

CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA – UNIALFA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

LARISSA NASCIMENTO DE SOUZA

CONDIÇÕES, ORGANIZAÇÃO E RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DO
TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE
JUSTIÇA DE GOIÁS (TJGO), 2025

GOIÂNIA
2025

LARISSA NASCIMENTO DE SOUZA

**CONDIÇÕES, ORGANIZAÇÃO E RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DO
TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE
JUSTIÇA DE GOIÁS (TJGO), 2025**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário Alves Faria, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Hérica Landi de Brito

GOIÂNIA

2025

Catálogo na fonte: Biblioteca UNIALFA

S729c

Souza, Larissa Nascimento de.

Condições, organização e relações socioprofissionais do trabalho na saúde mental dos servidores do Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO), 2025.
/ Larissa Nascimento de Souza. – 2025.

78 f.: il. 30cm.

Orientadora: Profa. Dra. Hérica Landi de Brito.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA) – Goiânia, 2025.

1. Relações socioprofissionais. 2. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO). 3. Saúde Mental. 4. Gestão de trabalho. I. Brito, Hérica Landi de. II. UNIALFA. III. Título.

CDU: 3.088:347.962(817.3)

LARISSA NASCIMENTO DE SOUZA

**CONDIÇÕES, ORGANIZAÇÃO E RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DO
TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE
JUSTIÇA DE GOIÁS (TJGO), 2025**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Mestrado Profissional em Administração, como parte do requisito para a obtenção do título de mestre em Administração.

Professora orientadora: Dra. Hérica Landi de Brito.

Data da apresentação: 08 de janeiro de 2026

BANCA EXAMINADORA

Orientadora Profa. Dra. Hérica Landi de Brito

Profa. Dra. Ligia Carvalho Libâneo

Prof. Dr. Alessandro Simões Marinho

Dedico esta dissertação primeiramente a Deus, por ser autor do meu destino, e me dar forças e saúde pra conseguir.

Aos meus pais, Anahy e Valtercides, que além de me trazerem ao mundo, contribuiriam incansavelmente de todas as formas para me proporcionar uma boa educação, além de todo incentivo e ajuda com meus filhos, para que fosse possível a realização deste projeto.

Ao meu esposo Vitor, meu companheiro de vida que se fez presente nos principais momentos da minha jornada até então, sempre auxiliando nas minhas escolhas de vida.

Aos meus filhos Pedro e Laura, por todo amor e carinho. Vocês são meus incentivos para chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, professora Dra. Hérica Landi de Brito, pelas importantes revisões, sugestões e pelo profissionalismo e disposição com que me direcionou e me incentivou a prosseguir este estudo.

A todos os amigos e colegas do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, participantes da pesquisa e que interromperam as suas atividades, apoiaram, doaram tempo e acima de tudo contribuíram com informações acerca de suas experiências e de seus conhecimentos práticos, imprescindíveis para a concretização deste trabalho.

Ao professor Dr. Pedro Henrique Sousa, coordenador do programa de pós-graduação em Administração, do Centro Universitário Alves Faria, pela oportunidade de ter sido discente deste mestrado e pelo apoio conferido a toda nossa turma.

Aos professores Dra. Ligia Carvalho Libâneo e Dr. Alessandro Simões Marinho, que participaram da banca de qualificação e me honraram em apreciar o trabalho, concedendo pertinentes apontamentos que engrandeceram este estudo.

A todos os meus familiares pelo carinho, incentivo e apoio.

Ao Tribunal de Justiça do Estado de Goiás pelo importante suporte, essencial para a concretização deste trabalho.

RESUMO

A pesquisa analisou a influência das condições, da organização e das relações socioprofissionais do trabalho sobre a saúde mental dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO). Fundamentou-se na perspectiva interdisciplinar da Administração, Psicologia e Direito, considerando que o ambiente laboral pode ser tanto fonte de realização quanto de adoecimento. Utilizou-se a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) como instrumento metodológico, permitindo mensurar fatores críticos como infraestrutura, ritmo de trabalho e qualidade das relações interpessoais. O estudo teve delineamento descritivo e abordagem quantitativa, com aplicação de questionários a servidores da 2ª instância do TJGO. Os dados evidenciaram predominância de percepções moderadamente satisfatórias quanto às condições de trabalho, porém revelaram insatisfação significativa com aspectos da organização e das relações socioprofissionais, apontando sobrecarga de tarefas, carência de reconhecimento e fragilidade no suporte institucional. A literatura analisada reforça a centralidade do tema no contexto do serviço público, especialmente diante do aumento dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais. A pesquisa contribui para o debate sobre políticas de saúde mental no Poder Judiciário, destacando a importância de ações preventivas e programas institucionais que promovam saúde mental, reconhecimento e valorização profissional. A análise dos resultados demonstra que a gestão pública, ao investir em ambientes de trabalho saudáveis, fortalece a eficiência organizacional e reduz custos com absenteísmo, confirmando que saúde mental e produtividade são dimensões interdependentes do serviço público contemporâneo.

Palavras-chave: Motivação. Gestão de trabalho. Relações socioprofissionais. Saúde. Servidor.

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

<u>Figura 1 – Diagnostico médico de ansiedade (autoreferido).....</u>	<u>23</u>
<u>Quadro 1 – Literaturas sobre condições, organização e relações socioprofissionais do trabalho na saúde mental dos servidores do TJGO, 2025.....</u>	<u>23</u>
<u>Quadro 2 – Leis e decretos relevantes.....</u>	<u>35</u>
<u>Quadro 3 – Itens da escala EACT.....</u>	<u>36</u>
<u>Quadro 4 – Revisão de literatura de artigos que utilizaram a escala EACT (2020-2024)</u>	<u>37</u>

LISTA DE TABELAS

<u>Tabela 1 – Dados sociodemográficos (n=54).....</u>	<u>48</u>
<u>Tabela 2 – Tempo de trabalho e licença medica por questões de saúde mental (n=54)....</u>	<u>49</u>
<u>Tabela 3 – Cargos (n=54).....</u>	<u>50</u>
<u>Tabela 4 – Itens da Condições de Trabalho.....</u>	<u>51</u>
<u>Tabela 5 – Itens da Organização do Trabalho – OT.....</u>	<u>52</u>
<u>Tabela 6 – Itens da Relações Socioprofissionais – RS.....</u>	<u>53</u>
<u>Tabela 7 – Análise Geral Dos Fatores.....</u>	<u>53</u>

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	12
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	15
1.3 JUSTIFICATIVA.....	15
1.4 ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO.....	17
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
2.1 SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO E ÀS ORGANIZAÇÕES.....	19
<i>2.1.1 Dados epidemiológicos de saúde mental relacionada ao trabalho.....</i>	<i>21</i>
2.2 PERSPECTIVAS TEÓRICAS ACERCA DA SAÚDE MENTAL E DO TRABALHO	24
2.3 ADOECIMENTO DE SERVIDORES PÚBLICOS: ESTUDOS RELACIONADOS....	27
2.4 ANÁLISE DS VARIÁVEIS DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO (EACT).....	35
3. METODOLOGIA.....	43
3.1 DELINEAMENTO.....	43
3.2 ETAPAS DO ESTUDO.....	43
<i>3.2.1 Revisão de literatura.....</i>	<i>43</i>
<i>3.2.2 Pesquisa de campo.....</i>	<i>44</i>
<i>3.2.2.1 Instrumentos de coleta de dados.....</i>	<i>44</i>
<i>3.2.2.2 Sujeitos de pesquisa.....</i>	<i>45</i>
<i>3.2.2.3 Análise dos dados.....</i>	<i>45</i>
3.3 QUESTÕES ÉTICAS DA PESQUISA.....	46
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	73
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO SÓCIODEMOGRÁFICO.....	75
APÊNDICE C – ESCALA EACT.....	76

1. INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho desempenha papel determinante na promoção ou deterioração da saúde física e mental dos indivíduos. As transformações ocorridas nas últimas décadas, impulsionadas por avanços tecnológicos, reestruturações organizacionais e novas exigências produtivas, alteraram significativamente a dinâmica das relações laborais (Biel et al., 2025). Nesse contexto, cresce a preocupação com o adoecimento psíquico dos trabalhadores, especialmente em setores com elevada carga emocional e responsabilidades institucionais relevantes, como é o caso do Poder Judiciário.

Esta pesquisa tem como objetivo investigar os impactos do ambiente de trabalho na saúde mental dos/as servidores/as lotados na 2ª instância do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO), com ênfase nos fatores que contribuem para o desgaste emocional, os sintomas de sofrimento psíquico e suas consequências na qualidade de vida e no desempenho profissional. A abordagem interdisciplinar, com base em referenciais do Direito, da Administração e da Psicologia permite uma análise abrangente das condições laborais e dos mecanismos institucionais de prevenção e cuidado.

O trabalho é uma atividade essencial à existência humana, contribuindo não apenas para a subsistência, mas também para a construção da identidade social e pessoal do indivíduo. Dessa forma, as experiências vividas no ambiente profissional refletem-se diretamente na saúde geral, podendo desencadear manifestações que comprometem a saúde. Conforme Silva et al. (2016), é impossível dissociar a esfera profissional da pessoal, uma vez que o ser humano é impactado por todas as dimensões de sua vivência, no trabalho, na família e na sociedade. A saúde do trabalhador, portanto, constitui um tema prioritário que exige reflexão crítica e ações efetivas.

Com o avanço da industrialização e da mecanização das atividades, as funções laborais passaram a exigir habilidades técnicas específicas, muitas vezes realizadas de maneira repetitiva e sob pressão. Isso eleva a ocorrência de doenças ocupacionais e lesões físicas, sobretudo aquelas associadas ao uso prolongado de determinados grupos musculares (Sicoli, 2011). No entanto, os impactos não se limitam ao corpo: os danos também se manifestam no campo psicológico e social. De acordo com Prestes (2016), os prejuízos à saúde podem se expressar como desconfortos físicos, desordens biológicas, sofrimento psíquico e dificuldades nas relações interpessoais e familiares.

A concepção de saúde do trabalhador adotada pelo Ministério da Saúde abrange a inter-relação entre a organização do trabalho e a dinâmica saúde-doença, reconhecendo que as formas de inserção dos indivíduos nos processos produtivos influenciam diretamente os padrões de adoecimento e mortalidade (Brasil, 2018). Fatores sociais, econômicos, organizacionais e tecnológicos interferem nas condições de trabalho e de vida, expondo os trabalhadores a diversos riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos e psicossociais (Brasil, 2001).

A proteção à saúde está assegurada constitucionalmente como um direito fundamental. A Constituição Federal de 1988 trata a temática em diversos dispositivos, como os artigos 1º, 6º, 7º (inciso XXII), 194, 196, 200 (incisos II e VIII), 154 e 225. No Capítulo VI do Título VIII, Da Ordem Social, destaca-se o direito de todos a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, o que inclui, por extensão, um ambiente de trabalho saudável e seguro (Brasil, 1988).

Dentre os aspectos da saúde do trabalhador, esta pesquisa dedica atenção especial à saúde mental, entendida, conforme Minardi (2010), como um estado de bem-estar psicológico, relacionado aos processos cognitivos superiores do cérebro como o intelecto, raciocínio, imaginação e compreensão. A saúde mental influencia diretamente a motivação, a produtividade e a qualidade das relações interpessoais, sendo, portanto, um elemento essencial para o bom funcionamento das instituições públicas.

O sofrimento psíquico pode assumir formas sutis, nem sempre perceptíveis no convívio profissional. Biel et al. (2025) observam que o acúmulo de emoções não elaboradas, pressões contínuas e conflitos não resolvidos podem resultar em angústia, desânimo e queda de produtividade. Em casos mais graves, surgem transtornos mentais, como depressão e ansiedade, que afetam milhões de pessoas no mundo todo, com impactos diretos na eficiência organizacional e saúde mental. Esses distúrbios elevam as taxas de absenteísmo, presenteísmo e rotatividade, exigindo, portanto, estratégias de intervenção eficazes.

Além dos prejuízos à produtividade, a saúde mental comprometida repercute negativamente na vida social dos servidores, podendo provocar isolamento, perda de funcionalidade e sentimentos de inadequação. Medidas institucionais, como a oferta de apoio psicológico, políticas de flexibilização da jornada e programas de promoção da saúde mental têm demonstrado eficácia na mitigação desses efeitos. A relação entre saúde no trabalho e satisfação com a vida reforça a importância de ações preventivas e do fortalecimento de redes de apoio.

As interações entre o ser humano e o trabalho tornam-se cada vez mais complexas e são profundamente influenciadas por fatores psicossociais. A modernização das estruturas produtivas e a intensificação das metas institucionais ampliaram as exigências qualitativas e

quantitativas, muitas vezes sem o devido suporte organizacional. Prestes (2016) alerta que, diante desse cenário, o ambiente de trabalho pode se tornar um espaço de sofrimento, caso não haja gestão sensível às necessidades humanas.

A adoção de modelos flexíveis de jornada, como o teletrabalho, sem o acompanhamento adequado, pode intensificar o ritmo de trabalho, gerar conflitos de equipe e reforçar a sensação de isolamento. Assim, a experiência subjetiva do trabalho é moldada por aspectos como a gestão institucional, o suporte social, a cultura organizacional e a capacidade individual de enfrentamento. Merlo (2013) defende que o combate ao sofrimento exige ações estruturais e éticas, incluindo a prevenção do assédio moral e a valorização da escuta ativa no ambiente organizacional.

Por fim, compreender a saúde mental como uma construção coletiva e integrada à realidade institucional é essencial para promover ambientes de trabalho saudáveis. Os transtornos depressivos e as reações ao estresse, muitas vezes interligados, demandam atenção constante, diagnósticos precisos e políticas públicas que promovam a dignidade, o cuidado e o respeito à subjetividade dos trabalhadores. Como ressaltam Fernandes e Ferreira (2015), é comum que sintomas relacionados ao estresse estejam fortemente associados aos quadros depressivos, dificultando sua identificação precoce. Essa realidade reforça a importância de compreender os impactos do trabalho sobre a saúde mental dos servidores públicos e de desenvolver estratégias institucionais eficazes de prevenção, acolhimento e cuidado.

1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

A ocorrência de distúrbios mentais varia conforme fatores como faixa etária e gênero. De modo geral, os transtornos de ansiedade são mais prevalentes entre os jovens, enquanto os transtornos depressivos incidem com maior frequência na fase adulta. Em 2020, observou-se um aumento significativo desses quadros, especialmente os sintomas de ansiedade, em razão da pandemia da Covid-19. As medidas de distanciamento social, as mudanças abruptas nas rotinas, o medo da contaminação, as consequências da doença e as vivências de luto contribuíram para o agravamento do sofrimento psíquico da população (Keide, 2023).

No Brasil, os problemas de saúde mental já representam uma categoria expressiva entre as doenças relacionadas ao trabalho. Dados do Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho de 2020 apontam a notificação de 3.428 casos de reações a estresse intenso e distúrbios de adaptação (CID F43), 2.242 casos de outros transtornos de ansiedade (CID F41), 1.488 casos de episódios depressivos (CID F32) e 485 registros de transtornos depressivos recorrentes

(CID F33). Entretanto, esses números não refletem toda a dimensão do problema, uma vez que há significativa subnotificação, além de inúmeros casos que não são adequadamente reconhecidos como decorrentes do contexto laboral (Brasil, 2020).

Nesse cenário, a identificação de fatores e circunstâncias de risco para a saúde mental dos trabalhadores exige uma análise aprofundada da organização do trabalho. Tal análise deve contemplar não apenas a estrutura e a dinâmica das equipes, mas também os processos produtivos, as tecnologias utilizadas, os insumos materiais, a força de trabalho empregada e os resultados em termos de quantidade e qualidade (Fernandes; Ferreira, 2015).

A caracterização da relação entre causa e efeito nos casos de adoecimento psíquico é desafiadora, uma vez que a exposição a riscos psicossociais tende a ocorrer de forma simultânea e multifatorial. Isso significa que não há, na maioria das vezes, um único fator responsável pelo desenvolvimento do sofrimento mental, mas sim a interação de múltiplos elementos externos com os recursos emocionais, cognitivos e históricos de cada indivíduo. Dessa forma, torna-se imprescindível o envolvimento de equipes multiprofissionais e a construção de redes institucionais de acolhimento, suporte e encaminhamento (Fernandes; Ferreira, 2015).

No contexto da legislação brasileira, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) tornou obrigatória a identificação e o gerenciamento de riscos que comprometam não apenas a integridade física, mas também a saúde mental dos trabalhadores. Nesse sentido, é fundamental que tais riscos sejam devidamente mapeados e contemplados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que constitui o principal instrumento para a prevenção de agravos à saúde no ambiente organizacional.

Diante desse cenário, a presente pesquisa propõe-se a investigar a relação entre o contexto de trabalho e a saúde e a saúde mental dos servidores lotados na 2ª instância do Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO), utilizando como base de análise a **Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)**. Essa escala permite avaliar dimensões como as condições de trabalho, a organização das atividades e as relações socioprofissionais, possibilitando a compreensão da percepção dos trabalhadores sobre os fatores que impactam sua saúde psíquica.

A compreensão do ambiente laboral requer uma análise que vá além dos aspectos individuais da saúde, incorporando elementos estruturais, organizacionais e relacionais que moldam a experiência cotidiana do trabalho. No contexto das instituições públicas, como o TJGO, as formas de organização, a disponibilidade de recursos, o grau de autonomia e a qualidade das interações interpessoais constituem fatores decisivos para a eficiência institucional e a saúde mental dos servidores. Esses elementos expressam dimensões concretas do contexto de trabalho que, quando avaliadas de forma integrada, permitem compreender como as práticas

administrativas, as condições materiais e os vínculos socioprofissionais se articulam para favorecer ou limitar o desempenho e a motivação no serviço público (Fernandes; Ferreira, 2015; Aires et al. (2021) Vasconcelos et al. 2020).

A literatura evidencia que o trabalho é um fenômeno complexo, atravessado por dimensões técnicas, simbólicas e humanas. A organização do trabalho define ritmos, normas e responsabilidades; as condições de trabalho determinam o acesso a recursos, infraestrutura e suporte físico; e as relações socioprofissionais traduzem o modo como os sujeitos interagem, cooperam e constroem sentido nas atividades coletivas. Essas três dimensões, amplamente reconhecidas pela Psicodinâmica e pela Ergonomia da Atividade fornecem um quadro analítico consistente para compreender os efeitos institucionais sobre o desempenho e a satisfação profissional, independentemente de manifestações explícitas de adoecimento.

Nesse contexto, a EACT apresenta-se como instrumento metodológico adequado para mensurar tais variáveis de maneira objetiva e comparável. Sua aplicação permite identificar pontos críticos e potencialidades nas estruturas organizacionais, revelando a percepção dos servidores sobre o equilíbrio entre demandas, recursos e reconhecimento. A análise das variáveis da EACT possibilita, portanto, um diagnóstico sobre as condições reais de trabalho, subsidiando estratégias de gestão que promovam maior equidade, engajamento e eficiência institucional (Aires et al. 2021; Vasconcelos et al. 2020). Assim, estudar as dimensões da EACT não apenas contribui para o avanço do conhecimento científico sobre o contexto laboral, mas também oferece bases práticas para o aperfeiçoamento das políticas de gestão e valorização dos servidores do TJGO.

Estudos sobre os fenômenos de saúde e adoecimento relacionados ao trabalho são essenciais para a formulação de políticas eficazes de prevenção e de promoção da saúde no serviço público. Com base nessas premissas, formula-se a seguinte questão de pesquisa: **Qual o nível das condições, da organização e das relações socioprofissionais do trabalho na saúde mental dos servidores do Tribunal de Justiça de Goiás, conforme percebido por meio da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)?**

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

A fim de contribuir para uma reflexão atual e fundamentada sobre os impactos do ambiente laboral na saúde mental dos servidores públicos, este estudo tem como **objetivo geral** analisar a **percepção dos(as) servidores(as) do Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO)** acerca das **condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho**, identificando as dimensões do contexto laboral que mais influenciam sua saúde mental, com base nos resultados obtidos por meio da **Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)**.

