

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO – CURSO DE MESTRADO EM
PSICOLOGIA

THALITA BARÉA GAZOTO DE MORAES

**ADOCIMENTO MENTAL E AFASTAMENTO DO TRABALHO DE SERVIDORES
DO PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL**

CAMPO GRANDE – MS
2025

**ADOCIMENTO MENTAL E AFASTAMENTO DO TRABALHO DE SERVIDORES
DO PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação – Curso de Mestrado – em Psicologia, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como cumprimento de requisito final para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Branca Maria de Meneses.

**ADOCIMENTO MENTAL E AFASTAMENTO DO TRABALHO DE SERVIDORES
DO PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Faculdade de Ciências Humanas, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito final para a obtenção do título de Mestre.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Branca Maria de Meneses (Orientadora)

Prof^a. Dra. Dulce Regina dos Santos Pedrossian (Membro Externo)

Prof. Dr. Alberto Mesaque Martins (Membro Externo)

Prof. Dr. Alexandre José de Souza Peres (Membro Suplente)

RESUMO

A incidência dos transtornos mentais como motivo de afastamento prolongado do trabalho entre servidores do Poder Judiciário de Mato Grosso do Sul tem sido evidente, conforme registros de dados internos dos últimos anos. Elaboramos a presente pesquisa com vistas a analisar os índices de afastamento por adoecimento mental, investigar as categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados e identificar os motivos - do ponto de vista dos trabalhadores - que levaram ao adoecimento psíquico. O período estudado é de 2018 a 2023. O referencial teórico está fundamentado na Teoria Crítica da Sociedade, em especial os estudos de Adorno, T. Horkheimer, M. Marcuse, H. e Crochík, J.L.. Dentre os possíveis motivos a serem investigados como adoecedores estavam: fatores relacionados ao trabalho, experiências traumáticas, problemas financeiros, conflitos familiares, histórico prévio de ocorrência de transtornos mentais, entre outros. A metodologia escolhida foi a pesquisa de campo exploratória e descritiva, por meio da tabulação de planilhas e análise estatística dos dados fornecidos pela Secretaria de Gestão de Pessoas, do Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul, além da aplicação de formulário on-line respondido pelos trabalhadores e trabalhadoras. Como resultados encontrados, vemos que de 2018 para 2023 houve um aumento de 69% no número de licenças médicas para tratamento da saúde mental (de 189 para 320). Quanto ao número de servidores(as) afastados (as), passou de 102, em 2018, para 157, em 2023, um incremento de 39%. Em todos os anos, os mais prevalentes foram os transtornos ansiosos, seguidos dos transtornos depressivos recorrentes, das reações agudas ao stress, dos episódios depressivos e, por último, do transtorno afetivo bipolar. A respeito dos motivos, 42 pessoas (52,5% dos respondentes) atribuíram seu adoecimento mental a fatores relacionados ao trabalho; além dessas, outras 5 (6,3%) afirmaram que o quadro de saúde se agravou devido a 2 causas principais, sendo 1 delas o trabalho; 16 pessoas (20%) associaram o adoecimento mental a experiências traumáticas; 8 pessoas (10% dos respondentes) afirmaram que já possuíam o diagnóstico anteriormente; 5 respondentes (6,3%) correlacionaram problemas financeiros, responsabilidades excessivas, conflitos familiares, isolamento social e estresse por motivos alheios ao trabalho. 4 sujeitos (5%) atribuíram a outros fatores, entre esses 2 mencionaram diagnóstico tardio de transtorno do espectro autista - TEA.

Palavras-chave: Adoecimento mental. Afastamento do trabalho. Poder Judiciário. Psicologia social.

ABSTRACT

The incidence of mental disorders as a reason for prolonged absence from work among employees of the Judiciary of Mato Grosso do Sul has been evident, according to internal data from recent years. We developed this study to analyze the rates of absence due to mental illness, investigate the diagnostic categories of the mental disorders presented, and identify the reasons—from the perspective of the employees—that led to mental illness. The period studied is from 2018 to 2023. The theoretical framework is based on the Critical Theory of Society, particularly the studies of Adorno, T. Horkheimer, M. Marcuse, H. and Crochík, J.L.. Possible reasons to be investigated as triggers were: work-related factors, traumatic experiences, financial problems, family conflicts, and a previous history of mental disorders, among others. The chosen methodology was exploratory and descriptive field research, using spreadsheets and statistical analysis of data provided by the Human Resources Department of the Mato Grosso do Sul State Court of Justice, in addition to an online form completed by employees. The results show a 69% increase in the number of sick leaves for mental health treatment from 2018 to 2023 (from 189 to 320). The number of employees on leave increased from 102 in 2018 to 157 in 2023, a 39% increase. In all years, the most prevalent disorders were anxiety disorders, followed by recurrent depressive disorders, acute stress reactions, depressive episodes, and, lastly, bipolar affective disorder. Regarding the reasons, 42 people (52.5% of respondents) attributed their mental illness to work-related factors; in addition to these, another 5 (6.3%) stated that their health condition worsened due to two main causes, one of which was work; 16 people (20%) associated the mental illness with traumatic experiences; 8 people (10% of respondents) stated that they already had the diagnosis previously; 5 respondents (6.3%) correlated financial problems, excessive responsibilities, family conflicts, social isolation, and stress due to reasons unrelated to work. 4 subjects (5%) attributed it to other factors, of which 2 mentioned a late diagnosis of autism spectrum disorder - ASD.

Keywords: Mental illness. Absence from work. Judicial Branch. Social psychology.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Números de afastamentos por adoecimento mental.....	48
Tabela 2 - Índices do aumento progressivo no número de licenças.....	49
Tabela 3 - Índices de aumento ou redução, ano a ano, no número servidores(as) afastados(as).....	50
Tabela 4 - Dados por gênero.....	51
Tabela 5 - Número mínimo e máximo de dias em afastamento em uma única licença médica.....	54
Tabela 6 - Números de afastamentos de 180 a 365 dias no ano.....	55
Tabela 7 - Categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos trabalhadores, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças.....	56
Tabela 8 - Transtornos ansiosos mais frequentemente apresentados pelo público-alvo, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças.....	59
Tabela 9 - Transtornos depressivos recorrentes mais frequentemente apresentados pelo público-alvo, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças...	61
Tabela 10 - Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação mais frequentemente apresentados pelo público-alvo, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças.....	63
Tabela 11 - Episódios depressivos mais frequentemente apresentados pelo público-alvo, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças.....	65
Tabela 12 - Transtornos afetivos bipolares mais frequentemente apresentados pelo público-alvo, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças.....	66

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Números de afastamentos por adoecimento mental.....	48
Gráfico 2 - Análise por gênero.....	51
Gráfico 3 - Categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos trabalhadores, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças.....	57
Gráfico 4 - Categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos trabalhadores, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças.....	57
Gráfico 5 - Motivos que levaram ao adoecimento mental.....	67

LISTA DE SIGLAS

CID - Classificação Internacional de Doenças

CNJ - Conselho Nacional de Justiça

DSM - Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

PJMS - Poder Judiciário de Mato Grosso do Sul

TJMS - Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. O SIGNIFICADO DO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA.....	20
2. O TRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO.....	29
2.1 Função social e reforma do Poder Judiciário.....	29
2.2 Características da organização do trabalho e da cultura no Poder Judiciário.....	34
2.3 Modernização e divisão dos processos de trabalho: o uso da técnica e da tecnologia.....	37
3. PODER JUDICIÁRIO E ADOECIMENTO PROFISSIONAL.....	41
4. MÉTODO.....	44
4.1 Objetivos	
4.1.1 Objetivos Gerais.....	44
4.1.2 Objetivos Específicos.....	44
4.2 Local.....	44
4.3 Sujeitos.....	44
4.4 Procedimentos Metodológicos.....	44
5. RESULTADOS.....	48
5.1 Dados gerais dos afastamentos por licença médica.....	48
5.2 Análise por gênero.....	50
5.3 Número de dias em afastamento.....	53
5.4 Categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos trabalhadores.....	55
5.4.1 Transtornos ansiosos.....	58
5.4.2 Transtornos depressivos recorrentes.....	59
5.4.3 Reações ao <i>stress</i> grave.....	61
5.4.4 Episódios depressivos.....	64
5.4.5 Transtorno afetivo bipolar.....	65
5.5 Motivos que levaram ao adoecimento mental.....	67
5.5.1 Fatores indicados relacionados ao trabalho.....	68
5.5.2 Experiências identificadas como traumáticas.....	73
5.5.3 Histórico prévio de ocorrência de transtornos mentais.....	74
5.5.4 Problemas financeiros, responsabilidades excessivas, conflitos familiares, isolamento social, alterações hormonais e estresse por motivos alheios ao trabalho.....	74
5.5.5 Outros fatores.....	75
5.6 Análise dos Resultados.....	75
6. CONCLUSÃO.....	82
7. REFERÊNCIAS.....	85
APÊNDICE 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	91
APÊNDICE 2 – Instrumento de Pesquisa - Formulário on-line.....	94
APÊNDICE 3 – Requerimento.....	95

ANEXO 1 – Autorização institucional.....	97
ANEXO 2 – Parecer do comitê de ética – Universidade Federal do Mato Grosso do Sul.....	99

INTRODUÇÃO

O trabalho pode ser compreendido e analisado por meio de diversos significados. O valor social, a subsistência e seu papel na identidade do indivíduo, por exemplo, são elementos que, dialeticamente, se alteram e se modificam ao longo da história (MATOS, 2006). No mundo contemporâneo, o trabalho tem sido entendido como condição essencial, contudo se configura como um propagador de conflitos pessoais entre o senso de realização e a necessidade de subsistência. Além do mais, seu papel econômico fica sobreposto à possibilidade de se realizar profissionalmente ou ser feliz. A busca pela remuneração faz com que indivíduos se submetam a trabalhos mecanizados, penosos e vazios de sentido. Assim, o trabalho encontra-se em um território ambivalente entre as necessidades individuais de sustento e os interesses de garantia de lucro das organizações - a lógica do mercado - e faz com que ocorra o sofrimento psíquico e até mesmo o adoecimento físico e mental.

Essa lógica se faz presente no conjunto das relações de trabalho. Assim, o interesse em estudar as condições objetivas de trabalho voltadas à saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras que atuam no sistema de justiça configurou em um desafio à medida que o processo de adoecimento psíquico abrange condições psicossociais presentes nas relações de trabalho. Além do mais, as instituições tendem a reproduzir as condições objetivas da sociedade administrada. Dessa forma, uma análise de fatores adoecedores no ambiente de trabalho deve levar em conta o ambiente social no qual a organização está inserida.

A incidência de transtornos mentais como motivo de afastamento prolongado do trabalho entre servidores do Poder Judiciário de Mato Grosso do Sul tem sido evidente, conforme registros de dados internos dos últimos anos. Ao analisar esses dados, foi constatado que os índices de licenças médicas para tratamento de transtornos mentais têm aumentado, conforme será apresentado no item Método, o que serve de alerta para a existência de uma realidade em que se faz presente o sofrimento psíquico entre esse público-alvo.

Todavia, essa realidade não está presente apenas no local pesquisado. Segundo os dados atualizados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, da Iniciativa SmartLab de Trabalho Decente, coordenada pelo Ministério

Público do Trabalho (MPT) e pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o Brasil (2025), os benefícios por incapacidade temporária associados à saúde mental no trabalho mais do que dobraram no último biênio, passando de 201 mil em 2022 para 472 mil em 2024 (aumento de 134%). Entre os casos, destacam-se afastamentos acidentários por reações ao estresse (28,6%), ansiedade (27,4%), episódios depressivos (25,1%) e depressão recorrente (8,46%). Quanto aos afastamentos em geral, aparecem como predominantes os episódios depressivos (25,6%), a ansiedade (20,9%) e a depressão recorrente (12,0%).

No campo do sistema de justiça, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Órgão ao qual compete o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, tem emitido Resoluções e Cartilhas que demonstram a preocupação com a saúde mental dos(as) servidores(as) e magistrados(as) no país. A exemplo dessas, podemos citar: a Resolução nº 207, de 15 de outubro de 2015, que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário; a Cartilha “Saúde mental e trabalho no Poder Judiciário”, de 2019; a Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; a Resolução nº 343, de 9 de setembro de 2020, que institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição; e, por fim, a Resolução nº 560, de 14 de maio de 2024, que alterou a Resolução nº 343, determinando que as condições especiais de trabalho previstas nessa Resolução também se aplicassem a magistrados(as) e servidores(as) com adoecimento mental.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, em publicação original em inglês (International Labour Organization, 2023), considera como fatores psicossociais a interação entre ambiente, conteúdo e condições de trabalho, capacidade dos trabalhadores de atender as demandas de trabalho, suas necessidades e expectativas, cultura e fatores pessoais e extralaborais. Dependendo da forma como esses aspectos são percebidos ou vividos, eles podem afetar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho.

No Brasil, a promulgação da Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) e estabeleceu a obrigatoriedade da inclusão dos riscos psicossociais no PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos, a partir de 26 de maio de 2026. Com isso, as organizações devem identificar, avaliar e gerenciar esses fatores, por estarem relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e às demandas da atividade laboral que podem impactar negativamente a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

Como exemplos comuns de riscos psicossociais, pode-se citar: excesso de carga de trabalho e prazos irreais, pressão excessiva por resultados e metas inalcançáveis, assédio moral e sexual, falta de clareza nas funções e responsabilidades, insegurança no emprego, falta de apoio por parte da liderança ou colegas, conflitos interpessoais frequentes, ausência de controle sobre o próprio trabalho, jornadas prolongadas sem pausas adequadas, ambiente de trabalho hostil ou tóxico, trabalho monótono ou sem sentido, isolamento social no ambiente de trabalho e falta de reconhecimento.

A interação desses fatores pode levar a diferentes níveis de desconforto no trabalho, até o adoecimento mental. Inicialmente, o trabalhador pode experimentar sentimentos de desmotivação, irritabilidade, cansaço constante e dificuldade de concentração. Com a permanência dos fatores psicossociais nocivos, esses sintomas podem se intensificar, levando à perda de interesse pelo trabalho, isolamento social no ambiente profissional, queda no desempenho e conflitos interpessoais. Em estágios mais avançados, surge o desenvolvimento de transtornos mentais, como transtornos depressivos, ansiosos, transtornos de adaptação e síndrome de burnout.

O transtorno mental, de acordo com a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – 10ª revisão (CID-10), publicada pela Organização Mundial da Saúde - OMS (1995), é uma síndrome caracterizada por uma alteração clinicamente significativa na cognição, na regulação emocional ou no comportamento de um indivíduo, que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou de desenvolvimento que sustentam o funcionamento mental e comportamental. Esses transtornos geralmente estão associados a

sofrimento psicológico ou prejuízo em áreas pessoais, familiares, sociais, educacionais, ocupacionais ou outras áreas importantes de funcionamento.

Assim sendo, justifica-se a escolha do objeto desta pesquisa, ocorrida devido à experiência profissional da autora como psicóloga do Departamento de Acompanhamento, Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas, da Secretaria de Gestão de Pessoas, do Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul (TJMS) e à compreensão de que o estava gerando o adoecimento mental dos servidores e servidoras não deveria ser compreendido e tratado de forma individualizada. Os dados revelam sintomas presentes na coletividade, tanto na instituição estudada e ao mostrarem o que vem ocorrendo na sociedade.

Cabe ressaltar que os elevados números de acompanhamentos e atendimentos realizados com servidores em licença médica em decorrência de doença mental, os relatos de conflitos entre gestores e seus colaboradores, os crescentes números de pedidos de mudança de local de trabalho e até mesmo de pedidos de exoneração (demissão voluntária), todos percebidos na experiência de trabalho, revelam que os fatores de cunho psicossocial têm tido um grande efeito na saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras do TJMS.

Conhecer os resultados de afastamentos do trabalho suscita pensar nas contradições existentes na sociedade capitalista, reitera-se. Aqui, em especial, compreender o processo de adoecimento mental de trabalhadores e trabalhadoras do sistema de justiça. Para isso, o referencial teórico da pesquisa aqui apresentada está fundamentado nos pressupostos de autores e estudiosos da Teoria Crítica da Sociedade, entre eles Theodor Adorno, Max Horkheimer, Herbert Marcuse e José Leon Crochík.

Também conhecida como Escola de Frankfurt, essa teoria possibilita refletir criticamente a respeito das estruturas sociais, políticas e econômicas da sociedade contemporânea, ao analisar as relações de poder, a dominação e a exploração existentes na sociedade e, por consequência, nas relações de trabalho, referendados pelo método dialético. Seus pensadores estudaram como os fatores sociais foram sendo modificados de acordo com as transformações da sociedade. Dessa forma, contribuem para desvelar as questões sociais que emergem da sociedade atual, inclusive o peso da ideologia imanente ao capital, ao explicarem

como o capitalismo avançado opera pela lógica da indústria cultural, na padronização da existência, nos termos de Adorno e Horkheimer (1985).

Assim, a presente pesquisa visava a: i) analisar os índices de afastamento por adoecimento mental; ii) investigar as categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados; iii) identificar os motivos - do ponto de vista dos trabalhadores e trabalhadoras - que levaram ao adoecimento psíquico. O lapso temporal abrangido na pesquisa é de 2018 a 2023.

Dentre os fatores relacionados ao trabalho que podem levar ao adoecimento dos trabalhadores do PJMS e que foram investigados, estão: sobrecarga de tarefas, excessivas cobranças por parte da chefia, pressão constante por metas e alta produtividade, condições e organização do trabalho, assédio moral e organizacional ou condutas abusivas, relacionamento hostil com a chefia e/ou com os colegas e perda de sentido no trabalho. Quanto aos fatores individuais perquiridos, apresentam-se: experiências traumáticas como acidentes, violências, abusos, experiência de quase morte, perda repentina de alguém próximo; problemas financeiros, responsabilidades excessivas, conflitos familiares, isolamento social, alterações hormonais e estresse por motivos alheios ao trabalho; histórico prévio de ocorrência de transtornos mentais e, por fim, uso ou abuso de substâncias psicoativas, como álcool ou drogas.

No que diz respeito aos preceitos de análise do adoecimento mental dos trabalhadores, procuramos ir além da visão patologizante e de responsabilização do sujeito, ao sermos norteados pela compreensão crítica da sociedade em que vivemos e seu efeito sobre o psiquismo. Segundo as reflexões de Sass, na apresentação da obra de Pedrossian (2008), os males que afetam a esfera psíquica não podem ser dissociados da sociedade que os produz. Sendo assim, a psicologia não deveria ser reduzida a simples instrumento de apoio ao tratamento médico, mas, ao contrário, os conhecimentos psicológicos, criticamente discutidos, poderiam ser mobilizados para atuar sobre as causas sociais desses males promotores do sofrimento dos indivíduos. Desta forma, os conhecimentos da psicologia, somados à visão crítica da teoria originada na Escola de Frankfurt, basearão nossas análises.

Como explica Crochík, no prefácio de Pedrossian:

Julgar, como os psicanalistas, que os problemas psicológicos possam ser entendidos avaliando unicamente os indivíduos é perder a gênese do sofrimento contemporâneo e reproduzir o próprio sofrimento que é reduzido aos significados que o indivíduo lhe dá. (2008, p. X)

Assente à Teoria supracitada e às condições de trabalho, podemos refletir criticamente sobre as consequências do modo de produção capitalista no psiquismo do ser humano. Dentre elas, podemos citar a alienação. A Teoria Crítica, referendada pelos estudos de Marx, argumenta que o trabalho capitalista aliena os indivíduos de seu trabalho e de si mesmos. Os trabalhadores, ao serem separados do produto de seu trabalho, deixam de ter controle sobre o processo produtivo e são tratados como meros instrumentos de produção. Essa alienação pode levar a sentimentos de despersonalização, desesperança e à falta de sentido da vida, considerando a grande parte do dia que o sujeito passa no trabalho.

Conforme Matos:

Alienus significa aquilo que nos é alheio, estranho. O trabalho alienado significa que o homem não controla suas relações com a “primeira natureza”, tampouco com a natureza já transformada. E os produtos de seu trabalho não lhe pertencem, mas são o bem de um outro. (2006, p.25)

Outro mecanismo de dominação e exploração tem sido a precariedade das condições de trabalho. A lógica do capitalismo busca extrair o máximo de lucro dos trabalhadores, muitas vezes às custas de sua saúde física e mental. As cobranças por produtividade, a falta de autonomia, o medo da perda do emprego, a falta de valorização e reconhecimento, como já dito, podem levar a altos níveis de estresse, ansiedade e sintomas depressivos.

Cabe destacar o que tem representado o peso da ideologia nas relações de trabalho. O valor moral da sociedade capitalista, dado pelo trabalho e seu caráter utilitário, faz com que os trabalhadores sejam tratados como instrumentos do processo produtivo, e o que interessa são os resultados desse processo. Só é útil ou pertencente à sociedade o indivíduo que produz e dá lucro. (MARX, 1984) Nesse sentido, o desempenho supostamente inadequado na vida laboral ou a falta de emprego são vistos como falhas e inadequações individuais. Essa pressão social pode levar à busca incessante para atingir o sucesso, ainda que isso signifique até mesmo sacrificar a saúde mental e o bem-estar de quem trabalha.

Conforme observado nas relações de trabalho do Órgão do Poder Judiciário, muitas vezes as licenças para tratamento de saúde, especialmente de tratamento

da saúde mental, são avaliadas por colegas e gestores como provenientes de uma inadequação individual, como reflexo de improdutividade, como fraqueza ou incapacidade pessoal que deveria ser negada. Fica evidente o valor ideológico que o trabalho representa e o desrespeito às necessidades do ser humano e que, portanto, se ele não trabalha, perde seu valor e passa a ser um fardo para os resultados produtivos e para os que estão à sua volta.

Estudos como o de Domeni (2024), demonstram o estigma e o preconceito em relação a servidores públicos que possuem algum transtorno mental e como são vistos por colegas e gestores. Roma (2024) aponta que, por vezes, os trabalhadores têm receio de discutir sua saúde mental no trabalho, temendo o estigma de serem vistos como incompetentes, emocionalmente instáveis ou incapazes de lidar com a pressão, o que poderia resultar em sua substituição por alguém considerado mais equilibrado.

Como fator ocupacional e social adoecedor, há, ainda, que se levar em conta a preponderante presença de atitudes de competitividade exacerbada que levam ao individualismo e à busca por autossuficiência. A competição constante pode gerar altos níveis de estresse, à medida que as pessoas se sentem constantemente pressionadas a superar os outros e a si mesmo, atingindo metas cada vez mais altas. Para Marcuse (1999, p. 99), o “individualismo é a forma que a liberdade assume em uma sociedade na qual a aquisição e utilização da riqueza depende do trabalho competitivo.”

No campo do trabalho no serviço público, a busca por funções de confiança gratificadas, que geram um incremento salarial, acirra a competição entre os servidores, visto que comumente são eleitos e nomeados profissionais que atuam segundo a lógica do valor do trabalho, de acordo com os números de resultados, ao deixar de primar pela qualidade e pelo sentido imaterial do trabalho, o que pode acarretar a perda de sentido do que se faz.

Assim, faz-se necessário pensar acerca da importância de se transformar as estruturas sociais e a lógica existentes, ao buscar analisar as condições de trabalho e as possibilidades de mudança no conjunto das relações sociais presentes e, principalmente, valorizar a cooperação em contraponto à competição individual.

