

INSTITUTO DE PSICOLOGIA
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional
LABORATÓRIO DE PSICODINÂMICA DO TRABALHO

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL
NO RIO GRANDE DO SUL

AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE SAÚDE DOS SERVIDORES DO
JUDICIÁRIO FEDERAL NO RIO GRANDE DO SUL – RELATÓRIO DE PESQUISA

ÁLVARO ROBERTO CRESPO MERLO
GERALDO DE AZEVEDO E SOUZA FILHO
ROGÉRIO ALEXANDRE NEDIR DORNELLES

PORTO ALEGRE

2012

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	3
1. INTRODUÇÃO	5
2.OBJETIVOS.....	7
3.REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
4.MATERIAIS E MÉTODOS	20
5.RESULTADOS DA PESQUISA	23
6.DISSCUSSÃO DE RESULTADOS	45
7.CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55
8.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
9.ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO.....	61
10.ANEXO B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS - QUESTIONÁRIO.....	62

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo as variáveis sócio-demográficas, 2012.....	23
Tabela 2. Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo o local de trabalho, 2012.....	25
Tabela 3. Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo função, atribuição principal, atividade preponderante e tempo de trabalho, 2012.....	25
Tabela 4. Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo a informação sobre a duração diária da jornada de trabalho, 2012.....	26
Tabela 5. Percepção dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul sobre aumento da jornada de trabalho, 2012.....	27
Tabela 6. Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo a variável Trabalhar para a Justiça fora de expediente, 2012.....	27
Tabela 7. Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, segundo a opinião de mudança na quantidade de trabalho, 2012.....	28
Tabela 8 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo as variáveis meta e prazo para cumprimento de tarefas, 2012...	29
Tabela 9 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo as motivações e as desmotivações para trabalhar para a Justiça, 2012.....	30
Tabela 10 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo relação com chefia, tarefas não atribuídas ao cargo e treinamento/capacitação, 2012.....	31
Tabela 11. Presença de fatores biomecânicos relacionados às atividades dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, 2012.....	31
Tabela 12. Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, segundo as pausas na jornada de trabalho, 2012.....	32
Tabela 13. Distribuição do sintoma de dor osteomuscular nos trabalhadores do Juizado Especial Federal do Rio Grande do Sul segundo a região do corpo, 2012.....	33
Tabela 14. Distribuição dos problemas de visão dos trabalhadores do Juizado Especial Federal do Rio Grande do Sul, 2012.....	34
Tabela 15. Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul de acordo com alterações do teste SRQ-20, 2012.....	36
Tabela 16. Distribuição dos tratamentos realizados pelos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul nos últimos 12 meses, 2012.....	36
Tabela 17. Distribuição dos trabalhadores do Juizado Especial Federal do Rio Grande do Sul segundo a opinião sobre aspectos de ambiência, mobiliário e equipamentos de	37

informática, 2012.....	
Tabela 18. Percepção dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul quanto a controle/autonomia/intensificação do trabalho,2012.....	38
Tabela 19. Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo orientação sexual, etnia e informação sobre discriminações/preconceitos. Porto Alegre, 2012.....	40
Tabela 20. Distribuição dos trabalhadores Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo a satisfação com diversos aspectos dos sistemas de processo eletrônico. Porto Alegre, 2012.....	41
Tabela 21. Comparação entre o trabalho com o Sistema E-proc e com o processo físico segundo os trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, 2012.....	43
Tabela 22. Características do sistema de processo eletrônico utilizado pelos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, 2012.....	44
Tabela 23. Principais motivos de insatisfações com e-proc V1 e V2 relacionadas às lides processuais, segundo os trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, 2012.....	45

1. INTRODUÇÃO

O Judiciário brasileiro desde 1980 vem sofrendo rápidas alterações, provocadas por vários fatores, entre os quais o aumento das demandas judiciais, acompanhando uma tendência mundial que alguns autores detectam como sinal de despolitização dos ideais republicanos e de exacerbação do individualismo (Ribeiro, 2005). Somam-se a essas a Constituição de 1988, que ampliou os direitos sociais, a postura do Executivo, que descumprir a Constituição; a urbanização da população brasileira, que possibilitou melhor acesso à informação; a exacerbação da litigiosidade, que dificulta acordos; a estrutura do Judiciário, que já era deficiente e não foi aparelhada para o crescimento da demanda; a manutenção de procedimentos e decisões que não teriam suporte na realidade atual, a manutenção, por puro formalismo de tarefas que poderiam ser resolvidas por outras funções sociais; e a internacionalização de políticas sociais e econômicas que requerem estudos e decisões com a rapidez dos novos tempos.