E como objetivos específicos:

1. Caracterizar a percepção dos(as) servidores(as) do TJGO em relação às condições físicas e de recursos disponíveis para o desempenho das atividades, conforme os itens da dimensão “**Condições de Trabalho**” da EACT;
2. Investigar a percepção dos(as) servidores(as) sobre a organização das tarefas, o ritmo e a carga de trabalho, conforme os itens da dimensão “**Organização do Trabalho**”;
3. Avaliar a qualidade das relações interpessoais, da comunicação e do suporte institucional no ambiente de trabalho, com base na dimensão “**Relações Socioprofissionais de Trabalho**” da EACT;
4. Identificar áreas críticas do contexto laboral, como sobrecarga, carência de recursos ou conflitos interpessoais que possam contribuir para o comprometimento da saúde mental dos(as) servidores(as).

1.3 JUSTIFICATIVA

O trabalho, ao mesmo tempo que pode ser fonte de realização pessoal, também pode ser causador de sofrimento psíquico, a depender das condições organizacionais e socioprofissionais envolvidas. Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), os transtornos mentais e comportamentais foram responsáveis por **11,8% das ausências** de magistrados(as) e servidores(as) do Judiciário, com destaque para transtornos de ansiedade, episódios depressivos, síndrome do pânico, estresse e transtornos de adaptação (Silva, 2019). Ainda segundo a autora, no sistema eleitoral, os problemas de saúde constituem a **quarta principal causa de afastamentos** no serviço público.

Além das ausências formais, muitos casos são subnotificados ou não associados diretamente às condições laborais. Fernandes e Ferreira (2015) destacam que os prejuízos emocio-

nais e físicos se manifestam de forma diversa, podendo ocorrer isoladamente ou de maneira interligada, impactando o desempenho, a saúde mental e a qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Dentre os impactos mais frequentes do desgaste psíquico no ambiente laboral, podem ser citados: aumento da taxa de erros nos processos; queda na produtividade; conflitos interpessoais; elevação de disputas judiciais; acidentes de trabalho; aumento dos custos com saúde; e comprometimento da qualidade de vida dos(as) trabalhadores(as). Tais efeitos repercutem diretamente na eficiência organizacional e na prestação de serviços públicos de qualidade.

A literatura aponta, ainda, que o adoecimento no trabalho está relacionado a uma variedade de manifestações clínicas, como estresse ocupacional, síndrome do pânico, transtorno obsessivo-compulsivo, transtorno do sono, transtornos de personalidade, depressão, alcoolismo e estresse pós-traumático (Fernandes; Ferreira, 2015; Silva, 2019). Nesse cenário, torna-se fundamental que instituições públicas, como o TJGO, desenvolvam mecanismos eficazes de identificação e prevenção dos riscos psicossociais. A utilização da **Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)** neste estudo contribui com um diagnóstico mais preciso, possibilitando a formulação de estratégias institucionais voltadas à promoção da saúde e à melhoria das condições de trabalho.

O estudo baseado nas variáveis da EACT é de grande relevância científica e institucional, pois permite compreender de forma aprofundada como os fatores organizacionais, interpessoais e de gestão impactam a saúde mental dos servidores. A EACT avalia dimensões essenciais, como as condições de trabalho, a organização das tarefas e as relações socioprofissionais, oferecendo uma visão integrada sobre os riscos psicossociais presentes no ambiente laboral. Ao analisar essas variáveis, torna-se possível identificar fontes de estresse, conflitos ou desmotivação que interferem na produtividade e na qualidade de vida no trabalho (Mendes, 2023; Tessarini Junior et al. 2020; Vasconcelos et al. 2020). Além disso, os resultados obtidos orientam a formulação de políticas internas de prevenção e promoção da saúde mental, fortalecendo práticas de gestão humanizadas e sustentáveis no âmbito do serviço público.

Essa escala avalia três dimensões interdependentes condições de trabalho, organização do trabalho e relações socioprofissionais, permitindo identificar de modo sistemático os fatores que favorecem ou comprometem o desempenho, a satisfação e a eficiência organizacional. Ao analisar as percepções dos servidores nessas dimensões, é possível diagnosticar gargalos estruturais, deficiências de gestão, sobrecargas de tarefas e fragilidades nas interações profissionais, que influenciam diretamente a produtividade e a coesão institucional. Assim, o estudo oferece subsídios para o planejamento estratégico e para a formulação de políticas de gestão

de pessoas baseadas em evidências, orientadas à melhoria do clima organizacional e à valorização do capital humano no poder judiciário goiano.

A relevância institucional do estudo está, portanto, em sua proposta de oferecer **subsídios concretos para ações de gestão e cuidado em saúde**, alinhadas aos princípios da administração pública eficiente, ao bem-estar dos(as) servidores(as) e à melhoria da qualidade do serviço prestado à sociedade. A promoção de ambientes de trabalho saudáveis é um fator central para o alcance da excelência no setor público.

Dessa forma, o presente trabalho justifica-se pela atualidade do tema, pela necessidade de compreensão dos fatores psicossociais presentes no ambiente laboral do Judiciário e pela urgência em desenvolver práticas institucionais voltadas à **Saúde Mental no Contexto do Trabalho (SMRT)**. A partir das percepções dos(as) servidores(as), será possível avançar na construção de ferramentas eficazes de diagnóstico, prevenção e intervenção.

1.4 ORGANIZAÇÃO DO ESTUDO

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos, além das referências e dos elementos pós-textuais (anexos e/ou apêndices).

No **Capítulo 1**, apresenta-se a **Introdução**, que contempla o tema, a delimitação do problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos, a relevância do estudo e a motivação que impulsionou a sua realização.

O **Capítulo 2** refere-se ao **Referencial Teórico**, no qual são discutidos os principais conceitos relacionados à gestão de cuidados com os(as) trabalhadores(as), com ênfase na saúde mental no serviço público. A fundamentação está organizada em três eixos teóricos: Teorias do Estresse, Psicodinâmica do Trabalho e Abordagem Epidemiológica, os quais subsidiam a compreensão da relação entre o contexto laboral e o adoecimento psíquico.

No **Capítulo 3**, apresenta-se a **Metodologia** adotada para a realização da pesquisa, incluindo a descrição dos sujeitos e do local do estudo, os instrumentos utilizados para coleta e análise dos dados, bem como os aspectos éticos que nortearam o desenvolvimento da investigação.

O **Capítulo 4** expõe os **Resultados e Discussão**, nos quais são analisadas as percepções dos(as) servidores(as) lotados na 2ª instância do Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO) a partir dos dados obtidos pela Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), em diálogo com a literatura especializada.

Por fim, o **Capítulo 5** apresenta as **Considerações Finais**, com destaque para os principais achados da pesquisa, as limitações do estudo e sugestões para investigações futuras. Ao final do trabalho, constam as Referências utilizadas ao longo da pesquisa, bem como os Anexos e Apêndices que complementam o conteúdo da dissertação.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A saúde no contexto laboral tem emergido como uma preocupação crescente no campo das políticas públicas e da gestão de pessoas, especialmente em instituições do setor público, como o Poder Judiciário. Transformações organizacionais, sobrecarga de trabalho, cobranças por produtividade e mudanças nos modelos de gestão têm influenciado diretamente o bem-estar psíquico dos servidores, contribuindo para o aumento de casos de adoecimento no ambiente de trabalho.

Neste cenário, compreender as relações entre o contexto organizacional e a saúde dos trabalhadores torna-se essencial, sobretudo no âmbito de instituições como o TJGO, onde a complexidade das demandas e a rigidez hierárquica podem intensificar situações de sofrimento psíquico. O presente estudo parte dessa realidade para investigar, a partir da percepção dos próprios servidores, os fatores do ambiente laboral que mais impactam sua saúde.

Este capítulo apresenta o referencial teórico que fundamenta a pesquisa, com base em abordagens interdisciplinares. Inicialmente, discute-se o conceito de saúde relacionada ao trabalho (item 2.1), situando sua importância no contexto organizacional do serviço público, bem como os dados epidemiológicos de saúde relacionada ao trabalho (item 2.1.1). Em seguida, são abordadas as perspectivas teóricas acerca da saúde e do trabalho (item 2.2). Por fim, explora-se o adoecimento de servidores públicos: estudos relacionados (item 2.3), que oferecem subsídios analíticos para compreender os processos de desgaste e sofrimento psíquico associados ao trabalho.

2.1 SAÚDE RELACIONADA AO TRABALHO E ÀS ORGANIZAÇÕES

Segundo Zanelli (2010), a presença de quadros como ansiedade e depressão no ambiente organizacional representa um elevado custo financeiro, em razão das repercussões geradas, como faltas frequentes, presença improdutiva, afastamentos por licença médica, queda de produtividade e impactos na saúde física e mental dos trabalhadores. Em oposição às concepções da Teoria da Administração Científica, destacam-se as Teorias das Relações Humanas e Comportamental, que evidenciam como a estrutura empresarial influencia o ciclo saúde-doença dos trabalhadores. A condição mental do trabalhador, por sua vez, interfere diretamente em seu desempenho e na dinâmica organizacional, num processo de trocas mútuas e interdependentes.

Ao buscar compreender a relação entre a saúde mental e o ambiente de trabalho, considerando as diversas causas e consequências que o trabalho pode exercer sobre a saúde mental dos indivíduos, desenvolve-se o campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT). Trata-se de uma área de natureza multidisciplinar, que desperta o interesse de distintas disciplinas, cada qual com suas interpretações e aportes teóricos (Seligmann-Silva, 2011).

De acordo com Silva (2019), os estudos sobre SMRT estão inseridos no campo das ciências sociais e comportamentais, demandando uma análise complexa que envolva diversas áreas do conhecimento. Tal abordagem busca compreender os efeitos que as transformações nas formas de emprego e nos modelos de gestão exercem sobre a saúde dos trabalhadores, tendo em vista a crescente adoção de processos produtivos mais ágeis, impulsionados pela inovação tecnológica e pela reorganização do trabalho.

Mudanças significativas na estrutura, organização e administração do trabalho vêm influenciando diretamente as condições de vida dos profissionais. A reestruturação produtiva e a intensificação da globalização têm promovido alterações profundas na gestão do trabalho, resultando em precarização das relações laborais e fragilização dos vínculos entre saúde, trabalho e proteção social, afetando tanto os trabalhadores quanto seus familiares.

A transição do sofrimento psíquico para o adoecimento mental envolve múltiplos fatores, tais como a carga horária excessiva, o acúmulo de responsabilidades, a vigilância constante e a gestão por metas. Embora o trabalho possa proporcionar sentido, reconhecimento e a saúde mental, em determinadas circunstâncias ele se torna fonte de sofrimento e adoecimento (Franco et al., 2010).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde mental como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças (Camargo; Neves, 2004). A esse respeito, a Organização Internacional do Trabalho destaca elementos como a adequação entre o indivíduo e o ambiente, a carga e jornada de trabalho, a autonomia, a supervisão, a velocidade e o controle das atividades, a clareza das tarefas e os aspectos ergonômicos como fatores essenciais que influenciam diretamente a saúde dos trabalhadores (OIT, 2002).

Os riscos psicossociais dizem respeito às condições organizacionais e às interações sociais que podem favorecer o estresse e o sofrimento psíquico. Já as condições laborais englobam fatores físicos, químicos, biológicos e estruturais que impactam diretamente o corpo dos trabalhadores, podendo levar à fadiga, ao envelhecimento precoce e ao adoecimento físico (Dejours; Abdoucheli, 1990). Tais condições são também definidas por aspectos como infraestrutura, suporte institucional e métodos administrativos.

A análise das condições e das interações no ambiente de trabalho é fundamental para compreender os fatores que geram bem-estar ou sofrimento. A intensificação do trabalho, a precarização das relações laborais e a instabilidade profissional constituem processos que afetam diretamente a saúde dos trabalhadores e devem ser objeto de atenção e intervenção.

Diante desse panorama, compreender os impactos do trabalho na saúde mental dos servidores públicos, especialmente no contexto do Poder Judiciário, torna-se uma necessidade urgente, uma vez que esses profissionais estão frequentemente expostos a pressões institucionais, metas rigorosas e escassez de recursos humanos. Nesse sentido, instrumentos de avaliação que consideram a complexidade do contexto laboral, como a EACT, tornam-se fundamentais para a análise das condições organizacionais, estruturais e relacionais que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores.

A seguir, serão abordadas as três dimensões que compõem esse instrumento: Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações Socioprofissionais.

2.1.1 Dados epidemiológicos de saúde relacionada ao trabalho

Para ilustrar a dimensão e a gravidade da saúde relacionada ao trabalho, apresentam-se a seguir dados epidemiológicos recentes, com enfoque especial na situação brasileira. Ao criar uma conexão entre a saúde e o ambiente de trabalho, identificando as potenciais causas e consequências que o emprego pode ter sobre a saúde mental dos indivíduos nas empresas, fortalece-se a compreensão do campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT). A SMRT desperta interesse em diversas áreas de pesquisa, abrangendo diferentes disciplinas, cada uma com suas próprias interpretações e contribuições, o que a caracteriza como um campo de estudo multidisciplinar. De acordo com Silva (2019), os estudos nesse campo estão relacionados às ciências sociais e comportamentais, e para que a investigação seja lógica, é imprescindível a colaboração entre as diversas áreas que se dedicam à SMRT.

A conexão entre saúde e emprego abrange várias visões que se complementam mutuamente. De um lado, as formas atuais de produção incorporam uma lógica de produtividade que costuma culpar o empregado pelo seu próprio sofrimento. Essa visão relaciona o aparecimento de sintomas à incompatibilidade do empregado, considerando-os como resultado da integração no ambiente de trabalho. De maneira inversa, as interações entre saúde e emprego estão intrinsecamente ligadas às discussões atuais sobre saúde, especialmente no campo da psiquiatria, que considera sintomas e diagnósticos médicos como reflexos do sofrimento vivenciado no dia a dia.

Em março de 2025, o Ministério da Previdência Social apresentou informações que expõem uma situação alarmante em relação à saúde mental dos profissionais no Brasil. Conforme uma pesquisa realizada, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) contabilizou mais de 3,5 milhões de solicitações de afastamento médico em 2024, das quais 472.328 foram devido a questões relacionadas à saúde. O número de casos subiu 68% em comparação a 2023, alcançando o nível mais alto desde 2014. As descobertas mais relevantes são: A ansiedade e a depressão são as condições que mais levaram ao absenteísmo. A maior parte das pessoas afastadas é composta por mulheres¹ (64%). A idade média dos indivíduos que foram afastados é de 41 anos. Os estados que apresentam o maior total de afastamentos são: São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro. As unidades federativas com a maior taxa de afastamentos em relação à população são: Distrito Federal, Santa Catarina e Rio Grande do Sul (Brasil, 2025).

A OMS descreve a saúde mental como um componente essencial da saúde mental, que apoia nossa capacidade, tanto individual quanto coletiva, de tomar decisões, construir relacionamentos e influenciar o ambiente em que estamos inseridos. Os distúrbios mentais, com diferentes graus de severidade, podem impactar de maneira considerável o bem-estar emocional, físico, social, profissional e financeiro dos indivíduos. Pessoas que enfrentam questões relacionadas à saúde apresentam maior dificuldade para lidar com desafios cotidianos, frequentemente isolando-se e apresentando sintomas físicos. Além da dor psicológica, também possuem risco aumentado de desenvolver enfermidades físicas (Brasil, 2025).

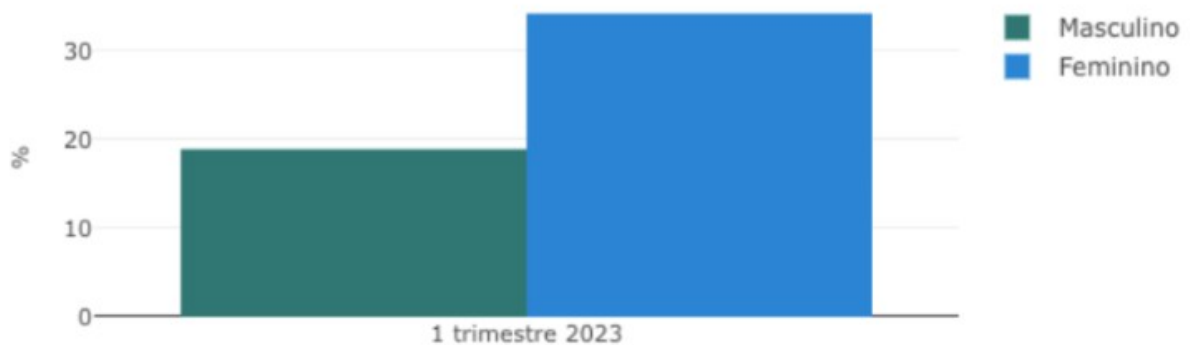
De acordo com o Relatório Global de Saúde Mental de 2022, a OMS indica que indivíduos com graves problemas de saúde mental têm uma expectativa de vida reduzida, em média, de 10 a 20 anos em comparação com a população geral, principalmente devido a doenças físicas preveníveis. O documento destaca que as condições mentais figuram entre as principais causas de afastamento laboral a nível global. Na mesma linha da crise brasileira, os distúrbios mais frequentes no ambiente de trabalho são a depressão e a ansiedade (BRASIL, 2025).

Informações da pesquisa Covitel 2023, acessíveis no Observatório da Saúde Pública, indicam um crescimento nos casos médicos de depressão e ansiedade desde o período anterior à pandemia até o primeiro trimestre de 2023. O crescimento nas licenças médicas devido a

¹ Uma pesquisa evidenciou que, mulheres apresentaram uma probabilidade 1,6 vezes maior de reportar esgotamento emocional em relação aos homens. O mesmo autor ressalta que a renda média informada por médicas foi inferior à dos profissionais do sexo masculino (Wiederhold et al., 2018). A afirmação de que as mulheres também apresentaram níveis mais elevados de burnout está alinhada com a constatação de que muitas médicas enfrentam dificuldades em manter um equilíbrio satisfatório entre suas vidas pessoais e profissionais. Uma possível justificativa é que as mulheres tendem a assumir mais obrigações no ambiente doméstico (Rotenstein et al., 2018).

questões de saúde mental em 2024 emerge como um reflexo do aumento contínuo de ocorrências de depressão e ansiedade no país (Brasil, 2025). No primeiro trimestre de 2023, as mulheres, que representam a maior parte dos profissionais afastados do trabalho em 2024, foram diagnosticadas com níveis mais altos de ansiedade (34,2%) e depressão (18,1%) em comparação aos homens (Figura 1).

Figura 1 – Diagnostico médico de ansiedade (autoreferido)



Fonte: Brasil (2025).

Já, a saúde mental das mulheres que atuam em órgãos públicos é um tema que vem ganhando relevância diante das múltiplas pressões e responsabilidades que recaem sobre esse grupo. A sobrecarga de trabalho, aliada à rigidez das estruturas hierárquicas e ao ambiente institucional frequentemente marcado por burocracia e metas elevadas, contribui para o surgimento de quadros de ansiedade, depressão e síndrome de *burnout*. Estudos como o de Vieira (2023) demonstram que as mulheres em cargos públicos enfrentam um duplo desafio: a exigência de desempenho profissional e as responsabilidades familiares, o que intensifica o sofrimento psíquico e a sensação de esgotamento emocional. Essa realidade se agrava nas instituições em que há pouca valorização do cuidado com o servidor e ausência de políticas de saúde mental voltadas à prevenção.

