

REVISTA DE DIREITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



ISSN 2595-5667

REVISTA DE DIREITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ANO Nº 08 – VOLUME Nº 01 – EDIÇÃO Nº 02

ISSN 2595-5667

Editor-Chefe:

Prof. Dr. Emerson Affonso da Costa Moura, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro e
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil

**Rio de
Janeiro, 2022.**

REVISTA DE DIREITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

LAW JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION

Conselho Editorial Internacional:

- Sr. Alexander Espinosa Rausseo, Universidad Central de Venezuela, Venezuela
Sr. Erik Francesc Obiol, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Peru, Peru
Sr. Horacio Capel, Universidad de Barcelona, Barcelona, Espanha.
Sra. Isa Filipa António, Universidade do Minho, Braga, Portugal, Portugal
Sra. Maria de Los Angeles Fernandez Scagliusi, Universidad de Sevilla, Sevilha, Espanha.
Sr. Luis Guillermo Palacios Sanabria, Universidad Austral de Chile (UACH), Valdivia, Chile.
Sra. Mónica Vanderleia Alves de Sousa Jardim, Universidade de Coimbra, UC, Portugal.
Sr. Mustafa Avci, University of Anadolu, Turquia

Conselho Editorial Nacional:

- Sr. Adilson Abreu Dallari, Pontificia Universidade Católica, PUC/SP, Brasil.
Sr. Alexandre Santos de Aragão, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, UERJ, RJ, Brasil.
Sr. Alexandre Veronese, Universidade de Brasília, UNB, Brasil.
Sr. André Saddy, Universidade Federal Fluminense, UFF, Brasil.
Sr. Carlos Ari Sundfeld, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, Brasil.
Sra. Cristiana Fortini, Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Brasil.
Sra. Cynara Monteiro Mariano, Universidade Federal do Ceará, UFC, Brasil.
Sr. Daniel Wunder Hachem, Universidade Federal do Paraná, UFPR, Brasil.
Sr. Eduardo Manuel Val, Universidade Federal Fluminense, UFF, Brasil.
Sr. Fabio de Oliveira, Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
Sr. Flávio Garcia Cabral, Escola de Direito do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul., Brasil
Sr. Henrique Ribeiro Cardoso, Universidade Federal de Sergipe, UFS, Brasil.
Sr. Jacintho Silveira Dias de Arruda Câmara, Pontificia Universidade Católica, São Paulo, Brasil.
Sra. Jéssica Teles de Almeida, Universidade Estadual do Piauí, UESPI, Piriapiri, PI, Brasil., Brasil
Sr. José Carlos Buzanello, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
Sr. José Vicente Santos de Mendonça, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, UERJ, Brasil.
Georges Louis Hage Humbert, Unijorge, Brasil
Sra. Maria Sylvia Zanella di Pietro, Universidade de São Paulo, USP, Brasil.
Sra Marina Rúbia Mendonça Lôbo, Pontificia Universidade Católica de Goiás, Goiás, Brasil.
Monica Sousa, Universidade Federal do Maranhão
Sr. Mauricio Jorge Pereira da Mota, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, UERJ, Brasil.
Sra. Monica Teresa Costa Sousa, Universidade Federal do Maranhão, UFMA, Maranhão, Brasil.
Sra. Patricia Ferreira Baptista, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, UERJ, Brasil.
Sr. Paulo Ricardo Schier, Complexo de Ensino Superior do Brasil LTDA, UNIBRASIL, Brasil.
Sr. Vladimir França, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, UFRN, Brasil.
Sr. Thiago Marrara, Universidade de São Paulo, USP, Brasil.
Sr. Wilson Levy Braga da Silva Neto, Universidade Nove de Julho, UNINOVE, Brasil.

SÍNDROME DE *BURNOUT*, PRESENTEÍSMO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE GESTORES DE UMA INSTITUIÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL

BURNOUT SYNDROME, PRESENTEISM AND QUALITY OF LIFE IN THE WORK OF MANAGERS OF A FEDERAL JUDICIAL INSTITUTION

Elisabete Felix Farias¹

Estela Capelas Barbosa²

Ana Maria Malik³

Antônio Pires Barbosa⁴

RESUMO: Neste artigo se buscou identificar a correlação entre qualidade de vida no trabalho, presenteísmo e Síndrome de *Burnout* junto a gestores de departamentos de uma instituição judiciária federal, na cidade de São Paulo. Trata-se de um estudo de caso de caráter descritivo-exploratório, de corte transversal, adotando-se a estatística multivariada para análise dos dados. Foram utilizados os seguintes instrumentos: questionário contendo dados do perfil sociodemográfico e do perfil profissional; o questionário QVP-35, para avaliação da qualidade de vida no trabalho; o inventário MBI-GS, para determinar a ocorrência da Síndrome de *Burnout*; a escala SPS-6, para análise do presenteísmo, traduzidos para a língua portuguesa. Os dados foram tratados com Análise de Variância (ANOVA), buscando correlacionar as dimensões componentes de cada um dos questionários aplicados. Como resultado, tem-se que a variável relevante em relação à presença ou não de Síndrome de *Burnout* foi a escolaridade. Na análise entre as dimensões do QVP-35 frente à Síndrome de *Burnout*, as principais associações foram encontradas com a variável “Desconforto Relacionado ao Trabalho”. Já na correlação entre a Síndrome de *Burnout* e o presenteísmo, evidenciou-se a Exaustão Emocional

¹ Assistente Social / Tribunal Regional Federal da 3ª Região Mestrado em Administração - Gestão em Sistemas de Saúde / Universidade Nove de Julho beteffarias@gmail.com

² Doutorado em Economia pela York University-UK, Advisor and coordinator on researches in HealthEconomics O N Bristol University estela.capelas@yahoo.com.br

³ Doutora em Medicina – Prohasa-FGV – Professor Titular da Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, Brasil ana.malik@fgv.br

⁴ Doutorado em Administração de Empresas. Professor do Programa de Mestrado Profissionalizante em Gestão de Sistemas de Saúde - Universidade Nove de Julho e do Programa de Planejamento e Gestão em Cidades Inteligentes e Sustentáveis. rbe.pires@gmail.com

como elemento preponderante. Os dados observados forneceram subsídios para a Administração do Tribunal, visando ao enfrentamento dos problemas constatados e à formulação de políticas de qualidade de vida no trabalho com viés preventivo dos agravos à saúde no âmbito institucional.

PALAVRAS-CHAVES: Qualidade de Vida no Trabalho, Síndrome de *Burnout*, Presenteísmo, Poder Judiciário, Servidor Público Federal.

ABSTRACT: This article aimed to identify the correlation between quality of life at work, presenteeism and Burnout Syndrome among departmental managers of a federal judicial institution, in the city of São Paulo. This is a descriptive-exploratory, cross-sectional case study, adopting multivariate statistics for data analysis. The following instruments were used: a questionnaire containing data on the sociodemographic profile and the professional profile; the QVP-35 questionnaire, to evaluate the quality of life at work; the MBI-GS inventory, to determine the occurrence of Burnout Syndrome; the SPS-6 scale, for the analysis of presenteeism, translated into Portuguese. The data were treated with Analysis of Variance (ANOVA), seeking to correlate the component dimensions of each of the applied questionnaires. As a result, it has been observed that the relevant variable in relation to the presence or absence of Burnout Syndrome was schooling. In the analysis between QVP-35 and Burnout Syndrome dimensions, the main associations were found with the variable "Work-Related Discomfort". Already in the correlation between Burnout Syndrome and presenteeism, Emotional Exhaustion was evidenced as a preponderant element. The data observed provided support for the Court Administration, aiming at addressing the problems identified and the formulation of quality of life policies at work with a preventive bias for health problems at the institutional level.