Nesse mesmo período, floresceu a informática, modificando amplos padrões da vida em sociedade. Com relação ao trabalho, a administração, por meio da engenharia de produção, tem obtido excelentes resultados em produtividade, usando a informática na indústria de serviços, sendo esses equiparáveis aos obtidos pela linha de montagem fordista no início do século 20. Esse novo instrumento que agrega a escrita, a imagem, o som e a rapidez na comunicação, em poucos anos se transformou na ferramenta dominante da organização do trabalho. E, a exemplo do relógio e do livro, em pouco tempo fez-se essencial ao trabalho intelectual.

As lides processuais dependem basicamente da cognição, sendo que, no Brasil, são realizadas por pessoas com elevado grau de escolaridade e com acesso às inovações tecnológicas; portanto, seria de se esperar que a informática fosse usada como o principal instrumento de trabalho no Judiciário. No âmbito do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, esse processo se iniciou com a Resolução nº 13, de 11 de março de 2004, que implantou e estabeleceu normas para o funcionamento do Processo Eletrônico nos Juizados Especiais Federais, na 4ª Região. A Lei Federal nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a informatização do processo judicial, estabelece a nova forma para todo o país. Mais uma vez tomando a dianteira, o TRF da 4ª Região, com a Resolução nº 64/2009, de 17 de novembro de 2009, implementa o processo judicial eletrônico no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º graus, complementada pela Resolução nº 17, de março de 2010, que regulamenta o processo judicial eletrônico – e-Proc (V2) – no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região. Após, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região estabelece a Portaria nº 3.078, de 11/07/2011, que institui o grupo de trabalho para elaborar projeto de implementação do

processo judicial eletrônico (PJe) na Justiça do Trabalho da 4ª Região. Posteriormente é publica a Portaria nº 402, do Tribunal Superior Eleitoral, de 13 de julho de 2012, que constituiu grupo de apoio técnico para a implementação do processo judicial eletrônico na Justiça Eleitoral. Finalmente, a Justiça Militar, com a Resolução nº 180, de 21 de setembro de 2011, que dispõe sobre o planejamento estratégico de tecnologia da informação e comunicação para 2011-2014, inicia a implementação.

Equivocadamente, a migração para o Processo Judicial eletrônico foi propagandeada como a solução para o excesso de demanda no Judiciário. Dessa forma, na busca desse objetivo, foram estabelecidas metas incompatíveis com as possibilidades de recrutamento e capacitação de pessoal, bem como de produção e aperfeiçoamento dos softwares, resultando em sobrecarga de trabalho, acompanhada do aumento de queixas de saúde e elevado uso de medicamentos, demonstrados nos resultados da pesquisa realizada em 2008 nos Juizados Especiais Federais (LAUTER et al., 2010). Nessa mesma pesquisa, a intensificação e o aumento da quantidade de trabalho tiveram papel determinante nas condições de saúde dos servidores ouvidos. As investigações posteriores, a exemplo da realizada na cidade de Passo Fundo, somadas às entrevistas realizadas em 2011 em duas varas federais que iniciavam a implementação do Processo Judicial eletrônico, levaram-nos a suspeitar que o próprio instrumento – a informática – poderia ter papel importante na alteração da saúde mental e física dos servidores, hipótese a ser investigada, pois as novas formas de organizar o trabalho e a implementação da informatização no trabalho estão indissociáveis, complementando-se na definição das formas, dos conteúdos e dos tempos dos trabalhos realizados.

Assim, dadas as profundas e rápidas alterações que estão ocorrendo na organização do trabalho do Judiciário Federal do país, o registro das condições gerais de trabalho antes da implementação da informatização processual nas Justiças do Trabalho, Eleitoral e Militar, bem como a avaliação dos efeitos do uso da informática na Justiça Federal no Rio Grande do Sul e no Tribunal Regional Federal da 4ª Região, é vital para estabelecer um banco de dados que poderá se tornar imprescindível para prevenir o adoecimento motivado pelo trabalho.

Entendemos também que, sendo a informática um instrumento que possibilita novas formas de organizar o trabalho e dominante em todos os setores produtivos, os achados e as reflexões presentes nesta pesquisa podem ultrapassar as fronteiras do Judiciário, pois, tal como estipulado pela Norma Regulamentadora de Medicina e Segurança do Trabalho nº 17 da CLT, as soluções para os problemas constatados apontam para a interferência na quantidade, na intensidade e no ritmo de trabalho. Impõem-se, portanto, a implementação de pausas durante a jornada e o debate sobre a

redução da jornada de trabalho como formas de preservar a saúde dos servidores, necessidade já detectada em outras categorias de trabalhadores que também estão sujeitas a exigências incompatíveis com a condição humana.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