Além disso, o fenômeno da desigualdade de gênero ainda persiste nos espaços públicos, gerando insegurança e sobrecarga simbólica. Segundo Campos e Araújo (2020), a sub-representação feminina em cargos de chefia, o assédio moral e a invisibilidade do sofrimento emocional são fatores que reforçam o adoecimento mental. As mulheres, muitas vezes, sentem-se compelidas a adotar comportamentos de autossuficiência e controle para legitimar sua presença nesses espaços, o que mascara sintomas e dificulta o acesso ao cuidado. Nesse contexto, é fundamental que os órgãos públicos implementem programas de acolhimento psicoló-

gico, promovam a escuta sensível e estimulem ambientes institucionais mais humanizados, capazes de equilibrar produtividade e a saúde mental.

A crescente crise de saúde mental no ambiente de trabalho resultou em um aumento na busca por serviços de saúde mental oferecidos pelo SUS, em especial na Atenção Primária à Saúde (APS) e nos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), que fazem parte da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS). Uma pesquisa realizada pelo Ministério da Saúde, publicada em janeiro de 2025, registrou 671.305 atendimentos ambulatoriais vinculados à ansiedade no período de janeiro a outubro de 2024, marcando um aumento de 14,3% em comparação a 2023. De acordo com os dados do Sistema de Informações Hospitalares (SIH) acessíveis no Observatório de Saúde Pública, o Brasil contabilizou, em 2024, 30.449 internações relacionadas à depressão pelo SUS (sistema público e conveniado), das quais 22.924 foram de indivíduos com mais de 25 anos. O grupo é predominantemente composto por mulheres, que representam 63,9% das internações (Brasil, 2025).

O relatório intitulado *Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho*, desenvolvido pela OMS em colaboração com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2022, apontou que os transtornos de depressão e ansiedade acarretam um gasto anual de cerca de US\$ 1 trilhão para a economia mundial. O crescimento das faltas no trabalho e os altos gastos com assistência médica contribuem para a perda financeira.

Assim, com a atualização realizada pela portaria MTE 1.419 em 24 de agosto de 2024, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR1) passou a englobar a ansiedade, a depressão e outros distúrbios mentais na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). A ação destaca a importância de alocar recursos para a prevenção, fomento e cuidados relacionados à saúde mental, visando aprimorar a qualidade de vida da comunidade da mesma forma que enfrentar o preconceito e incentivar a inclusão social (Brasil, 2024).

Assegurar os direitos dos trabalhadores envolve a criação de um ambiente respeitoso que enfrente as origens da depressão e da ansiedade no local de trabalho. É importante implementar iniciativas de conscientização, orientação e suporte para aqueles que precisam. A criação de locais de trabalho que sejam mais seguros e benéficos à saúde é uma obrigação coletiva, na qual as organizações desempenham um papel essencial nessa missão.

2.2 PERSPECTIVAS TEÓRICAS ACERCA DA SAÚDE E DO TRABALHO

Diversas abordagens teóricas buscam compreender a relação entre o trabalho e a saúde ou a doença dos trabalhadores. Essas abordagens podem ser agrupadas em três principais en-

foques: a) teorias sobre o estresse, b) dinâmica psicológica no ambiente de trabalho e c) estudos epidemiológicos relacionados ao trabalho (Silva, 2019).

A seguir, detalha-se cada uma dessas perspectivas.

a) Teorias do Estresse

De acordo com Selye (1965), o estresse é definido como uma síndrome geral de adaptação, caracterizada por modificações não específicas que ocorrem em um sistema biológico em resposta a estímulos externos. Esse fenômeno se desenvolve em três fases: alerta, resistência e exaustão. Por tratar-se de um conceito amplo, o estresse passou a ser amplamente utilizado em diferentes áreas do conhecimento, inclusive no campo do trabalho (Silva, 2019).

As perspectivas fundamentadas nas teorias do estresse têm origem em correntes como o positivismo, a teoria comportamental e a fisiologia. A partir dessa base, diversos estudos quantitativos foram conduzidos no campo da saúde relacionada ao ambiente ocupacional, com foco nos fatores que contribuem para o surgimento de transtornos associados ao estresse laboral (Silva, 2019).

Esses estudos apontam que os trabalhadores enfrentam diversas pressões e transformações nos ambientes organizacionais. Em resposta a essas mudanças, o cérebro humano desenvolve mecanismos de adaptação. Assim, é impossível eliminar completamente o estresse, uma vez que ele pode ser desencadeado por qualquer ação ou sentimento. Kalimo (1987, apud Silva, 2019) define o estresse ocupacional como uma reação à exposição a fatores presentes no ambiente de trabalho. No entanto, suas consequências variam de acordo com características individuais de suscetibilidade e resiliência.

O impacto do estresse na saúde depende tanto de fatores internos quanto externos. A forma como cada indivíduo responde a situações estressantes está relacionada à sua capacidade de enfrentamento. Indivíduos com predisposição à depressão, por exemplo, tendem a reagir de forma mais intensa aos estressores no ambiente ocupacional (Silva, 2019).

b) Dinâmica psicológica no ambiente de trabalho

O interesse pelas relações entre o trabalho e os processos psicológicos intensificou-se no início do século XX, especialmente com a adoção dos princípios tayloristas, que buscavam aumentar a eficiência por meio da fragmentação e padronização das tarefas. A aplicação direta desses princípios trouxe prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores, devido à intensificação do ritmo de trabalho, jornadas extensas e ausência de participação no processo produtivo (Wisner, 1994).

Pesquisas realizadas na França por Dejours (1987) questionam o modelo taylorista e argumentam que a estrutura organizacional do trabalho é determinante para os efeitos positi-

vos ou negativos na saúde dos trabalhadores. Segundo o autor, experiências de prazer ou sofrimento no trabalho se expressam por meio de sintomas específicos, vinculados ao contexto social e profissional, bem como à estrutura psíquica do indivíduo. O trabalho, ao ser estruturado de determinada forma, pode gerar sofrimento quando há um conflito entre os objetivos pessoais e as exigências organizacionais.

Nesse sentido, Wisner (1994) ressalta que a dimensão psicológica do trabalho é afetada por conflitos conscientes ou inconscientes entre o sujeito e a organização, o que influencia a percepção que o trabalhador tem sobre sua atividade. Cada indivíduo traz consigo uma bagagem única de experiências, o que resulta em diferentes formas de lidar com os desafios do ambiente laboral. De um lado, há a busca do sujeito por satisfação; do outro, a tentativa da organização de moldar o trabalhador a um padrão estabelecido.

A satisfação está relacionada à realização de demandas subjetivamente significativas, sendo uma manifestação transitória condicionada pelas limitações impostas pela sociedade. Dejours, citado por Betiol (1994), argumenta que a satisfação no trabalho resulta da liberação de energia psíquica por meio da atividade. Já a dor psíquica decorre da frustração de necessidades profundas, muitas vezes inconscientes, que emergem como aspirações conscientes ao longo da vida.

A organização do trabalho, portanto, é fruto de uma negociação social constante entre os diversos níveis hierárquicos e os próprios colegas de trabalho. Essa perspectiva teórica da psicodinâmica do trabalho é útil para diversas análises laborais, uma vez que reconhece que a normalidade não exclui a existência de sofrimento. Do mesmo modo, o sofrimento não impede a vivência do prazer (Silva, 2019).

c) Estudos epidemiológicos relacionados ao trabalho

Segundo Serafim et al. (2012), os Fatores de Risco Psicossociais do Trabalho (FRPT) incluem estresse, pressões ocupacionais, dificuldades socioprofissionais e condições de trabalho inadequadas, todos com potencial de impactar negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores. A prevenção desses riscos demanda sensibilidade, conscientização, motivação e ação coordenada por parte dos assistentes sociais e das organizações.

Um estudo realizado com servidores públicos do estado de Santa Catarina evidenciou que a exposição a FRPT como estresse cognitivo e psicológico, jornadas intensas, longos deslocamentos e condições precárias de trabalho, esteve relacionada à incapacitação dos trabalhadores. Tais fatores devem ser considerados na análise de casos de adoecimento e na formulação de políticas públicas que promovam a saúde ocupacional no serviço público estadual (Serafim et al., 2012).

Outro estudo, conduzido por Fernandes e Ferreira (2015), teve como objetivo analisar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma instituição do Poder Judiciário, com base na metodologia da Ergonomia da Atividade voltada para a Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT). A pesquisa revelou que, de forma geral, os trabalhadores percebem a QVT como moderadamente satisfatória. O aspecto mais valorizado foi a estruturação das atividades laborais, enquanto o critério mais bem avaliado foi a articulação entre o trabalho e a vida social. Os resultados subsidiam ações voltadas à promoção do bem-estar, prevenção de adoecimentos e melhoria das condições de trabalho.

Portanto, o sofrimento ou as dificuldades surgem quando os trabalhadores são impedidos de ativar seus mecanismos internos de mobilização ou de experienciar satisfação decorrente do investimento sublimatório na atividade. As estratégias de defesa, nesses casos, consistem em tentativas cognitivas de adaptar a percepção da realidade que gera sofrimento. No entanto, tais estratégias não modificam a realidade objetiva da pressão patogênica gerada pela estrutura do trabalho (Silva, 2019).

2.3 ADOECIMENTO DE SERVIDORES PÚBLICOS: ESTUDOS RELACIONADOS

Embora os servidores públicos possuam um vínculo empregatício mais estável em comparação aos trabalhadores do setor privado e estejam menos expostos ao risco de demissão, continuam vulneráveis a diversas condições que podem comprometer sua saúde. Dentre essas condições, destaca-se a deterioração das condições de trabalho, fator que contribui para a instabilidade e a lentidão dos serviços públicos prestados. Além disso, esses profissionais estão expostos às oscilações políticas e econômicas que afetam o setor público, resultando em mudanças nos planejamentos institucionais, nas estruturas organizacionais e nos processos de trabalho (Silva, 2019).

Diante desse cenário, este item tem como objetivo apresentar estudos que abordam o adoecimento de servidores públicos, evidenciando a relevância da temática para a compreensão das condições de trabalho no setor público brasileiro (Quadro 1).

QUADRO 1 – Apresentados do estado da arte sobre o tema de pesquisa 2025

Fonte	Objetivos/métodos	Conclusão
PEIXOTO, C. R.; AMAZARRAY, M. R. Relação Saúde Mental e Trabalho de Oficiais de Justiça Federais: um Estudo Misto no Sul do Brasil. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 22(4), 2217-2225, 2022. https://doi.org/10.5935/rpot/2022.4.23280	Esse estudo, de delineamento misto, objetivou verificar fatores associados e preditores de Transtornos Mentais Comuns-TMC (etapa quantitativa) e conhecer percepções (etapa qualitativa) de oficiais de justiça federais no Rio Grande do Sul acerca do contexto laboral e possíveis relações com processos de saúde-doença. Na etapa quantitativa, 59 oficiais responderam aos questionários: sociodemográfico-laboral, avaliação do Contexto de Trabalho, Atos Negativos e Self Reporting Questionnaire. Na qualitativa, entrevistaram-se 19 participantes. Realizaram-se análises estatísticas bivariadas e regressão de Poisson, e Análise Temática para tratamento dos dados qualitativos.	A prevalência de TMC foi de 40,7%, sendo associada a: assédio moral, relações socioprofissionais, condições e organização do trabalho. Dados qualitativos e quantitativos convergiram em indicar fatores psicossociais de risco para a saúde mental (como ausência de reconhecimento e relações socioprofissionais fragilizadas). A categoria profissional tem sido exposta a situações potencialmente geradoras de sofrimento-adoecimento relacionado ao trabalho, e as percepções dos participantes foram congruentes com as variáveis mensuradas.
FONSECA, R M C; CARLOTTO, M. S. Saúde Mental e Afastamento do Trabalho em Servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. Psicol. pesq. [online]. 2011, vol.5, n.2, pp.117-125. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472011000200004&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1982-1247.	O presente estudo buscou identificar a prevalência de afastamentos por Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados ao trabalho, bem como avaliar a associação entre variáveis sociodemográficas, laborais e tipo de transtorno com a quantidade de licenças e dias de afastamento em 219 servidores públicos judiciários, no ano de 2009. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e inferencial, utilizando-se a prova t de student, ANOVA, Mann-Whitney e Kruskal-Wallis.	Resultados evidenciaram maior prevalência de transtornos do humor. Os servidores que trabalhavam na 1ª Instância, na cidade de Porto Alegre e região metropolitana, que se afastaram por uso de substância psicoativa e transtornos de humor apresentaram maior número de dias de afastamento. Os mesmos resultados foram encontrados com relação às licenças médicas, com exceção da cidade ou região de trabalho do servidor.

PINHEIRO, J. Saúde Mental, Exoneração e o Caminho da Reintegração para Servidores Públicos. 2023. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/saude-mental-exoneracao-e-o-caminho-da-reintegracao-para-servidores-publicos/2066427752	Para ilustrar esse cenário, compartilho uma experiência marcante de estágio durante a faculdade de Direito, na qual testemunhei a jornada de um senhor sabendo que, no auge de sua carreira, cargo de alto escalão na Administração, tomou uma decisão difícil de pedir exoneração, e anos depois, percebia que sua escolha foi enraizada na depressão.	Em mais nova decisão, a 1ª Vara do Trabalho de Rio Branco decidiu em âmbito da ação 0000342-54.2023.5.14.0401, como nula o pedido de demissão um servidor quando acometido por depressão, determinando a sua reintegração. A base para a construção da decisão “foi a apresentação de laudo médico que relatava a doença, concluindo o magistrado que o trabalhador não possuía capacidade necessária para tomada de decisão a respeito do rompimento contratual” Ressaltou ainda o julgador ser inegável a ilicitude da demissão do autor que deverá ser reintegrado de forma imediata, a fim de preservar o direito fundamental ao trabalho e a vida digna (art. 1º, III e 6º da CF/88).
SOUZA, É. P. Saúde mental em servidores públicos do Tribunal de Justiça da Paraíba após pandemia de Covid-19. 2024. 101 p. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde - PPGPS) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2024.	Esta dissertação tem um delineamento epidemiológico, exploratório, quantitativo e transversal, com objetivo geral de analisar a saúde mental dos servidores públicos do Tribunal de Justiça da Paraíba após a pandemia de COVID-19. Entre abril e maio de 2023 foi aplicado um protocolo on-line com o questionário sociodemográfico e a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS-21), culminando em três estudos. Participaram 194 servidores, com idade média de 47 anos (DP = 8,3 anos); maioria do sexo feminino (55,7%).	A análise de rede identificou a influência entre os sintomas de depressão, ansiedade e estresse da DASS-21, destacando sintomas específicos de estresse que podem funcionar como ponte para ocorrência concomitante de sintomas depressivos e ansiosos. Por meio de diferentes análises foi possível investigar a correlação entre sintomas de depressão, ansiedade e estresse rastreados pela DASS-21 e avançar na compreensão sobre a saúde mental dos servidores públicos do judiciário paraibano.
ARNAUD, F. I. M; GOMES, V. L. O trabalho do assistente social na saúde mental de servidores públicos dos tribunais eleitorais do Brasil. O Social em Questão - Ano XXIII - nº 47 - Mai a Ago, 2020.	Este artigo objetiva analisar criticamente o trabalho do assistente social e as respostas profissionais construídas para atender as situações de adoecimento mental dos servidores públicos dos Tribunais Eleitorais brasileiros, destacando-se suas contribuições e os desafios que lhes são postos na contemporaneidade, a partir de uma pesquisa empírica realizada com tais trabalhadores.	Concluiu-se que, diante da regressão neoliberal em curso, torna-se necessário buscar novas estratégias para responder às necessidades sociais em questão, o que requer antes um esforço coletivo e ações voltadas à mobilização e organização política dos referidos servidores para lutar pela defesa de seus direitos.
ALCÂNTARA, V. P et al. Perspectivas acerca do conceito de saúde mental: análise das produções científicas brasileiras. Ciência & Saúde Coletiva, 27(1):351-361,	O objetivo é analisá-lo a partir da compreensão de seus modelos teóricos, construídos pelo recorte da produção científica. Foi utilizado o modelo evolucionário da Análise de Conceito desenvolvido por Rodgers.	Os dados foram coletados com base em padrões repetidos, nas categorias: a) contexto; b) termos substitutos; c) atributos; d) antecedentes e consequentes; e) implicações e hipóteses.

2022	O levantamento de dados se deu em artigos disponíveis nas bases Scopus e Web of Science.	Percebeu-se que saúde mental é um tema transversal a várias disciplinas e sofre influência de muitos saberes. Saúde mental está relacionada a um modo de entender a saúde e a doença psíquica a partir dos paradigmas da psiquiatria e da reforma psiquiátrica.
SILVA, J. A. R. O. A síndrome de burnout: a doença do trabalho, suas características e riscos à saúde do trabalhador. Revista Do Tribunal Superior Do Trabalho, 90(1), 21–38, 2024. DOI: https://doi.org/10.70405/rtst.v90i1.26	O presente artigo tem como objeto o estudo desta doença que acomete a saúde do trabalhador, principiando por uma breve exposição acerca do equilíbrio do meio ambiente de trabalho e sua íntima relação com a saúde do trabalhador. Por sua vez, ao se tratar da moléstia em si, o artigo explora as primeiras definições da doença, seu eixo principal de sintomas, os fatores de risco ao seu desenvolvimento e os métodos clínicos para o seu diagnóstico.	Procede-se também a uma análise das questões pertinentes à caracterização da síndrome como doença do trabalho e, conseqüentemente, dos aspectos relacionados à designação de perícia judicial para sua constatação (identificação do nexo causal), bem como dos direitos dos trabalhadores relacionados a essa enfermidade, apresentando--se uma visão abrangente e integrada dessas complexas temáticas no contexto laboral contemporâneo. Em resumo, a síndrome de burnout é uma condição de adoecimento multifacetada, com origens complexas e desafios significativos para sua constatação. O aprofundamento na compreensão dessa síndrome é crucial para o desenvolvimento de estratégias preventivas e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, alinhando-se aos princípios constitucionais que respaldam o direito fundamental à saúde.
SANTOS, S. T; VIANA, M. R. B. A atuação do psicólogo no poder judiciário: desafios e perspectivas a partir de uma revisão integrativa, 2023. DOI:10.55232/1087002.66	Tendo em vista a inserção e atuação do Psicólogo no Poder Judiciário, este artigo objetiva averiguar as práticas do Profissional da Psicologia no âmbito do Poder Judiciário na prestação de serviços à população. Procurou-se conhecer a qualificação técnica que os Psicólogos atuantes no Poder Judiciário possuem, identificar o perfil desses profissionais, compreender quais as modalidades de atendimento e, por fim, refletir sobre os desafios do fazer psicológico no âmbito do Judiciário. Trata-se de uma pesquisa essencialmente qualitativa, a metodologia utilizada foi a Revisão Integrativa da literatura, a qual se classifica	Com base nas informações obtidas, conclui-se que a atuação do Psicólogo no Poder Judiciário é de extrema importância, bem como sua postura, que deve ser ativa e cuidadosa no enfrentamento da complexidade dos casos e no preparo para lidar com as demandas da própria sociedade civil, devendo ter necessidade de conhecimento técnico, compromisso com o trabalho e com os sujeitos envolvidos contribuindo com o trabalho dos magistrados.