KEYWORDS: quality of life at work, Burnout syndrome, presenteeism, judicial power, Public Federal Server.

1. INTRODUÇÃO

O objeto do presente artigo está relacionado à área de estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, com vistas à análise das condições de trabalho de gestores da categoria de servidores públicos de uma Instituição Judiciária Federal.

De acordo com Carneiro (2011), o trabalho público apresenta algumas características e/ou situações que podem influenciar na saúde do servidor, destacando-se:

diversidades de cargos e funções com multiplicidade de riscos; conflitos entre exigências burocráticas e demandas políticas; pressão, controle e interferência de órgãos de comunicação de massa; diversidade de estratos sociais que acessam via concurso; estabilidade no emprego associada a mudanças políticas periódicas no aparelho estatal, às vezes antagônicas; exigências de produtividade e eficiência com parâmetros do setor privado; conflitos entre os poderes burocrático, técnico e político; e imagem negativa do funcionalismo público na sociedade.

Com relação ao funcionalismo público no Poder Judiciário brasileiro, diversas pesquisas têm mostrado, ao longo dos anos, conflitos nas diferentes esferas da administração, com repercussões sobre a saúde física e mental dos trabalhadores (ANDRADE, 2011; BELLUSCI, 2003; DA SILVA, 2009; NUNES; LINS, 2009; SADEK, 2004a, 2004b; TAVARES, 2003). Para Fonseca e Carlotto (2011), o servidor público, apesar de ter uma situação de trabalho mais estável, com menor risco de demissão, está sujeito a outras formas de instabilidade e precarização do trabalho, como, por exemplo, a terceirização de setores dentro da instituição, a deterioração das condições de trabalho e da imagem do trabalhador da área pública, que, muitas vezes, é responsabilizado pelas deficiências dos serviços e por possíveis crises institucionais.

Além disso, o servidor público está também exposto às instabilidades geradas por variações políticas e de planejamento, que causam interrupções de programas, alterações na qualidade e quantidade da demanda pelos serviços ofertados, acúmulo de funções e mudanças na organização do trabalho (FONSECA; CARLOTTO, 2011).

O estudos de Antloga et al. (2014), indica que, há pouco mais de 10 anos, iniciou-se o processo de reforma do judiciário brasileiro, antes considerado moroso e deficiente, visando

garantir a efetividade da Justiça, dadas as recorrentes queixas sobre a lentidão processual, a corrupção, a dificuldade de acesso ao Judiciário e a falta de controle sobre as atividades.

No intuito de acelerar a conclusão dos processos judiciais, aumentar a resposta de suas decisões em termos da assertividade e diminuir o descompasso entre a estrutura do Judiciário e os avanços sociais, a modernização do Poder Judiciário, iniciada em 08/12/2004, com a Emenda Constitucional nº45, determinou significativas mudanças na área, envolvendo inovações tecnológicas, como o advento do processo judicial eletrônico, cobrança de metas, treinamento e atualização constante de magistrados e colaboradores e mudanças na organização do trabalho, o que trouxe novas exigências aos trabalhadores (BAGATINI; WICKERT, 2010; FERNANDES; FERREIRA, 2015).

Tais exigências foram verificadas em estudos que indicaram que os trabalhadores do Poder Judiciário passaram a ser submetidos à intensificação do ritmo de trabalho, com priorização da quantidade de processos julgados em detrimento da qualidade dos mesmos, sobrecarga de trabalho, alto nível de exigência de produtividade em função da pressão social, acentuando-se a falta de autonomia e falta de reconhecimento, que terminam por comprometer a organização do trabalho e acarretar distúrbios e conflitos no ambiente laboral, com impactos negativos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores (FERNANDES, 2013; FERNANDES; FERREIRA, 2015; JORGE, 2009; LIMA, 2014).

Nunes e Lins (2009), ao avaliarem os fatores que proporcionam prazer ou sofrimento no ambiente de trabalho de servidores públicos federais de um Tribunal Judiciário, observaram a presença de sofrimento relacionado ao modelo de gestão organizacional altamente hierarquizado e tomado pela racionalização burocrática, além do estereótipo do servidor público, apontado como responsável pela lentidão e demora da máquina pública, aspectos que terminavam por afetar sua saúde. Também Andrade (2011), em pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho no Judiciário, verificou que as principais fontes de mal-estar no trabalho estavam associadas à organização do trabalho, às condições precárias de trabalho, à falta de práticas de reconhecimento e de oportunidades de crescimento, ao contexto de sobrecarga, cobrança e pressão e aos relacionamentos conflituosos, como sói acontecer em outras organizações do setor público ou privado, com ou sem fins lucrativos (AHLSTAND; LAMPEL; MINTZBERG, 2000).

Pesquisas internas realizadas pelo Conselho Nacional de Justiça, em 2014, apontaram que os tribunais federais registravam crescente registro de adoecimentos em vista de exigências cada vez maiores para com magistrados e servidores, apresentando-se aumento do número de processos, redução do número de servidores por conta de trabalhadores adoecidos, em licença médica ou em processo de aposentadoria precoce, e corte de gastos. Tais achados foram corroborados por estudos de sindicatos das categorias de profissionais da Justiça Federal, que indicaram um alto índice de absenteísmo de servidores, tendo os transtornos mentais como uma das principais causas de afastamento por licença médica (LOBATO, 2016; MERLO; SOUZA FILHO; DORNELLES, 2012). Esses levantamentos levaram à criação da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, por meio da Resolução nº207/2015 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2015). Ao abordar a questão do estresse entre servidores de um tribunal, da Silva (2009) verificou que os ocupantes de cargos gerenciais sofrem maior pressão psicológica em relação aos demais funcionários, apontando que os gestores são mais afetados em comparação aos demais servidores, o que pode estar ligado à necessidade de apresentarem maior produtividade, de se mostrarem mais adequados à estrutura organizacional e ainda à incerteza quanto ao futuro naquela função, apesar da estabilidade que o servidor tem no cargo. Na mesma pesquisa, o autor ressalta que gerentes, em função de sua ocupação funcional, colocam-se, muitas vezes, em uma situação instável de aceitação das regras da hierarquia da organização, o que pode influenciar decisivamente na pressão sobre esses servidores pelo fato de estarem mais sujeitos aos jogos de poder, próprios das organizações (DA SILVA, 2009).

Analisando as vivências de prazer e sofrimento de gerentes de um órgão do Poder Judiciário Federal, Wirth (2008) também aponta na mesma direção, revelando que a instabilidade na manutenção de funções de confiança, que são de livre provimento e exoneração, podem trazer um sentimento de estagnação e desestímulo em relação à carreira profissional, e levar ao distanciamento do trabalho, o que, em longo prazo, poderia comprometer os resultados esperados pela instituição.