- Avaliar as condições de trabalho e de saúde dos servidores do Judiciário Federal do RS.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conhecer as percepções dos servidores sobre as repercussões da implantação dos Processos Eletrônicos no Judiciário Federal;
- Delinear as características demográficas, socioeconômicas e ocupacionais dos servidores;
- Descrever os fatores da organização do trabalho – virtual e físico – que estão relacionados com a situação de saúde-doença desses trabalhadores;
 - Rastrear transtornos psíquicos não psicóticos por meio do *Self-Report Questionnaire-20* (SRQ 20) entre os servidores;
 - Rastrear sintomas oculares e dor osteomuscular entre os servidores;
 - Comparar dados entre servidores que atuam com o processo judicial físico e que atuam com o processo judicial eletrônico;
 - Identificar o impacto gerado pela mudança na organização do trabalho a partir da informatização dos processos judiciais;
 - Comparar a situação atual de saúde dos servidores com os dados das pesquisas anteriores realizadas pelo Sintrajufe/RS.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 TRABALHO E SOFRIMENTO PSÍQUICO

É ampla a literatura demonstrando a relação entre trabalho e sofrimento psíquico (DEJOURS, 1988; SELIGMANN-SILVA, 1994; JAQUES, CODO, 2002). Igualmente, pesquisas realizadas pelo Sintrajufe/RS demonstraram haver expressivo número de servidores que utilizam medicamentos psicoativos e/ou que estiveram em tratamento psicológico ou psiquiátrico, sendo as mais recentes as pesquisas com os servidores dos JEFs, dos gabinetes do TRT e dos oficiais de justiça da Justiça Federal – Porto Alegre. Em todas elas, a prevalência de distúrbios psíquicos menores (DPM) foi superior a 30%. Nesta pesquisa, como nas anteriormente realizadas pelo Sintrajufe/RS, foi utilizado o self report questionnaire 20 (SRQ 20) para o rastreamento de distúrbios psíquicos, o qual foi desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) a partir de outros instrumentos de screening para morbidade psíquica utilizados em pesquisas psiquiátricas. Esse é um instrumento que se destina à detecção de sintomas e que, por isso, sugere a suspeição de sofrimento mental sem, no entanto, fazer discriminações de caráter diagnóstico. Seu uso assim se justifica para o estudo de populações, fazendo a triagem de possíveis casos e não casos.

O Self-Report Questionnaire é um instrumento constituído de 20 perguntas que podem ser respondidas por meio de autopreenchimento ou de entrevista para o rastreamento de distúrbios psíquicos menores (depressão, ansiedade, distúrbios somatoformes e neurastenia).

A versão original do SRQ continha 24 itens, distribuídos em vinte questões para avaliação de transtornos não psicóticos, e quatro para transtornos psicóticos como alucinações, delírio paranoide e confusão mental”. Os transtornos mentais comuns, de acordo com Goldberg & Huxley, caracterizam-se por sintomas não psicóticos como: insônia, fadiga, irritabilidade, esquecimento, dificuldade de concentração e queixas somáticas. O SRQ tornou-se um instrumento amplamente utilizado para suspeição diagnóstica dos transtornos mentais comuns; na versão brasileira foram retiradas as quatro questões referentes aos distúrbios psicóticos mantendo-se a versão com vinte itens 3. O SRQ já foi traduzido para oito idiomas diferentes, sendo utilizado em vários países como: Colômbia, Índia, Filipinas, Sudão, Etiópia, Guiné-Bissau, Quênia, Brasil e Senegal. Na década de 90, o SRQ-20 destacou-se como o instrumento de triagem de morbidade psíquica mais utilizado nos estudos brasileiros (SANTOS, et al., 2009).

É um instrumento de alta sensibilidade (83%) e especificidade (80%) 16. Estudos utilizando o SRQ-20 constataram aumento da prevalência em indivíduos mais velhos e também que as

variáveis sócioeconômicas que condicionam a situação de vida tem estreita relação com os DPM, havendo relação inversa com a posição social dos indivíduos.

Para além do instrumento, fazem-se necessários o estudo e a reflexão da própria vivência psíquica para analisarmos a influência do trabalho e sua relação com a saúde mental do indivíduo. Seligmann-Silva, no 3º capítulo do livro Trabalho e Desgaste Metal (2012), inicia sua análise expondo os parâmetros para o estudo e diagnóstico do desgaste mental no trabalho, assim expressa:

Já vimos que para estudar o **desgaste psíquico** no trabalho, é indispensável focalizar as relações de poder e a organização do trabalho em cada contexto analisado. Na clínica do trabalho torna-se esclarecedora uma ótica capaz de identificar as perdas, impedimentos e deformações que atingem e perturbam a vida mental e relacional, empobrecendo a vida afetiva e a perspectiva existencial e a vitalidade. Trata-se, portanto, de identificar o **desgaste psíquico** no qual também o sentido do trabalho é perdido para quem o realiza... (SELIGMANN-SILVA, 2012, p.)