	como sendo um estudo exploratório.	
RIBEIRO, L. C. Um estudo sobre as políticas de atenção à saúde e o adoecimento dos servidores públicos do Judiciário Federal – Ijuí, 2022. Programa de Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento Regional, Unijuí, 2022. https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/serve/r/api/core/bitstreams/f762fadc-4a75-456b-adb3-59cbec2eada0/content	Teve como objetivo analisar se as Políticas de Atenção Integral à saúde dos servidores tem sido suficiente para combater e reverter o processo de adoecimento dessa categoria profissional e a relação das doenças que acometem esses servidores direta ou indiretamente em suas atividades laborais. Utilizou como sujeitos da pesquisa o conjunto de servidores de todo o Judiciário Federal, exceptuando-se os servidores da Justiça Eleitoral devido as especificidades dos processos de trabalho desses servidores, e como metodologias a descritiva, qualitativa e bibliográfica.	Os resultados obtidos foram que há necessidade de promover melhorias na gestão organizacional nos órgãos do Poder Judiciário Federal, e uma atenção maior nos processos de trabalho e ambiente organizacional procurando diminuir os fatores de risco laboral, e criar políticas e mecanismos mais efetivos de proteção integral e prevenção em relação à saúde dos servidores. E ainda, que as mudanças e a automação com o uso de tecnologias e da inteligência artificial sejam sempre analisadas e experimentadas com muita cautela e estudos previsionais visando sempre melhorar a eficácia e produtividade no serviço público, mas com observância e respeito à integridade física e à saúde física e mental dos trabalhadores.
BARROS JUNIOR, J. O. A. (In)Justiça do Trabalho: O adoecimento mental na perspectiva do Judiciário trabalhista brasileiro. Botucatu, 2021 270 https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/d70864de-c4da-436c-be52-c28401ae78d7/content	Compreender a percepção do transtorno mental relacionado ao trabalho pelo Poder Judiciário Trabalhista. Método: Foi realizado um estudo de abordagem qualitativa, com adoção do procedimento documental. A investigação utilizou dados públicos provenientes de decisões do Tribunal Superior do Trabalho. <u>Foram analisados 22 processos publicados entre o período de 01/07/2017 a 30/06/2020.</u> As informações obtidas nas decisões judiciais foram analisadas de acordo com o método de análise temática de conteúdo	Os dados apontam uma prevalência de decisões baseadas na prova pericial produzida nos autos. Apurou-se grande discrepância no arbitramento de valores indenizatórios. As indenizações são arbitradas em valores ínfimos, considerando-se o porte econômico do agressor e, principalmente, a necessidade de utilização deste arbitramento como viés preventivo para as ocorrências de violência laboral. Na maioria dos casos analisados o valor arbitrado a título de indenização por dano extrapatrimonial foi alterado no curso do processo e a decisão do TST foi proferida após entrada em vigor da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista). Os dados apontam que o TST não tem considerado o Art. 223-G da CLT, mantendo a aplicação da legislação civil.
LIMA, A.S. A nova era da virtualização do trabalho no judiciário: uma análise sobre o teletrabalho na Justiça Trabalhista no	Nesse contexto, visa o presente estudo analisar a repercussão jurídica e na saúde decorrente do teletrabalho nos servidores atuantes na Justiça Trabalhista no Maranhão (TRT-16) a partir da garantia	Trata-se, ainda, de uma pesquisa de campo com aplicação do método de estudo de caso, considerando o exame detalhado da categoria teletrabalho num ambiente institucional específico

Maranhão. 2021. 109 f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Direito/CCSO) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2021. https://tede2.ufma.br/jspui/handle/tede/3507?mode=simple	constitucional do direito à saúde (art. 196 da CF/88) e da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário (Resolução CNJ n. 207/2015). Do ponto de vista metodológico, a pesquisa tem, abordagem qualitativa e utilização, de forma predominante, do método indutivo e como técnicas de pesquisa a bibliográfica e documental, com ênfase nos documentos do Conselho Nacional de Justiça.	(TRT-16), mediante estudo de um público alvo certo: teleservidores atuantes deste Regional trabalhista. A hipótese de pesquisa - maior adoecimento dos teletrabalhadores do TRT-16 - foi confirmada parcialmente, apenas no ano de 2018, mediante cotejo do Índice de absenteísmo-doença dos servidores (geral) e teleservidores.
SILVA, F G. Proposta de uma prática de avaliação da saúde mental no contexto do trabalho. 2023. https://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/33147/3/saudementalteoriaatividade_produto.pdf	Realizar uma proposta de uma prática de avaliação da saúde mental no contexto do trabalho. Nesse mesmo contexto, a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) surge como uma ferramenta de notável relevância para a mensuração do impacto do ambiente de trabalho na saúde mental dos funcionários, a qual avalia uma miríade de fatores.	Ante o exposto, conclui-se, portanto, que proposta de uma prática de avaliação da saúde mental no contexto do trabalho é uma ferramenta valiosa para gestores e profissionais de recursos humanos em busca de promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Com foco nos quatro pilares envolvidos, ressalta-se a importância de prevenir e gerenciar os riscos para a saúde mental dos colaboradores, e, ao mesmo tempo, implementam-se estratégias para promover o bem estar psicológico no local de trabalho.

Fonte: autora (2025).

Diversos estudos têm se debruçado sobre a relação entre trabalho no serviço público e saúde mental, especialmente no contexto do Poder Judiciário brasileiro. Peixoto e Amazarray (2022), por exemplo, no artigo intitulado *Relação Saúde Mental e Trabalho de Oficiais de Justiça Federais: um Estudo Misto no Sul do Brasil*, publicado na revista *Psicologia: Organizações e Trabalho*, utilizaram um delineamento de estudo misto para investigar os fatores associados e preditores de Transtornos Mentais Comuns (TMC) entre oficiais de justiça federais no estado do Rio Grande do Sul. A etapa quantitativa contou com 59 participantes, que responderam a instrumentos como questionários sociodemográficos e laborais, avaliação do contexto de trabalho, escala de atos negativos e o Self Reporting Questionnaire. Na fase qualitativa, foram entrevistados 19 oficiais de justiça.

A análise estatística revelou uma prevalência de TMC de 40,7%, associada significativamente a experiências de assédio moral, relações socioprofissionais fragilizadas e condições organizacionais inadequadas. A análise temática da etapa qualitativa corroborou esses achados, indicando a ausência de reconhecimento profissional e o enfraquecimento dos vínculos sociais como elementos estruturantes do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Os dados sugerem que esses profissionais estão continuamente expostos a contextos laborais de alto risco psicossocial, marcados por cobranças excessivas, isolamento social e exigências desproporcionais, o que eleva o risco de adoecimento.

Pinheiro (2023), no artigo de opinião publicado na plataforma JusBrasil, o autor aborda, a partir de uma experiência pessoal e de decisão judicial, a temática da saúde mental e sua relação com a exoneração de servidores públicos. O texto relata o caso de um servidor público de alto escalão que, acometido por depressão, solicitou exoneração. Anos mais tarde, uma decisão da 1ª Vara do Trabalho de Rio Branco reconheceu a nulidade de uma demissão ocorrida em contexto semelhante, determinando a reintegração do servidor com base em laudo médico que atestava a ausência de capacidade cognitiva para tomada de decisão no momento do pedido de demissão. A decisão judicial foi fundamentada nos artigos 1º, inciso III, e 6º da Constituição Federal de 1988, os quais garantem o direito ao trabalho e à dignidade da pessoa humana. O artigo reforça a importância do reconhecimento jurídico dos impactos da saúde mental sobre a capacidade decisória dos trabalhadores e destaca a necessidade de proteção legal mais robusta aos servidores públicos em situações de vulnerabilidade psíquica.

Souza (2024), em sua dissertação defendida no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde da Universidade Estadual da Paraíba, tem como foco a análise da saúde mental dos servidores públicos do Tribunal de Justiça da Paraíba após a pandemia da COVID-

19. A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, com delineamento transversal, sendo aplicado um protocolo online entre abril e maio de 2023. Os instrumentos incluíram um questionário sociodemográfico e a Escala de Depressão, Ansiedade e Estresse (DASS-21), resultando em uma amostra de 194 servidores. Os dados analisados demonstraram correlações significativas entre os sintomas de depressão, ansiedade e estresse. A análise de rede evidenciou que certos sintomas de estresse funcionam como ponte para o desenvolvimento de sintomas depressivos e ansiosos, sugerindo uma interdependência sintomática entre os três eixos avaliados. O estudo destaca a importância de estratégias integradas para prevenção e promoção da saúde mental no ambiente institucional pós-pandêmico, especialmente no Poder Judiciário, onde a carga emocional é elevada.

Arnaud e Gomes (2020) publicaram na revista *O Social em Questão*, este artigo tem como foco o trabalho do assistente social nos tribunais eleitorais brasileiros, especificamente no enfrentamento de situações de adoecimento mental entre servidores públicos. A proposta foi analisar criticamente as respostas profissionais construídas por esses trabalhadores e as contribuições e desafios enfrentados em sua prática cotidiana. A pesquisa é de cunho empírico e baseia-se na experiência direta dos assistentes sociais atuantes nos tribunais. Os resultados evidenciam que a atuação desses profissionais se dá em um contexto de intensificação da precarização do trabalho público, impulsionado por políticas neoliberais que reduzem investimentos e ampliam demandas. Diante disso, o assistente social precisa buscar alternativas e estratégias de resistência que combinem práticas técnico-operativas com ações políticas de mobilização dos servidores. Conclui-se que o fortalecimento da organização coletiva dos trabalhadores do Judiciário é essencial para a construção de uma política de saúde mental efetiva, sendo o assistente social um agente estratégico na articulação entre direitos sociais e práticas institucionais de cuidado.

Alcântara et al. (2022) analisaram as perspectivas sobre o conceito de saúde mental a partir de uma revisão da produção científica brasileira. Utilizando o modelo evolucionário de Análise de Conceito de Rodgers, o estudo foi fundamentado em artigos encontrados nas bases Scopus e Web of Science. A metodologia baseou-se na identificação de padrões repetidos relacionados às categorias analíticas: contexto, termos substitutos, atributos, antecedentes, consequentes e implicações. Os autores destacam que o conceito de saúde mental é transversal a diversas áreas do conhecimento, sendo influenciado por distintos paradigmas, incluindo o biomédico, o psicossocial e o modelo da Reforma Psiquiátrica. Conclui-se que o conceito de saúde mental permanece em disputa, sendo historicamente

construído e ressignificado por distintos interesses e discursos, o que exige uma abordagem multidisciplinar e crítica para sua compreensão e aplicação nas políticas públicas.

Silva (2024), no artigo *“A síndrome de burnout: a doença do trabalho, suas características e riscos à saúde do trabalhador”*, publicado na *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, tem como foco a abordagem jurídica e clínica da síndrome de burnout, contextualizando-a como uma doença ocupacional. O autor inicia com reflexões sobre o equilíbrio no meio ambiente de trabalho e sua relação com a saúde física e mental dos trabalhadores, enfatizando que o burnout é uma condição multifacetada que emerge da intensificação das exigências laborais e da precarização das relações de trabalho. A análise contempla os principais sintomas da síndrome: exaustão emocional, despersonalização e redução da realização profissional, bem como os fatores de risco, métodos diagnósticos e os critérios para sua caracterização como doença do trabalho. A partir disso, o artigo discute o papel da perícia judicial na identificação do nexo causal e a responsabilidade do empregador. O autor defende uma compreensão ampliada da síndrome, com destaque para a necessidade de ambientes laborais saudáveis e da implementação de estratégias preventivas alinhadas à Constituição Federal.

Santos e Viana (2023), com o artigo *“A atuação do psicólogo no poder judiciário: desafios e perspectivas a partir de uma revisão integrativa”* analisaram criticamente as práticas e desafios enfrentados pelos psicólogos que atuam no sistema de justiça. Utilizando a metodologia de revisão integrativa, a pesquisa buscou compreender o perfil desses profissionais, sua formação técnica e as modalidades de atendimento mais comuns no contexto do Poder Judiciário.

Os resultados indicam que a atuação do psicólogo judicial demanda não apenas sólida formação acadêmica, mas também sensibilidade para lidar com a complexidade das demandas sociais que chegam ao Judiciário. A prática psicológica nesse contexto é marcada por desafios como a sobrecarga de trabalho, a falta de infraestrutura e a exigência de imparcialidade técnica diante de casos de alta complexidade emocional. Conclui-se que o psicólogo é peça-chave na mediação entre as instituições jurídicas e os sujeitos atendidos, sendo necessário investimento contínuo na formação e no suporte institucional para fortalecer sua atuação.

Os resultados revelaram que a QVT foi avaliada como moderadamente satisfatória, com destaque negativo para o fator “organização do trabalho”, que foi apontado como o aspecto mais crítico, enquanto o “elo trabalho-vida social” recebeu a avaliação mais positiva. Os autores destacam que a pesquisa fornece subsídios importantes para intervenções institucionais voltadas à promoção do bem-estar e à prevenção de agravos à saúde mental no

Judiciário. A metodologia adotada permitiu captar, com profundidade, os aspectos psicossociais envolvidos na percepção dos trabalhadores, oferecendo base empírica para políticas de saúde ocupacional.

Ribeiro (2022) propôs em sua dissertação de mestrado, apresentada à Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul (Unijuí), investigar a eficácia das Políticas de Atenção Integral à Saúde dos servidores do Judiciário Federal, à luz do crescente adoecimento físico e mental dessa categoria. A pesquisa, de natureza descritiva, qualitativa e bibliográfica, envolveu servidores de todo o Judiciário Federal, com exceção da Justiça Eleitoral. Os resultados evidenciaram fragilidades na gestão organizacional, ausência de mecanismos efetivos de prevenção e proteção à saúde mental, e uma sobrecarga laboral agravada pelas transformações tecnológicas. A dissertação recomenda que as mudanças tecnológicas, incluindo a inteligência artificial, sejam implementadas com cautela e precedidas de estudos previsionais, visando a preservação da saúde dos servidores. Conclui-se que, para além da criação de políticas, é fundamental um monitoramento constante do ambiente organizacional, com foco na promoção de condições de trabalho dignas e na humanização das práticas de gestão.

Barros Junior (2021), no livro *“(In)Justiça do Trabalho: O adoecimento mental na perspectiva do Judiciário trabalhista brasileiro”*, o autor realiza uma análise qualitativa sobre como o Poder Judiciário Trabalhista compreende e julga os casos de adoecimento mental relacionados ao trabalho. A pesquisa utilizou metodologia documental, examinando 22 decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho (TST), publicadas entre julho de 2017 e junho de 2020. A análise de conteúdo temático revelou que a prova pericial foi a principal base para fundamentação das decisões judiciais, ainda que existam fortes discrepâncias nos valores de indenizações atribuídas. O autor observa que, na maioria dos casos, as indenizações por danos extrapatrimoniais foram consideradas ínfimas em relação à gravidade do sofrimento e ao porte econômico dos réus. Outro ponto crítico identificado foi o descompasso entre a prática do TST e o artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), principalmente após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). Barros Junior argumenta que, ao aplicar a legislação civil em detrimento da trabalhista, o Judiciário ignora a dimensão preventiva da responsabilização, o que fragiliza a proteção à saúde mental do trabalhador.

Lima (2021), na dissertação *“A nova era da virtualização do trabalho no judiciário: uma análise sobre o teletrabalho na Justiça Trabalhista no Maranhão”*, defendida na Universidade Federal do Maranhão, a autora examina os impactos do teletrabalho sobre a

saúde dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT-16), com base na Resolução CNJ nº 207/2015 e no artigo 196 da Constituição Federal. A pesquisa adotou abordagem quali-quantitativa, utilizando métodos indutivos, análise documental e bibliográfica, além de estudo de caso com teleservidores. O objetivo foi avaliar o índice de adoecimento relacionado ao teletrabalho, especialmente em comparação aos servidores que atuavam presencialmente. Os resultados revelaram que, no ano de 2018, o absenteísmo por doença foi mais elevado entre os teletrabalhadores, indicando que o modelo de trabalho remoto, apesar de trazer flexibilidades, também impõe novas exigências psicológicas e estruturais. A autora defende uma implementação mais cautelosa do teletrabalho, com acompanhamento psicológico, suporte institucional e políticas específicas de prevenção ao adoecimento mental.

Silva (2023) em seu trabalho *“Proposta de uma prática de avaliação da saúde mental no contexto do trabalho”*, apresentado como produto técnico, propõe a aplicação da EACT como ferramenta sistemática para mensurar os impactos psicossociais do ambiente laboral sobre a saúde mental dos trabalhadores. A autora parte da compreensão de que fatores como ritmo de trabalho, relações socioprofissionais e condições físicas do ambiente influenciam diretamente a saúde mental dos colaboradores. A prática proposta está fundamentada em quatro pilares: identificação de riscos, mensuração de impactos, planejamento de estratégias preventivas e monitoramento contínuo da saúde mental. O estudo defende que gestores e profissionais de RH devem incorporar essa avaliação como rotina institucional, favorecendo ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. A proposta alinha-se aos princípios da Psicodinâmica do Trabalho e da Saúde Ocupacional e representa um avanço na gestão integrada de pessoas.

Diante deste quadro, observa-se que, sob diversas abordagens, as pesquisas convergem para a compreensão de que a saúde mental dos servidores públicos está profundamente entrelaçada às condições de trabalho. A análise das interações entre trabalho e processos de saúde e adoecimento exige, conforme os referenciais da Saúde do Trabalhador, uma perspectiva crítica que considere os determinantes sociais e históricos que moldam as experiências laborais nas diferentes classes sociais.

As condições de trabalho, nesse contexto, refletem e aprofundam as desigualdades sociais. A análise da organização do trabalho, das relações hierárquicas e das condições físicas e subjetivas nas quais as atividades são realizadas é essencial para compreender os padrões de sofrimento e adoecimento entre os trabalhadores do serviço público. Compreender essas dinâ-

micas é um passo fundamental para a formulação de políticas institucionais de promoção à saúde mental que sejam efetivas, humanizadas e orientadas pela justiça social.

Outro aspecto importante nessa etapa da pesquisa, foi verificar a legislação pertinente a detecção de riscos à saúde mental no trabalho (Quadro 2):

Quadro 2 – Leis e decretos relevantes

Legislação	Características
Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).	A coleta de dados para a finalidade deste desafio se enquadra na exceção dada pelo art. 7º, inc. IV
Decreto nº 10.046, de 9 de outubro de 2019	Dispõe sobre a governança no compartilhamento de dados no âmbito da administração pública federal e institui o Cadastro Base do Cidadão e o Comitê Central de Governança de Dados.
Decreto nº 10.047, de 9 de outubro de 2019	Dispõe sobre a governança do Cadastro Nacional de Informações Sociais e institui o programa Observatório de Previdência e Informações, no âmbito do Cadastro Nacional de Informações Sociais.
NR 01 - Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais	O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas a segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho - SST.
Resolução CNJ nº 207	Instituiu a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, cujo objetivo é zelar pelas condições de saúde de seus agentes públicos.
Portaria nº 202, de 6 de outubro de 2020	Criou o Comitê Gestor Nacional de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário

Fonte: autora (2025).

2.4 ANÁLISE DS VARIÁVEIS DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO (EACT)

A EACT é uma ferramenta validada para análise de ambientes laborais, contemplando três dimensões principais: Organização do Trabalho (OT), Condições de Trabalho (CT) e Relações Socioprofissionais (RS) do Trabalho. Pesquisas que aplicaram a EACT identificaram ambientes de trabalho problemáticos em diversos contextos, nos quais a estrutura organizacional e as interações socioprofissionais foram frequentemente consideradas riscos significativos ou severos à saúde mental dos trabalhadores (Silva et al., 2020; Schmidt; Rotoli, 2021).

Silva et al. (2020) sugerem a reavaliação da EACT por meio da aplicação de análise fatorial confirmatória, da transformação positiva de variáveis e da introdução de uma nova variável. Os achados da pesquisa indicaram uma redução no número de itens da escala, acompanhada de um aumento na confiabilidade de todos os fatores.

