

ADA AVILA ASSUNÇÃO | EDUARDO DE PAULA LIMA | BRUNA V. DE LIMA COSTA

SITUAÇÃO DE SAÚDE E CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO PROFISSIONAL

DOS SERVIDORES DA PRIMEIRA INSTÂNCIA DO

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS



SERJUSMIG

Situação de saúde e condições de
exercício profissional dos
servidores da Primeira Instância do
Tribunal de Justiça de Minas Gerais

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Reitor: Jaime Arturo Ramírez

Vice-reitora: Sandra Regina Goulart Almeida

Pró-reitor de pesquisa: Ado Jório de Vasconcelos

FACULDADE DE MEDICINA DA UFMG

Diretor: Tarcizo Afonso Nunes

Vice-Diretor: Humberto José Alves

Chefe do Departamento de Medicina Preventiva e Social: Antônio Thomáz G. da Matta Machado

Coordenador do Centro de Pesquisa: Fernando Marcos dos Reis



Editora-Chefe

Ada Ávila Assunção

Professora da Faculdade de Medicina - UFMG

Elaboração e Supervisão do Campo

Eduardo de Paula Lima

Pesquisador do Núcleo de Estudos Saúde e Trabalho - UFMG

Bruna Vieira de Lima Costa

Professora do Departamento de Nutrição - UFMG

Colaboradores

Adson Eduardo Resende

Laboratório de Interfaces e Produtos Ergonômicos da UFMG

Marcel de Toledo Vieira

Professor do Departamento de Estatística - UFJF

Consultoria

Rafael Moreira Claro

Professor do Departamento de Nutrição - UFMG

Equipe de Pesquisa

Ana Paula Silva

Ergonomia

Fabianna Leite Costa

Ergonomia

Emanuella Gomes Maia

Nutrição

Jussara Cardoso Rajão

Ergonomia

Maira Viana Rego Souza e Silva

Medicina

Renata Barbosa Rebuitti

Medicina

Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Medicina
Departamento de Medicina Preventiva e Social
Núcleo de Estudos Saúde e Trabalho

Situação de saúde e condições de exercício profissional dos servidores da Primeira Instância do Tribunal de Justiça de Minas Gerais

Outubro / 2017

Ficha catalográfica elaborada pelos Bibliotecários da Universidade Federal de Minas Gerais

A851s

Assunção, Ada Ávila

Situação de saúde e condições de exercício profissional dos servidores da Primeira Instância do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (Justicel) /

Ada Ávila Assunção. -- Belo Horizonte: Ed. do Autor, 2017

96 p.

ISBN: 978-85-916075-9-4

1. Saúde e trabalho. 2. Trabalhadores. 3. I. Universidade Federal de Minas Gerais. Departamento de Medicina Preventiva e Social. II. Título.

CDD:613.62

CDU:331.47

SUMÁRIO EXECUTIVO

O Justicel colheu dados por meio de entrevistas em profundidade, observações in loco, e entrevistas telefônicas, além de consultas a documentos do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG). Pela primeira vez, tem-se um panorama representativo da situação de saúde e condições de trabalho dos servidores do Poder Judiciário no estado de Minas Gerais. Ademais, foi realizado em um momento oportuno, pois, atualmente, correm mudanças tecnológicas substanciais na instituição.

O desenho do Inquérito Justicel, articulado à demanda do trabalho e dos trabalhadores, forneceu peças relevantes para maior eficiência na gestão de programas voltados à saúde dos servidores do TJMG. As informações são suficientes para embasar a estratégia de promoção da saúde no local de trabalho com as seguintes vantagens:

- é uma abordagem integral, porque em sua prática são considerados os fatos e as vivências que dizem respeito ao trabalho;
- assume a saúde como fenômeno social de relevância pública, portanto, um direito do cidadão;
- aborda o trabalho como atividade central na construção das identidades dos sujeitos;
- é uma prática em cuja base está um conceito positivo de saúde, que acentua os recursos sociais e pessoais;
- em vez de reforçar a culpa que nasce de abordagens reducionistas calcadas em programas unifatoriais, evoca a responsabilidade das organizações e das instituições na construção de escolhas saudáveis e conscientes, porque privilegia a ação coletiva quando o tema é a prevenção das doenças e o bem-estar dos indivíduos; e
- é uma estratégia privilegiada, porque o local de trabalho facilita o acesso dos profissionais da promoção à população

adulta quando se trata de disseminar informação e influenciar comportamentos.

O estudo foi desenvolvido no movimento de modernização administrativa, em que foram criados procedimentos padronizados, aliados à implantação de novas ferramentas tecnológicas. Em 2009, foi elaborado o Processo Judicial Eletrônico (PJe), cujos objetivos são múltiplos e estão alinhados às diretrizes da Reforma do Judiciário.

As informações que constam neste documento são fundamentais para conhecer a situação de saúde e sustentar uma plataforma de intervenção global, que considere a situação e as necessidades dos servidores que operam as etapas do rito processual, além de abordar o desenrolar do rito processual no contexto macro do Poder Judiciário. Os indicadores de saúde do servidor e as conexões plausíveis com as demandas no trabalho de prestação dos serviços jurisdicionais foram apresentados, de maneira a identificar elementos nos modelos de administração dos tribunais para entender os eventos de saúde descritos.

Um quarto da amostra, que é representativa do universo dos servidores, utiliza o PJe atualmente. Há diferenças entre as microrregiões de Minas Gerais quanto ao uso do PJe. Destaca-se o maior percentual de uso nas regiões Central e do Triângulo Mineiro. Nas regiões Norte e Sul, o grupo de usuários do PJe foi significativamente menor. Tal cenário reflete o momento atual de implantação dessa nova ferramenta eletrônica. O índice de processos eletrônicos¹ na Justiça Estadual de Minas Gerais, em 2015, segundo relatório do CNJ, foi de 18% (BRASIL, 2016)

A automatização dos processos judiciais pode gerar efeitos sobre as demandas de trabalho, caso não haja adequações no âmbito da organização do trabalho. Ainda que o Poder Judiciário seja frequentemente criticado pela atitude de resistência ao uso de novas tecnologias, sabe-se que a automatização é um processo que exige treinamento e infraestrutura, além de flexibilidade das ferramentas para se adequar à natureza das tarefas. Operar ferramentas informatizadas exige habilidades específicas. Portanto, os mecanismos de formação são imprescindíveis nesse contexto. Mais de 60% dos participantes informaram não ter recebido treinamento ou o considerou insuficiente. A

¹ Índice de Processos Eletrônicos é o indicador que computa o percentual de processos ingressados eletronicamente (divisão do total de casos novos eletrônicos pelo total de casos novos, exceto as execuções judiciais).



Transporte de processos | Fotografia: SERJUSMIG

falta de treinamento adequado para a nova ferramenta pode gerar insegurança, sofrimento e prejuízos para o andamento dos trabalhos (ANTLOGA et al., 2014). O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) reconheceu tais riscos e, em função disso, construiu estratégias colaborativas de auxílio para os usuários (BRASIL, 2010). Outro ponto importante sobre a questão é que, além de investimentos no aprimoramento dos recursos humanos, são necessários investimentos em infraestrutura (scanners, computadores, acesso à internet etc.). Quase dois terços dos servidores relataram que o sistema frequentemente “trava” ou “sai do ar”, e, para quase 40%, a disponibilidade de equipamentos para uso do PJe não é adequada.

Embora vise à celeridade e à competência na execução dos serviços, é possível que barreiras no sistema e formação considerada insuficiente sejam fonte de estresse ocupacional. Destaca-se a prevalência de 31,2% para problemas de sono, com cifra de 17,7% para o uso de medicação psiquiátrica entre os servidores.

O acúmulo de processos no setor em que trabalham foi assinalado por cerca de dois terços dos respondentes. Tal relato é confirmado pelos dados colhidos dos documentos institucionais: o número de processos ativos continua a crescer, embora o percentual de julgamentos tenha aumentado. De acordo com o CNJ (BRASIL, 2016), apesar do aumento gradativo do índice de produtividade dos servidores¹⁴ desde o ano de 2010, a carga de trabalho¹⁵ cresceu em proporções ainda maiores nesse período.

Essa realidade encontra ressonância na informação obtida no Justicel: quase dois terços dos servidores trabalham além do número de horas previstas em contrato (64,5%). A região Sul apresentou o maior percentual de servidores nessa situação (73,0%). É plausível supor que esse desequilíbrio esteja provocando perturbações na qualidade de vida no trabalho.

Os autores da pesquisa que examinaram a morosidade processual alertam para a dificuldades de comparação

¹⁴ Índice de Produtividade dos Servidores da Área Judiciária (IPS Jud) é o indicador que computa a média de processos baixados por servidor da área judiciária. O IPS Jud dos servidores da Justiça Estadual de Minas Gerais foi, em 2015, 142 (5o lugar no ranking dos tribunais de grande porte, sendo 236, no Rio de Janeiro, 1o lugar no referido ranking).

¹⁵ A carga de trabalho é calculada pela soma dos casos novos, dos casos pendentes (inicial), dos recursos internos novos, dos recursos internos pendentes (inicial), dos incidentes em execução novos e dos incidentes em execução pendentes (inicial). O resultado é dividido pelo número de servidores em atuação da área judiciária. A carga de trabalho dos servidores da área judiciária da Justiça Estadual de Minas Gerais foi, em 2015, 491 (5o lugar no ranking dos tribunais de grande porte, sendo 1.199 no Rio de Janeiro, 1o lugar no referido ranking).

entre a litigação cível e criminal, porque elas obedecem a regras processuais distintas (ADORNO et PASINATO, 2007). A análise direta dos setores identificou diferenças quanto à forma de organização do espaço físico, mobiliários, equipamentos, insumos e tarefas. Em alguns setores, existem inadequações no dimensionamento dos elementos de apoio à manipulação dos processos judiciais.

Mais de um terço da amostra estava exposta a ruído excessivo e condições precárias de ventilação e temperatura no local de trabalho. Um a cada dez servidores (11,7%) relatou que a iluminação no setor em que atuam no TJMG era inadequada. Sobre o mobiliário, quase um quinto (21,1%) queixou-se de mesas e cadeiras insuficientes ou em más condições de conservação. Mais de um terço manipularam processos volumosos e pesados (com mais de meio metro de altura) na semana anterior à coleta de dados.

Quanto ao espaço, observou-se acúmulo de materiais nas dependências das secretarias, que não facilita o manejo dos materiais e a necessária comunicação entre os servidores e demais protagonistas do sistema. Há queixas sobre a precariedade dos equipamentos (computadores e impressoras multifuncionais) e falta de materiais de escritório (capas de cartolina, grampos de metal, entre outros). Registraram-se reclamações sobre ausência ou inadequação de locais para refeições. Mais adiante será discutida a importância dos refeitórios para diminuir a prevalência de excesso de peso.

A análise dos estressores psicossociais indica diferenças entre as regiões. A região Norte apresenta, em geral, um quadro mais desfavorável: os servidores do TJMG que atuam nessa região apresentavam um grau mais baixo de controle sobre as tarefas (58,4%) e maior exposição ao assédio moral (53,2%).

Quanto ao equilíbrio entre esforços e recompensa, chama atenção a falta de perspectiva de progressão na carreira, indicada por quase dois terços dos servidores (61,4%). A análise da relação entre nível educacional vs. posição atual indicou desequilíbrio para 28,3%. Quando o foco recai sobre a relação entre os esforços no trabalho vs. renda, observou-se desequilíbrio para 65,1% da amostra.

A região Norte apresentou um alto percentual de respondentes que perceberam um desequilíbrio entre nível educacional e posição atual (37,5%). A região do Triângulo Mineiro apresentou os piores resultados quanto às possibilidades de progressão na carreira (79,5%).

A informação sobre a autoavaliação de saúde é animadora: 98,7% perceberam que a saúde estava boa. Contudo, há dados que chamam atenção: 43,0% dos servidores apresentaram excesso de peso; 35,9% não consomem frutas; 21,6% não consomem hortaliças regularmente. Os resultados do estudo Justicel identificaram que 24,6% dos servidores fizeram uso excessivo de álcool nos 30 dias anteriores ao inquérito. O grupo lotado na região Sul apresentou o maior índice de tabagismo: 11,2% dos respondentes eram fumantes. A menor prevalência foi observada na região Norte (2,0%). Dificuldades tecnológicas, prolongamento da jornada diária e situações de desequilíbrio (três fatores de risco) são consideradas fontes de tensão que podem aumentar as chances de comportamentos prejudiciais à saúde: sedentarismo, uso abusivo de álcool, práticas alimentares desequilibradas (SCHRIJVERS et al., 1998; SOUZA; SILVEIRA FILHO, 2007). Está bem descrito o papel de cada um desses comportamentos separadamente, ou em interação, para agravar doenças não transmissíveis em geral (DANAIE et al., 2005).

Não seria excessivo buscar elementos interpretativos na exposição a riscos psicossociais que estão associados aos hábitos prejudiciais à saúde. Existem diretrizes nacionais e internacionais para reverter essa situação e elas indicam desenvolver programas nos locais de trabalho (OMS, 2010), conforme se verá adiante.

Quatro a cada dez funcionários encontram-se com excesso de peso. O resultado é preocupante, haja vista o conhecimento sobre os efeitos dessa morbidade: aumento da chance de doenças cardiovasculares, diabetes tipo 2, asma e doença de Alzheimer (ROSS et al., 2013). As condições adversas de trabalho intervêm nos comportamentos de saúde ao afetar negativamente as escolhas alimentares dos trabalhadores, proporcionando padrões de consumo excessivo (LALLUKKA et al., 2008). A extensão da jornada de trabalho talvez explique o aumento do consumo de alimentos e a redução da prática de atividades físicas (LUCKHAUPT et al., 2014). O grupo de servidores que faz hora extra apresentou maior prevalência de excesso de peso. Vale a pena difundir o resultado, pois é sabido que as comorbidades em vigência de excesso de peso estão associadas ao aumento do absenteísmo, da rotatividade, dos custos previdenciários e da incapacidade laboral (ROSS et al., 2013). Na Europa, trabalhadores com excesso de peso, durante um ano, faltaram dez dias mais quando comparados àqueles com peso adequado (NEOVIUS et al., 2009).

A análise do absenteísmo doença indicou que 37,2% dos servidores do TJMG ausentaram-se do trabalho por conta de problemas de saúde nos últimos doze meses. Nesse contexto, o absenteísmo é tradicionalmente encarado como um comportamento mesquinho e oportunista daquele que falta ao trabalho. As preocupações administrativas quanto às faltas são motivadas pelos gastos financeiros e pela diminuição da produtividade, razões comumente evocadas nas instituições. Sem dúvida, é um sério problema em qualquer dos casos. No entanto, a experiência de focar exclusivamente o comportamento dos indivíduos que faltam ao trabalho, sem considerar as múltiplas faces do problema, indica várias debilidades das concepções que orientam tais práticas de gestão. O absenteísmo doença é um indicador relevante para a saúde pública, porque, entre outros fatores, o risco de aposentadoria precoce e de mortalidade é elevado entre homens e mulheres com mais de 15 dias de licença médica por ano.

Em suma, os resultados apresentados identificaram situações críticas no tocante a dois indicadores da situação global de saúde de um grupo ocupacional: problemas de sono e de excesso de peso. Medidas de promoção da saúde no local de trabalho são desejáveis para reverter as referidas situações, conforme se verá adiante.

Os dados sobre morbidades de hábitos de vida nocivos (tais como alimentação desequilibrada e sedentarismo), ou a condições estressantes de trabalho, tanto ergonômicas quanto psicossociais, são relevantes. Será sugerido adiante que esses resultados sejam a base para uma plataforma de intervenção (MAIZLISH, 2000) a fim de prevenir o adoecimento, acompanhar aqueles em pior situação de saúde e controlar a exposição a qual os indivíduos estão expostos no trabalho (LEÃO, GOMEZ, 2014; BENAVIDES et al, 2002).

Os resultados sobre a saúde dos servidores é uma dimensão a ser considerada no processo de Reforma do Poder Judiciário. Em linhas gerais, o trabalho e os trabalhadores são fundamentais para desenvolver os objetivos que alimentam as transformações recentes para ampliar o acesso à justiça e melhorar o nível da capacidade jurídica. As reformas administrativas e a própria natureza do trabalho no setor judiciário são motivadoras e inspiram os funcionários a aprender e a desenvolver as habilidades necessárias para a eficiência dos serviços prestados. Entretanto, os resultados descritos neste documento sugerem instabilidade e convocam medidas de intervenção para ampliar a comunicação e favorecer a educação sobre a saúde nesses tempos da reforma do Poder Judiciário.



AGE | Fotografia: SERJUSMIG

Lista Ilustrações

Quadro 1 - Metas nacionais que deveriam ser alcançadas pelo Poder Judiciário em 2009

Esquema 1 - Etapas do estudo Justicel- 2016

Gráfico 1 - Processos distribuídos e ativos na Primeira Instância do TJMG - 2005-2014

Fotografia 1 - Salas principais de Secretarias ou Varas de Precatório, Cível e Criminal

Fotografia 2 - Processos em Secretarias ou Varas de Precatório, Cível e Criminal

Figura 1 - Tela inicial do PJe

Figura 2 - Abas existentes na página principal do PJe

Figura 3 - Criação de um novo processo no PJe

Figura 4 - Página para cadastro de novo processo no PJe

Figura 5 - Página com a visualização das tarefas pendentes

Figura 6 - Exemplo de um tópico com pendências abertas.

Quadro 2 - Fluxo de processos físicos e eletrônicos no TJMG

Mapa 1 - Distribuição das comarcas do estado de Minas Gerais participantes do estudo Justicel em relação à distribuição total das comarcas no estado

Mapa 2 - Distribuição das comarcas segundo o tipo (Primeira entrância, Segunda entrância e Entrância especial), cujos servidores participaram do estudo Justicel

Mapa 3 - Distribuição das comarcas em que pelo menos um servidor tenha relatado utilizar o processo judicial eletrônico em relação às comarcas cujos participantes negaram o uso

Lista de Tabelas

Tabela 1 - Distribuição dos servidores que atuam na Primeira Instância do TJMG por tipo de comarca (Estudo Justicel).	24
Tabela 2 - Distribuição dos servidores que atuam na Primeira Instância do TJMG em relação às características sociodemográficas e cargo (Estudo Justicel)	25
Tabela 3 - Juízes, servidores efetivos e contratados da Primeira Instância do TJMG (período 2005-2014)	34
Tabela 4 - Processos distribuídos, julgados e ativos na Primeira Instância do TJMG (período 2005-2014)	35
Tabela 5 - Índice de Julgamento e Índice de Baixa nas Varas de Belo Horizonte do TJMG - Relatório Anual Seplag (2014)	37
Tabela 6 - Frequência de uso do Processo Judicial Eletrônico (PJe) entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	46
Tabela 7 - Barreiras e facilitadores para uso do Processo Judicial Eletrônico (PJe) relatados pelos servidores da Primeira Instância do Tribunal de Justiça de Minas Gerais - Projeto Justicel, 2016.	47
Tabela 8 - Consequências da implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe) para os servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	48
Tabela 9 - Participantes do Estudo Justicel (elegíveis e inelegíveis).	50
Tabela 10 - Distribuição da população de Minas Gerais, de servidores da Primeira Instância do TJMG e amostra do Estudo Justicel por mesorregião do estado	53
Tabela 11 - Características sociodemográficas dos servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	54
Tabela 12 - Características sociodemográficas dos servidores da Primeira Instância do TJMG por região do estado (Estudo Justicel)	55
Tabela 13 - Características do trabalho e emprego dos servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	56
Tabela 14 - Características do trabalho e emprego dos servidores da Primeira Instância do TJMG por região do estado (Estudo Justicel)	58
Tabela 15 - Exposição a fatores psicossociais e violência entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	60
Tabela 16 - Exposição a fatores psicossociais e violência entre servidores da Primeira Instância do TJMG por região do estado (Estudo Justicel)	61
Tabela 17 - Aspectos ergonômicos do trabalho entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	62

Tabela 18 - Aspectos ergonômicos do trabalho entre servidores da Primeira Instância do TJMG por região do estado (Estudo Justicel)	63
Tabela 19 - Situação de saúde e hábitos de vida dos servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	65
Tabela 20 - Situação de saúde e hábitos de vida dos servidores da Primeira Instância do TJMG por região do estado (Estudo Justicel)	66
Tabela 21 - Percentual de absenteísmo doença entre servidores da Primeira Instância do TJMG, por tipo de comarca, sexo, idade e cargo público (Estudo Justicel)	67
Tabela 22 - Percentual de absenteísmo doença por problemas emocionais entre servidores da Primeira Instância do TJMG, por tipo de comarca, sexo, idade e cargo público (Estudo Justicel)	68
Tabela 23 - Percentual de absenteísmo doença por problemas respiratórios entre servidores da Primeira Instância do TJMG, por tipo de comarca, sexo, idade e cargo público (Estudo Justicel)	69
Tabela 24 - Percentual de absenteísmo doença por problemas nos membros superiores entre servidores da Primeira Instância do TJMG, por tipo de comarca, sexo, idade e cargo público (Estudo Justicel)	70
Tabela 25 - Percentual de absenteísmo doença por problemas nas costas entre servidores da Primeira Instância do TJMG, por tipo de comarca, sexo, idade e cargo público (Estudo Justicel)	71
Tabela 26 - Análise univariada para características sociodemográficas e problemas de sono entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	74
Tabela 27 - Análise univariada para variáveis sobre trabalho e emprego e problemas de sono entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	75
Tabela 28 - Análise univariada para estressores psicossociais e problemas de sono entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	76
Tabela 29 - Análise univariada para situação de saúde e hábitos de vida e problemas de sono entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	77
Tabela 30 - Análise univariada para características sociodemográficas e excesso de peso (IMC > 25) entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	78
Tabela 31 - Análise univariada para variáveis sobre trabalho e emprego e excesso de peso (IMC > 25) entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	79
Tabela 32 - Análise univariada para estressores psicossociais e excesso de peso (IMC > 25) entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	80
Tabela 33 - Análise univariada para estilo de vida e excesso de peso (IMC > 25) entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	81
Tabela 34 - Análise univariada para situação de saúde e excesso de peso (IMC > 25) entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)	82

Lista de Siglas

CJF	Conselho da Justiça Federal
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
COEP	Comitê de Ética em Pesquisa
ERI	Effort-Reward Imbalance
DCSQ	SwedishDemand-Control-SupportQuestionnaire
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
JSS	Job Stress Scale
NEST	Núcleo de Estudos Saúde e Trabalho
PDRAE	Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado
PJe	Processo Judicial Eletrônico
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
Q-JUS	Questionário Justicel
SERJUSMIG	Sindicato dos Servidores da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais
SEPLAG	Secretaria Executiva de Planejamento e Qualidade na Gestão Institucional
SISCOM	Sistema de Informatização dos Serviços das Comarcas
TJMG	Tribunal de Justiça de Minas Gerais

Sumário

APRESENTAÇÃO	15
--------------	----

CAPÍTULO 1 INTRODUÇÃO	17
-------------------------	----

Objetivo geral	22
----------------	----

Objetivos específicos	22
-----------------------	----

CAPÍTULO 2 METODOLOGIA	23
--------------------------	----

2.1 População	24
---------------	----

2.2 Amostragem	25
----------------	----

2.3 Instrumento de coleta (Q-JUS)	26
-----------------------------------	----

2.4 Procedimentos	26
-------------------	----

CAPÍTULO 3 FUNCIONAMENTO DA PRIMEIRA INSTÂNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS (TJMG)	31
--	----

3.1 A estrutura do TJMG	32
-------------------------	----

3.2 O efetivo do TJMG	34
-----------------------	----

3.3 A produção de serviços no TJMG	35
------------------------------------	----

CAPÍTULO 4 O PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO (PJe)	41
---	----

4.1 Resultados do estudo ergonômico	42
-------------------------------------	----

4.2 Resultados do inquérito telefônico (Justicel)	46
---	----

CAPÍTULO 5 SITUAÇÃO DE SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO	49
--	----

5.1 Coleta de dados	50
---------------------	----

5.2 Características sociodemográficas	53
---------------------------------------	----

5.3 Características do trabalho e emprego	55
---	----

5.4 Fatores psicossociais e violência no trabalho	59
---	----

5.5 Aspectos ergonômicos do trabalho	62
--------------------------------------	----

5.6 Saúde e hábitos de vida	64
-----------------------------	----

CAPÍTULO 6 RECOMENDAÇÕES	84
----------------------------	----

REFERÊNCIAS	89
-------------	----

APRESENTAÇÃO

Celeridade, transparência, acesso e diminuição das despesas são metas construídas no bojo das políticas que visam melhorar a administração do aparelho judiciário para atender aos cidadãos e suas expectativas por procedimentos mais simples e acessíveis e decisões mais rápidas.

O Estudo Justicel, realizado em 2016, surgiu de uma demanda específica do Sindicato dos Servidores da Justiça de Primeira Instância do Estado de Minas Gerais (SERJUSMIG), endereçada ao Núcleo de Estudos Saúde e Trabalho (NEST / UFMG) em maio de 2015. Em sua justificativa, os representantes do sindicato destacaram três problemas vivenciados pelos servidores: 1) precária estrutura física das unidades do TJMG, em especial das comarcas de pequeno porte; 2) dificuldades dos servidores no manejo do novo sistema eletrônico de tramitação de processos (implantação do Processo Judicial Eletrônico - PJe); e 3) barreiras para promoção e ascensão na carreira. Na percepção dos representantes do SERJUSMIG, os três problemas citados têm gerado insatisfação, adoecimento e afastamento do trabalho. Enfim, a solicitação de um inquérito de saúde foi motivada pela necessidade de conhecer as condições laborais e de saúde dos servidores da Primeira Instância. O objetivo final é subsidiar as possíveis ações do sindicato da categoria.

Ressalta-se que a demanda apresentada corrobora a Diretriz Estratégica do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para 2015: a saúde dos trabalhadores do Judiciário. O acordo, estabelecido no VIII Encontro Nacional do Judiciário, indica que “é diretriz estratégica, aplicável a todos os órgãos do Poder Judiciário, zelar pelas condições de saúde de magistrados e servidores, com vistas ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho”².

Ada Ávila Assunção

*Coordenadora da pesquisa
adavila@medicina.ufmg.br*



Escultura La Justice. Bonnassieux, Jean Marie Bienaimé
Arquivo: Musée Carnavalet, Histoire de Paris

²<http://www.cnj.jus.br/images/gestao-planejamento-cnj/2015/Diretriz_estrat%C3%A9gica_aprovada_no_VIII_Encontro.pdf>.

capítulo 1

INTRODUÇÃO



Sede SERJUSMIG

A necessidade de modernização da estrutura e funcionamento do Poder Judiciário no Brasil é frequentemente enfatizada em críticas quanto ao desempenho do setor. Entre os principais problemas, mencionam-se a dificuldade de acesso de parte expressiva da população aos serviços jurisdicionais, falta de transparência, obsolescência administrativa e resistência à implantação de novas ferramentas tecnológicas. Além disso, cita-se a concentração de litigiosidade, demonstrada na alta proporção de processos de interesse de grandes empresas e do próprio governo. Quanto à organização dos órgãos, a estrutura é altamente complexa. Há críticas quanto às deficiências de integração dos fluxos e dos atores no referido sistema (RENAULT, 2005).

O Poder Judiciário brasileiro se estrutura nos seguintes órgãos: Supremo Tribunal Federal; Conselho Nacional de Justiça; Superior Tribunal de Justiça; Tribunal Superior do Trabalho; Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais; Tribunais e Juízes do Trabalho; Tribunais e Juízes Eleitorais; Tribunais e Juízes Militares; Tribunais e Juízes

dos Estados e do Distrito Federal e Territórios. Quanto aos últimos, a Justiça Estadual está organizada em todas as 27 unidades federativas, sendo responsável por julgar matérias que não sejam da competência dos demais segmentos do Judiciário (Federal, do Trabalho, Eleitoral e Militar).

Criado em 2004 por meio da Emenda Constitucional 45 para atuar como um órgão de planejamento e controle, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) tem como princípio estabelecer meios para melhorar a transparência da prestação jurisdicional de maneira célere e efetiva (SENA et al., 2012). A reforma vem provocando mudança no perfil da instituição e de sua própria identidade (SADEK, 2004). Novos modelos organizativos e de gestão foram implantados, com vistas a prestar um serviço equitativo, ágil e transparente. Como produto da reforma capitaneada pelo CNJ, a gestão do desempenho da Justiça tornou-se bastante complexa ao se amparar num leque variado de instrumentos para o monitoramento: índices de produtividade e carga de trabalho dos magistrados e servidores da área judiciária; taxa de congestionamento;



Comarca de Belo Horizonte | Fotografia: SERJUSMIG

índices de atendimento à demanda; tempo médio de tramitação processual; índice de produtividade comparada da Justiça, etc, que compara a eficiência relativa dos tribunais (BRASIL, 2016).

O processo de Reforma do Poder Judiciário foi inserido no bojo da Reforma do Estado no Brasil. Modernizar as práticas jurisdicionais incluiria um leque amplo de ações. Em linhas gerais, busca-se desenvolver o acesso à justiça, ampliar o grau de independência em relação a interferências externas, atualizar e simplificar os procedimentos e as leis, melhorar a administração dos tribu-

nais, introduzir mecanismos alternativos para a resolução dos litígios e melhorar o nível da capacidade jurídica (SHIHATA, 2003; SENA et al., 2012).

