diversas particularidades, e representa vivências de prazer-sofrimento no trabalho. Evidencia-se que estes profissionais desempenham importante função no judiciário brasileiro, a partir do “fazer justiça”, e são a voz na rua entre o judiciário e a população. Tal como identificado, a atividade profissional é executada majoritariamente na rua e de modo solitário. Cabe destacar, ainda, que os sentimentos verbalizados pela categoria associam-se às fragilidades dos modos da gestão no judiciário, relacionados de maneira estreita ao processo de saúde e adoecimento destes profissionais. Em consonância, as vivências no trabalho mediam as relações por meio de fontes de prazer (reconhecimento e as relações socioprofissionais) e fontes de sofrimento (falta de reconhecimento e riscos psicossociais). Tais resultados identificaram sofrimento psíquico na categoria, sintomatologia de ansiedade e depressão, associada a fatores do contexto e organização do trabalho.

Este estudo realizou uma aproximação com a realidade cotidiana da categoria profissional; no entanto, não pôde abarcar toda a sua complexa realidade. Registra-se os vieses dos participantes, próprios de uma amostra por conveniência, considerando que os convites para a participação eram indicações de colegas, chefias e entidade sindical. Conjecturam-se as influências nos resultados, pois pode ter aproximado participantes com certa afinidade e interesse com a proposta do estudo. Ainda assim, representa um recorte do que se caracteriza “ser oficial de justiça” e aporta conhecimentos para compreensão das fontes de prazer/sofrimento, bem como anuncia possíveis alternativas para a diminuição das situações de mal-estar no trabalho. Além disso, acrescenta-se que a perda amostral (no estudo misto) resultou na dificuldade em realizar outras análises estatísticas, tal como comparações entre os grupos de profissionais.

Outro ponto a ser considerado como limitação teórica e empírica, está relacionado à escassez de produções anteriores específicas com a categoria profissional. Assim, sugere-se que sejam conduzidos novos estudos junto aos oficiais de justiça, inclusive com diferentes delineamentos metodológicos, tais como pesquisa-ação e estudos longitudinais, para avaliar os processos de saúde-doença em médio e longo prazo. Também sugerem-se estudos que investiguem os níveis de adoecimento por gênero e idade, a fim de corroborar, ou não, os dados identificados neste estudo.

A partir dos resultados os estudos que compuseram a presente dissertação, aconselha-se a adoção de políticas que promovam o bem-estar e a saúde da categoria profissional de oficiais de Justiça. Como apontado no estudo, a categoria

vem apresentando sintomas de adoecimento físico e psíquico, ao mesmo tempo, vivencia situações que perpassam as condições e as relações de trabalho, tal como as exposições ocupacionais. Ao mesmo tempo, compreende-se que há limitações na prática profissional da categoria, visto que o exercício da atuação acontece, principalmente, na rua e que isso promove o distanciamento entre seus pares e demais colegas servidores.

Também se espera que este estudo possa promover reflexões e debates sobre a função do oficial de justiça diante do contexto de trabalho. Sugere-se a criação de espaços de fala e discussão para que estes profissionais, junto ao judiciário, possam trabalhar a visibilidade da função exercida e as particularidades atribuídas ao cargo. Nesse sentido, poderiam ser criados espaços de escuta, compartilhamento de sentimentos e alternativas concretas para transformação do trabalho, além de treinamentos voltados à segurança pública, e ações educativas no combate às violências no ambiente de trabalho, assim como a respeito do trabalho e o cuidado em saúde mental da categoria, dentre outros. Sugerem-se, ademais, ações de integração e encontros entre os oficiais de justiça, a fim de estimular e fortalecer a construção de vínculos entre a categoria e os demais servidores. Por fim, almeja-se que este estudo contribua e dê visibilidade à categoria de oficiais de Justiça diante do seu contexto e de suas vivências de prazer-sofrimento no trabalho. Todas essas sugestões serão encaminhadas às instituições envolvidas com a categoria profissional, por ocasião da devolução dos dados da pesquisa.

APÊNDICES

APÊNDICE A



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

PESQUISA: A SAÚDE DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL E AS RELAÇÕES COM SEU CONTEXTO DE TRABALHO

COORDENAÇÃO: Mayte Raya Amazarray

1. NATUREZA DA PESQUISA: Esta é uma pesquisa que tem como finalidade investigar alguns aspectos das condições de trabalho e da saúde mental e física dos servidores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul. Este projeto foi aprovado por Comitê de Ética e Pesquisa da UFCSPA.

2. PARTICIPANTES DA PESQUISA: Participarão desta pesquisa em torno de 2500 trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul.

3. ENVOLVIMENTO NA PESQUISA: Ao participar deste estudo você preencherá um questionário em uma sala junto ao seu local de trabalho, onde seja conveniente e você se sinta confortável. São previstos cerca de trinta minutos para o preenchimento do questionário. Você tem a liberdade de se recusar a participar e tem a liberdade de desistir de participar em qualquer momento que decida sem qualquer prejuízo. No entanto, solicitamos sua colaboração para que possamos obter melhores resultados da pesquisa. Sempre que você queira mais informações sobre este estudo pode entrar em contato com a Universidade Federal de Ciências da Saúde (UFCSPA), pelo telefone (51) 3303-8826.

4. SOBRE O QUESTIONÁRIO: Serão solicitadas algumas informações básicas sobre você e seu trabalho, e serão realizadas perguntas de escolha simples para serem assinaladas no questionário, que será totalmente preenchido por você, sem interferências.

5. RISCOS E DESCONFORTO: a participação nesta pesquisa não traz complicações legais de nenhuma ordem e os procedimentos utilizados obedecem aos critérios da Ética na Pesquisa com Seres Humanos conforme a Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos utilizados oferece riscos à sua dignidade, portanto os riscos de qualquer natureza em participar na pesquisa são mínimos.

6. CONFIDENCIALIDADE: Todas as informações coletadas nesta investigação são estritamente confidenciais. Acima de tudo interessam os dados coletivos e não aspectos particulares de cada entrevistado. Os questionários serão identificados apenas por número, não permitindo a identificação do respondente, e ficarão armazenados em sala da universidade para essa finalidade pelo período de 10 anos.

7. BENEFÍCIOS: Ao participar desta pesquisa, você não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que futuramente os resultados deste estudo sejam utilizados em benefício de todos os servidores do Judiciário Federal e de outros funcionários públicos.

8. PAGAMENTO: Você não terá nenhum tipo de despesa por participar deste estudo, bem como não receberá nenhum tipo de pagamento por sua participação.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para que participe desta pesquisa. Para tanto, preencha os itens que se seguem:

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, aceito participar desta pesquisa. Confirmando também que recebi cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Nome: _____ Assinatura: _____ Data: ____/____/____

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____

Assinatura do Coordenador da Pesquisa: _____

APÊNDICE B

Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|-----------|----------|----------------|--------|
| Nunca | Raramente | Às vezes | Freqüentemente | Sempre |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | O ritmo de trabalho é acelerado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | As tarefas são cumpridas com pressão temporal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Existe forte cobrança por resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | As normas para execução das tarefas são rígidas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Existe fiscalização do desempenho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Os resultados esperados estão fora da realidade | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Existe divisão entre quem planeja e quem executa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | As tarefas são repetitivas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | As tarefas executadas sofrem descontinuidade | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | As tarefas não estão claramente definidas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | A autonomia é inexistente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | A distribuição das tarefas é injusta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Os funcionários são excluídos das decisões | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Existem disputas profissionais no local de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Falta integração no ambiente de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | A comunicação entre funcionários é insatisfatória | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | As condições de trabalho são precárias | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | O ambiente físico é desconfortável | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Existe muito barulho no ambiente de trabalho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | O material de consumo é insuficiente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

APÊNDICE C

Questionário de Atos Negativos (NAQ-r)

*As questões que se seguem referem-se a alguns comportamentos que podem ocorrer por parte de colegas ou superiores. O(a) Sr(a) deverá responder de acordo com a resposta que melhor corresponde à sua experiência nos últimos **seis meses**:*

1. Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

2. Foi humilhado(a) ou ridicularizado(a) em relação ao seu trabalho?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

3. Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

4. Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

5. Espalharam boatos ou rumores sobre você?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

6. Foi ignorado(a), excluído(a) ou “colocado(a) na geladeira”?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

7 – Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa, suas atitudes ou sobre sua vida privada?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

8 – Gritaram com o(a) Sr(a) ou o(a) Sr(a) foi alvo de agressividade gratuita?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

9 – Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

10 – Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir demissão ou largar o emprego [transferir-se para outra unidade]?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

11 – Foi constantemente lembrado dos seus erros ou omissões?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

12 – Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

13 - Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho e esforço?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

14 – Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

15 – Pessoas com as quais você não tem intimidade lhe aplicaram “pegadinhas”?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

16 – Foi solicitado(a) a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

17 - Foram feitas alegações contra o(a) Sr(a)?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

18 – Sofreu supervisão excessiva de seu trabalho?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

19 – Foi pressionado a não reclamar um direito que o(a) Sr(a) tem?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

20 – Foi submetido a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

21 – Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

22 – Foi ameaçado(a) de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real?