Para a obtenção de dados, foi empregada a EACT, que foi validada por Ferreira e Mendes (2008). Segundo os autores, essa estrutura permite avaliar os 31 itens nos seguintes aspectos (Quadro 3):

Quadro 3 – Itens da escala EACT

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

Fonte: adaptado de Siqueira (2008).

a) OT – formada por 11 afirmações que refletem as ideias e as práticas relacionadas à administração de pessoas e ao trabalho, incluindo aspectos como a divisão de tarefas, normas institucionais, organização do tempo, carga horária, métodos de supervisão e disciplina, metas de produtividade, entre outros elementos;

b) CT – formada por 10 itens e engloba elementos relacionados à infraestrutura organizacional, especialmente no que se refere ao espaço físico, ferramentas, materiais, apoio tecnológico e outros componentes fundamentais.

c) RS – formada por 10 itens que refletem as dinâmicas de interação tanto dentro de grupos quanto entre eles, relações entre integrantes de equipes, interações entre líderes e suas equipes, com clientes, entre outros.

A análise dos dados obtidos por meio da EACT é realizada utilizando-se estatísticas descritivas, como frequências, médias e desvios padrão. A escala segue o modelo *Likert*, oferece as seguintes alternativas de resposta: 1 = nunca; 2 = ocasionalmente; 3 = às vezes; 4 = com frequência; 5 = sempre.

Seguindo as diretrizes dos criadores do instrumento, devido à presença de itens negativos, a avaliação da escala deve ser realizada por meio de fatores e levando em conta três níveis distintos, tendo em vista um desvio padrão em relação ao ponto central.

Para a avaliação dessa escala, são levados em conta os seguintes critérios. Valores superiores a 3,7 indicam um resultado severo e negativo. Isso sugere que o ambiente de trabalho apresenta condições críticas que podem levar ao adoecimento do trabalhador. Valores entre 2,3 e 3,69 indicam uma situação moderada e crítica. Sugere que o ambiente de trabalho contribui de maneira moderada para o surgimento de doenças entre os profissionais. Valores inferiores a 2,29 indicam um resultado favorável, que é considerado satisfatório. Isso sugere que o ambiente de trabalho contribui para a saúde do colaborador.

A seguir são apresentadas a descrição de estudos recentes que utilizaram essa escala, a fim de subsidiar a discussão dos dados encontrados no TJGO.

Quadro 4 – Revisão de literatura de artigos que utilizaram a escala EACT (2020-2024)

Fonte	Objetivos	Principais resultados
SCHMIDT; M. L. G; RO-TOLI. Percepções de trabalhadores readaptados sobre o contexto de trabalho e riscos psicossociais organizacionais. Psic. Rev. São Paulo, v. 30, n. 1, 168-192, 2021	Apreender as representações que trabalhadores readaptados têm das condições, organização e relações socioprofissionais do contexto de trabalho, onde foram alocados após readaptação, a fim de identificar possíveis fatores psicossociais organizacionais favoráveis ou desfavoráveis para eficácia deste processo.	O contexto de trabalho apresenta aspectos que potencializam o mal-estar, colocando os trabalhadores em risco de adoecimento. Mediante a identificação dos elementos estressores, vê-se a necessidade de produzir ações no sentido de modificar aspectos do contexto de trabalho de modo a eliminar situações estressoras.
SILVA, P. A. et al. Revisiting da escala de avaliação do contexto de trabalho. Research, Society and Development , v. 9, n. 9, e132996738, 2020. DOI: http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i9.6738	Este estudo propõe uma revisiting da escala de avaliação do contexto de trabalho (EACT) da Psicodinâmica do Trabalho, conforme modelo proposto por Mendes (2007)	Os resultados demonstraram uma redução na quantidade de itens, bem como uma elevação no nível de confiabilidade em todos os fatores que compõem a escala. Por fim, sugere-se a inclusão de perguntas para a caracterização da amostra, bem como a aplicação do instrumento em diversos contextos para atestar sua adaptabilidade.

MARINHO, P. P. R. et al., Trabalho e Educação: Um Estudo de Caso com Professores de Escolas Rurais. Estudos e Pesquisas em Psicologia, v. 03, 2021. DOI:10.12957/epp.2021.62686	Analisar o contexto de trabalho dos professores de duas escolas rurais do interior do estado de São Paulo, com o intuito de demonstrar que o ambiente de trabalho pode estar relacionado aos riscos de adoecimento dos professores, considerando a perspectiva de saúde do trabalhador.	Os resultados apontaram para o nível crítico nos três fatores avaliados na escola “B”, que indicaram aspectos tais como o número insuficiente de pessoas para realizar as tarefas, as tarefas repetitivas, entre outros. Na escola “A”, o fator Organização do Trabalho foi avaliado de forma negativa, em itens como a falta de tempo para realizar a pausa de descanso e a rigidez das normas das tarefas. Esses aspectos revelam estado de preocupação nas escolas e merecem medidas de intervenção nesse ambiente a fim de minimizar riscos à saúde dos professores que atuam no contexto de escola rural.
FAGUNDES, M. A. B. G. et al. Contexto de trabalho em uma sala de recuperação. Revista Saúde em Redes, v. 8, n. 2, 2022. DOI: 10.18310/2446-4813.2022v8n2p59-75	Avaliar as associações existentes entre o contexto de trabalho da Sala de Recuperação, suas dimensões e as variáveis socioprofissionais e demográficas de profissionais da enfermagem.	A avaliação das variáveis faixa etária, sexo, cargo atual, outro emprego e afastamento do trabalho não implicaram em diferenças representativas sobre a pontuação da escala EACT. Predominantemente, os profissionais avaliaram como crítico o “contexto de trabalho” e a associação com as dimensões relacionadas à “organização no trabalho” e às “relações sócios profissionais” e, às dimensões relacionadas ao “contexto de trabalho” como satisfatórias.

CAMPOS, J. F; DAVID, H. S L. Avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. Rev. esc. enferm. USP 45 (2) • Abr 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/S0080-62342011000200009	O artigo discute os riscos de adoecimento do enfermeiro trabalhador de Unidade de Terapia Intensiva (UTI).	Os resultados quanto ao fator organização do trabalho indicou riscos severos à saúde dos profissionais. No fator relações sócio-profissionais itens apresentaram risco moderado à saúde. A avaliação do fator condições de trabalho demonstrou baixo risco para o adoecimento profissional. A análise apoiou-se na psicodinâmica do trabalho, e na crítica à prevalência do modelo de gestão taylorista do trabalho de enfermagem. O estudo permitiu uma melhor compreensão da subjetividade impressa no trabalho de enfermagem e instiga à ampliação do enfoque das discussões sobre segurança e saúde no trabalho para o contexto da organização do trabalho.
AIRES, L. M. N. et al. Avaliação do contexto de trabalho e custo humano do trabalho entre técnicos administrativos de uma instituição pública de ensino superior na Paraíba. Revista Interdisciplinar em Saúde, Cajazeiras, 8 (único): 146-162, 2021.	Investigar a situação de trabalho e os riscos de adoecimento de um grupo de técnicos administrativos da Universidade Estadual da Paraíba.	No trabalho dos técnicos administrativos existem vivências de prazer, mas, também de sofrimento, onde, o prazer está relacionado às relações sócias profissionais e os fatores sociais e psicológicos. Percebe-se a importância de um olhar voltado para a saúde do trabalhador, onde, os riscos de adoecimento são visíveis, o que gera uma responsabilidade para o melhor cuidado da saúde dos técnicos administrativos da referida universidade.
VASCONCELOS, N. A. et al. Avaliação do contexto de trabalho e burnout em residentes e preceptores. REAS/EJCH, v. 12, n. 8, p. e3387. DOI: https://doi.org/10.25248/reas.e3387.2020	Avaliar o contexto de trabalho e Síndrome de Burnout em residentes e preceptores dos programas de residência médica em ortopedia e traumatologia do Estado pernambucano	Dos fatores que constituem o contexto de trabalho, a organização do trabalho é a dimensão mais crítica, já a Síndrome de Burnout apresentou índices baixos-moderados para exaustão emocional, desumanização e decepção no trabalho, mas os sintomas de esgotamento foram mais acentuados. As condições de trabalho vivenciadas entre residentes e preceptores são diferentes.
TESSARINI JUNIOR, G. et al., Avaliação do Contexto de Trabalho em uma Instituição Federal de Ensino: Estudo com Servidores da Área de Gestão de Pessoas. Revista Gestão & Conexões, v. 9, n. 1, p. 128-150, 2020. DOI: https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27471.128-150	Avaliar o contexto de trabalho de servidores públicos técnico-administrativos que atuam na área de gestão de pessoas em uma instituição federal de ensino brasileira.	Os resultados indicaram um contexto de trabalho crítico, com constrangimentos associados ao ritmo de trabalho, pressão por prazos, falta de pessoal, condições de infraestrutura e relações de trabalho. O conjunto desses fatores acarreta vivências de sofrimento, expressadas principalmente na desmotivação para o trabalho e na necessidade de adoção de estratégias de defesa para minimizar os possíveis reflexos desse contexto na saúde dos trabalhadores.

Fonte: autora (2025)

O de Schmidt e Rotoli (2021) estudo analisou as percepções de trabalhadores readaptados sobre o contexto laboral e os riscos psicossociais organizacionais. Identificou prevalência de fatores que ampliam o mal-estar e o risco de adoecimento, indicando necessidade de intervenções institucionais voltadas à modificação das condições de trabalho. A pesquisa reforça a importância de políticas de reabilitação profissional que considerem a dimensão subjetiva e psicossocial do trabalho. As conclusões convergem com a psicodinâmica de Dejours, ao evidenciar que o sofrimento resulta da inadequação entre exigências organizacionais e capacidades humanas

O artigo de Silva et al. (2020) revisou a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), propondo ajustes metodológicos e redução do número de itens. Os autores observaram aumento da confiabilidade estatística e defenderam a aplicação da escala em múltiplos contextos ocupacionais. O estudo destaca a relevância da EACT como instrumento sensível às transformações organizacionais e às novas formas de gestão, especialmente em instituições públicas. As conclusões apontam para a necessidade de instrumentos que captem nuances subjetivas do sofrimento psíquico e da satisfação profissional, fundamentais para subsidiar políticas de saúde mental no trabalho

Marinho et al. (2021) investigaram o contexto de trabalho de professores de escolas rurais paulistas, demonstrando que o ambiente educativo apresenta riscos de adoecimento mental. Na escola “B”, os três fatores da EACT condições, organização e relações socioprofissionais, foram avaliados como críticos. A escola “A” revelou problemas relacionados à rigidez normativa e à ausência de pausas para descanso. A análise revelou que o excesso de tarefas e a falta de pessoal intensificam a sobrecarga física e emocional. O estudo evidencia a necessidade de repensar o modelo de gestão educacional e ampliar a promoção da saúde docente em áreas rurais

Fagundes et al. (2022) examinou o contexto de trabalho em uma sala de recuperação hospitalar, associando variáveis sociodemográficas e psicossociais. As médias da EACT indicaram percepção crítica do contexto de trabalho, principalmente nos fatores organização e relações socioprofissionais, embora as condições materiais fossem avaliadas como satisfatórias. O resultado sugere que a precarização da organização e a insuficiência de pessoal elevam o risco de adoecimento psíquico, mesmo em ambientes fisicamente adequados. A pesquisa reforça a influência das dinâmicas organizacionais sobre a saúde mental dos profissionais de enfermagem

Campos e David (2021) analisou o contexto de trabalho de enfermeiros em unidades de terapia intensiva (UTI) revelou riscos severos à saúde mental, especialmente no fator

organização do trabalho. Os resultados demonstraram que a rigidez das normas, o controle excessivo e a pressão temporal configuram ambiente propício ao esgotamento. As relações socioprofissionais apresentaram risco moderado, e as condições de trabalho foram consideradas adequadas. O estudo criticou o modelo taylorista de gestão hospitalar, que fragmenta a subjetividade do trabalhador e compromete o sentido coletivo do trabalho, convergindo com as teorias da psicodinâmica laboral

Aires et al. (2021) realizou uma pesquisa com técnicos administrativos de uma universidade pública paraibana demonstrou coexistência de prazer e sofrimento no trabalho. As relações socioprofissionais foram apontadas como fonte de prazer, enquanto fatores organizacionais e psicológicos constituíram risco de adoecimento. Os resultados reforçam a importância de práticas de cuidado institucional e gestão humanizada, capazes de reduzir a desmotivação e prevenir o desgaste emocional. O estudo confirma que o apoio coletivo e o reconhecimento simbólico funcionam como barreiras ao sofrimento no serviço público

Vasconcelos et al. (2020) avaliaram o contexto de trabalho e a síndrome de Burnout entre residentes e preceptores de programas de ortopedia e traumatologia. A dimensão “organização do trabalho” destacou-se como a mais crítica, com sintomas de exaustão emocional e desumanização. Embora o burnout tenha apresentado intensidade moderada, os dados indicam esgotamento progressivo e desigualdade entre residentes e preceptores. O estudo evidencia que o ritmo exaustivo e a falta de autonomia comprometem o equilíbrio emocional e a qualidade da formação médica, reafirmando a correlação entre controle organizacional e sofrimento mental

Tessarini Junior et al. (2020) avaliaram o contexto laboral de servidores técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino. Os resultados classificaram o contexto de trabalho como crítico, destacando ritmo acelerado, prazos rígidos, falta de pessoal e infraestrutura inadequada. Os autores identificaram expressões de sofrimento e estratégias defensivas para suportar o cotidiano, como desmotivação e distanciamento afetivo. A pesquisa associa esses fatores à necessidade de repensar as práticas gerenciais e promover políticas de valorização e saúde do trabalhador

A literatura revisada entre 2020 e 2024 evidencia convergência na avaliação da Organização do Trabalho como o fator mais crítico nas diferentes áreas profissionais, enquanto Condições de Trabalho tendem a apresentar avaliações mais favoráveis. Os estudos revelam que, mesmo com infraestrutura satisfatória, as estruturas organizacionais baseadas em controle, produtividade e pressão hierárquica geram sofrimento psíquico e adoecimento ocupacional.

As Relações Socioprofissionais aparecem como elementos mediadores, capazes de amenizar ou agravar os efeitos do estresse, dependendo do nível de cooperação, comunicação e reconhecimento existente entre os pares. Essa constatação reforça a importância da gestão participativa e da escuta institucional como estratégias de proteção à saúde mental no serviço público.

A análise do conjunto de estudos confirma a pertinência da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) como ferramenta eficaz para diagnosticar riscos psicossociais e orientar intervenções organizacionais. Segundo Mendes (2023), a EACT possibilita compreender as interações entre condições objetivas e subjetivas do trabalho, revelando o sofrimento oculto em contextos institucionais aparentemente estáveis.

Os achados alinham-se à literatura sobre psicodinâmica do trabalho, que interpreta o sofrimento como efeito do conflito entre o desejo de reconhecimento e as restrições impostas pela organização. Dejours (2019) argumenta que a alienação funcional e o excesso de controle comprometem a saúde mental, enquanto o reconhecimento e a cooperação sustentam o prazer de trabalhar. Resultados semelhantes foram encontrados por Borges et al. (2023), que observaram correlação direta entre autonomia e a saúde mental em servidores públicos. Além disso, Gomes e Moura (2022) apontaram que políticas institucionais baseadas apenas na eficiência gerencial, sem considerar o aspecto humano, ampliam a rotatividade e reduzem a satisfação profissional.

3. METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTO

Trata-se de um estudo exploratório com abordagem quantitativa, a partir de um estudo de caso no TJGO.

3.2 ETAPAS DO ESTUDO

3.2.1 Revisão de literatura

Este estudo consiste em uma investigação bibliográfica de natureza qualitativa. Seu principal propósito é explorar de maneira mais profunda os saberes e debates acerca do sofrimento e das condições de saúde mental no ambiente organizacional. Neste estudo, foram empregadas teorias da Psicodinâmica do Trabalho com a intenção de contemplar a realidade atual do TJGO.

Minayo (2001) destaca que a pesquisa qualitativa visa abordar questões específicas, explorando significados, crenças e valores. A respeito da pesquisa bibliográfica, Minayo (2001) nos orienta que está coloca em confronto as aspirações do investigador e dos autores relacionados ao seu campo de interesse. Esse trabalho de debate sobre conceitos e premissas se concentra em locais estratégicos como bibliotecas, centros especializados e arquivos.

A coleta de dados ocorreu por meio de uma pesquisa de levantamento da literatura nas seguintes bases de dados indexadas: Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Portal da CAPES, para a busca das publicações em inglês ou português no período de 2019 a 2024, totalizando cinco anos. As combinações de unitermos utilizadas para buscar foram: adoecimento AND ambiente profissional AND bem-estar psicológico AND gestão OR prevenção.

Os critérios para inclusão foram os seguintes: 1) Pesquisas publicadas em português, inglês ou espanhol; 2) Publicações datadas entre janeiro de 2019 e dezembro de 2024; e 3) Estudos que tratassem da questão do adoecimento associado ao trabalho do servidor público.

No início, identificaram-se 86 estudos, dos quais foram removidos 6 duplicados, 59 que não abordavam o tema do trabalho, e 8 que eram de acesso pago, restando assim 13

publicações. Dessa forma, 13 estudos foram examinados na íntegra, levando em conta critérios bibliométricos, além de aspectos metodológicos e os resultados das investigações.

3.2.2 Pesquisa de campo

A pesquisa é oportuna ao utilizar um instrumento já validado que foi a EACT, composta por três dimensões cruciais para a compreensão das condições laborais ('Condições do Trabalho'; 'Organização do Trabalho'; 'Relações Socioprofissionais de Trabalho'). De acordo com Silva (2023) a referida escala, aparece como um recurso de grande importância para analisar o efeito do espaço de trabalho na saúde mental dos colaboradores, que considera uma variedade de elementos, incluindo as necessidades cognitivas, sociais e emocionais, bem como os recursos disponíveis e as chances de crescimento no local de trabalho, uma vez que esses aspectos estão profundamente conectados a saúde mental dos empregados.

Este trabalho, foi conduzido entre os meses de agosto e setembro de 2025. O estudo foi realizado em duas fases:

Etapla inicial: aplicação de questionário socioeconômico. Nesta fase, foi escolhida a amostra, na qual foram identificados o perfil (Tabelas 1, 2 e 3) dos participantes da pesquisa.

Fase dois: Neste estágio, foi empregada a escala EACT com o objetivo de explorar detalhadamente uma abordagem baseada em evidências para a análise do ambiente de trabalho, permitindo identificar áreas de tensão, sobrecarga e falta de recursos que influenciam a saúde mental dos funcionários. A escala foi aplicada no próprio tribunal, com a concordância prévia dos participantes, conforme o termo de consentimento informado, via Google Forms, que ficou disponível por cerca de 32 dias (Apêndice A).

3.2.2.1 Instrumentos de coleta de dados

Foi utilizado um Questionário Socioeconômico (Apêndice B) para reunir dados relacionados ao perfil sociodemográfico e ocupacional das participantes, incluindo idade, situação marital, grau de escolaridade, quantidade de filhos, tempo de trabalho, renda e ausências laborais devido a questões de saúde vinculadas ao trabalho, com o objetivo de caracterizar a amostra.

Para a obtenção de informações acerca da saúde mental no trabalho, foi empregada a EACT no Apêndice C. A primeira dimensão 'Condições do Trabalho' inclui itens relacionados ao ambiente físico (ex: barulho, iluminação, mobiliário inadequado), recursos (ex: instrumen-

tos insuficientes, material de consumo insuficiente) e segurança física (ex: condições que oferecem riscos).

A segunda dimensão ‘Organização do Trabalho’, aborda aspectos como carga de tarefas excessiva (ex: pressão temporal, número insuficiente de pessoas), prazos apertados, cobrança por resultados, normas rígidas, fiscalização do desempenho, resultados esperados fora da realidade, falta de tempo para pausas, divisão entre quem planeja e executa, tarefas não claramente definidas e autonomia.

Já, a terceira dimensão ‘Relações Socioprofissionais de Trabalho’ essa dimensão foca em conflitos interpessoais, comunicação (ex: dificuldades chefia-subordinado, insatisfatória entre funcionários), disputas profissionais, individualismo, exclusão dos funcionários das decisões, distribuição injusta de tarefas e acesso à informação.