No que concerne à constituição do sujeito, Horkheimer & Adorno (1973, p.48) chamam a atenção de que o indivíduo está socialmente mediado e a vida é essencialmente convivência. “A pessoa só se define em sua correlação vital com outras pessoas, o que constitui, precisamente, seu caráter social.” Assim, o ser humano é um ser social, que se constitui através do olhar do outro, e os relacionamentos interpessoais, entre eles os que se dão no ambiente de trabalho, causam efeitos na relação saúde-doença.

Frente a tais considerações, precisamos analisar criticamente as relações de poder e a presença da figura de autoridade no sistema de justiça brasileiro, aspectos que refletem nas posições hierárquicas e nos estilos de gestão utilizados. A lógica de que deve haver submissão incondicional às ordens superiores acaba por gerar desigualdade, ausência de espaços democráticos, sentimento de impotência e a perda da possível autonomia de pensamento, o que se constitui como fundamental às reflexões críticas sobre a relação indivíduo e cultura. Ademais, esses preceitos acarretam na distribuição desigual de recursos (sejam eles materiais e/ou financeiros) e em dinâmicas de exploração nas relações de trabalho.

Diz Adorno:

A pressão do geral dominante sobre tudo que é particular, aos homens, individualmente, e às instituições singulares, tem uma tendência a destroçar o particular e o individual, juntamente com seu potencial de resistência. Junto com sua identidade e seu potencial de resistência, as pessoas também perdem suas qualidades. (1995a, p. 122)

Pensar sobre a pressão em relação ao indivíduo implica em refletir sobre o adoecimento mental. Assim, faz-se mister ponderar acerca do modelo dominante de diagnóstico e tratamento psicológicos existentes, os quais tendem a considerar apenas as atitudes particulares dos indivíduos, e, muitas vezes, desconsidera os fatores sociais que o originaram.

De acordo com Crochík:

Se este mal-estar é prova do sofrimento existente, a ideologia tenta negá-lo para que a existência do indivíduo possa ser harmonizada com a existência da cultura que o nega. Dessa forma, ou o sofrimento é atribuído, quanto às suas fontes, ao indivíduo, ou seja, ele é o inadequado, e deve ser submetido aos tratamentos existentes, a psicoterapia entre eles, ou então o sofrimento é tornado ontológico e o indivíduo deve conviver com ele. Nos dois casos, a psicologia faz parte da ideologia e impede que os conflitos sociais possam ser vistos como origem do sofrimento. (1998, p. 70)

As reflexões apresentadas, ao ter como referência a forma como os estudos da Teoria Crítica da Sociedade contribuem para pensar sobre o objeto desta pesquisa, possibilitam análises a respeito da lógica de organização da sociedade e especialmente sobre as formas de administração do judiciário, o que essas representam na constituição do sujeito e como contribuem para o adoecimento mental dos trabalhadores nessa esfera.

Este estudo está organizado da seguinte maneira: após as discussões introdutórias, há uma divisão em mais 6 capítulos. No primeiro capítulo, abordaremos o significado do trabalho na sociedade capitalista, apresentando as contribuições da Teoria Crítica da Sociedade e de outros autores.

No segundo capítulo, discorreremos sobre o trabalho no Poder Judiciário, incluindo sua função social e reforma, as características da organização do trabalho e da cultura organizacional e, por fim, como se deu a modernização e divisão dos processos de trabalho no Órgão.

No terceiro capítulo, traremos a relação entre o Poder Judiciário e o adoecimento profissional, incluindo pesquisas já realizadas na área.

No quarto capítulo, demonstramos o método e os procedimentos metodológicos utilizados para a obtenção dos dados da pesquisa.

Adiante, no quinto capítulo, apresentaremos os resultados obtidos na pesquisa e suas análises.

Por derradeiro, no sexto capítulo, traremos a conclusão do estudo.

1. O SIGNIFICADO DO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

Iniciaremos com a discussão sobre o significado do trabalho na sociedade capitalista. É fundamental considerar o que configura o trabalho e suas mudanças, não somente pelos aspectos cronológicos, mas no que tem representado na vida de quem trabalha.

O desenvolvimento das forças produtivas é apresentado por Marx (1984) como sendo o processo por meio do qual o capital se apodera da produção de mercadorias, revolucionando as formas pretéritas de trabalho. Esse processo é necessariamente precedido pela imposição da lógica do capital como motor das transformações, na medida em que a relação social capitalista é inaugurada com a emergência do trabalho assalariado. (ROSELINO *et al.*, 2010)

Assim, esta trajetória tem como ponto de partida lógico a própria constituição da relação social capitalista, sendo este o marco inaugural da produção sob a égide do capital. A partir desse advento, a lógica da valorização deve reger todo o movimento de transformação, imprimindo seu caráter progressista como motor do progresso técnico.

Nestes termos, Marx estabelece a cooperação simples como estágio inicial desse processo. Ele define assim dois aspectos característicos do modo de produção capitalista: inicialmente, a própria constituição do capital como sujeito, ou mesmo o “surgimento” do capital, e também a transformação do processo de trabalho em processo caracterizadamente social, ou seja, em força produtiva do capital.

Dessa forma,

[...] a ocupação simultânea de um número relativamente grande de assalariados no mesmo processo de trabalho, constitui o ponto de partida da produção capitalista. Este coincide com a existência do próprio capital. Se o modo de produção capitalista se apresenta, portanto, por um lado, como uma necessidade histórica para a transformação do processo de trabalho em um processo social, então, por outro lado essa forma social do processo de trabalho apresenta-se como um método, empregado pelo capital para, mediante o aumento da sua força produtiva, explorá-lo mais lucrativamente. (MARX, 1984, p. 266)

Fundamentalmente, a cooperação aparece nessa forma “simples” na medida em que são reunidos vários trabalhadores no mesmo local de trabalho, produzindo o mesmo tipo de mercadoria sob o comando de um único capitalista. Não é identificada, nesta fase, qualquer alteração no modo de trabalho; temos

apenas o emprego (simultâneo ou alternado) de mão-de-obra que se utiliza socialmente das mesmas ferramentas. (ROSELINO *et al.*, 2010)

Sob a perspectiva do capital, as vantagens relativas à reunião dos trabalhadores num mesmo local dizem respeito ao maior controle dos horários e materiais utilizados. A utilização coletiva dos meios de produção resulta em uma transferência menor de seu valor ao produto individual. “Esta economia no emprego dos meios de produção decorre apenas de seu consumo coletivo no processo de trabalho de muitos”. (MARX, 1984, p. 259) O trabalhador preserva todo o controle sobre as diversas etapas da produção em que atua, cabendo a ele desempenhar integralmente, num processo social de produção, as tarefas antes executadas pelo artesão individual. Permanecendo a técnica essencialmente idêntica a de etapas pré-capitalistas, o trabalho requer a mesma qualificação e destreza antes exigida no aprendizado do ofício.

Mais adiante, na continuação do desenvolvimento das forças produtivas, emergem as oficinas manufatureiras, caracterizadas por um processo baseado no ofício manual e na divisão do trabalho, o qual acontecia de forma empírica, não assentado em regras, leis e fórmulas (MORAES NETO, 2003). Como explica Marx:

Com respeito ao próprio modo de produção, a manufatura mal se distingue, nos seus começos, da indústria artesanal das corporações, a não ser pelo maior número de trabalhadores ocupados simultaneamente pelo mesmo capital. A oficina do mestre-artesão é apenas ampliada. (1984, p. 257)

A divisão manufatureira do trabalho aparece na “tríade” do desenvolvimento das forças produtivas capitalistas como sendo uma etapa intermediária desse processo, no qual as transformações introduzidas representam a primeira intervenção do capital nas técnicas de produção. Essa etapa representa um avanço para a acumulação capitalista na medida em que se verifica um intenso incremento da produtividade do trabalho. De modo que a passagem da cooperação simples para a manufatura com divisão do trabalho ilustra também outra passagem: a da mais-valia absoluta para a relativa. (ROSELINO *et al.*, 2010)

O primeiro passo desse processo significa a alienação do trabalhador do conhecimento do processo de trabalho como um todo, que é apropriado pelo capital. O trabalhador parcial perde (raiz etimológica do conceito de alienação) a faculdade de pensar o trabalho na sua totalidade. Dessa maneira, como elucida

Roselino *et al.* (2010), se na cooperação simples a relação social capitalista se impõe pela separação entre os trabalhadores e os meios de produção, a manufatura com divisão do trabalho representa a cisão entre o trabalho enquanto “dispêndio de energia laborativa” e o trabalho enquanto ofício.

Todavia, nas oficinas manufatureiras, o operário ainda detinha algum controle sobre a produção de mercadoria; isso foi alterado e, cada vez mais, sendo perdida a autonomia restante nas atividades de trabalho devido à racionalização desencadeada, como esclarece Gorz (1988/2007), ao serem vencidas as antigas ideias de liberdade e de autonomia existenciais.

O advento da produção por meio de máquinas e da grande indústria aparece como a consumação da vitória do capital sobre as limitações das formas anteriores da produção material. Nesta fase, o conhecimento humano, devidamente incorporado e manejado pelo capital, passa a determinar o ritmo da produção de mercadorias e expande a capacidade produtiva ilimitadamente por meio da aplicação tecnológica da ciência. (ROSELINO *et al.*, 2010)

O trabalhador, que antes trabalhava com ferramentas similares às dos artesãos pré-capitalistas, perde agora o controle sobre a ferramenta, e sua habilidade não mais é determinante da produção. O capital se desprende das limitações impostas pela capacidade humana; a parte objetiva do capital se sobrepõe à parte subjetiva.

Conforme Marx:

Na manufatura e no artesanato, o trabalhador se serve das ferramentas; na fábrica ele serve à máquina. Lá, é dele que parte o movimento do meio de trabalho; aqui, ele precisa acompanhar o movimento. Na manufatura, os trabalhadores constituem membros de um corpo vivo. Na fábrica, há um mecanismo morto, independente dele, ao qual são incorporados como um apêndice vivo (1984, p. 43).

O grande mecanismo de consolidação do capitalismo consiste em superar o caráter estritamente social da relação entre trabalho e capital, reproduzindo esta relação em termos técnicos com a subordinação do trabalho à figura personificada do capital no próprio processo material de produção: a máquina. Nesses termos, “O instrumento de trabalho deixa de ser uma expressão da atividade subjetiva do trabalhador para se transformar na expressão personificada do capital que utiliza o trabalhador como seu instrumento” (BELLUZZO, 1980, p. 96).

A produção material das mercadorias passa a ser definida em novas bases, com o princípio da maquinaria. As possibilidades de aprimoramento das forças produtivas nesse processo ganham contornos ilimitados. Os determinantes da produção passam a depender do avanço técnico aplicado às máquinas. A aplicação tecnológica da ciência aparece como instrumento no sentido dos ganhos crescentes de produtividade das máquinas. A objetivação do processo de produção desloca, portanto, o trabalho vivo para uma posição de apêndice de um mecanismo automático regido pelas leis da ciência.

Depois de trazer à baila alguns aspectos do processo de desenvolvimento das forças produtivas, torna-se imperioso considerar as transformações e os efeitos decorrentes desses processos no aspecto social e no mundo do trabalho. Ao explicar as mudanças ocorridas no modo de produção capitalista, Gorz observa:

Assim, a racionalização econômica do trabalho não consistiu simplesmente em tornar mais metódicas e melhor adaptadas a seus objetivos as atividades produtivas já existentes. Foi uma revolução, uma subversão do modo de vida, dos valores, das relações sociais e das relações com a natureza, uma *invenção*, no sentido pleno do termo, de algo que jamais existira antes. A atividade produtiva desfazia-se de seu sentido original, de suas motivações e de seu objeto para tornar-se simples *meio* de ganhar um salário. Deixava de fazer parte da vida para torna-se o meio de "ganhar a vida". O tempo de trabalho e o tempo de viver foram desconectados um do outro; o trabalho, suas ferramentas, seus produtos, adquiriram uma realidade separada do trabalhador e diziam agora respeito a decisões estranhas a ele. A satisfação em "fazer uma obra" comum e o prazer de "fazer" foram suprimidos em nome das satisfações que só o dinheiro pode comprar. (1988/2007, p. 30. Grifos do autor.)

Consoante Crochík (2003), o trabalho tem se associado à dominação ao longo da história. O trabalho como sacrifício do princípio do prazer associa-se à troca já presente nos rituais primitivos: para se acalmar a fúria dos deuses, ofereciam-se oferendas, entre elas, a vida de alguém. Se, no trabalho, o prazer é sacrificado na submissão ao capital, ele não deixa de existir, mas associa-se ao que lhe é contrário: a destruição; ou se torna mera compulsão, retirando o sentido da ação; ou fragmenta a vida humana, expulsando a humanidade que a atividade traz. Como sacrifício, o trabalhador entrega a vida em troca da possibilidade de se manter um poder aquisitivo.

Como observam Meneses *et al.* (2019), ao imperar o produtivismo e o trabalho como fonte de riqueza, as relações de trabalho deixaram de representar o que era sua finalidade maior: garantir a subsistência da vida das pessoas. Se o trabalho tinha o fim de suprir as necessidades imediatas das pessoas, com o capitalismo e a divisão do trabalho, passou a ter a função de gerar acúmulo de bens, o que implicou em uma demanda sem um limite, já que a aquisição de posses e o *status* de possuí-las é infindável.

É preciso considerar, também, como o trabalho manual serviu de referência para o trabalho intelectual. Segundo Crochík:

[...] a distinção entre trabalho manual e intelectual - que, com o progresso, possibilita a práxis que se vincula à liberdade - é enfraquecida quando o primeiro torna-se o modelo do último, na submissão aos interesses da reprodução do modo burguês de existência. (2003, p. 62)

Assim, é o tempo livre do trabalho, que visa à produção de bens imediatos à reprodução da vida individual, que possibilita o trabalho intelectual, quer como melhor forma de realizar aquele, por meio da organização e da administração, quer como reflexão para além de uma vida baseada no trabalho de subsistência.

O referido autor aponta, ainda, que o tempo “de descanso”, o período para além da jornada de trabalho, também tem sido administrado, pois o tempo que constitui a história social e dos indivíduos é negado aos trabalhadores, que assim não podem ser donos de suas vidas. Os trabalhadores fixam-se no presente, na sua autoconservação imediata. As promessas, as esperanças, os desejos contidos no passado e que levaram à diferenciação do “eu” são sacrificados em nome da sobrevivência, em um tempo inacessível, quase que semelhante à morte. O controle do trabalho afeta a vida do trabalhador, bem como suas promessas, suas esperanças, seus desejos e, por conseguinte, a possibilidade de diferenciação é mitigada, posto que deixa de haver vida e passa a existir uma condição mental mimética semelhante à morte. (CROCHÍK, 2003)

Na prevalência do capitalismo como forma de administrar a vida, o trabalho passou a ser desempenhado de forma alienada, mecanicamente. Os trabalhadores foram coisificados e considerados meramente ferramentas de trabalho a serviço do lucro e do acúmulo de bens.

A teoria de alienação demonstrou o fato de que o homem não se realiza em seu trabalho, que a sua vida se tornou um instrumento de trabalho, que o seu trabalho e os respectivos produtos assumiram uma forma e um

poder independentes dele como indivíduo. (...) A eliminação das potencialidades humanas do mundo do trabalho (alienado) cria as precondições para a eliminação do trabalho do mundo das potencialidades humanas. (MARCUSE, 1981, p. 103).

Em consonância, o trabalho alienado não é propício à reflexão e somente fora dele temos a possibilidade de refletir. Contudo, o indivíduo não está fora do trabalho simplesmente por não encontrar-se fisicamente presente em uma empresa ou organização. Se seu tempo “livre” também for administrado pelas demandas laborais ou, ainda, pela necessidade de se qualificar ainda mais para elas, também não haverá possibilidade de reflexão e emancipação. Como afirma Crochík (2003), “do trabalho alienado, resultam o conformismo e a impotência do trabalhador”.

A respeito do conformismo e da impotência do trabalhador, Horkheimer e Adorno discorrem:

São as condições concretas do trabalho na sociedade que forçam o conformismo e não as influências conscientes, as quais, por acréscimo, embruteceriam e afastariam da verdade os homens oprimidos. A impotência dos trabalhadores não é mero pretexto dos dominantes, mas a consequência lógica da sociedade industrial, na qual o fado antigo acabou por se transformar no esforço de a ele escapar. (1985, p. 47)

Com o efeito da sofisticação das formas de exploração, foram surgindo modificações sistematizadas pelo advento da reestruturação produtiva, que não deixou de manter a lógica da exploração nas relações de trabalho, ao trazer novas formas de processos de gestão. Essa nova configuração sofisticada as formas de exploração. Como acrescenta Meneses *et al* (2019, p. 48): “[...] nos tempos novos, os artifícios do trabalho passaram a cooptar, também, aspectos constitutivos da subjetividade do trabalhador no sentido de dificultar sua individuação e, consequentemente, manter a reificação de sua consciência”.

Na circunstância atual da organização do trabalho, os instrumentos que parecem ser os mais “objetivos”, como os quadros de procedimentos, os balanços de atividades, o ranqueamento de metas entre os profissionais e os dados financeiros, induzem a hábitos, conceitos e comportamentos, ao modelar a realidade conforme ditames de produção por resultados, que se tornam, naquele ambiente social, inquestionáveis. Isto explica sua onipotência e a pequena

quantidade de críticas de que é objeto por parte dos agentes que sofrem seus efeitos.

Gaulejac explica as consequências do uso desses instrumentos:

Eles permitem tornar públicos os resultados de cada um, de efetuar comparações, de produzir equivalências entre o trabalho de um e de outros. Eles introduzem uma aparência de objetividade em um mundo de concorrência e de contradições. Tranquilizam, uma vez que parecem limitar o arbitrário e a incerteza. Parecem instaurar coerência diante da complexidade e dos múltiplos paradoxos. Eles favorecem a coerência da organização, a homogeneização das práticas e dos processos de avaliação. Dão o sentimento a cada assalariado de ser tratado como os outros. Os instrumentos de gestão não são contestados por não serem confiáveis, mas porque parecem colocar transparência onde reina o arbitrário, objetividade onde reina a contradição, segurança em um mundo instável e ameaçador. A existência de regras do jogo, consideradas como guias de ação de cada um, e medir os efeitos delas é tranquilizador. (2007, p.105)

Ao considerar os fatores que geram sofrimento psíquico no trabalho, Patto (2022) discorre a respeito da relação de tempo, da vida coletiva x do isolamento, do esgotamento e do vazio dele decorrente. E explica que ter raízes é fazer parte de uma coletividade ligada a seu passado, ativa e solidária em seu presente e construtora deliberada de seu futuro.

Não ter raízes é ser excluído de tudo isso e depois ser readmitido apenas como “carne de trabalho”, submetido a um tempo que é o tempo das coisas, não o tempo dos homens. Ao fim de cada jornada de trabalho do operário, “o tempo foi cumprido, ele viveu no exílio. Passou o dia num lugar onde não estava em casa”. Mais que isso, ele esteve só, excluído do sentimento poderoso de vida coletiva. Não basta, portanto, censurar no capitalismo tão-só a ideia de exploração econômica. O esgotamento exaure as horas de lazer e descanso e a perspectiva do sempre igual traz consigo o desalento. O esgotamento e o desânimo advindos da opressão invencível não geram revolta, mas docilidade; escravo da cadência de produção, das ordens arbitrárias e da fragmentação do processo produtivo, sem que conheça o conjunto e o destino social do que ajuda a compor, o trabalhador vê-se profundamente humilhado. O trabalhador gasta-se às vezes até o limite extremo, o que tem de melhor dentro de si, suas faculdades de pensar, de sentir, de se mexer; gasta-as, pois está vazio quando sai. (PATTO, 2022, p. 123-124)

As formas de desenraizamento são várias, algumas menos óbvias, mas todas elas modalidades igualmente desumanas de infelicidade. Aprofundando esse conceito, podemos inferir que desempregados vivem uma espécie de desenraizamento de segundo grau. Excluídos do mercado de trabalho e da produção de capital, passam a sentir-se não pertencentes.

De acordo com Gaulejac (2007), o sentido, para os trabalhadores que são demitidos, inscreve-se em uma necessidade existencial, o medo de perder seu emprego, que está no fundamento de sua existência social, uma vez que lhe assegura seus ganhos, uma inserção profissional, um reconhecimento simbólico e uma identidade profissional.

Ao refletir sobre as necessidades da vida e, mais ainda, sobre como o tempo de trabalho e a divisão das tarefas levou à insignificância dos trabalhadores. Dentre os novos valores que passaram a fazer parte de suas vidas, necessitam da sincronização do tempo de trabalho, como observado. Por conseguinte, o tempo de lazer também passou a ser administrado.

Diz Gaulejac:

Nossas representações do tempo são prisioneiras de uma obsessão da medida de um tempo abstrato, de uma concepção entre um início e um fim. Elas se encontram, definitivamente, descoladas do tempo da vida humana. Elas obrigam os homens a sofrer um tempo abstrato, programado, ao contrário das suas necessidades. A temporalidade do trabalho leva a impor ritmos, cadências, rupturas que se afastam do tempo biológico, do tempo das estações, do tempo da vida humana. A medida abstrata do tempo permite desligá-lo das necessidades fisiológicas ou psicológicas: o sono, o alimento, a procriação, o envelhecimento, etc. O indivíduo submetido à gestão deve adaptar-se ao “tempo do trabalho”, às necessidades produtivas e financeiras. A adaptabilidade e a flexibilidade são exigidas em mão única: cabe ao homem adaptar-se ao tempo da empresa e não o inverso. (2007, p. 82)

Nas análises referentes às estruturas físicas das organizações, se pode observar que o tempo do trabalho deve sobrepor o tempo biológico. A iluminação artificial, o controle da temperatura por meios tecnológicos, a ausência de janelas, os horários determinados para fazer refeições e para ir ao banheiro fazem com que o ser humano perca a noção e o atendimento de suas necessidades fisiológicas. Importantes mecanismos de funcionamento do organismo humano dependem dessas referências, o que desencadeia um desajustamento dos ritmos biológicos e circadianos, trazendo prejuízos de ordem física, psíquica e social.

Nos processos de trabalho, decorrentes do progressivo desenvolvimento tecnológico, pautado em sua irracionalidade, impõe-se a necessidade de estar disponível, constantemente, para o trabalho. Ilustra as discussões sobre o controle o fato dos aparatos eletrônicos estarem a postos a todo momento: alertam para o recebimento mensagens do chefe ou de colegas ou de um e-mail corporativo, o trabalhador e a trabalhadora sentem que continuam ligados ao seu trabalho, 24

horas por dia, 7 dias por semana. Não raro, essas notificações surgem tarde da noite, aos finais de semana, nas férias, e caracterizam-se como mecanismos de controle e dominação. Todos esses fatores e mecanismos têm levado ao adoecimento mental. Mas como comprovar que a doença mental surgiu em decorrência dessas condições de trabalho?

Atendendo a esse questionamento, Gaulejac (2007) traz à reflexão a ideia de que apenas as doenças das quais se prova que foram diretamente provocadas pelas condições de trabalho são consideradas como doenças profissionais. No registro psicossomático, essas provas são difíceis de serem apresentadas. A ligação entre perturbações psíquicas e condições de trabalho estressantes ou assediadoras é difícil de demonstrar. Mais ainda quando outros fatores, familiares e pessoais, intervêm na questão. Como provar que uma depressão nervosa, uma úlcera no estômago ou um infarto do miocárdio são a consequência direta da pressão do trabalho? Nos termos de Gaulejac, é porosa a fronteira entre a doença mental e o sofrimento ligado a condições degradantes de trabalho.

Para esse sociólogo francês, é urgente restabelecer as ligações entre a gestão de pessoas e a saúde mental.