- 01 Nunca
- 02 De vez em quando
- 03 Mensalmente
- 04 Semanalmente
- 05 Diariamente

APÊNDICE D**Self Report Questionnaire (SQR-20)**

1. Você tem dores de cabeça frequente? SIM NÃO
2. Tem falta de apetite? SIM NÃO
3. Dorme mal? SIM NÃO
4. Assusta-se com facilidade? SIM NÃO
5. Tem tremores nas mãos? SIM NÃO
6. Sente-se nervoso (a), tenso (a) ou preocupado (a)? SIM NÃO
7. Tem má digestão? SIM NÃO
8. Tem dificuldades de pensar com clareza? SIM NÃO
9. Tem se sentido triste ultimamente? SIM NÃO
10. Tem chorado mais do que costume? SIM NÃO
11. Encontra dificuldades para realizar com satisfação suas atividades diárias?SIM NÃO
12. Tem dificuldades para tomar decisões? SIM NÃO
13. Tem dificuldades no serviço seu trabalho é penoso, lhe causa sofrimento? SIM NÃO
14. É incapaz de desempenhar um papel útil em sua vida? SIM NÃO
15. Tem perdido o interesse pelas coisas? SIM NÃO
16. Você se sente uma pessoa inútil, sem préstimo? SIM NÃO
17. Tem tido ideia de acabar com a vida? SIM NÃO
18. Sente-se cansado(a) o tempo todo? SIM NÃO
19. Você se cansa com facilidade? SIM NÃO
20. Têm sensações desagradáveis no estomago? SIM NÃO

APÊNDICE E**Questionário sociodemográfico e laboral:**

1. Idade: _____ anos.
2. Sexo:
 - a) Feminino
 - b) Masculino
3. Orientação sexual:
 - a) Heterossexual
 - b) Homossexual
 - c) Bissexual
 - d) Outros - quais? _____
4. Identidade de gênero:
 - a) Transgênero (não se identifica com seu sexo biológico)
 - b) Cisgênero (se identifica com seu sexo biológico)
5. Cor/Etnia:
 - a) Amarela
 - b) Indígena
 - c) Preta
 - d) Branca
 - e) Parda
 - f) Outro _____
6. Você tem alguma religião/crença? Qual?
 - a) () Não
 - b) () Sim, qual? _____
7. Qual era a sua escolaridade ao ingressar no judiciário?
 - a) Ensino Fundamental
 - b) Ensino Médio incompleto
 - c) Ensino Médio completo
 - d) Superior incompleto
 - e) Superior completo
 - f) Pós- graduação
 - g) Mestrado
 - h) Doutorado
8. Qual sua escolaridade atual?
 - a) Ensino Fundamental
 - b) Ensino Médio incompleto
 - c) Ensino Médio completo
 - d) Superior incompleto
 - e) Superior completo
 - f) Pós-Graduação
 - g) Mestrado
 - h) Doutorado
9. Estado Civil
 - a) Casado
 - b) União Estável
 - c) Solteiro
 - d) Viúvo
 - e) Divorciado

10. Justiça/Órgão:

- a) Eleitoral
- b) Militar
- c) TRF
- d) Federal
- e) Trabalho

11. Área de trabalho:

- a) Administrativa 1º grau
- b) Administrativa 2º grau
- c) Judiciária 1º grau
- d) Judiciária 2º grau

12. Cidade onde mora: _____

13. Cidade onde trabalha: _____

14. Você se considera satisfeito com sua lotação?

- a) Concordo totalmente
- b) Concordo mais que discordo
- c) Discordo mais que concordo
- d) Discordo totalmente

15. Cargo:

- a) Analista Judiciário
- b) Auxiliar Judiciário
- c) Técnico Judiciário

16. Qual especialidade do cargo?

- a) Área Administrativa
- b) Área Judiciária
- c) Informática
- d) Segurança
- e) Oficial de Justiça Avaliador(a) Federal

17. Há quanto tempo está nesse cargo? _____ anos.

18. Qual sua atribuição principal? _____

19. Tempo que trabalha na justiça: _____ anos.

20. Qual a atividade preponderante?

- a) Atendimento por telefone/balcão
- b) Atividade não judiciária
- c) Processos físicos
- d) Processos virtuais

21. Você recebe função gratificada?

- () Sim
- () Não

22. Seu orçamento familiar depende de forma decisiva da função gratificada?

- () Sim
- () Não

23. Você está ou esteve em tratamento psicológico/psiquiátrico nos últimos 12 meses?

- a) Sim
- b) Não

24. Nos últimos 12 meses você usou algum tipo de medicamento psiquiátrico?

- a) Sim, qual(is)? _____.
- b) Não

25. Você costuma ingerir bebidas alcoólicas?

- a) Sim
- b) Não

26. A respeito da sua relação com álcool, marque sim ou não nas seguintes alternativas:

26.1 Alguma vez o(a) Sr(a) sentiu que deveria diminuir a quantidade de bebida ou parar de beber?

- a) Sim
- b) Não

26.2 As pessoas o aborrecem porque criticam(censuram) o seu modo de beber?

- a) Sim
- b) Não

26.3 O Sr(a) Se sente culpado(a) pela maneira como costuma beber?

- a) Sim
- b) Não

26.4 O Sr(a) costuma beber pela manhã para diminuir o nervosismo ou a ressaca?

- a) Sim
- b) Não

27. Você costuma fumar cigarros?

- a) Sim, _____cigarros/dia
- b) Não

28. Nos últimos 12 meses você usou alguma droga ilícita?

- a) Sim
- b) Não

29. Se sim, qual(is)?

Nunca Raramente Mensalmente Semanalmente Diariamente

Solventes

Maconha

Cocaína

Crack

Anfetaminas

Alucinógenos

Anabolizantes

Outros

30. Você já teve afastamento do trabalho por licença de saúde?

- a) Sim
- b) Não
- c) Se sim, quantas vezes? _____

31. Seu problema de saúde foi em decorrência do trabalho?

- a) Sim
- b) Não

Questionário específico para oficial de justiça:

1. A maioria dos diretores de vara procurar a sua colaboração quando existem decisões que influem cumprimento do mandado?