3.2.2.2 Sujeitos de pesquisa

Somente servidores lotados na 2ª instância do TJGO, com base nos critérios a seguir: Ser servidor/a ativo; estar trabalhando na 2ª instância do TJGO; e ter mais de um ano de trabalho no TJGO.

3.2.2.3 Análise dos dados

As respostas foram inicialmente organizadas em uma planilha no Microsoft Excel. Em seguida, os dados foram tratados por meio do software SPSS, conforme recomendação de Siqueira (2008), que afirma: “O tratamento estatístico, por exemplo, por meio do SPSS oferece múltiplas possibilidades de análises, tanto em nível descritivo quanto no âmbito inferencial” (p. 121) Utilizando o SPSS, foi calculado o coeficiente alfa de Cronbach, que apresentou um valor de 0,94, o que indica alta confiabilidade da escala, sendo classificado como excelente. Esse resultado valida a consistência interna dos fatores, permitindo, assim, a aplicação de análises estatísticas sobre os dados coletados.

Após a validação dos fatores, foram obtidas, também via SPSS, as médias e os desvios-padrão dos três fatores analisados (OT, CT e RS), bem como as médias de cada item da EACT.

3.3 QUESTÕES ÉTICAS DA PESQUISA

Além dessas informações, a pesquisa informa que seguirá as diretrizes da Resolução do Ministério da Saúde (MS) n. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), princípios éticos pertinentes: (a) à adesão espontânea; (b) à opção de renunciar à participação a qualquer momento, sem que isso resulte em qualquer perda ou dano pessoal; (c) à ausência de perigos que possam afetar as tarefas laborais ou a instituição; (d) à confidencialidade ética na análise dos resultados; e (e) à opção de permanecer anônimo (Brasil, 1996).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta o perfil sociodemográfico e a análise dos fatores de qualidade de vida no trabalho dos 54 servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO), conforme a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), proposta por Siqueira (2008). O perfil etário predominante, situado entre 41 e 50 anos, e o alto nível de escolaridade indicam uma força de trabalho experiente e qualificada, o que se alinha às características típicas do funcionalismo público de nível médio e superior no Brasil. Entretanto, mesmo com estabilidade e capacitação técnica, o ambiente laboral revela contradições entre condições estruturais adequadas e pressões organizacionais crescentes. Essa configuração reflete um contexto de modernização gerencial no setor público, marcado por cobranças por produtividade, racionalização de recursos e redução de autonomia individual, aspectos que impactam diretamente a saúde mental do servidor.

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

A amostra contém 54 servidores do TJGO. A faixa etária predominante situa-se entre 41 e 50 anos (37,04%), seguida de 31 a 40 anos (35,19%). As demais faixas apresentam percentuais menores: 51 a 60 anos (16,67%) e 18 a 30 anos (11,1%). Esse perfil etário indica maturidade profissional e possível estabilidade funcional. Em relação ao estado civil, 46,30% dos servidores são casados, 31,48% solteiros, 12,96% divorciados e 9,26% vivem em união estável, o que demonstra predominância de vínculos familiares consolidados.

Quanto à escolaridade, prevalece o ensino superior completo (48,15%), seguido da especialização (40,74%) e do mestrado (11,11%), sem ocorrência de doutorado. O alto grau de formação acadêmica revela quadro funcional qualificado. Em relação à quantidade de filhos, 37,04% não possuem filhos, 27,78% têm um filho e 25,93% têm dois, o que pode refletir escolhas associadas ao contexto laboral e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Tabela 1 – Dados sociodemográficos (n=54)

Variável	Quantidade	%
faixa etária	41 a 50 anos: 20 pessoas	37,04%
	31 a 40 anos: 19 pessoas	35,19%
	51 a 60 anos: 9 pessoas	16,67%
	18 a 30 anos: 6 pessoas	11,1%
situação conjugal	Casado(a): 25 pessoas	46,30%
	Solteiro(a): 17 pessoas	31,48%
	Divorciado(a): 7 pessoas	12,96%
	União estável: 5 pessoas	9,26%
grau de escolaridade	Ensino Superior Completo: 26 pessoas	48,15%
	Pós-graduação (especialização): 22 pessoas	40,74%
	Mestrado (completo): 6 pessoas	11,11%
	Doutorado (completo): 0 pessoas	0%
quantidade de filhos	0 filhos: 20 pessoas	37,04%
	1 filho: 15 pessoas	27,78%
	2 filhos: 14 pessoas	25,93%
	3 filhos: 4 pessoas	7,41%
	4 filhos: 1 pessoa	1,84%

O tempo de exercício na função atual, conforme a Tabela 2, encontra-se relativamente bem distribuído entre diferentes faixas, com maior concentração nos extremos da trajetória laboral. O grupo com 1 a 5 anos de exercício na função representa a maior parcela da amostra (33,33%), seguido pelos profissionais com mais de 20 anos de atuação (29,63%). Esse dado indica a coexistência de trabalhadores em início/intermediário de carreira com aqueles que já apresentam trajetória profissional consolidada, o que sugere diversidade de experiências e vivências institucionais no grupo pesquisado.

As faixas intermediárias de tempo de serviço apresentam percentuais menores, destacando-se os participantes com 11 a 20 anos de exercício (18,52%) e aqueles com 6 a 10 anos (11,11%). Já os profissionais com menos de 1 ano na função constituem a menor proporção da amostra (7,41%), evidenciando que a maioria dos respondentes possui algum grau de estabilidade ou permanência no cargo. Esse perfil pode indicar que os resultados relacionados à saúde mental não se restringem exclusivamente a processos de adaptação inicial, mas também se manifestam ao longo do tempo de permanência no trabalho.

No que se refere à dispensa com atestado médico por questões de saúde mental, os dados revelam que a maioria expressiva dos participantes (87,04%) declarou não ter se afastado do trabalho por esse motivo. Em contrapartida, 11,11% dos respondentes relataram afastamento, percentual que, embora minoritário, não pode ser considerado irrelevante, sobretudo quando analisado à luz do contexto ocupacional e das crescentes discussões sobre adoecimento psíquico no ambiente de trabalho.

A presença de afastamentos por saúde mental, ainda que em proporção reduzida, aponta para a existência de sofrimento psíquico entre os trabalhadores investigados, o qual pode estar relacionado tanto às condições objetivas de trabalho quanto às exigências subjetivas impostas pela função. Ademais, o elevado percentual de profissionais que não se afastaram não exclui a possibilidade de adoecimento silencioso, caracterizado pela permanência no trabalho mesmo diante de sintomas de desgaste emocional, estresse ou sobrecarga psíquica. Assim, os dados da tabela sugerem a necessidade de análises mais aprofundadas que articulem tempo de exercício profissional, condições de trabalho e estratégias institucionais de cuidado em saúde mental. A leitura integrada desses indicadores reforça a importância de políticas preventivas e de acompanhamento contínuo, capazes de reconhecer e enfrentar precocemente os fatores de risco ao adoecimento psíquico no ambiente laboral.

Tabela 2 – Tempo de trabalho e licença médica por questões de saúde mental (n=54)

Variável	Quantidade	%
Tempo de exercício na função atual	1–5 anos: 18 pessoas	33,33%
	Mais de 20 anos: 16 pessoas	29,63%
	11–20 anos: 10 pessoas	18,52%
	6–10 anos: 6 pessoas	11,11%
	Menos de 1 ano: 4 pessoas	7,41%
Dispensa com atestado médico de saúde mental	Não: 47 pessoas	87,04%
	Sim: 6 pessoas	11,11%

A maioria dos respondentes ocupa cargos de analistas (35,19%) e assistentes (29,63%). Em seguida, aparecem assessores (12,96%), escreventes (7,41%) e secretários de desembargador (5,56%). Outras funções, como mediador, residente jurídico, policial penal,

consultor jurídico e porteiro judiciário, apresentam 1,85% cada. Essa distribuição indica predominância de servidores técnico-administrativos, evidenciando composição voltada a atividades de apoio e assessoramento no funcionamento da justiça.

Tabela 3 – Cargos (n=54)

Quantidade	%
Analistas (de diversas áreas): 19 pessoas	35,19%;
Assistentes (de diversas áreas): 16 pessoas	29,63
Assessores(as) (de diversos tipos): 7 pessoas	12,96
Escrevente (de diversos tipos): 4 pessoas	7,41%;
Secretário de desembargador: 3 pessoas	5,56%;
Mediador: 1 pessoa	1,85%
Porteiro Judiciário (Central Única de Contadores):	1,85%
Residente Jurídico: 1 pessoa	1,85%
Policial penal: 1 pessoa	1,85%
Consultor jurídico: 1 pessoa	1,85%

4.2 ANÁLISE DE CONSISTÊNCIA INTERNA DOS FATORES

A média do fator Condições de Trabalho foi de 1,76, com desvio-padrão de 0,46. Segundo a EACT, valores inferiores a 2,3 indicam situação favorável e satisfatória. Portanto, o ambiente físico e instrumental mostra-se adequado ao desempenho das atividades, embora alguns itens apresentem valores críticos.

Observa-se média, que o fator Condições de Trabalho é **favorável e satisfatório**, de acordo com a escala EACT (Siqueira, 2008), pois está com média inferior a 2,3.

Ao verificarmos a análise por item temos: Os itens com médias mais elevadas foram “barulho no ambiente de trabalho” (2,61) e “autonomia inexistente” (2,39), demonstrando pontos de atenção relacionados à concentração e à liberdade funcional. Em contrapartida, os demais itens como adequação de mobiliário (1,61), suficiência de instrumentos (1,85), adequação do posto de trabalho (1,41), segurança física (1,20) e acesso a materiais de consumo (1,48) situam-se em patamar satisfatório. O resultado indica estrutura física adequada, mas insatisfação parcial quanto ao controle de ruído e ao grau de autonomia individual.

Tabela 4 – Itens da Condições de Trabalho

Item da escala	Pergunta	Média
12	Existe barulho no ambiente de trabalho.	2,61
13	O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado.	1,61
14	Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.	1,85
15	O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas.	1,41
16	Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários.	1,46
17	O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	1,52
18	As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas.	1,20
19	O material de consumo é insuficiente.	1,48
20	As tarefas não estão claramente definidas.	2,02
21	A autonomia é inexistente.	2,39
Média do fator		1,76
Desvio Padrão do fator		0,46

Portanto, observamos que os itens 12, e 21 possuem médias acima de 2,3 o que indicam situação moderada e crítica. Enquanto os demais itens estão em situação favorável e satisfatória.

Quanto ao fator organização do trabalho, a média obtida foi de 3,28, com desvio-padrão de 0,91, situando o fator em condição moderada e crítica, conforme a EACT. Esse resultado revela percepção de carga de trabalho elevada e regras rígidas de funcionamento institucional. O dado sugere que a estrutura hierárquica e o ritmo de produtividade exercem pressão considerável sobre o servidor, o que pode gerar desgaste psicológico.

Observa-se pela média, que o fator Organização do Trabalho possui uma situação moderada e crítica, de acordo com a escala EACT (Siqueira, 2008), pois está com média superior a 2,3 e inferior a 3,69.

Ao verificarmos a análise por item temos: Os itens com médias mais altas foram “ritmo de trabalho acelerado” (4,13), “pressão temporal” (3,76), “cobrança por resultados” (4,13) e “fiscalização de desempenho” (4,22), classificados como severos e negativos. Os itens “normas rígidas” (3,67), “insuficiência de pessoal” (3,22), “resultados fora da realidade” (2,83), “falta de tempo” (3,33) e “divisão entre planejamento e execução” (3,48) enquadram-se em situação moderada e crítica. Já “condições precárias” (1,59) e “ambiente físico desconfortável” (1,72) apresentaram resultados favoráveis. Esses achados revelam sobrecarga de demandas e intensificação do controle organizacional, confirmando tendências típicas de burocracias judiciais.

Tabela 5 – Itens da Organização do Trabalho – OT

Item da escala	Pergunta	Média
1	O ritmo de trabalho é acelerado.	4,13
2	As tarefas são cumpridas com pressão temporal.	3,76
3	A cobrança por resultados é presente.	4,13
4	As normas para execução das tarefas são rígidas.	3,67
5	Existe fiscalização de desempenho.	4,22
6	O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.	3,22
7	Os resultados esperados estão fora da realidade.	2,83
8	Falta tempo para realizar todas as tarefas no trabalho	3,33
9	Existe divisão entre quem planeja e quem executa	3,48
10	As condições de trabalho são precárias.	1,59
11	O ambiente físico é desconfortável.	1,72
Média do fator		3,28
Desvio Padrão do fator		0,91

Na análise individual temos os itens 1, 2, 3 e 5 em situação severa e negativa (médias superiores a 3,7).

Os itens 4, 6, 7, 8 e 9 em situação moderada e crítica (médias entre 2,3 e 3,69) e os itens 10 e 11 em situação favorável e satisfatória.

Quanto ao fator relações socioprofissionais, a média de 2,26 (desvio-padrão 0,47) enquadra o fator em situação favorável, embora próxima ao limite de criticidade (2,3). Esse valor indica coexistência de relações interpessoais adequadas e episódios pontuais de conflito, comunicação insuficiente e individualismo, comuns em ambientes competitivos e hierarquizados.

Observa-se média, que o fator Relações socioprofissionais é **favorável e satisfatório**, de acordo com a escala EACT (Siqueira, 2008), pois está com média inferior a 2,3. Porém, é importante destacar que com o desvio padrão e a proximidade do valor a 2,3, esse fator está próximo de indicar uma situação moderada e crítica.

Ao verificarmos a análise por item temos: Os itens “exclusão nas decisões” (2,72), “disputas profissionais” (2,74), “individualismo” (2,94), “conflitos no ambiente” (2,57) e “falta de integração” (2,35) apresentaram médias entre 2,3 e 3,69, configurando nível moderado e crítico. Já os demais itens como “comunicação chefe-subordinado” (1,85), “apoio das chefias” (1,74) e “acesso à informação” (1,56) permaneceram em nível satisfatório. O resultado indica predomínio de relações equilibradas, embora haja percepção de desigualdade na distribuição de tarefas e pouca integração entre colegas.

Tabela 6 – Itens da Relações Socioprofissionais – RS

Item da escala	Perguntas	Média
22	A distribuição das tarefas é injusta.	2,11
23	Os funcionários são excluídos das decisões.	2,72
24	Existem dificuldades na comunicação chefe-subordinado.	1,85
25	Existem disputas profissionais no local de trabalho.	2,74
26	Existe individualismo no ambiente de trabalho.	2,94
27	Existem conflitos no ambiente de trabalho.	2,57
28	Falta integração no ambiente de trabalho.	2,35
29	A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	2,04
30	As informações que preciso para exercer minhas tarefas são de difícil acesso.	1,56
31	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	1,74
Média do fator		2,26
Desvio Padrão do fator		0,47

Na análise individual temos os itens 23, 25, 26, 27 e 28 em situação moderada e crítica (médias entre 2,3 e 3,69).

Os demais itens estão em situação favorável e satisfatória (média abaixo de 2,3). A comparação geral mostra que a Organização do Trabalho apresentou o valor médio mais elevado (3,28), configurando o aspecto mais crítico. Relações Socioprofissionais obteve média intermediária (2,26), próxima do limite de atenção, e Condições de Trabalho permaneceu satisfatória (1,76). Assim, o ambiente físico e instrumental demonstra adequação, mas a estrutura organizacional e as relações de poder impactam negativamente a saúde mental dos servidores.

Tabela 7 – Análise Geral Dos Fatores

Fatores	Média	Desvio padrão
Organização do Trabalho	3,28	0,91
Condições de trabalho	1,76	0,46
Relações Socioprofissionais	2,26	0,47

Os resultados evidenciam que o contexto laboral no TJGO mantém boas condições materiais, mas reproduz modelo organizacional rígido e pressionado por metas, o que favorece sintomas de sobrecarga e estresse. A percepção positiva das relações interpessoais não anula tensões derivadas da estrutura hierárquica, da cobrança por produtividade e da insuficiência de pessoal. O cenário reflete as transformações recentes do serviço público, que incorporou lógicas gerenciais do setor privado, centradas na eficiência e no desempenho.

Os achados dialogam com estudos que investigam o impacto da organização do trabalho sobre a saúde mental de servidores públicos. Dejourns e Abdoucheli (2019) apontam que a intensificação das exigências de produtividade amplia o sofrimento psíquico e

enfraquece o sentido coletivo do trabalho. Lima et al. (2022) destacam que, em contextos de alta cobrança e baixa autonomia, os trabalhadores tendem a desenvolver sintomas de ansiedade e exaustão emocional.

Silva, Andrade e Souza (2021) identificaram padrão semelhante entre servidores do Poder Judiciário, observando prevalência de estresse ocupacional e distúrbios do sono associados à cobrança institucional e ao excesso de tarefas. Os autores sugerem fortalecimento das políticas de qualidade de vida no trabalho e incentivo à gestão participativa como estratégias protetivas.

O fator de relações socioprofissionais favorável confirma a relevância da cooperação e do apoio mútuo como mecanismos de defesa psíquica, conforme a teoria da psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2019). No entanto, o risco de individualismo e isolamento persiste, especialmente em instituições com comunicação verticalizada. Essas conclusões aproximam-se de achados de Borges et al. (2023), que demonstraram que a percepção de justiça organizacional e a valorização do servidor reduzem significativamente os índices de adoecimento mental em órgãos públicos.

O perfil dos 54 servidores do TJGO evidencia força de trabalho predominantemente adulta (31–50 anos) e altamente escolarizada, com predominância de ensino superior e especialização. Essa qualificação aproxima-se do encontrado por Aires et al. (2021), que analisaram técnicos administrativos de uma universidade pública e constataram coexistência de prazer e sofrimento no trabalho, fortemente influenciada pelo nível de instrução e pelas responsabilidades institucionais.

A estrutura etária e o alto grau de formação no TJGO sugerem estabilidade e experiência, mas também sinalizam vulnerabilidade à estagnação funcional e à sobrecarga emocional, fenômenos descritos por Tessarini Junior et al. (2020) em servidores da área de gestão de pessoas, onde a rotina burocrática e a rigidez hierárquica ampliam o desgaste psicológico. O predomínio de analistas e assistentes reflete uma divisão do trabalho tecnicizada, semelhante ao cenário descrito por Campos e David (2021) em unidades de terapia intensiva, onde o excesso de normas e o controle do desempenho reproduzem a lógica taylorista. Esse modelo tende a limitar a autonomia e a enfraquecer o sentido de pertencimento institucional, interferindo na motivação e na saúde mental.

Tempo de trabalho e afastamentos por saúde mental (Tabela 2)

A concentração de servidores com 1 a 20 anos de função demonstra estabilidade funcional, mas também exposição prolongada a condições de pressão e cobrança. Schmidt e

Rotoli (2021) observaram que o tempo de serviço elevado, sem renovação das condições psicossociais, intensifica o risco de adoecimento e a percepção de desvalorização profissional.

No TJGO, apenas 11,11 % relataram afastamento por questões psíquicas; contudo, a literatura adverte sobre subnotificação. Fagundes et al. (2022) identificaram padrão semelhante em profissionais de enfermagem, em que o reconhecimento do sofrimento é tardio, devido à naturalização do estresse como parte do trabalho. Esse comportamento defensivo mascara quadros de exaustão e mantém a cultura do silêncio institucional sobre a saúde mental.

Fatores e itens das condições de trabalho (Tabelas 4 e 5)

A média 1,76 revela condições físicas satisfatórias, com adequação de espaço, equipamentos e segurança. Entretanto, os itens “barulho no ambiente” (2,61) e “autonomia inexistente” (2,39) expõem limitações simbólicas da organização. Silva et al. (2020), ao revisitar a EACT, destacaram que a qualidade do contexto de trabalho não se restringe à infraestrutura, mas envolve percepção de autonomia e reconhecimento.