Doença ou mal-estar social? Patologia ou violência das condições de trabalho? Depressão ou desespero? Como qualificar as interfaces entre os sintomas experimentados pelos assalariados, que têm efeitos somáticos e psicossomáticos, e as condições de trabalho que os geram? Tanto o estresse como o hiperativismo são fenômenos sociais, antes de serem “doenças” pessoais. Quando eles se expressam sob a forma de sintomas somáticos ou psicossomáticos, eles dependem de uma abordagem médica. Todavia, na origem, o problema não é médico. Se ele se traduzir por sintomas individuais, ele provém de um mal-estar provocado pelas condições de trabalho. Suas fontes não são psicológicas. Elas são inscritas em um modo de funcionamento da organização que “desorganiza” os equilíbrios de base dos empregados e provoca mal-estares que desaparecem quando a pressão do trabalho é aliviada. (GAULEJAC, 2007, p.235)

Com essa reflexão, abordaremos o trabalho no âmbito do Poder Judiciário.

2. O TRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO

Neste capítulo, faremos uma contextualização do local da pesquisa, um órgão do Poder Judiciário, dividida entre os seguintes subitens: Função social e reforma do Poder Judiciário; Características da organização do trabalho e da cultura organizacional no Poder Judiciário; e Modernização e divisão dos processos de trabalho: o uso da técnica e da tecnologia.

2.1 Função social e reforma do Poder Judiciário

A Constituição Federal de 1988, norma fundamental e suprema do Estado Brasileiro, prevê, no artigo 2º, a existência dos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, sendo esses independentes e harmônicos entre si. Assim, o Poder Judiciário é um dos três poderes clássicos previsto pela doutrina e consagrado como poder autônomo e independente, de importância crescente no Estado Democrático de Direito.

Consoante Moraes (2015), Sánchez Viamonte, constitucionalista argentino, afirma que a função do Poder Judiciário não consiste somente em administrar a justiça, mas vai além, visto que seu encargo constitui-se em ser o verdadeiro guardião da constituição, com a finalidade de preservar, entre outros, os princípios da legalidade e igualdade, sem os quais os demais se tornariam vazios.

Neste sentido, não é possível conceituar um verdadeiro Estado Democrático de Direito sem a existência de um Poder Judiciário autônomo e independente, para que exerça sua função de guardião das leis. Asseverou Zaffaroni (1995, p. 335): "a chave do poder judiciário se acha no conceito de independência".

A função do Poder Judiciário envolve garantir os direitos individuais, coletivos e sociais e resolver conflitos entre cidadãos, entidades e Estado. Para isso, tem autonomia administrativa e financeira garantidas pela Constituição Federal. O Brasil adota o sistema de unicidade jurisdicional, no qual apenas o Poder Judiciário pode, em caráter definitivo, interpretar e aplicar a lei em cada caso concreto, com o objetivo de garantir o direito das pessoas e promover a justiça.

De acordo com Sadek (2010), o desenho institucional presidencialista, determinado pela Constituição de 1988, conferiu estatuto de poder ao Judiciário. Sua identidade foi alterada. De aplicador das leis e códigos, o Judiciário foi configurado como agente político, cabendo-lhe controlar a constitucionalidade e

arbitrar conflitos entre o Executivo e o Legislativo. Ademais, a constitucionalização de ampla gama de direitos individuais e supra-individuais, além da ampliação da relação de matérias que não podem ser objeto de decisão política, alargou enormemente sua área de atuação. Em decorrência, o Judiciário – como intérprete da Constituição e das leis, imbuído da responsabilidade de resguardar os direitos e de assegurar o respeito ao ordenamento jurídico – foi alçado a uma posição de destaque.

A rigor, não há decisão, quer proferida pelo Executivo, quer aprovada pelo Legislativo, que não seja passível de apreciação judicial. Dessa forma, o Poder Judiciário constituiu-se num ator com capacidade de provocar impactos significativos no embate político, na elaboração de políticas públicas, bem como na sua implementação. A redemocratização e a Constituição de 1988 fortaleceram o Judiciário e as demais instituições do sistema de justiça, tornando-os mais visíveis, tanto para os agentes políticos como para a população. Os agentes políticos encontraram no Judiciário um novo interlocutor e uma nova arena tanto para seus confrontos quanto para contestar políticas governamentais e decisões de maiorias legislativas. Além disso, o cidadão passou a ter na instituição um recurso para a garantia dos mais variados direitos e para a solução de disputas pessoais. (SADEK, 2010).

No que diz respeito à cidadania, o sancionamento de uma ampla gama de direitos e a democratização no acesso à justiça estimularam uma crescente procura por soluções judiciais. Em decorrência disso, os números relativos à entrada de processos no Poder Judiciário mostram um aumento extraordinário na quantidade de ações. Para ilustrar: em 2023, ingressaram na Justiça 35 milhões de ações, o que corresponde ao incremento de 9,4% em relação ao ano anterior. O volume recorde da série histórica, conforme as estatísticas que constam da última edição do Relatório "Justiça em Números", com base nos dados contabilizados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ao longo dos últimos 18 anos.

Considerando essa demanda crescente e a cultura de litigância presente em nossa sociedade, tornou-se necessário repensar o Poder Judiciário, sua forma de atuação e seu relacionamento com os demais Poderes. Esse é o ponto central da discussão de um novo e moderno modelo de Estado Brasileiro, no qual se situa

como primordial a necessidade de alterações na estrutura e funcionamento do Poder Judiciário.

A reforma do Judiciário configura-se como um daqueles temas que, recorrentemente, retornam à agenda política do país, suscitando discussões infundáveis e inconclusas. É necessário reconhecer, contudo, que, nos últimos anos, o assunto passou a ser realmente enfrentado como uma questão de Estado e que avanços importantes foram alcançados. Como afirma Renault (2005), a morosidade da Justiça, a obsolescência, a ineficiência e a pouca transparência da máquina pública a serviço do Poder Judiciário são alguns dos problemas apontados para justificar a necessidade da reforma.

Na cultura e na prática prevalecentes na magistratura, durante um longo tempo, não havia espaço para a elaboração de políticas orientadas por metas, planejamento, gestão e prestação de contas à sociedade. Ao contrário, esses valores eram questionados porque identificados com os que regem o mercado e as instituições privadas. Ademais, grande parte dos tribunais e varas continuava a operar como se a única resposta possível ao crescente volume de processos e à morosidade fosse um correspondente aumento no número de juízes, de varas e funcionários.

Frequentemente, a lentidão do Judiciário e sua incapacidade de atender à avalanche de demandas que chegam até ele são apontadas. Como destacou Sadek (2010), muitas vezes, a longevidade das críticas e a gravidade dos problemas impedem que se reconheçam as mudanças que já ocorreram e, conseqüentemente, que se aceite a tese segundo a qual estaria em curso um processo de constituição de uma nova instituição.

A partir da Constituição de 1988 e especialmente da Emenda Constitucional nº 45, de dezembro de 2004, foram abertas possibilidades para a reconstrução do Judiciário. Desde então, uma série de dispositivos legais e iniciativas têm operado no sentido de reformulá-lo.

Por meio da Emenda supracitada, em 31 de dezembro de 2004, foi criado e instituído o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), cujas atribuições, estabelecidas no artigo 103-B da Constituição Federal, são: planejar as atividades do Poder Judiciário, fiscalizar atos administrativos praticados pelos membros ou órgãos da instituição, bem como receber e conhecer as reclamações contra esses.

A criação do CNJ e seu desempenho têm contribuído decisivamente para alargar a extensão e a profundidade das mudanças. As políticas implantadas pelo órgão têm atuado como um poderoso agente propulsor de alterações, algumas com reflexos para além do Judiciário. A proibição do nepotismo e o teto remuneratório ilustram essa maior abrangência.

Na construção deste novo Judiciário foram incorporadas novas peças: julgamentos televisionados; diagnósticos fundamentados em dados; informatização; processo virtual; gerenciamento; elaboração de metas; planejamento estratégico; pacto com os demais poderes; mutirões comprometidos com a efetividade da lei; inspeções; mapeamento de desvios éticos e disciplinares; punições a irregularidades, inclusive se cometidas por desembargadores e ministros; transparência nas promoções; transparência nos gastos divulgados na internet; estímulo a soluções não adversariais, como a conciliação e a mediação; código de conduta para a magistratura (SADEK, 2010).

Na prática, muitas mudanças foram promovidas pelo CNJ. No que se refere às estatísticas, sua atuação resultou em avanços indiscutíveis. Houve aperfeiçoamentos na quantidade e na qualidade dos dados. Os dados que compõem o Relatório "Justiça em Números" permitem fundamentar diagnósticos, traçar um retrato do Poder Judiciário e indicar deficiências. Com efeito, os números não se resumem a informar sobre o total de processos distribuídos e julgados, os cargos de juízes providos e os vagos e a proporção de habitantes por juiz. Os indicadores auxiliam no esboço do perfil da Justiça e na avaliação de tribunais, a partir de informações sobre litigiosidade; acesso à justiça; perfil das demandas; taxa de congestionamento; recursos humanos, materiais e financeiros; despesas e receitas; além de trazer estatísticas sobre a população e a economia, relativas às unidades da federação e às regiões.

Como resultado da análise desses dados, no ano de 2013, o CNJ instaurou o programa "Selo Justiça em Números", atual "Prêmio CNJ de Qualidade", o qual, tendo como base os eixos principais de governança, produtividade, transparência e dados e tecnologia, classifica o desempenho anual dos Tribunais nas categorias "Excelência", "Diamante", "Ouro" e "Prata". A partir de 2017, o Selo Justiça em Números passou a ser obrigatório e a avaliação é feita em todos os 90 tribunais brasileiros.

Adicionalmente, a Corregedoria Nacional de Justiça, que pertence ao CNJ, realiza inspeções e correções em unidades judiciárias e administrativas, bem como em cartórios extrajudiciais. O resultado dessas investigações compõe relatórios que apresentam as deficiências e as boas práticas encontradas, além de recomendações às unidades para melhorar seu desempenho. Comumente, antes dessas inspeções, é feito um esforço redobrado para dar seguimento a processos judiciais represados e ao preenchimento de dados em cadastros e formulários requisitados pelo CNJ. São notáveis, também, os Mutirões Carcerários, implantados em 2008, com o objetivo de promover os direitos fundamentais na área prisional, sanar irregularidades e garantir o cumprimento da Lei de Execuções Penais. Esses mutirões permaneceram até 2014 e foram remodelados em 2023, passando a se chamar Mutirão Processual Penal.

Outra medida importante assentada pelas diretrizes do Conselho Nacional de Justiça é o estabelecimento das Metas Nacionais do Poder Judiciário, as quais representam o compromisso dos tribunais brasileiros com o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional, buscando proporcionar à sociedade um serviço mais célere, com maior eficiência e qualidade. As Metas Nacionais foram traçadas pela primeira vez em 2009, resultantes de acordo firmado entre os presidentes dos tribunais, e servem como importante instrumento para alavancar o atingimento dos principais objetivos traçados pelo Judiciário.

Em termos qualitativos, através de Resoluções, o CNJ estabelece políticas e práticas, algumas das quais determinam a composição de Comissões internas, em cada um dos Tribunais, que fomentam o conhecimento a respeito da temática, bem como realizam o acompanhamento e fiscalização da aplicação das medidas determinadas.

Como exemplo de Resoluções relevantes nos últimos anos, podemos mencionar:

- Resolução nº 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no Poder Judiciário;
- Resolução nº 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

- Resolução nº 395/2021, que instituiu a Política de Gestão da Inovação no Poder Judiciário, para criar o Encontro Nacional de Laboratórios de Inovação do Poder Judiciário e o Prêmio Inovação do Poder Judiciário;

- Resolução nº 401//2021, que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão;

- Resolução nº 540/2023, que dispõe sobre paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais no Poder Judiciário;

No próximo subitem, discorreremos sobre a forma como o trabalho é organizado e distribuído no sistema de justiça e sobre as características de sua cultura organizacional.

2.2 Características da organização do trabalho e da cultura organizacional no Poder Judiciário

Como já foi explicado, a função típica do Poder Judiciário é a jurisdicional, ou seja, julgar, aplicando a lei a um caso concreto, o que lhe é posto, resultante de um conflito de interesses. O Judiciário, porém, como os demais Poderes do Estado, possui outras funções, denominadas atípicas, de natureza administrativa e legislativa. São de natureza administrativa, por exemplo, concessão de férias aos seus membros e serventuários. Já de natureza legislativa, exemplifica-se a edição de normas regimentais.

O Poder Judiciário pode ser identificado como uma configuração organizacional de burocracia profissional (NOGUEIRA, 2011; VIEIRA e PINHEIRO, 2008). Nesse tipo de estrutura organizacional, o núcleo operacional é formado pelos membros que executam o trabalho essencial para a organização - os operadores. Esses operadores são especialistas, que possuem autonomia e controle sobre seu trabalho.

Acerca da hierarquia e da organização do trabalho no Poder Judiciário, os Magistrados e Desembargadores, os quais são membros do Órgão, representam "os operadores profissionais". Os demais servidores da justiça, como analistas judiciários, técnicos, oficiais de justiça, assessores e estagiários, compõem as

assessorias de apoio, formadas pelos cartórios judiciais e demais setores, que dão suporte à atividade exercida pelos juízes (VIEIRA e PINHEIRO, 2008). Cria-se, assim, uma grande estrutura de apoio ao operador que centraliza o poder e exige que o magistrado exerça, também, as funções de administrador, ao gerenciar seus auxiliares. Neste sentido, os juízes definem a jurisdição como sua atividade "fim", embora reconheçam que também desempenham uma atividade "meio", que consiste na administração do seu local de trabalho (FONTAINHA, 2006).

Para Freitas (1997), o traço da hierarquia teria suas origens relacionadas à família patriarcal, que serviu de modelo moral para as relações baseado na ideia de normalidade do poder, da respeitabilidade e da obediência irrestrita. Entre as características-chave do traço da hierarquia, destacam-se: tendência à centralização do poder dentro dos grupos sociais; distanciamento nas relações entre diferentes grupos sociais; e passividade e aceitação dos grupos inferiores.

Para exemplificar a presença da forte hierarquia nas relações de trabalho no Poder Judiciário, podemos mencionar como se estrutura uma seção judiciária. Uma Comarca corresponde a um território de jurisdição, que pode abranger um ou mais Municípios. Essa pode ter somente uma Vara - denominando-se Vara Única, na qual correm Ações Judiciais de todas as competências naquele território - ou diversas Varas, como duas Varas Cíveis, uma Vara Criminal e uma Vara da Infância e Juventude.

Além das seções judiciárias, as Comarcas também possuem um Juiz Diretor do Foro, que é uma função, de natureza administrativa, exercida, também, por um Juiz de Direito. O Juiz ou Juíza Diretor(a) do Foro tem atribuições como: conceder férias aos servidores da justiça, justificar-lhes faltas, decidir quanto aos pedidos de licença, ter ciência do provimento e vacância de cargos, analisar pedidos de remoção, imputar penas disciplinares, entre outras. Imagine um servidor, cuja lotação é o Cartório da 2ª Vara Cível da Comarca de Campo Grande. Ele terá como chefia imediata o(a) Chefe de Cartório, como chefia não-imediata o Juiz ou Juíza Titular da 2ª Vara Cível da Comarca de Campo Grande e, nos assuntos citados, o Juiz ou Juíza Diretor(a) do Foro da Comarca de Campo Grande. Vemos, assim, uma gestão fortemente verticalizada.

O processo de reforma do Judiciário, abordado anteriormente, ao mesmo tempo que está alinhado com os princípios gerencialistas de eficiência e

accountability da Nova Gestão Pública, está ocorrendo numa instituição com peculiaridades, onde aspectos relacionados com a gestão, entendida como área meio, historicamente ficaram relegados a um segundo plano. Além disso, na reforma do Judiciário observam-se estruturas que convivem com padrões patrimonialistas serem fortemente compelidas a orientarem-se para um comportamento de gestão focado no alcance de resultados. Assim, "se por um lado o Poder Público prega a adoção de práticas do gerencialismo na administração pública, por outro lado, o Poder Judiciário apresenta uma configuração organizacional desfavorável a elas" (LIMA e CRUZ, 2011, p.10).

Aprofundando no conceito deste modo de gestão, a burocracia consiste num sistema de execução da atividade pública por funcionários com cargos bem definidos e que se pautam em um regulamento fixo, determinada rotina e hierarquia com linhas de autoridade e responsabilidade bem demarcadas. É um modelo que se distingue pela clara hierarquia de autoridade, a rígida divisão do trabalho, bem como regras, regulamentos e procedimentos inflexíveis.

Como exemplo, em nosso local de pesquisa, qual seja, o Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul, o conjunto de direitos, deveres, proibições e responsabilidades dos servidores e de seus respectivos cargos é atribuído pela Lei nº 3.310, de 14 de dezembro de 2006, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso do Sul. Desta forma, toda a atuação do servidor deve se pautar na referida norma.

A dificuldade de cumprir regras, normas e procedimentos os quais não são necessariamente adequados às peculiaridades culturais, abre caminho para o surgimento do formalismo. O formalismo poderia, assim, ser apontado como uma espécie de efeito indesejado, na medida em que seria uma estratégia para lidar com regras e normas difíceis de serem aplicadas àquela realidade, seja porque o quadro de funcionários discorda ou tem dificuldades para cumpri-las.

Compreendendo melhor o funcionamento do Poder Judiciário, a forma como o trabalho é organizado, regulamentado e distribuído, além de sua cultura organizacional, baseada na forte hierarquia e verticalização, podemos passar a discutir como a modernização e a divisão dos processos de trabalho impactou os trabalhadores e trabalhadoras do sistema de justiça.

2.3 Modernização e divisão dos processos de trabalho: o uso da técnica e da tecnologia

Conforme já discutido em subtópico anterior, a reforma do Poder Judiciário fez-se necessária e foi implementada, mais robustamente, a partir de 2004, com a Emenda Constitucional nº 45. A reforma perpassou, obrigatoriamente, pela modernização de sua gestão e da prestação da atividade jurisdicional, adaptando-se aos novos tempos. Seus objetivos principais basearam-se na ampliação do acesso da população ao Judiciário e na melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Dentre as medidas de modernização da sua gestão, a incorporação de novas tecnologias de informação, a padronização de procedimentos racionais, a simplificação de sistemas operacionais, a capacitação de pessoal, o apoio a projetos de financiamento para a modernização e a desburocratização da máquina administrativa são exemplos de iniciativas que tornaram o Judiciário mais eficiente e ágil (RENAULT, 2005).

Andrade explica:

Ressalva-se que essa modernização acarreta a necessidade de amplo treinamento, tempo para o aprendizado e assimilação do funcionamento dos novos sistemas, mudanças no modo de agir e operar dos trabalhadores em suas atividades e, entre outros aspectos, da intensificação do trabalho. Esses pontos merecem destaque, uma vez que vão impactar diretamente na saúde dos trabalhadores. Sobretudo, há um sério risco dos trabalhadores terem que se adaptar ao trabalho, *sendo eles, assim, as variáveis de ajuste*. (2011, p.29) (Grifo da autora)

Nesta lógica, a cada implantação de novo sistema e de mudanças nos processos de trabalho, é preciso considerar o tempo necessário para acomodação e adaptação àqueles procedimentos, de modo que o próprio dispêndio mental utilizado no exercício das tarefas de trabalho não se acumulem aos da falta de familiaridade com as ferramentas.

Além desses fatores, como salienta Seligmann-Silva (2009), o trabalho humano tornou-se, cada vez mais, um trabalho predominantemente mental e que, quando o trabalho cognitivo é intensivo, o espaço da afetividade fica comprimido e sacrificado. Alerta a autora para o fato de que o cansaço mental do trabalho intelectual intensificado e a exaustão emocional têm sido ignorados nas reestruturações organizacionais, que se aceleraram a partir dos anos 1980.

No contexto de trabalho específico do Poder Judiciário, sua estrutura foi se tornando cada vez mais complexa, a demanda por seus serviços crescente e a preocupação com a saúde de seus trabalhadores, colocada em pauta. O trabalho realizado pela grande maioria dos servidores é de alto desgaste cognitivo, exigindo, portanto, um grande dispêndio de energia mental que requer diversos conhecimentos teóricos e técnicos.

Embora não sobre tempo nem espaço para o trabalho criativo, o trabalho repetitivo se torna desgastante mentalmente, visto quem trabalha percebe que está “operando” de forma automática; cumprem regras, ordens e procedimentos; frequentemente têm medo de cometer erros; são pressionados pelas metas e pelo ritmo de trabalho ditado pelos outros; muitas vezes sequer conseguem checar o trabalho realizado e fazê-lo com qualidade.

Carlotto *et al.* (2015) concluem que, dentro das atuais exigências do mercado de trabalho, destacam-se a tendência de intensificação do ritmo laboral, o aumento de empregos altamente qualificados e o maior uso da tecnologia da informação e da comunicação, o que acaba exigindo cada vez mais das funções mentais dos trabalhadores. A realidade do trabalho no Poder Judiciário do Mato Grosso do Sul se insere nesse panorama. É possível afirmar que a quase totalidade da força de trabalho de servidores efetivos exerce suas atividades utilizando um computador, já que serviços como conservação e limpeza, jardinagem, segurança e copeiragem são terceirizados.

A respeito do uso da técnica e da tecnologia no judiciário, em 19 de dezembro de 2006, foi promulgada, pelo Presidente da República, a Lei nº 11.419, que dispõe sobre a informatização do processo judicial. Antes mesmo da Lei, em 2005, a 10ª Vara do Juizado foi a primeira Vara de Mato Grosso do Sul passou a ter um sistema de movimentação processual totalmente eletrônico e tornou-se a primeira Vara eletrônica da justiça estadual do país a ter o andamento dos autos completamente informatizado, demonstrando, assim, o pioneirismo do PJMS nesse quesito. Em 2012, o TJMS tornou-se o primeiro tribunal do país, dos que utilizam o Sistema de Automação da Justiça (SAJ), a integrar o sistema em 1º e 2º graus e a ter 100% das comarcas com o processo eletrônico implantado. Desta forma, há quase 13 anos, todos os processos judiciais na Instituição são eletrônicos.

Com a informatização, dicotomicamente, adveio, também, a radicalização do controle gerencial por meio de artefatos tecnológicos, segundo já observado. As ferramentas pelas quais os gestores conseguem identificar o dia, horário e número de movimentações processuais, de cliques e inserção de dados no sistema, com o login do servidor, gera o controle excessivo. Por meio desse mecanismo, o estabelecimento de metas torna-se extremamente rebuscado, com especificações e detalhes, bem como por uma comparação e competição entre os pares, gerando a denominada gameficação da meta, com uma competição por quem fica entre os primeiros lugares e uma sensação de fracasso e incompetência por quem fica entre os últimos.

Neste sentido, conforme aduz Monteiro (2017, p. 39), a racionalidade tecnológica se desenvolveu a partir da Revolução Industrial e produziu uma nova mentalidade que permitiu uma aprimorada forma de dominação dos homens por outros homens e a cooptação dos meios de transformação condenou os indivíduos a uma servidão voluntária.

A tecnologia gera um certo encantamento em relação à modernidade, ao design atrativo, às atualizações e rebuscamentos, por outro lado, por vezes, especialmente no trabalho, é utilizada como forma de controle, dominação e exploração, frente a tarefas repetitivas, monitoradas, controladas e normalmente pré-determinadas por superiores ou padronizações. O trabalhador e a trabalhadora têm pouco ou nenhum espaço para serem criativos e autônomos; ao contrário, são cumpridores de atos pré-estabelecidos.