Segundo Guimarães et al. (2016), as diferentes configurações de gerenciamento do trabalho têm trazido reflexos na saúde física e psíquica dos trabalhadores, sendo que no serviço público brasileiro, especialmente no Poder Judiciário, ocorre maior cobrança social pela prestação jurisdicional acessível, rápida e efetiva, com maior pressão sobre os servidores para

a realização de suas atividades. No estudo sobre a saúde psíquica de servidores da Justiça do Trabalho, esses autores encontraram prevalência de 22,7% de transtornos mentais menores, considerada alta para a população trabalhadora, e que pode representar grave risco para o adoecimento físico e psíquico desses trabalhadores.

O interesse pela temática se deu ao observar o adoecimento de servidores expostos a fatores de risco psicossocial relacionados com o trabalho, tais como a limitação de autonomia e de poder decisório, a destituição da função gerencial, o excesso de demandas e exigências no trabalho, bem como conflitos de relacionamento e de comunicação, principalmente entre gestores e subordinados, com repercussões na saúde física e mental dos envolvidos que, apesar de, muitas vezes, não se afastarem do trabalho por receio de represálias e consequentes perdas financeiras e de *status*, traziam em seu discurso a marca das dificuldades vivenciadas naquela Instituição.

Essas observações levaram a questionamentos sobre a possibilidade de ocorrência de Síndrome de *Burnout* e presenteísmo entre os gestores da Organização, uma vez que esses fatores podem resultar em riscos no campo da segurança e saúde no trabalho, e trazer manifestações negativas à qualidade de vida, o que, em conjunto, representa importantes custos em termos da saúde das pessoas e em termos econômicos para as instituições, tal como ocorre em outras áreas profissionais também estudadas, a exemplo da Enfermagem (FASCINA et al., 2009).

Esse contexto se estabeleceu como campo de investigação do presente estudo, em que se buscaram as possíveis correlações entre a Síndrome de *Burnout* e o presenteísmo com a qualidade de vida no trabalho junto aos gestores de uma instituição judiciária federal, na cidade de São Paulo.

1.1 Qualidade de Vida no Trabalho

De acordo com Schmidt e Dantas (2006), a origem dos estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho [QVT] é atribuída a Eric Trist e seus colaboradores, que, em 1950, desenvolveram pesquisas no Instituto Tavistock de Relações Humanas, em Londres, tendo por base a análise e reestruturação de tarefas, com o objetivo de tornar menos penosa a atividade dos trabalhadores nas organizações. Por volta dos anos 1990, a QVT evoluiu no Brasil e no mundo, com o fator humano e social assumindo papel de relevância nas organizações. A preocupação com a QVT está ligada à produtividade das empresas partindo da premissa que funcionários satisfeitos e

motivados são mais comprometidos com o trabalho e que, frente a condições ótimas de saúde, aliadas a um ambiente saudável, chega-se à qualidade produtiva pretendida (MIRANDA; GOMES; GOMES, 2006).

A QVT se apresenta com um conceito vasto e difícil de determinar com exatidão. Uma das definições mais conhecidas é a de 1993, de Sánchez, citada por autores como Fernández et al. (2002), e Guimarães et al. (2004) designam a QVT como Qualidade de Vida Profissional [QVP], afirmando que esta representa a “experiência de bem-estar derivada do equilíbrio entre as demandas ou cargas de trabalho desafiador, excessivo e complicado, e os recursos (psicológicos, organizacionais e relacionais) de que o indivíduo dispõe para enfrentá-las”. Essa é também a definição que embasa o desenvolvimento do instrumento QVP-35, utilizado neste estudo.

Os estudos sobre QVT abarcam questões concernentes às relações interpessoais, à saúde ocupacional e às condições de trabalho oferecidas pelas organizações aos seus funcionários; envolvem também clima organizacional, motivação e satisfação. Ademais, mudanças de comportamento na sociedade e na prestação de serviços também sofreram influências de avanços tecnológicos e de melhores condições de acesso à informação (SCHMIDT; DANTAS, 2006).

Machado et al. (2014), mostram que o trabalho não está isento das relações de saúde, sendo influenciado por fatores diretos e indiretos, ligados aos indivíduos, família e sociedade, associando-se a vivências objetivas e subjetivas que podem gerar tensão, desajustes e adoecimento.

No caso das organizações públicas, os resultados de estudos realizados por esses autores em dez instituições federais, mostraram que as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho também produziram impactos nos órgãos estatais, trazendo inovações e novos desafios relativos ao seu papel na sociedade, suas finalidades, suas estruturas e seu próprio funcionamento (MACHADO et al., 2014).

Ferreira et al. (2009), também apontaram que as práticas de QVT apresentadas nas instituições públicas se caracterizam, muitas vezes, por clara divergência entre os problemas existentes e as atividades realizadas, colocando o trabalhador como a única variável que pode ser ajustada.

Observa-se, portanto, que as exigências de trabalho aumentaram com o desenvolvimento científico e tecnológico, com pouco alívio da carga de trabalho humano na sociedade contemporânea, verificando-se que condições de vida e trabalho adversas podem trazer diferentes riscos à saúde, com grande variedade de elementos estressores no ambiente ocupacional (PIZZINATO et al., 2014).

1.2 Síndrome de *Burnout*

A Síndrome de *Burnout* é considerada uma resposta emocional a situações de estresse crônico, sendo caracterizada pelo esgotamento físico e mental intenso, provocado por pressões prolongadas e relações intensas no trabalho, gerando, dessa forma, sensação de desgaste e insatisfação, e provocando comportamentos negativos, tais como a falta de compromisso do trabalhador com seu trabalho, com reflexos sobre sua saúde, com sensação de ineficácia e falta de realização (MASLACH, 2005).

Diversos estudos mostram que as categorias profissionais mais vulneráveis à Síndrome são as que atuam em contato constante e direto com pessoas, principalmente na prestação de serviço das áreas de educação e saúde (DA SILVA SCHUSTER et al., 2015; RIBEIRO; BARBOSA; SOARES, 2015; SOARES, 2008), mas também ocorrem em diversas outras ocupações e mesmo em donas de casa, estudantes e pessoas desempregadas, colocando-a como um problema importante na atual organização do trabalho (WEBER; JAEKEL-REINHARD, 2000).

Schuster et al. (2015), mostram ser conveniente considerar a Síndrome de *Burnout* como um processo que envolve três componentes: exaustão emocional; despersonalização; diminuição ou falta de envolvimento pessoal no trabalho. Por ser um processo que surge a partir de pressões no ambiente de trabalho, esses momentos não se estabelecem de forma clara e destacada entre uma etapa ou outra ou de um momento para o outro, e qualquer profissional, em qualquer função, está sujeito a desenvolver essa síndrome.

Estudos de Trigo et al. (2007), demonstraram que a Síndrome de *Burnout* apresenta uma prevalência ainda incerta, sugerindo que a doença acometeria um número significativo de indivíduos, que varia de 4% a 85,7%, a depender da categoria profissional e da população estudada, e comorbidade com alguns transtornos psiquiátricos, a exemplo da depressão e uso de álcool e outras drogas para obter alívio da angústia. Esses pesquisadores sugerem também

que seus efeitos podem prejudicar o trabalhador em três níveis: individual (físico, mental e social), profissional (atendimento negligente e lento, contato impessoal com colegas de trabalho e/ou clientes) e organizacional (conflito com outros membros da equipe, rotatividade, absenteísmo, diminuição da qualidade dos serviços).