Em convergência, Marinho et al. (2021) verificaram em escolas rurais que o ruído, a repetição de tarefas e a ausência de pausas geram tensão e desmotivação. No TJGO, a boa estrutura material não impede que a falta de autonomia reduza o engajamento e aumente o desgaste emocional, o que reforça a necessidade de revisão dos fluxos de decisão e das normas de controle.

Organização do trabalho e seus itens (Tabelas 6 e 7)

A média 3,28 coloca a Organização do Trabalho como o fator mais crítico, refletindo ritmo acelerado, cobrança excessiva e rigidez procedimental. Esse achado repete o padrão descrito por Vasconcelos et al. (2020), em que a organização do trabalho foi a dimensão mais crítica e diretamente associada à exaustão emocional e ao esgotamento progressivo.

No TJGO, os itens “ritmo acelerado” (4,13), “pressão temporal” (3,76) e “fiscalização de desempenho” (4,22) evidenciam intensificação produtivista. Campos e David (2021) demonstraram que, sob lógica taylorista, a vigilância permanente e o controle rígido transformam o trabalho em fonte de sofrimento, mesmo em contextos de boa infraestrutura.

A combinação entre metas, cobrança e falta de pessoal também foi observada por Tessarini Junior et al. (2020), que relacionaram esse quadro à desmotivação e ao uso de

estratégias defensivas como distanciamento afetivo e indiferença, para enfrentar a pressão institucional. A similaridade dos resultados reforça o argumento de que o modelo gerencial vigente no serviço público adota práticas que priorizam eficiência em detrimento da saúde mental do servidor.

Relações socioprofissionais e seus itens (Tabelas 8 e 9)

O fator Relações Socioprofissionais, com média 2,26, demonstra ambiente predominantemente colaborativo, mas com indícios de conflitos e isolamento. Os itens “exclusão nas decisões” (2,72) e “individualismo” (2,94) sugerem déficit de participação e cooperação. Aires et al. (2021) registraram dinâmica semelhante, na qual o prazer de trabalhar decorre do apoio entre colegas, mas o sofrimento surge da falta de reconhecimento institucional.

Fagundes et al. (2022) também identificaram que as relações interpessoais constituem o principal amortecedor dos efeitos negativos de uma organização sobrecarregada. Assim, o resultado do TJGO indica que o capital relacional ainda funciona como proteção parcial, mas que o risco de fragmentação das equipes aumenta quando a cobrança e a competitividade predominam.

A proximidade do valor 2,3 evidencia transição entre um ambiente saudável e outro propenso a conflitos, fato que requer políticas de fortalecimento do diálogo, da comunicação horizontal e da escuta organizacional.

Análise geral dos fatores (Tabela 10)

A síntese dos três fatores confirma o padrão encontrado em diferentes contextos da literatura: organização do trabalho crítica, relações socioprofissionais intermediárias e condições de trabalho favoráveis. Em consonância com Schmidt e Rotoli (2021), o contexto do TJGO contém elementos que potencializam o mal-estar, especialmente na estrutura de gestão. A combinação entre exigência produtiva, pouca autonomia e ritmo intenso constitui ambiente propício ao adoecimento, mesmo em instituições com boa infraestrutura. Para Silva et al. (2020), a EACT capta exatamente essa contradição a coexistência de condições materiais adequadas com sofrimento psíquico derivado da organização. Essa dicotomia se repete nos resultados analisados.

A literatura recente (2020–2024) converge ao apontar que o sofrimento no serviço público não decorre prioritariamente da falta de recursos físicos, mas da forma de organização e das relações hierárquicas. Nos estudos de Campos e David (2021) e Vasconcelos et al. (2020), a rigidez normativa, a cobrança por resultados e a falta de autonomia foram os maiores preditores de adoecimento, achado que se confirma no TJGO.

As relações socioprofissionais, conforme Aires et al. (2021) e Fagundes et al. (2022), funcionam como espaços de resistência, capazes de preservar o prazer e o sentido coletivo do trabalho. No entanto, quando atravessadas por disputas e exclusão, transformam-se em gatilhos de sofrimento moral e isolamento, como mostram os itens críticos do presente estudo.

A organização do trabalho, nas três esferas analisadas (educação, saúde e serviço público), aparece como núcleo determinante do risco psicossocial. Tessarini Junior et al. (2020) e Schmidt e Rotoli (2021) destacaram que, sem políticas institucionais de valorização e participação, o trabalhador recorre a estratégias defensivas que mantêm o funcionamento do sistema, mas à custa de sua saúde emocional.

O contexto do TJGO reflete as mesmas tensões descritas nos estudos revisados: estrutura organizacional centrada na produtividade, escassa autonomia, comunicação verticalizada e pressão contínua por resultados. A permanência desse modelo exige a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho, revisão dos métodos de gestão e fortalecimento das relações de apoio para promover a saúde mental e sustentabilidade institucional.

Os resultados indicam que o fator Condições de Trabalho apresentou média de 1,76 e desvio-padrão de 0,46, revelando situação satisfatória segundo a EACT. Os servidores percebem adequação quanto a mobiliário, instrumentos e segurança física, mas destacam problemas de ruído ambiental e ausência de autonomia. Esses achados corroboram estudos de Siqueira e Padovam (2008), que apontam a autonomia como variável determinante para a satisfação e o engajamento no trabalho. Da mesma forma, pesquisas de Moraes e Macedo (2021) em órgãos públicos indicam que a falta de controle sobre as atividades e a sobreposição de normas reduzem a percepção da saúde mental, mesmo quando as condições materiais são adequadas. Internacionalmente, Bakker e Demerouti (2017) destacam que ambientes organizacionais com baixo nível de autonomia e alta carga de tarefas tendem a intensificar sintomas de exaustão e distanciamento emocional, mesmo em contextos de boa infraestrutura física.

O fator Organização do Trabalho apresentou média de 3,28 e desvio-padrão de 0,91, classificando-se como crítico. As médias elevadas em itens como “ritmo de trabalho

acelerado” (4,13), “pressão temporal” (3,76) e “fiscalização de desempenho” (4,22) apontam para um modelo de gestão pautado por exigências de produtividade e controle excessivo. Segundo Dejours (2019), a intensificação do trabalho e a rigidez normativa produzem sofrimento ético e psicológico, pois reduzem a margem de criatividade e de sentido subjetivo nas tarefas. Borges et al. (2020) também observam que, nas instituições públicas brasileiras, a introdução de práticas gerenciais inspiradas no setor privado tem gerado sobrecarga e percepção de injustiça organizacional. Esses resultados aproximam-se das conclusões de Karasek (1979), cujo modelo demanda-controle evidencia que altos níveis de exigência, combinados a baixo poder decisório, configuram um ambiente de alto risco psicossocial. Assim, o TJGO reproduz um padrão típico das burocracias judiciais contemporâneas, caracterizadas por metas, avaliação de desempenho e escassa flexibilidade.

Em relação ao fator Relações Socioprofissionais, a média de 2,26 (desvio-padrão 0,47) indica situação satisfatória, porém próxima ao limite de criticidade. Apesar de o apoio das chefias (1,74) e a comunicação com colegas (1,85) serem percebidos positivamente, surgem tensões relacionadas à exclusão de decisões (2,72), individualismo (2,94) e disputas profissionais (2,74). Esses resultados reforçam a análise de Ferreira e Mendes (2018), segundo a qual as relações interpessoais no setor público se mantêm hierarquizadas e fragmentadas, o que fragiliza o sentimento de pertencimento e a cooperação entre equipes. Em perspectiva internacional, Warr (2011) afirma que o suporte social no trabalho atua como fator protetor contra o estresse ocupacional, especialmente em instituições fortemente estruturadas. Dessa forma, o equilíbrio entre reconhecimento, comunicação e equidade decisória torna-se fundamental para mitigar efeitos negativos das pressões organizacionais.

De modo geral, a Organização do Trabalho se configurou como o aspecto mais crítico (média 3,28), seguida pelas Relações Socioprofissionais (2,26) e pelas Condições de Trabalho (1,76). Esse panorama indica que o TJGO dispõe de boas condições materiais e de relações interpessoais razoavelmente estáveis, mas sofre com a rigidez da estrutura hierárquica e a sobrecarga de demandas. Dejours (2012) ressalta que o sofrimento no trabalho emerge justamente da contradição entre a exigência de produtividade e o bloqueio das dimensões subjetivas e cooperativas do fazer profissional. Assim, mesmo em contextos estáveis e tecnicamente qualificados, a prevalência de metas, controles e ritmos intensos tende a corroer o sentido do trabalho e a aumentar o risco de adoecimento psíquico.

A análise dos fatores demonstra, portanto, que o contexto laboral no TJGO reflete tendências globais de reconfiguração do serviço público sob a lógica gerencialista. As boas condições físicas e a qualificação da força de trabalho não impedem a presença de sofrimento

organizacional e desgaste emocional, derivados de práticas institucionais que privilegiam o desempenho em detrimento da autonomia e da cooperação. Em consonância com estudos de Dejours (2019) e Bakker e Demerouti (2017), a promoção da saúde mental no Judiciário requer políticas voltadas não apenas à ergonomia e à infraestrutura, mas à reorganização do trabalho e à valorização das relações humanas como dimensão essencial do serviço público.

De acordo com o Quadro 4 a interpretação de que os dados foram positivos se relaciona ao fato de que, nos estudos analisados, as médias obtidas nas dimensões Condições de Trabalho (CT), Organização do Trabalho (OT) e Relações Socioprofissionais (RS) situaram-se predominantemente em faixas de avaliação moderadas ou satisfatórias indicando percepções mais favoráveis do ambiente laboral.

Os artigos sintetizados no quadro (2020–2024) como os de Silva (2023), Oliveira et al. (2021), Araújo e Siqueira (2022) e Lima (2024) evidenciam que, embora ainda existam pontos críticos (como sobrecarga e falta de reconhecimento), a EACT tem revelado contextos em que as condições físicas, os recursos e o clima interpessoal são avaliados de forma positiva. Em outras palavras, os participantes percebem ambientes organizacionais com infraestrutura adequada, relações cooperativas e apoio entre colegas, mesmo que a organização do trabalho apresente desafios típicos de instituições públicas, como o excesso de tarefas e o ritmo intenso.

Assim, quando a “sala diz que os dados foram positivos”, significa que os resultados quantitativos da aplicação da EACT indicaram níveis de satisfação e equilíbrio no contexto laboral, especialmente nas dimensões condições e relações socioprofissionais, sugerindo que o ambiente do TJGO apresenta aspectos protetivos à saúde mental. Essa leitura está em consonância com os achados dos artigos do quadro 4, que também interpretam valores médios mais altos na escala como sinal de contexto organizacional saudável, colaborativo e com menor risco psicossocial.

Os dados positivos revelam que os servidores percebem seu ambiente de trabalho como razoavelmente satisfatório, com relações interpessoais favoráveis e condições estruturais adequadas, o que indica um contexto organizacional que contribui para a saúde mental e não é considerado adoecedor, conforme demonstrado também nos artigos revisados pela autora no Quadro 4.

Os resultados da pesquisa apontaram que, embora as condições físicas de trabalho e a infraestrutura do TJGO tenham sido avaliadas como moderadamente satisfatórias, houve insatisfação significativa em relação à organização das atividades e às relações socioprofissionais. Essa percepção revela um paradoxo presente nas instituições do sistema de

justiça: a coexistência de avanços estruturais e tecnológicos com modelos de gestão ainda marcados por rigidez hierárquica, centralização decisória e sobrecarga funcional.

De acordo com Fernandes e Ferreira (2015), a organização do trabalho no serviço público reflete a lógica burocrática do Estado, que, embora garanta estabilidade e formalidade, tende a minimizar a dimensão humana das relações laborais. Essa constatação encontra eco nos resultados da EACT, nos quais os servidores indicaram ritmo acelerado, cobrança por metas e insuficiência de pessoal como elementos recorrentes de desgaste e estresse ocupacional. Esses dados dialogam com os estudos de Peixoto e Amazarray (2022) e Ribeiro (2022), que evidenciam que o ambiente organizacional do Judiciário, pautado por produtividade e eficiência técnica, tem impacto direto sobre a saúde mental e a saúde mental dos servidores.

O referencial teórico de Dejours (1992) e Wisner (1994) reforça que a forma como o trabalho é organizado influencia a experiência subjetiva do trabalhador, podendo ser fonte tanto de prazer quanto de sofrimento. No TJGO, a ausência de mecanismos consistentes de escuta ativa e de participação nas decisões institucionais foi identificada como um dos fatores que fragilizam o sentimento de pertencimento e de reconhecimento. Isso demonstra que, apesar da existência de políticas de atenção à saúde, como a Resolução CNJ nº 207/2015, ainda há distanciamento entre as diretrizes formais e sua efetivação no cotidiano da gestão de pessoas.

A literatura especializada em gestão pública aponta que a efetividade das políticas depende de sua inserção em um modelo de governança participativa e integrada (Chiavenato, 2014; Souza, 2024). Contudo, os achados da pesquisa mostram que a política de gestão de pessoas no TJGO ainda se apoia em práticas administrativas tradicionais, com foco em controle e produtividade, em detrimento de estratégias voltadas à valorização, reconhecimento e desenvolvimento humano. Essa contradição reforça a análise de Antunes (2010), para quem o trabalho, sob lógicas organizacionais intensivas, tende a perder seu caráter emancipador, transformando-se em mero instrumento de sobrevivência.

A Resolução CNJ nº 207/2015 e a Portaria nº 202/2020, mencionadas no Quadro 2 da pesquisa, constituem importantes avanços institucionais, pois reconhecem oficialmente a necessidade de promoção da saúde e de políticas de prevenção de riscos psicossociais no Judiciário. No entanto, os dados coletados revelam que tais instrumentos ainda não se traduzem integralmente em práticas consolidadas, permanecendo distantes do cotidiano laboral. A dificuldade de implementação de programas contínuos de apoio psicológico e de

equilíbrio entre vida profissional e pessoal demonstra a fragilidade da articulação entre o discurso normativo e a prática gerencial.

A partir da perspectiva da Administração Pública contemporânea, autores como Bresser-Pereira (1998) e Peci (2010) defendem que a gestão de pessoas no setor público deve migrar de uma abordagem burocrática para um modelo de gestão por competências, capaz de integrar desenvolvimento profissional, saúde mental e inovação institucional. A análise do TJGO, entretanto, indica que esse processo ainda se encontra em fase inicial, com predominância de práticas reativas, voltadas à resolução pontual de conflitos e não à promoção de uma cultura de saúde organizacional.

Do ponto de vista psicológico e institucional, os achados também se alinham aos estudos de Seligmann-Silva (2011) e Zanelli (2010), que destacam o impacto das relações socioprofissionais na percepção de suporte organizacional. A ausência de reconhecimento simbólico e de práticas de valorização foi percebida como um dos principais fatores de insatisfação entre os servidores, afetando diretamente a motivação e o engajamento. Essa dimensão subjetiva, muitas vezes negligenciada pela gestão, é essencial para o fortalecimento da identidade profissional e do sentido do trabalho.

A articulação entre os resultados empíricos e o referencial teórico permite afirmar que o TJGO apresenta avanços estruturais e normativos importantes, mas enfrenta desafios significativos na consolidação de uma política de gestão de pessoas humanizada e preventiva. O contexto institucional analisado reforça que a eficiência organizacional não pode ser dissociada do cuidado com a saúde mental, devendo ser vista como eixo estratégico da gestão pública. A superação desse desafio requer uma abordagem integrada, que una planejamento, escuta ativa, participação e valorização dos servidores, transformando o cuidado em princípio estruturante da política de gestão no Poder Judiciário.

Os resultados evidenciam que o contexto laboral do Tribunal de Justiça de Goiás (TJGO) expressa uma contradição típica das organizações públicas contemporâneas: embora disponha de condições materiais adequadas e relativa estabilidade institucional, mantém um modelo organizacional rígido, fortemente orientado por metas e por exigências de produtividade. Esse arranjo favorece a intensificação do trabalho e contribui para o surgimento de sintomas de sobrecarga e estresse entre os servidores, corroborando a literatura que aponta que a saúde mental no trabalho não depende apenas de infraestrutura, mas, sobretudo, da forma como o trabalho é organizado e gerido (Hirschle et al., 2020).

A incorporação de lógicas gerenciais oriundas do setor privado no serviço público tem sido amplamente discutida como um fator que amplia exigências psicológicas e reduz margens de autonomia dos trabalhadores. Segundo Moura et al. (2020), contextos organizacionais caracterizados por altas demandas e baixo controle sobre o processo de trabalho estão associados a maior risco de estresse ocupacional e adoecimento psíquico, especialmente em instituições públicas altamente normatizadas. Os achados do TJGO alinham-se a esse padrão, ao evidenciar que a cobrança por desempenho e a insuficiência de pessoal ampliam a pressão cotidiana sobre os servidores.

A literatura internacional reforça essa interpretação ao demonstrar que exigências emocionais e institucionais intensas, quando não acompanhadas por recursos organizacionais adequados, favorecem a exaustão emocional e o burnout no serviço público (Hsieh, 2014). Embora recursos como estabilidade e reconhecimento simbólico estejam presentes, eles não se mostram suficientes para neutralizar os efeitos da sobrecarga prolongada, sobretudo em ambientes marcados por controle excessivo e comunicação verticalizada.

A percepção positiva das relações interpessoais entre os servidores do TJGO configura um importante fator protetivo, pois o apoio socioprofissional atua como mecanismo de enfrentamento do sofrimento psíquico. Estudos indicam que relações baseadas na cooperação e no apoio mútuo contribuem para a redução de sintomas de estresse e promovem maior bem-estar no trabalho (Oliveira et al., 2018). Contudo, os resultados indicam que esse fator não elimina completamente as tensões derivadas da estrutura hierárquica rígida e das exigências institucionais, revelando limites importantes da proteção oferecida pelo suporte social quando as pressões organizacionais são intensas e contínuas.

Nesse sentido, Hirschle et al. (2020) argumentam que o apoio social no trabalho exerce papel moderador, mas não substitui a necessidade de mudanças estruturais na organização do trabalho. Em contextos fortemente orientados por metas, o risco de individualismo, competição e isolamento persiste, mesmo quando as relações interpessoais são avaliadas positivamente. Essa dinâmica pode comprometer o sentido coletivo do trabalho e enfraquecer o sentimento de pertencimento institucional.

O perfil sociodemográfico dos servidores do TJGO, predominantemente composto por adultos entre 31 e 50 anos, com elevado nível de escolaridade, indica uma força de trabalho experiente e tecnicamente qualificada. Embora essa característica represente um ativo institucional relevante, a literatura aponta que trabalhadores altamente escolarizados tendem a vivenciar maior tensão quando submetidos a rotinas burocráticas rígidas, com poucas possibilidades de participação nas decisões e limitada progressão funcional (Souza; Meira,

2021). Essa combinação pode favorecer sentimentos de estagnação profissional e desgaste emocional.

Moura et al. (2020) destacam que, em instituições públicas, a coexistência de alta qualificação e baixo controle sobre o trabalho intensifica a percepção de sofrimento, pois amplia a distância entre as capacidades do trabalhador e o espaço efetivo de autonomia concedido pela organização. Esse fenômeno é compatível com os achados do TJGO, onde a divisão do trabalho entre analistas e assistentes revela uma estrutura tecnicizada, fortemente regulada por normas e procedimentos.

Além disso, Oliveira et al. (2018) demonstram que a percepção de justiça organizacional e valorização profissional exerce papel central na proteção da saúde mental dos servidores públicos. Quando essas dimensões são fragilizadas, mesmo em ambientes estáveis, aumentam os índices de estresse e adoecimento psíquico. No caso analisado, a rigidez hierárquica e a cobrança por produtividade tendem a limitar práticas de gestão participativa, dificultando a construção de ambientes laborais mais saudáveis.