Como reafirma Crochík (1990a), ao mesmo tempo em que a tecnologia é importante para o progresso social, é ideológica no seu processo de elaboração e auxilia a dominação social. Com a presença da ideologia da racionalidade tecnológica no nível da consciência do indivíduo, sua subjetividade passa a se orientar por modelos de comportamento externos, fundamentados em regras científicas. Em ambientes corporativos hiper-racionalizados como o do local estudado, o computador instrumentaliza o trabalho, transformando funções criativas em tarefas automatizadas e padronizadas. Segundo Imbrizi:

[...] assim há a substituição da fadiga muscular pelo esforço mental cada vez mais rotinizado e padronizado, o que acarreta mudança na própria forma de exploração: a vivida pelo trabalho no final do século XIX era mais explícita em virtude do suor do corpo exausto acostumado com a pobreza, e a propiciada pela administração científica é mais asséptica, refere-se à

tensão mental e esconde-se por trás dos discursos técnicos da gerência. (2005, p. 41).

Portanto, o homem passou a ficar subordinado às leis do aparato tecnológico que ele criou. Na era da padronização da produção, o homem se tornou, assim como as máquinas, apenas um fator parcial do modo de produção, um instrumento que pode ser substituído a qualquer momento (MARCUSE, 1999). Essa percepção da facilidade com que um trabalhador é substituído pode gerar uma insegurança em relação ao seu posto de trabalho, ao emprego em si e, conseqüentemente, à capacidade de se obter o sustento. Isso traria fatores ansiogênicos ao contexto de trabalho e, portanto, potencialmente adoecedores às pessoas envolvidas.

Apesar de compartilhar da crítica à racionalidade instrumental, Jürgen Habermas (2007), alerta que a técnica não é inerentemente negativa — a questão é permitir que o uso das tecnologias seja mediado pela ação comunicativa e critérios democráticos, e não apenas pela lógica da eficiência e do controle.

No capítulo a seguir, abordaremos a correlação entre o trabalho no Poder Judiciário e o adoecimento profissional das pessoas que ali exercem suas atividades laborais.

3. PODER JUDICIÁRIO E ADOECIMENTO PROFISSIONAL

A Recomendação nº 171 e a Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1985) abordam a importância de registrar as causas de absenteísmo a fim de obterem-se dados para a realização de análises que possam contribuir para conhecer a dimensão, as determinações e causas do absenteísmo, e então se pensar em soluções, bem como elaborar políticas de promoção, prevenção e reabilitação da saúde.

No entanto, a prevalência de absenteísmo e as suas principais causas ainda permanecem pobremente documentadas, principalmente nos países em desenvolvimento, dificultando, dessa maneira, a elaboração de programas de prevenção e reabilitação voltados para essa população (ANDRADE *et al.*, 2008).

No que diz respeito aos transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho, alguns estudos realizados no Brasil (Falavigna, 2010; Gehring *et al.*, 2007; Jacques & Amazarray, 2006; Nunes & Lins, 2009) mostram perfis de determinadas categorias de trabalhadores que se afastaram do trabalho por essa causa, como enfermeiros, professores e servidores públicos federais. Entretanto, na esfera pública judiciária estadual, a literatura nacional ainda carece de mais estudos relativos ao afastamento das atividades laborais por esses transtornos.

Na busca de estudos que abordassem o tema, voltados especificamente sobre adoecimento mental de servidores de tribunais de justiça estaduais, três foram localizados. O de Fonseca & Carlotto (2011), realizado com servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul; o de Silva (2017), feito com servidores do Poder Judiciário do Estado do Paraná; e o de Melo *et al* (2023), com trabalhadores do judiciário da Bahia. Todos eles correlacionaram o adoecimento psíquico à atividade laboral.

Jacques e Amazarray (2006) referem que, atualmente, se reconhece uma série de fatores associados ao trabalho como responsável por sofrimentos e alterações na saúde mental, destacando a complexa articulação de fatores relativos à organização do trabalho, como o parcelamento de tarefas, o controle sobre o processo de trabalho, as políticas de gestão de recursos humanos, a

estrutura hierárquica, os processos de comunicação, o ritmo e a jornada de trabalho.

O profissional do setor público, apesar de ter uma relação de trabalho menos instável, de menor exposição ao risco de demissão, está sujeito a outras formas de instabilidade e precarização do trabalho, tais como privatização de empresas públicas seguida de demissão; terceirização de setores dentro da empresa; deterioração das condições de trabalho e da imagem do trabalhador do serviço público; e responsabilização pelas deficiências dos serviços e por possíveis crises das instituições públicas. Estão, ainda, expostos às instabilidades geradas por oscilações políticas e de planejamento, que ocasionam descontinuidade de ações, alterações na qualidade e quantidade da demanda pelos serviços ofertados; acúmulo de funções, mudanças na organização do trabalho ou na natureza das ações que conflitam com o sentido e as crenças que os trabalhadores têm em relação ao trabalho (FONSECA & CARLOTTO, 2011).

De acordo com Bazzo (1997), a história da saúde mental no universo do funcionalismo público brasileiro, nos últimos trinta anos, tem sido marcada por uma organização do trabalho a serviço do desprazer, da depressão e do adoecimento. No estudo realizado por Nunes e Lins (2009), com o objetivo de identificar possíveis fatores que proporcionam prazer e sofrimento em servidores públicos federais do Tribunal Judiciário, foi identificada a presença de sofrimento relacionado ao modelo de gestão altamente hierarquizado e a presença da racionalização burocrática, além do estereótipo do servidor público federal caracterizado pela morosidade, aspectos que terminavam por afetar a saúde do trabalhador e da trabalhadora.

De acordo com Fonseca & Carlotto (2011), no estudo “Saúde mental e afastamento do trabalho em servidores do judiciário do Estado do Rio Grande do Sul”, o adoecimento mental pode advir de inúmeros fatores de estresse aos quais estão expostos os trabalhadores do poder judiciário, como, por exemplo, a crescente demanda pelos serviços oferecidos, com aumento do volume de trabalho de alta responsabilidade e impacto pessoal e social, que, por sua vez, gera pressão pela produtividade e celeridade. A demanda cresce a cada ano, embora o número de servidores não aumente na mesma proporção, ocorrendo, muitas vezes, o oposto: uma enorme defasagem no quadro de pessoal. A diminuição da

capacidade de atender a demanda dificulta o desenvolvimento da atividade dos trabalhadores, por conseguinte, comprometendo a qualidade do atendimento oferecido.

Como reafirmam Fernandes & Ferreira (2015), em estudo sobre qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento no poder judiciário brasileiro, apontam que os trabalhadores do Poder Judiciário são submetidos a pressão social, falta de reconhecimento, intensificação do ritmo de trabalho, volume cumulativo e sobrecarga de trabalho, alto nível de exigência de produtividade, falta de autonomia e priorização da quantidade de julgados em detrimento da qualidade, comprometendo a organização do trabalho e potencializando vivências de mal-estar no trabalho.

Por outro lado, a satisfação no trabalho tem sido identificada como exercendo influência sobre o estado emocional do indivíduo, sendo este aspecto evidenciado em estudo realizado por Martinez, Paraguay e Latorre (2004). Neste, verificou-se que a satisfação no trabalho está associada à saúde dos trabalhadores nos aspectos da saúde mental e da capacidade para o trabalho, mostrando a importância dos fatores psicossociais em relação à saúde e bem-estar dos trabalhadores.

A partir dos seus resultados, os autores reforçaram a importância de diretrizes e mudanças na concepção e organização direcionadas para os aspectos psicossociais no trabalho. Estas diretrizes compreendem a prévia conceituação, discussão e consolidação coletivas, em cada organização, sobre as prioridades e conteúdo das mudanças; a reformulação nas formas de reconhecimento e valorização dos trabalhadores e de suas funções; mudanças que aumentem a autonomia e controle exercidos pelos trabalhadores sobre seu trabalho, sem geração de sobrecarga, com enriquecimento do trabalho.

Desta forma, deve-se pensar em medidas que favoreçam um direcionamento mais adequado, de modo que os fatores psicossociais do trabalho sejam protetivos, e não adoecedores. Os(as) trabalhadores(as) precisam ser ouvidos, as relações de trabalho devem ser modificadas e voltadas aos aspectos preventivos afeitos à saúde de quem trabalha. Os dados, aqui apresentados, confirmam essa necessidade.

4. MÉTODO

4.1 OBJETIVOS

4.1.1 OBJETIVOS GERAIS

Realizar um estudo sobre o afastamento de trabalhadores (servidores públicos estaduais – regime estatutário), por adoecimento mental, no Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul - TJMS - no período de 2018 a 2023.

4.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar os índices de afastamento por adoecimento mental;
- Investigar as categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos servidores do PJMS;
- Identificar os motivos - do ponto de vista dos trabalhadores e trabalhadoras - que levaram ao adoecimento psíquico desses.

4.2 LOCAL

O local escolhido foi o Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul. A escolha se deu devido à experiência profissional da autora como psicóloga do Departamento de Acompanhamento, Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas, da Secretaria de Gestão de Pessoas, do referido Órgão do Poder Judiciário Estadual.

4.3 SUJEITOS

Os sujeitos da pesquisa foram os servidores efetivos do TJMS (servidores públicos estaduais – regime estatutário) que estavam em exercício durante o período abrangido na pesquisa (de 2018 a 2023) e que foram afastados de suas atividades laborais devido a licença para tratamento da própria saúde, por motivo de saúde mental.

4.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia escolhida foi a pesquisa de campo exploratória e descritiva, por meio da tabulação de planilhas e análise estatística dos dados fornecidos pela Coordenadoria de Saúde e pelo Departamento de Acompanhamento, Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas, da Secretaria de Gestão de Pessoas, do Tribunal de

Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul, bem como aplicação de formulário on-line respondido pelos trabalhadores e trabalhadoras.

Foram requisitadas planilhas, referente a cada ano, entre 2018 e 2023, com todas as licenças médicas de servidores(as) que se afastaram do trabalho por adoecimento psíquico, com CID 10 - Classificação Internacional de Doenças - categoria F, de transtornos mentais e comportamentais. Nas planilhas, constavam o nome do(a) trabalhador(a), o local em que trabalhava, o cargo efetivo que ocupava, o número de dias de licença e a categoria diagnóstica apresentada, abrangendo, assim, os itens 1 e 2 dos objetivos específicos.

Quanto ao terceiro objetivo específico, qual seja, identificar os motivos - do ponto de vista dos trabalhadores - que levaram ao adoecimento mental, foi cumprido por meio de um instrumento de coleta de dados, um formulário on-line com roteiro anexo.

Para esse fim, a pesquisa foi divulgada internamente no Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul, através do envio de e-mails, com cópia oculta, diretamente a todos os profissionais constantes na planilha de afastamentos, convidando-os a preencher o formulário on-line com as perguntas. Portanto, a participação foi voluntária. O critério de inclusão foi unicamente o fato de ter sido afastado do trabalho devido a um quadro de adoecimento mental (CID 10 - categoria F). Atendendo a esse critério, qualquer servidor(a) poderia participar. A pesquisa foi previamente aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFMS, conforme comprovante anexo.

No formulário on-line, constava o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE - para que o voluntário obtivesse mais informações a respeito da motivação e dos objetivos da pesquisa, de seus direitos e garantias e, então, desse ciência. Além disso, no mesmo constavam as seguintes perguntas e suas alternativas de resposta: “1) Quanto tempo, ininterruptamente, você ficou de licença médica por adoecimento mental?” Neste item, o(a) voluntário(a) poderia indicar se permaneceu em licença médica para tratamento da própria saúde por menos de 3 meses, de 3 a 6 meses, de 6 meses a 1 ano, de 1 ano a 1 ano e meio, de 1 ano e meio a 2 anos, ou por 2 anos ou mais.

No que se refere à segunda pergunta, “2) Quais fatores você considera que levaram ao seu adoecimento mental?” Havia 5 possibilidades de resposta: a)

experiências traumáticas, como acidentes, violências, abusos, experiência de quase morte, perda repentina de alguém próximo; b) fatores relacionados ao trabalho, como sobrecarga de tarefas, excessivas cobranças por parte da chefia, pressão constante por metas e alta produtividade, condições e organização do trabalho, assédio moral e organizacional ou condutas abusivas, relacionamento hostil com a chefia e/ou com os colegas e perda de sentido no trabalho; c) problemas financeiros, responsabilidades excessivas, conflitos familiares, isolamento social, alterações hormonais e estresse por motivos alheios ao trabalho; d) histórico prévio de ocorrência de transtornos mentais (já possuía o diagnóstico anteriormente); e) uso ou abuso de substâncias psicoativas, como álcool ou drogas; f) outro fator.

Essa parte da investigação permitiu identificar alguns aspectos pessoais, ambientais e sociais que contribuíram para o desenvolvimento das psicopatologias nos trabalhadores e trabalhadoras. As experiências de sofrimento psíquico vão acumulando-se e agravando-se, tornando-se patológicas, conduzindo ao adoecimento e, conseqüentemente, ao afastamento do trabalho ou, até mesmo, à necessidade de readaptação profissional ou de aposentadoria precoce por invalidez.

Quanto ao item 3, havia um campo, com resposta aberta, no qual o(a) participante poderia descrever, resumidamente, como se deu seu adoecimento mental. Nesse campo, os(as) participantes trouxeram relatos bastante elucidativos de suas experiências pessoais, que serão trazidos no próximo capítulo.

Cabe destacar, no entanto, que o objetivo principal da pesquisa não foi correlacionar o adoecimento mental dos trabalhadores à sua atividade laboral. Todavia, nos casos em que essa correlação foi percebida, fez-se necessário um aprofundamento na compreensão desses fatores adoecedores ou contribuintes, de modo que esses aspectos específicos pudessem, futuramente, embasar ações e políticas de prevenção em saúde e trabalho na Instituição estudada.

Por fim, na pergunta 4, os trabalhadores e trabalhadoras responderam “4) O que você acha que contribuiu para seu retorno ao trabalho?” À qual também havia 5 possibilidades de resposta: a) tratamento psiquiátrico/medicamentoso adequado; b) tratamento psicológico adequado; c) suporte e apoio familiar; d) mudança de

hábitos de vida, como alimentação, atividade física, rotina de sono; e) apoio dos colegas de trabalho, chefia ou profissionais da gestão de pessoas.

Essa última indagação evocou aspectos que auxiliaram no restabelecimento da saúde mental dos participantes, contribuíram para seu bem-estar e fomentaram a possibilidade de retorno às atividades laborais.

Apresentaremos, no capítulo a seguir, os resultados obtidos na pesquisa.

5. RESULTADOS

5.1 Dados gerais dos afastamentos por licença médica

Apresentamos a seguir os números gerais dos afastamentos ocorridos entre os anos de 2018 a 2023, especificamente por adoecimento mental, entre os servidores do TJMS.

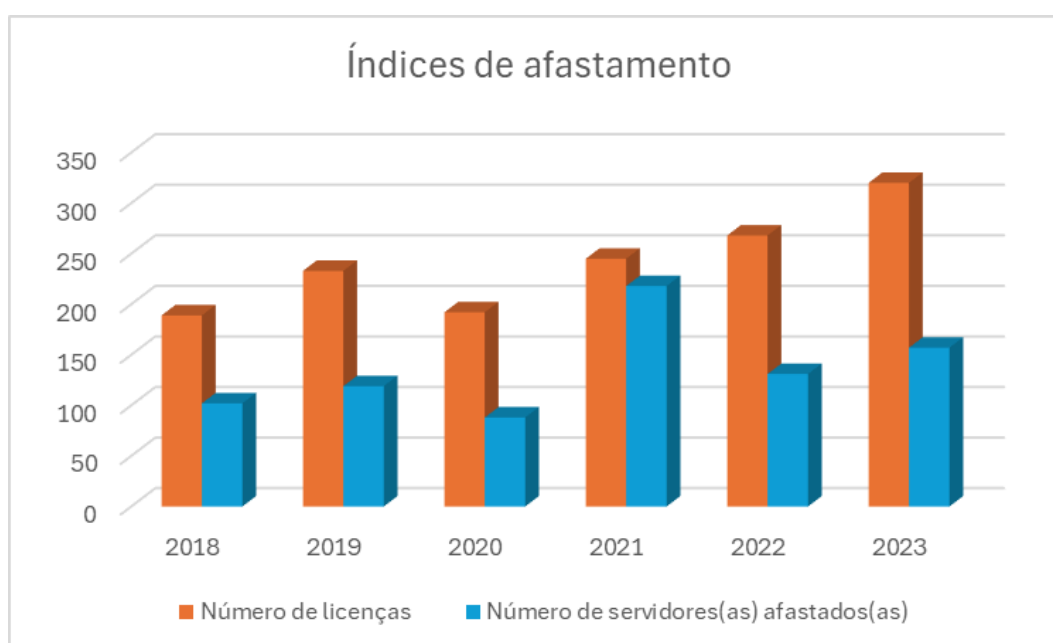
Tabela 1 - Números de afastamentos por adoecimento mental

Ano	Número de licenças	Número de servidores(as) afastados(as)
2018	189	102
2019	233	119
2020	192	88
2021	245	218
2022	268	131
2023	320	157

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do TJMS.

* O número de licenças é maior que o número de servidores porque o mesmo servidor pode ter tirado mais de uma licença no ano.

Gráfico 1 - Números de afastamentos por adoecimento mental



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do TJMS.

* O número de licenças é maior que o número de servidores porque o mesmo servidor pode ter tirado mais de uma licença no ano.

Vemos que, ano a ano, houve um aumento progressivo no número de licenças médicas por adoecimento mental, ao passo que o número de servidores ativos se manteve estável, com pouquíssima variação, para pouco mais ou pouco menos, nos anos estudados. O único ano pesquisado que não apresentou incremento foi o de 2020, primeiro ano da pandemia mundial da COVID-19, período em que foi instituído no órgão o teletrabalho emergencial, durante o qual os servidores do TJMS passaram a trabalhar remotamente, de suas casas, a frequência era regularizada automaticamente e a necessidade de comprovação de condição médica para licença de tratamento da própria saúde diminuiu. Assim, a hipótese é de que somente pessoas que estavam totalmente incapazes para o trabalho precisaram recorrer a este dispositivo.

A Tabela 2 apresenta os índices do aumento progressivo no número de licenças, com porcentagem de aumento ano a ano:

Tabela 2 - Índices do aumento progressivo no número de licenças

Número de licenças	
2018	189 (ano-base)
2019	233 (aumento de 23% em relação ao ano anterior)
2020	192 (redução de 17% em relação ao ano anterior)
2021	245 (aumento de 27% em relação ao ano anterior)
2022	268 (aumento de 9% em relação ao ano anterior)
2023	320 (aumento de 19% em relação ao ano anterior)
2018 para 2023	189 para 320 (aumento de 69%)

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do TJMS.

No ano de 2021, o número de licenças (245) e o número de servidores afastados (218) foi bastante próximo, o que sugere que um número maior de pessoas foi afetado e que a maioria delas tirou apenas 1 período de licença, com poucas reincidências. Já nos anos de 2022 e 2023 esses números se distanciaram mais. Em 2022, 131 pessoas foram afastadas, com 268 licenças, com uma média de 2 licenças por pessoa. Similarmente, em 2023, 157 pessoas foram afastadas,

com 320 licenças, apresentando a mesma média de 2 licenças por pessoa. Todavia, nesses anos, pode ter ocorrido de diversas pessoas terem tirado apenas uma licença, enquanto outras tenham necessitado de 4 ou 5 períodos de afastamento, por exemplo.

Tabela 3 - Índices de aumento ou redução, ano a ano, no número servidores(as) afastados(as):

Número de servidores(as) afastados(as)	
2018	102 (ano-base)
2019	119 (aumento de 16% em relação ao ano anterior)
2020	88 (redução de 26% em relação ao ano anterior)
2021	218 (aumento de 147% em relação ao ano anterior)
2022	131 (redução de 39% em relação ao ano anterior)
2023	157 (aumento de 19% em relação ao ano anterior)
2018 para 2023	102 para 157 (aumento de 39%)

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do TJMS.

De 2020 para 2021, houve um aumento de 147% em relação ao número de servidores afastados. De 2020 para 2021, houve uma mudança nas medidas de segurança contra a pandemia da COVID-19 e os trabalhadores que não eram do grupo de risco retornaram ao trabalho presencial. O ano de 2021 foi o que apresentou maior número de servidores afastados, entre todos os anos pesquisados (2018 a 2023). Entretanto, em apreciação posterior, quanto aos motivos, do ponto de vista dos trabalhadores e trabalhadoras, que levaram ao adoecimento, não foi destacado por eles especificamente a pandemia da COVID-19 e seus efeitos sobre o psiquismo, mas o acúmulo de trabalho que foi gerado pela ausência de colegas que eram ou se diziam do grupo de risco e acabaram não retornando ao serviço.

5.2 Análise por gênero

Os dados por gênero demonstram que, em média, 3 em cada 4 licenças (75%) foram tiradas por mulheres, indicando que, no contexto da pesquisa, elas

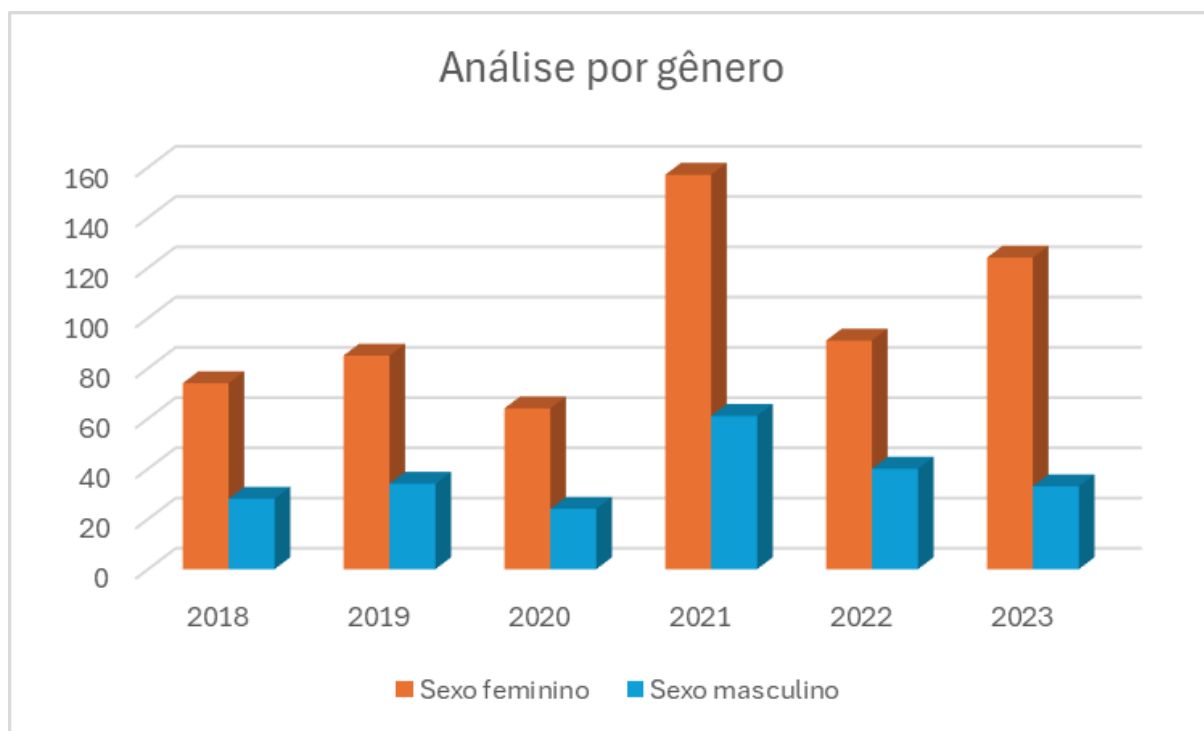
são mais acometidas pelo adoecimento mental que culminou em afastamento do que os homens, conforme pode ser observado na Tabela 4. Seguem os números:

Tabela 4 - Dados por gênero

	Sexo feminino	Sexo masculino
2018	74 (72%)	28 (28%)
2019	85 (71%)	34 (29%)
2020	64 (72%)	24 (28%)
2021	157 (72%)	61 (28%)
2022	91 (69%)	40 (31%)
2023	124 (78%)	33 (22%)

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do TJMS.