- Nunca
- As vezes
- Quase sempre
- Sempre

2. A maioria dos diretores de vara explica o porque das ordens e das decisões importantes?

- Nunca
- As vezes
- Quase sempre
- Sempre

3. Você se sente respeitado pela maioria dos diretores de vara?

- Nunca
- As vezes
- Quase sempre
- Sempre

4. Os bons resultados alcançados por você em seu trabalho são reconhecidos pela instituição?

- Nunca
- As vezes
- Quase sempre
- Sempre

5. Você se sente seguro tecnicamente para realizar suas tarefas de trabalho?

- Nunca
- As vezes
- Quase sempre
- Sempre

6. Você costuma conversar com os colegas oficiais sobre problemas relacionados ao trabalho?

- Sim
- não

7. Se aumentou sua quantidade de trabalho, você atribui esse aumento a que fatores?

- Aumento da quantidade de processos
- Ampliação da competência do órgão
- Informatização
- Redução da quantidade de servidores
- Dificuldade para chegar ao destinatário da ordem
- Violência urbana
- Transito
- Outros: _____
- Não aumento a quantidade de trabalho

8. Dentre as atividades que cumpre, qual(is) lhe e'(são) mais penosa(s)?

- Avaliação, arrolamentos e reavaliação
- Avaliação socioeconômica
- Arrestos, apreensões de qualquer tipo

- Arrombamentos
- Condução coercitiva
- Cumprimento de mandato sem as informações necessárias
- Desocupação, despejos, reintegração de posse, remoção
- Diligência fora do município
- Diligências em locais pouco urbanizados, e/ou com histórico de violência, e/ou poucas condições de higiene
- Intimação criminal
- Mandados cumpridos a noite/madrugada
- Mandado em presídios
- Prisão
- Penhora (por qualquer motivo)
- Outro: _____

9. Usa telefone celular particular para o desempenho de suas tarefas?

- Sim
- Não

10. Você sofreu algum tipo de acidente ou agressão no exercício de sua função?

- Sim
- Não

11. Você notificou o ocorrido para a administração?

- Sim
- Não

12. Você se sentiu ameaçado no exercício da função?

- Sim
- Não

13. Você sofreu violência física no exercício da função?

- Sim
- Não

14. Você teve algum bem particular (roupas, motocicleta, automóvel, telefone, etc) danificado no exercício da função?

- Sim
- Não

15. No caso de dano ou furto, teve seus prejuízos ressarcidos/indenizados pela administração?

- Sim
- Não

16. Sente-se seguro (segurança física e mental) durante o exercício da função?

- Sim
- Não

Questionário individual sistemas eletrônicos:

1. Qual sistema você utiliza?

- a) EPROC v2
- b) Pje
- c) Nenhum
- d) Outro _____

2. Há quanto tempo você utiliza este sistema?

- a) Menor que um mês

- b) Mais de três meses e há menos de seis meses
- c) Entre seis meses e dois anos
- d) Entre dois e dez anos
- e) Mais de dez anos

3. Você recebeu treinamento para utilização do sistema?

- Sim
- Não

4. Caso tenha respondido sim à pergunta anterior, esse treinamento em relação à utilização do sistema pode ser considerado:

- a) Péssimo
- b) Ruim
- c) Médio
- d) Suficiente
- e) Ótimo

5. Caso tenha respondido não à pergunta número três, você considera que houve prejuízo no desempenho das tarefas devido à falta de treinamento?

- Sim
- Não

6. Você considera que a agilidade do sistema utilizado condiz com a demanda de trabalho?

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Às vezes
- d) Frequentemente
- e) Sempre

7. Você já sentiu-se *irritado* ou *aborrecido* devido a entraves do sistema?

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Às vezes
- d) Frequentemente
- e) Sempre

8. Ocorrem erros e/ou “travamentos” do sistema que você utiliza?

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Às vezes
- d) Frequentemente
- e) Sempre

9. Você considera que esses erros do sistema prejudicam seu desempenho no trabalho?

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Às vezes
- d) Frequentemente
- e) Sempre

10. Com o sistema eletrônico, como você considera a sua demanda de trabalho?

- a) Muito Baixa
- b) Baixa
- c) Adequada
- d) Alta
- e) Muita Alta

11. Qual a sua impressão sobre o impacto do uso dos sistemas eletrônicos no nível de exigência de produtividade no trabalho:

- Aumento da quantidade de trabalho
- Redução da quantidade de trabalho
- Manutenção da quantidade de trabalho

12. Como você se sente frente à quantidade de trabalho:

- Indiferente
- Satisfeito
- Insatisfeito
- Incapaz de realiza-lo na sua plenitude
- Exausto

13. Quais são os maiores problemas enfrentados na utilização do seu sistema eletrônico:

- Dificuldade de anexar documentos
- Travamentos constantes e lentidão
- Repetição do mesmo trabalho
- Secção desnecessária de passos
- Definição de tempos e controles com critérios errados ou inexistentes
- Ineficiência do sistema de pesquisa e busca
- Ineficiência ou ausência do controle de prazos
- Impossibilidade de fazer o cadastro de outros interessados no processo,
- Suporte ineficaz
- Outros _____

APÊNDICE F

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UFCSA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE PORTO ALEGRE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado a participar da pesquisa: "O trabalho e a saúde mental dos Oficiais de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul", vinculada à Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSA), tendo como pesquisadora responsável a Prof. Dra. Mayte Raya Amazarray, orientadora da psicóloga Carine Reis Peixoto, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e Saúde. O objetivo desta pesquisa é estudar a saúde mental dos Oficiais de Justiça, a partir do contexto de trabalho e suas percepções sobre o processo saúde-doença.

Caso você aceite participar deste estudo, sua participação ocorrerá por meio de uma entrevista individual. Esta entrevista será realizada em local e horário previamente acordado entre você e a equipe de pesquisa.

Cada entrevista terá duração aproximada de 01h30min, sendo a mesma gravada em áudio e, posteriormente, transcrita. Somente as pesquisadoras terão acesso ao material, que ficará arquivado no Departamento de Psicologia da UFCSA, sob os cuidados da pesquisadora responsável, durante o período de cinco anos e, após, será inteiramente destruído (conforme Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde). Todas as informações coletadas serão tomadas anônimas, sendo garantido o sigilo de dados pessoais ou que, de algum modo, possam identificar os participantes.

Sua participação nessa pesquisa pode auxiliar o melhor entendimento científico do fenômeno em estudo (saúde mental no trabalho). Caso as lembranças do evento lhe tragam algum sentimento de desconforto, a entrevista será interrompida, de modo que o pesquisador oferecerá o apoio necessário. Ademais, se identificada a necessidade de atendimento psicológico, a equipe de pesquisa se responsabiliza pelo acolhimento necessário e eventuais encaminhamentos.

Os participantes não receberão qualquer remuneração para a participação neste estudo. Porém, terão garantido o ressarcimento pelo deslocamento para a realização da

CEPI/UFCSA
TCLE
APROVADO

11/07/19

entrevista, bem como serão indenizados eventuais danos comprovadamente causados pela pesquisa. Está assegurada a confidencialidade e o completo anonimato dos participantes em todos os momentos desta pesquisa e nas publicações científicas decorrentes.

Sua participação é voluntária, e você tem liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento a qualquer tempo e em qualquer fase do estudo, sem prejuízo algum. Garante-se resposta a qualquer dúvida sua durante todo o período da pesquisa, podendo entrar em contato com a profª. Mayte Raya Amazarray, Departamento de Psicologia da UFCSPA, no endereço Rua Sarmiento Leite, 245, Porto Alegre, fone 3303-8826. Para qualquer pergunta sobre os seus direitos como participante da pesquisa, você pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFCSPA (Rua Sarmiento Leite, 245, Porto Alegre, fone 3303-8804).

Declaro que obtive todas as informações e esclarecimentos necessários, bem como tive o tempo desejado para apreciação do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e ponderação sobre a minha participação na pesquisa. Por estar de acordo, assino o documento em duas de igual teor, ficando uma em minha posse.

_____, ____ de _____ de 2019.

Nome do Entrevistado

Assinatura do Entrevistado

Pesquisadores responsáveis pelo projeto:

Mayte Raya Amazarray

Mayte Raya Amazarray (Pesquisador responsável)

CRP 07/10627

Carine Reis Peixoto

Carine Reis Peixoto

CRP 07/28144

CEP/UFCSPA
TCLE
APROVADO
17107119

Scanned by CamScanner

APÊNDICE G

Roteiro de Entrevista Semiestruturado:

Primeiro bloco – Contexto do Trabalho:

1. Como é a sua rotina de trabalho?
2. Como é a sua relação com os colegas de trabalho?
3. O que te motiva em atuar como Oficial de Justiça?
4. Como percebes as demandas de trabalho?

Segundo bloco – Saúde Física e Mental:

1. Como percebes a saúde física?
2. Por acaso, percebes que a sua atividade de trabalho interfere na sua saúde física?
3. Sua atividade laboral apresenta algum tipo de risco?
 - a) Dentro das atividades que desempenha, qual(is) considera(s) que apresenta maior risco para sua saúde física?
 - b) E sobre a sua saúde emocional?
4. Por acaso, já sofrestes algum tipo de agressão no desempenho da atividade?
 - a) Tivestes algum apoio da instituição?
5. Como pensas em saúde mental no seu ambiente de trabalho?
6. Por acaso, apresentas algum sintoma de adoecimento psíquico?
7. Porque acreditas que tenhas tido esses sintomas?
 - a) Relacionas esse adoecimento com sua atividade de trabalho?
 - b) Este adoecimento estaria relacionado às suas atribuições no trabalho?
8. Qual(is) estratégia(s) que usas para evitar esse tipo de pensamento?
9. Por acaso, consegues encontrar algum tipo de apoio (redes) quando procuras?
10. Caso houvesse a oportunidade de ajudar algum colega, como acreditas que poderias ajudar?