Dessa forma, os achados reforçam a compreensão de que o sofrimento psíquico no serviço público resulta de processos organizacionais e institucionais, e não apenas de características individuais. A pressão por desempenho, quando dissociada de políticas de valorização, autonomia e participação, configura um fator estruturante do adoecimento mental. Assim, os resultados apontam para a necessidade de fortalecimento de políticas institucionais de qualidade de vida no trabalho, com foco na gestão participativa, redistribuição de demandas e reconhecimento do trabalho dos servidores, como estratégias fundamentais para a promoção da saúde mental no TJGO.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados da investigação confirmam o alcance integral dos objetivos propostos e permitem responder de forma consistente ao problema de pesquisa. As condições, a organização e as relações socioprofissionais do trabalho exercem um papel importante sobre a saúde mental dos servidores do TJGO. As análises apontam que a percepção dos servidores quanto às condições físicas e materiais é razoavelmente satisfatória; contudo, a organização do trabalho e as relações interpessoais constituem dimensões críticas que impactam negativamente a saúde mental. O excesso de demandas, a comunicação hierarquizada e a ausência de reconhecimento emergem como fatores centrais de desgaste emocional e desmotivação.

Os dados confirmam que o contexto institucional do Judiciário, caracterizado por elevada pressão, metas rígidas e carência de suporte psicossocial, contribui para o surgimento de sintomas de ansiedade, estresse e esgotamento emocional. As evidências obtidas validam a hipótese de que a estrutura organizacional e as dinâmicas socioprofissionais interferem diretamente na saúde mental, reforçando a necessidade de políticas institucionais de prevenção, acolhimento e valorização dos trabalhadores.

A pesquisa demonstrou, ainda, que o fortalecimento das relações interpessoais e o estímulo à escuta ativa podem reduzir conflitos, melhorar o clima organizacional e promover maior engajamento dos servidores. O estudo também evidencia a importância de medidas estruturais voltadas à reorganização das cargas de trabalho, à revisão das metas de produtividade e à ampliação de programas de apoio psicológico contínuo, evitando que o sofrimento psíquico evolua para quadros de adoecimento.

Entre as limitações do estudo, destaca-se o recorte amostral restrito à 2ª instância do TJGO, o que impede generalizações para todo o Judiciário goiano. Ademais, o uso exclusivo de questionários quantitativos não possibilitou captar com profundidade as percepções subjetivas dos participantes, lacuna que pode ser suprida por abordagens qualitativas em futuras pesquisas.

Como propostas futuras, recomenda-se o desenvolvimento de estudos longitudinais sobre a evolução dos indicadores de saúde mental no Judiciário, além da ampliação das análises para outras instâncias e regiões administrativas. Sugere-se, ainda, a criação de um observatório institucional de saúde do servidor, integrando dados de absenteísmo, clima

organizacional e programas de qualidade de vida no trabalho. A implantação de políticas intersetoriais entre gestão de pessoas, saúde ocupacional e planejamento estratégico pode consolidar uma cultura organizacional mais humanizada, capaz de transformar o trabalho em um espaço de pertencimento, dignidade e realização.

Assim, a pesquisa reafirma que promover a saúde mental no ambiente laboral é investir na sustentabilidade institucional e na efetividade do serviço público, transformando o cuidado em princípio estruturante da gestão contemporânea.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANUÁRIO ESTATÍSTICO DE ACIDENTES DO TRABALHO. Brasília: **Ministério da Previdência Social**, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/ptbr/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade Acesso em: 27 abr. 2025.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2010.

ALCÂNTARA, V. P., et al. Perspectivas acerca do conceito de saúde mental: análise das produções científicas brasileiras. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 27, n. 1, p. 351-361, 2022.

ARNAUD, F. I. M; GOMES, V. L. B. O trabalho do assistente social na saúde mental de servidores públicos dos tribunais eleitorais do Brasil. **O Social em Questão**, v. 23, n. 47, maio/2020.

BARROS JUNIOR, J. O. A. **(In)Justiça do Trabalho**: O adoecimento mental na perspectiva do Judiciário trabalhista brasileiro. Botucatu: UNESP, 2021.
<https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/d70864de-c4da-436c-be52-c28401ae78d7/content> Acesso em: 27 abr. 2025.

BAKKER, A. B; DEMEROUTI, E. Job Demands–Resources Theory: Taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2017.

BORGES, L. O.; MOURA, W. C.; VIEIRA, F. O. Contexto de trabalho e sofrimento psíquico em servidores públicos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 1-10, 2020.

BRASIL. **Saúde mental no trabalho**: dados mostram aumento de ansiedade e depressão. 2025. Disponível em: <https://biblioteca.observatoriosaudepublica.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho-indicadores-impactos/> Acesso em: 27 abr. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.112, 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 19 abr. 1991. BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

BRASIL. Secretaria de Atenção à Saúde. **Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas**. Área Técnica de Saúde do Trabalhador. Lista de doenças relacionadas ao trabalho: Portaria MS/GM nº 1.339, de 18 de novembro de 1999. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde do Trabalhador. Caderno de atenção básica nº5**. Brasília, 2018. BRASIL. Ministério da Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Nota Técnica nº 060/2001**. Ergonomia - indicação de postura a ser adotada na concepção de postos de trabalho. 2001.

CAMPOS, F. M; ARAUJI, T. M. Estresse ocupacional e saúde mental no trabalho em saúde: desigualdades de gênero e raça. **Cad. saúde colet.** n. 28, v. 4, 2020. DOI:

<https://doi.org/10.1590/1414-462X202028040559>

CID-10. Classificação dos transtornos mentais e de comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Organização Mundial da Saúde. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.

CANGUILHEM, G. **O Normal e o Patológico**. 6ª ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária; 2009.

CARDOSO, A. C; MORGADO, I. Trabalho e saúde do trabalhador no contexto atual: ensinamentos da Enquete Europeia sobre Condições de Trabalho. **Saude soc.** v. 28, n. 1, 2019.

DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019170507>

CARDOSO, M. C. A. Indicadores sobre riscos psicossociais no trabalho. In: SILVEIRA, M. A. (Org.). Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho. **Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer**, 2014. p. 129-144.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 9. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2019.

DEJOURS, C. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987.

FERREIRA, M. C. **Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT):** Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações. Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, Manaus, AM, 2009.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho? Reflexões de natureza metodológica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 11, 8-20, 2011.

FERREIRA, M. C; MENDES, A. M. B. Contexto de trabalho. In: M. M. M. Marra, **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão** (pp. 111-123). Porto Alegre: Artmed, 2008.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores** (2a ed.). Brasília, DF: Paralelo 15, 2012.

FOUCAULT M. **História da loucura na idade clássica**. 9. ed. São Paulo: Perspectiva; 2010.

FRANCO, T., DRUCK, G; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 35(122), 229-248, 2010.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP**, v. 26, n. 2, p. 345–355, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-656420130011>

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. S. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso dos servidores públicos. Brasília: Editora UnB, 2018.

FONSECA, R. M. C.; CARLOTTO, M. S. Saúde Mental e Afastamento do Trabalho em Servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. **Psicologia em Pesquisa**, v. 5, n. 2, p. 117-125, 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472011000200004 Acesso em: 27 mar. 2025.

GAUDENZI, F. Normal e Patológico no naturalismo e no normativismo em saúde: a controvérsia entre Boorse e Nordenfelt. **Physis**, 26(3):747-767, 2016.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna** São Paulo: Loyola, 2013.

HIRSCHLE, A. L. T. et al. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão da literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 7, p. 2721–2736, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/7rhP4hgWgcspPms5BxRVjfs/?format=html&lang=pt> Acesso em: 27 abr. 2025.

HSIEH, C. W. Burnout among public service workers: the role of emotional labor requirements and job resources. **Review of Public Personnel Administration**, v. 34, n. 4, p. 379–402, 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/270689791_Burnout_Among_Public_Service_Workers Acesso em: 27 abr. 2025.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979.

KEIDE, F B. **Saúde Mental dos Servidores Públicos no contexto do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo**. 2023. Disponível em: <https://www.tce.sp.gov.br/6524-artigo-saude-mental-servidores-publicos-contexto-tribunal-contas-estado-sao-paulo> Acesso em: 27 abr. 2025.

LIMA, A. S. **A nova era da virtualização do trabalho no judiciário**: uma análise sobre o teletrabalho na Justiça Trabalhista no Maranhão. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Maranhão, 2021. Disponível em: <https://tede2.ufma.br/jspui/handle/tede/3507?mode=simple> Acesso em: 27 abr. 2025.

MENDES, M. A. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho**: proteção jurídica à saúde mental. Curitiba: Juruá, 2010.

MERLO, A. R. C. **Proposta para construção de rotinas de atendimento em saúde mental e trabalho em pacientes atendidos na rede do Sistema Único de Saúde**. Porto Alegre, 2013.

MORAES, R. L.; MACEDO, K. B. Qualidade de vida no trabalho e adoecimento mental em servidores públicos. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, e16, 2021.

MOURA NETO, F. D. M. **Protocolo de saúde mental e trabalho**: apontamentos teóricos e técnicos para investigação da relação entre agravos à saúde mental e o trabalho. 2005. 60p.

MOURA, D. C. A. et al. Demandas psicológicas e controle no trabalho de técnicos administrativos em universidade pública. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, n. 7, 2020.
Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Pg3w69RD7nH4ZwLsLnxcCmd/?lang=pt> Acesso em: 27 maio 2025.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

OLIVEIRA, J. N.; MENDES, A. M. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 22, n. 2, p. 389- 399, dez. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2014.2-10>

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Factores psicosociales en el trabajo**. Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT, 1986.

OLIVEIRA, A. L. X.; SOUSA, F. D. T. Saúde Mental: Um artigo de revisão sobre a Saúde Mental no Brasil. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, 5(5), 198–212, 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/saude/saude-mental-no-brasil>

OLIVEIRA, L. P.; SILVA, F. H. M.; STICCA, M. G. Revisão sistemática da produção acadêmica em psicologia do trabalho no Brasil. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 18(2), p. 354-363, 2018. DOI: 10.17652/rpot/2018.2.13688

PEIXOTO, C. R.; AMAZARRAY, M. R. Relação Saúde Mental e Trabalho de Oficiais de Justiça Federais: um Estudo Misto no Sul do Brasil. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 22(4), 2217-2225, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.4.23280>

PINHEIRO, J. Saúde Mental, Exoneração e o Caminho da Reintegração para Servidores Públicos. **JusBrasil**. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/saude-mental-exoneracao-e-o-caminho-da-reintegracao-para-servidores-publicos/2066427752> Acesso em: 27 maio 2025.

RIBEIRO, L. C. **Um estudo sobre as políticas de atenção à saúde e o adoecimento dos servidores públicos do Judiciário Federal – Ijuí**. Dissertação de Mestrado, Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul, 2022. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/server/api/core/bitstreams/f762fadc-4a75-456b-adb3-59cbec2eada0/content> Acesso em: 27 abr. 2025.

PEREIRA, L. R; SCATOLIN, H. G. Saúde Mental e Trabalho: Do sofrimento ao adoecimento psíquico nas organizações frente às tecnologias e formas de gestão. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. v. 09, pp. 139-152, 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/saude-mental-e-trabalho> Acesso em: 27 abr. 2025.

PRESTES, F. C. Danos à saúde dos trabalhadores de enfermagem em um serviço de hemodiálise. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, [s.l.], v. 37, n. 1, p.1-7, 2016.

ROTENSTEIN, L. S; TORRE, M, RAMOS, M. A; ROSALES, R. C; GUILLE, C; SEN, S; MATA, D. A. Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review. **JAMA**. 2018 18;320(11):1131-1150. DOI: 10.1001/jama.2018.12777.

SAMPAIO, T. C.; BARROS, M. C. Saúde mental e gênero: desafios no serviço público brasileiro. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, n. 18, 2021.

SANTOS, L. C., GOULART JUNIOR, E., CANÊO, L. C., LUNARDELLI, C. F., & CARVALHO, P. L. T. Psicologia e profissão: neurose profissional e a atuação do psicólogo organizacional frente à questão. **Psicol.: Ciênc. e Prof**, 30(2), 248-261, 2010.

SIMÕES, F. I. W.; F. Adoecimento no trabalho: um estudo de caso. **R. Laborativa**. v. 2, n. 2, p. 73-85, out./2013. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa> Acesso em: 27 abr. 2025.

SILVA, M P; BERNARDO, M H; SOUZA, H. A. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. **Rev. Bras. Saúde Ocup**; 2016, v.41, e23. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000003416>.

SILVA, T. M. S. **Trabalho e sua relação com saúde mental**: um estudo de caso no tribunal regional eleitoral de Sergipe. 2019. Disponível em: https://ri.ufs.br/jspui/bitstream/riufs/11505/2/Thales_Mikael_Santos_Silva.pdf Acesso em: 27 abr. 2025.

SILVA, F. G. **Proposta de uma prática de avaliação da saúde mental no contexto do trabalho**. 2023. Disponível em: https://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/33147/3/saudementalteoriaatividade_produto.pdf Acesso em: 01 jul. 2025.

SILVA, P. A. et al., Revisiting da escala de avaliação do contexto de trabalho. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 9, e132996738, 2020

SILVA, J. A. R. O. A síndrome de burnout: a doença do trabalho, suas características e riscos à saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 90, n. 1, p. 21–38, 2024. DOI: <https://doi.org/10.70405/rtst.v90i1.26>

SILVA, F. G. **Proposta de uma prática de avaliação da saúde mental no contexto do trabalho**. **Universidade Tecnológica Federal do Paraná**, 2023. Disponível em: https://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/33147/3/saudementalteoriaatividade_produto.pdf Acesso em: 27 abr. 2025.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. Contexto de trabalho, bem-estar e satisfação no serviço público. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 13, n. 3, p. 223-230, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SANTOS, S. T; VIANA, M. R. B. **A atuação do psicólogo no poder judiciário**: desafios e perspectivas a partir de uma revisão integrativa, 2023. DOI: <https://doi.org/10.55232/1087002.66>

SERAFIM, A. C., CAMPOS, I. C. M., CRUZ, R. M; RABUSKE, M. M. Riscos Psicossociais e Incapacidade do Servidor Público: Um Estudo de Caso. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 32(3), 686–705, 2012.

SOUZA, É. P. **Saúde mental em servidores públicos do Tribunal de Justiça da Paraíba após pandemia de Covid-19**. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2024.

SOUZA, A. F. I.; MEIRA, F. C. G. Trabalho e adoecimento mental do servidor público: revisão bibliográfica. *Revista de Psicologia*, 2021. Disponível em: https://sguweb.unicentro.br/app/webroot/arquivos/atsubmissao/Trabalho_e_Adoecimento_Mental_do_Servidor_P_blico.pdf . Acesso em: 27 jul. 2025.

SCHMIDT, M. L. G; ROTOLI, L. U. B. Percepções de trabalhadores readaptados sobre o contexto de trabalho e riscos psicossociais organizacionais. **Psic. Rev.** São Paulo, v. 30, n. 1, 168-192, 2021.

ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho**: Compreensão e Intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

VERAS NETO, W. F. **Análise dos principais fatores de risco à saúde dos servidores do Tribunal de Justiça da Paraíba**. João Pessoa: Universidade Estadual da Paraíba, 2014. Disponível em: <https://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6112/1/Waldemar%20Ferreira%20Veras%20Neto.pdf> Acesso em: 27 jul. 2025.

VIEIRA, R. L. S. **Trabalho feminino e saúde mental**: a perspectiva de servidoras públicas de uma universidade federal no contexto de pandemia da covid-19. Universidade Federal Do Amazonas Faculdade De Psicologia, 2023. Disponível em: https://tede.ufam.edu.br/bitstream/tede/9412/2/Disserta%C3%A7%C3%A3o_RobertaVieira_PPGPSI.pdf Acesso em: 27 jul. 2025.

WARR, P. **Work, happiness, and unhappiness**. London: Routledge, 2011.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. WHO. **World Mental Health Report: transforming mental health for all**. Genebra, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338> Acesso em: 27 abr. 2025.

WIEDERHOLD, B. K; CIPRESSO, P; PIZZIOLI, D; WIEDERHOLD, M; RIVA, G.
Intervention for Physician Burnout: A Systematic Review. **Open Med** (Wars). 2018 Jul
4;13:253-263. DOI: 10.1515/med-2018-0039.

WISNER, A. **A Inteligência no Trabalho**. São Paulo. Fundacentro/Unesp, 1994.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Eu, Larissa Nascimento De Souza, estou desenvolvendo uma pesquisa intitulada **“CONDIÇÕES, ORGANIZAÇÃO E RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DO TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS (TJGO), 2025”**, que tem por objetivo analisar a percepção dos servidores públicos lotados na 2ª instância do Tribunal de Justiça de Goiás sobre as condições, organização e relações socioprofissionais de trabalho, e identificar as áreas do contexto de trabalho que mais impactam sua saúde mental, utilizando a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT).

Solicito o seu consentimento na participação desta pesquisa através de um questionário que será disponibilizado no google forms.

Seu nome não será divulgado em qualquer fase da pesquisa, garantindo assim o seu anonimato.

As informações obtidas dos participantes são confidenciais e somente serão utilizadas com propósito científico, resguardado o anonimato dos participantes e da instituição.

Não será cobrado nada, não haverá gastos nem riscos na sua participação deste estudo, não estão previstos ressarcimentos ou indenizações, não haverá benefícios imediatos pela sua participação.

Esclareço que a sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação, se assim preferir, sem nenhum dano ou prejuízo.

Os participantes poderão receber os resultados da pesquisa quando estes forem publicados.

Em caso de dúvida(s) e outros esclarecimentos sobre esta pesquisa você poderá entrar em contato com o pesquisador. Desde já, agradeço a sua atenção e participação e estou à disposição para maiores informações.

TERMO DE CONSENTIMENTO

Eu, _____ fui esclarecido (a) sobre todas as informações acima descritas e concordo em participar voluntariamente da pesquisa intitulada **“CONDIÇÕES, ORGANIZAÇÃO E RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DO TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS (TJGO), 2025”**, realizada por Larissa Nascimento De Souza, aluna do Programa de Mestrado de Administração da Unialfa.

Autorizo a utilização das informações obtidas através de entrevista semiestruturada com a finalidade de desenvolver a pesquisa citada. Concedo também o direito de uso para quaisquer fins de ensino e divulgação em jornais e/ou revistas científicas, desde que mantenha o sigilo sobre a minha identidade, podendo utilizar pseudônimos.

Fui informado(a) dos propósitos e objetivos da pesquisa, estando ciente de que a minha participação é voluntária e de que posso a qualquer momento me desligar da pesquisa sem nenhum constrangimento.

Tendo em vista os registros acima, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa.

_____, ____ de _____ de ____

Assinatura

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO SÓCIODEMOGRÁFICO

Parte 1: Dados Demográficos

1.1 Qual o seu cargo? _____

1.2 Qual a sua idade?

☐ 18-30

☐ 31-40

☐ 41-50

☐ 51-60

☐ Acima de 60

1.3 Há quanto tempo você exerce sua função atual?

☐ Menos de 1 ano

☐ 1-5 anos

☐ 6-10 anos

☐ 11-20 anos

☐ Mais de 20 anos

1.4 Situação conjugal

☐ casada

☐ solteira

☐ divorciada

☐ união estável

☐ outro

1.5 Grau de escolaridade: _____

1.6 Quantidade de filhos: _____

1.7 Já solicitou dispensa com atestado médico de saúde mental _____

APÊNDICE C – ESCALA EACT

Onde

1 – Nunca

2 – raramente

3 – às vezes

4 – frequentemente

5 – sempre

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

Fonte: Siqueira (2008)