Após indicar os parâmetros, Seligmann-Silva avança para analisar a atual organização do trabalho – reestruturação produtiva por meio do processo de produção toyotista e seu discurso monocórdio de excelência, expondo o domínio dela sobre as relações sociais e as expectativas individuais de sucesso; portanto, influenciando decisivamente sobre a forma como as pessoas levam a vida:

A ideologia da excelência tem vinculado uma absolutização na qual o significado da palavra excelência foi impregnado pela ideia de perfeição e também de superioridade. Excelência entendida como perfeição passou então a ser referência para tudo – materiais, processos, métodos e pessoas. Emergiu, assim, uma espécie de **coerção à perfeição humana**, algo que se transformou em invectiva onipresente nas empresas. Essa invectiva se evidencia como profundamente perversa, na medida em que ignora os limites e a variabilidade dos processos fisiológicos e mentais dos seres humanos. (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, apud SELIGMAN-SILVA, 2012)

Ao impor a cultura da excelência – e a informática se mostra um instrumento eficaz para esse objetivo – o trabalho e as metas vão de forma gradual ocupando os espaços que antes eram dedicados à família, ao círculo de amigos, ao lazer e ao repouso. Observa-se a dominância dessa nova forma de organizar o trabalho quando, apesar de o arcabouço legal distinguir a contratação do trabalho no setor público do setor privado, as exigências e as expectativas sobre os trabalhadores e as respostas a essas exigências pelos próprios trabalhadores não diferem nos dois setores, apesar de o texto a seguir centrar-se na observação da contratação celetista do trabalho:

Quando a empresa se torna dona e o centro de sua vida, a percepção da fadiga e o temor de não conseguir manter a própria excelência significam horror e podem ser a véspera de um horror maior – perda de prestígio, ser barrado na competição interna ou até ser despedido. É também o momento em que deixa de receber estímulos sedutores, para tornar-se alvo de ironias e de pressões portadoras de ameaças inicialmente veladas, mas que, em pouco tempo, se transformam em manifestações de uma violência psicológica mais explícita: zombaria, humilhação ou ameaça de rebaixamento funcional ou de demissão. Depressões, esgotamento profissional (burnout) e outros agravos psíquicos e psicossomáticos têm emergido nesses percursos. (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010)

Assim, apesar de o serviço público possuir parâmetros organizacionais e legislação de proteção aos trabalhadores diferenciados dos empregados na iniciativa privada, outras formas de controle são criadas. As funções comissionadas, os cargos mais próximos do poder, a aspiração de subir na hierarquia do Judiciário por meio de concurso para cargo mais elevado, exercem o papel que na iniciativa privada é capitaneado pelo aumento de salário, pela promoção, pela ameaça de demissão, entre outros, aproximando, dessa forma, as condutas usadas para submeter os trabalhadores a situações patológicas de trabalho.

Avança a análise da autora para constatar a existência de um afrouxamento dos princípios éticos e morais nas instituições, também sendo esse de fácil constatação na vida diária. Mas, se no cotidiano social ele é combatido, o mesmo não se pode afirmar quanto aos ambientes de trabalho, onde se observa um direcionamento no sentido de aceitar com menor crítica a sedução, a falsidade, a intimidação, a humilhação e a chantagem emocional quando são usadas como forma de fazer cumprir as metas estabelecidas pela organização, deixando marcas profundas na mente e no comportamento do indivíduo:

Para Sennett (2006) existe uma ética que assume valor norteador das condutas e relacionamentos de cada indivíduo. Essa ética ocupa o centro da noção de caráter que se desestabiliza quando o sujeito é submetido à instabilidade e insegurança de modo continuado. Em reação à incerteza e à impossibilidade de controlar a instabilidade externa, o indivíduo pode se tornar onipotente. A onipotência, segundo o autor, vem se estendendo na sociedade, no contexto geral do “novo capitalismo” (Sennett, 2006). O mesmo acontece na cultura organizacional predominante, num direcionamento que cria individualismo e reforça o narcisismo, gerando indiferença e mesmo menosprezo pelos demais. O indivíduo é levado a acreditar que possui potenciais inesgotáveis, crê na própria superioridade e, na medida em que percebe os subordinados unicamente como instrumentos, ao mesmo tempo os colegas são vistos como concorrentes ou como estorvos, de modo que o indivíduo torna-se insensível ao sofrimento de qualquer um dos demais. O narcisismo, por outro lado, gera a

cegueira para os limites do eu e para todos os riscos do próprio desgaste. (SELIGMANN-SILVA, 2012)

O ideário da excelência destaca a flexibilidade, a mudança continuada, a polivalência, a agilidade enxuta, a rapidez e a inovação constante como seus principais pilares. Importante ressaltar que no serviço público, por ter suas regras administrativas determinadas por lei, essas bases são de difícil implementação e sua imposição é mais um fator a provocar o sofrimento mental, seja pela obstinação de trilhar um caminho obstruído, seja pelo uso das várias formas de violência para realizar esse mantra a qualquer custo, novamente aproximando os trabalhadores dos setores públicos e privados.