Vale mencionar que o primeiro plano formal de metas institucionais do CNJ foi traçado no II Encontro Nacional do Judiciário, realizado em 2009. Os atores do referido movimento defenderam as ações com vistas a difundir uma cultura de planejamento e foco nos resultados, coerente com os princípios da administração gerencial (SENA et al., 2012). O Quadro 1 apresenta as metas estabelecidas para o setor.

Quadro 1- Metas nacionais que deveriam ser alcançadas pelo Poder Judiciário em 2009 ³

Metas	
1	Desenvolver e/ou alinhar planejamento estratégico plurianual (mínimo de 5 anos) aos objetivos estratégicos do Poder Judiciário, com aprovação no Tribunal Pleno ou Órgão Especial.
2	Identificar os processos judiciais mais antigos e adotar medidas concretas para o julgamento de todos os distribuídos até 31/12/2005 (em 1º, 2º grau ou tribunais superiores).
3	Informatizar todas as unidades judiciárias e interligá-las ao respectivo tribunal e à rede mundial de computadores (internet).
4	Informatizar e automatizar a distribuição de todos os processos e recursos.
5	Implantar sistema de gestão eletrônica da execução penal e mecanismo de acompanhamento eletrônico das prisões provisórias.
6	Capacitar o administrador de cada unidade judiciária em gestão de pessoas e de processos de trabalho, para imediata implantação de métodos de gerenciamento de rotinas.
7	Tornar acessíveis as informações processuais nos portais da rede mundial de computadores (internet), com andamento atualizado e conteúdo das decisões de todos os processos, respeitado o segredo de justiça.
8	Cadastrar todos os magistrados como usuários dos sistemas eletrônicos de acesso a informações sobre pessoas e bens e de comunicação de ordens judiciais (Bacenjud, Infojud, Renajud).
9	Implantar o núcleo de controle interno.
10	Implantar o processo eletrônico em parcela de suas unidades judiciárias.

³ <<http://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/metad/metas-de-nivelamento-2009>>.

O foco inicial do CNJ foi implantar a meta 2 (identificar os processos judiciais mais antigos e adotar medidas concretas para o julgamento de todos aqueles distribuídos até 31/12/2005). Tal decisão procurou ampliar o direito constitucional de “razoável duração do processo judicial” e diminuir o número de processos sem decisão. Nos anos seguintes, as metas nacionais foram reiteradas, sugerindo que persistiam alguns dos principais problemas abordados em 2009 ⁴.

Entre aquelas em fase de implantação, destacam-se as metas 4 (informatizar e automatizar a distribuição de todos os processos e recursos) e 10 (implantar o processo eletrônico em parcela de suas unidades judiciárias). Vale lembrar que o Poder Judiciário é frequentemente criticado pela atitude de resistência ao uso de novas

tecnologias, e que ambas as metas abordam essa temática (SENA et al., 2012). Para contornar as dificuldades, elaborou-se o Processo Judicial Eletrônico - PJe, *software* com características para reverter a situação assinalada (BRASIL, 2010).

O PJe foi elaborado em 2009, mas efetivamente lançado apenas em 2011. Tem como base a experiência dos diversos tribunais do país. Os objetivos do PJe são múltiplos e estão alinhados às diretrizes da Reforma do Judiciário (BRASIL, 2010). De maneira sucinta, pode ser definido como a automatização dos processos judiciais. O projeto foi desenvolvido em parceria com cinco tribunais federais e o Conselho da Justiça Federal (CJF). Atualmente conta com o apoio da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).



Comarca de Belo Horizonte | Fotografia: SERJUSMIG

⁴<http://www.cnj.jus.br/images/gestao-planejamento-cnj/2015/Metas_Nacionais_aprovadas_no_VIII_Encontro.pdf>.

O CNJ reconhece que o processo eletrônico engendra mudanças substanciais nas práticas gerenciais. O termo utilizado em cartilha oficial é “revolução”, a qual deve incidir sobre as novas rotinas de trabalho. A automação dos processos nos tribunais é entendida como um recurso com potencial de agilizar a resolução de conflitos judiciais. Do ponto de vista operacional, quatro mudanças são esperadas:

- 1) proteção e zelo pelo material - antes de responsabilidade de diretores de secretaria, escrivães, magistrados e advogados, passará para as mãos do setor de tecnologia da informação;
- 2) reforço da força de trabalho nos gabinetes dos magistrados em vez de concentração nas secretarias e cartórios, uma vez reduzidas as atividades mecânicas e repetitivas;
- 3) fim da tramitação linear dos processos; e
- 4) extinção dos limites de tempo e espaço para a realização de atos processuais (BRASIL, 2010).

O impulso à administração eletrônica integra a agenda da reforma no judiciário, haja vista a sua relevância para os objetivos de produtividade. Contudo, sabe-se que inovações no desenho organizacional e na gestão do trabalho nem sempre levam ao aumento da produtividade, principalmente, se considerada a fadiga atribuída à carga de trabalho mental (PUTKONEN, 2009). A longo prazo são possíveis reações de distanciamento em vez de engajamento dos servidores. Fraco engajamento é um processo relacionado às faltas ao trabalho, entre outras respostas. O relatório anual - A Justiça em Números (BRASIL, 2016), principal fonte das estatísticas oficiais do Judiciário brasileiro, não aborda fatos do trabalho e da saúde dos servidores quando apresenta os indicadores de desempenho citados acima.

Estudos precedentes evidenciaram determinantes das queixas dos funcionários do setor judiciário, advogados e magistrados. Constatou-se que esses determinantes podem ser externos à atividade em si, como as condições materiais (mobiliário, equipamentos, arranjo do espaço físico), os aspectos organizacionais (circulação deficiente das informações, sobreposição de procedimentos), a estrutura do sistema judiciário, o número de funcionários e as exigências de produção (SANTOS, 2005).



Comarca de Uberaba | Fotografia: SERJUSMIG

Para Sadek (2004: p. 79), o “Judiciário brasileiro tem duas faces: uma, de poder de Estado e, outra, de instituição prestadora de serviços”. As hipóteses do Estudo Justicel dizem respeito à face prestação de serviços com foco nas condições de trabalho e saúde dos servidores da justiça. Foram examinados dados obtidos por inquérito telefônico, que permitiu conhecer a percepção dos servidores sobre as tarefas desenvolvidas na prestação dos referidos serviços jurisdicionais, bem como percepção sobre a própria situação de saúde.

OBJETIVO GERAL

Analisar as condições de trabalho e saúde dos servidores públicos da Primeira Instância do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG).



Comarca de Belo Horizonte
Fotografia: SERJUSMIG

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Descrever as condições psicossociais de trabalho (demanda, controle e recompensas) dos servidores da Primeira Instância do TJMG.

Descrever barreiras e facilitadores para a implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe) na Primeira Instância do TJMG.

Estimar a prevalência anual de absenteísmo por problemas de saúde entre servidores da Primeira Instância do TJMG.

Estimar a prevalência de doenças crônicas não transmissíveis entre servidores da Primeira Instância do TJMG.

Estimar a prevalência de problemas de saúde mental (problemas de sono e uso de medicamentos psiquiátricos) entre servidores da Primeira Instância do TJMG.

Estimar a prevalência de tabagismo entre servidores da Primeira Instância do TJMG.

Descrever hábitos de vida saudáveis (atividade física e alimentação) entre servidores da Primeira Instância do TJMG.

Investigar as relações entre a implantação do PJe e as condições psicossociais de trabalho entre servidores da Primeira Instância do TJMG.

Investigar as relações entre a implantação do PJe, as condições psicossociais de trabalho e a saúde e hábitos de vida saudáveis dos servidores da Primeira Instância do TJMG.

METODOLOGIA

METODOLOGIA



Audiência Criminal | Fotografia: Joubert de Oliveira

2.1 POPULAÇÃO

A população elegível é composta por servidores que atuam na Primeira Instância do TJMG. As informações foram obtidas com auxílio do SERJUSMIG, instituição que solicitou a realização do inquérito de saúde. A descrição da população deste projeto foi realizada com base em uma lista fornecida à equipe de pesquisa. A lista continha dados sociodemográficos (sexo, idade) e ocupacionais (cargo, tempo de serviço e lotação) dos servidores. Os participantes que estavam afastados do trabalho, por qualquer motivo, há mais de 30 dias e aqueles já aposentados no momento da coleta de dados foram considerados inelegíveis. Assume-se aqui a provável subestimação dos resultados sobre a ocorrência de morbidades, uma vez que o contingente com problemas declarados não participou do estudo - esse grupo não foi contatado para responder ao questionário.

Para a descrição da população, foram observados cargos efetivos (Oficiais Judiciários, Oficiais de Apoio Judicial, Técnicos Judiciários e Agentes Judiciários)⁵ e comissionados (Assessores de Juiz). A população elegível foi composta de 12.251 servidores.

A população está distribuída nas 296 comarcas do estado, que são classificadas em função do movimento fo-



Pesquisa de campo
Fonte: dados dos autores

rense e desenvolvimento (entrância). Atualmente existem 178 comarcas de primeira entrância, 89 de segunda entrância e 29 de entrância especial.

Atualmente, 2.446 servidores trabalham em comarcas de primeira entrância; 3.292 em comarcas de segunda entrância; e 6.513 em comarcas de entrância especial. A Tabela 1 apresenta a distribuição da população por tipo de comarca.

Tabela 1- Distribuição dos servidores que atuam na Primeira Instância do TJMG por tipo de comarca (Estudo Justicel).

Comarca (Entrância)		Servidores	
	N	N	%
Primeira	178	2.446	20,0
Segunda	89	3.292	26,9
Especial	29	6.513	53,1
Total	296	12.251	100,0

⁵ O cargo de Agente Judiciário exigia ensino fundamental e foi extinto em 2001.

A maior parte dos servidores é do sexo feminino (62,7%), com idade entre 20 e 70 anos (média= 43,6 anos; dp= 9,1 anos). Mais da metade ocupa o cargo de Oficial de Apoio Judicial (N= 6.520) e um quarto atua como Oficial

Judiciário (N= 3.081). A população é composta ainda por 1.695 Técnicos Judiciários, 590 Assessores de Juiz e 324 Agentes Judiciários (TABELA 2).

Tabela 2 - Distribuição dos servidores que atuam na Primeira Instância do TJMG em relação às características sociodemográficas e cargo (Estudo Justicel)

Variáveis	Servidores	
	n	%
1. Sexo	12.251	
Feminino	7.684	62,7
Masculino	4.567	37,3
2. Idade	12.251	
< 40 anos	4.664	38,1
40- 50 anos	4.565	37,3
> 50 anos	3.022	24,7
3. Cargos	12.237	
Oficial Judiciário	3.081	25,1
Oficial de Apoio Judicial	6.520	53,2
Técnicos Judiciários	1.695	13,8
Assessor de Juiz	590	4,8
Agente Judiciário	324	2,6
Outros (Coordenador, Diretor)	41	0,3

2.2 AMOSTRAGEM

A estrutura geral do plano adotado baseia-se no método de amostragem estratificada com seleção por escolha aleatória simples nos estratos, empregando uma estratificação definida de acordo com as características da Primeira Instância do TJMG e os domínios de interesse (subgrupos populacionais) preestabelecidos para o estudo. Sendo assim, a estratificação da população foi definida com base em uma combinação de categorias das seguintes variáveis:

- a) tipo de comarca,
- b) cargo atual,
- c) faixas etárias e
- d) sexo.

Para o cálculo do tamanho da amostra, foram tomados em consideração os seguintes parâmetros:

- 1) nível de confiança de 95%;
- 2) taxa de recusa de no máximo 45%;
- 3) principal parâmetro de interesse do estudo com a prevalência de absenteísmo de 40% (FONSECA; CARLOTTO, 2011);
- 4) margem de erro na estimativa de prevalência de 3%; e
- 5) correção para populações finitas. Ao final, obteve-se a cifra de 1.537 servidores.

Quanto aos critérios de inclusão, foram considerados elegíveis todos os servidores ativos que concordaram em participar da pesquisa por meio de concordância verbal

registrada em arquivo de áudio (entrevistas por telefone). Foram considerados inelegíveis aqueles que estavam afastados do trabalho há mais de 30 dias consecutivos, os que tinham sido transferidos de comarca e aqueles sem telefone de contato disponível.

2.3 INSTRUMENTO DE COLETA (Q-JUS)

O questionário de coleta de dados (Q-JUS) foi composto por 4 módulos. O módulo 1 refere-se a informações gerais sobre trabalho e emprego: tempo no cargo e na comarca atual, tempo na profissão, ocupação exercida no setor judiciário, uso do Processo Judicial Eletrônico (PJe) e exercício de outra atividade não vinculada ao judiciário. O módulo 2 trata de informações das condições ambientais e organizacionais como variáveis das condições de conforto ambiental e da disponibilidade de equipamentos e materiais, características psicossociais do trabalho, avaliado pelo JSS (*Job Stress Scale*) e pela Escala ERI (*Effort-Reward Imbalance*), e o assédio moral, avaliado pelo *Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo* (FORNÉS et al., 2008). O módulo 3 refere-se às questões de saúde e hábitos de vida:

absenteísmo no trabalho, como o número de dias de ausência e motivos, práticas alimentares, ao consumo de bebida alcoólica, atividades domésticas e de lazer, prática de exercícios físicos, relato da autopercepção de saúde, do peso corporal e estatura, hábito de fumar, uso de medicamento ansiolítico ou depressivo. Por último, o módulo 4 apresenta questões sobre a identificação geral dos indivíduos (sociodemográficas), como idade, escolaridade, raça e situação conjugal.

2.4 PROCEDIMENTOS

Os procedimentos realizados foram organizados em cinco etapas:

- 1) definição do objeto;
- 2) preparação;
- 3) coleta;
- 4) consolidação; e
- 5) mapa das condições de trabalho e saúde dos servidores da Primeira Instância do TJMG.



Sessão de treinamento dos entrevistadores da pesquisa | Fonte: dados dos autores

Cada etapa e seus respectivos procedimentos são descritos a seguir:

ETAPA 1 - DEFINIÇÃO DO OBJETO

Após a definição dos objetivos da pesquisa, baseados em discussões com os atores envolvidos na prestação dos serviços jurisdicionais em Minas Gerais, sob a liderança do SERJUSMIG, foi firmado um convênio entre esse último e a UFMG via Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa (Fundep), constando o cronograma de trabalho, o orçamento e os produtos almejados (Etapa 1b - Convênio). As cinco etapas do Estudo Justicel são representadas no Esquema 1.

ETAPA 2 - PREPARAÇÃO

Após a definição do objeto e a assinatura do convênio, foi realizada uma análise da legislação relativa à estrutura do TJMG e das missões desenvolvidas pelos servidores (Etapa 2a - Documentos). As informações colhidas dizem respeito às características das comarcas, cargos e estrutura organizacional da Primeira Instância do TJMG. Buscou-se ainda descrever as estratégias de controle de produção vigentes (volume de casos, número de servidores, índice de baixa de processos etc.).

De forma simultânea à análise da legislação, deu-se início à revisão de artigos, dissertações e teses que tinham como enfoque a relação entre as condições de trabalho e a situação de saúde no setor judiciário brasileiro (Etapa 2b - Revisão da literatura).

O passo seguinte foi a amostragem (Etapa 2c - Amostra). Os representantes do sindicato disponibilizaram um arquivo do programa Excel, contendo os nomes dos 12.251 potenciais participantes do estudo. Essa lista incluiu nome, identificação, sexo, idade, cargo, comarca e número de telefone. A amostragem seguiu os critérios estabelecidos na seção “amostra”. No conjunto, as etapas 2a, 2b e 2c serviram de base para a elaboração do projeto Justicel, enviado ao Comitê de Ética em Pesquisa, que emitiu parecer favorável: CAAE-52653316.5.0000.5149 (Etapa 2d - COEP).

A etapa seguinte foi conduzida pela equipe de engenharia de produção do NEST/UFMG e consistiu em visitas



Desenvolvimento da pesquisa
Fonte: dados dos autores

às unidades do TJMG, localizadas na cidade de Belo Horizonte (Etapa 2e - Observação do trabalho). O objetivo foi observar as condições e os processos de trabalho e entrevistar servidores lotados na capital do estado. Tais ações buscaram reunir subsídios para a construção do instrumento de coleta de dados.

Os resultados da análise da legislação e da observação das condições e processos de trabalho foram discutidos com os representantes do SERJUSMIG. Após a seleção das variáveis de exposição e desfechos principais a ser estudados no inquérito, iniciou-se o processo de construção do instrumento de coleta de dados, denominado Questionário Justicel (Q-JUS). Este foi desenvolvido com base na revisão de literatura (Etapa 2b) e na experiência dos integrantes da equipe de pesquisa com inquéritos ocupacionais. Alguns itens foram construídos especificamente para o estudo Justicel, outros foram selecionados entre instrumentos validados para o Brasil (Etapa 2f - Q-JUS Construção).

A validação do Q-JUS foi organizada em três procedimentos principais. No primeiro, a versão inicial do instrumento foi submetida à avaliação de um comitê formado por quatro especialistas em saúde do trabalhador (professores e pesquisadores com doutorado em Saúde Pública ou Epidemiologia). Cada avaliador emitiu um parecer sobre a dimensionalidade dos itens do Q-JUS, levando em consideração os seguintes construtos: ambiente de trabalho; aspectos ergonômicos; informatização dos processos de trabalho; demanda psicológica de trabalho; e caracterização do trabalho e da situação de emprego (Etapa 2g - Q-JUS Análise teórica).

O segundo procedimento consistiu na análise semântica do instrumento. Uma amostra de servidores ($n=15$), heterogênea quanto às características sociodemográficas e ocupacionais, foi convidada a participar de entrevistas presenciais na sede do SERJUSMIG. Os participantes foram alocados em grupos de 2 a 4 pessoas e orientados a julgar a pertinência de cada item do instrumento, considerando a realidade de trabalho dos servidores da Primeira Instância do TJMG. Clareza dos itens, uso apropriado de termos e erros ou inconsistências foram analisados (Etapa 2h - Q-JUS Análise semântica).

O terceiro procedimento foi um estudo piloto para a investigação das características psicométricas do instrumento. Uma amostra de servidores ($n=60$) foi convidada a responder ao Q-JUS por telefone. As entrevistas foram realizadas em dois momentos distintos, com um intervalo entre 10 e 15 dias. O objetivo foi estudar a confiabilidade temporal e a consistência interna do Q-JUS. Buscou-se também investigar a viabilidade da aplicação por telefone (Etapa 2i - Q-JUS Estudo piloto).

O estudo piloto indicou a necessidade de modificações de alguns itens no tocante ao formato e, em alguns casos, no conteúdo das questões. Foram realizados ajustes tendo em vista a modalidade da coleta por telefone: redação de instruções adequadas a esse tipo de entrevista, mudan-

ças no formato das perguntas e adequação das opções de respostas. Além disso, quatro perguntas-filtro foram inseridas com o intuito de identificar trabalhadores afastados há mais de 30 dias (ver critérios de inelegibilidade).

Finalmente, dois procedimentos operacionais na preparação do inquérito merecem destaque. O primeiro, a criação de uma estratégia de divulgação do Estudo Justicel (Etapa 2j - Divulgação), com vistas a atrair a adesão dos servidores. A divulgação foi operacionalizada na forma de múltiplas ações: mensagens no *website* do SERJUSMIG, vídeo de divulgação, apresentando os objetivos da pesquisa (enviado por *e-mail*, mensagem telefônica e grupos de *WhatsApp*) e informações no *website* do NEST / UFMG, com o objetivo de favorecer a comunicação entre os servidores do TJMG e a equipe de pesquisa. Tais ações foram intensificadas na semana anterior ao início da coleta.

O segundo, a realização de uma licitação pública para a contratação da empresa responsável pelas entrevistas telefônicas. Entre as exigências, destacam-se a necessidade de experiência pregressa com inquéritos por telefone e disponibilidade de estrutura física suficiente para a coleta de dados em um prazo máximo de 30 dias (equipamentos, equipe de entrevistadores etc.). A empresa selecionada foi responsável ainda pela construção do banco de dados e pelo armazenamento dos áudios (Etapa 2k - Licitação).



Sessão de treinamento dos entrevistadores da pesquisa | Fonte: dados dos autores

ETAPA 3 - COLETA (JUSTICEL)

Os supervisores do campo elaboraram um programa de treinamento para os entrevistadores. Orientações sobre a abordagem inicial dos indivíduos selecionados, a condução das entrevistas e a forma de registro das respostas foram os principais elementos discutidos nesta fase (Etapa 3a - Treinamento).

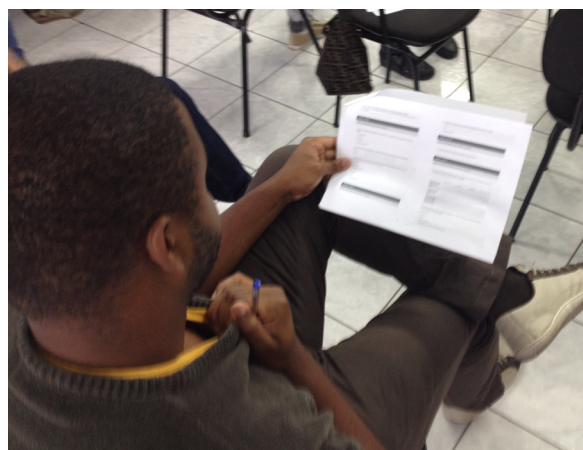
O inquérito por telefone foi realizado por meio de três procedimentos: identificação do local de trabalho dos indivíduos selecionados (Etapa 3b - Localização); contato com as unidades do TJMG para explicar os objetivos do estudo Justicel e agendamento das entrevistas (Etapa 3c - Agendamento); e realização das entrevistas (Etapa 3d - Entrevistas). Apenas aqueles trabalhadores que concordaram em participar da pesquisa (concordância verbal) foram entrevistados. A coleta de dados foi conduzida individualmente durante o horário de trabalho ou em um momento mais oportuno indicado pelo próprio participante.

Quanto aos procedimentos de acompanhamento da coleta, destacaram-se as ações de checagem e supervisão. O supervisor de campo fez a checagem de 20% das entrevistas (conferência dos áudios). Erros e inconsistências foram revisados por meio de ajustes no banco de dados ou novas ligações aos entrevistados (Etapa 3e - Checagem). A supervisão da aplicação foi realizada por meio de três procedimentos: checagem de 5% dos áudios, acompanhamento das entrevistas e reuniões semanais com os entrevistadores para discussão das dúvidas e orientação (Etapa 3f - Supervisão).

As informações coletadas foram organizadas em bancos de dados (arquivo Excel e SPSS). Bancos parciais foram arquivados e enviados diariamente à equipe de pesquisa do NEST / UFMG.⁶ De forma semelhante, os arquivos de áudio gerados foram organizados por data e entrevistador. Os participantes foram identificados por meio de códigos previamente estabelecidos, para garantir o necessário sigilo das respostas (Etapa 3g - Armazenamento).

ETAPA 4 - CONSOLIDAÇÃO

Para a consolidação das informações, foram realizados procedimentos com a finalidade de identificar incongruências nas respostas (valores extremos, consistência de itens condicionais) e formatar as variáveis do banco de dados



Sessão de treinamento dos entrevistadores da pesquisa
Fonte: dados dos autores

(Etapa 4a - Formatar e verificar incongruências). Além disso, efetivaram-se análises descritivas preliminares, construção de variáveis compostas, categorização de respostas abertas, e verificação de respostas em branco (*missings*) e atribuição de pesos para as análises estatísticas. O objetivo foi complementar a primeira etapa de verificação, visando organizar, com máxima eficiência, os dados para a análise (Etapa 4b - Categorizar e atribuir pesos).

ETAPA 5 - MAPA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DOS SERVIDORES DA PRIMEIRA INSTÂNCIA DO TJMG

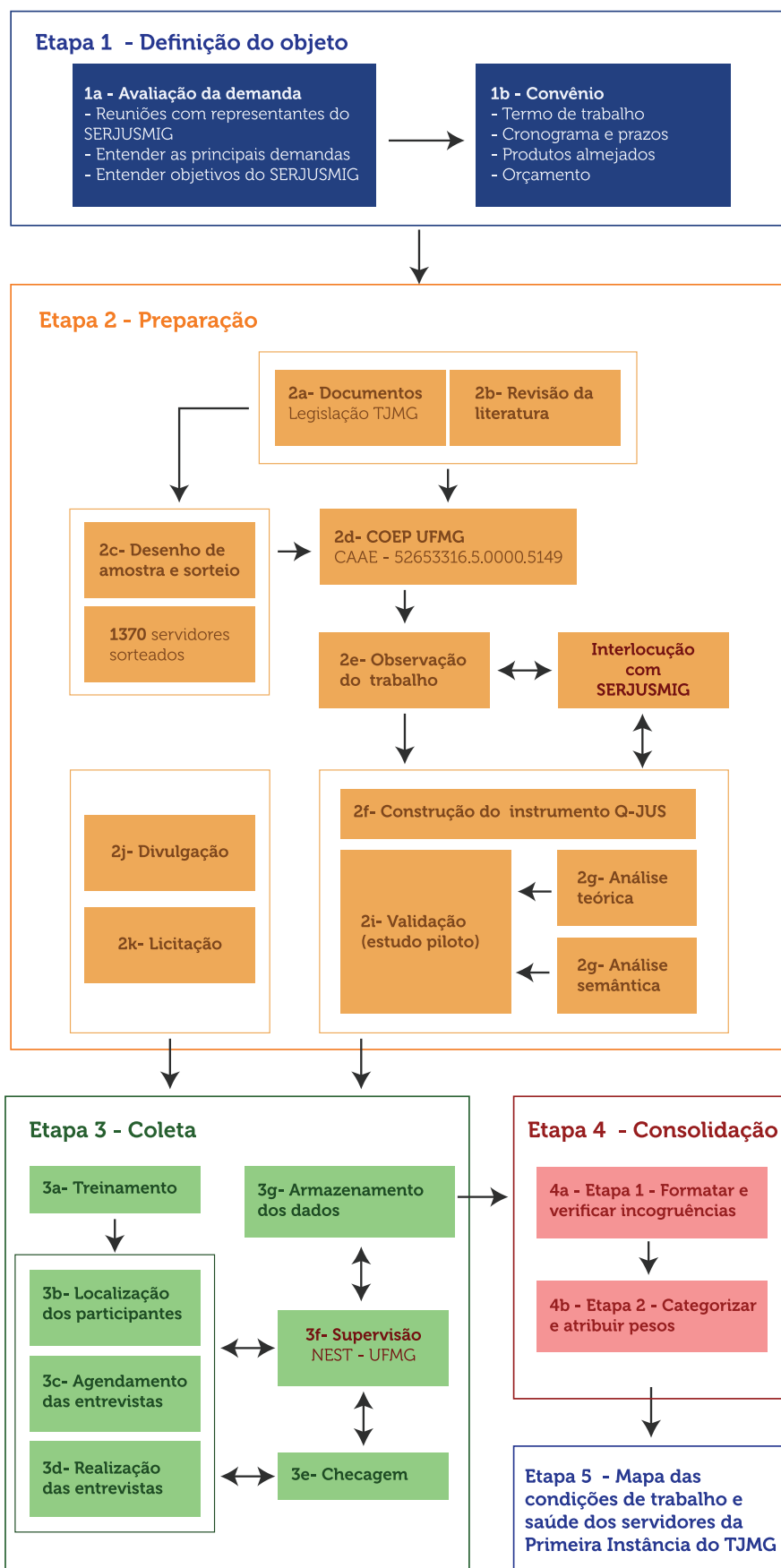
A última etapa consistiu em análises visando instruir todo o percurso da pesquisa. O objetivo foi conhecer as missões e condições laborais relacionadas à demanda de trabalho e situações em torno da implantação do PJe, com vistas a recolher elementos para interpretação dos resultados de saúde (autoavaliação de saúde, doenças crônicas, uso de medicamentos psiquiátricos, problemas de sono e tabagismo).

A construção dos mapas de pontos objetivou visualizar a população no território em que as comarcas estão distribuídas e o PJe implantado, bem como comparar e identificar as tendências e padrões espaciais dessa distribuição (IÑIGUEZ ROJAS et al., 2000; SILVA, 2006). Os *shapefiles* das comarcas do estado foram obtidos *on-line*.⁷ Os dados foram georreferenciados e analisados, utilizando o *software Arcview*, versão 10.1.

⁶ Informações disponíveis em: <<http://site.medicina.ufmg.br/next/2016/04/12/pesquisa-saude-dos-servidores-do-judiciario-1a-instancia/>>.

⁷ <<http://www.forest-gis.com/2009/04/base-de-dados-shapefile-do-brasil-todo.html>>.