Gráfico 2 - Análise por gênero



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados do TJMS.

Assim como identificado na pesquisa, as mulheres são estatisticamente mais acometidas por transtornos mentais como depressão, ansiedade, transtornos fóbicos, transtornos por trauma e transtornos alimentares. Isso se deve a uma

interação complexa de fatores biológicos, psicológicos e sociais, conforme demonstrado por pesquisas em saúde mental e estudos de gênero. Dentre os fatores biológicos, os hormônios sexuais femininos (estrogênio e progesterona) influenciam neurotransmissores ligados ao humor, como a serotonina. Variações hormonais em ciclos menstruais, gravidez, puerpério, climatério e menopausa podem impactar a estabilidade emocional e aumentar a vulnerabilidade a transtornos. (SOARES & ZITEK, 2008) Além disso, há uma maior incidência de distúrbios hormonais associados ao estresse e à ansiedade.

No que concerne aos fatores psicológicos, socialmente a mulher acaba desempenhando um papel de cuidadora, não somente dos filhos, mas dos pais, irmãos, companheiros e outras pessoas à sua volta. Em todo o mundo, as mulheres são as principais prestadoras de cuidados informais para familiares com condições médicas crônicas ou deficiências, incluindo idosos e adultos com doenças mentais. Sugere-se que existem diversas demandas sociais e culturais para que as mulheres adotem o papel de cuidadoras familiares. (SHARMA, CHAKRABARTI & GROVER, 2016) Toda esse cuidado e dedicação a terceiros tende a favorecer maior interiorização emocional das demandas e necessidades dos outros, e, por consequência, pode contribuir para uma sobrecarga emocional e o surgimento de sintomas depressivos e ansiosos.

Ainda quanto aos fatores psicológicos que podem contribuir para a maior incidência de transtornos mentais em mulheres, sob a perspectiva de gênero, existe uma maior pressão para corresponder a padrões sociais e estéticos que afetam a autoestima e o bem-estar emocional. (MERINO *et al.*, 2024) Adicionalmente, coexistem, ainda, expectativas contraditórias quanto aos papéis exercidos pelas mulheres, como ser uma boa profissional, uma excelente mãe, uma linda esposa, aspectos que geram cargas psíquicas incompatíveis e contraditórias. (ZAGEFKA *et al.*, 2021)

Acerca dos fatores sociais e estruturais, as mulheres têm dupla ou tripla jornada de trabalho, considerando o emprego, a organização e gerenciamento da vida doméstica, os cuidados pessoais de saúde física e mental, bem como os cuidados com familiares. Mais ainda, as mulheres estão expostas à violência de gênero, violência doméstica, relacionamentos abusivos e abusos sexuais. (FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, 2025)

Podemos considerar, ainda, fatores como desigualdade salarial e precarização do trabalho feminino, que geram estresse crônico. Ou, de outro vértice, as situações de dependência econômica feminina, nas quais o acesso aos serviços de saúde pode depender da ajuda de terceiros.

Por fim, quanto aos fatores diagnósticos e culturais, as mulheres procuram muito mais os serviços de saúde mental o que, evidentemente, gerará uma maior notificação de ocorrência de transtornos mentais entre o público feminino e uma subnotificação entre o público masculino. Ademais, não podemos desconsiderar que há uma tendência cultural a patologizar o sofrimento feminino, classificando-o como transtorno mesmo quando é uma resposta a condições sociais adversas.

Já quanto à possível subnotificação de adoecimento mental entre os homens, uma hipótese a ser considerada é a de que esse público tende a resistir ou a postergar a busca por atendimento especializado. Mesmo quando procuram auxílio médico, muitos resistem ao afastamento recomendado, já que socialmente se espera que sejam mais fortes, resilientes e resolutivos. Além disso, o afastamento pode mantê-los mais tempo no ambiente doméstico — espaço em que, em geral, passam menos tempo que as mulheres.

Considerada a análise por gênero, abordaremos, a seguir, os dados quanto ao número de dias em afastamento.

5.3 Número de dias em afastamento

O número mínimo de dias que um trabalhador ou trabalhadora ficou afastado foi de 1 dia e o número máximo, numa única licença médica, foi de 180 dias. Entretanto, o servidor pode ir prorrogando sua licença médica e seu número total de dias afastado vai se estendendo, ao ponto de, nos casos mais crônicos, chegar a ficar cerca de 2 anos em licença ou, ainda, ser aposentado por invalidez.

Quando uma pessoa tira somente 1 dia de licença médica de CID F, essa pode ser, por exemplo, oriunda de uma consulta médica de acompanhamento após uma melhora no quadro, no qual o/a paciente continua fazendo tratamento psiquiátrico, porém já não está em uma condição em que fica incapacitada para o trabalho por mais de 1 dia. Vejamos:

Tabela 5 - Número mínimo e máximo de dias em afastamento em uma única licença médica

	Número mínimo de dias em afastamento	Número máximo de dias em afastamento
2018	1	60
2019	1	120
2020	4	109
2021	1	180
2022	1	180
2023	1	120

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do TJMS.

Com o passar dos anos, podemos notar uma cronificação no quadro de adoecimento, já que os números de dias afastados foram aumentando ao longo dos anos, passando de no máximo 60 dias para no máximo 180 dias, um aumento bastante significativo. Cabe informar que atestados médicos de 180 dias de licença só são homologados pela junta médica oficial do Estado em casos extremamente severos, nos quais não há possibilidade de recuperação no período. Em geral, os atestados costumam ser de 15 ou 30 dias e, em caso de necessidade, ocorre a prorrogação da licença por mais um período de dias, como mais 15 ou 30 dias. A experiência no atendimento a servidores afastados demonstra que comumente atestados com pedido de 90 dias de afastamento, por exemplo, costumam ter homologados somente 30 dias pela junta.

Similarmente, ao longo dos anos estudados, aumentou o número de pessoas com licenças médicas prolongadas, que se estenderam por 180 a 365 dias no mesmo ano. Isso revela uma cronicidade e severidade no quadro de adoecimento mental, gerando uma incapacidade prolongada para o trabalho. Vamos aos números:

Tabela 6 - Números de afastamentos de 180 a 365 dias no ano

	Número de trabalhadores(as) que ficaram afastados durante 180 a 365 dias no ano
2018	5
2019	5
2020	11
2021	13
2022	12
2023	14
2018 para 2023	5 para 14 (aumento de 180%)

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do TJMS.

Os dados mostram que de 2018 para 2023 houve um aumento de 180% no número de trabalhadores que ficaram de 180 a 365 dias no ano afastados. Novamente, são pessoas que se encontravam em um estágio bastante crítico de adoecimento mental, sem perspectiva de melhora a curto prazo.

Adiante, para conhecermos um pouco melhor os sintomas apresentados pelos trabalhadores e trabalhadoras que adoeceram mentalmente, ponderaremos acerca das categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados, conforme a CID - Classificação Internacional das Doenças - vol. 10 (1995).

5.4 Categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos trabalhadores e trabalhadoras

No tocante ao segundo objetivo específico - investigar as categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos trabalhadores e trabalhadoras - foram encontrados os seguintes dados:

Tabela 7 - Categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos trabalhadores, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças

CID 10	F 41 transtornos ansiosos	F 33 transtornos depressivos recorrentes	F 43 reação aguda ao stress	F 32 episódios depressivos	F 31 transtorno afetivo bipolar
2018	62	38	41	49	23
2019	93	57	71	47	18
2020	85	57	49	50	11
2021	106	73	61	71	21
2022	144	73	62	61	30
2023	152	79	66	59	51

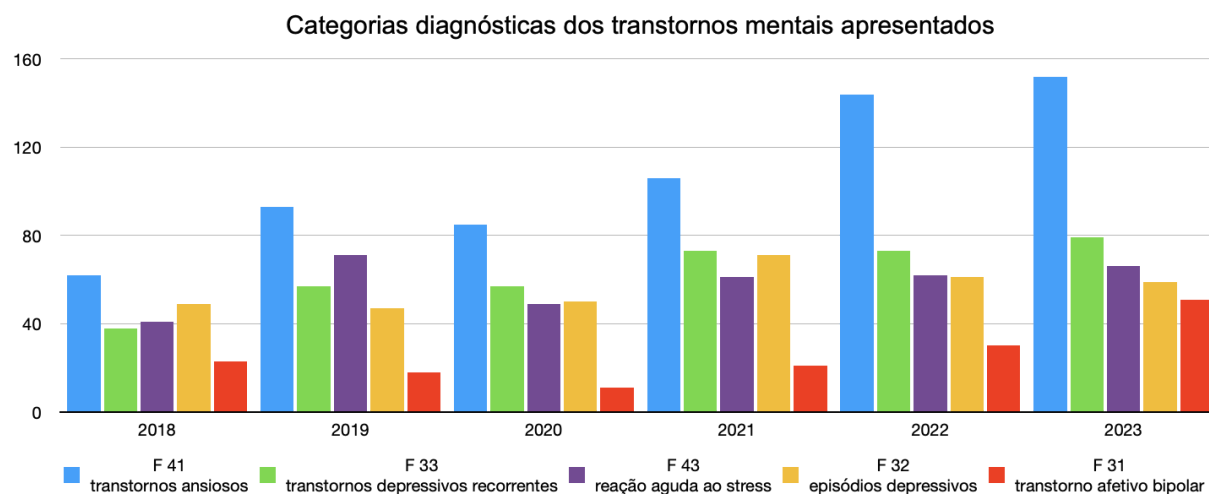
Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do TJMS.

*Alguns dos atestados médicos apresentam mais de um diagnóstico por paciente, por isso o número de vezes em que um transtorno se apresenta é maior do que o número total de licenças.

Acerca das categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos trabalhadores, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças - como apresentado na Tabela 7, vemos que em todos os anos pesquisados os transtornos ansiosos ficaram em primeiro lugar e a incidência desses mais que dobrou de 2018 a 2023, passando de 62 para 152 ocorrências. Já os transtornos depressivos recorrentes, as reações agudas ao *stress* e os episódios depressivos se alternaram aos longo dos anos estudados, entre o 2º, 3º e 4º lugares, enquanto o transtorno afetivo bipolar ficou em 5º lugar, em todos os anos. Embora tenha ficado na 5ª posição, a incidência do transtorno afetivo bipolar mais que dobrou de 2018 para 2023, passando de 23 para 51 casos. No mesmo sentido, os transtornos depressivos recorrentes passaram de 38 para 79.

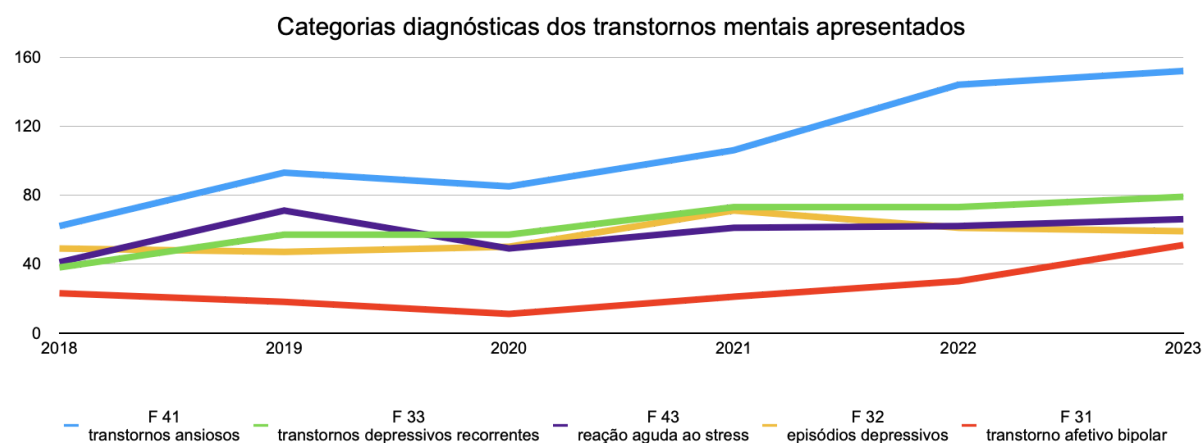
Apresentamos, agora em formato de gráfico, os números constantes na tabela:

Gráfico 3 - Categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos trabalhadores, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças



Outra forma de visualizar:

Gráfico 4 - Categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos trabalhadores, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças



Explanaremos, a seguir, acerca dos conceitos, sintomas e critérios diagnósticos de cada um dos grupos de transtornos mentais mais encontrados na pesquisa.

5.4.1 Transtornos ansiosos

De acordo com o DSM-5-TR - Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (2023), os transtornos de ansiedade incluem transtornos que compartilham características de medo e ansiedade excessivos, bem como perturbações comportamentais relacionadas. O medo é definido como a resposta emocional a uma ameaça iminente, real ou percebida, enquanto ansiedade é a antecipação de ameaça futura.

Conforme os dados obtidos, os transtornos ansiosos mais frequentemente apresentados pelo público-alvo da pesquisa foram:

F41.0 Transtorno de pânico: caracterizado por ataques de pânico recorrentes e inesperados. Um ataque de pânico é um surto abrupto de medo ou desconforto intensos que alcança um pico em poucos minutos, durante os quais ocorrem quatro ou mais dos seguintes sintomas: palpitações, taquicardia, sudorese, tremores, sensação de falta de ar ou sufocamento, dor torácica, náusea, tontura, sensação de formigamento, desrealização ou despersonalização, medo de perder o controle, enlouquecer ou morrer.

F41.1 Transtorno de ansiedade generalizada (TAG): caracteriza-se por ansiedade e preocupação excessivas (expectativa apreensiva), ocorrendo na maioria dos dias por pelo menos seis meses, com diversos eventos ou atividades (tais como desempenho escolar ou profissional). A intensidade, frequência ou duração da preocupação é desproporcional à probabilidade real ou ao impacto do evento temido. O indivíduo tem dificuldade em controlar a preocupação e, frequentemente, esses pensamentos interferem na atenção e no desempenho de tarefas.

A ansiedade e a preocupação estão associadas a três (ou mais) dos seguintes seis sintomas físicos ou cognitivos: inquietação ou sensação de estar com os nervos à flor da pele, fadigabilidade, dificuldade de concentrar-se ou sensação de “branco” na mente, irritabilidade, tensão muscular, perturbação do sono. A ansiedade, a preocupação ou os sintomas físicos causam sofrimento clinicamente significativo ou prejuízo no funcionamento social, profissional ou em outras áreas.

F41.2 Transtorno misto ansioso e depressivo: esta categoria é utilizada quando a pessoa apresenta, ao mesmo tempo, sintomas ansiosos e sintomas

depressivos, sem que nenhum dos dois quadros seja suficientemente intenso ou predominante para justificar um diagnóstico isolado. Combina sintomas ansiosos como preocupação excessiva, nervosismo, tensão muscular, taquicardia, sudorese e falta de ar com sintomas depressivos como tristeza persistente, desesperança, falta de interesse (anedonia), fadiga, baixa autoestima, alterações no apetite e sono.

Tabela 8 - Transtornos ansiosos mais frequentemente apresentados pelo público-alvo, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças

CID 10	F 41.0 transtorno de pânico	F 41.1 transtorno de ansiedade generalizada	F 41.2 transtorno misto ansioso e depressivo	F 41 transtornos ansiosos	outros transtornos ansiosos	total
2018	13	18	27	2	2	62
2019	24	31	36	0	2	93
2020	18	32	25	6	4	85
2021	22	35	33	11	5	106
2022	24	59	47	9	5	144
2023	33	54	53	10	2	152

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do TJMS.

5.4.2 Transtornos depressivos recorrentes

Segundo o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-5-TR (2023), os critérios diagnósticos para os transtornos depressivos recorrentes incluem a presença de cinco ou mais sintomas durante um período de duas semanas e representam uma mudança no funcionamento anterior. Pelo menos um dos sintomas deve ser: (1) humor deprimido ou (2) perda de interesse ou prazer.

Os sintomas incluem: humor deprimido na maior parte do dia, quase todos os dias; acentuada diminuição do interesse ou prazer em atividades cotidianas; perda ou ganho significativo de peso sem estar fazendo dieta; insônia ou hipersonia; agitação ou retardo psicomotor; fadiga ou perda de energia; sentimentos de inutilidade ou culpa excessiva ou inapropriada; capacidade

diminuída para pensar e se concentrar ou indecisão; pensamentos recorrentes de morte; ideação suicida recorrente sem um plano específico, uma tentativa de suicídio ou plano específico para cometer suicídio. Os sintomas causam sofrimento clinicamente significativo ou prejuízo no funcionamento social, profissional ou em outras áreas importantes da vida do indivíduo.

O episódio atual descreve a situação presente do quadro clínico do paciente. Os episódios atuais mais prevalentes nos trabalhadores e trabalhadoras foram:

F33.0 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual leve: transtorno caracterizado pela ocorrência repetida de episódios depressivos, sendo o episódio atual leve, com presença de dois ou três dos sintomas, porém o paciente provavelmente será capaz de desempenhar a maior parte das atividades diárias.

F33.1 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado: transtorno caracterizado pela ocorrência repetida de episódios depressivos, sendo o episódio atual de moderada gravidade, geralmente estão presentes quatro ou mais dos sintomas citados anteriormente e o paciente aparentemente tem muita dificuldade para continuar a desempenhar as atividades de rotina.

F33.2 Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos: transtorno caracterizado pela ocorrência repetida de episódios depressivos, sendo o episódio atual grave, sem sintomas psicóticos. Vários dos sintomas são marcantes e angustiantes, tipicamente há perda da autoestima e ideias de desvalia ou culpa. As ideias e os atos suicidas são comuns e observa-se em geral uma série de sintomas somáticos.

Tabela 9 - Transtornos depressivos recorrentes mais frequentemente apresentados pelo público-alvo, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças

CID 10	F 33.0 episódio atual leve	F 33.1 episódio atual moderado	F 33.2 episódio atual grave sem sintomas psicóticos	F 33 transtorno depressivo recorrente	outros transtornos depressivos recorrentes	total
2018	5	14	17	2	0	38
2019	11	20	24	2	0	57
2020	0	14	36	4	3	57
2021	3	19	41	8	2	73
2022	0	25	27	13	8	73
2023	3	21	42	12	1	79

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do TJMS.

5.4.3 Reações ao *stress* grave

Em consonância com a CID-10 (1995), os critérios diagnósticos para as reações ao “*stress*” grave e os transtornos de adaptação incluem um acontecimento particularmente estressante que desencadeia uma reação de “*stress*” aguda ou uma alteração particularmente marcante na vida do sujeito, que comporta consequências desagradáveis e duradouras e levam a um transtorno de adaptação.

Para os transtornos reunidos sob F43, admite-se que sua ocorrência é sempre a consequência direta de um “*stress*” agudo importante ou de um trauma persistente. O acontecimento estressante ou as circunstâncias penosas persistentes constituem o fator causal primário e essencial. Os transtornos podem ser considerados como respostas inadequadas a um “*stress*” grave ou persistente, na medida em que eles interferem em mecanismos adaptativos e entram o funcionamento social.

As reações ao “*stress*” mais frequentes entre o grupo pesquisado foram:

F43.0 Reação aguda ao “*stress*”: é um transtorno transitório que ocorre em um indivíduo previamente sem transtornos mentais manifestos, como resposta imediata a um estressor físico e/ou psíquico excepcional. Essa reação costuma desaparecer em poucas horas ou dias. A gravidade e a ocorrência dessa reação

são influenciadas por fatores de vulnerabilidade individuais e pela capacidade do sujeito de enfrentar o evento traumático.

A sintomatologia é tipicamente mista e variável, com início marcado por um estado de aturdimento caracterizado por estreitamento do campo da consciência, dificuldade de atenção e desorientação. Esse estado pode evoluir para um distanciamento do ambiente – às vezes sob a forma de estupor dissociativo – ou para uma agitação intensa com hiperatividade, configurando uma reação de fuga.

O quadro frequentemente acompanha sintomas neurovegetativos relacionados à ansiedade, como taquicardia, sudorese e ondas de calor. Esses sintomas geralmente se manifestam minutos após o evento estressor e tendem a desaparecer em até dois ou três dias, sendo comum a ocorrência de amnésia parcial ou total do episódio. Caso os sintomas persistam por mais tempo, deve-se considerar uma revisão diagnóstica e terapêutica.

F43.1 Transtorno de estresse pós-traumático: esse transtorno constitui uma resposta tardia ou prolongada a uma situação ou evento estressante, de curta ou longa duração, de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica, e que provocaria sintomas evidentes de perturbação na maioria dos indivíduos. Fatores predisponentes, tais como certos traços de personalidade, por exemplo obsessivo-compulsiva, distímica ou neurótica, podem diminuir o limiar para a ocorrência da síndrome ou agravar sua evolução; No entanto, esses fatores não são necessários nem suficientes para explicar seu surgimento.

Os sintomas típicos incluem a revivescência repetida do evento traumático sob a forma de lembranças invasivas (“*flashbacks*”), de sonhos ou de pesadelos; ocorrem num contexto durável de “anestesia psíquica” e de embotamento emocional, de retraimento com relação aos outros, insensibilidade ao ambiente, anedonia e de evitação de atividades ou de situações que possam despertar a lembrança do trauma vivido.

Os sintomas precedentes habitualmente são acompanhados de uma hiperatividade neurovegetativa, com hipervigilância, estado de alerta e insônia, associada a ansiedade, depressão ou ideação suicida. O período que separa a ocorrência do trauma ao transtorno pode variar de algumas semanas a alguns meses. A evolução é flutuante, mas se encaminha para a cura na maioria dos casos. Em uma pequena proporção de casos, o transtorno pode apresentar uma

evolução crônica durante vários anos e levar a uma alteração duradoura da personalidade.

F43.2 Transtorno de adaptação: estado de sofrimento e de perturbação emocional subjetivos, que entram usualmente o funcionamento e o desempenho sociais, ocorrendo no curso de um período de adaptação a uma mudança existencial importante ou a um acontecimento estressante.

O fator de “*stress*” pode afetar a integridade do ambiente social do sujeito (luto, experiências de separação) ou seu sistema global de suporte social e de valor social (imigração, estado de refugiado); ou ainda representado por uma etapa da vida ou por uma crise do desenvolvimento (escolarização, nascimento de um filho, derrota em atingir um objetivo pessoal importante, aposentadoria).

A predisposição e a vulnerabilidade individuais desempenham um papel importante na ocorrência e na sintomatologia de um transtorno de adaptação; admite-se, contudo, que o transtorno não teria ocorrido na ausência do fator de “*stress*” considerado. As manifestações variáveis compreendem: humor depressivo, ansiedade, inquietude, sentimento de incapacidade de enfrentamento, fazer projetos ou continuar na situação atual, assim como certa alteração do funcionamento cotidiano.