Flexibilidade: a exacerbação da competitividade está na raiz do individualismo e, muitas vezes, da própria violência. A supervalorização da flexibilidade é certamente o aspecto que tem sido alvo do maior número de estudos críticos. Além do papel que assume na precarização do trabalho, a flexibilização contribui para incrementar a tensão e a fadiga dos trabalhadores, por causa dos esforços de adaptação continuada às sucessivas mudanças de todo o tipo. Além de prejudicar os empregados, um acurado estudo constatou que a mudança continuada acaba prejudicando, no médio ou longo prazo, a própria empresa e as suas ambições de competitividade (GREY,2004, apud SELIGMANN-SILVA, 2012).

Continua analisando a velocidade e suas consequências para saúde mental dos empregados:

A velocidade é altamente desejável e corresponde às ideias de energização e eficiência. Ao mesmo tempo, a velocidade da própria mudança é preconizada. Assim, o paradigma da rapidez também mantém proximidade com a ideia de flexibilidade. Essa injunção à velocidade condena ao menosprezo todos os que demonstram cansaço e torna descartáveis os atingidos pelo envelhecimento. Portanto, a maximização da intensificação do trabalho exige um superatleta, rompendo também, nesse aspecto, as barreiras de sua filosofia, ou melhor, de sua dimensão psico-orgânica. Na atualidade, em muitas organizações, a impaciência é institucionalizada, em detrimento do trabalho bem-feito e do tempo para escutar, pensar e tratar subordinados, colegas e clientes com atenção e respeito às dificuldades que possam apresentar. (SELIGMANN-SILVA, 2012)

A instituição como um todo sofre as consequências. Os pequenos avanços iniciais acabam sendo suplantados pelo adoecimento, pela rotatividade de pessoal, pelos erros, pelos acidentes e pela rapidez das modificações que impede o aprendizado do trabalho. Esse quadro resultará em frustração e angústia, gerando desmotivação e redução da produtividade.

Essa nova forma de organizar o trabalho também tem se caracterizado pela necessidade de submeter e padronizar o modo e o tempo, impondo como desnecessária a criatividade. Mesmo o trabalho intelectual fica submetido a essa lógica e, ao se excluir a identidade pessoal do fazer, se abre uma enorme passagem para o adoecimento, como é identificado no texto a seguir:

Em síntese: a imposição de culturas artificiais, estranhas aos valores internalizados ao longo da constituição da identidade pessoal e social de cada pessoa, é instrumento poderoso direcionado ao controle total que visa à submissão absoluta aos atuais paradigmas organizacionais. Portanto, onde reina a ideologia da excelência e uma cultura norteada por seus paradigmas, estes se tornam determinantes de peso no direcionamento dos processos que conduzem ao adoecimento mental e ao desequilíbrio psicossomático, entre outras formas de patologias relacionadas ao trabalho contemporâneo. (SELIGMANN-SILVA, 2012)

3.2 LER / DORT

LER/DORT é a expressão que identifica as Lesões por Esforços Repetitivos / Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, uma síndrome relacionada ao trabalho, provocada pela inadequação do trabalho ao ser humano, caracterizada pela ocorrência de vários sintomas, isolados ou concomitantes, que atingem principalmente os membros superiores, o pescoço, a porção superior do dorso e a região lombar: dor, dormência, queimação, sensação de peso, fadiga, diminuição de força, entre outros. O aparecimento desses sintomas é lento e, frequentemente, causa incapacidade para trabalhar temporária ou permanente.

As LER / DORT se assemelham às diversas doenças e acidentes do trabalho quanto aos meios e condições em que se desenvolvem. Há um local em que o trabalho se realiza, com suas características físicas, o espaço disponível, o mobiliário, as estruturas e condições que abrigam os trabalhadores e com as quais eles se relacionarão. É nesse espaço que se processam os serviços e se transformam objetos em produtos para nossas vidas. Do ponto de vista individual, isso se dá no posto de trabalho de cada um, o espaço particular em que cada trabalhador / trabalhadora vai interagir com os meios que lhe foram disponibilizados e, com seu saber, sua experiência, sua cultura, seu talento e suas demais características pessoais, realizará sua função e cumprirá metas e objetivos propostos.

As formas de desenvolvimento de agravos à saúde dependem essencialmente do tipo de tecnologia utilizada, das exposições a agentes tóxicos, do uso de máquinas e ferramentas e, principalmente, da forma como se organiza o trabalho. É fundamental que, no cumprimento de suas funções, os trabalhadores tenham seus limites respeitados e que esse espaço compartilhado por todos seja entendido como um espaço de todos, em que a parcela de saber e as características de cada um possam ser expressas, ouvidas e relevadas quando metas de produtividade e modos operatórios forem estabelecidos. Porque uma das características comuns das doenças do trabalho – das LER / DORT em especial – é sua previsibilidade. E, com isso, sua evitabilidade.