Esquema 1 - Etapas do estudo Justicel- 2016



capítulo 3

FUNCIONAMENTO DA PRIMEIRA INSTÂNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS (TJMG)



Fórum de Ribeirão das Neves | Fotografia: TJMG

O presente capítulo apresenta a estrutura e o funcionamento da Primeira Instância do TJMG. Trata-se dos resultados obtidos na preparação do estudo Justicel, conduzida pela equipe de engenharia de produção do NEST/UFGM (ver Capítulo 2 - Pressupostos Metodológicos; Etapa 2 - Preparação). Os objetivos eram: construir um corpo de informações para contextualizar a demanda apresentada pelo SERJUSMIG, e permitir a construção das bases do inquérito de saúde. Na primeira parte, são descritos a estrutura, a organização e o funcionamento do Poder Judiciário, com especial atenção à realidade do estado de Minas Gerais. Na segunda parte, é apresentada uma descrição geral da produção dos serviços no TJMG. O interesse é de descrever as tarefas e apresentar o fluxo e o volume de produção dos serviços judiciais de Primeira Instância em Minas Gerais. A última seção do texto é destinada à relação entre a natureza dos processos jurídicos e os processos de trabalho.

3.1 A ESTRUTURA DO TJMG

O Poder Judiciário brasileiro é composto por órgãos diversos em nível federal e estadual que têm como objetivo a preservação dos princípios de legalidade e

igualdade. Em conjunto, eles buscam harmonizar as relações sociais e exercer o controle social (ANTLOCA et al., 2014). O TJMG é responsável pela prestação de serviço jurisdicional em Minas Gerais, que envolve tanto as decisões dos magistrados (juízes e desembargadores) quanto os procedimentos necessários à tramitação dos processos judiciais e à resolução dos conflitos. Trata-se do órgão superior do Poder Judiciário no estado, com sede em Belo Horizonte e jurisdição em todo o território mineiro.

Quanto à distribuição geográfica, o TJMG ocupa espaços cujas unidades são denominadas comarcas. O termo indica a concentração espacial dos serviços. Em outras palavras, uma comarca é um território sob jurisdição de um ou mais juízes.

A comarca pode ser classificada como de primeira entrância, segunda entrância ou entrância especial, a depender do movimento forense que a caracteriza e de seu desenvolvimento. As de primeira entrância têm vara única, ou seja, uma única estrutura em que um único juiz é o titular responsável por todos os processos existentes. As de segunda entrância e entrância especial, por sua vez, contam com um número maior de processos e, em



Comarca de Itajubá | Fotografia: SERJUSMIG

consequência, com mais juízes atuando. Podem ainda ser organizadas por varas (especialidades jurídicas), em função do tipo de processo que tramita em cada uma delas. Por exemplo: Cível, Criminal, Família, entre outras. Cada vara é ocupada por um juiz (titular ou substituto), que pode ser auxiliado por juízes cooperadores.

As 296 comarcas que integram o sistema judiciário foram criadas mediante demanda apresentada por uma região do estado, a depender dos seguintes critérios: a) população mínima de dezoito mil habitantes; b) número de eleitores superior a treze mil; e c) movimento forense anual com o mínimo de quatrocentos processos judiciais ou conforme esteja estabelecido na resolução do órgão competente do Tribunal de Justiça. Caso não atenda tais requisitos, um município pode ser agrupado a outros para alcançar as condições mínimas necessárias. Por exemplo, os municípios de Santa Cruz de Minas, Conceição da Barra de Minas, Lagoa Dourada, Nazareno, Ritópolis, São João Del-Rei, São Tiago e Tiradentes pertencem a uma única comarca: a de São João Del-Rei.

Entre 1994 e 2004, foram criadas 15 novas comarcas em Minas Gerais (crescimento de 5,3%). O aumento do número de movimentações processuais e da população, onde essas comarcas foram criadas, justificaram a ampliação. Atualmente o estado conta com 296 comarcas.

Para além da divisão territorial por comarcas, o sistema judiciário é organizado segundo sua jurisdição. Sob essa ótica, o TJMG é dividido em Primeira Instância e Segunda Instância. Tal estrutura perpassa todo o órgão e reflete as formas de organização do trabalho nas comarcas.

A Primeira Instância ou Primeiro Grau da Justiça é composta por varas (ou secretarias) judiciárias, que são responsáveis pelo julgamento inicial dos processos. Na Segunda Instância ou Segundo Grau, os juízes são denominados desembargadores e trabalham nos Tribunais de Justiça (TJ); eles são responsáveis por revisar os casos já analisados pelos juízes de Primeira Instância (julgar recursos das decisões proferidas pelos juízes de Primeira Instância, além



Comarca de Belo Horizonte | Fotografia: SERJUSMIG

das ações originárias da Segunda Instância). A decisão na Segunda Instância é colegiada, ou seja, feita por uma turma de magistrados (BRASIL, 2010).⁸

Sobre a estrutura da Primeira Instância, vale ressaltar a divisão em comarcas e citar a divisão de setores. No caso de Belo Horizonte, a comarca abrange toda a capital mineira e conta com o Fórum Lafayette, que abriga, entre outras, as Varas Cíveis, Criminais, de Tóxicos, de Família, Sucessões, Precatórios, Registros Públicos e Tribunal do Júri), o Fórum do Barreiro, o Prédio das Varas da Fazenda Pública Estadual e o das Varas de Fazenda Pública Municipal, Prédio das Varas da Infância e Juventude e os Prédios dos Juizados.

3.2 O EFETIVO DO TJMG

Quanto ao efetivo, a Primeira Instância do TJMG conta, hoje, com 921 juízes, 14.337 servidores efetivos e 925 contratados.⁹ A análise da evolução do quadro no período entre 2005 e 2014 mostra que o total de juízes e servidores cresceu 15,4% e 31,7%, respectivamente. Os dados indicam uma substituição maciça de contratados por efetivos. Em 2005, os contratados representavam 42,7% do total de trabalhadores; em 2006, tal percentual caiu para 8,0%. O padrão manteve-se ao longo do período. No último ano analisado (2014), apenas 6,1% dos trabalhadores eram contratados (ver TABELA 3).

Tabela 3 - Juízes, servidores efetivos e contratados da Primeira Instância do TJMG (período 2005-2014)

Ano	Juízes	Servidores				
		Total	Efetivos		Contratados	
			n	%	n	%
2005	798	11.867	6.794	57,3	5.073	42,7
2006	835	13.776	12.671	92,0	1.105	8,0
2007	859	14.269	13.081	91,7	1.188	8,3
2008	871	15.077	13.889	92,1	1.188	7,9
2009	864	15.192	13.971	92,0	1.221	8,0
2010	927	15.415	13.947	90,5	1.468	9,5
2011	906	15.766	14.073	89,3	1.693	10,7
2012	878	15.607	13.972	89,5	1.635	10,5
2013	950	15.405	13.969	90,7	1.436	9,3
2014	921	15.262	14.337	93,9	925	6,1

⁸ Considerando os objetivos do estudo Justicel, a apresentação da estrutura e funcionamento do TJMG será restrita à Primeira Instância.

⁹ Vale notar que há divergência entre o número de servidores efetivos informado pelo SERJUSMIG (N=12.251 – TABELA 1) e pelo TJMG (N=14.337 – TABELA 3). A diferença deve-se à atualização recente dos dados pessoais realizada pelo sindicato no primeiro semestre de 2016. Tal procedimento de verificação do status atual dos servidores favoreceu a precisão da listagem final.

3.3 A PRODUÇÃO DE SERVIÇOS NO TJMG

3.3.1 A DEMANDA DE TRABALHO NO TJMG

A análise dos processos distribuídos, julgados e ativos na Primeira Instância do TJMG indica um aumento do volume de serviços ao longo do período entre 2005 e 2014. Para

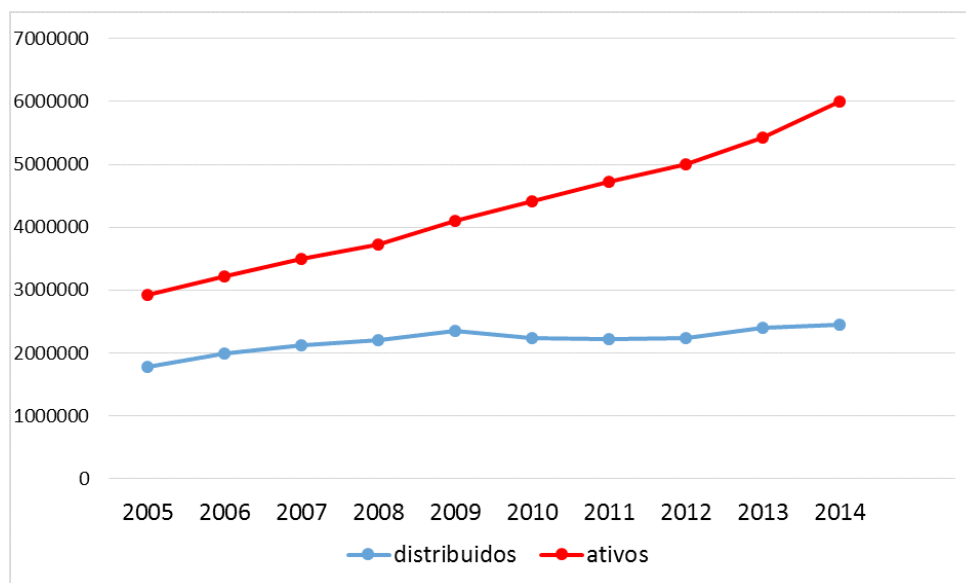
todos os anos, observa-se uma defasagem entre os processos distribuídos e os julgados. Em 2014, por exemplo, foram julgados 1.781.262 dos 2.455.838 processos distribuídos (taxa anual de 72,5%). Em outras palavras, os juízes da Primeira Instância receberam em média 222 processos / mês em 2014, mas levaram a julgamento somente 161 processos / mês. O resultado é claro: a demanda é maior que a capacidade de resposta do serviço (TABELA 4).

Tabela 4 - Processos distribuídos, julgados e ativos na Primeira Instância do TJMG (período 2005-2014)

Ano	Juízes	Servidores	Processos			Julgados /mês por juiz
			Distribuídos	Julgados	Ativos	
2005	798	11.867	1.776.638	1.184.674	2.916.192	124
2006	835	13.776	1.991.148	1.374.592	3.211.518	137
2007	859	14.269	2.114.039	1.541.050	3.494.448	150
2008	871	15.077	2.201.915	1.672.890	3.731.080	160
2009	864	15.192	2.351.089	1.682.585	4.096.494	162
2010	927	15.415	2.227.961	1.591.776	4.415.002	143
2011	906	15.766	2.226.935	1.589.856	4.727.894	146
2012	878	15.607	2.235.319	1.653.362	4.995.509	157
2013	950	15.405	2.391.635	1.693.828	5.418.359	149
2014	921	15.262	2.455.838	1.781.262	6.006.319	161

A análise indica ainda que o aumento do volume de trabalho é crescente. Em 2005, havia um acúmulo de 2.916.192 processos ativos; em 2014, esse número mais que dobrou, chegando a 6.006.319 (crescimento de 106%). Vale notar que o acervo ativo inclui todos os processos que ainda não foram julgados ou que, por motivos diversos, não foram baixados porque estão em

fase de execução, em tramitação na instância superior ou aqueles que não foram baixados definitivamente no sistema informatizado. Por fim, houve também crescimento na média mensal de processos distribuídos por juiz entre 2005 e 2014. O Gráfico 1 mostra graficamente o crescimento constante e linear para essas duas variáveis, em especial para os processos ativos.

Gráfico 1 - Processos distribuídos e ativos na Primeira Instância do TJMG - 2005-2014

Fonte: dados dos autores

Ressalta-se que tal cenário ocorre a despeito do aumento dos esforços para julgar os processos ativos. Ao considerar a média de julgamentos por juiz, observa-se um crescimento de 30,3% nos últimos dez anos (124 processos / mês em 2005 vs. 161 processos / mês em 2014). Ao aumento do volume de trabalho dos juízes, segue uma intensificação do trabalho para os servidores como um todo, incluindo efetivos e contratados. O cenário é preocupante. Embora o percentual de julgamentos tenha aumentado com o passar dos anos, o acúmulo de processos continua a crescer. É possível que esse desequilíbrio entre demanda e esforço possa estar provocando perturbações. É uma “atividade infinita”, dizem os próprios trabalhadores.

Para avaliar o desempenho dos servidores, o TJMG criou indicadores de produtividade: número de julgamentos realizados e de processos encerrados (baixas) em relação ao número de novos processos distribuídos. Trata-se do Índice de Julgamento - IJ ($IJ = 0,61$, em 2014) e do Índice de Baixa ou IB ($IB = 0,89$, em 2014). A meta para ambos os indicadores é alcançar valores iguais ou superiores a 1,0. Valores inferiores a 1,0 apontam a existência de acúmulo de processos não sentenciados, o que indica o aumento do acervo.

Duas hipóteses são aventadas. Primeira: a discrepância entre o número de julgamentos e processos que se iniciam no sistema judiciário pode ser resultado de uma mudança qualitativa da demanda (ou seja, do tipo de tarefa). Segunda: tal diferença pode estar associada a problemas de infraestrutura reconhecidos como barreiras para o desenvolvimento das tarefas, tais como falta de mobiliário, inadequação do espaço físico, escassez de pessoal e tipo de gestão processual (CABREIRA, 2014). Ambas estão relacionadas à informatização dos processos de trabalho.

3.3.2 A DISTRIBUIÇÃO DOS PROCESSOS NO TJMG

Os processos são distribuídos de acordo com sua natureza (cível, criminal, família, entre outras). As varas os recebem e iniciam o trâmite regulamentar. O efetivo pode variar a depender da comarca: nas comarcas de segunda entrância e entrância especial, em geral, se explicitam demandas por aumento do efetivo de servidores. Nesse tipo de comarca, a equipe é responsável pela movimentação e execução dos processos, com destaque para o papel dos servidores que ocupam o cargo de Oficial de Apoio Judicial.

A criação de novas varas depende de critérios técnicos e orçamentários:

- a) movimentação processual no Sistema de Informatização dos Serviços das Comarcas (SISCOM);
- b) número de Oficiais de Apoio Judicial;
- c) disponibilidade de espaço físico (ou plano para futuras obras);
- d) solicitações elaboradas pelo Conselho de Supervisão dos Juizados Especiais; e
- e) indicações da Corregedoria-Geral de Justiça, entre outros.

Os critérios para abertura de novas varas levam em conta a relevância da demanda de trabalho e da capacidade de resposta das unidades.

As varas diferem quanto ao número de autos processuais recebidos, julgados e baixados. O relatório anual da Secretaria de Planejamento e Gestão de Minas Gerais (Seplag), produzido em 2014, permite exemplificar tais diferenças. Os dados disponíveis indicam que as Varas Cíveis de Belo Horizonte (n=35) atingiram a meta estipulada pelo TJMG para o Índice de Julgamento (ou seja, valores maiores que 1,0), mas não para o Índice de Baixa. As Varas de Família (n=12) também conseguiram bons resultados, atingindo a meta de processos baixados no ano (IJ = 0,97; IB = 1,00). As demais apresentaram resultados menos positivos. Os valores mais baixos foram observados para os julgamentos na Vara da Central de Inquéritos Policiais e nas Varas Criminais (IJ = 0,24 e 0,52, respectivamente). A Tabela 5 apresenta os dados disponíveis para 2014.

Tabela 5 - Índice de Julgamento e Índice de Baixa nas Varas de Belo Horizonte do TJMG - Relatório Anual Seplag (2014)

Vara		Processos			IJ*	IB**
Tipo	n	Distribuídos	Julgados	Ativos		
Cível	35	70.450	86.017	58.923	1,22	0,84
Família	12	20.137	19.484	20.087	0,97	1,00
Infância e Juventude	2	12.114	9.842	10.767	0,81	0,89
Criminal	16	37.608	19.596	28.749	0,52	0,76
Inquéritos Policiais	1	7.926	1.912	7.444	0,24	0,94

Legenda: *IJ = Índice de Julgamento; **IB = Índice de Baixa

De maneira geral, os trabalhadores das varas acompanham toda a tramitação dos processos, que são recebidos no setor de protocolo. A equipe reúne e distribui documentos de acordo com a ordem de requerimento, acompanha julgamentos e participa do arquivamento final (baixa). Ao longo dessas etapas, os servidores buscam identificar e juntar os documentos necessários,¹⁰ que são anexados aos processos físicos. A cada movimentação (ou juntada), os processos são realocados nas prateleiras. Caso seja necessário emitir alguma certidão ou

intimação, expedir mandado ou ofício, publicar informação, emitir alvarás ou certidões, o trabalhador acessa o SISCOM e registra tais informações.

Após a juntada, os documentos seguem para análise das petições e verificação do fluxo para identificar a fase na qual o processo se encontra e tomar as providências cabíveis, entre elas, a condução ao juiz para despacho. Se necessário, as publicações devidas são efetivadas, por exemplo, a publicação de atos. O servidor se encarrega

¹⁰ O termo usado é “juntar” ou “juntada”, que consiste em anexar os documentos aos autos e lançar as informações no sistema (SISCOM). O objetivo é manter o andamento do processo e evitar erros de informação.

de analisar e tomar essas e outras providências necessárias ao andamento processual.

Na Primeira Instância, existe um juiz para cada vara, ou seja, um juiz para cada oito a doze servidores. Ele determina quando e de que maneira controlar o fluxo dos processos. Como estratégia para acelerar o processo e superar as deficiências de pessoal, é comum um servidor auxiliar o outro, independentemente da natureza do processo. Em algumas situações, o servidor pode assumir tarefas que são de um colega, por exemplo, no caso de desequilíbrio entre entrada e saída dos processos nas secretarias ou férias, afastamento por motivos diversos, entre outros.

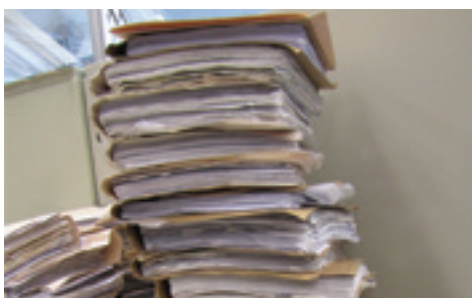
3.3.4 O TIPO DE PROCESSO JURÍDICO COMO DETERMINANTES DO PROCESSO DE TRABALHO

Observou-se que o tipo de processo (cível, criminal, etc.) influencia no desenvolvimento do trabalho, indicando especificidades que devem ser consideradas no planejamento das tarefas e cálculo do efetivo. Há diferenças quanto à organização do espaço físico, distribuição do mobiliário, número e tipo de equipamentos, insumos e tarefas. Em alguns setores, as observações realizadas durante a pesquisa identificaram inadequações no dimensionamento dos elementos de apoio à manipulação dos processos judiciais. A Fotografia 1 ilustra a diversidade espacial e material dos ambientes de trabalho.

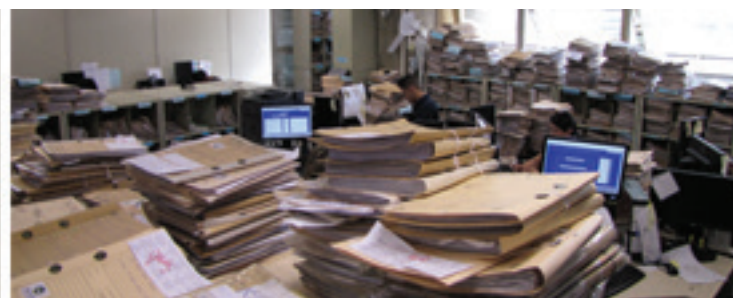
Fotografia 1 - Salas principais de Secretarias ou Varas de Precatório, Cível e Criminal



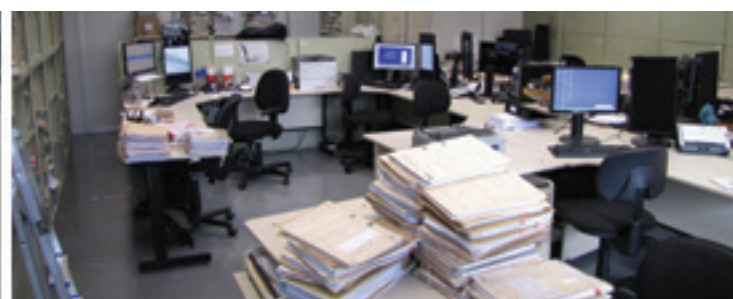
Precatórios



Cível



Criminal



Fonte: dados dos autores.

Quatro exemplos permitem ilustrar o cenário:

- 1) processos em varas cíveis tendem a acumular um grande volume de documentos e circular em mais de uma instância da estrutura judicial. Em geral, são pesados, empoeirados e mal conservados, devido às múltiplas manipulações;
- 2) comparadas aos primeiros, os processos nas varas criminais tramitam com mais agilidade, embora também sejam volumosos. Ainda assim, há variações;

3) processos em varas de precatórios são menos volumosos quando comparados a outras duas varas citadas. O espaço é visivelmente mais organizado, provavelmente, devido aos volumes mais enxutos e tramitação mais rápida. Quanto ao ambiente, é mais arejado e o arquivo ocupa menos espaço;

- 4) de forma semelhante às varas de precatórios, processos em uma vara de família são menos volumosos (embora requeiram mais tempo para serem finalizados).



Comarca de Barbacena | Fotografia: SERJUSMIG

Nota-se que os processos são volumosos na maior parte dos setores do TJMG. Não raro, o transporte do material só é possível com auxílio de dois ou mais trabalhadores, ou por meio de algum dispositivo de apoio (carrinhos de carga, por exemplo). Tal demanda foi comumente rela-

cionada às queixas de dores no corpo e crises alérgicas em função da poeira acumulada nos materiais ao longo do tempo. Para além da carga física, os trabalhadores expressam ansiedade diante da longevidade dos processos e da sensação de trabalho inútil ou sem fim.



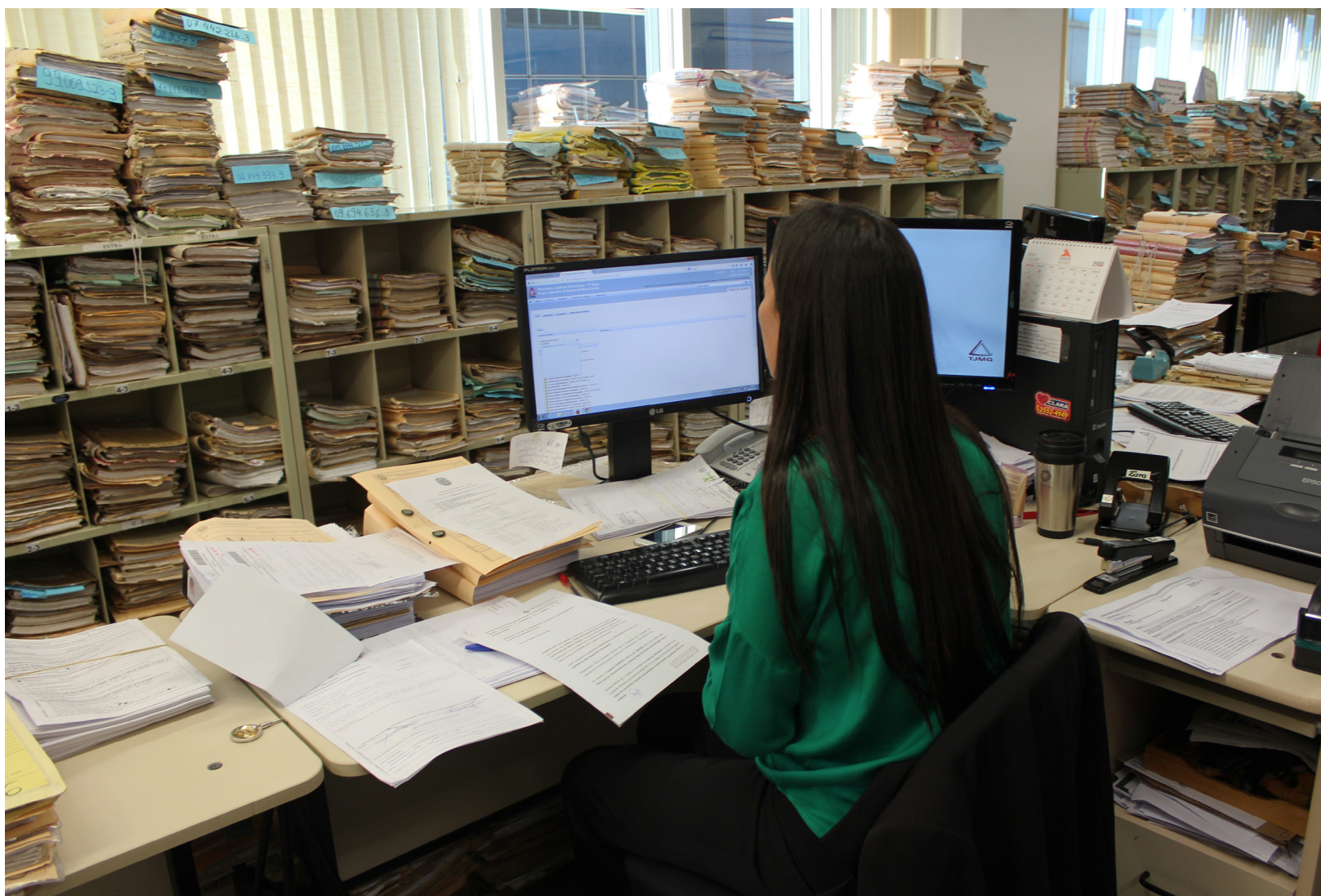
Comarca de Araguari | Fotografia: SERJUSMIG

Em síntese, observou-se a inadequação do espaço para os volumes que se acumulam nas dependências das secretarias, incluindo os postos de trabalho. Tal situação dificulta a manipulação dos documentos. Somada às queixas sobre a precariedade dos equipamentos (computadores e impressoras multifuncionais) e falta de materiais (capas

de cartolina, grampos de metal, entre outros), registraram-se reclamações sobre o mobiliário inadequado, a ventilação e iluminação precárias e ausência ou inadequação de locais para refeições e banheiros que, em alguns casos, são usados também para guardar processos, em função da falta de área de estoque.

capítulo 4

O PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO (PJe)



Central de Cumprimento de Sentença – Centrase da Fazenda Pública Estadual | Fotografia: SERJUSMIG

4.1 RESULTADOS DO ESTUDO ERGONÔMICO

Em 2014, iniciou-se a implantação do PJe no TJMG. Conforme esperado, a mudança trouxe amplas repercussões sobre o efetivo e os processos de trabalho. Vale lembrar que a ferramenta é manipulada exclusivamente por servidores efetivos que possuem um cadastro com assinatura digital. Tal restrição de acesso reflete preocupações com a segurança das informações e está associada à queda no número de trabalhadores contratados a partir de 2006 (TABELA 3). Tal realidade é aparente nas varas onde o número de contratados é pequeno.

No sistema PJe, as atividades realizadas são as mesmas dos processos físicos, ainda que totalmente processadas no sistema informatizado.¹¹ Eis o cerne da diferença em relação ao modelo anterior, cuja tramitação dependia dos lançamentos no SISCOP. Destaca-se, então, a ampliação do acesso no tempo e no espaço: advogados, servidores e outras pessoas podem acessar o sistema a qualquer hora e de qualquer local.

Em suma, o acesso ao PJe requer cadastro prévio autorizado pelo TJMG. O sistema conta com dispositivos de segurança que funcionam como uma assinatura digital, pessoal e intransferível. Esses dispositivos são de dois



Comarca de Francisco Sá
Fotografia: SERJUSMIG

tipos: *token* (similar a um *pendrive*) e *smartcard* ('cartão inteligente'). Para se conectar ao PJe, é necessário conectar o *token* ou o *smartcard*¹² e entrar no site do TJMG (<<http://pje.tjmg.jus.br/pje/login.seam>>), por meio de um navegador habilitado e homologado. Ao acessar o sistema, o usuário é solicitado a preencher *login* e senha em uma caixa de identificação (FIGURA 1).

Figura 1 - Tela inicial do PJe



Nota: foto de tela da internet, em função da proibição de tirar fotografias no TJMG.

¹¹ Vale frisar que o processo eletrônico não dispensa os documentos físicos, que devem ser digitalizados e anexados ao arquivo eletrônico.

¹² Para o *smartcard*, é necessário ter a máquina apropriada para a leitura do cartão.

A tela inicial do PJe apresenta várias abas que permitem buscar informações específicas. Alguns exemplos: ‘Painel’, ‘Processo’, ‘Atividades’, ‘Audiências’, ‘Confi-

guração’ e ‘Gestão’ (Figura 2). Cada aba contém subdivisões que proporcionam aos servidores meios para executar suas tarefas.

Figura 2 - Abas existentes na página principal do PJe



Para iniciar um novo processo, o servidor tem de abrir a aba correspondente. Na sequência, outras informações são solicitadas. Ao finalizar o preenchimento dos dados

das partes (autor, réu e os respectivos advogados), o processo é iniciado (FIGURAS 3, 4).

Figura 3 - Criação de um novo processo no PJe

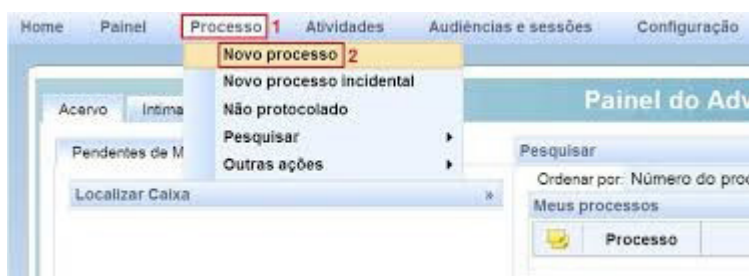


Figura 4 - Página para cadastro de novo processo no PJe



Quanto aos processos em andamento, o PJe oferece a possibilidade de visualizar as atividades pendentes. Na página principal, é possível identificar a opção “Caixa”,

contendo tais informações (Tarefas de Processo). Um exemplo é apresentado nas Figuras 5 e 6.