Terceiro bloco – Sugestão do Entrevistado(a):

1. Caso queira contribuir com algum ponto neste estudo e que ainda não foi abordado nesta entrevista, o que gostaria de acrescentar?

ANEXOS

ANEXO A

09/12/2020

ISSN 1984-6657 Versão on-line



INSTRUÇÕES AOS AUTORES

ISSN 1984-6657 Versão on-line

Foco e escopo

A rPOT é uma revista especializada voltada à publicação de trabalhos originais, sejam teóricos ou empíricos, relacionados a todas as subáreas da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Também são aceitos relatos de experiências voltados ao público profissional. Todas as contribuições devem estar devidamente fundamentadas e orientadas conforme as instruções aqui arroladas. A título ilustrativo, as subáreas supramencionadas incluem, com suas respectivas temáticas:

Bem-estar nas Organizações

- Bem-estar de trabalhadores
- Emoções positivas no trabalho
- Motivação e significado do trabalho
- Qualidade de vida no trabalho
- Resiliência e trabalho
- Suporte e trabalho
- Outros temas em Bem-estar nas Organizações

Comportamento Organizacional e do Consumidor

- Cidadania, confiança e justiça
- Clima, cultura e valores
- Comportamento do consumidor
- Comprometimento organizacional
- Conflito, liderança e poder
- Grupos e equipes
- Outros temas em Comportamento Organizacional e do Consumidor

Desenvolvimento de Pessoas

- Aprendizagem organizacional
- Coaching
- Competência e desempenho
- Gestão do conhecimento
- Suporte ao treinamento
- Treinamento, desenvolvimento e educação
- Outros temas em Desenvolvimento de Pessoas

Gestão de Pessoas

- Avaliação de desempenho
- Carreira e aposentadoria
- Competência e desempenho
- Estratégia organizacional
- Recrutamento e seleção
- Remuneração e benefícios
- Outros temas em Gestão de Pessoas

Subjetividade e Contexto de Trabalho

- Assédio moral
- Burnout e estresse
- Ergonomia da atividade
- Interação sujeito-atividade-organização

Prazer e sofrimento no trabalho
 Precarização das relações e condições trabalho
 Outros temas em Subjetividade e Contexto de Trabalho

Contribuições aceitas e sua estrutura básica

A rPOT aceita artigos em português, inglês, francês e espanhol, mas assume o custo de revisão apenas dos artigos em português. Por esse motivo, artigos em outros idiomas requerem uma revisão ainda mais minuciosa por parte dos autores antes do envio da versão final para publicação.

Estudos empíricos. Trabalhos derivados de pesquisa empírica original, sejam descritivos ou preditivos, com ou sem teste de hipóteses. Esse tipo de contribuição deve possuir, necessária e exclusivamente, as seguintes seções: **introdução**, problema da pesquisa, os objetivos do trabalho, base teórico-conceitual para sua condução, hipóteses e/ou questões norteadoras; **método**, com as subseções: participantes, instrumento(s), procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos, procedimentos de análise de dados; **resultados**, com os achados do estudo, coerentes com seus objetivos, hipóteses/questões norteadoras; **discussão**, interpretação dos principais achados, síntese e conclusão, além de limitações e implicações do estudo. Exige-se que, pelo menos, 40% de todas as referências tenham sido produzidas nos últimos cinco anos. Limitado a 30 laudas.

Revisões da literatura. Sínteses de amplo e pertinente conjunto de produções disponibilizadas na literatura da área. Consiste, essencialmente, de avaliações críticas, propositivas, sobre determinados problemas, resumindo investigações anteriores, apresentando o estado da arte, identificando lacunas/questões a serem exploradas, sugerindo novos passos na investigação de um determinado assunto. Nas metanálises são utilizados procedimentos quantitativos para combinar, estaticamente, resultados dos estudos. Esse tipo de contribuição deve possuir, necessária e exclusivamente, as seguintes seções: **introdução**, problemática, motivo/pertinência da realização do artigo, bem como seus objetivos; **método**, claramente apresentando o *corpus* utilizado, os procedimentos de inclusão e exclusão de estudos (com descrição de buscadores e período coberto), e procedimentos de coleta e análise; **resultados**, com os achados do estudo, coerentes com seus objetivos e questões norteadoras; e **discussão**, com as implicações da revisão para o estudo do tema. Exige-se que, pelo menos, 50% de todas as referências tenham sido produzidas nos últimos cinco anos. Limitado a 30 laudas.

Ensaio teórico e metodológico. Devem apresentar um problema teórico ou metodológico, com exposição lógica e defesa de uma "tese". A partir de uma argumentação rigorosa, o autor deve expressar, de forma fundamentada, seu julgamento pessoal a respeito do problema proposto, sinalizando possíveis novos caminhos ou soluções. Apresenta variação maior em termos de estrutura. Porém, sugere-se que as seções incluam: **introdução**, delineamento da problemática e os objetivos do estudo; **método**, com a estrutura lógica (a forma como o autor trabalhou os conceitos e argumentos); o equivalente a **resultados/discussão**, podendo ser adotados subtítulos coerentes e lógicos, com a síntese do trabalho e suas principais implicações e proposições futuras. Exige-se que, pelo menos, 40% de todas as referências tenham sido produzidas nos últimos cinco anos. Limitado a 25 laudas.

Relato de experiência. Estudo de caso, com evidências, metodologicamente apropriadas, que descreva novos métodos ou técnicas, bem como a avaliação dos resultados da experiência. Esse tipo de contribuição deve possuir as seguintes seções: **introdução**, com apresentação do caso e de seus aspectos contextuais, sustentação teórica e objetivos do estudo; **método**, apresentando ao leitor as etapas de realização da experiência, descrição de procedimentos ou estratégias de intervenção, os instrumentos ou ferramentas utilizados; **resultados/discussão**, podendo ser adotados subtítulos coerentes e lógicos, contendo a análise de implicações da experiência e as contribuições da mesma para a atuação em Psicologia das Organizações e do Trabalho. Exige-se

que, pelo menos, 40% de todas as referências tenham sido produzidas nos últimos cinco anos. Limitado a 10-15 laudas.

Resenha. Devem se referir a revisões críticas de obras nacionais (publicadas há até 2 anos) ou estrangeiras (publicadas há até 5 anos) orientando o leitor quanto a suas características e usos potenciais. Deve ir além do mero resumo dos capítulos, realizando uma apreciação crítica da obra, apontando as possíveis contribuições para o campo da Psicologia das Organizações e do Trabalho. Limitado a 4-7 laudas.

Seção debate. A convite da rPOT, esta modalidade visa a promover o diálogo e o debate sobre temas e assuntos atuais de interesse da Psicologia Organizacional e do Trabalho. A seção é composta por três partes diferentes e complementares, escritas por autores convidados pela rPOT. São convidados autores que sabidamente adotam posição favorável à temática norteadora, outros que defendem uma posição contrária, e um terceiro que desempenha o papel de moderador. Limitado a 7-10 laudas.

Apresentação dos manuscritos

A rPOT adota, integralmente, as normas de publicação da APA (Manual de Publicação da American Psychological Association, 6ª edição, 2012).

Os autores podem consultar o website Apa Style <<https://apastyle.apa.org/>>, bem como o Apa Style BLOG, para informações sobre aspectos de forma.

Especificamente, as citações diretas devem ser traduzidas para o idioma de publicação escolhido pelos autores.

O manuscrito, em sua totalidade, não deve exceder o número máximo de páginas estipuladas para o tipo de contribuição (ver seção Contribuições aceitas e sua estrutura básica), incluindo todos os elementos do texto (referências, figuras, tabelas, desenhos, etc.). Considera-se como página 1 a Folha de Rosto. O número da página deverá ser destacada no canto superior direito.