O grande número de casos de LER/DORT tem sido explicado por transformações do trabalho nas empresas e no serviço público, pois, ao estabelecerem metas e produtividade, as administrações consideram apenas suas necessidades, sem levar em conta os trabalhadores e seus limites. Há uma exigência de adequação dos trabalhadores às características organizacionais das instituições públicas e das empresas, com intensificação do trabalho e padronização dos procedimentos, impossibilitando qualquer manifestação de criatividade e flexibilidade.

As LER/DORT também são associados a riscos ergonômicos que podem ser encontrados em ocupações diversas: esforço físico intenso, posturas desconfortáveis, pressão mecânica localizada sobre algum segmento, vibrações, temperaturas extremas, movimentos repetitivos e trabalho muscular estático. Muitos desses distúrbios são associados a demandas físicas excessivas e decorrem de deficiência de equipamentos, ferramentas e métodos de trabalho (KEYSERLING; ARMSTRONG; PUNNET, 1991). A hierarquia desses fatores na gênese ou agravamento das LER/DORT pode variar de acordo com o segmento ou estrutura anatômica, sendo conhecidas associações entre esses fatores que potencializam os efeitos identificados isoladamente para cada um deles. São exemplos a combinação de força/repetitividade para distúrbios do punho, postura/repetitividade para distúrbios do ombro, postura forçada/levantamento de peso para distúrbios da região lombar (LECLERC, et al., 2004; YEUNG; GENAIDY; DEDDENS, 2003; FROST; ANDERSEN, 1999; MALCHAIRE et al., 1997; BERNARD, 1997; WIKER; SHAFFIN; LANGOLF, 1989).

Isolados, podem ser mais bem caracterizados na seguinte maneira:

Postura

Em situações em que o corpo assume posições com assimetria de seus segmentos, de forma repetida, com desconforto, esforço associado, é esperável que os tecidos moles e as articulações envolvidas tenham excedido seus limites de tolerabilidade ao estresse causado e que esses excessos e desequilíbrios produzam lesões. Se houver trabalho muscular estático muito prolongado, ou seja, manutenção prolongada de algum segmento corporal na mesma posição – como manter membros superiores elevados à altura dos ombros - ocorrerá mais rapidamente a fadiga muscular. Isso ocorre pela deficiência de nutrientes necessários para o músculo, que chegam a ele pela circulação sanguínea, e pela dificuldade de eliminar os resíduos do metabolismo muscular. Esse mecanismo só funcionará adequadamente se houver relaxamento e contração da musculatura. Agachar-se com

frequência ou manter elevados os membros superiores para procurar e apanhar volumes de processos em prateleiras ao nível do chão ou acima da linha do ombro e uso contínuo de microcomputador são alguns exemplos.

Repetitividade

A relação entre repetitividade e as LER/DORT é conhecida já há muitos anos. Considera-se altamente repetitivo o trabalho com um tempo de ciclo básico igual ou inferior a 30 segundos, isto é, com a realização de duas unidades de trabalho por minuto, ou quando mais do que 50% do ciclo de trabalho envolve um mesmo padrão de movimentos, uma sequência de passos que se repete. São exemplos a digitação em microcomputador, o uso dos botões e scroll do mouse, a numeração manual de folhas, carimbar, separar papéis, operação de máquinas.

Força / esforço físico

Força é a energia gerada pelo sistema musculoesquelético para ser aplicada sobre um objeto para sustentá-lo ou movê-lo. Isso ocorre, por exemplo, ao transportar ou mobilizar peso, que pode ser de volumes de processos, peças, etc.

Pressão mecânica localizada

O contato físico de uma parte do corpo com um determinado objeto, sempre no mesmo local e na mesma posição, é também um fator determinante de lesões. São exemplos as ferramentas que possuem pegas não arredondadas, que comprimem ou mantêm contato com as laterais dos dedos ou das mãos, como tesouras, ou que causam pressão sobre as palmas das mãos, como a utilização dos punhos como martelos (como no uso de alguns tipos de carimbos, de furadores de papel ou para fixação de peças). Forças de contato no segurar ou utilizar ferramentas também são responsáveis por lesões, como o uso de alicates que tendem a ferir a palma da mão sempre no mesmo ponto, ou em áreas de contato da face ventral dos punhos que se apoiam em quinas ou bordas de mesas, produzindo pressão sobre os tendões dessa região.