Já em 2001, o Ministério da Saúde do Brasil indicava um acréscimo da prevalência da Síndrome de *Burnout* nos trabalhadores oriundos de ambientes que passaram por transformações organizacionais, com aumento da incidência de esgotamento profissional nos diversos grupos etários, sendo os fatores predisponentes mais importantes os papéis conflitantes, a perda de controle ou autonomia e a ausência de suporte social, do que os fatores biográficos ou sociais. Em consequência, observou-se que o trabalho poderia ser entendido como um fator de risco potencial à saúde, motivo de sua inserção como agente etiológico para essa doença (BRASIL; REPRESENTAÇÃO DO BRASIL, 2001).

Na 10ª edição do Código Internacional de Doenças [CID X], a Síndrome de *Burnout* recebe a denominação de esgotamento profissional e a especificação Z73.0 (DE FRANÇA; FERRARI, 2012). De acordo com Guimarães e Cardoso (2004), outras categorias elencadas no Grupo Z56 (problemas relacionados com o emprego e com o desemprego), do CID X, também podem servir para o diagnóstico diferencial da Síndrome de *Burnout*, tais como o ritmo de trabalho penoso, desacordo com patrão e colegas de trabalho e má adaptação ao trabalho.

1.3 Presenteísmo

Presenteísmo é o nome dado ao fenômeno de um trabalhador estar presente no ambiente de trabalho, mas, por vários motivos, não desempenhar suas tarefas de forma satisfatória e completa (FERREIRA et al., 2010; PASCHOALIN, 2012). É um fenômeno que tem se manifestado como um problema importante em instituições públicas e privadas e pode estar ligado à insatisfação com o trabalho, falta de motivação e condições de trabalho na organização. Ele é mais difícil de ser detectado porque o trabalhador não está ausente de seu posto de trabalho (PASCHOALIN, 2012). Bergström et al. (2009), relacionam o absenteísmo (faltas ao trabalho) e o presenteísmo aos custos com assistência médica, acidentes no trabalho e aposentadorias precoces por problemas ocupacionais e acentuam que ações que buscam melhorar o ambiente de trabalho são eficazes e têm impacto positivo em todos esses indicadores.

Por anteceder o absenteísmo e o presenteísmo exige uma atenção maior dos gestores. Isto é, se o trabalhador não for apoiado para se sentir melhor ou lidar com algum fator relacionado

a sua saúde, o quadro pode agravar-se e ele começar a faltar ao trabalho. Esta situação pode causar a indução de erros na execução das tarefas, redução na produtividade e comprometimento na qualidade dos produtos e serviços (PASCHOALIN, 2012).

Ogata (2009) descreve dois conceitos de presenteísmo: o primeiro envolve a saúde ocupacional, as relações organizacionais e as condições de trabalho, onde o funcionário se mantém trabalhando mesmo doente; o outro diz respeito a colaboradores que permanecem trabalhando além do seu limite, pelo receio de serem demitidos ou excluídos se não estiverem disponíveis quando necessário. Para Yaphe (2015), os custos do presenteísmo por lombalgias, dores articulares e cefaleias podem ser consideráveis para as organizações; algumas estimativas indicam que esse comportamento é mais prejudicial para as organizações do que o absenteísmo, podendo chegar a bilhões de dólares nos Estados Unidos, devido à menor produtividade. O autor assevera que trabalhadores deprimidos ou que usam álcool e outras drogas podem causar danos nos locais de trabalho, bem como propagar doenças infecciosas quando trabalham doentes, especialmente em casos de epidemias de gripe.

Um estudo coordenado por Goetzel et al. (2004), demonstrou que as condições relacionadas ao presenteísmo geram custos maiores em assistência médica quando comparados aos custos diretos com saúde. Por conseguinte, o gerenciamento da saúde e do bem-estar em uma empresa deve procurar alcançar níveis ideais de saúde dos trabalhadores com consequentes resultados positivos para a produtividade.

Diante desse quadro, as ações voltadas à qualidade de vida no trabalho têm grande relevância na abordagem das questões relacionadas à produtividade dos recursos humanos, em especial no que se refere ao presenteísmo, sendo necessário ampliar a percepção para além das causas do adoecimento e considerar fatores que alteram as condições de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores (UMANN; GUIDO; DA SILVA, 2014).

2. MÉTODO

Com o intuito de avaliar a correlação entre qualidade de vida no trabalho, presenteísmo e Síndrome de *Burnout* junto a gestores de departamento de uma Instituição judiciária federal, optou-se pela realização de um estudo de caso de caráter descritivo-exploratório, de delineamento transversal, adotando-se a estatística multivariada para análise dos dados.

Além do emprego de um questionário elaborado pelos autores, para análise do perfil profissional e sociodemográfico, para a realização desta pesquisa foram utilizados os seguintes

instrumentos auto administrados, todos eles com escalas do tipo Likert e validados para a língua portuguesa:

- - Questionário de Qualidade de Vida Profissional QVP-35, para avaliação da qualidade de vida no trabalho (GUIMARÃES et al., 2004);
- - Inventário Maslach de *Burnout* para População Geral MBI-GS, utilizado para grupos com diversos tipos de ocupação, para avaliar a ocorrência de Síndrome de *Burnout* (DA SILVA SCHUSTER et al., 2015);
- - Escala Stanford de Avaliação de Presenteísmo SPS-6, para análise do presenteísmo (PASCHOALIN et al., 2013).

Este projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Nove de Julho, por meio de solicitação enviada via Plataforma Brasil, respeitando-se as diretrizes sobre pesquisa com seres humanos, consoante o estabelecido na Resolução nº466, do Conselho Nacional de Saúde (“Resolução nº466, de 12 de dezembro de 2012”, 2012). Para viabilização da pesquisa, foram adotadas as seguintes providências:

- - apresentação dos objetivos e da temática a ser investigada ao Diretor-Geral do Órgão, enquanto representante da Instituição, para autorização de realização da pesquisa;
- - elaboração e transcrição dos materiais de apresentação e instrumentos de pesquisa para o *site online.pesquisa.com* – versão gratuita, utilizado na execução da pesquisa;
- - encaminhamento de *e-mail* aos gestores, com apresentação da pesquisa, orientações para participação, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e *link* para os questionários a serem respondidos, disponibilizados eletronicamente.

Como critério de inclusão, foi adotado que os participantes exercessem cargo em comissão com função gerencial, estivessem em atividade no período de novembro de 2016 e aceitassem participar da pesquisa voluntariamente. Consideraram-se, para fins de exclusão, os respondentes que não completaram todos os questionários e os que não os devolveram em tempo hábil para análise, conforme período delimitado em e-mail explicativo encaminhado.

A amostra por conveniência, não probabilística, selecionada por critério de intencionalidade, foi composta por 47 gestores de um universo de 239, das áreas judiciária e administrativa da Instituição Judiciária Federal, que confirmaram interesse na participação, completaram todos os questionários encaminhados e os devolveram no prazo solicitado.

Os dados qualitativos e quantitativos coletados foram inseridos em planilha Excel do programa Office da Microsoft 2010, para posterior processamento e análise. Foram utilizadas estatísticas descritivas com cálculo de média, desvio-padrão e percentis. Além disso, foi realizada estatística inferencial, com análise de variância (ANOVA) e análises de correlação pelo coeficiente de Pearson (r e r^2). Para o desenvolvimento dos cálculos estatísticos utilizou-se o programa STATATM versão 12.1, com interpretação quantitativa e inferencial, para análise e manipulação de dados. A fim de possibilitar a análise dos dados, as variáveis qualitativas foram transformadas em numéricas, e, assim, toda a análise inferencial foi quantitativa.