O manuscrito deve ser digitado em processador de texto Word for Windows 6.0 ou superior. Utilizar espaço duplo em toda sua extensão, inclusive nas referências. A fonte em todo o texto deve ser Times New Roman, tamanho 12, não excedendo, em hipótese alguma, o número de páginas acima estipulado. A configuração de página deve ser A4, com todas as margens com 2,5 cm e recuo à esquerda.

A **Folha de Rosto** deve conter, única e exclusivamente, as seguintes informações, todas elas centralizadas na folha:

1. Título pleno em português, entre 10 e 12 palavras
2. Sugestão de título abreviado para português, não devendo exceder 5 palavras
3. Títulos plenos em inglês e espanhol, compatíveis com o título em português
4. Sugestão de títulos abreviados para o inglês e o espanhol

A **página 2** do manuscrito deve conter o **Resumo**, o qual deve estar apresentado em parágrafo único, contendo: breve apresentação da problemática; objetivos; método; principais resultados; principais implicações. Deve limitar-se a 150 palavras. Em seguida, acrescentar três palavras-chaves. Logo após o Resumo, inserir, corrido (sem quebra de página), o **Abstract**, tradução exata do resumo. Por fim, apresentar as três keywords.

Após o Abstract, deverá ser apresentado o **Resumen**, seguido de três palavras claves. As palavras chaves devem estar devidamente indexadas na BVS-PSI ou em outros sistemas de *thesaurus*, como o MeSH (Medical Subject Headings) ou o da APA, e com versões nos três idiomas.

Após a folha do Resúmen, deve ser apresentado o texto propriamente dito. Não há necessidade de escrever a palavra "Introdução". As tabelas, figuras e demais elementos macrotxtuais deverão estar diretamente no local definido pelos autores, ou seja, ao longo do texto. As Referências devem vir depois do corpo do texto.

Toda referência eletrônica deverá vir com o *Digital Object Identifier* (DOI), ou, na ausência dele, com o endereço URL (*Uniform Resource Locator*). A redação do DOI deve seguir o padrão recomendado pela CrossRef, que é: **https://doi.org/10.000/000** (exemplo), sem o prefixo "doi:" antes. Os autores já podem mandar o DOI no formato de hyperlink.

As Referências devem vir sem formatações específicas advindas do uso de *softwares* de gerenciamento bibliográfico.

O processo de avaliação

Todos os manuscritos submetidos à rPOT são apreciados conforme um fluxo padrão de avaliação.

1. O manuscrito é, primeiramente, recepcionado pela Assistência Editorial da rPOT. Neste momento, será verificado se todos os documentos foram enviados pelo sistema (Manuscrito sem identificação; Carta de Compromisso Ético). É escolhido um Editor Associado ao qual o manuscrito será designado, conforme temática e área de expertise. Uma vez designado, o Editor Associado faz uma avaliação preliminar do artigo, denominada de **desk review**. Dois grandes conjuntos de critérios são adotados nesse momento.

a) Adequação do manuscrito à linha editorial da rPOT, com avaliação de sua contribuição para a área (conteúdo);

b) Adequação ao formato: estrutura do manuscrito, conforme instruções contidas neste documento; aderência integral às normas da APA (sexta edição); tamanho.

Nesta etapa, o manuscrito pode receber dois encaminhamentos:

(1) recusado por inadequação de foco e escopo; OU recusado por inadequação de conteúdo e/ou forma (em ambos os casos, ele será arquivado);

(2) aceito para tramitação. Autores de manuscritos recusados poderão submeter novamente seu trabalho apenas uma vez, necessariamente indicando o código original do manuscrito da primeira submissão. Se, na segunda submissão, houver continuidade de problemas já apontados na fase anterior, o texto será recusado em definitivo.

O autor receberá o resultado da avaliação do **desk review** em até 90 dias. [O check-list utilizado pelos Editores Associados pode ser acessado aqui](#), recomendando-se sua leitura atenta e cuidadosa, seguindo, rigorosamente, suas instruções.

2. Manuscritos aceitos pelo **desk review** para tramitação serão enviados a, no mínimo, dois pareceristas *ad hoc*, preservado o anonimato do processo - *double blind review*. [O roteiro de critérios utilizados pelos pareceristas da rPOT pode ser acessado aqui](#). Recomenda-se sua leitura cuidadosa quando da preparação de seu trabalho.

Findo o processo de avaliação externa, o manuscrito, conjuntamente com os pareceres recebidos, serão apreciados novamente pelo Editor Associado. Nesse momento, este pode optar por solicitar novos pareceres, se assim julgar necessário. O processo pode ter como desfecho:

1) a recusa definitiva do manuscrito;

2) a necessidade de revisões, conforme pareceres;

3) a aceitação com pequenas alterações;

4) a aceitação na forma como submetido. O autor terá acesso ao teor integral dos pareceres emitidos, ou então, conforme o caso, poderá receber um parecer consolidado do Editor.

No caso de manuscritos com necessidade de revisões, o autor terá um prazo máximo, definido pelo editor, para enviá-las novamente à revista. Esse prazo será de, no máximo, 30 dias; sendo esse prazo definido pela equipe editorial da rPOT.

Na resubmissão, o autor deverá, necessariamente, enviar dois arquivos:

1) uma carta, onde, de um lado, coloque o que foi solicitado pelos pareceristas e, de outro, sua resposta (o que foi alterado, ou o que não foi alterado, e o porquê);

2) o manuscrito reformulado, com as alterações destacadas em amarelo. O descumprimento dessa exigência pode levar ao arquivamento do manuscrito.

3. Decisão final e início do processo de produção editorial

Após receber a versão reformulada do manuscrito, o Editor Associado poderá, ou não, deflagrar um novo ciclo de avaliações - em caso afirmativo, preferencialmente, com os mesmos pareceristas da primeira rodada. Então, de posse das avaliações desta versão reformulada, poderá vir a constituir um novo parecer (consolidado), com novos pedidos de alteração (por exemplo, alterações não realizadas pelos autores e consideradas fundamentais), rejeitar o manuscrito, ou, então, aceitá-lo em definitivo. No caso de aceite final, o autor será informado quando seu manuscrito poderá ser publicado (volume e número da revista).

O processo de produção editorial tem início após o aceite final. O manuscrito será, então, submetido a revisões de linguagem, incluindo abstract/resumen. Uma vez diagramado, o autor receberá seu manuscrito para revisão. Nesse momento, ele deve corrigir possíveis erros ou apontar possíveis ajustes para o diagramador. Para estas a realização destas alterações/apontamentos, o autor terá o prazo de dois dias úteis. [Ver aqui um check-list para orientar a revisão do artigo em PDF.](#)

Aspectos éticos

Todos os manuscritos submetidos à rPOT devem vir acompanhados de uma Carta de Compromisso assinada por todos os autores. Nessa carta, [que pode ser obtida aqui](#), os autores devem assumir terem seguido todos os princípios éticos e de integridade envolvidos na realização da pesquisa que deu origem ao manuscrito. Em caso de artigos teóricos ou de revisão da literatura, os autores devem garantir que seguiram todos os procedimentos de idoneidade relativos ao uso da propriedade intelectual de terceiros (conforme modelo de carta [que pode ser obtido aqui](#)).

Manuscritos que sejam, pelo Corpo Editorial da rPOT, avaliados como ferindo princípios éticos, serão sumariamente rejeitados, ficando o autor impedido de submeter novos manuscritos à revista. Por essa razão, recomenda-se que, ao redigir seu texto, o autor disponibilize, se cabíveis, as seguintes informações: critérios éticos envolvidos no convite de participantes; procedimentos de livre adesão à pesquisa; procedimentos éticos de manejo de informações e integridade das mesmas; entre outros aspectos recomendados pela APA (Sexta Edição), e pela COPE (Committee on Publication Ethics), a cujos princípios a rPOT adere (<http://publicationethics.org/>).

Direitos autorais

Todas as opiniões emitidas nos manuscritos são de inteira responsabilidade do autor. Ao submeterem seu manuscrito à rPOT, o autor assume que:

- 1) este mesmo manuscrito não está em apreciação em outro periódico, nacional ou não; .
- 2) está disposto a esperar pelo tempo de tramitação de seu manuscrito, estando ainda ciente que, uma vez aceito, o manuscrito pode ter de ficar em espera devido à regra da revista de publicar apenas 2 (dois) artigos de autores de uma mesma instituição por número, garantindo sua diversidade geográfica;
- 3) uma vez aceito, o artigo passa a ser de propriedade da revista, não podendo ser reproduzido sem o consentimento desta, o qual será dado, a pedido do autor, por escrito.