Tabela 10 - Reações ao “*stress*” grave e transtornos de adaptação mais frequentemente apresentados pelo público-alvo, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças

CID 10	F43.0 reação aguda ao “ <i>stress</i> ”	F43.1 transtorno de estresse pós-traumático	F43.2 transtorno de adaptação	F43 reações ao “ <i>stress</i> ” grave e transtornos de adaptação	F43.8 outras reações ao “ <i>stress</i> ” grave	total
2018	24	1	6	2	8	41
2019	38	2	18	11	2	71
2020	18	5	7	17	2	49
2021	22	9	4	21	5	61
2022	21	2	18	17	4	62
2023	23	6	20	13	4	66

5.4.4 Episódios depressivos

De acordo com o DSM-5-TR (2023), nos episódios típicos de cada um dos três graus de depressão - leve, moderado ou grave - o paciente apresenta um rebaixamento do humor, redução da energia e diminuição da atividade. Existe alteração da capacidade de experimentar o prazer, perda de interesse, diminuição da capacidade de concentração, associadas, em geral, à fadiga importante, mesmo após um esforço mínimo. Observam-se, comumente, problemas do sono e diminuição do apetite. Existe quase sempre uma diminuição da auto-estima e da autoconfiança e freqüentemente idéias de culpabilidade e ou de indignidade, mesmo nas formas leves.

O humor depressivo varia pouco de dia para dia ou segundo as circunstâncias e pode estar acompanhado de sintomas ditos somáticos, por exemplo perda de interesse ou prazer, despertar matinal precoce, agravamento matinal da depressão, lentidão psicomotora importante ou agitação, perda de apetite, perda de peso e perda da libido. O número e a gravidade dos sintomas permitem determinar três graus de um episódio depressivo: leve, moderado e grave. A duração mínima de um episódio depressivo é de duas semanas.

Os episódios depressivos mais frequentemente manifestados nos participantes incluem:

F32.0 Episódio depressivo leve: geralmente estão presentes ao menos dois ou três dos sintomas citados anteriormente. O paciente usualmente sofre com a presença destes sintomas mas provavelmente será capaz de desempenhar a maior parte das atividades.

F32.1 Episódio depressivo moderado: geralmente estão presentes quatro ou mais dos sintomas citados anteriormente e o paciente aparentemente tem muita dificuldade para continuar a desempenhar as atividades de rotina.

F32.2 Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos: episódio depressivo onde vários dos sintomas são marcantes e angustiantes, tipicamente há perda da auto-estima e idéias de desvalia ou culpa. As idéias e os atos suicidas são comuns e observa-se uma série de sintomas somáticos. Todavia, não se apresentam sintomas psicóticos.

Tabela 11 - Episódios depressivos mais frequentemente apresentados pelo público-alvo, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças

CID 10	F32.0 episódio depressivo leve	F32.1 episódio depressivo moderado	F32.2 episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	F32 episódios depressivos	outros episódios depressivos	total
2018	19	16	13	0	1	49
2019	10	13	20	4	0	47
2020	0	7	18	19	6	50
2021	2	16	21	27	5	71
2022	2	23	25	10	1	61
2023	2	16	28	7	163	59

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do TJMS.

5.4.5 Transtorno afetivo bipolar

Segundo o DSM-5-TR (2023), o transtorno afetivo bipolar é caracterizado pela ocorrência de dois ou mais episódios nos quais o humor e o nível de atividade do sujeito estão profundamente perturbados, sendo que este distúrbio consiste, em algumas fases, de uma elevação do humor e aumento da energia e da atividade (hipomania ou mania) e, em outras, de um rebaixamento do humor e de redução da energia e da atividade (depressão).

O episódio atual descreve a situação presente do quadro clínico do paciente.

Os episódios atuais de transtorno afetivo bipolar mais frequentemente manifestados pelos participantes foram:

F31.0 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual hipomaniaco: episódio atual correspondente à descrição de uma hipomania tendo ocorrido, no passado, ao menos um outro episódio afetivo (hipomaniaco, maniaco, depressivo ou misto).

F31.2 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual maniaco com sintomas psicóticos: episódio atual correspondente à descrição de um episódio maniaco com sintomas psicóticos, tendo ocorrido, no passado, ao menos um outro episódio afetivo (hipomaniaco, maniaco, depressivo ou misto).

F31.3 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo leve ou moderado: episódio atual correspondente à descrição de um episódio depressivo leve ou moderado, tendo ocorrido, no passado, ao menos um episódio afetivo hipomaníaco, maníaco ou misto bem comprovado.

F31.4 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave sem sintomas psicóticos: episódio atual correspondente à descrição de um episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos, tendo ocorrido, no passado, ao menos um episódio afetivo hipomaníaco, maníaco ou misto bem documentado.

F31.6 Transtorno afetivo bipolar, episódio atual misto: ocorrência, no passado, de ao menos um episódio afetivo maníaco, hipomaníaco ou misto bem documentado, e episódio atual caracterizado pela presença simultânea de sintomas maníacos e depressivos ou por uma alternância rápida de sintomas maníacos e depressivos.

Tabela 12 - Transtornos afetivos bipolares mais frequentemente apresentados pelo público-alvo, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças

CID 10	F31.0 TAB, episódio atual hipoma- níaco	F31.2 TAB, episódio atual maníaco com sintomas psicóticos	F31.3 TAB, episódio atual depressivo leve ou moderado	F31.4 TAB, episódio atual depressivo grave sem sintomas psicóticos	F31.6 TAB, episódio atual misto	outros transtornos afetivos bipolares	total
2018	7	3	2	6	2	3	23
2019	4	2	1	9	1	1	18
2020	0	0	2	3	2	4	11
2021	1	3	1	12	0	4	21
2022	0	1	6	6	7	10	30
2023	1	7	13	6	9	15	51

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados do TJMS.

5.5 Motivos que levaram ao adoecimento mental

Quanto ao terceiro objetivo específico, qual seja: identificar os motivos - do ponto de vista dos trabalhadores - que levaram ao adoecimento mental desses e a licenças médicas para tratamento da própria saúde, apresentamos os seguintes constructos:

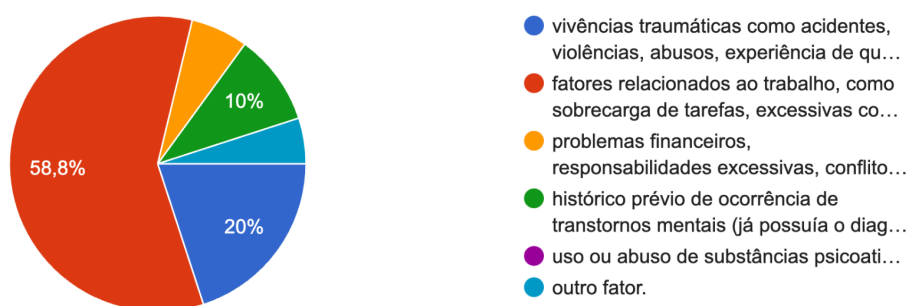
42 pessoas (52,5% dos respondentes) atribuíram seu adoecimento mental a fatores relacionados ao trabalho, como sobrecarga de tarefas, excessivas cobranças por parte da chefia, pressão constante por metas e alta produtividade, condições e organização do trabalho, assédio moral e organizacional ou condutas abusivas, relacionamento hostil com a chefia e/ou com os colegas e perda de sentido no trabalho. Além dessas, outras 5 afirmaram que o quadro de saúde se agravou devido a 2 causas principais, sendo 1 delas o trabalho. Portanto, ao todo, 47 respondentes (58,8%) correlacionaram a atividade laboral ao surgimento de quadros ansiosos, depressivos, de stress, síndrome do pânico, entre outros.

Veja o gráfico com a porcentagem de respostas dos participantes:

Gráfico 5 - Motivos que levaram ao adoecimento mental

2) Quais fatores você considera que levaram ao seu adoecimento mental?

80 respostas



Fonte: elaborado pela autora com base nos dados obtidos na pesquisa.

16 pessoas (20%) associaram o adoecimento mental a experiências traumáticas como acidentes, violências, abusos, experiência de quase morte, perda repentina de alguém próximo; dessas, 6 relataram especificamente luto familiar como motivo principal do adoecimento e afastamento; 1 mencionou o

suicídio de um colega de trabalho como desencadeador; 3 reportaram violência doméstica psicológica perpetrada pelos maridos como causa.

8 pessoas (10% dos respondentes) expuseram histórico prévio de ocorrência de transtornos mentais, ou seja, afirmaram que já possuíam o diagnóstico anteriormente, desde a infância ou adolescência, desvinculando o adoecimento mental à atividade laboral.

5 respondentes (6,3%) mencionaram problemas financeiros, responsabilidades excessivas, conflitos familiares, isolamento social, alterações hormonais e estresse por motivos alheios ao trabalho como causadores do adoecimento mental.

4 sujeitos (5%) atribuíram a outros fatores, entre esses 2 mencionaram diagnóstico tardio de transtorno do espectro autista - TEA.

Adiante, exploraremos separadamente esses fatores apontados.

5.5.1 Fatores indicados relacionados ao trabalho

Como já mencionado, 47 respondentes (58,8%) correlacionaram a atividade laboral ao seu adoecimento psíquico. Aspectos como sobrecarga de tarefas, excessivas cobranças por parte da chefia, pressão constante por metas e alta produtividade, condições e organização do trabalho, assédio moral e organizacional ou condutas abusivas, relacionamento hostil com a chefia e/ou com os colegas e perda de sentido no trabalho foram citados.

Apresentaremos alguns dos relatos trazidos pelos trabalhadores e trabalhadoras, que revelam suas experiências relacionadas ao trabalho.

Relacionamento com a chefia:

Sujeito 4

“Após um período turbulento no trabalho, a chefia exercendo muita pressão para comigo como também com os meus colegas, criando condições desiguais de trabalho e muita competição entre os servidores, trazendo um clima hostil e de inimizade. É um dos setores de maior rotatividade de servidores, não só pelo serviço desgastante, mas principalmente pela forma como a chefia conduz o setor.”

Como já abordado anteriormente, o relacionamento hostil com a chefia, no qual o trabalhador e a trabalhadora sentem-se muito cobrados, foi mencionado

como um fator adoecedor vinculado ao trabalho. Conforme relatado por outros profissionais, quando há sobrecarga de trabalho ou outros fatores estressores, porém a chefia estabelece um clima de compreensão, acolhimento e trabalho em equipe, ocorre a diminuição da tensão e isso se torna um fator protetivo.

Sobrecarga por falta de pessoal e falta de controle sobre o trabalho:

Sujeito 27

“Em 2018, me afastei do trabalho, após sobrecarga intensa que tínhamos no cartório da vara criminal da comarca x (ocultado). Eram quase 7000 processos para 02 analistas e o tribunal sempre alegando que não poderia mandar servidor. Foram inúmeras vezes que a juíza solicitou à gestão de pessoas. Eu tive crises de pânico, depressão, tentativas de suicídio, recomendação para internação em hospital psiquiátrico, tive diagnóstico de depressão, transtornos bipolar, borderline. Fiz tratamento com psiquiatra, psicóloga, terapias holísticas. Mudei alimentação, atividades físicas, adquiri um hobby. Em 2023 me afastei novamente, ainda estava em tratamento com psiquiatra, psicóloga, acupuntura, meditação, estava no setor criminal (ocultado). E atualmente fui dispensada do setor criminal, realocada para área cível, e estou tendo crises de ansiedade, pânico, pressão alta, insônia, dores de cabeça, dores pelo corpo.”

Sintomas de síndrome do pânico no trabalho:

Sujeito 41

“Adoecimento no ano de 2020 - 10 dias de atestado médico dado por psiquiatra - desmotivação no trabalho, queda de produtividade, cobrança excessiva da chefia imediata, começava a trabalhar chorando, tinha palpitações durante o expediente, sensação de incompetência, insuficiência, impotência e de não atender as expectativas sobre mim.”

Conforme identificado nesse relato do sujeito 41, as excessivas cobranças por parte da chefia podem chegar a um nível de tensão e desconforto que começa a desencadear sintomas físicos e psicossomáticos como palpitações e choro, sintomas presentes na síndrome do pânico, que foi manifestada por outros participantes. Vejamos:

Sobrecarga por falta de pessoal e sintomas de síndrome do pânico no trabalho:

Sujeito 42

“No setor que eu trabalho deveria ter 2 funcionários, depois da aposentadoria da colega de trabalho há mais de 5 anos o TJ não repôs a vaga, eu trabalho sozinha. Com o excesso de trabalho, entrei em uma crise de choro, não conseguia dormir e o coração disparava. Era uma sensação horrível parecia

que ia morrer... então parei na psiquiatra e fiquei afastada por 30 dias. Só voltei por minha vontade, pois a médica queria estender o meu afastamento.”

Múltiplos fatores - sintomas de síndrome do pânico no trabalho:

Sujeito 46

“Na questão 02, queria marcar mais de uma alternativa, foram muitos fatores, perdas em minha família (uma tia e um tio no final do segundo semestre do ano de 2022), uma certa depressão e ansiedade já existente, somou-se à determinação para retorno do home office repentinamente. O ambiente, que já era um pouco ruim, foi ficando pior com a mudança da direção, retirada da sala de descanso, limitação de passagem no corredor, armários no corredor tornando o ambiente mais claustrofóbico, colocação de câmeras na sala, muita cobrança por coisas pequenas, fui tendo indícios de síndrome de pânico no ambiente de trabalho, daí comecei o tratamento com medicamentos, psicológico e consegui mudar de setor.”

Na fala do sujeito 46, vemos que fatores pessoais como perda de familiares somaram-se a aspectos adoecedores do trabalho, como mudanças no ambiente físico, sensação de controle e vigilância (câmeras), cobranças excessivas e falta de controle sobre o trabalho. Algumas vezes, como aconteceu com 5 dos participantes, questões pessoais que fragilizam ou sobrecarregam psiquicamente o sujeito podem ocorrer concomitantemente a causas laborais e levar a situações-limite, às quais a pessoa não consegue administrar e entra em processo de adoecimento mental a ponto de ficar incapacitada temporariamente para o trabalho.

Ainda quanto a elementos adoecedores do trabalho, destacamos, a seguir, o relato de uma oficial de justiça que ressalta a alta carga emocional inerente à atividade, especialmente quando os mandados envolvem ações criminais referentes a crimes bárbaros contra a criança e o adolescente. Ela descreve quais sentimentos eram desencadeados e como a situação se agravou quando o volume de trabalho começou a se acumular e, posteriormente, como a mudança de chefia também a afetou.

Oficial de Justiça - trabalho com carga emocional e sobrecarga de tarefas:

Sujeito 35

“Provavelmente, eu já tinha o transtorno afetivo bipolar mas não tinha sido diagnosticada. Meu primeiro episódio foi durante o serviço nas ruas, pois sou oficial de justiça, quando percebi que ficava muito angustiada quando lia os mandados e via cada situação absurda envolvendo crianças. Devido a ter 4 filhos, todos menores, dos dois aos sete anos, comecei a ficar ansiosa e

angustiada também com relação aos meus filhos, com medo de acontecer aquelas coisas que eu lia nos mandados, como estupro, abuso, violência, mortes. Por ser bipolar, também não tinha uma vida estável com meus parceiros, tanto que durante todos esses anos que eu entrei no fórum e permaneci trabalhando tive três maridos. Comecei a perder os prazos, as audiências, os mandados ficavam muito tempo nas minhas mãos e muitas vezes não conseguia agir, me organizar. Tentava estratégias mas não ia a lugar nenhum. No trabalho, enquanto era uma chefe, consegui desempenhar minha função bem, ainda que adoecida. Mas quando mudou a chefia, tudo mudou. Essa chefia colocou obstáculos ao invés de me ajudar. Enfim, depois começou a se tornar muito difícil de lidar com a chefia, com meus filhos e com relacionamentos. Tive surtos atrás de surtos, até quase ser internada no hospital nosso lar, mas frequentei o hospital dia, no mesmo nosso lar, por quatro meses. Voltei a trabalhar, mas a chefia era a mesma e não consegui me sustentar no serviço até receber a notícia de que fui aposentada. E fui muito prejudicada com minha aposentadoria, porque perdi 70% do meu salário.”

Três respondentes apontaram o quanto a pandemia da COVID-19 trouxe mudanças aos processos de trabalho ou até mesmo ao quadro de servidores trabalhando no local, visto que alguns eram ou se diziam do grupo de risco e foram autorizados a exercer suas atividades na modalidade de teletrabalho.

Chefe de Cartório - Mudanças decorrentes da pandemia da COVID-19, estresse, sobrecarga, falta de pessoal, burnout:

Sujeito 72

“O adoecimento começou na pandemia. Ocupo cargo de chefia, em razão disso todas as urgências eram feitas pelo meu contato pessoal. Após algum tempo, o TJMS forneceu telefone funcional. A demanda continuou pelo número funcional e pessoal, recebia mensagens a qualquer horário, essa situação me fez ter um problema de pele, que na época eu não tinha conhecimento que foi causado devido ao alto estresse. Nessa época também estava sem magistrado titular, situação que durou por quase 3 anos, fazendo com que todos os problemas passassem por mim e, após uma filtragem, eu repassava o necessário para o magistrado em substituição. Ao final desse período eu já estava no limite. Quando recebemos a magistrada titular, senti como se tirasse um peso das minhas costas. O problema maior foi que idealizamos por muito tempo que a chefia titular iria solicitar readequação de competências e iria solicitar servidores, o que não ocorreu. Além de não atender às solicitações e reclamações da equipe, houve alteração de procedimentos da vara, o que ocasionou a paralisação de processos urgentes e de réus presos, que antes eram tratados como prioridade imediata em razão da possibilidade dos servidores correrem o risco de responder procedimento administrativo. Houve muita redesignação de audiências e Júris, sendo que as redesignações atrapalhavam o serviço da equipe, que estava trabalhando no limite há muito tempo. Nessa época eu comecei a ter muitas crises de ansiedade, era constantemente sobrecarregada pela chefia e precisava lidar com as

reclamações da equipe. Em um certo momento, eu comecei a ter muita dificuldade para levantar da cama; só de pensar que precisava ir ao trabalho eu me sentia mal. Cheguei ao ponto de estacionar no estacionamento de servidores e não conseguir sair do carro. Depois desse episódio, precisei de ajuda médica. Fui em uma consulta apenas para pedir um medicamento para a ansiedade e levei uma bronca do médico, recebi uma licença médica de 30 dias. Esse tempo afastada me ajudou um pouco, não voltei no retorno porque eu sabia que a licença seria estendida. O sentimento de deixar minha equipe na mão me fez retornar mesmo sem ainda não ter condições de lidar com os problemas. Fui diagnosticada com burnout, li algumas matérias para tentar entender melhor a minha condição e aprender a lidar e tentar evitar crises. Eu sempre amei o meu trabalho, esse sentimento de angústia para ir trabalhar me deixava ainda pior. Afirmando com toda a certeza que o meu adoecimento se deu pelo descaso do TJMS. Sempre sobrecarregam e cobram os cartórios sem se importar se é possível cumprir o que é solicitado. Os cartórios estão com acervo maior do que podem cumprir, o TJ não faz uma avaliação de atribuições e competências adequadas, não aumentam o quadro de servidores de varas com atribuições urgentes e maior número de acervo. Se houvesse um olhar mais voltado às necessidades dos cartórios e analistas, as metas seriam cumpridas de formas mais efetivas e sem a necessidade de adoecimento dos servidores. O meu problema de saúde ainda persiste, quando eu começo a ficar perto de uma crise, aviso a minha equipe, eles me dão suporte e tento resolver os problemas sem me sobrecarregar. Nesse momento precisei tirar férias de 30 dias por motivos pessoais, sinto que se não tivesse tirado as férias eu teria precisado retornar ao psiquiatra.”

Esse relato atesta diversas das nuances apontadas nos capítulos 1 e 3. Notificações pelo celular pessoal a qualquer momento, ausência de Juiz Titular, falta de pessoal, sobrecarga, estresse. Os fatores vão se somando e se acumulando, até que o indivíduo não suporta e entra em um quadro de adoecimento mental, esgotamento e burnout.

Em geral, no que concerne aos fatores relacionados ao trabalho que contribuíram para o adoecimento mental dos participantes, os componentes mais frequentemente reportados pelas 47 pessoas que classificaram essa como sua causa adoecedora principal foram: 12 pessoas mencionaram a sobrecarga de tarefas; 9 pessoas citaram relacionamento conflituoso com a chefia; 7 pessoas declararam ocorrência de assédio moral; 5 pessoas atribuíram a metas excessivas; 5 pessoas pontuaram a inadequação no quadro funcional, com falta de reposição de pessoal; 4 pessoas expuseram diagnóstico de síndrome de burnout; 4 pessoas

mencionaram sintomas de síndrome do pânico no ambiente de trabalho; e 3 pessoas citaram relacionamento hostil com os pares.

5.5.2 Experiências identificadas como traumáticas

Como já exposto, 16 pessoas (20%) associaram o adoecimento mental a experiências traumáticas como acidentes, violências, abusos, experiência de quase morte, perda repentina de alguém próximo; dessas, 6 relataram especificamente luto familiar como motivo principal do adoecimento e afastamento; 1 mencionou o suicídio de um colega de trabalho como desencadeador; 3 reportaram violência doméstica psicológica perpetrada pelos cônjuges como causa.

Violência doméstica psicológica contra a mulher e trabalho:

Sujeito 48

“Eu sofria violência doméstica psicológica por parte do meu esposo; também porque minha mãe é uma pessoa narcisista; sofri abusos na infância; mas também por ser vítima e trabalhar na Vara Especializada de Violência Doméstica me afetou muito e foi uma época que foi designado muito serviço pra mim. Eu mexia em filas de processo, atendia balcão, pessoalmente (vítimas e advogados) e telefone e outras coisas que surgiam de última hora. Muito cansaço físico e mental.”

Acidente doméstico na infância, relacionamentos abusivos, problemas financeiros e emocionais:

Sujeito 19

“Depressão desde a infância devido ao trauma da perda da visão do olho direito aos 4 anos de idade, após um acidente doméstico. Depois, situações com relacionamentos abusivos, problemas familiares, financeiros e emocionais.”

Luto e divórcio:

Sujeito 54

“Câncer de mama, adultério, falecimento do pai, 3 meses após falecimento da irmã mais velha e minha confidente e divórcio.”

Suicídio de colega de trabalho:

Sujeito 58

“Eu trabalhava no setor (...) (ocultado) com atendimento ao público e o colega que sentava ao lado cometeu suicídio. Precisei me afastar e retornar para outro setor. O setor (...) (ocultado) é um local que deveria ter mais suporte psicológico, tendo em vista a demanda exaustiva.”

5.5.3 Histórico prévio de ocorrência de transtornos mentais

Como já elencado, 8 pessoas (10% dos respondentes) expuseram histórico prévio de ocorrência de transtornos mentais, ou seja, afirmaram que já possuíam o diagnóstico anteriormente, desde a infância ou adolescência. Vejamos alguns de seus relatos:

Sujeito 28

“Desde criança eu já me sentia depressiva, tive uma adolescência caracterizada por vários episódios de ansiedade, depressão e irritabilidade, mas só procurei ajuda na fase adulta, quando eu passei a ter muitas falhas de memória e quadros de confusão mental, sendo diagnosticada com transtorno afetivo bipolar.”

Sujeito 29

“Faço tratamento com psiquiatra desde a minha adolescência... com períodos de melhoras, outros de piora. Na maior parte do tempo me automediquei. Ano passado a situação piorou, passei por problemas familiares, financeiros e amorosos que acentuaram minha doença, que mistura depressão, com síndrome do pânico, fobia social e possível transtorno bipolar.”