Uma vez que se trabalhou com 3 grupos de variáveis, considerou-se um nível de significância $p\text{-valor} \leq 0,05$ para um intervalo de confiança de 95% entre os dados encontrados. A consistência interna das escalas também foi avaliada, a fim de verificar a fidedignidade das medidas a que os instrumentos se propõem.

2.1 Caracterização da Instituição Pesquisada

O Tribunal estudado tem competência única e exclusiva para julgar e processar as causas expressamente consignadas na Constituição Federal, a saber aquelas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal for interessada, na condição de autora, ré, assistente ou oponente, exceto as de falência e as sujeitas à Justiça Eleitoral, Militar ou do Trabalho. A Instituição tem por missão garantir à sociedade uma prestação jurisdicional acessível, rápida e efetiva no âmbito da Justiça Federal da 3ª Região, que compreende os estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul. Na sede deste Tribunal, na cidade de São Paulo, trabalham, aproximadamente, 1850 funcionários estatutários, contratados por meio de concurso público, 380 colaboradores terceirizados e cerca de 240 estagiários, ocupando três edifícios circunvizinhos. A Instituição é responsável por cerca de 50% das ações ajuizadas no país, tendo alcançado o maior índice de produtividade da Justiça Federal, segundo dados do relatório Justiça em Números, do Conselho Nacional de Justiça (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

O trabalho realizado pelos servidores consiste, basicamente, de atividades relativas à tramitação jurídica de processos entre a União e os cidadãos, além de tarefas relacionadas à administração dos recursos humanos e materiais destinados a esse fim. O quadro gerencial é composto por 239 cargos comissionados ocupados, sendo 227 gestores com vínculo estatutário

e 12 comissionados sem vínculo, distribuídos entre as áreas judiciária e administrativa, cabendo-lhes a coordenação local das pessoas, o contato com outros órgãos públicos e a administração da área sob sua responsabilidade na Organização. O atual modelo de gestão utilizado na Instituição é o de atuação por processos, com vistas a proporcionar a análise situacional e o estabelecimento de objetivos estratégicos, com priorização dos processos críticos da sua cadeia de valor, definição de indicadores de desempenho e controles internos, e o desenvolvimento da gestão de riscos (BELLUSCI, 2003).

3. RESULTADOS DA PESQUISA

3.1 Apresentação dos Resultados

Do contingente de 239 gestores (N=239) que receberam o e-mail de solicitação para participação neste estudo, 22 se achavam em férias no período, 4 estavam em licença médica prolongada, uma em licença-maternidade e 4 apresentaram recusa formal, alegando sobrecarga de trabalho para sua abstenção, o que, no total, representou 13% do universo a ser estudado.

Foram recebidas 64 respostas de servidores, representando 26,8% dos questionários enviados; desses, havia 14 pesquisas com respostas incompletas e três devolutivas intempestivas, após a consolidação e envio dos dados para análise. Portanto, 47 gestores concluíram todas as fases de seleção, passando, por conseguinte, a constituir a amostra do estudo (n=47).

Dos respondentes, havia 48,9% trabalhadores do sexo feminino e 51,1% do sexo masculino. Na distribuição da faixa etária da população estudada, a idade variou entre 30 anos e 60 anos ou mais, com média das idades de 48,1 anos e desvio-padrão de 7,3 anos. Em relação à variável estado civil, 83% dos trabalhadores eram casados ou viviam em união estável, 12,8% eram solteiros e 4,2% eram divorciados ou separados.

Quanto à escolaridade, todos os participantes tinham nível superior, sendo esse um dos requisitos para a investidura em função comissionada de nível gerencial (“Lei nº11416, de 15 de dezembro de 2006”, 2006). Um dado relevante é que 72,4% dos gestores detinham título de especialização e 10,6%, título de mestrado.

Para a variável renda, considerou-se como parâmetro o valor do salário-mínimo [SM] nacional para 2016, de R\$880,00, instituído pelo Decreto nº8618, de 29/12/2015 (“Decreto nº8618, de 29 de dezembro de 2015.”, 2015). Em termos de renda individual, foram obtidos os

seguintes resultados: 25,4% dos gestores recebiam entre 10 e 15 SM, 38,4% estavam na faixa acima de 15 SM até 20 SM, 21,3% percebiam rendimentos acima de 20 SM até 25 SM, 8,5% ganhavam acima de 25 SM até 30 SM e 6,4% dos servidores atingiram renda acima de 30 SM. A renda média individual calculada foi de 19,1 SM, com desvio-padrão de 5,7 SM.

Quanto à renda familiar, apresentou-se a seguinte distribuição na pesquisa: as categorias “acima de 10 SM até 15 SM”, “acima de 15 SM até 20 SM”, “acima de 20 SM até 25 SM”, “acima de 25 SM até 30 SM” e “acima de 35 SM” tiveram 19,2% dos respondentes em cada uma. Na categoria “acima de 30 SM até 35 SM” havia 4,2% dos gestores. Para cálculo da média e desvio-padrão da variável renda familiar, optou-se por fixar a faixa “acima de 35 SM” no limite máximo de 40 SM; em consequência, obteve-se média de 23,9 SM e desvio-padrão de 8,6 SM.

Com relação à caracterização profissional dos gestores, observou-se que 57,4% dos servidores eram da área administrativa e 42,6%, da área judiciária. Houve participação de 97,9% dos servidores com vínculo estatutário e de apenas 1 (2,1%) comissionado sem vínculo.

Verificou-se, também, que 63,9% dos respondentes tinham mais de 20 anos de exercício funcional na Instituição enquanto 36,1% trabalhavam na Organização há menos de 19 anos. O tempo de trabalho desses gestores neste Tribunal variou de menos de 4 anos a 30 anos ou mais, com média de 20,1 anos e desvio-padrão de 6,7 anos.

3.2 Discussão dos Resultados

No presente estudo, uma das questões que chama a atenção é a qualificação acadêmica dos indivíduos em cargos de gerência. Essa constatação vai ao encontro de resultados da pesquisa de Wirth (2008), que apontou, em seu estudo sobre vivências de prazer e sofrimento com gestores de um órgão do Poder Judiciário Federal, que os gerentes entrevistados buscavam o aperfeiçoamento contínuo para bem desenvolver suas atividades, acreditando que o conhecimento formal fosse fundamental para isso. Fernandes (2013), também aponta para esse dado, indicando que um dos objetivos do planejamento estratégico do Poder Judiciário é desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes de magistrados e servidores, com vistas ao melhor desempenho profissional e prestação de serviços ao cidadão. Verifica-se, ainda, que esse grau de escolaridade apresentado se deve, em grande parte, ao incentivo motivado pela criação do Adicional de Qualificação, destinado aos servidores do Poder Judiciário da União, que proporciona um incremento monetário escalonado aos funcionários com cursos de pós-

graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, em áreas de interesse dos órgãos (“Lei nº11416, de 15 de dezembro de 2006”, 2006), concedendo-se bolsas parciais de estudo aos interessados por meio de um Programa de Incentivo à Especialização, mantido pelos Tribunais federais.

Um ponto importante a ser observado com relação à idade dos gestores é que mais de 40% dos entrevistados estavam acima de 50 anos. Bellusci (2003), já apontava para a preocupação com o envelhecimento funcional dessa população, que pode aumentar significativamente nas faixas etárias mais altas em consequência da maior incidência e prevalência de doenças crônico-degenerativas e de sequelas de doenças e lesões ocupacionais, tornando possível a diminuição da capacidade para o trabalho.