Textos que contiverem partes extraídas de outras publicações deverão, necessariamente, obedecer ao limite de 500 palavras para não caracterizar plágio, ou auto-plágio, ou então para não ferir o princípio da originalidade. Recomenda-se extremo cuidado em reproduzir figuras, tabelas e outros recursos extraídos de trabalhos de terceiros. No caso de ser imprescindível, sua publicação só será aceita pela revista no caso de vir acompanhada de carta de autorização do autor detentor do trabalho original. Se o manuscrito for aceito, o autor deverá enviar uma carta de cessão de direitos autorais, conforme modelo que pode ser obtido aqui. Todos os autores devem assinar a mesma carta e enviá-la juntamente ao e-mail pelo qual foram comunicados da aceitação final do manuscrito.

Se o manuscrito for aceito, o autor deverá enviar uma carta de cessão de direitos autorais, [conforme modelo que pode ser obtido aqui](#). Todos os autores devem assinar a mesma carta e enviá-la juntamente ao e-mail pelo qual foram comunicados da aceitação final do manuscrito.

Itens de verificação para submissão

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

1. Os autores assinaram a Carta de Compromisso ético?
2. O manuscrito possui o número de páginas apropriado à modalidade de contribuição, contado a partir da folha de rosto?
3. As referências obedecem à proporção de autores dos últimos cinco anos, conforme a modalidade de contribuição?
4. O manuscrito apresenta uma estrutura rigorosamente compatível com o esperado pela revista, conforme o tipo de contribuição?
5. O manuscrito está escrito em linguagem correta, com seções logicamente ordenadas, com argumentos consistentes e compatíveis com uma produção científica?
6. O manuscrito segue o padrão da APA, conforme seu Manual, em sua 6ª edição?
7. A nota de autor apresenta informações adicionais sobre o(s) autor(es) e repete nome e afiliação dos mesmos?
8. Foram apresentadas 3 palavras-chave devidamente indexadas na BVS-PSI e com versões nos três idiomas (português, inglês e espanhol)?
9. O manuscrito não está em apreciação em outro periódico, nacional ou não?

ANEXO B

27/07/2020

Periódicos - UFT | Trabalho (En)Cena

[Periódicos UFT](#) [Cadastro](#) [Acesso](#)

[Periódicos UFT](#) [Atual](#) [Arquivos](#) [Notícias](#) [Sobre](#)

[Início](#) / [Submissões](#)

O cadastro no sistema e posterior acesso, por meio de login e senha, são obrigatórios para a submissão de trabalhos, bem como para acompanhar o processo editorial em curso. [Acesso](#) em uma conta existente ou [Registrar](#) uma nova conta.

Condições para submissão

Como parte do processo de submissão, os autores são obrigados a verificar a conformidade da submissão em relação a todos os itens listados a seguir. As submissões que não estiverem de acordo com as normas serão devolvidas aos autores.

- ✓ Observe se você seguiu o modelo estrutural do artigo, de acordo com a Seção que está propondo.
- ✓ Observe se atendeu todas as solicitações constantes na Aba SOBRE/SOBRE A REVISTA da página principal da Revista, sobretudo as POLÍTICAS DE SEÇÃO.
- ✓ O texto segue os padrões de estilo e requisitos bibliográficos descritos nas DIRETRIZES PARA AUTORES, disponível no item SOBRE, link SUBMISSÕES.
- ✓ O Título e subtítulo (se houver), o Resumo e as Palavras chave estão apresentados em 2 idiomas: Português e Inglês (e no idioma original do artigo, se estrangeiro)? Lembre-se de colocar esta informação em METADADOS (na hora da submissão), em TODOS OS IDIOMAS.
- ✓ A contribuição é original e inédita, e não está sendo avaliada para publicação por outra revista; caso contrário, deve-se justificar em "Comentários ao editor".

| | |
|---|---|
| ✓ | O arquivo da submissão está em formato Microsoft Word, OpenOffice ou RTF? |
| ✓ | URLs para as referências foram informadas quando possível (deixá-las no modo ativo para consultas no referido site). |
| ✓ | O texto está em fonte: Times New Roman, tamanho 12, incluindo Referências, Notas de Rodapé. Margens: Superior e Esquerda: 3cm; inferior e Direita: 2 cm; Espaçamento entre linhas: 1,5cm ao longo de todo o texto. Espaçamento antes e depois: zero Parágrafo: 1,25cm As figuras e tabelas estão inseridas no texto, não no final do documento na forma de anexos. |
| ✓ | Cuidados Éticos nas Pesquisas que Envolvem Seres Humanos: Autores que relatam estudos com seres humanos devem considerar todos os aspectos éticos relacionados ao trabalho apresentado e discuti-los, se necessário (na parte de Métodos do manuscrito). Em todos os casos de estudo/pesquisa empírica (Relatos de Pesquisa ou Relatos de Experiência) é necessário apresentar informações sobre o processo de Consentimento, incluindo o método utilizado para avaliar a capacidade do(s) sujeito(s) em consentir participar do estudo e os cuidados éticos adotados para o procedimento. Apresentar, na submissão do artigo, se os autores possuírem, parecer do Comitê de Ética da Universidade/Instituição ou Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) no caso de estudo individual/grupal. |
| ✓ | Para as citações e referências usou as normas APA 7 Ed. Consultou os exemplos de normas disponibilizadas. |
| ✓ | Em Metadados inserir CORRETAMENTE: Filiação Institucional na ordem decrescente: Universidade, Faculdade e Departamento (de cada autor) |
| ✓ | Em metadados inserir: ORCID ID de cada autor (Open Researcher and Contributor ID - https://orcid.org/). |
| ✓ | Em Metadados, inserir: Endereço Postal profissional do primeiro autor (rua, número, bairro, cidade, estado, país) |

Diretrizes para Autores

Recomenda-se que, no cadastro dos autores, sejam informados dados referentes a:

1- Filiação Institucional na ordem decrescente: Universidade, Faculdade e Departamento (de cada autor) no campo minibiografia

2- **ORCID ID** de cada autor - pen Researcher and Contributor ID - [CRIAR ORCID ID](#)

3- Endereço Postal profissional do primeiro autor (rua, número, bairro, cidade, estado, país) - **Adicione** esta informação junto a minibiografia

4- Financiamentos relacionados ao trabalho a ser publicado (caso haja)

Recomenda-se que os manuscritos submetidos cite e referencie todos os dados, códigos de programas e outros materiais que foram utilizados ou gerados na pesquisa.

Normas para Tabelas, Figuras, Citações e Referências (7ª Ed APA): Adotam-se as normas de publicação da **Sétima Edição do Manual de Publicação da American Psychological Association (APA, 2019)**. Os autores devem seguir rigorosamente as normas descritas no manual da APA. Alguns [exemplos](#) podem ser acessados no [final desta página](#).

Normas estruturais do Artigo

Título em Português/Inglês (Minúscula com a inicial maiúscula, em Negrito, centralizados)

Resumo em Português/Inglês

Palavras-Chave em Português/Inglês (*adicioná-las uma a uma na submissão do artigo*)

obs.: Se escrito em língua estrangeira, apresentar título/resumo e palavras-chave no idioma original e em português/inglês.

Fonte: Times New Roman, tamanho 12, ao longo de todo o texto, incluindo Referências, Notas de Rodapé.

Margens: Superior e Esquerda: 3cm; inferior e Direita: 2 cm;

Espaçamento entre linhas: 1,5cm ao longo de todo o texto (As referências são em espaço simples com deslocamento na segunda linha de 0,75)

Espaçamento antes e depois: zero

Citações longas:No caso de citação de trecho com 40 ou mais palavras, este deve ser apresentado em parágrafo próprio sem aspas, iniciando com 2 cm de recuo e terminando com a margem direita igualmente recuada a 2 cm (espaço simples)

Parágrafo: 1,25cm

Títulos dentro do Manuscrito: Minúscula com a inicial Maiúscula, em Negrito, alinhados a esquerda

Subtítulos: *Minúscula com a inicial Maiúscula, Negrito, em itálico, alinhados a esquerda*

Informar no cabeçalho a **Seção** para a qual está submetendo (ver políticas de seção).