Fatores psicossociais e organizacionais

Há muito se compreende que as explicações para os exponenciais aumentos de casos de LER / DORT não passam apenas pelos fatores biomecânicos já conhecidos (repetitividade, postura, força, vibração). A estruturação do trabalho pode ter impactos diferentes em indivíduos expostos a situações laborais semelhantes, sendo a explicação para esse fato associada aos fatores psicossociais do trabalho. Os fatores psicossociais são definidos como as percepções subjetivas que o trabalhador tem dos fatores da organização do trabalho, como as repercussões individuais relativas à carreira, à carga e ao ritmo de trabalho. Se a percepção for negativa, podem-se observar reações geradoras de problemas físicos, como a tensão muscular ou a produção elevada de catecolaminas e hidrocortisona. O mecanismo etiopatogênico que vem sendo aventado para explicar a ligação entre estes fatores e as alterações fisiopatológicas das LER/DORT presentes em algumas situações é o do estresse. O estresse pode ser entendido como um conjunto de alterações psiconeuroendócrinas desencadeadas no organismo em decorrência de estímulos de natureza física, cognitiva ou psicoafetiva que, uma vez bem assimilado pelo indivíduo, pode resultar numa reação de defesa saudável. Entretanto, no caso de desequilíbrio entre o estímulo e a resposta, ou entre o ambiente e o indivíduo, a reação de estresse pode trazer consequências negativas. Os efeitos podem ser tão ou mais nocivos quanto menor for a capacidade do indivíduo de lidar com os agentes estressores, adaptar-se a eles e desenvolver seus mecanismos de defesa (ROCHA; FERREIRA JR., 2000).

Os estilos de gerenciamento, formas de apoio e incentivo aos trabalhadores, controles de ritmo determinados por máquinas, por outros trabalhadores ou supervisores, falta de controle sobre a quantidade de trabalho realizado, pouca ou ausência de satisfação com a tarefa realizada ou com o trabalho como um todo, excesso ou ausência de responsabilidades também se relacionam com esses quadros dolorosos.

Os fatores psicossociais podem influenciar as cargas biomecânicas e as reações ao estresse no trabalho através da variação nos níveis de alguns hormônios, entre eles a adrenalina e noradrenalina, as quais conduzem alterações físicas em vários tecidos, influenciando a percepção da dor.

O surgimento das LER / DORT dependerá da existência desses fatores de risco, da intensidade e da frequência com que se apresentam, da maior ou menor fragilidade dos trabalhadores diante deles – e que não será sempre a mesma ao longo do tempo, pois há várias situações que podem fragilizar. Mas é possível afirmar que a organização do trabalho sempre

assumirá papel preponderante nas gêneses das LER / DORT, pois os desarranjos ou desequilíbrios entre o ambiente, os processos de trabalho e os trabalhadores guardam íntima relação com as formas de organizar o trabalho, a identificação de situações conflitivas e o respeito aos limites dos trabalhadores.

O encadear dos parágrafos acima mostra que o conhecimento sobre as LER/DORT evoluiu ao ponto de podermos estabelecer estratégias e formas de organização do trabalho que propiciem o desenvolvimento de um clima organizacional sadio e que acolha as diferenças entre os trabalhadores, seus limites e suscetibilidades. Mas caso surjam queixas entre os trabalhadores, é indispensável a intervenção na fase inicial de sintomas para que possam ser evitadas a cronificação e suas sequelas. Pode ser comprometida não apenas a continuidade do trabalhador na função que exercia, mas em quase todas as outras funções que requeiram o uso de membros superiores. Tal incapacidade aponta para a exclusão do mercado de trabalho e deterioração da qualidade de vida.

Há muitos exemplos de bons trabalhos de prevenção das LER / DORT, inclusive no Judiciário, quase sempre ancorados pelo binômio compromisso/respeito.

Do ponto de vista da organização do trabalho, uma importante medida de prevenção para as LER / DORT, bem como para diversos outros agravos à saúde, é a redução da jornada de trabalho. Ainda que não haja determinação legal para isso, essa discussão é imprescindível para o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, é importante que as formas de organização do trabalho e de controle sobre produtividade e desempenho tenham participação dos trabalhadores, de forma que não se produza intensificação do trabalho em jornadas reduzidas, o que aumentaria em muito os riscos à saúde.

3.3 PAUSAS E RECUPERAÇÃO DE FADIGA

A identificação de tempos adequados de recuperação de fadiga é um desafio para ergonômistas, profissionais de saúde e organizadores do trabalho. É uma preocupação presente já nos estudos de Taylor, no começo do século vinte, mas, até hoje, sem ser estabelecido um índice ou valor universalmente aceito, eis que engloba diversas variáveis que envolvem os próprios trabalhadores, a organização do trabalho, o ambiente físico do trabalho, o ambiente psíquico do trabalho e a atividade de trabalho (COUTO, 2006). A troca rítmica entre gastos energéticos e reposição de força ou, dito de outra forma, entre trabalho e descanso, é indispensável para o funcionamento de todos os sistemas orgânicos (GRANDJEAN, 1998). Para o sistema