Figura 5 - Página com a visualização das tarefas pendentes

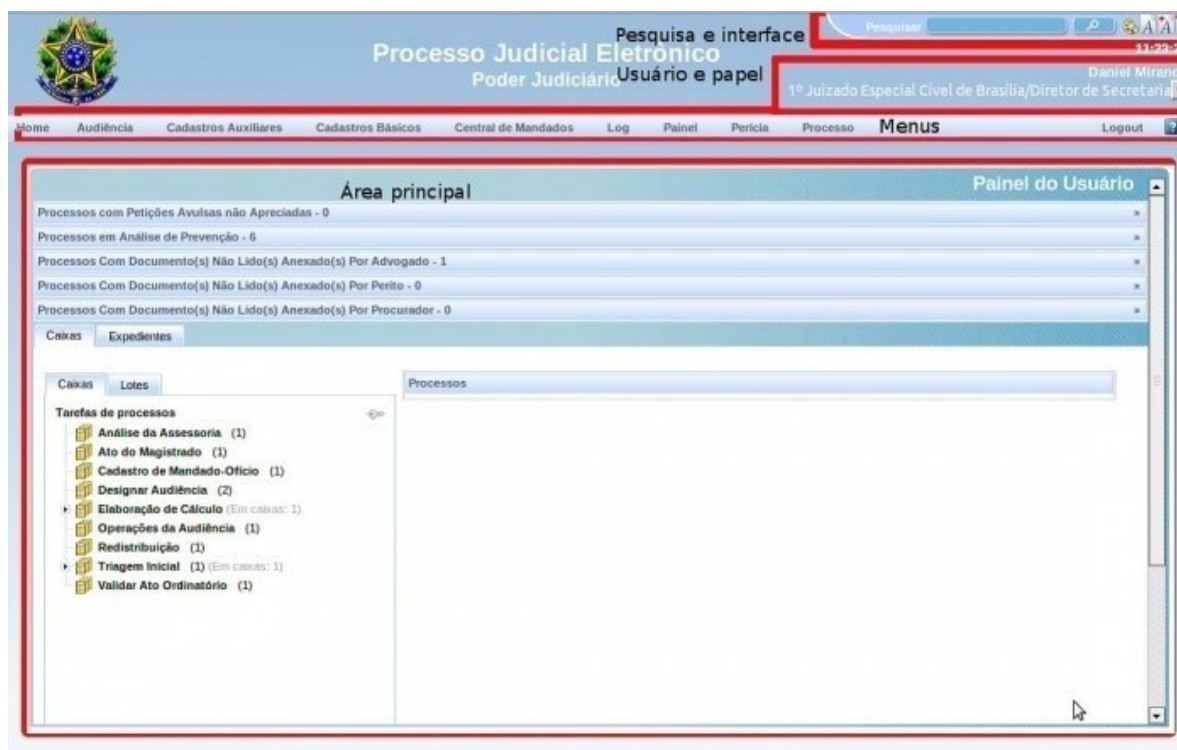
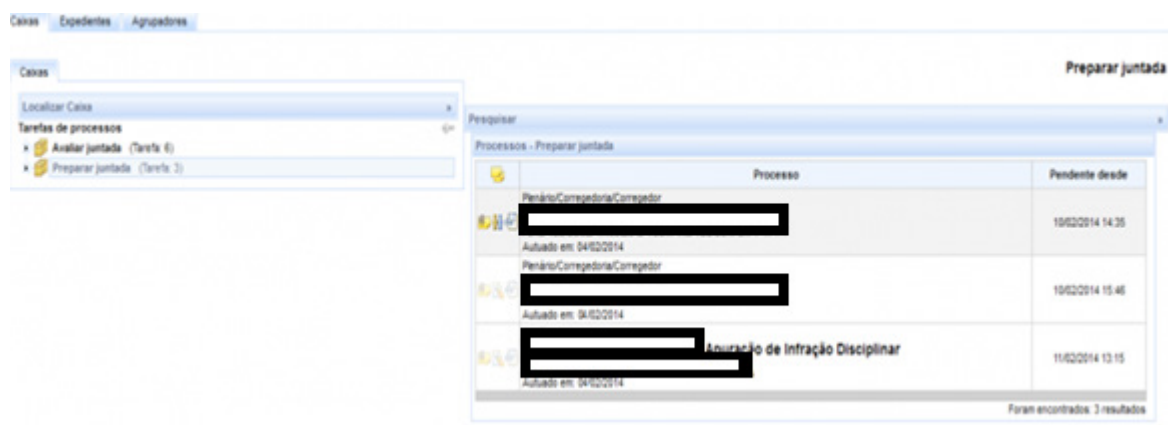


Figura 6 - Exemplo de um tópico com pendências abertas.



O sistema PJe não possui dispositivos de alerta para advertir os servidores quanto a mensagens e tarefas pendentes, requerendo acesso por meio de abas específicas para se inteirar dos avisos. Exemplo: um cadeado aparece em frente ao processo quando este não tiver sido assinado digitalmente. Portanto, é necessária uma busca ativa. A esse propósito, observou-se que

cada servidor adota procedimentos particulares. Alguns criaram uma “rotina diária no PJe”, para facilitar o “trânsito” no sistema. Segundo relatos dos próprios trabalhadores, tal rotina inclui reconhecer as urgências em interação com os advogados, elaborar e programar as providências iniciais, estabelecer hierarquia de acordo com os prazos, entre outras.

Quanto aos aspectos operacionais, são usados dois monitores de forma simultânea: um posicionado na horizontal e outro na vertical. A tela vertical é usada no intuito de agilizar a análise dos processos. Há duas maneiras de visualizar os documentos do PJe: 1) paginador; ou 2) download. Para a primeira, basta clicar sobre o ícone correspondente e abrir os documentos na tela horizontal. Em seguida, é possível transpô-los para a tela vertical. O uso do paginador gera lentidão, pois exige cliques sucessivos para ler os documentos. Caso escolha a segunda opção (download), o servidor pode ler o material usando a barra de rolagem. Entretanto, ele depende da velocidade do sistema (e da internet) para baixar o documento.

Cabe ressaltar que as especificações e a configuração das máquinas não são meros detalhes, mas determinantes da eficiência e agilidade da execução das tarefas.

Sobre as limitações do PJe, os servidores entrevistados chamam a atenção para a necessidade de ampliar o leque de ferramentas disponíveis de maneira a contemplar os diferentes documentos que, por vezes, compõem os processos que tramitam no TJMG - são eles: certidões, alvarás, citações, notificações, mandados, entre outros. Paradoxalmente, o sistema PJe incorporou apenas um modelo de certidão (FIGURA 7). O Quadro 2 apresenta uma comparação entre os dois métodos de trabalho vigentes no TJMG.

Quadro 2 - Fluxo de processos físicos e eletrônicos no TJMG

Tarefas	TIPO DE PROCESSO	
	Físico	Eletrônico (PJe)
1. Acesso ao processo	Acessar o SISCOP. Localizar em qual prateleira o processo está alocado	Preencher nome do usuário e senha no site (<i>token</i> ou <i>smartcard</i>)
2. Atividades pendentes	Buscar por documentos existentes para ser juntados	Buscar ativamente no sistema
3. Documentos físicos	Juntados aos processos	Digitalizados
4. Papel do advogado	Levar o documento na respectiva Vara para ser juntado	Realizar a juntada <i>on-line</i> (no próprio escritório)
5. Necessidade de espaço	Físico	Virtual
6. Visualização	Manuseio (documentos impressos)	Download ou paginador
7. Movimentação processual	Folhear as páginas e juntar o documento no devido local	Abrir várias abas secundárias até chegar na etapa desejada
8. Salvar informações	Não há necessidade (apenas carimbar e lançar no SISCOP)	Digitar senha sempre que salvar uma alteração
9. Movimentação massiva	SISCOP	Não é permitido

Para finalizar, cabe lembrar que o foco da implantação do PJe é nas Varas Cíveis e de Família. A análise da produção indica que o percentual de processos eletrônicos ainda é baixo, sendo coerente com os resultados do inquérito, conforme está detalhado adiante. Tal cenário é esperado nessa fase de implantação. No ano de 2014, por exemplo, foram distribuídos 1.815.862 processos na Primeira Instância do TJMG. Desses, apenas 14.063 (0,01%) por meio do PJe. Cenário semelhante foi observado nos

Juizados Especiais em que apenas 84.590 dos 639.976 processos foram eletrônicos (ou seja, 13,2%). Além disso, por conta do elevado número de processos no acervo ativo, os servidores relatam dar prioridade aos físicos, já que estes são mais antigos e ocupam espaço nas varas. A explicação corrobora as observações apresentadas quanto à alta demanda de trabalho: o foco é diminuir a sensação de ‘muito trabalho para se fazer’, dizem os trabalhadores.

4.2 RESULTADOS DO INQUÉRITO TELEFÔNICO (JUSTICEL)

Os resultados do estudo ergonômico permitiram a construção de itens sobre o uso do PJe no TJMG (ver Capítulo 2; Instrumento de Coleta - Q-JUS). Esta seção do relatório focará em tais elementos. Analisaremos apenas as respostas dos servidores que afirmaram utilizar a ferramenta. As variáveis em foco foram organizadas em três grupos: frequência de uso do PJe, barreiras e facilitadores e consequências da implantação do PJe.

Os resultados do estudo Justicel indicaram que, dos 1.005 participantes, 24,6% utilizam o PJe atualmente. O baixo percentual era esperado, considerando que a ferramenta ainda está em fase de implantação.

A maior parte dos servidores desse grupo utilizaram o PJe com frequência (80,3% daqueles que utilizaram a ferramenta nos últimos três meses). A Tabela 6 apresenta os valores e percentuais e os intervalos de confiança para cada resposta.

Tabela 6 - Frequência de uso do Processo Judicial Eletrônico (PJe) entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variável - PJe*	%	IC95%
1. Frequência de uso do PJe*		
Frequentemente	80,3	67,4 - 88,9
Às vezes	7,5	2,8 - 18,1
Raramente	11,3	5,1 - 22,9
Nunca ou quase nunca	0,9	0,1 - 5,6

Nota: *Processo Judicial Eletrônico



Comarca de Ipatinga | Fotografia: SERJUMIG

Quanto às barreiras para utilização, 39,1% dos usuários não dispunham de equipamentos em quantidade suficiente para suprir a demanda (2,6% não têm acesso a equipamento algum). O estado de conservação dos equipamentos foi considerado inadequado por mais de 25,0% dos servidores que usam o PJe (TABELA 7).

O mau funcionamento do sistema foi uma das principais

barreiras indicadas pelos usuários. Entre os servidores que usam o PJe, 74,7% afirmaram que o sistema “trava” ou “sai do ar” com frequência. Quanto ao treinamento, 15,1% não recebeu treinamento e 47,2% considerou o treinamento insuficiente. Em outras palavras, 62,3% dos usuários consideravam que não foram preparados de forma adequada para a mudança nos processos de trabalho diante da informatização dos processos (TABELA 7).

Tabela 7 - Barreiras e facilitadores para uso do Processo Judicial Eletrônico (PJe) relatados pelos servidores da Primeira Instância do Tribunal de Justiça de Minas Gerais - Projeto Justicel, 2016.

Variável - PJe*	%	IC95%
1. Disponibilidade de equipamentos para uso do PJe*		
Não	2,6	0,9 - 6,8
Em quantidade inferior à demanda	36,5	26,0 - 48,3
Em quantidade suficiente à demanda	60,9	49,1 - 71,6
2. Estado de conservação dos equipamentos para uso do PJe*		
Muito ruins	0,8	0,2 - 3,2
Ruins	6,5	2,2 - 17,8
Razoáveis	18,3	10,4 - 30,2
Bons	58,7	46,4 - 70,0
Muito bons	15,6	10,3 - 22,9
3. Frequência com que o sistema “trava” ou “sai do ar”		
Frequentemente	74,7	63,0 - 83,7
Às vezes	19,5	11,4 - 31,5
Raramente	4,0	1,9 - 8,5
Nunca ou quase nunca	1,7	0,5 - 5,3
4. Treinamento para uso do PJe*		
Não recebeu treinamento	15,1	8,8 - 24,7
Recebeu treinamento insuficiente	47,2	35,3 - 59,4
Recebeu treinamento suficiente	37,7	26,7 - 50,1

Nota: *PJe: Processo Judicial Eletrônico.



Balcão de atendimento da Centrase da Fazenda Pública Estadual | Fotografia: SERJUMIG

Quanto às consequências para o dia a dia no TJMG, cerca de 60,5% dos servidores consideraram que o PJe não agilizou o trabalho, 39,4% afirmaram que a implantação do PJe dificultou a realização das tarefas e 19,2% relataram piora

na divisão das tarefas entre colegas. A consequência mais evidente diz respeito ao volume de trabalho: 56,2% consideravam que a implementação do PJe aumentou a demanda. Os demais valores percentuais estão dispostos na Tabela 8.

Tabela 8 - Consequências da implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe) para os servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variável - PJe*	%	IC95%
1. Mais rapidez no trabalho decorrente do uso do PJe?*		
Frequentemente	14,9	8,5 - 24,9
Às vezes	24,6	15,7 - 36,5
Raramente	14,1	7,1 - 26,1
Nunca ou quase nunca	46,4	33,9 - 59,3
2. Realização das tarefas e uso do PJe*		
Facilitou o trabalho	15,1	8,6 - 24,9
Dificultou o trabalho	39,4	27,4 - 52,8
Nem facilitou nem dificultou o trabalho	45,5	33,2 58,4
3. Divisão das tarefas e uso do PJe*		
Melhorou a divisão das tarefas entre colegas	23,9	14,4 - 36,9
Piorou a divisão das tarefas entre colegas	19,2	10,7 - 32,1
Nem melhorou nem piorou a divisão das tarefas entre colegas	56,9	43,6 - 69,2
4. Volume de trabalho e uso do PJe*		
Aumentou o volume de trabalho	56,2	43,2 - 68,4
Diminuiu o volume de trabalho	3,8	2,6 - 8,7
Nem aumentou nem diminuiu o volume de trabalho	40,0	28,1 - 53,1

Nota: *PJe: Processo Judicial Eletrônico

capítulo 5

SITUAÇÃO DE SAÚDE E CONDIÇÕES DE TRABALHO



Ato Dia da Mulher | Fotografia: SERJUSMIG

5.1 COLETA DE DADOS

A coleta de dados do estudo Justicel ocorreu entre os dias 5 e 31 de maio de 2016. Uma vez finalizada a coleta, o banco de dados foi analisado quanto à consistência interna das informações. Tal processo foi desenvolvido em três etapas. A primeira foi realizada entre os dias 1 e 21 de junho de 2016. O objetivo foi verificar inconsistências das respostas dos participantes. Quando necessário, os arquivos de áudio foram localizados e as entrevistas escutadas na íntegra. Na sequência, foi iniciada a segunda etapa de análise de consistência dos dados. A tarefa foi conduzida por uma profissional especializada em estatística e em saúde pública. O objetivo foi complementar a verificação de possíveis inconsistências, incluindo a identificação de respostas em branco (missings), informações incoerentes e problemas na lógica do questionário. Essa etapa foi realizada entre os dias 25 de junho e 11 de julho de 2016. Após esse controle de qualidade, obteve-se o arquivo que se tornou a base das análises estatísticas, com dados relativos a 1.005 participantes (TABELA 9).

A Tabela 9 apresenta as informações sobre o status final dos participantes: recusas, agendamentos (entrevistas marcadas, mas não concluídas), ausência temporária de servidores (viagens, férias) e inelegíveis. Ao todo, foram 3.551 ligações. Dos 1.570 servidores selecio-



Comarca de Belo Horizonte
Fotografia: Robert Leal

nados na lista enviada pelo SERJUSMIG, 192 eram inelegíveis. Dos 1.378 participantes elegíveis, 1.005 (76,0%) responderam ao questionário. Das 296 comarcas existentes no estado, o estudo incluiu 267 (MAPA 1): 156 comarcas de primeira entrância, 84 de segunda entrância e 27 de entrância especial (MAPA 2). Vale mencionar que a lista inicial da qual os nomes dos servidores foram retirados continha 159 inelegíveis (ou seja, indivíduos que não preenchiam os requisitos para participar do inquérito).

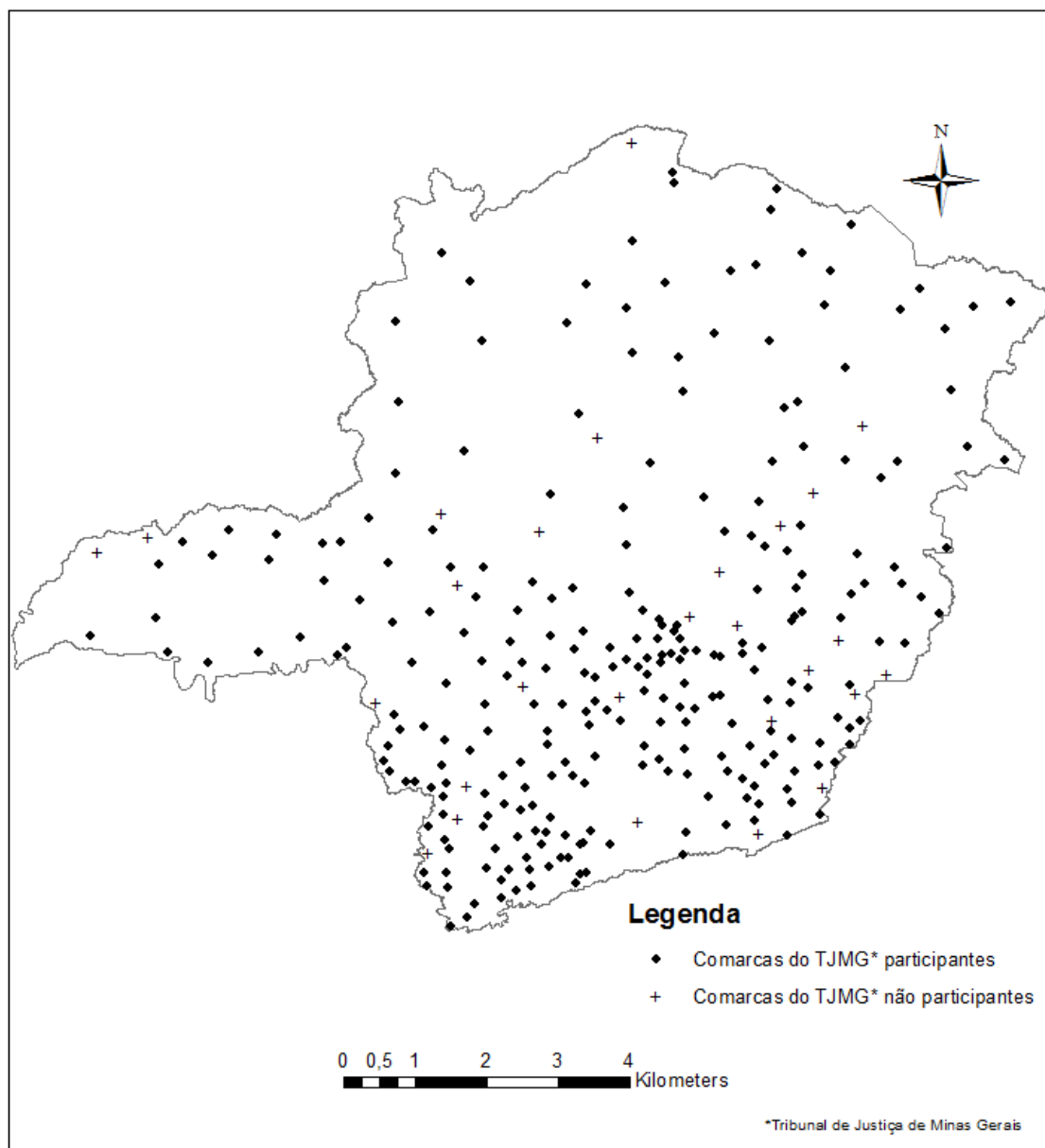
Tabela 9 - Participantes do Estudo Justicel (elegíveis e inelegíveis).

Status final	Participantes		Ligações /Tentativas	
	n	%	n	%
Elegíveis				
Respondido	1.005	75,93	2.128	65,72
Recusa	65	4,71	208	6,42
Ausência temporária	23	1,67	62	1,91
Agendado (não finalizado)	227	16,45	717	22,14
Entrevista incompleta	2	0,14	3	0,09
Não atende / Ocupado	56	4,06	120	3,71
Total	1.378	100,0	3.238	100,0
Inelegíveis				
Transferido de comarca	9	5,66	20	6,39
Afastado (> 30 dias)	64	40,25	136	43,45
Telefone inexistente	2	1,26	2	0,64
Servidor não localizado	80	50,31	151	48,24
Aposentado	2	1,26	2	0,64
Falecido	2	1,26	2	0,64
Total	159	100,0	313	100,0

Por fim, na terceira etapa, o banco foi analisado quanto à distribuição da amostra de acordo com as especificações descritas no Capítulo 2. Buscou-se avaliar a representatividade dos grupos selecionados na amostragem (sexo, idade,

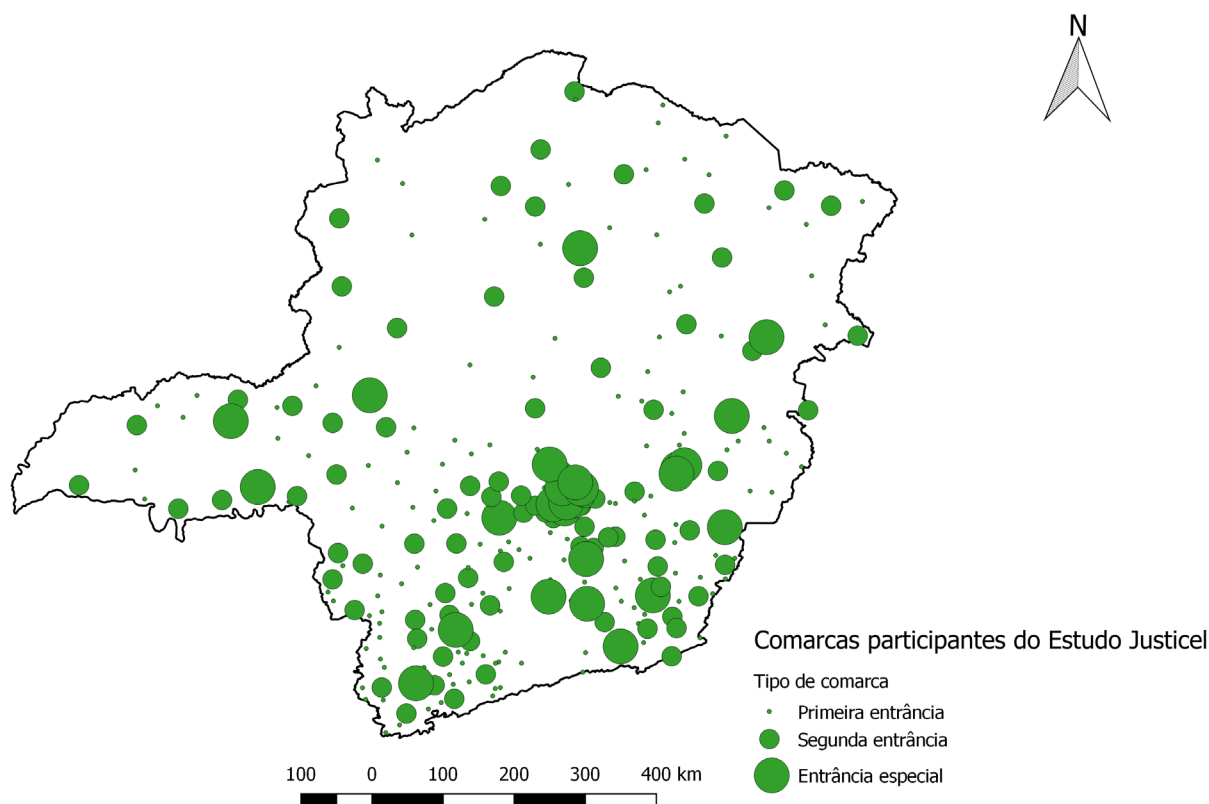
tipo de comarca e cargo). A atribuição de pesos para as análises estatísticas foram conduzidas nessa etapa (realizada entre 15 de julho e 10 de agosto de 2016) de maneira a embasar todas as análises subsequentes por tal ponderação.

Mapa 1 - Distribuição das comarcas do estado de Minas Gerais participantes do estudo Justicel em relação à distribuição total das comarcas no estado



Fonte: dados dos autores

Mapa 2 - Distribuição das comarcas segundo o tipo (Primeira entrância, Segunda entrância e Entrância especial), cujos servidores participaram do estudo Justicel



Fonte: dados dos autores

Para sistematizar as respostas de acordo com o território do respondente, reproduziu-se a lógica utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para o estado de Minas Gerais. As 12 mesorregiões, originalmente definidas em função de similaridades socioeconômicas e culturais, foram agrupadas em quatro grandes regiões: 1) Norte de Minas (mesorregiões

3, 5, 6 e 10); 2) Central (2, 4 e 11); 3) Sul de Minas (1, 7, 8 e 12); e 4) Triângulo Mineiro (9). O objetivo foi permitir análises descritivas para a amostra total e análises estratificadas por região. A composição da população de Minas Gerais, da população dos servidores do TJMG e da amostra do estudo Justicel está disposta na Tabela 10.

Tabela 10 - Distribuição da população de Minas Gerais, de servidores da Primeira Instância do TJMG e amostra do Estudo Justicel por mesorregião do estado

Mesorregião	População Minas (IBGE) ¹		População TJMG		Amostra Justicel	
	n	%	n	%	n	%
1. Campo das Vertentes	554.354	2,83	304	2,5	32	3,2
2. Central Mineira	412.712	2,11	239	2,0	34	3,4
3. Jequitinhonha	699.413	3,57	249	2,0	34	3,4
4. Metropolitana de Belo Horizonte	6.236.117	31,82	4.648	38,1	241	23,9
5. Noroeste de Minas	366.418	1,87	193	1,6	24	2,4
6. Norte de Minas	1.610.413	8,22	598	4,9	62	6,2
7. Oeste de Minas	955.030	4,87	625	5,1	66	6,6
8. Sul e Sudoeste de Minas	2.438.611	12,44	1.664	13,6	185	18,5
9. Triângulo Min. e Alto Paranaíba	2.144.482	10,94	1.349	11,1	113	11,3
10. Vale do Mucuri	385.413	1,97	189	1,5	17	1,7
11. Vale do Rio Doce	1.620.993	8,27	799	6,5	67	6,7
12. Zona da Mata	2.176.374	11,1	1.330	10,9	130	12,9
TOTAL	19.600.330	100,0	1.2187	100,0	1005	100,0

¹ Resultados do Universo do Censo Demográfico 2010 - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

A seguir são apresentados os resultados do inquérito por blocos de variáveis. Os dois primeiros visam apresentar características da amostra (sociodemográficas - seção 2; e informações sobre trabalho e emprego - seção 3). O bloco seguinte trata da organização do trabalho no TJMG (fatores psicossociais) e exposição à violência (seção 5.4). Aspectos ergonômicos são apresentados, em função da estrutura física dos setores e unidades às quais os participantes estão vinculados (seção 5.5). A saúde e os hábitos de vida também são analisados, com especial atenção ao absenteísmo e às doenças crônicas não transmissíveis (seção 5.6). Vale ressaltar que os pesos atribuídos às variáveis usadas na estratificação da amostra foram considerados nas análises, resultando em frequências relativas (%) ajustadas.

5.2 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

A amostra da Primeira Instância do TJMG foi composta por 62,8% servidores do sexo feminino. O participante mais jovem tinha 23 anos de idade; o mais velho, 68 anos; cerca de dois terços tinham 40 anos de idade ou mais (62,0%). Dois terços dos respondentes relataram viver com companheiro e 65,0% afirmaram ter um ou mais filhos. A maior parte se autodeclarou de cor branca (70,4%), com escolaridade em nível superior ou pós-graduação (90,5%). No conjunto, é possível afirmar que o grupo em foco era composto de trabalhadores com vínculo formal e estável de emprego, em sua maioria brancos, casados ou em união estável e alta escolaridade (TABELA 11).

Tabela 11 - Características sociodemográficas dos servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis sociodemográficas	%	IC95%
1. Sexo		
Masculino	37,2	37,2 - 37,3
Feminino	62,8	62,7 - 62,8
2. Idade (em anos)		
<40	38,0	37,3 - 38,7
40-49	32,8	30,7 - 35,1
>50	29,2	27,1 - 31,2
3. Estado Civil		
Com companheiro (a)	66,8	62,0 - 71,2
Sem companheiro (a)	33,2	28,8 - 38,0
4. Cor ou Raça		
Branca	70,4	65,7 - 74,7
Parda / Preta	27,8	23,6 - 32,4
Amarela / Indígena	1,8	1,0 - 3,2
5. Escolaridade		
Ensino Fundamental / Ensino Médio	9,5	7,3 - 12,3
Ensino Superior	41,9	36,9 - 46,9
Pós-graduação	48,6	43,6 - 53,7
6. Filhos		
Não	35,0	30,4 - 39,9
Sim	65,0	60,1 - 69,6

A análise comparativa das quatro regiões de Minas Gerais indica que o grupo estudado não é homogêneo. Quanto ao sexo, as regiões Sul e do Triângulo Mineiro apresentaram os maiores percentuais de mulheres (66,0%, 62,8%, respectivamente). Chama a atenção ainda o maior percentual de servidores com menos de 40 anos de idade nas regiões Norte e Sul. Contudo, as diferenças citadas não foram significativas do ponto de vista estatístico (TABELA 12).