Em função de sua renda, os gestores respondentes da pesquisa podem ser classificados como pertencentes às classes sociais A e B, em conformidade com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], que classifica as classes sociais consoante as faixas salariais e considera como classe B quem ganha de 10 a 20 SM mensais, e classe A quem recebe acima de 20 SM mensais (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

Tendo em vista que mais de 60% dos gestores responderam trabalhar neste Tribunal há mais de 20 anos, deduz-se que sejam profissionais com histórico na organização em que atuam. Portanto, é possível inferir que estejam adequadamente inseridos na cultura da Instituição da qual fazem parte e que coadunam com os atos e atitudes adotados pela administração.

3.3 Análise Inferencial

A seguir, procedeu-se à elaboração de procedimentos estatísticos envolvendo cada um dos questionários, com suas respectivas dimensões, frente ao *score* total de respostas para a Síndrome de *Burnout*, e, finalmente, o estabelecimento entre as respostas para a Síndrome de *Burnout* e as respostas para o presenteísmo, pelo Coeficiente de Correlação Linear de Pearson, com vistas à comparação entre as variáveis envolvidas e os três instrumentos aplicados, bem como entre esses e as dimensões sociodemográficas e profissionais, em que se buscou investigar os dados apresentados. Toda a análise inferencial foi quantitativa, considerando-se significâncias estatísticas de $p < 0,10$, $p < 0,05$ e $p < 0,01$.

Como se observa na Tabela 1, ao se incluírem todas as variáveis sociodemográficas e profissionais em confronto com as do inventário MBI-GS, o modelo foi capaz de explicar 37,20% da variação em *Burnout*. Na avaliação individual de cada variável, a escolaridade foi significativa a $p < 0,05$:

Tabela 1 - Correlação entre variáveis sociodemográficas e profissionais e score total do MBI-GS - 2016

Source	SS	Df	MS	Number of obs.	=	47
Model	1844,70281	16	115,293926	F (16, 30)	=	1,11
Residual	3114,70144	30	103,823381	Prob > F	=	0,3888
Total	4959,40426	46	107,813136	r-squared	=	0,3720
				Adj. r-squared	=	0,0370
				Root MSE	=	10,189

BO	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
N_FaixaEtária	-4,4630890	3,352372	-1,33	0,193	-11,3095500	2,3833680
N_Sexo	-2,6528570	3,292887	-0,81	0,427	-9,3778290	4,0721160
N_EstadoCivil	1,0040880	5,033796	0,20	0,843	-9,2762950	11,2844700
N_Escolaridade	7,0215760	3,317209	2,12	0,043	0,2469312	13,7962200
N_Região	-1,3815440	1,123875	-1,23	0,229	-3,6768030	0,9137163
N_Transporte	0,9415190	3,081490	0,31	0,762	-5,3517230	7,2347610
N_Imóvel	-3,3142930	4,405299	-0,75	0,458	-12,3111100	5,6825270
Parentes	-1,5453920	2,689186	-0,57	0,570	-7,0374430	3,9466580
Filhos	-1,2256900	3,249276	-0,38	0,709	-7,8615960	5,4102170
N_RendaIndividual	-0,0873869	2,744172	-0,03	0,975	-5,6917340	5,5169600
N_RendaFamiliar	-0,2799229	1,766544	-0,16	0,875	-3,8876870	3,3278410
N_FaixaTempoTrabalho	2,6956070	1,642035	1,64	0,111	-0,6578749	6,0490890
N_Vínculo	-0,7774627	12,250270	-0,06	0,950	-25,7958600	24,2409300
N_CargoFormal	0,2670136	1,234855	0,22	0,830	-2,2548960	2,7889230

N_ÁreaAtuação	2,4673210	4,351447	0,57	0,575	-6,4195190	11,3541600
N_Função	-0,2658235	1,327311	-0,20	0,843	-2,9765550	2,4449080
_cons.	46,5239400	32,856390	1,42	0,167	-20,5777600	113,6256000

Fonte: Elaborada pelos autores.

Legenda: BO: Síndrome de *Burnout*; N_Escolaridade: nível de escolaridade; N_Região: região de São Paulo onde o gestor reside; N_Transporte: transporte utilizado para o deslocamento casa/trabalho; N_Imóvel: tipo de imóvel em que reside; Parentes: nº de parentes que residem com o gestor no mesmo imóvel; Filhos: ter/não ter filhos; N_Vínculo: vínculo funcional; N_Função: função comissionada exercida na Instituição.

Em novo procedimento estatístico, regrediram-se as 8 dimensões do QVP-35 no *score* total de *Burnout*. A Tabela 2 mostra que a capacidade explicativa do modelo foi de 30,24%. No entanto, na amostra colhida, há problemas de colinearidade entre as variáveis Recursos Relacionados ao Trabalho [RRT], Apoio Social [AS], Motivação Intrínseca [MI], Capacidade para a Realização do Trabalho [CRT] e Percepção sobre a Qualidade de Vida no Trabalho [QVT-P]. Individualmente, somente a variável Desconforto Relacionado ao Trabalho [DRT] foi estatisticamente significativa ($p < 0,01$), como pode ser observado:

Tabela 2 - Correlação entre as dimensões do QVP-35 e *score* total do MBI-GS - 2016

Source	SS	Df	MS	Number of obs.	=	47
Model	1.499,51203	3	499,8373450	F (3, 43)	=	6,21
Residual	3.459,89222	43	80,4626098	Prob > F	=	0,0013
Total	4.959,40426	46	107,8131360	<i>r</i> -squared	=	0,3024
				Adj. <i>r</i> -squared	=	0,2537
				Root MSE	=	8,9701

BO	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
DRT	0,5057964	0,1349363	3,75	0,001	0,2336714 0,7779215
AO	-0,2621408	0,2390337	-1,10	0,279	-0,7441981 0,2199165

CT	0,4957701	0,3727668	1,33	0,191	-0,2559858	1,2475260
RRT	0,0000000	(Omitted)				
AS	0,0000000	(Omitted)				
MI	0,0000000	(Omitted)				
CRT	0,0000000	(Omitted)				
QVT-P	0,0000000	(Omitted)				
_cons.	51,3673300	8,4337950	6,09	0,000	34,3589600	68,3757000

Fonte: Elaborada pelos autores.

Legenda: BO: Síndrome de *Burnout*; DRT: desconforto relacionado ao trabalho; AO: apoio organizacional; CT: carga de trabalho; RRT: recursos relacionados ao trabalho; AS: apoio social; MI: motivação intrínseca; CRT: capacidade para realização do trabalho; QVT-P: percepção sobre a QVT.