Informar **após as referências as Contribuições de Cada Autor** (apresentar um quadro, com duas colunas: **Coluna 1:** Autores identificados por números, de acordo com a ordem de autoria; **Coluna 2:** as contribuições de cada um (ver políticas de seção).

Boas práticas éticas: Autores que relatam estudos com seres humanos devem considerar todos os aspectos éticos relacionados ao trabalho apresentado e discuti-los, se necessário (na parte de Métodos do manuscrito). Em todos os casos de estudo/pesquisa empírica (Relatos de Pesquisa ou Relatos de Experiência) é necessário apresentar informações sobre o processo de Consentimento, incluindo o método utilizado para avaliar a capacidade do(s) sujeito(s) em consentir participar do estudo e os cuidados éticos adotados para o procedimento. Apresentar, na submissão do artigo, se os autores possuem, parecer do Comitê de Ética da Universidade/Instituição ou Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) no caso de estudo individual/grupal.

Informar ao Editor, no ato da submissão, se há algum conflito de interesse para a avaliação do manuscrito e especificar as contribuições de cada autor no final do texto.

Processo de Avaliação pelos Pares: Ao submeter o artigo o autor receberá um e-mail confirmando a submissão. As Editoras Gerais e o Grupo de Editores Assistentes são os responsáveis pela seleção dos pareceristas e do acompanhamento dos processos de avaliação.

A primeira avaliação é realizada por uma das Editoras Gerais que ao receber o manuscrito verificará se atende ao escopo da Revista Trabalho EnCena, se atende as instruções para os autores e se atende as normas da APA. Caso não atenda a tramitação será interrompida. Caso atenda ao solicitado segue para a segunda avaliação.

A segunda avaliação é direcionada por uma das editoras gerais, com o suporte dos Editores Assistentes, para dois avaliadores *ad hoc* (avaliação duplo cega de pares). Os pareceristas terão acesso a um formulário de avaliação, próprio da Revista Trabalho EnCena.

Os autores sempre terão acesso ao estado de avanço da avaliação e serão notificados sobre o resultado final da avaliação, que poderá ser: (a) Aceitar; (b) correções obrigatórias; (c) submeter novamente para avaliação (d) Submeter para outra revista.; (e) Rejeitar. Em quaisquer desses casos, o autor será comunicado. As correções devem ser devolvidas no prazo de 30 dias (pequena reformulação) e 60 dias (extensa reformulação). A decisão final sobre a publicação ou não do manuscrito é sempre dos editores assistentes junto as editoras gerais. O nome dos Editores envolvidos no acompanhamento do processo de avaliação será publicado no artigo. Pequenas

alterações no texto poderão ser feitas pelo Conselho Editorial da revista, de acordo com critérios e normas de revisão internas.

Direitos de Responsabilidade do autor sobre o artigo publicado: Os direitos autorais dos artigos publicados pela Revista Trabalho EnCena permanecem propriedade dos autores, que cedem o direito de primeira publicação à revista. Os autores devem reconhecer a revista em publicações posteriores do manuscrito. O conteúdo da Revista Trabalho EnCena está sob a Licença Creative Commons de publicação em Acesso Aberto. É de responsabilidade dos autores não ter a duplicação de publicação ou tradução de artigo já publicado em outro periódico ou como capítulo de livro. A Revista Trabalho EnCena não aceita submissões que estejam tramitando em outra Revista. A Revista Trabalho EnCena exige contribuições significativas na concepção e/ou desenvolvimento da pesquisa e/ou redação do manuscrito e obrigatoriamente na revisão e aprovação da versão final. Independente da contribuição, todos os autores são igualmente responsáveis pelo artigo.

=====

Modelos de Tabelas, Figuras, Citações e Referências (7ª Ed APA)[1]

Os títulos das Tabelas e Figuras são neste modelo:

Tabela 1. (tipo e numeração sempre em negrito)

Taxa de informalidade da população ocupada (título sempre em itálico)

Logo abaixo da Tabela ou da Figura vem a nota (em itálico)

Nota: Adaptado de IBGE (2020). Dados em percentual considerando a taxa de informalidade do Brasil nos anos de 2016, 2017, 2018 e 2019.

Observações sobre tabelas e figuras:

- Quadros comparativos são classificados como figuras;
- Todas siglas utilizadas em tabelas ou figuras, mesmo que já definidas no texto, necessitam ser explicadas nas notas ao final;
- Tabelas e figuras elaboradas pelos autores, mesmo as oriundas de *softwares*, **não necessitam** de legenda indicando “elaboração própria” ou “autoria própria”;
- Tabelas ou figuras adaptadas de outros estudos ou criadas a partir do texto de outros autores devem trazer esta indicação nas notas;
- Os valores numéricos apresentados, preferencialmente, devem ser grafados com duas casas decimais, exceção de valores que para compreensão necessitam de maior detalhamento (*p*-valor, quiquadrado, etc.);
- Tabelas e figuras não devem repetir informações já indicadas no texto;
- As notas devem conter todos os demais elementos explicativos necessários a compreensão das informações expostas, como parâmetros estatísticos ou base conceitual.

NORMAS PARA CITAÇÕES

- Os autores devem ser apresentados pelo sobrenome e seguidos pelo ano da publicação. Nas citações com dois autores os sobrenomes quando citados entre parênteses devem ser ligados por "&"; quando citados no texto devem ser ligados por "e": (Mendes & Araujo, 2012) ou Mendes e Araujo (2012).
- No caso de citações com três a cinco autores, a primeira vez em que aparecem no texto são citados todos os autores; nas citações seguintes cita-se o sobrenome do primeiro autor seguido da expressão latina "et al.". Já em citações com seis ou mais autores, cita-se sempre o sobrenome do primeiro autor seguido da expressão "et al.". (nas referências, ao final do texto, devem aparecer os nomes de todos os autores, sejam quantos forem): (Silva, Santos & Souza, 2020) ou Silva, Santos e Souza, 2020; Nas citações seguintes: (Silva et al., 2020) ou Silva et al. (2020).
- Em citações de vários autores e uma mesma ideia, deve-se obedecer à ordem alfabética de seus sobrenomes e não à ordem cronológica: (Antunes, 2020; Pereira, 2015; Souza, 2018; Tavares, 2020) ou Antunes (2020), Pereira (2015), Souza (2018), Tavares (2020).
- No caso de citações de autores com mesmo sobrenome indicar as iniciais dos prenomes abreviados: (A. C. Merlo, 2013; A. M. Mendes, 2014) ou A. R. C. Merlo (2013) e A. M. Mendes (2014).
- No caso de documentos com diferentes datas de publicação e um mesmo autor, citam-se o sobrenome do autor e os anos de publicação em ordem cronológica. Quando se tratam de publicações diferentes com a mesma data, acrescentam-se letras minúsculas após o ano de publicação: (Silva, 1973, 1985a, 1985b, 1985c, 1989) ou Souza (1973, 1985a, 1985b, 1985c, 1989).
- Documentos cujo autor é uma entidade coletiva, devem ser citados pelo nome da entidade por extenso, seguido do ano de publicação: (Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia, 2020) ou Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (2020).
- Para citações de informações obtidas através de canais informais (aula, conferência, comunicação pessoal, e-mail etc.), acrescenta-se a informação entre parênteses após a citação: (Comunicação pessoal, 05 de maio de 2020).
- Obras antigas e reeditadas: citar a data da publicação original seguida da data da edição consultada quando isso for importante de ser informado ao leitor: Silva (1959/1985) ou (Silva, 1959/1985).
- No caso de transcrição literal de um trecho de um texto, esta deve ser delimitada por aspas duplas, seguida do sobrenome do autor, data e página citada: (Mendes, 2018, p. 22) ou Mendes (2018, pp. 12-13). No caso de citação de trecho com 40 ou mais palavras, este deve ser apresentado em parágrafo próprio sem aspas, iniciando com 2 cm de recuo e terminando com a margem direita igualmente recuada a 2 cm
- Na citação indireta, ou seja, aquela cuja ideia é extraída de outra fonte, utilizar a expressão "citado em": Moraes (2018, citado em Freitas, 2020) ou Moraes (2018) citado em Freitas (2020). Nas referências mencionar apenas a obra consultada, no caso: Freitas (2020). Sugere-se evitar o uso.