A análise para a variável cor da pele indicou diferenças

estatisticamente significativas entre as regiões, com um maior percentual de servidores de cor preta ou parda no Norte do estado (46,7%). A diferença fica mais evidente ao comparar região Norte com a Sul, onde apenas 10,0% são pretos ou pardos.

A região do Triângulo Mineiro apresentou o maior percentual de respondentes com pós-graduação (60,9% da amostra), com diferenças significativas do ponto de vista estatístico. Não foram observadas diferenças entre as regiões para a variável ter filhos (TABELA 12).

Tabela 12 - Características sociodemográficas dos servidores da Primeira Instância do TJMG por região do estado (Estudo Justicel)

Variáveis sociodemográficas	Total		Regiões*								p
			1		2		3		4		
	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	
1. Sexo											
Masculino	37,2	37,2 - 37,3	43,5	33,3-54,2	41,3	35,9-46,9	34,0	28,6-39,8	37,2	20,3-39,6--	0,131
Feminino	62,8	62,7 - 62,8	56,5	45,8-66,6	58,7	53,1-64,0	66,0	60,2-71,4	62,8	60,4-79,7	
2. Idade (anos)											
< 40	38,0	37,3 - 38,7	45,9	34,8-57,6	32,0	26,1-38,6	43,1	36,3-50,2	36,4	24,7-49,9	0,252
40-49	32,8	30,7 - 35,1	31,6	22,2-42,7-	33,3	26,9-40,4	30,0	23,5-37,4	38,9	26,4-53,2	
> 50	29,2	27,1 - 31,2	22,5	16,2-30,4	34,7	28,9-40,8	26,9	22,2-32,2	24,7	16,4-35,4	
3. Estado Civil											
Com companheiro (a)	66,8	62,0 - 71,2	70,7	59,5-79,8	68,4	61,0-75,1	62,9	54,2-70,9	68,0	52,4-80,3	0,688
Sem companheiro (a)	33,2	28,8 - 38,0	29,3	20,2-40,5	31,6	24,9-39,0	37,1	29,1-45,8	32,0	19,7-47,6	
4. Cor ou Raça											
Branca	70,4	65,7 - 74,7	52,2	40,2-63,9	55,7	47,3-63,8	89,6	86,1-92,3	79,6	68,7-87,4	<0,001
Parda / Preta	27,8	23,6 - 32,4	46,7	35,1-58,7	42,2	34,1-50,6	10,0	7,3-13,4	15,7	9,2-25,7	
Amarela / Indígena	1,8	1,0 - 3,2	0,1	0,0-0,3	2,1	0,9-4,6	0,4	0,1-1,4	4,7	1,6-13,2	
5. Escolaridade											
Ensino Fund. / Médio	9,5	7,3 - 12,3	7,5	4,3-12,7	13,0	8,6-19,2	8,1	5,5-12,0	4,9	1,9-11,9	0,050
Ensino Superior	41,9	36,9 - 46,9	50,1	38,2-61,9	45,5	37,4-53,8	38,3	30,7-46,4	34,2	21,1-50,3	
Pós-graduação	48,6	43,6 - 53,7	42,4	31,5-54,1	41,5	33,9-49,5	53,6	45,4-61,6	60,9	45,4-74,5	
6. Filhos											
Não	35,0	30,4 - 39,9	31,4	21,9-42,9	33,9	26,6-42,1	35,8	27,8-44,6	38,8	25,1-54,5	0,863
Sim	65,0	60,1 - 69,6	68,6	57,1-78,1	66,1	57,9-73,4	64,2	55,4-72,2	61,2	45,6-74,9	

Nota: *Regiões: 1 - Mesorregiões 3 (Jequitinhonha), 5 (Noroeste de Minas), 6 (Norte de Minas) e 10 (Vale do Mucuri); 2 - Mesorregiões 2 (Central Mineira), 4 (Metropolitana de Belo Horizonte) e 11 (Vale do Rio Doce); 3 - Mesorregiões 1 (Campo das Vertentes), 7 (Oeste de Minas), 8 (Sul e Sudoeste de Minas) e 12 (Zona da Mata); 4 - Mesorregião 9 (Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba)

5.3 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO E EMPREGO

O Estudo Justicel buscou caracterizar o perfil dos servidores da Primeira Instância do TJMG. Informações do trabalho e emprego foram solicitadas aos respondentes com o objetivo de delinear a antiguidade dos servidores, o cargo atual que ocupam, a duração da jornada de trabalho e outros vínculos de trabalho.

Perguntas

Em que ano você começou a trabalhar no TJMG? Qual o seu cargo ATUAL? Qual a carga horária SEMANAL estipulada em seu contrato de trabalho no TJMG? Com que frequência você trabalha mais horas do que o estipulado em seu contrato de trabalho no TJMG? Atualmente, você tem outro trabalho remunerado (não vinculado ao TJMG)? Nos últimos TRÊS MESES, você utilizou o Processo Judicial Eletrônico (PJe) em suas atividades no TJMG?

A análise das características do trabalho e emprego mostra uma concentração dos participantes quanto ao tipo de comarca: 53,1% pertenciam àquelas de entrância especial. Cerca de um terço da amostra (32,1%) pertenciam à instituição há mais de vinte anos. Quanto aos cargos ocupados, predominavam os Oficiais de Apoio Judicial (51,9%) e Oficiais Judiciários (27,0%).

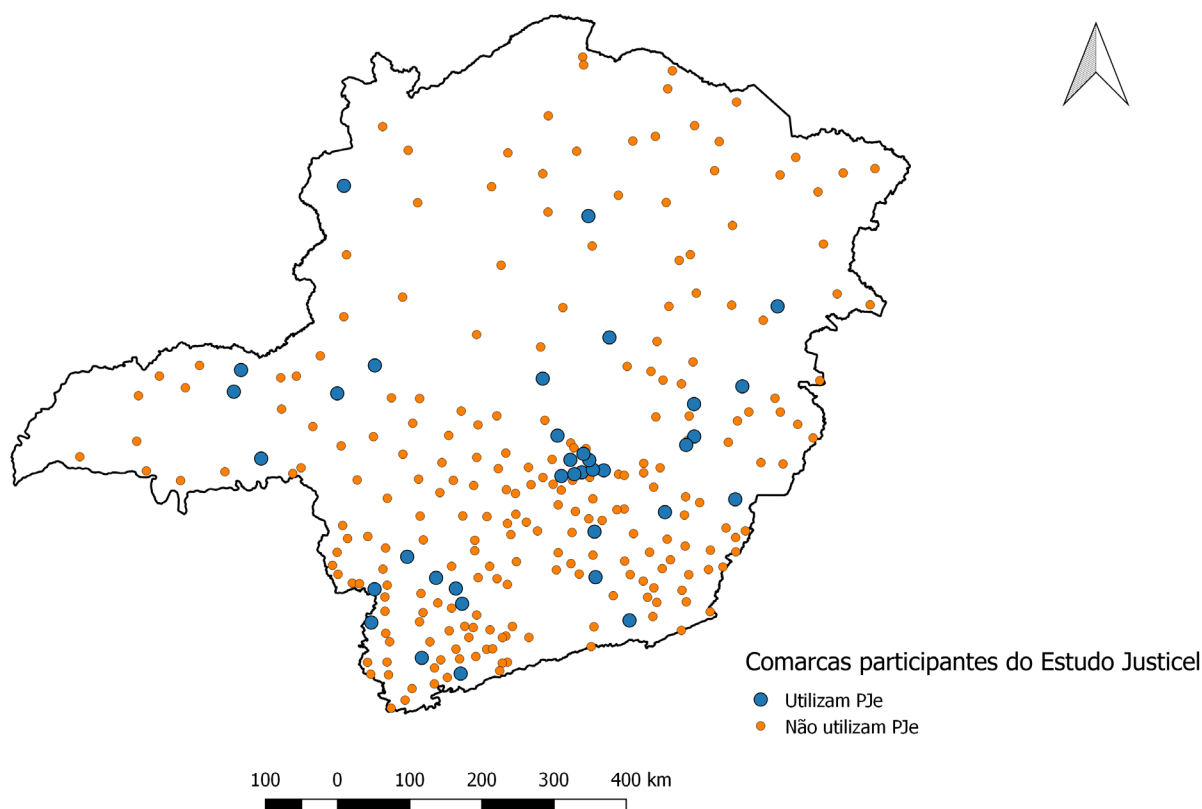
Embora a maioria dos servidores tivesse um contrato de trabalho cuja carga horária semanal fosse igual ou menor a 30 horas (80,6%), quase dois terços dos servidores trabalhavam um número de horas além do previsto (65,5%); 1,9% da amostra relatou ter outro trabalho remunerado (TABELA 13). O PJe foi utilizado por 24,6% dos servidores - considerando os três meses anteriores ao momento da entrevista (MAPA 3).

Tabela 13 - Características do trabalho e emprego dos servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis sobre trabalho e emprego	%	IC95%
1. Comarca (entrância)		
Primeira	20,0	19,6-20,4
Segunda	26,9	26,9-26,9
Especial	53,1	52,7-53,5
2. Antiguidade no TJMG (em anos)		
< 10	20,1	16,5-24,2
10-20	47,8	43,3-52,2
> 20	32,1	28,6-35,9
3. Cargo		
Oficial Judiciário	27,0	25,7-28,3
Oficial de Apoio Judicial	51,9	49,2-54,6
Assessor de Juiz	5,1	4,2-6,2
Técnico Judiciário	11,0	9,2-13,2
Agente Judiciário	3,0	2,4-3,5
Outro	2,0	0,8-4,9
4. Carga horária (em horas)		
< 30	80,6	76,7-84,0
31-44	19,4	15,9-23,3
5. Hora-extra		
Não	35,5	30,8-40,6
Sim	64,5	59,4-69,2
6. Outro trabalho remunerado		
Não	98,1	97,1-98,7
Sim	1,9	1,3-2,9
7. Uso do PJe*		
Não	75,4	70,5-79,7
Sim	24,6	20,3-29,5

Nota: * Processo Judicial Eletrônico

Mapa 3 - Distribuição das comarcas em que pelo menos um servidor tenha relatado utilizar o processo judicial eletrônico em relação às comarcas cujos participantes negaram o uso



Nota: *PJe: Processo Judicial Eletrônico

Há diferenças entre as regiões quanto ao tipo de comarca em que os servidores estavam alocados e ao uso do PJe. Na região Central, havia a maior concentração (73,0%) de servidores em comarcas de entrância especial. Em comparação, esse percentual corresponde apenas a 18,5% do total na região Norte. A diferença reflete a concentração de comarcas de entrância especial na mesorregião metropolitana de Belo Horizonte (classificação do IBGE).

Quanto ao PJe, destaca-se o maior percentual de uso nas regiões Central (37,0%) e do Triângulo Mineiro (22,0%). Na região Norte, o grupo de usuários do PJe foi significativamente menor (apenas 4,9%).

A região Sul apresentou o maior percentual de servidores com carga horária semanal superior a 30 horas (27,2%). Nas demais regiões, a distribuição foi mais homogênea: 13,7% para a região Norte, 16,1% para a região Central e 14,7% para a região do Triângulo Mineiro. De forma semelhante, o Sul do estado apresentou o maior percentual de horas trabalhadas além do previsto em contrato: 73,0% dos servidores. Para ambas as variáveis as diferenças foram significativas do ponto de vista estatístico. Não foram observadas diferenças significativas para as demais variáveis sobre trabalho e emprego no TJMG (TABELA 14).

Tabela 14 - Características do trabalho e emprego dos servidores da Primeira Instância do TJMG por região do estado (Estudo Justicel)

Variáveis sobre trabalho e emprego	Total		Regiões*								p
			1		2		3		4		
	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	
1. Comarca (entrância)											
Primeira	20,0	19,6-20,4	29,5	21,5-38,9	9,5	7,3-12,2	32,2	27,3-37,4	13,5	8,6-20,5	<0,001
Segunda	26,9	26,9-26,9	52,0	40,7-63,1	17,5	13,9-21,9	30,6	25,5-36,3	24,4	16,3-34,8	
Especial	53,1	52,7-53,5	18,5	8,7-35,1	73,0	68,1-77,3	37,2	29,6-45,5	62,1	50,2-72,6	
2. Antiguidade no TJMG (em anos)											
< 10	20,1	16,5-24,2	22,9	14,9-33,5	19,3	13,5-26,7	22,0	16,0-29,6	15,8	9,3-25,4	0,200
10-20	47,8	43,3-52,2	54,8	43,3-65,8	47,4	40,0-54,9	41,2	33,5-49,4	58,0	45,2-69,8	
> 20	32,1	28,6-35,9	22,3	15,2-31,3	33,3	26,8-40,4	36,7	29,9-44,1	26,2	17,6-37,1	
3. Cargo											
Oficial Judiciário	27,0	25,7-28,3	32,7	23,6-43,2	28,4	23,8-33,6	25,4	20,7-30,6	22,6	15,1-32,3	0,401
Oficial de Apoio Judicial	51,9	49,2-54,6	51,6	40,5-62,6	51,3	45,1-57,5	49,3	42,0-56,7	59,7	47,2-70,6	
Assessor de Juiz	5,1	4,2-6,2	3,7	2,0-6,8	5,2	3,5-7,6	6,0	4,1-8,7	4,0	1,9-8,0	
Técnico Judiciário	11,0	9,2-13,2	9,3	5,3-15,9	5,2	3,5-7,6	6,0	4,1-8,7	4,0	1,9-8,0	
Agente Judiciário	3,0	2,4-3,5	2,6	1,8-3,9	9,6	7,5-12,4	13,1	8,8-18,9	11,3	6,5-18,9	
Outro	2,0	0,8-4,9	0,0	0,0	4,3	3,0-6,0	2,4	1,9-2,9	1,0	0,4-2,1-	
4. Carga horária (horas)											
< 30	80,6	76,7-84,0	86,3	79,9-91,4	83,9	78,0-88,5	72,8	64,3-79,8	85,3	76,1-91,3	0,011
31-44	19,4	15,9-23,3	13,7	8,6-21,0	16,1	11,5-22,0	27,2	20,2-35,7	14,7	8,7-23,9	
5. Hora-extra											
Não	35,5	30,8-40,6	31,7	22,2-42,9	40,2	32,3-48,6	27,0	20,2-35,1	45,2	31,6-59,5	0,043
Sim	64,5	59,4-69,2	68,3	57,0-77,8	59,8	51,4-67,7	73,0	64,9-79,8	54,8	40,5-68,4	
6. Outro trabalho											
Não	98,1	97,1-98,7	96,7	89,5-99,0	97,8	95,9-98,9	98,7	97,6-99,3	98,3	96,1-99,2	0,461
Sim	1,9	1,3-2,9	3,3	0,1-10,5	2,2	1,1-4,1	1,3	06,-2,4	1,7	0,7-3,9	
7. Uso do PJe**											
Não	75,4	70,5-79,7	95,1	86,8-98,3	63,0	54,6-70,8	82,2	71,9-89,3	78,0	64,1-87,6	<0,001
Sim	24,6	20,3-29,5	4,9	1,7-13,2	37,0	29,2-45,4	17,8	10,7-28,1	22,0	12,4-35,9	

Nota: *Regiões: 1 - Mesorregiões 3 (Jequitinhonha), 5 (Noroeste de Minas), 6 (Norte de Minas) e 10 (Vale do Mucuri); 2 - Mesorregiões 2 (Central Mineira), 4 (Metropolitana de Belo Horizonte) e 11 (Vale do Rio Doce); 3 - Mesorregiões 1 (Campo das Vertentes), 7 (Oeste de Minas), 8 (Sul e Sudoeste de Minas) e 12 (Zona da Mata); 4 - Mesorregião 9 (Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba)

5.4 FATORES PSICOSSOCIAIS E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

Fatores psicossociais do trabalho são aqueles ligados à forma como o trabalho é organizado nas instituições. Eles têm relação com a distribuição de tarefas, horários e turnos de serviço, participação nas decisões que afetam os trabalhadores e práticas de recompensa e reconhecimento (sejam elas formais ou informais). Entre eles, os seguintes foram investigados no estudo Justicel: demanda de trabalho, controle sobre as tarefas e relação entre esforço e recompensa.

A demanda de trabalho pode ser representada pelo volume de tarefas atribuídas a um servidor, a velocidade com que deve finalizá-las e o tempo que ele tem disponível para cumprir tais exigências. Conflitos entre tarefas é também uma faceta desse aspecto psicossocial do trabalho. A vivência concomitante desses fatores pode configurar uma fonte de estresse ocupacional e, em consequência, aumentar a chance de problemas de saúde dos trabalhadores. Para a avaliação desses fatores psicossociais foi utilizada uma versão traduzida, adaptada e validada em português do questionário sueco Swedish Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ) (THEORELL et al., 1988). O DCSQ é a versão reduzida do Job Stress Scale (JSS) (ALVES et al., 2004). Atualmente é denominada “Escala Sueca de Demanda-Control-Apoio Social” (AGUIAR et al., 2010; GRIEP et al., 2011).

Perguntas

Com que frequência você tem de fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez? Com que frequência você tem de trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)? Seu trabalho exige demais de você? Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho? O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?

O controle sobre o trabalho tem duas vertentes. A primeira delas, denominada autonomia, diz respeito à possibilidade de um servidor opinar sobre as decisões que lhe dizem respeito no ambiente de trabalho. Em outras palavras, trata-se da abertura para escolher quando e como fazer as tarefas. A segunda vertente é o uso de habilidades. Em que grau os servidores do TJMG têm a possibilidade de usar o que aprenderam ao longo da carreira (incluindo formação acadêmica, cursos, entre outros)? O JSS foi a ferramenta usada neste estudo para responder

tal pergunta. Restrições à autonomia e ao uso de habilidades podem fazer mal à saúde (AGUIAR et al., 2010; GRIEP et al., 2011).

Perguntas

Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho? Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados? Seu trabalho exige que você tome iniciativas? No seu trabalho, você tem de repetir muitas vezes as mesmas tarefas? Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho? Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho?

Avaliou-se também o equilíbrio esforço-recompensa. Utilizando a metáfora da balança, o esforço despendido pelos servidores é colocado de um lado; as recompensas oferecidas pelo TJMG, do outro. Os investimentos pessoais em educação formal, dedicação e mobilização interna estão do lado ‘esforço despendido’ na balança. Salário, promoções, reconhecimentos verbais e materiais estão do lado das recompensas. O risco à saúde aumenta na medida em que essa balança tende mais para o lado do esforço. Eis o foco dessa dimensão: Desequilíbrio Esforço-Recompensa, avaliada pela versão traduzida, adaptada e validada em português da escala Effort-Reward Imbalance - ERI (SILVA; BARRETO, 2010).

Perguntas

As suas perspectivas de promoção no trabalho são (muito ruins, ruins, razoáveis, boas ou muito boas). Sua posição atual no trabalho reflete adequadamente seu nível educacional e seu treinamento? Considerando todos os seus esforços e realizações, o seu salário / renda é adequado?

Ainda no âmbito da avaliação do ambiente psicossocial, está o construto violência no trabalho. A natureza do trabalho realizado no setor serviços implica exposição dos agentes no contato face a face, todos vulneráveis aos atos agressivos ou violentos praticados por uns ou outros. Na atualidade, registram-se agressões verbais e físicas, intimidação e outras formas de coação psicológica, ataques ao coletivo e depredação do patrimônio (WHO, 2002a). Tais eventos resultam de um entrelaçamento de circunstâncias marcadas por desespero e vulnerabilidade, que caracterizam a situação do perpetrador, além de problemas estruturais para garantir os serviços tais e quais esperados pelos seus usuários (CAMPOLIETI et al., 2008; BARLING et al., 2009).

Perguntas

Nos últimos doze meses, você sofreu violência verbal no seu serviço? Nos últimos doze meses, você sofreu violência física no seu serviço? Seu chefe duvidou de sua responsabilidade ou capacidade profissional? Seu chefe o considerou culpado por erros que outros cometeram? Seu chefe o ignorou em questões ou decisões que dizem respeito à sua área de trabalho? Seu chefe disse que você está louco(a) ou desequilibrado(a) psicologicamente? Seu chefe o discriminou com relação aos seus colegas de trabalho?

Os resultados da análise descritiva são apresentados na Tabela 15. Alta demanda e baixo controle foram relatados por 56,3% e 46,0% da amostra, respectivamente. O acúmulo de processos no setor em que trabalham, é também

indicador de alta demanda, foi assinalado por cerca de dois terços dos respondentes. Quanto ao equilíbrio entre esforços e recompensas, chama atenção a frágil perspectiva (ruim) de progressão na carreira, indicada por mais da metade dos servidores (61,4%). A análise da relação entre nível educacional vs. posição atual e esforços no trabalho vs. renda indicou desequilíbrio para 28,3% e 65,1% da amostra, respectivamente.

Quanto à exposição à violência, foram observados maiores percentuais na categoria violência verbal (32,8%) e assédio moral (33,6%). Cerca de 1,5% dos servidores relataram ter sofrido agressão física nos últimos doze meses (TABELA 15).

Tabela 15 - Exposição a fatores psicossociais e violência entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Fatores psicossociais e violência	%	IC95%
1. Demanda de trabalho (JSS)		
Baixa	43,8	38,9-48,8
Alta	56,3	51,2-61,1
2. Controle sobre o trabalho (JSS)		
Alto	54,0	48,9-58,9
Baixo	46,0	41,0-51,1
3. Acúmulo de processos		
Não	35,7	31,2-40,4
Sim	64,3	59,6-68,8
4. Perspectiva de progressão na carreira		
Boa	38,6	34,4-43,0
Ruim	61,4	56,9-65,6
5. Relação formação / posição		
Adequada	71,7	67,5-75,6
Inadequada	28,3	24,4-32,5
6. Relação esforço / renda		
Adequada	34,9	30,3-39,8
Inadequada	65,1	60,2-69,6
7. Assédio Moral (exposição)		
Não	66,4	61,6-70,9
Sim	33,6	29,1-38,4
8. Violência verbal (exposição)		
Não	67,2	62,5-71,5
Sim	32,8	28,5-37,5
9. Violência física (exposição)		
Não	98,5	97,4-99,2
Sim	1,5	0,8-2,6

A análise dos estressores psicossociais e da violência indica diferenças entre as regiões. A região Norte apresenta, em geral, um quadro mais desfavorável. Por exemplo: os servidores do TJMG que atuam nessa região apresentavam um grau mais baixo de controle sobre as tarefas (58,4%) e maior exposição ao assédio moral (53,2%). A diferença é significativa do ponto de vista estatístico e mais evidente quando contraposta às regiões Sul e Triângulo Mineiro. Embora não tenham sido significativas, foram observadas variações quanto ao acúmulo de processos e à inadequa-

ção entre formação e posição atual, sempre com um cenário mais desfavorável na região Norte (TABELA 16).

A região Central também apresentou um alto percentual de respondentes que relataram baixo controle sobre o trabalho (55,6%). A região do Triângulo Mineiro apresentou os piores resultados quanto às possibilidades de progressão na carreira (79,5% consideram a perspectiva ruim). As diferenças nas demais variáveis não foram estatisticamente significativas (TABELA 16).

Tabela 16 - Exposição a fatores psicossociais e violência entre servidores da Primeira Instância do TJMG por região do estado (Estudo Justicel)

Fatores psicossociais e violência	Total		Regiões*								p
			1		2		3		4		
	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	
1. Demanda de trabalho (JSS)											
Baixa	43,8	38,9-48,8	42,7	32,1-54,1	43,8	36,0-51,9	40,8	33,2-48,9	51,2	17,0-65,2	0,578
Alta	56,3	51,2-61,1	57,3	45,9-67,9	56,2	48,1-64,0	59,2	51,1-66,8	48,8	34,8-62,9	
2. Controle sobre o trabalho (JSS)											
Alto	54,0	48,9-58,9	41,6	30,1-53,0	44,4	36,9-52,3	65,9	58,3-72,8	61,8	47,4-74,3	<0,001
Baixo	46,0	41,0-51,1	58,4	47,0-69,0	55,6	47,7-63,1	34,1	27,2-41,7	38,2	25,7-52,6	
3. Acúmulo de processos											
Não	35,7	31,2-40,4	26,3	18,5-35,9	36,3	28,9-44,3	40,1	32,5-48,2	31,2	19,9-45,3	0,285
Sim	64,3	59,6-68,8	73,7	64,1-81,5	63,7	55,7-71,1	59,9	51,8-67,5	68,8	54,7-80,1	
4. Perspectiva de progressão na carreira											
Boa	38,6	34,4-43,0	41,1	30,6-52,5	40,2	32,7-48,2	43,9	36,4-51,6	20,5	13,5-29,7	0,004
Ruim	61,4	56,9-65,6	58,9	47,5-69,3	59,8	51,7-67,2	56,1	48,4-63,6	79,5	70,3-86,4	
5. Relação formação/posição											
Adequada	71,7	67,5-75,6	62,5	49,1-74,2	68,1	60,4-74,8	75,2	66,8-82,1	80,3	69,6-87,9	0,107
Inadequada	28,3	24,4-32,5	37,5	25,8-50,9	31,9	25,2-39,6	24,8	17,9-33,3	19,7	12,0-30,4	
6. Relação esforço / renda											
Adequada	34,9	30,3-39,8	30,6	21,4-41,6	34,8	27,5-43,0	39,3	31,4-47,8	28,5	17,6-42,5	0,430
Inadequada	65,1	60,2-69,6	69,4	58,4-78,6	65,2	57,0-72,5	60,7	52,1-68,6	71,5	57,5-82,3	
7. Assédio Moral (exposição)											
Não	66,4	61,6-70,9	46,8	35,4-58,5	65,7	57,7-72,9	72,7	64,7-79,5	68,7	54,7-79,9	0,014
Sim	33,6	29,1-38,4	53,2	41,5-64,5	34,3	27,0-42,3	27,3	20,5-35,3	31,3	20,0-45,3	
8. Violência verbal (exposição)											
Não	67,2	62,5-71,5	64,4	51,1-75,8	64,7	56,9-71,8	73,1	65,9-79,2	62,2	48,1-74,6	0,315
Sim	32,8	28,5-37,5	35,6	24,1-48,9	35,3	28,2-43,0	26,9	20,8-34,0	37,8	25,4-51,9	
9. Violência física (exposição)											
Não	98,5	97,4-99,2	99,1	96,6-99,8	98,5	96,1-99,5	98,2	95,1-99,3	98,8	95,6-99,7	0,865
Sim	1,5	0,8-2,6	0,9	0,2-3,4	1,5	0,5-3,8	1,8	0,6-4,8	1,2	0,3-4,3	

Nota: *Regiões: 1 - Mesorregiões 3 (Jequitinhonha), 5 (Noroeste de Minas), 6 (Norte de Minas) e 10 (Vale do Mucuri); 2 - Mesorregiões 2 (Central Mineira), 4 (Metropolitana de Belo Horizonte) e 11 (Vale do Rio Doce); 3 - Mesorregiões 1 (Campo das Vertentes), 7 (Oeste de Minas), 8 (Sul e Sudoeste de Minas) e 12 (Zona da Mata); 4 - Mesorregião 9 (Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba)

**JSS: Job Stress Scale

5.5 ASPECTOS ERGONÔMICOS DO TRABALHO

No estudo Justicel os aspectos ergonômicos do trabalho incluíram o mobiliário e a estrutura física das unidades do TJMG. Buscou-se investigar a disponibilidade e qualidade de mesas e cadeiras, além de manejo de processos volumosos (e pesados). Nível de ruído, iluminação, ventilação e temperatura também foram objeto do inquérito. No conjunto, o objetivo foi identificar desconforto ambiental e riscos biomecânicos aos quais os servidores estão expostos no cotidiano. Dessas condições do ambiente físico e ergonômico derivam problemas relacionados às posturas e suas consequências sobre a saúde musculoesquelética (BARBOSA et al., 2012; LIMA et al., 2015).

Perguntas

Com que frequência o ruído no seu local de trabalho no TJMG é tão forte que você precisa elevar a voz para conversar com outra pessoa? Em geral, a ventilação no seu local de trabalho no TJMG é (muito ruim, ruim, razoável,

boa ou muito boa). Em geral, a temperatura no seu local de trabalho no TJMG é (muito ruim, ruim, razoável, boa ou muito boa). Em geral, a iluminação em seu local de trabalho no TJMG é (muito ruim, ruim, razoável, boa ou muito boa). Em geral, as cadeiras e mesas no seu local de trabalho no TJMG são (muito ruins, ruins, razoáveis, boas ou muito boas). Na semana anterior, você manejou processos com mais de meio metro de altura (considerando todos os volumes de um único processo)?