Ao se regredirem somente as variáveis Desconforto Relacionado ao Trabalho [DRT], Apoio Organizacional [AO], Carga de Trabalho [CT], e escolaridade, o que piorou a capacidade explicativa do modelo ($r^2 = 0,34$), mantendo-se a variável DRT como estatisticamente significativa, de acordo com o exposto na Tabela 3:

Tabela 3 - Correlação entre as dimensões DRT, AO e CT / QVP-35, nível de escolaridade e score total do MBI-GS - 2016

Source	SS	df	MS	Number of obs.	=	47
Model	1.687,16531	4	421,791328	F (4, 42)	=	5,41
Residual	3.272,23894	42	77,910451	Prob > F	=	0,0013
Total	4.959,40426	46	107,813136	<i>r</i> -squared	=	0,3402
				Adj. <i>r</i> -squared	=	0,2774
				Root MSE	=	8,8267

BO	Coef.	Std.Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
DRT	0,4397186	0,1394385	3,15	0,003	0,1583204	0,7211169
AO	-0,2688141	0,2352515	-1,14	0,260	-0,7435708	0,2059427
CT	0,4648763	0,3673471	1,27	0,213	-0,2764601	1,2062130
N Escolaridade	4,0623400	2,6175560	1,55	0,128	-1,2201030	9,3447830
_cons.	38,4315500	11,7621100	3,27	0,002	14,6946500	62,1684500

Fonte: Elaborada pelos autores.

Legenda: BO: Síndrome de *Burnout*; DRT: desconforto relacionado ao trabalho; AO: apoio organizacional; CT: carga de trabalho; N_Escolaridade: nível de escolaridade.

Para fins de comparação, regressaram-se as duas dimensões do presenteísmo, Trabalho Completado [TC] e Distração Evitada [DE], como variáveis dependentes frente às dimensões do QVP-35 e às variáveis sociodemográficas e profissionais. Os resultados mostraram que as variáveis explicam melhor a variação em TC ($r^2=0,55$) do que em DE ($r^2=0,38$). Além disso, diversas variáveis apresentaram-se estatisticamente significativas para TC: a $p<0,01$, têm-se Apoio Organizacional [AO] e Carga de Trabalho [CT]; a $p<0,05$, têm-se escolaridade e vínculo funcional e, a $p<0,10$, apresentam-se as variáveis sexo e estado civil.

Quando o presenteísmo foi avaliado de forma agregada com as dimensões do QVP-35 e as variáveis sociodemográficas e profissionais, a capacidade explicativa do modelo foi de 46,63% e as variáveis AO, CT e escolaridade foram significativas a $p<0,05$, enquanto as variáveis sexo, estado civil e vínculo funcional foram significativas a $p<0,10$.

Por fim, a correlação entre o presenteísmo e a Síndrome de *Burnout* foi investigada por meio do coeficiente de Correlação Linear de Pearson, sendo que *Burnout* e cada um de seus componentes foram correlacionados ao presenteísmo e seus componentes. O Correlograma entre os componentes da escala SPS-6, para avaliação do presenteísmo, e do inventário MBI-GS, para detecção da Síndrome de *Burnout*, apresentado na Tabela 4, demonstra esses resultados:

Tabela 4 - Correlograma entre score total do MBI-GS e score total do SPS-6 - 2016

	BO	EE	CI	ET	TC	DE	Pres.

BO	1,0000						
EE	0,9028	1,0000					
CI	0,4341	0,6169	1,0000				
ET	0,0057	-0,3809	-0,7905	1,0000			
TC	0,6521	0,5882	0,2331	0,0344	1,0000		
DE	0,5679	0,4485	0,0783	0,1914	0,8041	1,0000	
Pres.	0,6420	0,5453	0,1634	0,1194	0,9491	0,9504	1,0000

Fonte: Elaborada pelos autores.

Legenda: BO: Síndrome de *Burnout*; EE: exaustão emocional; CI: cinismo; ET: eficácia no trabalho; TC: trabalho completado; DE: distração evitada; Pres.: presenteísmo.

A análise do Correlograma permitiu inferir que o principal componente do *Burnout* foi a Exaustão Emocional [EE]. Como esperado, as correlações entre Eficácia no Trabalho [ET] e EE e ET e Cinismo [CI] são negativas, mostrando que eficácia no trabalho, cinismo e exaustão emocional possuem tendências diametralmente opostas. Finalmente, observou-se que os componentes do presenteísmo são fortemente correlacionados entre si, mas o mesmo não acontece com os componentes do inventário para avaliação da Síndrome de *Burnout*.

Ao se avaliar, em um senso mais estrito, as correlações existentes entre os três instrumentos de avaliação, foi possível concluir que, das variáveis sociodemográficas, a que apresentou maior relevância de correlação positiva com a Síndrome de *Burnout* foi a variável escolaridade. Tal fato corrobora os escritos de França e Ferrari (2012) que estabeleceram, em um estudo exploratório com enfermeiros do Estado do Mato Grosso, a maior prevalência da Síndrome de *Burnout* em profissionais com melhor nível educacional do que nas categorias técnicas e de apoio; esses achados também foram registrados por Pereira (2002), que apresenta resultados de pesquisas apontando que indivíduos com nível educacional mais elevado têm maior propensão a desenvolver a Síndrome de *Burnout* (pp. 52-53).

Algumas outras inferências podem ser assumidas como relevantes e significativas ao se tentar responder à questão de pesquisa:

- Existem correlações positivas entre as dimensões sociodemográficas estabelecidas no questionário acerca de qualidade de vida no trabalho e a Síndrome de *Burnout*. Dentre as variáveis prospectadas, aparentemente o grau de escolaridade constitui elemento importante na correlação entre os dois instrumentos. Isto permite afirmar que quanto maior o grau de educação dos gestores avaliados no Tribunal pesquisado, maior poderá vir a ser o aparecimento da Síndrome de *Burnout* entre os profissionais que compõem essa liderança;
- Em relação às variáveis especificamente ligadas às dimensões de QVT, o desconforto em relação ao trabalho constitui a variável mais diretamente vinculada ao potencial desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* nessa população;
- Dentre as correlações mais importantes entre Síndrome de *Burnout* e presenteísmo, pôde ser identificada a exaustão emocional como elemento preponderante de correlação. Também foi identificada correlação negativa entre eficácia no trabalho, cinismo e exaustão emocional.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo apresentou algumas limitações, a começar pelo número de gestores que participaram da pesquisa. Talvez, com um número maior de participantes, os resultados se mostraram diferentes. É possível, ainda, considerar um viés das respostas aos questionários, já que os gestores podem informar o que eles acreditam ser a melhor maneira para responder as questões abordadas e não o que realmente é sua percepção do que ocorre consigo na Instituição.

Neste trabalho, os instrumentos utilizados mostraram ser de fácil aplicação e interpretação, apresentando correlações que os tornam válidos para aplicações em outras instâncias do Poder Judiciário, com o objetivo de replicar estes resultados e mapear a situação da qualidade de vida no trabalho, Síndrome de *Burnout* e presenteísmo junto aos gestores.

A pesquisa sugere fortemente que investimentos em ações e processos que fortaleçam a melhoria do ambiente organizacional podem contribuir significativamente para o incremento do nível de saúde e, conseqüentemente, da qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, com a identificação de dimensões significativas para monitorar a evolução da questão saúde/doença no âmbito institucional.

REFERÊNCIAS

AHLSTAND, B.; LAMPEL, J.; MINTZBERG, H. Safári de estratégia. **Um roteiro pela selva do planejamento estratégico**, v. 2, 2000.

ANDRADE, P. Sentimento de (in)justiça na justiça : fatores (des)estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do poder judiciário. 2011.

ANTLOGA, C. et al. Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 19, p. 4787–4796, 2014.

BAGATINI, J.; WICKERT, L. Ponderações reflexivas acerca do conselho nacional de justiça. **Revista Direito em Debate**, v. 19, n. 33–34, 2010.