NORMAS PARA REFERÊNCIAS (7ª Ed APA)

Recomenda-se que os manuscritos submetidos citem e referenciem todos os dados, códigos de programas e outros materiais que foram utilizados ou gerados na pesquisa.

ANEXO C

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A SAÚDE DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL E AS RELAÇÕES COM SEU CONTEXTO DE TRABALHO

Pesquisador: MAYTE RAYA AMAZARRAY

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 45679215.9.0000.5345

Instituição Proponente: Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.151.210

Data da Relatoria: 16/07/2015

Apresentação do Projeto:

O projeto de pesquisa foi elaborado por pesquisadores da UFCSPA e da UFRGS junto ao Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul (SINTRAJUFE/RS), visando a abordar a questão da saúde do trabalhador entre os servidores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul. Dentro desse tema, diversos aspectos foram propostos: avaliação das condições de trabalho e do contexto geral de trabalho, avaliação de aspectos da saúde mental, avaliação da ocorrência de assédio moral no trabalho, avaliação da presença de sintomas físicos relacionados ao trabalho e a influência do Processo Judicial Eletrônico (PJE) na saúde dos servidores. O convite para participação da pesquisa será feito para todos os funcionários do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, estimou-se um n= 2500 devido à perdas. Os participantes serão convidados por correspondência ou diretamente em seus locais de trabalho (os que trabalham em Porto Alegre). A pesquisa está estruturada em 2 etapas, a primeira consistindo na resposta a questionários estruturados e validados e a segunda com uma abordagem qualitativa com grupos focais, estimando encontros de 1h30min, o número de encontros pode variar de acordo com o grupo.

Endereço: Rua Sarmiento Leite ,245

Bairro:

CEP: 90.050-170

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (513)303-8804

E-mail: cep@ufcspa.edu.br

Continuação do Parecer: 1.151.210

Objetivo da Pesquisa:

3.1 Objetivo Geral: Investigar a relação entre o contexto de trabalho do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul e a saúde de seus servidores, a partir da ocorrência de sintomas físicos, transtornos mentais comuns e assédio moral no trabalho nessa população.

Estudo 1

Primeira etapa do projeto de pesquisa, de delineamento quantitativo.

3.2. Objetivos específicos Estudo 1

3.2.1. Avaliar o trabalho dos servidores do judiciário federal através de análise das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações socioprofissionais;

3.2.2. Avaliar os atos negativos vivenciados pelos servidores que possam indicar situações de assédio moral no trabalho;

3.2.3. Avaliar as demandas psicológicas dos trabalhadores e sua autonomia no trabalho;

3.2.4. Verificar a prevalência de transtornos mentais comuns nos trabalhadores do Judiciário Federal;

3.2.5. Verificar a prevalência de sintomas osteomusculares e oftalmológicos dos trabalhadores do Judiciário Federal;

3.2.6. Avaliar o processo de implantação do Processo Judicial Eletrônico e suas consequências para a saúde dos servidores comparando-o a outros Sistemas utilizados;

3.2.7. Comparar os índices encontrados entre os trabalhadores de cada unidade estudada, bem como por fatores sociodemográficos e laborais (sexo, idade, função, tempo de trabalho etc.);

3.2.8. Elaborar, a partir dos dados levantados, questionamentos a serem aprofundados na fase qualitativa da pesquisa (Estudo 2);

3.2.9. Elaborar um relatório sobre os resultados com o fim de encaminhar propostas de intervenções ao SINTRAJUFE e à administração do Judiciário.

Estudo 2

Segunda etapa do projeto de pesquisa, de delineamento qualitativo.

3.3 Objetivos Específicos Estudo 2

3.3.1 Aprofundar o conhecimento sobre os processos de trabalho no Judiciário Federal no Rio Grande do Sul.

3.3.2 Conhecer a percepção dos trabalhadores acerca da implantação dos processos eletrônicos, de acordo com o tempo de uso desse sistema;

3.3.3 Compreender, de forma mais aprofundada, os pontos críticos e graves do contexto de trabalho identificados a partir do Estudo 1;

Endereço: Rua Sarmento Leite, 245**Bairro:****CEP:** 90.050-170**UF:** RS**Município:** PORTO ALEGRE**Telefone:** (51)303-8804**E-mail:** cep@ufcspa.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE



Continuação do Parecer: 1.151.210

3.3.4 Investigar a percepção dos trabalhadores acerca do assédio moral no trabalho, a partir da identificação de locais em que o fenômeno for observado em diferentes níveis de intensidade, a partir do Estudo 1;

3.3.5 Elaborar programas de intervenção nos locais de trabalho, a partir das discussões e das análises realizadas nos coletivos de trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Apresentados e assim descritos no projeto:

Riscos: Não há riscos pela participação na pesquisa. Entretanto, conforme orientação explicitada no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, caso caso o participante identifique algum tipo de desconforto ao responder o questionário, durante ou após a aplicação da pesquisa, ele poderá entrar em contato com o Departamento de Saúde do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul, a fim de prestar qualquer tipo de acolhimento.

Benefícios: A participação na pesquisa não trará nenhum benefício direto. Entretanto, os resultados deste estudo poderão ser utilizados em benefício de todos os servidores do Judiciário Federal e de outros funcionários públicos, na medida em que a partir dos resultados poderão ser construídos programas no âmbito da Saúde do Trabalhador.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa pertinente, projeto bem descrito e em condições de realização.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresentados dois TCLE, um para cada subprojeto, adequadamente; apresentado termo de compromisso de entrega de relatórios, apresentado termo de anuência e responsabilidade pelo custeio do projeto.

Recomendações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendências.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Rua Sarmento Leite ,245

Bairro:

CEP: 90.050-170

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (513)303-8804

E-mail: cep@ufcspa.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE



Continuação do Parecer: 1.151.210

Considerações Finais a critério do CEP:

Período de execução julho/2015 - dezembro/2017

PORTO ALEGRE, 16 de Julho de 2015

Assinado por:

Julia Fernanda Semmelmann Pereira Lima
(Coordenador)

Endereço: Rua Sarmento Leite ,245

Bairro:

CEP: 90.050-170

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (513)303-8804

E-mail: cep@ufcspa.edu.br

ANEXO D

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O trabalho e a saúde mental de Oficiais de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul

Pesquisador: MAYTE RAYA AMAZARRAY

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 16796819.7.0000.5345

Instituição Proponente: Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DA NOTIFICAÇÃO

Tipo de Notificação: Envio de Relatório Parcial

Detalhe:

Justificativa: Encaminha-se o relatório parcial da pesquisa.

Data do Envio: 29/08/2020

Situação da Notificação: Parecer Consubstanciado Emitido

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.277.475

Apresentação da Notificação:

Envio de relatório parcial

Objetivo da Notificação:

Envio de relatório parcial

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não se aplica

Comentários e Considerações sobre a Notificação:

Envio de relatório parcial

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Não se aplica

Endereço: Rua Sarmiento Leite ,245

Bairro: Sarmiento

CEP: 90.050-170

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3303-8804

E-mail: cep@ufcspa.edu.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CIÊNCIAS DA SAÚDE DE
PORTO ALEGRE



Continuação do Parecer: 4.277.475

Recomendações:

Em relatórios futuros descrever com mais detalhes os resultados no campo "RELACIONAR OS RESULTADOS ENCONTRADOS ATÉ O MOMENTO"

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Relatório aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

De acordo com o parecer do Relator.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

| Tipo Documento | Arquivo | Postagem | Autor | Situação |
|----------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|----------|
| Envio de Relatório Parcial | formulario_parcial.pdf | 29/08/2020 22:15:20 | Carine Reis Peixoto | Postado |

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

PORTO ALEGRE, 15 de Setembro de 2020

Assinado por:
Fernanda Bordignon Nunes
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Sarmento Leite, 245

Bairro: Sarmento

CEP: 90.050-170

UF: RS

Município: PORTO ALEGRE

Telefone: (51)3303-8804

E-mail: cep@ufcspa.edu.br