Os resultados indicaram que pouco mais de um terço da amostra estava exposta a ruído excessivo e condições precárias de ventilação e temperatura no local de trabalho. Um a cada dez servidores (11,7%) relatou inadequação do ambiente luminoso. Quanto ao mobiliário, um quinto (21,1%) queixou-se de insuficiência quanto às mesas e cadeiras ou más condições de uso. Cerca de 39,9% manipularam processos volumosos (ou seja, processos com mais de meio metro de altura considerando todos os volumes) na semana anterior à coleta de dados (TABELA 17).

Tabela 17 - Aspectos ergonômicos do trabalho entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis ergonômicas	%	IC95%
1. Ruído (exposição)		
Não	61,3	56,6-65,8
Sim	38,7	34,1-43,4
2. Ventilação precária (exposição)		
Não	59,6	54,5-64,5
Sim	40,4	35,5-45,5
3. Temperatura precária (exposição)		
Não	60,6	55,4-65,5
Sim	39,4	34,4-44,6
4. Iluminação precária (exposição)		
Não	88,3	84,5-91,3
Sim	11,7	8,7-15,5
5. Mobiliário precário (exposição)		
Não	78,9	74,8-82,5
Sim	21,1	17,5-25,2
6. Processos volumosos (exposição)		
Não	60,1	55,1-64,8
Sim	39,9	35,1-44,9

Na comparação entre as regiões do estado de Minas Gerais, chama a atenção o maior percentual de servidores que relataram condições ergonômicas precárias nas regiões Central e no Triângulo Mineiro. Tal padrão foi observado para o mobiliário disponível (26,1% e 23,0%, respectivamente)

e ventilação (42,8% e 50,6%, respectivamente). A região Central apresentou ainda o maior percentual de servidores que julgaram inadequada a temperatura em seus locais de trabalho (45,1%). Não obstante, as diferenças não foram estatisticamente significativas (TABELA 18).

Tabela 18 - Aspectos ergonômicos do trabalho entre servidores da Primeira Instância do TJMG por região do estado (Estudo Justicel)

Variáveis ergonômicas	Total		Regiões*								p
			1		2		3		4		
	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	
1. Ruído (exposição)											
Não	61,3	56,6-65,8	59,2	46,3-70,9	63,1	55,5-70,1	59,3	50,6-67,4	63,0	47,8-75,9	0,897
Sim	38,7	34,1-43,4	40,8	29,1-53,7	36,9	29,9-44,5	40,7	32,6-49,4	37,0	24,0-52,2	
2. Ventilação precária (exposição)											
Não	59,6	54,5-64,5	64,3	52,5-74,6	57,2	48,9-65,2	65,3	56,2-73,4	49,4	35,3-63,5	0,176
Sim	40,4	35,5-45,5	35,7	25,4-47,5	42,8	34,8-51,1	34,7	26,6-43,7	50,6	36,5-64,6	
3. Temperatura precária (exposição)											
Não	60,6	55,4-65,5	65,4	53,7-75,5	54,9	46,5-63,0	64,5	56,1-72,1	63,3	47,7-76,6	0,319
Sim	39,4	34,4-44,6	34,6	24,5-46,3	45,1	36,9-53,5	35,5	27,8-43,9	36,7	23,4-52,3	
4. Iluminação precária (exposição)											
Não	88,3	84,5-91,3	89,5	78,9-95,1	88,5	82,1-92,8	85,3	76,9-90,9	93,8	88,0-96,9	0,315
Sim	11,7	8,7-15,5	10,5	4,9-21,1	11,5	7,2-17,9	14,7	9,0-23,0	6,2	3,1-11,9	
5. Mobiliário precário (exposição)											
Não	78,9	74,8-82,5	81,0	70,3-88,4	73,9	66,2-80,3	85,0	77,9-90,1	77,0	65,7-85,5	0,092
Sim	21,1	17,5-25,2	19,0	11,6-29,7	26,1	19,7-33,8	15,0	9,9-22,0	23,0	14,5-34,3	
6. Processos volumosos (exposição)											
Não	60,1	55,1-64,8	60,6	47,6-72,3	60,6	52,4-68,2	58,9	50,2-67,0	61,1	47,3-73,4	0,987
Sim	39,9	35,1-44,9	39,4	27,7-52,4	39,4	31,8-47,6	41,1	33,0-49,7	38,9	26,6-52,7	

Nota: *Regiões: 1 - Mesorregiões 3 (Jequitinhonha), 5 (Noroeste de Minas), 6 (Norte de Minas) e 10 (Vale do Mucuri); 2 - Mesorregiões 2 (Central Mineira), 4 (Metropolitana de Belo Horizonte) e 11 (Vale do Rio Doce); 3 - Mesorregiões 1 (Campo das Vertentes), 7 (Oeste de Minas), 8 (Sul e Sudoeste de Minas) e 12 (Zona da Mata); 4 - Mesorregião 9 (Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba)

5.6 SAÚDE E HÁBITOS DE VIDA

A saúde dos servidores da Primeira Instância do TJMG foi avaliada sob diferentes ângulos. Buscou-se levantar evidências sobre hábitos de vida, doenças crônicas e afastamento do trabalho por problemas de saúde. Nesta seção, serão apresentados os principais resultados obtidos no estudo Justicel.

A autoavaliação de saúde é uma forma amplamente difundida de avaliar o bem-estar dos indivíduos. O fato de resultar de um autorrelato não desqualifica esse indicador, ao contrário, está associado de maneira consistente com a saúde das pessoas. Pode ser interpretada como uma representação das avaliações objetivas de saúde; é, portanto, uma medida robusta. Somada à simplicidade do método (trata-se de uma única pergunta relativa ao estado de saúde do servidor), os estudos ocupacionais destacam ainda o poder preditivo para desfechos diversos (MOREIRA et al., 2016). Ou seja, quanto pior a situação



Pedal solidário | Fotografia: SERJUSMIG

de saúde autorrelatada, maior o risco de adoecimento e morte precoce. Por esses motivos, é recomendada pela Organização Mundial de Saúde para uso em inquéritos populacionais (HÖFELMANN; BLANK, 2007).



Copa da Justiça 2017 - Abertura | Fotografia: SERJUSMIG

Pergunta

Em geral, você diria que a sua saúde é: muito ruim, ruim, razoável, boa ou muito boa.

Saúde ruim ou muito ruim foi relatada por 1,3% dos servidores (TABELA 19). A análise estratificada por região de Minas Gerais indicou que não há diferenças significativas entre os grupos estudados (TABELA 20).

Tabela 19-Situação de saúde e hábitos de vida dos servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis de saúde e hábitos de vida	%	IC95%	Variáveis de saúde e hábitos de vida	%	IC95%
1. Autoavaliação negativa de saúde			8. Uso de medicação psiquiátrica		
Não	98,7	97,6-99,3	Não	82,3	77,9-85,9
Sim	1,3	0,7-2,3	Sim	17,7	14,1-22,1
2. Absenteísmo-doença			9. IMC		
Não	62,8	57,9-67,4	Normal	57,0	53,2-60,7
Sim	37,2	32,5-42,0	Excesso de peso	43,0	39,3-46,8
3. Uso excessivo de álcool			10. Inatividade física (sedentarismo)		
Não	75,4	70,8-79,4	Não	61,6	56,8-66,4
Sim	24,6	20,6-29,2	Sim	38,3	33,6-43,23
4. Tabagismo (atual)			11. Consumo regular de frutas		
Não	94,1	91,5-95,9	Não	35,9	31,2-40,8
Sim	5,9	4,0-8,5	Sim	64,1	59,2-68,8
5. Diabetes (diagnóstico médico)			12. Consumo regular de hortaliças		
Não	96,6	95,3-97,6	Não	21,6	18,1-25,6
Sim	3,4	2,4-4,8	Sim	78,4	74,4-81,9
6. Hipertensão (diagnóstico médico)			13. Consumo de carne gordurosa		
Não	81,6	78,2-84,6	Não	76,2	71,8-80,0
Sim	18,4	15,4-21,8	Sim	23,8	20,2-28,1
7. Problemas de sono			14. Substituição refeição completa no almoço por lanche		
Não	68,8	63,9-73,2	Não	95,8	93,2-97,4
Sim	31,2	26,8-36,0	Sim	4,2	2,6-6,8

Tabela 20 - Situação de saúde e hábitos de vida dos servidores da Primeira Instância do TJMG por região do estado (Estudo Justicel)

Variáveis de saúde e hábitos de vida	Total		Regiões*								p
			1		2		3		4		
	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	
1. Autoavaliação negativa de saúde											
Não	98,7	97,6-99,3	99,0	96,1-99,8	98,4	96,3-99,3	99,4	98,5-99,8	97,6	90,5-99,4	0,328
Sim	1,3	0,7-2,3	1,0	0,2-3,9	1,6	0,7-3,7	0,6	0,2-1,5	2,4	00,6-9,5	
2. Absenteísmo-doença											
Não	62,8	57,9-67,4	51,3	39,4-63,1	60,3	52,2-67,9	67,6	58,9-75,2	67,3	53,4-78,7	0,187
Sim	37,2	32,5-42,0	48,7	36,9-60,6	39,7	32,1-47,8	32,4	24,8-41,0	32,7	21,3-46,6	
3. Uso excessivo de álcool											
Não	75,4	70,8-79,4	79,3	70,2-86,2	69,1	60,8-76,3	79,4	72,5-84,9	80,2	65,4-89,6	0,122
Sim	24,6	20,6-29,2	20,7	13,8-29,8	30,9	23,7-39,2	20,6	15,1-27,5	19,8	10,4-34,6	
4. Tabagismo (atual)											
Não	94,1	91,5-95,9	98,0	94,0-99,3	93,8	90,3-96,1	95,6	92,7-97,4	88,8	72,5-95,9	0,116
Sim	5,9	4,0-8,5	2,0	0,7-6,0	6,2	3,9-9,7	4,4	2,6-7,3	11,2	4,0-27,5	
5. Diabetes (diagnóstico médico)											
Não	96,6	95,3-97,6	95,8	91,8-97,9	96,2	93,2-97,9	97,0	95,2-98,1	97,6	90,0-99,5	0,775
Sim	3,4	2,4-4,8	4,2	2,1-8,2	3,8	2,1-6,8	3,0	1,9-4,8	2,4	0,5-9,9	
6. Hipertensão (diagnóstico médico)											
Não	81,6	78,2-84,6	82,4	72,8-89,1	80,5	75,2-84,9	82,8	76,3-87,7	81,3	66,9-90,4	0,943
Sim	18,4	15,4-21,8	17,6	10,9-27,2	19,5	15,1-24,8	17,2	12,3-23,7	18,7	9,6-33,1	
7. Problemas de sono											
Não	68,8	63,9-73,2	68,7	54,9-79,8	71,5	64,4-77,6	65,6	57,1-73,3	68,6	53,4-80,7	0,771
Sim	31,2	26,8-36,0	31,3	20,2-45,0	28,5	22,4-35,6	34,4	26,7-42,9	31,4	19,3-46,6	
8. Uso de medicação psiquiátrica											
Não	82,3	77,9-85,9	88,8	80,6-93,8	82,1	75,4-87,2	82,2	74,5-87,9	78,0	61,8-88,6	0,541
Sim	17,7	14,1-22,1	11,2	6,2-19,4	17,9	12,8-24,6	17,8	12,1-25,5	22,0	11,4-38,2	
9. IMC											
Normal	57,0	53,2-60,7	53,2	41,4-64,6	56,5	49,3-63,3	56,4	49,2-63,3	62,7	49,0-74,5	0,744
Excesso de peso	43,0	39,3-46,8	46,8	35,3-58,6	43,5	36,7-50,7	43,6	36,7-50,8	37,3	25,5-50,9	
10. Inatividade física (sedentarismo)											
Não	61,6	56,8-66,4	65,8	52,8-76,8	65,2	58,0-71,8	59,4	50,9-67,5	54,5	39,7-68,6	0,437
Sim	38,3	33,6-43,23	34,2	23,2-47,2	34,8	28,2-42,0	40,6	32,5-49,1	45,5	31,4-60,3	
11. Consumo regular de frutas											
Não	35,9	31,2-40,8	29,9	20,7-41,0	32,5	25,0-40,9	40,3	32,6-48,5	39,4	26,9-53,4	0,375
Sim	64,1	59,2-68,8	70,1	59,0-79,3	67,5	59,0-75,0	59,7	51,5-67,4	60,6	46,6-73,1	
12. Consumo regular de hortaliças											
Não	21,6	18,1-25,6	30,0	19,1-43,8	20,3	15,1-26,9	21,1	15,5-28,1	19,7	12,3-30,0	0,455
Sim	78,4	74,4-81,9	70,0	56,2-80,9	79,7	73,1-84,9	78,9	71,9-84,5	80,3	70,0-87,7	
13. Consumo de carne gordurosa											
Não	76,2	71,8-80,0	72,8	61,8-81,6	72,8	65,2-79,3	78,7	71,0-84,8	81,9	72,2-88,8	0,316
Sim	23,8	20,2-28,1	27,2	18,4-38,2	27,2	20,7-34,8	21,3	15,2-29,0	18,1	11,2-27,8	
14. Substituição refeição completa no almoço por lanche											
Não	95,8	93,2-97,4	95,5	88,9-98,3	95,1	88,8-97,9	95,2	91,1-97,4	99,2	97,2-99,8	0,341
Sim	4,2	2,6-6,8	4,5	1,7-11,1	4,9	2,0-11,2	4,8	2,6-8,9	0,8	0,2-3,0	

Nota: *Regiões: 1 - Mesorregiões 3 (Jequitinhonha), 5 (Noroeste de Minas), 6 (Norte de Minas) e 10 (Vale do Mucuri); 2 - Mesorregiões 2 (Central Mineira), 4 (Metropolitana de Belo Horizonte) e 11 (Vale do Rio Doce); 3 - Mesorregiões 1 (Campo das Vertentes), 7 (Oeste de Minas), 8 (Sul e Sudoeste de Minas) e 12 (Zona da Mata); 4 - Mesorregião 9 (Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba)

Entre os problemas cotidianos ligados à vida no trabalho, as faltas motivadas por episódio de doença adquirem expressiva magnitude na esfera do emprego público em geral. A frequência de licenças médicas indica o nível de bem-estar de grupos ocupacionais, porque reflete o conteúdo do trabalho e o grau de controle do profissional sobre as suas tarefas e a sua missão. Indiretamente está relacionada ao tipo de estrutura organizacional, que elabora o modelo de gestão dos conflitos, de maneira a apoiar mais ou menos os sujeitos em suas missões (RUGULIES et al., 2007).

O absenteísmo é um fenômeno complexo e de etiologia múltipla, que inclui debilidades da cultura organizacional, fatores individuais e relacionados ao próprio ambiente e à organização do trabalho (LEÃO et al., 2015; MUNCH-HANSEN et al., 2008). Faltar ao trabalho por causa da ocorrência de problemas de saúde (absenteísmo doença) é considerado um indicador relevante em estudos com trabalhadores ativos. Longos períodos de afastamento estão associados à autoavaliação negativa de saúde e aumentam o risco de aposentadoria precoce. Além disso, o absenteísmo doença é resultado de um processo nem sempre aparente: muitos servidores adoececem e vivenciam limitações na vida profissional e pessoal, mas, ainda as-

sim, continuam a trabalhar. Em outras palavras, o afastamento do trabalho representa a fração mais evidente do problema, que pode ser comparada à ponta de um iceberg.

Pergunta

Nos últimos DOZE MESES, você esteve ausente do trabalho por causa de problemas de SUA saúde? Não estou falando de problemas de saúde de outras pessoas.

A análise do absenteísmo doença indicou que 37,2% dos servidores do TJMG ausentaram-se do trabalho por conta de problemas de saúde nos últimos doze meses (TABELA 19). A análise estratificada por região de Minas Gerais indicou que não há diferenças significativas entre os grupos (TABELA 20).

A ocorrência de absenteísmo doença foi maior entre servidores do sexo feminino (39,8%) e entre Agentes Judiciários (47,1%). Não foi observada uma tendência em relação à idade. Em relação ao cargo, vale ainda destacar o menor percentual entre Assessores. O padrão observado para a população total foi semelhante para os três tipos de comarca. Uma exceção: nas comarcas de primeira entrância os Agentes Judiciários apresentaram a maior ocorrência de absenteísmo doença (TABELA 21).

Tabela 21 - Percentual de absenteísmo doença entre servidores da Primeira Instância do TJMG, por tipo de comarca, sexo, idade e cargo público (Estudo Justicel)

Variáveis	Tipo de Comarca (Entrância)							
	Total		Primeira		Segunda		Especial	
	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%
Sexo								
Masculino	32,7	27,1-38,4	27,5	20,3-34,7	35,5	27,3-43,6	33,6	23,7-43,5
Feminino	39,8	33,0-46,6	45,0	35,8-54,2	44,4	34,6-54,3	35,8	24,9-46,8
Idade (anos)								
<40	37,3	28,6-46,1	33,7	24,5-42,9	35,5	24,6-46,4	39,4	24,5-54,3
40 a 49	35,9	27,5-44,3	41,6	29,3-54,0	51,9	38,8-65,1	25,7	12,0-39,4
≥50	38,5	31,4-45,6	36,8	27,7-45,9	36,8	24,9-48,7	40,0	28,4-51,6
Cargo público								
Oficial judiciário	28,1	21,7-34,6	20,2	12,3-28,1	29,5	19,0-40,0	31,5	20,3-42,7
Oficial de apoio	41,9	34,1-49,7	47,0	36,1-57,8	49,0	37,8-60,2	36,1	23,2-49,1
Assessor de juiz	14,6	8,9-20,2	66,7	8,9-124,6	16,6	8,0-25,3	10,8	5,7-15,8
Técnico judiciário	40,3	29,5-51,2	46,0	35,1-57,0	41,9	24,3-59,5	37,6	20,5-54,7
Agente judiciário	47,1	35,4-58,9	38,0	25,9-50,0	53,2	38,9-67,5	49,2	28,2-70,2
Total	37,2	32,4-41,9	37,6	31,5-43,7	41,0	34,2-47,9	35,1	27,1-43,0

Os resultados obtidos nas análises para quadros específicos associados ao absenteísmo doença mostram algumas peculiaridades. A ocorrência de faltas por problemas emocionais, por exemplo, foi cerca de três vezes mais comum em mulheres (10,3%) do que em homens (3,3%). Os Técnicos Judiciários foram o grupo que mais se ausentou por tal motivo (15,5%). Ao considerar cada tipo de comarca, alguns resultados chamam a atenção. Nas comarcas de segunda entrância não houve diferenças por sexo (4,5% para homens; 4,3% para mulheres). Nas comarcas de primeira entrância, os Assessores apresentaram o maior percentual. Quanto à idade, não foi observado um padrão de associação (TABELA 22).



Comarca de Belo Horizonte
Fotografia: SERJUSMIG

Tabela 22 - Percentual de absenteísmo doença por problemas emocionais entre servidores da Primeira Instância do TJMG, por tipo de comarca, sexo, idade e cargo público (Estudo Justicel)

Variáveis	Total		Tipo de Comarca (Entrância)					
			Primeira		Segunda		Especial	
	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%
Sexo								
Masculino	3,3	1,3 - 5,3	3,3	0,5 - 6,2	4,5	0,7 - 8,2	2,6	-0,6 - 5,9
Feminino	10,3	5,6-15,0	14,1	7,8-20,3	4,3	1,1-7,5	12,0	3,9-20,1
Idade (anos)								
<40	5,4	1,0 - 9,9	6,9	1,1 - 12,6	3,3	-1,2 - 7,8	6,2	-1,5 - 14,0
40 a 49	10,5	3,7 - 17,3	11,8	3,7 - 19,9	6,9	2,7 - 11,0	11,8	-0,6 - 24,2
≥50	7,5	3,8 - 11,2	9,4	4,2 - 14,7	2,9	0,9 - 4,9	8,6	2,1 - 15,1
Cargo público								
Oficial judiciário	4,4	1,8 - 7,0	4,9	0,8 - 9,0	4,2	0,0 - 8,4	4,2	0,0 - 8,5
Oficial de apoio	6,6	1,9 - 11,4	9,3	2,5 - 6,1	3,6	-0,3 - 7,5	7,4	-1,0 - 15,7
Assessor de juiz	3,1	-0,8 - 7,1	56,3	-6,0 - 118,6	0,0	0,0 - 0,0	1,8	-0,1 - 3,8
Técnico judiciário	15,0	7,6 - 22,3	21,6	13,3 - 30,0	10,2	3,6 - 16,8	14,4	2,0 - 26,8
Agente judiciário	6,5	3,3 - 9,8	6,9	2,2 - 11,7	14,5	6,8 - 22,3	2,5	-2,0 - 7,0
Total	7,7	4,7 - 10,7	9,5	5,7 - 13,3	4,4	1,9 - 6,8	8,7	3,3 - 14,1

A ausência do trabalho por problemas respiratórios foi mais comum em mulheres (7,2%) e nos Agentes Judiciários (8,3%). De forma semelhante aos demais desfechos analisados, não houve um padrão claro em relação à idade dos servidores. O padrão observado para a população total foi semelhante para os três tipos de comarca. A única exceção diz respeito às comarcas de segunda entrância, onde os homens (7,3%) apresentaram percentual superior ao das mulheres (5,8%). (TABELA 23).



Comarca de Belo Horizonte | Fotografia: SERJUSMIG

Tabela 23 - Percentual de absenteísmo doença por problemas respiratórios entre servidores da Primeira Instância do TJMG, por tipo de comarca, sexo, idade e cargo público (Estudo Justicel)

Variáveis	Total		Tipo de Comarca (Entrância)					
			Primeira		Segunda		Especial	
	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%
Sexo								
Masculino	4,8	2,8 - 6,9	4,2	1,1 - 7,3	7,3	2,5 - 12,1	3,8	0,9 - 6,7
Feminino	7,2	3,1 - 11,2	5,8	2,3 - 9,2	5,8	1,0 - 10,5	8,3	1,5 - 15,2
Idade (anos)								
<40	6,7	2,1 - 11,2	6,5	1,4 - 11,6	7,2	1,7 - 12,8	6,4	-1,4 - 14,2
40 a 49	5,2	0,1 - 10,4	0,9	-0,4 - 2,3	7,2	0,1 - 14,2	6,1	-3,1 - 15,3
≥50	7,0	3,7 - 10,4	8,4	3,0 - 13,7	3,5	-0,2 - 7,1	8,0	2,3 - 13,6
Cargo público								
Oficial judiciário	4,7	1,8 - 7,5	2,6	-0,4 - 5,6	3,6	-0,3 - 7,5	6,3	1,1 - 11,5
Oficial de apoio	6,4	2,7 - 10,2	6,1	2,2 - 10,0	8,9	2,9 - 14,9	5,2	-0,9 - 11,3
Assessor de juiz	6,2	1,7 - 10,7	56,3	-6,0 - 118,6	4,6	-0,2 - 9,5	4,3	1,1 - 7,5
Técnico judiciário	2,9	0,3 - 5,5	4,5	0,1 - 8,9	0,0	0,0 - 0,0	3,5	-0,9 - 7,8
Agente judiciário	8,3	3,8 - 12,8	5,1	1,0 - 9,1	9,2	2,5 - 15,9	9,7	1,3 - 18,0
Total	6,3	3,7 - 8,9	5,1	2,7 - 7,5	6,3	2,9 - 9,8	6,7	2,2 - 11,3

A ocorrência de absenteísmo doença por problemas nos membros superiores foi cerca de três vezes mais comum em mulheres (5,0%) do que em homens (1,6%). Os Agentes Judiciários foram o grupo que mais se ausentou do trabalho (12,0%). Não foi observada associação entre idade e o desfecho. A análise por tipo de comarca indicou padrão similar ao observado para a amostra total (TABELA 24).



Esforço mental | Fonte: dados dos autores

Tabela 24 - Percentual de absenteísmo doença por problemas nos membros superiores entre servidores da Primeira Instância do TJMG, por tipo de comarca, sexo, idade e cargo público (Estudo Justicel)

Variáveis	Total		Tipo de Comarca (Entrância)					
			Primeira		Segunda		Especial	
	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%
Sexo								
Masculino	1,6	0,6 - 2,6	2,2	-0,2 - 4,7	3,5	0,6 - 6,4	0,3	0,0 - 0,7
Feminino	5,0	2,0 - 7,9	6,7	2,0 - 11,4	6,9	2,1 - 11,7	3,4	-1,1 - 8,0
Idade (anos)								
<40	4,0	-0,2 - 8,2	3,1	0,9 - 5,2	3,6	-0,9 - 8,1	4,1	-3,2 - 11,4
40 a 49	3,1	0,9 - 5,2	4,1	-1,5 - 9,7	7,1	0,2 - 14,1	0,6	0,0 - 1,3
≥50	4,2	2,0 - 6,3	6,1	1,5 - 10,8	7,4	2,5 - 12,2	2,0	-0,8 - 4,7
Cargo público								
Oficial judiciário	3,6	1,0 - 6,3	1,3	-1,2 - 3,8	10,1	2,1 - 18,2	1,5	-1,4 - 4,4
Oficial de apoio	3,5	0,3 - 6,6	6,6	1,1 - 12,1	2,6	0,5 - 4,8	2,8	-2,7 - 8,4
Assessor de juiz	0,3	-0,1 - 0,7	0,0	0,0 - 0,0	0,0	0,0 - 0,0	0,4	-0,2 - 1,1
Técnico judiciário	5,1	0,0 - 10,3	7,5	1,7 - 13,3	12,7	-6,7 - 32,2	1,2	-1,0 - 3,4
Agente judiciário	12,0	6,3 - 17,8	7,2	2,4 - 12,0	16,3	8,3 - 24,3	12,6	2,0 - 23,3
Total	3,7	1,8 - 5,6	4,8	1,9 - 7,7	5,6	2,4 - 8,8	2,3	-0,6 - 5,3

Quanto ao absenteísmo saúde por problemas nas costas, nota-se que não há diferenças por sexo ou idade para a amostra total. Os Agentes Judiciários compõem o grupo com maior percentual de ocorrência do desfecho (9,7%). Não há uma relação direta entre idade e faltas ao trabalho por problemas nas costas. Os resultados por tipo de comarca seguem padrão semelhante (TABELA 25).



Problemas nas costa | Fonte: dados dos autores

Tabela 25 - Percentual de absenteísmo doença por problemas nas costas entre servidores da Primeira Instância do TJMG, por tipo de comarca, sexo, idade e cargo público (Estudo Justicel)

Variáveis	Total		Tipo de Comarca (Entrância)					
			Primeira		Segunda		Especial	
	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%	%	IC95%
Sexo								
Masculino	5,6	2,9 - 8,3	2,5	0,6 - 4,4	7,6	2,9 - 12,2	5,9	1,2 - 10,6
Feminino	6,3	3,1 - 9,5	5,4	2,0 - 8,9	10,4	4,0 - 16,8	4,6	-0,2 - 9,4
Idade (anos)								
<40	6,9	2,1 - 11,8	6,5	1,1 - 11,9	7,6	1,2 - 14,0	6,6	-1,5 - 14,8
40 a 49	4,8	2,1 - 7,6	1,5	0,3 - 2,8	12,8	3,2 - 22,3	2,4	0,0 - 4,8
≥50	6,2	3,3 - 9,1	5,1	1,2 - 8,9	7,9	2,9 - 12,9	6,0	1,3 - 10,7
Cargo público								
Oficial judiciário	5,1	2,1 - 8,1	0,0	0,0 - 0,0	12,9	4,0 - 21,7	3,8	0,1 - 7,5
Oficial de apoio	6,6	2,7 - 10,4	6,0	1,8 - 10,2	7,9	2,2 - 13,6	6,0	-0,4 - 12,5
Assessor de juiz	0,0	0,0 - 0,0	0,0	0,0 - 0,0	0,0	0,0 - 0,0	0,0	0,0 - 0,0
Técnico judiciário	8,7	2,5 - 14,8	7,9	2,9 - 12,9	14,5	-4,7 - 33,7	6,6	-0,3 - 13,5
Agente judiciário	9,7	5,2 - 14,2	8,5	3,5 - 13,6	13,9	5,6 - 22,2	8,4	0,7 - 16,0
Total	6,0	3,8 - 8,3	4,2	2,1 - 6,3	9,3	5,0 - 13,6	5,1	1,5 - 8,6



Práticas Alimentares | Fonte: dados dos autores

A relação entre consumo de bebidas alcoólicas e saúde comporta matizes: alguns estudos indicam que, por um lado, o uso moderado está associado ao menor risco de mortalidade; o uso excessivo, por outro lado, favorece o surgimento de problemas crônicos de saúde. O limiar entre as duas modalidades requer uma análise da frequência e quantidade de consumo da substância, bem como das consequências para a vida social e laborativa dos indivíduos. Um indicador amplamente utilizado na literatura científica é o consumo de alta quantidade da substância em uma única ocasião (também denominado binge drinking - beber em excesso). Segundo estudo realizado pelo Ministério da Saúde, o consumo abusivo de bebidas alcoólicas é caracterizado por uma ingestão de quatro ou mais doses, para mulheres, ou cinco ou mais doses, para homens, em uma mesma ocasião dentro dos últimos 30 dias. Uma dose de bebida alcoólica corresponde a uma lata de cerveja, uma taça de vinho ou uma dose de cachaça, whisky ou qualquer outra bebida alcoólica destilada (BRASIL, 2015).