BELLUSCI, S. **Envelhecimento funcional e capacidade para o trabalho em servidores forenses**. text—[s.l.] Universidade de São Paulo, 2003.

BERGSTRÖM, G. et al. Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 51, n. 6, p. 629–638, 2009.

BRASIL, M. DA S.; REPRESENTAÇÃO DO BRASIL, O. P.-A. DA S. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. , 2001.

CARNEIRO, S. **Saúde do servidor: uma questão para a gestão de pessoas**. Anais do IV Congresso CONSAD de Gestão Pública. **Anais...**2011.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **CNJ discute a qualidade da Justiça e a saúde dos juízes e servidores**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/80524cnjdiscuteaqualidadedajusticaeasaudedosjuizeseservidores.>>.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2016: ano-base 2015**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros.>>.

DA SILVA, R. Uma análise da pressão no trabalho, da liberdade e do apoio social entre servidores de um tribunal. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 123–135, 2009.

DA SILVA SCHUSTER, M. et al. Validação da escala MBI-GS: uma investigação general survey sobre a percepção de saúde dos colaboradores. **REGE-Revista de Gestão**, v. 22, n. 3, p. 403–416, 2015.

DE FRANÇA, F.; FERRARI, R. Síndrome de Burnout e os aspectos sócio-demográficos em profissionais de enfermagem. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 25, p. 743–748, 2012.

Decreto nº8618, de 29 de dezembro de 2015. Decreto nº8618. . 2015.

FASCINA, L. et al. Avaliação do nível da síndrome de Burnout na equipe de enfermagem da UTI-adulto In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS CURSOS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E PESQUISA-EnANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais... São Paulo: ANPAD**, 2009.

FERNANDES, L. “Estamos o tempo todo enxugando gelo” : qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar em um órgão do Poder Judiciário. 2013.

FERNANDES, L.; FERREIRA, M. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP**, v. 26, p. 296–306, 2015.

FERNÁNDEZ, M.; CARBAJO, A.; VIDAL, A. Percepción de la calidad de vida profesional en un área sanitaria de Asturias. **Atención primaria**, v. 30, n. 8, p. 483–489, 2002.

FERREIRA, A. et al. Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presentismo WLQ-8 e SPS-6. **Avaliação Psicológica**, v. 9, n. 2, p. 253–266, 2010.

FERREIRA, M.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 25, p. 319–327, 2009.

FONSECA, R.; CARLOTTO, M. 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.

GOETZEL, R. et al. Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 46, n. 4, p. 398–412, 2004.

GUIMARÃES, L. et al. **Validação brasileira do questionário de avaliação da Qualidade de Vida Profissional (QVP- 35), em bancários do ABC Paulista**. . Em: ANAIS DO ENCONTRO IBERO-AMERICANO DE QUALIDADE DE VIDA. Porto Alegre, RS, Brasil, 2004.

GUIMARÃES, L. et al. Saúde psíquica de trabalhadores da Justiça do Trabalho. **International Journal on Working Conditions-Ricot**, v. 12, p. 86–104, 2016.

GUIMARÃES, L. A. M.; CARDOSO, W. Atualizações da síndrome de burnout. **São Paulo: Casa do Psicólogo**, 2004.

JORGE, S. **A qualidade de vida no trabalho: Um estudo junto aos servidores públicos da Subseção Judiciária Federal de Campinas/SP**. PhD Thesis—[s.l.] Dissertação de Mestrado). Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba ..., 2009.

Lei nº11416, de 15 de dezembro de 2006. Lei nº 11.416. . 2006.

LIMA, I. **Saúde psíquica e trabalho de servidores da Justiça Federal**. Dissertação de Mestrado—Campo Grande, MS, Brasil: Universidade Católica Dom Bosco, 2014.

LOBATO, A. “**A Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**”. Disponível em: <<https://www.sitraemg.org.br/politica-de-atencao-integral-saude-de-magistrados-e-servidores-do-poder-judiciario/>>. Acesso em: 19 set. 2023.

MACHADO, L. et al. Agravos à saúde referidos pelos trabalhadores de enfermagem em um hospital público da Bahia. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 67, p. 684–691, 2014.

MASLACH, C. Entendendo o burnout. Em: **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo, SP, Brasil: Rossi. AM, Perrewé. PL & Salter. SL, 2005. v. Parte 2p. 41–55.

MERLO, A.; SOUZA FILHO, G.; DORNELLES, R. Avaliação das condições de trabalho e de saúde dos servidores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul. **Relatório de pesquisa. Porto Alegre: Instituto de Psicologia, Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho**, 2012.

MIRANDA, A.; GOMES, C.; GOMES, M. Uma avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho dos gerentes da construção civil. **XIII SIMPEP**, nov, 2006.

NUNES, A.; LINS, S. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 9, n. 1, p. 51–67, 2009.

OGATA, A. **O inimigo oculto da produtividade**. Disponível em: <http://www.abqv.org.br/artigos_leitura.php?id=24>.

PASCHOALIN, H. Presente no trabalho, mesmo doente: o presenteísmo na enfermagem. 2012.

PASCHOALIN, H. et al. Adaptación transcultural y validación para el portugués brasileño del Stanford Presenteeism Scale para evaluación del presentismo. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 21, p. 388–395, 2013.

PEREIRA, A. **Burnout: Quando O Trabalho Ameaça O Bem**. [s.l.] Casa do psicólogo, 2002.

PIZZINATO, A. et al. Significados do trabalho e qualidade de vida percebida em trabalhadores do judiciário. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, 2014.

Resolução nº466, de 12 de dezembro de 2012. Bras[ília, DF. Brasil. 2012.

RIBEIRO, L.; BARBOSA, L.; SOARES, A. Avaliação da prevalência de burnout entre professores e a sua relação com as variáveis sociodemográficas. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, 2015.

SADEK, M. Judiciário: mudanças e reformas. **Estudos Avançados**, v. 18, p. 79–101, 2004a.

SADEK, M. Poder Judiciário: perspectivas de reforma. **Opinião Pública**, v. 10, p. 01–62, 2004b.

SCHMIDT, D.; DANTAS, R. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 14, p. 54–60, 2006.

SOARES, A. Mobbing: relações com a síndrome de burnout e a qualidade de vida dos trabalhadores de uma instituição universitária de Campo Grande, MS. **Universidade Católica Dom Bosco**, 2008.

TAVARES, D. **O sofrimento no trabalho entre servidores públicos: uma análise psicossocial do contexto de trabalho em um tribunal judiciário federal**. PhD Thesis—[s.l.] Universidade de Sao Paulo. Faculdade de Saude Publica. Departamento de Saude ..., 2003.

TRIGO, T.; TENG, C.; HALLAK, J. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)**, v. 34, p. 223–233, 2007.

UMANN, J.; GUIDO, L.; DA SILVA, R. Estresse, coping e presenteísmo em enfermeiros que assistem pacientes críticos e potencialmente críticos. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 48, n. 5, p. 891–898, 2014.

WEBER, A.; JAEKEL-REINHARD, A. Burnout syndrome: a disease of modern societies? **Occupational Medicine (Oxford, England)**, v. 50, n. 7, p. 512–517, 2000.

WIRTH, M. Vivências de prazer e sofrimento de gestores de um órgão do Poder Judiciário Federal. 2008.

YAPHE, J. Presenteeism: why we work when we are sick. **Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar**, v. 31, n. 4, p. 242–243, 2015.