Sujeito 14

“Depressão pré-existente decorrente de luto de ente familiar.”

5.5.4 Problemas financeiros, responsabilidades excessivas, conflitos familiares, isolamento social, alterações hormonais e estresse por motivos alheios ao trabalho

Conforme já exposto, 5 respondentes (6,3%) mencionaram problemas financeiros, responsabilidades excessivas, conflitos familiares, isolamento social, alterações hormonais e estresse por motivos alheios ao trabalho como causadores do adoecimento mental. Seguem alguns de seus relatos:

Sujeito 12

“Pelo fim do casamento e problemas financeiros.”

Sujeito 26

“Minha ex-mulher me afastou do meu filho.”

Sujeito 38

“Conflitos familiares.”

5.5.5 Outros fatores

4 sujeitos (5%) atribuíram a outros fatores seu processo de adoecimento mental, entre esses 2 mencionaram diagnóstico tardio de transtorno do espectro autista - TEA. Para ilustrar:

Sujeito 21

“O adoecimento surgiu da primeira lotação no TJMS em (ocultado), por ter TEA - Transtorno do Espectro Autista, não consegui me adaptar a nova cidade, mesmo sendo mais desenvolvida em alguns aspectos a parte de saúde em geral foi o que mais afetou por não conseguir os atendimentos necessários para a minha saúde e de minha família. A mudança de trabalho e de cidade foi uma experiência esperada e desejada porém trouxe reflexos negativos. Assim que consegui a remoção para a cidade (ocultada) em que já tinha a minha rede de apoio, posso dizer que estou muito melhor. A função que eu desempenho atualmente está mais adequada em relação a minha deficiência.”

Sujeito 66

“Diagnóstico tardio do Transtorno do Espectro Autista (nível 1).”

5.6 Análise dos Resultados

Ao propormos realizar uma pesquisa com vistas a analisar os índices de afastamento por adoecimento mental, investigar as categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados e identificar os motivos - do ponto de vista dos trabalhadores - que levaram ao adoecimento psíquico, no período de 2018 a 2023, no Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul (TJMS), obtivemos resultados que vão ao encontro tanto da literatura pesquisada (Fonseca & Carlotto, 2011; Silva, 2017; Melo *et al*, 2023), quanto da experiência de trabalho da autora da pesquisa, considerando os acompanhamentos das licenças médicas prolongadas que são realizados.

Seguida à inquietação pela compreensão do que estava gerando o adoecimento mental dos servidores, veio a conclusão de que esses dados não deveriam ser compreendidos e tratados de forma individualizada, pois eram reveladores de um sintoma presente na coletividade, tanto na instituição estudada quanto, de forma mais ampla, na sociedade. Tais reflexões suscitaram o interesse pelo estudo.

Quanto aos resultados, constatar um aumento de 69% no número de licenças médicas por adoecimento mental em 5 anos (de 189 em 2018, para 320 em 2023), e um aumento de 39% em relação ao número de servidores(as) afastados(as) no mesmo período (de 102 em 2018, para 157 em 2023) atestam uma realidade de sofrimento psíquico entre o público-alvo da pesquisa.

Mais ainda, os dados por gênero demonstraram que, em média, 3 em cada 4 licenças (75%) foi tirada por mulheres, indicando que, no contexto da pesquisa, elas são mais acometidas pelo adoecimento mental que os homens. Além disso, com o passar dos anos, pudemos notar uma cronificação no quadro de adoecimento, já que os números de dias afastados em uma única licença foram aumentando ao longo dos anos, passando de no máximo 60 dias para no máximo 180 dias, um incremento bastante significativo.

Similarmente, ao longo dos anos estudados, aumentou o número de pessoas com licenças médicas por adoecimento prolongadas, nas quais ocorreram prorrogações dos prazos estabelecidos inicialmente. Essas licenças médicas prolongadas, que se estenderam por 180 a 365 dias no mesmo ano, passaram a incluir um total de 5 pessoas, em 2018, para 14 pessoas, em 2023, portanto um aumento de 180%. Novamente, isso revelou uma cronicidade e severidade no quadro de adoecimento mental, ocasionando uma incapacidade prolongada para o trabalho.

Acerca das categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos trabalhadores, conforme a CID 10 - Classificação Internacional de Doenças - como apresentado na Tabela 7, vemos que em todos os anos pesquisados os transtornos ansiosos ficaram em primeiro lugar e a incidência desses mais que dobrou de 2018 a 2023, passando de 62 para 152 ocorrências. Já os transtornos depressivos recorrentes, as reações agudas ao *stress* e os episódios depressivos se alternaram ao longo dos anos estudados, entre o 2º, 3º e 4º lugares, enquanto o

transtorno afetivo bipolar ficou em 5º lugar, em todos os anos. Embora tenha ficado na 5ª posição, a incidência do transtorno afetivo bipolar mais que dobrou de 2018 para 2023, passando de 23 para 51 casos. No mesmo sentido, os transtornos depressivos recorrentes passaram de 38 para 79.

No tocante aos motivos - do ponto de vista dos trabalhadores - que levaram aos adoecimento mental, 42 pessoas (52,5% dos respondentes) atribuíram a fatores relacionados ao trabalho; além dessas, outras 5 (6,3%) afirmaram que o quadro de saúde se agravou devido a 2 causas principais, sendo 1 delas o trabalho; portanto, ao todo, 47 pessoas (58,8%) correlacionam seu adoecimento mental ao trabalho; 16 pessoas (20%) associaram o adoecimento mental a experiências traumáticas; 8 pessoas (10% dos respondentes) afirmaram que já possuíam o diagnóstico anteriormente; 5 respondentes (6,3%) mencionaram problemas financeiros, responsabilidades excessivas, conflitos familiares, isolamento social e estresse por motivos alheios ao trabalho; 4 sujeitos (5%) atribuíram a outros fatores, entre esses 2 mencionaram diagnóstico tardio de transtorno do espectro autista - TEA.

Diante de todos os dados quantitativos e qualitativos encontrados na pesquisa, concluímos que o índice de 58,8% dos respondentes atribuírem seu processo de adoecimento psíquico a causas referentes ao trabalho, como sobrecarga de tarefas, relacionamento conflituoso com a chefia, ocorrência de assédio moral, metas excessivas, inadequação no quadro funcional por falta de reposição de pessoal, síndrome de burnout (esgotamento mental causado pelo trabalho), sintomas de síndrome do pânico no ambiente de trabalho e relacionamento hostil com os pares é, ao mesmo tempo, alarmante e esclarecedor.

Alarmante por ser elevado e mostrar que o trabalho, da forma como é organizado e gerenciado, tem adoecido as pessoas. Esclarecedor, ao deixar evidente as necessidades de mudanças nas relações de trabalho, principalmente, voltadas à prevenção, pois, embora na experiência de trabalho de uma das autoras no atendimento às servidoras e servidores esses relatos já aparecerem com frequência, ser atestado por meio de um estudo traz uma credibilidade muito maior e demonstra a necessidade de ações urgentes no Poder Judiciário Estadual de Mato Grosso do Sul.

Ainda que algumas ações de prevenção e atendimento aos trabalhadores e trabalhadoras já sejam implementadas, como acolhimento psicológico, campanhas de sensibilização de temas relacionados à saúde mental, acompanhamento de licenças médicas prolongadas, atendimento em casos de conflitos, comissão de prevenção e combate ao assédio, acompanhamento de readaptações profissionais, entre outros, a instituição pesquisada ainda requer projetos estruturados e implementados de mudança de cultura organizacional, maior horizontalização, redução da burocracia, maior autonomia para os servidores e de saúde física e mental no trabalho.

Os achados decorrentes desses levantamentos mostraram o quanto a lógica produtivista, conforme já argumentado, tem levado ao adoecimento de trabalhadores e, em especial, no poder judiciário. Na perspectiva da Teoria Crítica da Sociedade, é preciso observar as contradições sociais presentes no contexto dos trabalhadores do sistema de justiça que os levam ao processo de adoecimento. E, para isto, se faz necessário reconhecer a existência de tendências estruturantes no mundo as quais acomodam o sujeito na condição de dominação e no trabalho alienado.

Pedrossian esclarece:

A sociabilidade implica adaptação; os clichês e os estereótipos colaboram com a manifestação de atitudes marcadas pela silenciosa aceitação do sofrimento alheio. A responsabilidade de o indivíduo, por exemplo, estar infeliz e/ou oprimido recai nele próprio, e as circunstâncias sociais desumanas não são consideradas. (2008, p. 163)

O caráter repressivo e dominador da sociedade tem predominado nas relações de trabalho. A racionalidade técnica é reforçada pelos processos de gestão, progressivamente verticalizados, metódicos e hierarquizados. Para Marcuse (2015), o capitalismo robustecido pelos meios de comunicação em massa reproduz, cada vez mais, o consumismo, mais controle social e apreensão da classe trabalhadora, de modo que os processos sociais estão manipulados sob a ótica dessa racionalidade.

O poder judiciário, ao reproduzir a lógica da sociedade administrada, é um espaço de trabalho que tem sua gestão pautada no cumprimento de processos de trabalho pré-estabelecidos, estruturas extremamente verticalizadas de poder e hierarquia e sobrecarga de tarefas. Pondera-se que, devido a isso, pode ocorrer o

comprometimento da prestação de serviços aos jurisdicionados. A resolução de suas demandas fica em segundo plano, enquanto o cumprimento das ordens, o cumprimento de metas de números de despachos, sentenças e baixas processuais ganha prioridade.

Com isso, os profissionais especializados, além de lidarem com as especificidades de suas profissões, precisam se ajustar, cada vez mais, às demandas da irracionalidade do sistema administrado e imposto à sociedade, como a lógica de mercado, de produtivismo, de gerencialismo e de competição entre os colegas. As discussões elaboradas pelos estudiosos da Teoria Crítica da Sociedade contribuem para pensar sobre esses aspectos, ao possibilitar análises a respeito da lógica de organização da sociedade, e, conseqüentemente, a lógica do local pesquisado e sua influência na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Gorz (1988/2007) observa que a forma de administração que tem sido exigida refere-se às atividades especializadas previamente estabelecidas pela organização e que devem ser cumpridas pelos trabalhadores. A natureza, o conteúdo das tarefas e as relações são heterodeterminadas de forma a transformar os indivíduos em objetos (apêndices ou engrenagens de uma grande máquina) e que, cada vez mais, são domesticados pela racionalidade da sociedade contemporânea. Para o autor, esse processo abrange a cisão entre a vida profissional e a vida privada, que são dominadas por exigências, normas e valores que, em geral, são diversos e/ou contraditórios e, assim, podem vir a possibilitar o adoecimento dos trabalhadores.

Assim, a partir dos dados coletados com o levantamento dos afastamentos dos servidores no período entre 2018 e 2023, além dos dados coletados no formulário preenchido pelos participantes, infere-se que a grande incidência do volume de ausências ao trabalho estariam relacionadas, justamente, a problemas oriundos dessa perspectiva de institucionalização das subjetividades, refletida nas próprias relações e gestões do trabalho.

No escopo dos resultados obtidos duas constatações apresentam-se de maneira clara: o risco de adoecimento em consequência do trabalho no sistema judiciário estadual é real e se acentua de maneira grave quando relacionado às mulheres, já que, em média 75% das pessoas que adoeceram nos anos pesquisados eram do sexo feminino.

A respeito dos dados encontrados sobre o estilo de gestão que prevalece na condução dos trabalhos no sistema judiciário, são notáveis as exigências em relação à padronização dos procedimentos laborais. Sobrecarga e pressão no trabalho acarretam um custo psíquico para a “eficiência” no referido sistema. Se não há válvulas de escape dentro da própria organização do trabalho, e se as relações hierárquicas são embasadas apenas em regras burocráticas, os servidores ficam cada vez mais fragilizados.

A constatação de que 58,8% das servidoras e servidores se afastaram por motivos relacionados ao trabalho acaba por comprovar a necessidade iminente de se desvencilhar, ao menos momentaneamente, da circunstância adversa. Notadamente, no contexto estudado, observa-se o desprestígio das relações humanas no trabalho, da autonomia, da criatividade e da liberdade. A obediência exigida pelo modelo de gestão, faz o servidor respeitar as leis internas e executar uma prática profissional muito técnica e pouco reflexiva.

Os estudos de Faria e Meneghetti (2007), apontam que possui prevalência na sociedade capitalista o estilo de gestão que responsabiliza o sujeito pelo próprio mal-estar. Isso perpassa a lógica de que os problemas de saúde têm sua gênese na esfera individual. Esse pensamento desloca a responsabilidade social e a transfere apenas ao sujeito, sem reconhecer as particularidades de ambos, ampliando, assim, as injustiças sociais. Há marcadamente uma contradição no sentido de que, se existem os custos com os afastamentos do trabalho por adoecimento, a gestão deveria ofertar instrumentos mais adequados, de forma a balizar os custos sociais e desenvolver estratégias visando a redução dos danos relacionados ao trabalho.

Todavia, o que ocorre é que o cumprimento do planejamento, muitas vezes, passa a ser mais importante que as pessoas. Dessa forma, os instrumentos administrativos têm preponderância em relação à vida de quem trabalha.

O indivíduo eficiente é aquele cujo desempenho consiste numa ação somente enquanto seja a reação adequada às demandas objetivas do aparato, e a liberdade do indivíduo está confinada à seleção dos meios mais adequados para alcançar uma meta que ele não determinou. Enquanto o avanço individual independe de reconhecimento e se consoma no próprio trabalho, a eficiência é um desempenho recompensado e consumado apenas em seu valor para o aparato. (MARCUSE, 1999, p. 78).

E, como observa o autor, o trabalhador alienado, ao ter sua singularidade impedida de ser realizada, se aliena do trabalho e de si, pois o desempenho individual passa a ser motivado, guiado e medido por padrões externos ao indivíduo, padrões que incluem a realização de tarefas e funções predeterminadas. Assim, o sujeito fica preso à totalidade do existente cujas relações sociais são petrificadas e voltadas ao pensamento operacional.

Para Horkheimer (2015), a organização do trabalho e a força produtiva do trabalhador é comprada pela fábrica, subordinada aos requisitos da tecnologia. Observou, o autor, que trabalho e capital estão preocupados em manter e expandir o controle. Para o autor, a tecnocracia ilude os homens com a possibilidade da superabundância dos bens produzidos eliminarem a miséria econômica. Contudo, “a sociedade moderna não está longe de ter realizado o sonho tecnocrático” (p. 171), ou seja, todo mecanismo produtivo tem funcionado conforme planejado, porém, diante das condições impostas, o indivíduo tem se enfraquecido. O que se observa, nessa modalidade de trabalho, é a diminuição do pensamento e da resistência individual.

Desse modo, fica prejudicada a capacidade do trabalhador e da trabalhadora em romper com os arranjos estabelecidos pelo sistema que administra a sua existência. Os resultados apresentados suscitam a atitude de resistência, de pensar sobre essas condições de trabalho de maneira diferente das quais estão organizadas e estabelecidas.

6. CONCLUSÃO

O objetivo fixado neste estudo foi realizar um estudo sobre o afastamento de trabalhadores (servidores públicos estaduais – regime estatutário), por adoecimento mental, no Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul, nos anos de 2018 a 2023. Os objetivos específicos envolveram analisar os índices de afastamento do trabalho por adoecimento mental, investigar as categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos servidores do PJMS, e Identificar os motivos - do ponto de vista dos trabalhadores e trabalhadoras - que levaram ao adoecimento psíquico desses.

Para este propósito, realizamos uma pesquisa documental, por meio da tabulação de planilhas e análise estatística dos dados fornecidos pela Coordenadoria de Saúde, da Secretaria de Gestão de Pessoas, do órgão estudado, de modo a atingir o primeiro e o segundo intentos. Quanto ao terceiro objetivo específico, foi atingido utilizando um instrumento de pesquisa, a aplicação de formulário on-line respondido pelos trabalhadores e trabalhadoras.

Na sistematização desse estudo, após as discussões introdutórias, no primeiro capítulo, abordamos conceitos da Teoria Crítica da Sociedade e sua relação com o significado do trabalho na sociedade capitalista. No segundo capítulo, discorremos sobre o trabalho no Poder Judiciário, incluindo sua função social e reforma, as características da organização do trabalho e da cultura organizacional e, por fim, como se deu a modernização e divisão dos processos de trabalho no Órgão, considerando o uso da técnica e da tecnologia.

No terceiro capítulo, trouxemos a relação entre o Poder Judiciário e o adoecimento profissional, incluindo pesquisas já realizadas na área. No quarto capítulo, demonstramos o método e os procedimentos metodológicos utilizados para a obtenção dos dados da pesquisa. Adiante, no quinto capítulo, apresentamos os resultados obtidos no estudo e suas análises. Por derradeiro, no sexto capítulo, fizemos a conclusão do estudo.

Em conclusão aos dados, aos resultados, às análises e às reflexões apresentadas, vemos que, incapaz de refletir a sua própria condição naquele local e sobre como, efetivamente, uma mudança da realidade que se impõe poderia ser efetivada, o servidor e a servidora são tomados pela perda de sentido, por

sentimentos de inutilidade, falta de reconhecimento e percepção de injustiça. Contudo, a sensação de estar preso ali, sem saída, visto que dali retira seu sustento, mantém a inércia. Inércia essa que vai ao encontro das reflexões dos pensadores da Teoria Crítica da Sociedade. Segundo Adorno (1995b), a busca pela igualdade a todo custo, ao se ignorar as diferenças, pode vir a prejudicar o desenvolvimento do pensamento crítico, pois limita a autonomia individual, a reflexão e a emancipação. Ao invés do pensamento homogeneizado, Adorno defendia a valorização das diferenças.

A Teoria Crítica da Sociedade observa que o aparato da racionalidade tecnológica tem responsabilizado os sujeitos pelos ganhos, perdas e adoecimento, fortalecendo os estilos de gestão embasados na forte hierarquia e rígido controle na execução das tarefas. Segundo Marcuse (2015), há uma conformidade entre sujeito e condições sociais enrijecidas.

O capitalismo oferece aos indivíduos um modo de vida do qual dificilmente conseguem se dissociar, pois encontram-se profundamente fixados nesse sistema. O atendimento das necessidades humanas é marcado por restrições, renúncias e sofrimentos. Além disso, a luta pela sobrevivência reduz as possibilidades do tempo livre e da reflexão, necessários para a emancipação.

Conforme indica a Teoria Crítica da Sociedade, combater as injustiças sociais aduz as tarefas do pensar, do refletir sobre as condições presentes e do formar novas possibilidades. Outrossim, a tarefa do pensar é política e prediz um questionamento. Pesquisar e escrever sobre o trabalho no Poder Judiciário e o adoecimento de seus trabalhadores envolve levantar questionamentos, apontar as contradições e refletir sobre elas. O que fazem os servidores além de seguir ordens e procedimentos? Que efeito isso tem sobre o psiquismo deles? A quem e ao que eles estão sujeitos?

É preciso desconfiar da realidade aparente, desconfiar da resposta política de que o judiciário resolve os problemas da população e é uma forma efetiva de se solucionar litígios. Carecemos de pensar criticamente e identificar as raízes do problema. Essa é uma tarefa política, ao considerarmos que a política é a forma como a sociedade organiza e administra a vida em comum e decide quem terá poder e como ele será exercido. A promoção de melhores condições de trabalho

para os trabalhadores e trabalhadoras do poder judiciário estadual é, em certa medida, um combate à naturalização do mal que permeia a sociedade.

7 REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W.. **Educação e Emancipação**. Tradução Wolfgang Leo Maar. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1995a.

ADORNO, Theodor W.. **Palavras e Sinais: modelos críticos**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1995b.

ANDRADE, Poliana P.. **Sentimento de (in)justiça na Justiça: Fatores (des) estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do Poder Judiciário**. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasil. 2011.

ANDRADE, Tânia B.; SOUZA, Maria G. C.; SIMÕES, Maria P. C.; ANDRADE, Fabíola B.. **Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público**. Scientia Medica, Porto Alegre, v. 18, n. 4, p. 166-171, out./dez. 2008.

ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA. **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais: DSM-5-TR**. 5ª ed. rev. Porto Alegre: Artmed, 2023.

BAZZO, Ezio F. **Algumas considerações sobre a saúde mental dos funcionários públicos**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 17(1), 41-44, 1997.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. M. **Valor e capitalismo: um ensaio sobre a economia política**. São Paulo: Brasiliense, 1980.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 28 ago. 2024.

CARLOTTO, M. S.; BARCINSK, M.; & FONSECA, R. **Transtornos mentais comuns e associação com variáveis sociodemográficas e estressores ocupacionais: uma análise de gênero**. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(3), 1006-1026, 2015.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2015.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Saúde mental e trabalho no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2020.

CROCHÍK, José Leon. **O ajustamento do pensamento em uma sociedade de alto desenvolvimento tecnológico: o computador no ensino**. São Paulo: USP, 1990a. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo.

CROCHÍK, José Leon. **Os desafios atuais do estudo da subjetividade na Psicologia**. Psicologia. USP. 9 (2), 69-85, 1998.

CROCHÍK, José Leon. **Notas sobre trabalho e sacrifício**. *Trabalho, Educação E Saúde*, 1(1), 61-73, 2003.

CROCHÍK, José Leon. Prefácio. In: PEDROSSIAN, Dulce R. dos S. **A racionalidade tecnológica, o narcisismo e a melancolia**. São Paulo: Roca, 2008.

DOMENI, Thiago Simões. **O estigma dos transtornos de saúde mental: um estudo com técnicas diretas e indiretas de investigação na Advocacia-Geral da União**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública), FGV EBAPE, 2024.

FALAVIGNA, A. **Prevalência e tendência temporal de afastamento do trabalho por transtornos mentais e do comportamento em enfermeiros de um hospital geral (1998-2008)**. Dissertação de mestrado em Saúde Coletiva. Universidade Luterana do Brasil. 2010.

FARIA, José Henrique de; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. **O sequestro da subjetividade**. In: FARIA, José Henrique de (org.). **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007. p. 45-67.

FERNANDES, L. C. & FERREIRA, M. C.. **Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro**. Psicologia USP, 26(2), 2015. pp. 296-306.

FONSECA, Rosália M. C.; CARLOTTO, Mary S. **Saúde Mental e Afastamento do Trabalho em Servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul**. Psicologia em Pesquisa, Juiz de Fora, v. 5, n. 2, p. 117-125, dez. 2011.

FONTAINHA, Fernando C. **O empreendedor como novo tipo de juiz: um diagnóstico a partir da informatização dos tribunais brasileiros**. Dissertação de mestrado em ciências jurídicas e sociais. Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2006.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**. Inst. Datafolha. Publicação eletrônica. 2025.

FREITAS, Alexandre B. **Traços brasileiros para uma análise organizacional**. In: MOTTA, Fernando P.; CALDAS, Miguel P. (Org.). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Tradução Ivo Storniolo. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GEHRING, J. G.; CORRÊA FILHO, H. R.; VIEIRA NETO, J. D.; FERREIRA, N. A. & VIEIRA, S. V. R.. **Absenteísmo-doença entre profissionais de enfermagem da rede básica do SUS**. Campinas. Revista Brasileira de Epidemiologia, 10(3), 401-409. 2007.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica**. 2ª ed. São Paulo: Annablume, 1988/2007. Tradução de Ana Montoia.

HABERMAS, J.. **Técnica e ciência como ideologia**. Lisboa: Edições 70, 2007.