Pergunta

Nos últimos 30 dias, o(a) Sr.(Sra.) chegou a consumir cinco ou mais doses de bebida alcoólica, se homem, ou quatro ou mais doses de bebida alcoólica, se mulher, em uma única ocasião? (Uma dose de bebida alcoólica corresponde a uma lata de cerveja, uma taça de vinho ou uma dose de cachaça, whisky ou qualquer outra bebida alcoólica destilada.)

Os resultados do estudo Justicel evidenciam que 24,6% dos servidores fizeram uso excessivo de álcool nos 30 dias anteriores ao inquérito (TABELA 19). Não foram observadas diferenças entre as regiões de Minas Gerais (TABELA 20).

O tabagismo é considerado um problema de saúde pública. Representa um fator de risco para uma série de doenças crônicas não transmissíveis. Cânceres, problemas cardiovasculares e doenças respiratórias estão, por um lado, entre os principais desfechos associados a esse comportamento. Por outro, compõem um grupo de morbidades responsáveis por percentual de mortalidade precoce e incapacidade no Brasil. Ainda a dependência de nicotina está associada a maior ocorrência de transtornos mentais e comportamentais e à adoção de outros hábitos nocivos (por exemplo: sedentarismo, automedicação) (GIATTI; BARRETO, 2011). Em resumo, o hábito de fumar é uma variável relevante para entender a saúde das populações (incluindo as de trabalhadores ativos).

Perguntas

Você é ou já foi fumante, ou seja, já fumou pelo menos 100 cigarros (cinco maços de cigarros) ao longo da sua vida? Você fuma cigarros atualmente?

Os resultados indicaram que 5,9% dos servidores do TJMG consomem tabaco atualmente, sendo menor do que as taxas encontradas em outros estudos brasileiros. O grupo lotado na região do Triângulo Mineiro apresentou o maior índice de tabagismo: 11,2% dos respondentes eram fumantes (TABELA 19). Não houve diferenças significativas entre as regiões (TABELA 20).

Doenças crônicas não transmissíveis são atualmente a maior preocupação de agências de saúde ao redor do mundo. Problemas cardiovasculares, por exemplo, contribuem para a mortalidade precoce e comprometem a qualidade de vida. Para a população ativa tais morbidades implicam em incapacidade funcional, absenteísmo e, no limite, afastamento definitivo do mercado (aposentadoria por invalidez). No estudo Justicel, os servidores foram inquiridos quanto ao diagnóstico médico de diabetes e hipertensão. O objetivo foi traçar um perfil do grupo quanto à prevalência de doenças crônicas.

Perguntas

Algum médico já lhe disse que você tem: diabetes? pressão alta?

A prevalência de diabetes e hipertensão foi 3,4% e 18,4%, respectivamente (TABELA 19). Não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre as regiões do estado (TABELA 20).

Problemas de saúde mental estão entre as doenças crônicas não transmissíveis mais prevalentes do mundo moderno. Transtornos de humor e de ansiedade são responsáveis por grande parte dos dias perdidos por problemas de saúde (absenteísmo) entre trabalhadores brasileiros. Além disso, a depressão é hoje uma doença em destaque nos estudos sobre incapacidade e mortalidade precoce. A Organização Mundial de Saúde reconhece tal categoria nosológica como a maior responsável pela perda de anos de vida ajustados por incapacidade no mundo, incluindo a América Latina (MURRAY et al. 2012).

Os transtornos mentais se apresentam por meio de sinais (alterações objetivas, que podem ser observadas pelos médicos) e sintomas (queixas subjetivas relatadas pelos pacientes) bastante variados. Desânimo, perda de apetite, pensamentos negativos ou pessimistas, nervosismo, explosões de raiva, diminuição da capacidade e do apetite sexual são alguns exemplos. No estudo Justicel, perguntou-se sobre problemas de sono, um indicador sensível para transtornos em geral.

Um segundo desfecho relativo à saúde mental foi o uso de medicação psiquiátrica, incluindo calmantes, remédios para dormir e antidepressivos. O relato do uso é um

proxy de adoecimento psíquico quando acompanhado de um diagnóstico realizado por médico. No caso do uso sem controle (ou seja, sem acompanhamento adequado), pode representar adoção de estratégias de enfrentamento nocivas para lidar com as adversidades da vida: o indivíduo busca medicamentos que aplaquem o mal-estar que sente por meio de estratégias informais (por exemplo, aproveita receitas antigas ou tem acesso à medicação prescrita para amigos e familiares). Por fim, a variável pode ser também um indicador de acesso a serviços de saúde.

Perguntas

Nas últimas semanas, com que frequência você tem perdido o sono por preocupações? Nas últimas quatro SEMANAS, você usou algum tipo de medicamento ansiolítico ou antidepressivo (medicamento psiquiátrico de receita controlada como calmantes, remédios para dormir, entre outros)? O medicamento foi prescrito por um médico?

Os resultados indicaram uma prevalência de 31,2% e 17,7% para problemas de sono e uso de medicação psiquiátrica, respectivamente (TABELA 19). A comparação entre regiões não foi significativa do ponto de vista estatístico (TABELA 20).



Comarca de Belo Horizonte | Fotografia: SERJUSMIG

No intuito de aprofundar a investigação sobre problemas sono, foram realizadas análises inferenciais univariadas. O objetivo foi identificar fatores associados ao desfecho em foco. Os resultados mostraram que a ocorrência de problemas de sono é mais comum em servidores menos jovens (35,1% no grupo com idade igual ou superior a 50 anos). A cor ou raça também foi associada à esta variável

de interesse: quando comparados aos servidores que se autodeclararam de cor preta ou parda (22,4%; IC 95% = 16,9-29,1), os brancos (34,5%; IC 95% = 28,8-40,7) apresentaram maiores prevalências. Ademais, aqueles com filhos apresentaram o dobro de chance de problemas de sono (21,8% vs. 36,3%). A análise completa para as características sociodemográficas é indicada na Tabela 26.

Tabela 26 - Análise univariada para características sociodemográficas e problemas de sono entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis	Problemas de sono Prevalência (IC 95%)	OR (IC 95%)
1. Sexo		
Masculino	28,7 (23,7-34,7)	-
Feminino	32,8 (26,5-39,7)	1,21 (0,81-1,80)
2. Idade (em anos)		
< 40	23,8 (17,4-31,6)	-
40-49	36,5 (27,4-46,6)	1,84 (1,03-3,27)*
> 50	35,1 (28,9-41,7)	1,73 (1,07-2,81)*
3. Estado Civil		
Com companheiro (a)	32,6 (26,9-38,7)	-
Sem companheiro (a)	28,6 (22,0-36,2)	0,83 (0,54-1,28)
4. Cor ou Raça		
Parda / Preta	22,4 (16,9-29,1)	-
Branca	34,5 (28,8-40,7)	1,83 (1,18-2,83)*
Amarela / Indígena / Outros	22,4 (8,6-52,8)	1,12 (0,31-4,06)
5. Escolaridade		
Ensino Fundamental / Médio	26,5 (16,9-38,8)	-
Ensino Superior	32,6 (25,1-41,1)	1,34 (0,69-2,62)
Pós-graduação	31,0 (25,2-37,5)	1,25 (0,66-2,36)
6. Filhos		
Não	21,8 (15,2-30,1)	-
Sim	36,3 (30,8-42,3)	2,05 (1,24-3,41*)

* p < 0,05

Quando analisadas as relações entre variáveis sobre trabalho e emprego e problemas de sono, houve diferenças entre faixas de tempo de serviço e entre cargos. Servidores que atuam no TJMG há mais 20 anos (38,4%; IC 95% = 30,4-46,7) apresentam maiores prevalências quando comparados aos que pertencem

à instituição há menos de 10 anos (21,0%; IC 95% = 14,5-29,4). Quando comparados aos Assessores, grupo com o percentual mais baixo de uso (21,0%; IC 95% = 12,8-32,5), os Agentes Judiciários (42,6%; IC 95% = 30,9-55,3) relataram prevalências mais altas (TABELA 27).

Tabela 27 - Análise univariada para variáveis sobre trabalho e emprego e problemas de sono entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis	Problemas de sono Prevalência (IC 95%)	OR (IC 95%)
1. Comarca (entrância)		
Primeira	27,9 (22,3-34,2)	-
Segunda	33,1 (26,7-40,2)	1,28 (0,84-1,96)
Especial	31,6 (24,4-39,7)	1,19 (0,75-1,89)
2. Região		
Norte	31,3 (20,2-45,0)	-
Central	28,5 (22,4-35,6)	0,88 (0,46-1,69)
Sul	34,3 (26,7-42,9)	1,15 (0,58-2,27)
Triângulo Mineiro	31,4 (19,3-46,6)	1,00 (0,42-2,37)
3. Antiguidade TJMG (anos)		
< 10	21,0 (14,5-29,4)	-
10-20	30,7 (24,0-38,4)	1,67 (0,96-2,92)
> 20	38,4 (30,8-46,7)	2,35 (1,33-4,14)*
4. Cargo		
Assessor	21,0 (12,8-32,5)	-
Oficial Judiciário	32,9 (26,6-39,9)	1,84 (0,94-3,60)
Oficial de Apoio Judicial	27,8 (20,9-35,9)	1,45 (0,71-2,94)
Agente Judiciário	42,6 (30,9-55,3)	2,80 (1,27-6,13)*
Técnico Judiciário	35,7 (26,3-46,4)	2,09 (0,99-4,41)
Outro	82,1 (45,8-95,7)	17,3 (3,18-94,34)*
5. Carga horária (em horas)		
< 30	31,1 (26,1-36,6)	-
31-44	31,9 (22,6-42,8)	1,04 (0,61-1,76)
6. Hora-extra		
Não	25,0 (17,3-34,8)	-
Sim	34,7 (29,5-40,2)	1,57 (0,93-2,70)
7. Outro trabalho remunerado		
Não	31,6 (27,1-36,4)	-
Sim	15,4 (6,1-33,6)	0,39 (0,14-1,12)
8. Uso do PJe		
Não	33,4 (28,9-39,1)	-
Sim	23,5 (14,9-34,9)	0,60 (0,32-1,11)

* p < 0,05

A Tabela 28 apresenta as prevalências da variável de interesse quanto a exposição a estressores psicossociais do trabalho. As diferenças entre servidores expostos e não

expostos às condições em foco foram significativas do ponto de vista estatístico para demanda de trabalho, avaliada por meio do JSS, e para exposição à assédio moral.

Tabela 28 - Análise univariada para estressores psicossociais e problemas de sono entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis	Problemas de sono Prevalência (IC 95%)	OR (IC 95%)
1. Demanda de trabalho (JSS)		
Baixa	24,7 (19,7-30,3)	-
Alta	40,0 (32,3-48,3)	2,04 (1,32-3,16)*
2. Controle sobre o trabalho (JSS)		
Alto	32,3 (27,1-40,0)	-
Baixo	28,9 (22,7-35,9)	0,81 (0,53-1,26)
3. Acúmulo de processos		
Não	29,1 (22,6-36,7)	-
Sim	32,4 (26,6-38,8)	1,17 (0,74-1,83)
4. Perspectiva de progressão na carreira		
Boa	28,2 (23,0-34,1)	-
Ruim	33,1 (26,9-40,0)	1,26 (0,84-1,88)
5. Relação formação / posição		
Adequada	32,6 (27,5-38,3)	-
Inadequada	27,7 (19,7-37,4)	0,79 (0,46-1,31)
6. Relação esforço / renda		
Adequada	30,9 (23,5-39,5)	-
Inadequada	31,4 (26,0-37,4)	1,02 (0,64-1,63)
7. Assédio Moral (exposição)		
Não	29,9 (20,2-30,4)	-
Sim	43,7 (35,4-52,3)	2,33 (1,49-3,65)*

* p < 0,05

Situação de saúde e hábitos de vida foram associados aos problemas de sono. Algumas variáveis analisadas foram associadas a uma maior chance de uso; outras a uma chance reduzida. Por um lado, servidores que perceberam a própria saúde de forma negativa (67,3%; IC 95% = 35,8-88,4), faltaram ao trabalho por motivo de saúde (37,8; IC 95% = 30,2-46,1), receberam diagnóstico médico de hipertensão (46,5%; IC 95% = 36,4-56,8) e que faziam uso de medicação psiquiátrica no momento do inquérito (46,7%; IC 95% =

34,8-58,9) apresentaram maiores prevalências quando comparados àqueles que negaram tais problemas. Por outro, servidores que fizeram uso abusivo de álcool nos 30 dias anteriores à entrevista (24,4%; IC 95% = 18,1-32,1) e realizam atividades físicas com uma frequência e intensidade mínima para serem considerados ativos (26,7%; IC 95% = 21,2-33,0), apresentaram menores prevalências em comparação aos respondentes que negaram ambos os hábitos de vida (TABELA 29).

Tabela 29 - Análise univariada para situação de saúde e hábitos de vida e problemas de sono entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis	Problemas de sono Prevalência (IC 95%)	OR (IC 95%)
1. Autoavaliação negativa de saúde		
Não	30,8 (26,3-35,6)	-
Sim	67,3 (35,8-88,4)	4,64 (1,23-17,52)*
2. Absenteísmo-doença		
Não	27,4 (22,1-33,3)	-
Sim	37,8 (30,2-46,1)	1,61 (1,03-2,52)*
3. Uso abusivo de álcool		
Não	33,5 (28,2-39,2)	-
Sim	24,4 (18,1-32,1)	0,64 (0,41-1,00)*
4. Tabagismo		
Não	30,8 (26,2-35,7)	-
Sim	38,6 (20,8-60,0)	1,41 (0,57-3,49)
5. Diabetes (diagnóstico médico)		
Não	30,8 (26,3-35,8)	-
Sim	42,8 (26,5-60,8)	1,67 (0,78-3,59)
6. Hipertensão (diagnóstico)		
Não	27,8 (23,1-33,1)	-
Sim	46,5 (36,4-56,8)	2,25 (1,39-3,65)*
7. Uso de medicação psiquiátrica		
Não	27,9 (23,2-33,1)	-
Sim	46,7 (34,8-58,9)	2,26 (1,30-3,96)*
8. Excesso de peso (IMC > 25)		
Não	30,0 (23,4-37,5)	-
Sim	32,9 (27,8-38,4)	1,14 (0,75-1,74)
9. Atividade física regular		
Não	38,6 (31,3-46,3)	-
Sim	26,7 (21,2-33,0)	0,58 (0,37-0,91)*

* p < 0,05

O estado nutricional pode ser definido pelo Índice de Massa Corporal (IMC), calculado pela relação entre peso corporal e estatura elevada ao quadrado. Essa variável permite identificar aqueles indivíduos com excesso de peso, considerando os pontos de corte propostos pela Organização Mundial de Saúde (WHO, 1995). Hipertensão, diabetes e outros problemas crônicos estão associados ao estado nutricional. Outros fatores de risco também estão relacionados, tais como sedentarismo e alimentação não saudável. O estudo Justicel buscou identificá-los e relacioná-los à saúde geral dos participantes.

Os resultados indicaram que 43,0% dos servidores estão acima do peso (TABELA 19). Tal prevalência é superior àquela encontrada entre grupos ocupacionais de outros países (CHANDOLA et al., 2006). Se comparada à prevalência identificada nos estudos nacionais, a situação identificada no Justicel é congruente. Os pesquisadores

evidenciam 36% no grupo de servidores de uma universidade (FONSECA et al, 2006), 44,4% em servidores municipais (FREITAS et al, 2016), e 45,4% em bancários (PETARLI et al, 2015).

De forma semelhante à análise para problemas de sono, buscou-se identificar fatores associados ao excesso de peso. Os resultados da análise univariada mostraram que o desfecho é mais comum em homens (66,9%; IC 95% = 61,2-72,2) do que em mulheres (28,8%; IC 95% = 24,1-34,1). A idade também foi associada à variável de interesse: quando comparados aos mais jovens, com menos de 40 anos de idade (36,3%; IC 95% = 29,2-44,1), os servidores com 50 anos ou mais apresentaram maior prevalência de excesso de peso (56,8%; IC 95% = 50,3-63,1). A análise completa para as características sociodemográficas é indicada na Tabela 30.

Tabela 30 - Análise univariada para características sociodemográficas e excesso de peso (IMC > 25) entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis	Excesso de peso (IMC > 25) Prevalência (IC 95%)	OR (IC 95%)
1. Sexo		
Feminino	28,8 (24,1-34,1)	-
Masculino	66,9 (61,2-72,2)	4,99 (3,52-7,09)*
2. Idade (em anos)		
<40	36,3 (29,2-44,1)	-
40-49	38,5 (32,8-44,4)	1,09 (0,73-1,64)
>50	56,8 (50,3-63,1)	2,31 (1,52-3,49)*
3. Estado Civil		
Com companheiro (a)	43,9 (39,3-48,5)	-
Sem companheiro (a)	41,2 (33,1-49,9)	0,89 (0,59-1,37)
4. Cor ou Raça		
Branca	40,4 (35,8-45,3)	-
Parda / Preta	46,8 (38,3-55,5)	1,29 (0,84-1,99)
Amarela / Indígena	50,4 (24,1-76,5)	1,49 (0,46-4,86)
5. Escolaridade		
Ensino Fundamental / Médio	57,1 (42,8-70,3)	-
Ensino Superior	41,8 (35,0-49,0)	0,54 (0,28-1,05)
Pós-graduação	41,3 (35,5-47,3)	0,52 (0,28-1,01)

* p < 0,05

Em relação às variáveis sobre trabalho e emprego, houve diferenças entre cargos: quando comparados ao grupo dos Oficiais de Apoio Judicial (34,8; IC 95% = 28,9-41,1), foram identificadas maiores prevalências nos grupos dos Técnicos judiciários (51,2; IC 95% = 39,9-64,2), Agentes judiciários (54,1; IC 95% = 42,2-65,6) e os Oficiais Judiciários (54,8; IC 95% = 48,1-61,3).

Maiores prevalências de excesso de peso foram observadas nas comarcas de Primeira Entrância (52,5; IC 95% = 46,4-58,5) e no grupo dos servidores que praticam hora-extra com frequência, ou seja, que trabalham mais do que o estipulado em contrato (47,9; IC 95% = 42,8-53,1). Quanto à antiguidade no TJMG, observou-se uma relação direta entre tempo de serviço e estar acima do peso (TABELA 31).

Tabela 31 - Análise univariada para variáveis sobre trabalho e emprego e excesso de peso (IMC > 25) entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis	Excesso de peso (IMC > 25) Prevalência (IC 95%)	OR (IC 95%)
1. Comarca (entrância)		
Especial	37,8 (32,2-43,7)	-
Segunda	46,2 (39,5-53,1)	1,41 (0,97-2,04)
Primeira	52,5 (46,4-58,5)	1,82 (1,29-2,56)*
2. Região		
Norte	46,8 (35,3-58,6)	-
Central	43,5 (36,7-50,6)	0,87 (0,50-1,54)
Sul	43,6 (36,7-50,8)	0,88 (0,49-1,56)
Triângulo Mineiro	37,3 (25,5-50,9)	0,68 (0,32-1,41)
3. Antiguidade TJMG (anos)		
< 10	36,8 (28,4-46,0)	-
10-20	40,2 (33,6-47,1)	1,15 (0,70-1,89)
> 20	51,1 (44,2-57,9)	1,79 (1,09-2,96)*
4. Cargo		
Oficial de Apoio Judicial	34,8 (28,9-41,1)	-
Assessor de Juiz	46,8 (34,7-59,1)	1,64 (0,92-2,94)
Técnico Judiciário	51,2 (39,9-64,2)	1,97 (1,13-3,43)*
Agente Judiciário	54,1 (42,2-65,6)	2,21 (1,27-3,85)*
Oficial Judiciário	54,8 (48,1-61,3)	2,27 (1,54-3,32)*
Outro	27,0 (7,1-64,0)	0,69 (0,13-3,50)
5. Carga horária (em horas)		
< 30	40,8 (36,3-45,5)	-
31-44	52,0 (41,8-62,1)	1,57 (0,96-2,57)
6. Hora-extra		
Não	34,0 (27,1-41,8)	-
Sim	47,9 (42,8-53,1)	1,78 (1,17-2,72)*
7. Outro trabalho remunerado		
Não	42,8 (39,0-46,6)	-
Sim	55,1 (34,5-74,0)	1,64 (0,69-3,87)
8. Uso do PJe		
Não	45,1 (40,4-49,8)	-
Sim	36,8 (27,6-47,0)	0,70 (0,43-1,17)

* p < 0,05



Comarca de Lambari | Fotografia: SERJUSMIG

A Tabela 32 apresenta as prevalências de excesso de peso em relação à exposição a estressores psicossociais do trabalho.

As diferenças entre servidores expostos e não expostos às condições em foco não foram estatisticamente significativas.

Tabela 32 - Análise univariada para estressores psicossociais e excesso de peso (IMC > 25) entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis	Excesso de peso (IMC > 25) Prevalência (IC 95%)	OR (IC 95%)
1. Demanda de trabalho (JSS)		
Baixa	45,1 (36,7-51,8)	-
Alta	41,3 (35,8-47,1)	0,86 (0,58-1,27)
2. Controle sobre o trabalho (JSS)		
Alto	41,5 (36,1-47,1)	-
Baixo	44,8 (38,2-51,5)	1,14 (0,77-1,69)
3. Acúmulo de processos		
Não	43,6 (36,9-50,6)	-
Sim	42,6 (37,4-48,1)	0,96 (0,65-1,42)
4. Assédio Moral (exposição)		
Não	43,7 (38,8-48,7)	-
Sim	41,6 (34,7-49,0)	0,92 (0,62-1,35)

* p < 0,05

Consumo regular de carne com excesso de gordura foi associado ao excesso de peso. Quando comparados aos servidores que negaram o consumo (38,9; IC 95% = 34,4-43,7), aqueles que afirmaram adotar tal hábito apresentaram maior prevalência (55,9; IC 95% = 46,4-65,1). A Tabela 33 apresenta os resultados para estilo de vida.

Tabela 33 - Análise univariada para estilo de vida e excesso de peso (IMC > 25) entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis	Excesso de peso (IMC > 25) Prevalência (IC 95%)	OR (IC 95%)
1. Consumo regular de frutas		
Não	46,7 (39,2-54,4)	-
Sim	40,9 (35,9-46,0)	0,79 (0,52-1,18)
2. Consumo regular de verduras		
Não	47,9 (38,9-57,0)	-
Sim	41,7 (37,2-46,2)	0,78 (0,50-1,20)
3. Consumo de carne com gordura		
Não	38,9 (34,4-43,7)	-
Sim	55,9 (46,4-65,1)	1,99 (1,25-3,17)*
4. Trocar refeição por lanches		
Não	42,6 (38,8-46,6)	-
Sim	51,6 (28,3-74,3)	1,43 (0,52-3,99)
5. Tabagismo		
Não	42,6 (38,6-46,6)	-
Sim	50,0 (32,0-68,0)	1,34 (0,60-2,99)
6. Uso abusivo de álcool		
Não	40,7 (36,0-45,6)	-
Sim	49,9 (40,8-59,1)	1,45 (0,91-2,30)
7. Atividade física regular		
Não	47,2 (40,0-54,5)	-
Sim	40,4 (35,3-45,7)	0,75 (0,51-1,13)

* p < 0,05

A análise da situação de saúde revelou que o diagnóstico de doenças crônicas foi associado ao excesso de peso: diabetes, colesterol alto, triglicérides alto e hipertensão aumentaram a chance de ocorrência da variável de interesse (TABELA 34).

Tabela 34 - Análise univariada para situação de saúde e excesso de peso (IMC > 25) entre servidores da Primeira Instância do TJMG (Estudo Justicel)

Variáveis	Excesso de peso (IMC > 25) Prevalência (IC 95%)	OR (IC 95%)
1. Autoavaliação negativa de saúde		
Não	42,8 (39,1-46,6)	-
Sim	59,8 (30,5-83,5)	1,99 (0,58-6,80)
2. Absenteísmo-doença		
Não	41,8 (36,8-47,0)	-
Sim	45,0 (38,2-52,1)	1,14 (0,78-1,67)
3. Diabetes (diagnóstico médico)		
Não	42,0 (38,2-45,9)	-
Sim	72,8 (51,1-82,3)	3,70 (1,42-9,59)*
4. Colesterol alto		
Não	38,8 (34,6-43,2)	-
Sim	55,2 (45,4-64,5)	1,94 (1,23-3,05)*
5. Triglicérides alto		
Não	39,7 (35,6-43,9)	-
Sim	64,6 (52,4-75,2)	2,78 (1,59-4,85)*
6. Hipertensão		
Não	38,5 (34,2-43,0)	-
Sim	63,2 (52,1-73,0)	2,74 (1,63-4,62)*
7. Problemas de sono		
Não	42,0 (37,0-47,1)	-
Sim	45,3 (37,6-53,1)	1,14 (0,75-1,74)
8. Uso de medicação psiquiátrica		
Não	42,5 (38,1-47,0)	-
Sim	45,4 (34,6-56,7)	1,13 (0,66-1,91)

* p < 0,05

Não menos importante que os outros fatores de risco modificáveis (alimentação inadequada, consumo de bebidas alcoólicas e tabagismo) para as doenças crônicas não transmissíveis, a inatividade física tem sido bastante investigada, em função da sua contribuição no surgimento de diversos problemas de saúde. Estimativas globais da Organização Mundial da Saúde (OMS) indicam que 22% das doenças cardíacas, 10 a 16% dos casos de diabetes tipo 2 e de cânceres de mama, cólon e reto poderiam ser evitados com a prática de atividade física regular (WHO, 2002b). No estudo Justicel, a prática de atividade física pelos servidores foi investigada.

Perguntas

Nos últimos TRÊS MESES, o(a) senhor(a) praticou algum tipo de exercício físico ou esporte? Qual o PRINCIPAL tipo de exercício físico ou esporte que o(a) senhor(a) praticou? O(a) senhor(a) pratica o exercício pelo menos uma vez por semana? Quantos dias por semana o(a) senhor(a) costuma praticar exercício físico ou esporte? No dia que o(a) senhor(a) pratica exercício ou esporte, quanto tempo dura esta atividade?

A Tabela 19 mostra que 38,3% dos servidores não praticam atividade física em quantidade suficiente para serem considerados ativos (indicador de sedentarismo). A comparação entre regiões encontra-se na Tabela 20.

Na avaliação da alimentação, foram considerados marcadores da alimentação saudável (frutas e hortaliças) e não saudável (carne gordurosa e substituição de refeições por lanches). Esses indicadores são reprodutíveis e suficientemente acurados (MONTEIRO et al., 2008; MENDES et al., 2011). No ambiente de trabalho, a pressão do tempo, as exigências do ambiente e o tipo de trabalho exercido podem afetar os hábitos alimentares, conduzindo ao excesso de peso (SCHULTE et al., 2007; SANTOS et al., 2009).

O estudo Justicel buscou avaliar o consumo regular de frutas e de hortaliças. Ressalta-se que hortaliças se referem às verduras e aos legumes. O consumo regular de frutas é caracterizado pelo consumo de frutas e de suco natural de frutas em cinco dias ou mais da semana. O consumo regular de hortaliças é definido pelo consumo de hortaliças cruas e cozidas em cinco ou mais dias da semana. O consumo de carnes gordurosas foi avaliado pelo relato de consumo de carne vermelha com gordura ou frango / galinha com pele. Também foi avaliada a substituição de refeições completas no almoço por lanches.



Copa da Justiça 2017 - Abertura | Fotografia: SERJUSMIG

Perguntas

Em quantos dias da semana, o(a) senhor(a) costuma comer frutas? Em quantos dias da semana, o(a) senhor(a) costuma tomar suco de frutas natural? Em quantos dias da semana, o(a) senhor(a) costuma comer salada de alface e tomate ou salada de qualquer outra verdura ou legume cru? Em quantos dias da semana, o(a) senhor(a) costuma comer verdura ou legume cozido com a comida ou na sopa, por exemplo, couve, cenoura, chuchu, berinjela abobrinha, sem contar batata, mandioca ou inhame? Em quantos dias da SEMANA, o (a) senhor(a) costuma trocar a comida do almoço por sanduíches, salgados, pizza ou outros lanches? Quando o(a) senhor(a) come carne vermelha com gordura ou frango / galinha com pele, o(a) senhor(a) costuma: comer com a gordura ou com a pele; tirar sempre o excesso de gordura visível ou a pele; não come carne vermelha com gordura, nem pedaços de frango com pele.

O consumo regular de frutas foi observado em 64,1% dos servidores e o consumo regular de hortaliças em 78,4%. Observou-se que 23,8% da população consomem carne com gordura ou frango com a pele e a maioria (95,8%) relatou não ter o hábito de substituir refeições completas no almoço por lanches (TABELA 19).

A descrição comparativa entre as regiões encontra-se na Tabela 20. A análise das características dos hábitos alimentares mostra uma distribuição homogênea dos participantes entre as quatro regiões. Nota-se que a região do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba foi a que apresentou maior prevalência de servidores que relataram não consumir frutas regularmente (diferenças não significativas).

capítulo 6

RECOMENDAÇÕES



Fotografia: TJMG

BASES PARA AS AÇÕES EM PROL DA SAÚDE DOS SERVIDORES DA ÁREA JUDICIÁRIA

A atividade dos servidores dos tribunais é a prestação jurisdicional, que envolve tanto as decisões dos juízes e desembargadores quanto os procedimentos necessários à tramitação dos processos judiciais. A apuração técnica é fundamental para o trabalho. Contudo, são as ações humanas que mobilizam os artefatos disponíveis no fluxo processual. De fato, a qualidade da justiça depende da qualidade da organização e da instituição judiciária (Cepej, 2016).