HORKHEIMER, Max; ADORNO, Theodor W. **Indivíduo**. In: HORKHEIMER, Max;. ADORNO, Theodor W. **Temas básicos da sociologia**. 2ª ed., pp. 45-60. São Paulo: Cultrix, 1973.

HORKHEIMER, Max; ADORNO, Theodor W. **Dialética do esclarecimento: fragmentos filosóficos**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985.

HORKHEIMER, Max. **Eclipse da razão**. Tradução de Carlos Henrique Pissardo. São Paulo: Editora Unesp, 2015.

IMBRIZI, Jaqueline M. **A formação do indivíduo no capitalismo tardio**. São Paulo: Hucitec/Fapesp, 2005.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. **Ensuring compliance with legislation on psychosocial risks**. Geneva: International Labour Office, 2023.

JACQUES, Maria G. C.; AMAZARRAY, Mayte R.. **Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência**. *Boletim da Saúde*, 20(1). 2006.

LIMA, Tatiana Cristina; CRUZ, Marcus Vinicius G. **O Conselho Nacional de Justiça e as reformas do Poder Judiciário: aspectos da tecnologia da informação**. In: ENANPAD, 35. Rio de Janeiro: Anpad, 2011.

MARCUSE, Herbert. **Eros e civilização**. Rio de Janeiro: Zahar. 1981.

MARCUSE, Herbert. **Algumas implicações sociais da tecnologia moderna**. In: MARCUSE, H. **Tecnologia, guerra e fascismo**. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1999. p. 71-104.

MARCUSE, Herbert. **O homem unidimensional; estudos da ideologia da sociedade industrial avançada**. São Paulo: EDIPRO, 2015.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B.; & LATORRE, M. do R. D. O.. **Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores**. *Revista de Saúde Pública*, 38(1), 55-61, 2004.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1984. (Coleção Os Economistas)

MATOS, Olgária C. F. **A Escola de Frankfurt: luzes e sombras do Iluminismo**. 2ª ed. São Paulo: Moderna, 2006.

MELO, B. F.; SANTOS, K. O. B.; STOCK, S.; LIMA, V. M. C; FERNANDES, R. C. P.. **Transtornos mentais em servidores do judiciário: análise do absenteísmo-doença em um estudo de coorte**. Rev. Saúde Pública. 2023. pp. 57-72.

MENESES, Branca Maria; LOPES, Patrícia Dantas Silveira; COSTA, Rayane de Souza Matos. **Reestruturação produtiva e semiformação**. In: MENESES, Branca Maria; SOUZA, Rejane Aquino. **Reflexões críticas sobre pesquisa, educação e trabalho**. Curitiba: Appris, 2019.

MERINO, M.; TORNERO-AGUILERA J.F.; RUBIO-ZARAPUZ, A.; VILLANUEVA-TOBALDO, C. V; MARTÍN-RODRIGUEZ, A.; CLEMENTE-SUÁREZ, V.J.. **Body perceptions and psychological well-being: a review of the impact of social media and physical measurements on self-esteem and mental health with a focus on body image satisfaction and its relationship with cultural and gender factors**. Healthcare (Basel). Jul 12;12(14):1396. 2024.

MONTEIRO, André Francisco Freire. **Técnica e Tecnologia em Marcuse: Dominação ou Emancipação?** Revista Ideação, v. 1, n. 36, 2017.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 31ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MORAES NETO, B. **Século XX e trabalho industrial: taylorismo/fordismo, honoísmo e automação em debate**. São Paulo: Xamã, 2003.

NOGUEIRA, José M. M. **A ausência do Poder Judiciário enquanto objeto de estudo da administração pública brasileira**. Revista Eletrônica Dike, v. 1, n. 1, p. 1-17, jan./jun. 2011.

NUNES, Aline. V. L.; LINS, Samuel L. B.. **Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho**. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 9(1), 51-67, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 171 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho**. Genebra: OIT, 1985a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 161 sobre os Serviços de Saúde no Trabalho**. Genebra: OIT, 1985.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde: CID-10 – 10ª revisão**. São Paulo: EDUSP, 1995.

PATTO, Maria Helena Souza. **Mutações do cativo: escritos de psicologia e política**. São Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2022.

PEDROSSIAN, Dulce R. dos S. **A racionalidade tecnológica, o narcisismo e a melancolia**. São Paulo: Roca, 2008.

RENAULT, Sérgio R. T. **A reforma do Poder Judiciário sob a ótica do governo federal**. Revista do Serviço Público. Brasília 56 (2): 127-136 Abr/Jun 2005.

ROMA Pedro F. **Psicofobia: lidando com transtornos mentais e o estigma no Brasil**. Debates em Psiquiatria, Rio de Janeiro. 2024;14:1-5.

ROSELINO, José E.; MARTINS, Marcos F.; MARTINS, Miriam F.. **Questão social, transformações do trabalho e o desenvolvimento das forças produtivas capitalistas**. Serviço Social & Realidade, Franca, v. 19, n. 2, p.103-122, 2010.

SADEK, Maria Tereza. **Poder Judiciário: uma nova instituição**. In: Reforma do Estado brasileiro: perspectivas e desafios. Cadernos Adenauer. XI (2010), nº 1. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, março 2010.

SASS, Odair. Apresentação. In: PEDROSSIAN, Dulce R. dos S. **A racionalidade tecnológica, o narcisismo e a melancolia**. São Paulo: Roca, 2008.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Saúde mental no trabalho contemporâneo**. In: Anais do 9º Congresso Internacional de Stress da ISMA-BR. Porto Alegre, 2009.

SHARMA, N.; CHAKRABARTI, S.; GROVER, S. **Gender differences in caregiving among family - caregivers of people with mental illnesses**. World J Psychiatry. Mar 22;6(1):7-17.2016

SILVA, Abileni Viana da. **Adoecimento mental em servidores do Poder Judiciário do Paraná: os efeitos da tecnologia no trabalho**. Mestrado em Tecnologia e Sociedade, UTFPR, Curitiba, 2017.

SMARTLAB. **Plataforma de inteligência e transparência em saúde e segurança do trabalho**. Brasília: Ministério Público do Trabalho; Organização Internacional do Trabalho, 2025. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>
Acesso em: 26 de maio de 2025.

SOARES, Cláudio; ZITEK, Brook. **Reproductive hormone sensitivity and risk for depression across the female life cycle: a continuum of vulnerability?** J Psychiatry Neurosci. Jul;33(4):331-43. 2008.

VIEIRA, Luciano José M.; PINHEIRO, Ivan Antonio. **Contribuições do Conselho Nacional de Justiça para a gestão do Poder Judiciário**. In: ENANPAD, 32, 2008, Rio de Janeiro. Anais.Rio de Janeiro: Anpad, 2008.

ZAFFARONI, Eugenio R. **Poder Judiciário: crise, acertos e desacertos**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1995.

ZAGEFKA, H.; HOUSTON, D.; DUFF, L. *et al.*. **Combinando Maternidade e Trabalho: Efeitos da Dupla Identidade e do Conflito de Identidade no Bem-Estar.** J Child Fam Stud 30 , 2452–2460, 2021.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) voluntário (a),

Você que é servidor(a) efetivo(a) do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul e esteve em licença médica para tratamento da própria saúde, por motivo de saúde mental, entre os anos de 2018 a 2023, está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada **ADOECIMENTO MENTAL E AFASTAMENTO DO TRABALHO DE SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO**, desenvolvida pelas pesquisadoras Branca Maria de Meneses e Thalita Baréa Gazoto de Moraes, oriundas do Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

O objetivo da presente pesquisa é realizar um estudo sobre o afastamento de trabalhadores (servidores públicos estaduais – regime estatutário), especificamente por adoecimento mental, no Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul (TJMS), no período de 2018 a 2023. Como objetivos específicos, investigaremos as categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados (conforme a CID 11), os setores e classes profissionais dos colaboradores afastados, e os motivos - do ponto de vista dos trabalhadores - que levaram ao adoecimento mental. A realização do estudo se justifica pela sua relevância para geração de conhecimento a respeito da relação entre adoecimento mental e trabalho, bem como por sua contribuição à comunidade científica, à instituição estudada e aos participantes.

Os dados estatísticos serão obtidos por meio de uma planilha com dados oriundos do Sistema de Gestão de Pessoal - SGP, sistema no qual são lançadas as ocorrências de licenças médicas para tratamento da própria saúde do servidor. Já os motivos - do ponto de vista dos trabalhadores - que levaram ao adoecimento, serão investigados por meio de um formulário on-line, que trará perguntas sobre como se deu seu processo de adoecimento mental. Se você desejar, poderá manifestar seu interesse em ser entrevistado diretamente pela pesquisadora, o que poderá ser feito presencialmente ou por videochamada. Somente essa pequena parcela de participantes que será entrevistada terá o processo de entrevista gravado em áudio, com sua ciência e consentimento. Se isso ocorrer no seu caso, será informado previamente.

Como benefícios ao participante da pesquisa, ao compartilhar suas experiências, você pode obter uma compreensão mais profunda de suas próprias vivências, contribuindo para o seu autoconhecimento e, possivelmente, para a melhoria de seu quadro de saúde mental. Além disso, a pesquisa pode proporcionar um espaço de escuta acolhedora e apoio emocional, no qual você se sinta ouvido e compreendido. Ao perceber que faz parte de um grupo de pessoas que passou por experiências semelhantes, pode ter a compreensão de que existem fatores coletivos e sociais que levaram ao adoecimento mental, e não somente questões pessoais ou individuais. É possível que perceba que aspectos antes invisibilizados foram notados por profissionais atuantes no órgão e/ou por pesquisadores da temática, trazendo a legitimação de

Rubrica

participante

pesquisadora

pesquisadora

sentimentos e percepções experimentados. Outro benefício, na condição de trabalhadores do órgão estudado, é a possibilidade de que os resultados da pesquisa fomentem políticas e práticas de saúde ocupacional, ajudando a criar um ambiente de trabalho mais saudável e seguro para o participante.

A participação na pesquisa é voluntária, sendo que qualquer participante pode decidir por se retirar do processo a qualquer momento, não acarretando qualquer consequência, penalizações ou prejuízos. Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo(a) será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa, e o material será armazenado em local seguro. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar às pesquisadoras informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

As informações coletadas e analisadas com a conclusão da pesquisa serão utilizadas em futuras publicações científicas, ficando garantido, também nesses casos, o mais absoluto sigilo quanto à identidade dos participantes.

A sua participação consistirá em responder às questões propostas pelas pesquisadoras, em um tempo estimado de aproximadamente 10 minutos.

As entrevistas serão armazenadas, em arquivos digitais, mas somente terão acesso às mesmas as pesquisadoras. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, sob guarda e responsabilidade das pesquisadoras responsáveis, por pelo menos cinco (5) anos, conforme Resolução CNS no 466/2012. Após esse período, será excluído.

A pesquisa envolve questões sobre adoecimento mental e o trabalho do TJMS e isso pode levá-lo(a) a recordar histórias que poderão lhe deixar mais sensível, causar aborrecimento ou cansaço ao responder às questões. Caso uma dessas situações ocorra, você poderá desistir da pesquisa e interromper o preenchimento do formulário imediatamente. Se houver persistência do desconforto emocional, disponibilizaremos suporte psicológico, por meio de atendimento imediato ofertado por uma de nossas pesquisadoras (Branca – 67 99983-4721 / Thalita– 67 99910-6066), e a assistência continuada (acompanhamento psicológico) será prestada nos consultórios da Clínica Escola de Psicologia – SEP da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (Telefone/ WhatsApp: (67) 3345-7802/ WhatsApp: (67) 3345-7884/E-mail: sep.fach@ufms.br). Mesmo após o encerramento ou interrupção da pesquisa, você pode solicitar esse atendimento.

Se depois de consentir com a sua participação você desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar o seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. Você não terá nenhuma despesa e não receberá nenhuma remuneração referente a esta pesquisa. Entretanto, caso tenha alguma despesa

Rubrica

participante

pesquisadora

pesquisadora

comprovada, decorrente desta pesquisa, será ressarcida pelas pesquisadoras responsáveis. Além disso, se sofrer algum dano decorrente da pesquisa, poderá ser indenizado.

As pesquisadoras ressaltam que garantem e se comprometem com exigências da resolução 466/2012 CNS/MS e com a obtenção deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Asseguramos também, ter explicado e fornecido uma via deste documento aos participantes (via Link) e nos comprometemos a utilizar o material e os dados obtidos nesta pesquisa exclusivamente para as finalidades previstas neste documento ou conforme o consentimento dado pelo participante.

As dúvidas com relação à assinatura do TCLE ou para qualquer outra informação, você poderá entrar em contato com as pesquisadoras através do telefone/e-mail (67) 99910-6066/thalitagazoto@gmail.com (Thálita) e (67) 99983-4721/brancameneses@yahoo.com.br (Branca), ou através do endereço: Avenida Costa e Silva s/n, Campo Grande – MS – Programa de Pós-Graduação em Psicologia – FACH/ (67) 3345-3587 / ppgpsico.fach@ufms.br.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) com Seres Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). O CEP é composto por profissionais de diferentes áreas cuja função é defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade, dignidade e contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. O endereço do CEP é Campus da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, prédio das Pró-Reitorias 'Hércules Maymone' – 1º andar, CEP 79070-900, Campo Grande – MS. E-mail: cepconep.propp@ufms.br / Telefone: (67) 3345-7187, Homepage do CEP: CEP.UFMS. Atendimento ao público: 07:30 – 11:30; 13:30 às 17:30.

Agradecemos, desde já, sua disponibilidade e importante colaboração.

Campo Grande-MS, 04 de setembro de 2024.

Pesquisadoras Responsáveis:

Thalita Baréa Gazoto de Moraes

Branca Maria de Meneses

Participante:

Instrumento de pesquisa mestrado

Formulário para preenchimento on-line

1) Quanto tempo, ininterruptamente, você ficou de licença médica por adoecimento mental?

- a) menos de 3 meses
- b) de 3 a 6 meses
- c) de 6 meses a 1 ano
- d) de 1 ano a 1 ano e meio
- e) 2 anos ou mais

2) Quais fatores você considera que levaram ao seu adoecimento mental?

- a) experiências traumáticas, como acidentes, violências, abusos, experiência de quase morte, perda repentina de alguém próximo;
- b) fatores relacionados ao trabalho, como sobrecarga de tarefas, excessivas cobranças por parte da chefia, pressão constante por metas e alta produtividade, condições e organização do trabalho, assédio moral e organizacional ou condutas abusivas, relacionamento hostil com a chefia e/ou com os colegas e perda de sentido no trabalho;
- c) histórico prévio de ocorrência de transtornos mentais (já possuía o diagnóstico anteriormente);
- d) uso ou abuso de substâncias psicoativas, como álcool ou drogas.
- e) outro fator.

3) Descreva, resumidamente, como se deu seu adoecimento mental.

R:

4) O que você acha que contribuiu para seu retorno ao trabalho?

- a) tratamento psiquiátrico/medicamentoso adequado;
- b) tratamento psicológico adequado;
- c) suporte e apoio familiar;
- d) mudança de hábitos de vida, como alimentação, atividade física, rotina de sono;
- e) apoio dos colegas de trabalho, chefia ou profissionais da gestão de pessoas.

Você gostaria de ser entrevistado(a) diretamente pela pesquisadora, para trazer mais detalhes de seu processo de adoecimento mental?

2) Sim

b) Não

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO EGRÉGIO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

THALITA BARÉA GAZOTO DE MORAES, servidora efetiva deste Tribunal de Justiça, Técnica de Nível Superior – Psicóloga, matrícula 15103, lotada na Secretaria de Gestão de Pessoas, e aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGPsico – Mestrado em Psicologia, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS, venho, por meio deste, solicitar a colaboração no sentido de permitir a realização da pesquisa intitulada **“ADOECIMENTO MENTAL E AFASTAMENTO DO TRABALHO DE SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO”**. A pesquisa será orientada pela professora Dr^a Branca Maria de Meneses e desenvolvida por esta servidora.

O objetivo desta pesquisa é realizar um estudo sobre o afastamento do trabalho em servidores efetivos, especificamente por adoecimento mental, no TJMS, no período de 2018 a 2023. Como objetivos específicos, intentamos: 1) investigar as categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados pelos servidores (conforme a CID 11); 2) identificar os setores e classes profissionais dos colaboradores afastados; e 3) identificar os motivos - do ponto de vista dos trabalhadores - que levaram ao adoecimento psíquico. A pesquisa será feita através da análise dos dados constantes no Sistema de Gestão de Pessoal – SGP, sistema utilizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas para lançar as ocorrências de licenças para tratamento da própria saúde dos servidores. Sendo assim, esta servidora já possui acesso ao referido sistema e já exerce o dever ético de resguardar o sigilo das informações. O terceiro objetivo específico da pesquisa, já mencionado, será alcançado através da aplicação de questionários/protocolos e entrevista semiestruturada com os participantes voluntários, que previamente assinarão um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE. Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) com Seres Humanos da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

O interesse pela pesquisa surgiu devido à experiência profissional da autora como psicóloga do Departamento de Acompanhamento, Avaliação e Desenvolvimento de Pessoas, da Secretaria de Gestão de Pessoas, ao concluir que os índices de afastamento do trabalho especificamente por motivo de saúde mental – CID F transtornos mentais – têm sido

expressivos na sociedade como um todo e, por conseguinte, entre os servidores do Tribunal. As conclusões alcançadas pela pesquisa poderão servir não somente para cumprir o quesito do curso, mas para subsidiar ações do DAAP na área de saúde mental do servidor e qualidade de vida no trabalho, atendendo, inclusive, a algumas das normativas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Destaco que os resultados desta pesquisa serão utilizados unicamente para fins acadêmicos e científicos. Sendo assim, solicito:

- Autorização para acesso aos dados de licenças para tratamento da própria saúde dos servidores, dos anos de 2018 a 2023;
- Autorização para divulgar a pesquisa internamente, pelos meios digitais ou presenciais;
- Autorização para menção do nome da instituição em relatório técnico-científico ou, ainda, em eventos e publicações em periódicos na área da Psicologia;
- Autorização para divulgação dos resultados da pesquisa em eventos e publicações científicas nas áreas de Psicologia e Saúde, considerando-se os devidos cuidados éticos e editoriais.

Nesses termos, peço deferimento.

Respeitosamente,

Campo Grande – MS, 1º de julho de 2024

Thalita Baréa Gazoto de Moraes
Psicóloga
CRP 14/05903-5
(assinado por certificação digital)



Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul
Presidência

Processo nº 012.152.0214/2024

Vistos, etc.

Cuida-se de requerimento apresentado por Thalita Baréa Gazoto de Moraes, servidora efetiva deste Tribunal e aluna do Programa de Pós- Graduação em Psicologia - PPGsico, da Universidade Federal do Estado de Mato Grosso do Sul, no qual solicita autorização para realizar a pesquisa intitulada "ADOECIMENTO MENTAL E AFASTAMENTO DO TRABALHO DE SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO", visando estudar o afastamento do trabalho por adoecimento mental entre servidores efetivos do TJMS no período de 2018 a 2023.

Sustenta que objetivo da presente pesquisa é realizar um estudo sobre o afastamento de trabalhadores (servidores públicos estaduais – regime estatutário), especificamente por adoecimento mental, no Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul (TJMS), no período de 2018 a 2023. Com o objetivo específico, investigar as categorias diagnósticas dos transtornos mentais apresentados (conforme a CID 11), os setores e classes profissionais dos colaboradores afastados, e os motivos - do ponto de vista dos trabalhadores - que levaram ao adoecimento mental.

Juntou-se documento de f. 6-7.

A Assessoria de Proteção de dados (LGPD), por sua vez, manifestou-se à f. 10-11, pontuando que as informações pessoais só podem ser disponibilizadas a terceiros com previsão legal ou consentimento expresso do titular, conforme o art. 31, II da Lei de Acesso à informação. Menciona que o mesmo artigo permite a dispensa do consentimento para estatísticas e pesquisas científicas de interesse público, desde que o titular não seja identificado.

Desta forma, a Assessoria de Proteção de Dados, manifestou-se favoravelmente realizar a pesquisa , condicionando à assinatura de Termo de Confidencialidade, conforme Portaria Nº 774/2015 - Política de Termos de Compromisso e Confidencialidade - Anexo B, garantindo o devido sigilo no tratamento das informações que serão utilizadas.

Às fls. 13 a requerente anexou o termo de confidencialidade de acordo com os termos solicitado pela Assessoria da Segurança da Informação.

É o relatório. Decido.

Inicialmente, é importante asseverar que esta Administração do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul valoriza e incentiva a pesquisa, como forma de aperfeiçoamento institucional e social.

Feitas essa breve consideração, vale mencionar que o estudo sobre a saúde mental dos servidores deste Egrégio Tribunal é fundamental, uma vez que a saúde mental impacta diretamente na produtividade e satisfação no trabalho. Os servidores que se sentem mentalmente bem são mais propensos a contribuir de maneira eficaz e a colaborar positivamente com suas equipes.

Ressalta-se que investir na saúde mental dos servidores ajuda a reduzir o absenteísmo, bem como os custos associados a problemas de saúde. Os ambientes de trabalho que priorizam o bem-estar mental tendem a ter uma cultura organizacional mais saudável e um clima de trabalho mais positivo, o que por sua vez, impacta de forma positivamente na produtividade e o compromisso com o trabalho prestado.

Portanto, investir no estudo e na promoção da saúde mental dos servidores não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégia inteligente para aumentar a eficiência e o sucesso ao longo prazo.

Por fim, as pesquisas que tenham o condão de trazer benefícios ao interesse público, consubstanciado em conclusões e resultados que, de alguma maneira, promovam o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional, da atividade administrativa e no bem estar dos servidores, serão recebidas com os merecidos encômios.

Deste modo, **acolho** o pedido da servidora apresentado por Thalita Baréa Gazoto de Moraes, devendo a mesma observar os termos da Assessoria de Proteção de dados, bem como, ao final da pesquisa, informe os resultados colhido.

Comunique-se.

Campo Grande, 18 de julho de 2024.

Desembargador SÉRGIO FERNANDES MARTINS

Presidente



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
MATO GROSSO DO SUL -
UFMS



Continuação do Parecer: 7.133.857

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2347357.pdf	12/09/2024 20:41:15		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa_Mestrado_Thalita_Barea_Gazoto_de_Moraes.pdf	12/09/2024 20:24:17	THALITA BAREA GAZOTO DE MORAES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_versao_final_Thalita_Barea.pdf	12/09/2024 20:23:10	THALITA BAREA GAZOTO DE MORAES	Aceito
Outros	confidencialidadethalita.pdf	12/09/2024 20:22:06	THALITA BAREA GAZOTO DE MORAES	Aceito
Outros	autorizacao.pdf	12/09/2024 20:21:44	THALITA BAREA GAZOTO DE MORAES	Aceito
Outros	formulario.pdf	12/09/2024 20:21:28	THALITA BAREA GAZOTO DE MORAES	Aceito
Outros	Carta_Resposta_correcoes_CEP.pdf	12/09/2024 20:18:02	THALITA BAREA GAZOTO DE MORAES	Aceito
Folha de Rosto	FolhadeRostocomitedeeticaThalitaassinadoFach.pdf	22/05/2024 12:26:06	THALITA BAREA GAZOTO DE MORAES	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CAMPO GRANDE, 09 de Outubro de 2024

Assinado por:
Fernando César de Carvalho Moraes
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros ¸ Prédio das Pró-Reitorias ¸ Hércules Maymone ¸ 1º andar
Bairro: Pioneiros **CEP:** 70.070-900
UF: MS **Município:** CAMPO GRANDE
Telefone: (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br