O referencial de base adotado na construção da pesquisa que entrevistou uma amostra representativa de servidores da Justiça Estadual de Minas Gerais admite o caráter multidimensional do processo saúde-doença de maneira a examinar fatos do trabalho para desenvolver hipóteses, que levaram em conta as características das instâncias microsociais e macroestruturais. Os indivíduos agem e reagem às circunstâncias do seu entorno (instância microsocial), que por sua vez está conectado à instância macroestrutural (BEEMSTERBOER et al., 2009). Os resultados descritos identificaram vários problemas na

amostra representativa do conjunto dos servidores lotados na Primeira Instância da Justiça Estadual de Minas Gerais, como: alta prevalência de assédio moral, excesso de peso, uso abusivo de álcool e problemas de sono. A baixa prevalência de tabagismo é um fator positivo do perfil de saúde, mas convém examinar a situação desse indicador nas comarcas da região Sul, onde o resultado é díspar das demais regiões.

Outro ponto importante neste contexto diz respeito ao local de trabalho, que é considerado um cenário propício para a promoção da saúde, pois abarca um conjunto de pessoas, as quais ali permanecem muitas horas por dia. De fato, o local de trabalho em si é uma rede social. Nas últimas décadas, mundialmente, foram estabelecidas estratégias para desenvolver programas de saúde para os adultos ocupados (RONGEN et al., 2013). As conclusões quanto a isso são positivas: adesão às práticas de atividade física e à alimentação saudável, com consequente diminuição do índice de massa corporal e melhora da situação geral de saúde. Os programas de promoção da saúde no local de trabalho trazem benefícios que aumentam a capacidade para o trabalho e diminuem o absenteísmo.



Comarca de Montes Claros | Fotografia: Renata Caldeira



Comarca de Juiz de Fora | Fotografia: TJMG

Indica-se planejar refeitórios nos locais de trabalho. Sabe-se das vantagens desse tipo de iniciativa, porque a dieta mantida nos refeitórios das empresas, geralmente, é mais saudável. Contrariamente, trabalhadores que se alimentam em restaurantes comerciais tendem a consumir mais calorias e ingerir bebidas alcoólicas durante o almoço (ROOS et al., 2004). A longo prazo, sugere-se monitorar os resultados dos programas de promoção da saúde e prevenção das doenças crônicas, porventura, implantados nos tribunais.

Incentivar as práticas e comportamentos saudáveis seria uma pauta promissora para os programas de promoção da saúde dos servidores, uma vez que o local de trabalho é tido como chave para intervenções destinadas a reduzir o risco de doenças crônicas em adultos (ROOS et al., 2004). Por exemplo, os serviços de saúde ocupacional dos tribunais podem fomentar ações educativas em saúde, proporcionar instalações ou apoio material para a prática de atividade física e incentivar o abandono do consumo abusivo de álcool.

ESTRATÉGIAS

Programas que incorporam múltiplos componentes são mais eficazes se comparados àqueles focados exclusivamente em um problema ou fator de risco, por, pelo menos, dois motivos:

- 1) o trabalhador pode escolher ou dar prioridade a uma das metas; e
- 2) na maioria dos casos, as pessoas que adotam um comportamento de risco são mais vulneráveis aos demais comportamentos, por exemplo, uso abusivo de bebida alcoólica e tabagismo (MUTO, 2001).

Tome-se, então, o caso do absenteísmo doença. O processo de adoecer, faltar ao trabalho, sentir-se melhor e retornar ao trabalho é conflituoso. Tal conflito é a manifestação de um desequilíbrio entre o indivíduo e o seu ambiente de trabalho quando ele se encontra diante das limitações de sua capacidade para responder às exigências das tarefas e às demandas requeridas pela gestão. No presente estudo, observou-se, para os homens, maior chance de faltar ao trabalho no grupo com excesso de peso, que é também fator de risco para uma gama de doenças, com nítido efeito sobre a capacidade para o trabalho. Excesso de peso afeta a saúde física e mental e a disposição para realizar atividades cotidianas. Em um estudo que examinou a relação por meio de diferentes tipos de medida (KORPELA et al., 2013), observou-se que o número de episódios de absenteísmo está relacionado diretamente com aumento do peso corporal, independentemente do sexo. Os autores apontam que a abordagem de sobrepeso e obesidade seria mais vantajosa se incluísse fatores ocupacionais em vez de se ater à clássica explicação: exagero no consumo alimentar e pouca adesão às atividades físicas.

Vale lembrar ainda que programas amplos, com vários eixos e metas, tendem a abarcar a diversidade característica dos grupos humanos. Nessa perspectiva, recomendam-se abordagens sistêmicas em consideração ao ambiente psicossocial, haja vista a alta prevalência de problemas de sono que também foi encontrada. No contraponto, constata-se deficiências de programas calçados em abordagens unifatoriais, de curta duração, localizados e sem integração com as múltiplas dimensões que conectam o sistema judiciário, a organização do trabalho

nos tribunais e os servidores. O apoio da hierarquia e o compartilhamento com os colegas de trabalho são benéficos para alcançar os resultados pretendidos. Em suma, sugerem-se as seguintes estratégias:

A. adotar abordagens compreensivas em substituição às práticas prescritivas. Vale a pena buscar ações integrais, por exemplo, que articulem a promoção da saúde com intervenções sociotécnicas e ambientais;

B. planejar intervenções a longo prazo, com monitoramento, de maneira a reforçar uma visão ecológica do trabalho e da saúde, em vez de intervenções pontuais e corretivas;

C. planejar contatos frequentes para evitar a desistência diante dos desafios quando o objetivo é mudar comportamentos nocivos. Vale a pena insistir em elaborar pautas mais amplas, aquelas que consideram os fazimentos laborais, por exemplo, os possíveis entraves no cumprimento dos prazos ou no manejo das ferramentas informatizadas. Barreiras de comunicação são citadas como fonte de conflitos entre os operadores e instituições do Poder Judiciário;

D. reconhecer a vantagem das ações integralizadas para envolver funcionários e gestores, além de sensibilizar a direção para a importância da saúde dos servidores e do trabalho que eles realizam;

E. ampliar os espaços para o diálogo e declaração dos problemas e impasses vivenciados no desenrolar dos ritos processuais durante as atividades dos grupos operativos criados para a prevenção de doenças e o controle do absenteísmo. Estão indicados esforços concentrados na revisão dos modelos organizacionais para ampliar o foco e alcançar a situação global de trabalho (PRONK, 2013).



INOVAÇÕES NO MODO DE ENCARAR O TRABALHO NO SETOR JUDICIÁRIO

No desenvolvimento das tarefas que são prescritas pela administração, os servidores, frequentemente, deparam-se com situações não previstas. De fato, para alcançar as metas da produção de serviços jurisdicionais, os trabalhadores tomam iniciativas e recompõem as tarefas. Essa distância entre a prescrição e a realidade do trabalho escapa ao domínio da gestão. Contudo, são fonte de tensões psíquicas os desequilíbrios entre os recursos que os servidores encontram para operar e as exigências das tarefas que requerem capacidade física, habilidades e conhecimentos específicos; além de entrosamento e empatia com colegas, usuários e protagonistas do sistema judiciário. Em consequência, os efeitos dessas tensões podem gerar adoecimento e mal-estar. No contraponto, sabe-se que as vitórias cotidianas face aos desafios postos são fonte de satisfação, construção de identidades e reconhecimento social.

A organização do sistema e organização do trabalho são estruturas específicas, uma não se confunde com a outra. A primeira diz respeito ao fluxo processual e às definições de procedimentos em cada etapa prevista no organograma dos tribunais. A gestão do sistema incorporou metas, indicadores e controle de produtividade para atender aos objetivos elaborados no coração da Reforma Judiciária. A organização do trabalho é a forma de executar o que foi planejado para alcançar os objetivos do sistema. Ela diz respeito à distribuição das tarefas, à alocação dos tempos, à disponibilidade de recursos materiais e ao nível de apoio para obter as infor-

mações que instruem os processos, que, se adequados aos fluxos e procedimentos, interferem na qualidade dos resultados obtidos. Incoerências entre a organização do sistema e a organização do trabalho, geralmente, são fontes de mal-estar, estresse ocupacional, conflitos entre os agentes, com prejuízos para a saúde dos servidores e diminuição da qualidade da prestação dos serviços judiciários. Por exemplo, a busca constante de informações e as comunicações com os operadores que compõem o sistema judiciário requerem tempo, espaço e equipamentos. A autonomia e o grau de controle sobre tais parâmetros são fundamentais para a satisfação no trabalho e eficácia do sistema.

No caso da prestação de serviços, há que se considerar o caráter flutuante do tempo. Dito de outra forma, o tempo processual não porta uma linearidade. A tramitação dos processos está amparada em regras previamente instituídas. Os servidores, operadores técnicos do direito, colhem informações de acordo com os procedimentos judiciários que contemplam o contencioso entre acusação e defesa, até a sentença decisória.

Note-se que ocorrem interrupções, demora ou aceleração no curso do dia, da semana, do mês. Nesse caso, o tempo porta uma dimensão social, pois, no curso das providências ordinárias do rito processual, os operadores encontram-se em equipe nas secretarias, interagem em outras instâncias do sistema (medicina legal, perícia, cartórios, por exemplo), aguardam o cumprimento das solicitações (ADORNO et PASINATO, 2007). A elevada proporção de entrevistados que relataram executar horas extras não remuneradas merece análise aprofundada, porque, talvez, essa questão seja reveladora de descompassos entre a organização do sistema e a organização do trabalho. Se for assim, é possível que tensões psíquicas produzidas nesse âmbito expliquem a alta prevalência de excesso de peso, por exemplo. Não seria excessivo, portanto, relacionar situações de tensão à alta prevalência de faltas ao trabalho por motivo de saúde.

Desse modo, é possível que o contexto esteja influenciando o processo de implantação e consolidação das inovações tecnológicas. Essa situação pode estar na origem dos problemas de saúde identificados.

Os servidores dos tribunais convivem com situações cuja origem ultrapassa os sistemas de trabalho propriamente ditos. A ação humana é dependente dos elemen-

tos técnicos, mas o inverso é verdadeiro. No caso do setor judiciário, os elementos técnicos são completamente dependentes da ação dos servidores que alimentam o PJe com os documentos e peças imprescindíveis ao raciocínio jurídico.

A condição de independência e de imparcialidade são referências naturais do funcionamento da justiça. No atual cenário da reforma profunda porque passa o sistema judiciário no Brasil, seria benéfico ensejar novas aspirações que dizem respeito ao método e à forma com que a gestão apoia a participação e a responsabilização dos setores e operadores que o compõem. É provável, pois, que a reforma judiciária esteja gerando novas formatações, visando imprimir mais qualidade e celeridade, ainda que as metas orientadoras dessa reforma não estejam bem definidas quanto ao modelo adotado de administração. Este seria, então, o momento oportuno de monitorar os indicadores de saúde. Experiências recentes foram bem-sucedidas ao estabelecer programas de prevenção e de promoção da saúde, baseados em informações similares àquelas descritas neste documento.



NAS – Núcleo de Aposentados do Serjusmig | Fotografia: SERJUSMIG

REFERÊNCIAS



Fórum Lafayette | Fotografia: SERJUSMIG

- ADORNO, S.; PASINATO, W. A justiça no tempo, o tempo da justiça. *Tempo Social*, v. 19, n. 2, p. 131-155, 2007.
- AGUIAR, O. B.; FONSECA, M. J. M.; VALENTE, J. G. Confiabilidade (teste-reteste) da escala sueca do Questionário Demanda-Controlle entre Trabalhadores de Restaurantes Industriais do Estado do Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, v. 13, n. 2, p. 212-22, 2010.
- AKERSTEDT T., GAREFELT M. A., RICHTER A., WESTERLUND H., MAGNUSSON HANSON L. L., SVERKE M., KECKLUND G. Work and sleep - A Prospective Study of Psychosocial Work Factors, Physical Work Factors, and Work Scheduling. *Sleep*, v.38, p.1129-36, 2015.
- ALVES, M. G. M. et al. Versão resumida da “Job Stress Scale”: adaptação para o português. *Revista Saúde Pública*, v. 38, n. 2, p. 164-71, 2004.
- ANTLOGA, C. S.; MAIA, M.; CUNHA, K. R.; PEIXOTO, J. Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 19, n. 12, p. 4787-4796, dec. 2014.
- BANDONI, D. H.; JAIME, P. C. A qualidade das refeições de empresas cadastradas no Programa de Alimentação do Trabalhador na cidade de São Paulo. *Revista de Nutrição*, v.21, n.2, p.177-184, 2008.
- BARBOSA, R. E. C.; ASSUNÇÃO, A. A.; ARAÚJO, T. M. Distúrbios musculoesqueléticos em trabalhadores do setor de saúde de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 28, n. 8, p. 1569-1580, 2012.
- BARLING, J.; DUPRÉ, K. E.; KELLOWAY, E. K. Predicting workplace aggression and violence. *Annual Review of Psychology*, Ontario, v. 60, p. 671-92, 2009.
- BENAVIDES, F. G.; PÉREZ, G.; GISPert, R. Revisión de las fuentes de datos disponibles y propuesta de indicadores de vigilancia de la salud laboral. *Archives Prevención Riesgos Laborales*, v. 5, n.2, p. 62-7, 2002.
- BEEEMSTERBOER, W.; STEWART, R.; GROOTHOF, J.; NIJHUIS, F. A literature review on sick leave determinants (1984–2004). *International Journal Occupational Medicine Environment Health*, v. 22, n. 2, p. 169-179, 2009.
- BRASIL. Emenda Constitucional nº 19 de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Diário Oficial da União, 1998.
- BRASIL. Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os artigos 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Diário Oficial da União, 2004.
- BRASIL. Ministério da Saúde. *Vigitel Brasil 2014: Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico*. Brasília, 2015.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *PJe – Processo Judicial Eletrônico*. Conselho Nacional de Justiça, 2010. Brasília. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/dti/processo_judicial_eletronico_pje/processo_judicial_eletronico_grafica2.pdf>. Acesso em: 23 out. 2015.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números 2016: ano-base 2015/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ*, 2016.

- CABREIRA, E. F. O Gerenciamento de Processos Judiciais. [Monografia não publicada]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2014.
- CAMPOLIETI, M.; GOLDENBERG, J.; HYATT, D. Workplace violence and the duration of workers' compensation claims. *Industrial Relations*, v. 63, p. 57-84, 2008.
- COMMISSION EUROPÉENNE POUR L'EFFICACITÉ de la JUSTICE. CEPEJ. *Systèmes judiciaires européens. Rapport thématique: l'utilisation des technologies de l'information dans les tribunaux en Europe*. Éditions du Conseil de l'Europe, 2016. Disponível em: <http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/evaluation/2016/publication/CEPEJ%20Study%2024%20-%20IT%20report%20FR%20web.pdf>
- CHANDOLA, T.; BRUNNER, E.; MARMOT, M. Chronic stress at work and the metabolic syndrome: prospective study. *British Medical Journal*, v. 332, n.7540, p. 521-5, 2006.
- DANAEI, G. *et al.* Comparative risk assessment collaborating group (cancers). Causes of cancer in the world: comparative risk assessment of nine behaviour a land environmental risk factors. *The Lancet*, v.366, n.9.499, p.1.784-1.793, 2005.
- De LANGE, A. H.; KOMPIER, M. A. J.; TARIS, T. W.; GEURTS, S. A. E.; BECKERS, D. G. J.; HOUTMAN, I.L.D.; BONGERS, P.M. A hard day's night: a longitudinal study on the relationships among job demands and job control, sleep quality and fatigue. *Journal of Sleep Research*, v.18, p.374-383, 2009.
- ELOVAINIO, M.; HEPONIEMI, T.; JOKELA, M.; HAKULINEN, C.; PRESSEAU, J.; AALTO, A.M.; KIVIMAKI, M. Stressful work environment and wellbeing: what comes first? *Journal of Occupational Health Psychology*, v.20, n.3, p.289-300, 2015.
- FONSECA, M. J. M.; FAERSTEIN, E.; CHOR, D.; LOPES, C. S.; ANDEONI, V. L. Associações entre escolaridade, renda e índice de massa corporal em funcionários de uma universidade no Rio de Janeiro, Brasil: Estudo Pró-Saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 22, n.11, p. 2359-2367, 2006.
- 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.
- FORNÉS, J.; MARTÍNEZ-ABASCAL, M. A.; BANDA, G. G. Análisis factorial del Cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo en profesionales de Enfermería. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, v. 8, n. 1, 2008.
- FREITAS, P. P.; ASSUNÇÃO, A. A.; BASSI, I. B.; LOPES, A. C. S. Excesso de peso e ambiente de trabalho no setor público municipal. *Revista de Nutrição*, v. 29(4), p. 519-27, 2016.
- GIATTI, L.; BARRETO, S. M. Tabagismo, situação no mercado de trabalho e gênero: análise da PNAD 2008. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 27, n. 6, p. 1132-42, 2011.
- GRIEP, R. H.; ROTENBERG, L.; LANDSBERGISLL, P.; SILVA, P. R. V. Uso combinado de modelos de estresse no trabalho e a saúde auto referida na enfermagem. *Revista de Saúde Pública*, v. 45, n. 1, p. 145-52, 2011.
- HEAD, J.; KIVIMÄKI, M.; MARTIKAINEN, P.; VAHTERA, J.; FERRIE, J. E.; MARMOT, M.G. Influence of change in psychosocial work characteristics on sickness absence: the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, v. 60, n.1, p.55-61, 2006.

- HÖFELMANN, D. A.; BLANK, N. Auto avaliação de saúde entre trabalhadores de uma indústria no sul do Brasil. *Revista de Saúde Pública*, v. 41, n. 5, p. 777-87, 2007.
- IÑIGUEZ-ROJAS, L. B.; BARCELLOS, C.; PEITER, P. Utilização de mapas no campo da Epidemiologia no Brasil: reflexões sobre trabalhos apresentados no IV Congresso Brasileiro de Epidemiologia. *Informe Epidemiológico do SUS*, v. 8, n. 2, p. 25-35, 2000.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work. Geneva, p. 8-15, 2003. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf>.
- JOHNSON, J. V.; LIPSCOMB, J. Long working hours, occupational health and the changing nature of work organization. *American Journal Industrial Medicine*, v. 49, n. 11, p. 921-929, 2006.
- KORPELA, K., ROOS, E., LALLUKKA, T., RAHKONEN, O., LAHELMA, E., & LAAKSONEN, M. Different measures of body weight as predictors of sickness absence. *Scandinavian Journal of Public Health*, v.41, n.1, p.25-31, 2013.
- KUHN, P.; LOZANO, F. The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among U.S. men, 1979-2005. *Journal of Labor Economics*, v. 26, n. 2, p. 311-43, 2008.
- LALLUKKA, T.; LAHTI-KOSKI, M.; OVASKAINEN, M. L. Vegetable and fruit consumption and its determinants in young Finnish adults. *Scandinavian Journal of Nutrition/Näringsforskning*, v.45, n.1, p.120-125, 2001.
- LEÃO, A. L. M.; BARBOSA-BRANCO, A.; NETO, E. R.; RIBEIRO, C. A. N.; TURCHI, M. D. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, v.18, n. 1, p. 262-77, 2015.
- LEÃO, L. H., GOMEZ C. L. A questão da saúde mental na vigilância em saúde do trabalhador. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 19(12), p. 4649-58, 2014.
- LIMA, E. P.; ASSUNÇÃO, A. A.; BARRETO, S. M. Depressão em bombeiros. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 31, n. 4, p. 733-743, 2015.
- LALLUKKA, T.; LAHTI-KOSKI, M.; OVASKAINEN, M. L. Vegetable and fruit consumption and its determinants in young Finnish adults. *Scandinavian Journal of Nutrition/Näringsforskning*, v.45, n.1, p.120-125, 2001.
- LUCKHAUPT, M.D.; COHEN, M.A.; LI J.; CALVERT, G.M. Prevalence of obesity among U.S. workers and associations with occupational factors. *American Journal of Preventive Medicine*, v.46, n.3, p. 237-248, 2014.
- MAIZLISH, N. A. Workplace Health Surveillance – an action-oriented approach. New York: Oxford University Press, 2000.
- MENDES, L. L.; CAMPOS, S. F.; MALTA, D. C. et al. Validade e reprodutibilidade de marcadores de consumo de alimentos e bebidas de um inquérito telefônico realizado na cidade de Belo Horizonte (MG), Brasil. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, v. 14, n. 1, p. 80-9, 2011.
- MONTEIRO, C. A. FLORINDO, A. A.; CLARO, R. M.; MOURA, E. C. Validade de indicadores de atividade física e sedentarismo obtidos por inquérito telefônico. *Revista de Saúde Pública*, v. 42, n. 4, p. 575-81, 2008.

- MOREIRA, T.R.; GIATTI, L.; CESAR, C.C.; ANDRADE, E. I. G.; ACURCIO, F. A.; CHERCHIGLIA, M. L. Autoavaliação de saúde por pacientes em hemodiálise no Sistema Único de Saúde. *Revista de Saúde Pública*, v. 50, 2016.
- MUNCH-HANSEN, T.; WIECLAW, J.; AGERBO, E.; WESTERGAARD-NIELSEN, N.; BONDE, J. P. Global measure of satisfaction with psychosocial work conditions versus measures of specific aspects of psychosocial work conditions in explaining sickness absence, *BMC Public Health*, v.8, n. 270, 2008.
- MURRAY C. J., VOS T., LOZANO R., NAGHAVI M., FLAXMAN A. D., et al. Disability-adjusted life years (DALYs) for 291 diseases and injuries in 21 regions, 1990-2010: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2010. *The Lancet*, v. 380, n.9859, p. 2197-223, 2012.
- MUTO, T.; YAMAUCHI, K. Evaluation of a multicomponent workplace health promotion program conducted in japan for improving employees' cardiovascular disease risk factors. *Preventive Medicine*, v.33, p. 571-577, 2001.
- NEOVIUS, K.; JOHANSSON, K.; KARK, M.; NEOVIUS, M. Obesity status and sick leave: a systematic review. *Obesity Reviews*, v.10, p.17-27, 2009.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais /OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010.
- PETARLI, G.B.; SALAROLI, L.B.; BISSOLI, N.S.; ZANDONADE. Auto avaliação do estado de saúde e fatores associados: um estudo em trabalhadores bancários. *Cadernos de Saúde Pública* 2015; 31(4):787-799.
- PRONK, N.P. Integrated worker health protection and promotion programs overview and perspectives on health and economic outcomes. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, v. 55, n.12, p. 30-37, 2013.
- PUTKONEN, A. Predicting the effects of time pressure on design work. *International Journal of Innovation and Learning*, v.6, p.477-492, 2009.
- RENAULT, S. R. T. A reforma do Poder Judiciário sob a ótica do governo federal. *Revista do Serviço Público*, v. 56, n. 2, p. 126-136, 2005.
- RONGEN, A.; ROBROEK, S.J.W.; van LENTHE, F.J. Workplace health promotion: a meta-analysis of effectiveness. *American Journal of Preventive Medicine*, v.44, n.4, p.406-415, 2013.
- ROOS, E.; SÄRLIO-LÄHTEENKORVA, S.; LALLUKKA, T. Having lunch at a staff canteen is associated with recommended food habits. *Public Health Nutrition*, v.7, n.1, p. 53-61, 2004.
- ROOS, E.; LAAKSONEN, M.; RAHKONEN, O.; LAHELMA, E.; LALLUKKA, T. Relative weight and disability retirement: a prospective cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v.39, n.3, p.259-267, 2013.
- RUGULIES, R.; CHRISTENSEN, K. B.; BORRITZ, M. et al. The contribution of the psychosocial work environment to sickness absence in human service workers: Results of a 3-year follow-up study. *Work & Stress*, v. 21, n. 4 p. 293-311, 2007.
- SADEK, M. T. Judiciário: mudanças e reformas. *Estudos Avançados*, v.18, n.51, p. 79-101, 2004.

- SANTOS, B. S. (2005). Os actos e os tempos dos juízes: contributos para a construção de indicadores da distribuição processual nos juízos cíveis. Coimbra: Centro de Estudos Sociais. Observatório Permanente da Justiça Portuguesa, 2005.
- SANTOS, C. O. M.; LIMA, F. P. A.; MURTA, E. P.; MOTTA, G. M. V. Desregulamentação do trabalho e desregulação da atividade: o caso da terceirização da limpeza urbana e o trabalho dos garis. *Produção*, v. 19, n. 1, p. 202-213, 2009.
- SCHRIJVERS, C. T. M. et al. Socioeconomic inequalities in health in the working population: the contribution of working conditions. *International Journal of Epidemiology*, n.27, p.1.011-1.018, 1998.
- SCHULTE, P. A.; WAGNER, G. R.; OSTRY, A.; BLANCIFORTI, L. A. et al. Work, obesity, and occupational safety and health. *American Journal of Public Health*, v. 97, n. 3, p. 428-36, 2007.
- SENA, G. A.; SILVA, E. A.; LUQUINI, R. A. A Reforma do Poder Judiciário no Brasil: uma análise a partir do modelo gerencial. *Revista de Ciências da Administração*, v.14, n. 33 p. 68-78, 2012.
- SHIHATA, I. F. I. Judicial reform in developing countries and the role of the World Bank. Transnational Dispute Management. (2003). Disponível em: <www.transnational-dispute-management.com/article.asp?key=983>.
- SILVA, A. Gráficos e Mapas, representação de informação estatística. Lisboa, Portugal: Ed. Lidel, 2006.
- SILVA, L. S.; BARRETO, S. M. Adaptação transcultural para o português brasileiro da escala effort-reward imbalance: um estudo com trabalhadores de banco. *Revista Panamericana de Salud Pública*, v. 27, n. 1, p. 32-36, 2010.
- SOUZA, D. P. O.; SILVEIRA FILHO, D. X. Recent use of alcohol, tobacco, and other drugs among working and nonworking adolescents. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, v.10, n.2, p.276-287, 2007.
- THEORELL, T.; PERSKI, A.; AKERSTEDT, T. et al. Changes in job strain in relation to changes in physiological state. A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, v. 14, n. 3, p. 189-196, 1988.
- VANYPEREN, N.W.; HAGEDOORN, M. Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management Journal*, v. 46, n. 3, p. 339-348, 2003.
- ZOCOLI, A. M. F.; MORATA, T. C.; MARQUES, J. M.; & CORTELETTI, L. J. Brazilian young adults and noise: attitudes, habits, and audiological characteristics. *International Journal of Audiology*, v.48, n.10; p.692-699, 2009.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. Physical status: The use and Interpretation of Anthropometry. Geneva: WHO; 1995. Technical Report Series 854. Disponível em: <http://www.who.int/childgrowth/publications/physical_status/en/>.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. World report on violence and health. Geneva, WHO; 2002a. Disponível em: <http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/>.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION. The world health report 2002: reducing risks, promoting healthy life. Geneva: WHO; 2002b. Disponível em: <<http://www.who.int/whr/2002/en/>>.

DIRETORIA DO SERJUSMIG – 2016 A 2019

Presidente:

Sandra Margareth Silvestrini de Souza

1º Vice-Presidente:

Rui Viana da Silva

2º Vice-Presidente:

Ronaldo Ribeiro Júnior

3º Vice-Presidente:

Alípio de Faria Braga

Diretor Secretário:

Tatiana Correia Borges

Sub-Diretor Secretário:

Juscelino Rademarker de Oliveira

Diretor Financeiro:

Antônio Costa dos Santos Júnior

Sub-Diretor Financeiro:

Patrícia Rocha Couto

Diretor de Relações Públicas,**Promoções e Eventos:**

Simone Salgado Rodrigues Gomes

Sub-Diretor de Relações Públicas,**Promoções e Eventos:**

Willer Luciano Ferreira

Diretor de Recreação, Esporte, Lazer e Cultura:

Théo Léllis Alves Nardelli

Sub-Diretor de Recreação, Esporte, Lazer e Cultura:

Denise Silvestrini de Campos

Diretor Social:

Ana Maria Gomes de Souza Bertelli

Sub-Diretor Social:

Sheila Augusta Ferreira Fernandes Salomé

CONSELHO FISCAL EFETIVOS:

1º) Ênio de Senna Gomes Júnior

2º) Seabra Júnior Ferreira Santos

3º) Wellington Quintiliano

4º) William Christie da Mata Oliveira

5º) Jorge Antônio de Almeida

6º) José de Queiroz Toledo

7º) Jorcelina A. Ferreira

SUPLENTE:

1º) Juliano Ribeiro da Cunha

2º) Antônio Carlos L. Ribeiro

3º) Eduardo Luiz P. Furbeta

4º) Luciano César

5º) Antônio Ancelmo de Souza

6º) Eduardo Ramiro Fernandes Sousa

7º) Nelma Borges

Projeto Gráfico

Sâmara Mendonça

Fatto Comunicação

Capa

Burnier Branding & Marketing





UF *m* G