musculoesquelético, a principal função das pausas é proporcionar um alívio para os grupos musculares que estão sendo mais exigidos (MACIEL, 1998). A recuperação de fadiga com o estabelecimento de pausas durante a jornada de trabalho, com intervalos entre as jornadas ou com redução da jornada diária de trabalho, é um importante elemento para a prevenção de distúrbios osteomusculares e de acidentes de trabalho (MATHIASSEN; WINKEL, 1996; TUCKER, FOLKARD; MACDONALD, 2003; KONZ, 1998), ainda que haja discussão e dissenso sobre tempos e a forma de estabelecer as pausas (MACIEL, 1998; KONZ, 1998). Os períodos de descanso podem ser divididos entre os que implicam interrupção das atividades fora do local de trabalho (intervalos entre as jornadas, finais de semana, férias, feriados), as pausas formais (almoço, café), pausas informais (interrupções de processo, treinamento), micropausas (de um minuto ou menos ao longo da jornada) e outras atividades que significam descanso dentro do trabalho, em que outras tarefas são desenvolvidas com uso de outros segmentos corporais (KONZ, 1998).

Alguns autores (DABABNEH; SWANSON; SHELL, 2001; KONZ, 1998) consideram mais efetivas as pausas mais frequentes e de curta duração do que pausas mais prolongadas após períodos maiores de trabalho. As pausas de curta duração são também medidas de baixo custo para a redução de risco de distúrbios osteomusculares (KOGI; KAWAKAMI; ITANI; BATINO, 2003), ainda que não seja a forma preferida por grande parte dos trabalhadores, por ocasionarem quebra de ritmo com as frequentes interrupções de tarefas, acarretando queda da produtividade (DABABNEH; SWANSON; SHELL, 2001).

A efetividade das pausas e de rotatividade de tarefas para redução de distúrbios musculoesqueléticos é questionada por Mathiassen (2006), que em revisão de estudos epidemiológicos não identifica evidências empíricas que deem suporte a essa convicção. Enfatiza em seu estudo os conceitos de variação e de diversidade como sendo mais importantes que a rotatividade de tarefas e a realização de pausas. Define variação como a mudança na exposição aos fatores biomecânicos através do tempo, que poderia ser avaliada com variáveis capazes de expressar o quanto e quão rapidamente uma determinada exposição se modifica e se há recorrência de seus elementos. Define diversidade como a extensão da diferenciação entre essas exposições e, embora reconheça haver necessidade de desenvolver estudos sobre esse tema, aponta como promissora a ideia de aferir a diversidade com base em medidas estatísticas tradicionais de dispersão.

3.4 PLASTICIDADE CEREBRAL – A INFLUÊNCIA DA INFORMÁTICA NA FUNCIONALIDADE CEREBRAL

Ao ingressar no mundo do trabalho, a informática está operando alterações profundas na economia, obrigando os vários setores a se adaptarem e o aparelho de Estado ficou imune a essa mudança.

Levando-se em consideração a saúde dos operadores, o ingresso dos computadores nos ambientes de trabalho foi acompanhado de aumento da prevalência das LER/DORT e sintomas indesejados no sistema visual, que foram rapidamente decifrados, provavelmente dado o caráter mecânico e de fácil acesso dos órgãos envolvidos.

O cérebro, órgão que interage diretamente com os programas operacionais dos computadores, apenas recentemente está sendo alvo de pesquisas para avaliar a interferência da informática sobre o seu funcionamento.

Sintomas importantes de cansaço, diminuição de concentração e ansiedade são relatados com frequência por usuários. Inicialmente, a explicação para esse fenômeno se concentrou em aspectos como a sobrecarga de informações, a alta velocidade em que acontecem e são divulgadas as inovações e os debates sobre o tema, bem como a intensificação do trabalho provocado pela informática em todos os segmentos da economia.

Apenas recentemente, a partir do avanço das pesquisas sobre o funcionamento do cérebro, foi possível comprovar a plasticidade cerebral, referendando o que vários pensadores intuíram sobre terem as ferramentas influência direta na formação dos nossos pensamentos.

Álvaro Pascual-Leone (apud CARR, 2011), professor pesquisador da Escola Médica de Harvard, defende que a

plasticidade é o estado normal corrente do sistema nervoso (SN) ao longo da nossa vida. Ele estaria em constante modificação em resposta às nossas experiências e comportamentos, remodelando seus circuitos a cada estímulo sensorial, ação motora, associação, sinal de recompensa, plano de ação, ou [deslocamento da] consciência. A neuroplasticidade é um dos importantes produtos da evolução, uma característica que permite que o sistema nervoso escape às restrições do nosso genoma e assim se adapte a pressões ambientais, mudanças psicológicas e experiências.

A confirmação da plasticidade do cérebro, e que ela não se restringe aos primeiros anos de vida, é fundamental para embasar políticas de educação e atividade de modificação comportamental. Mas plasticidade não significa elasticidade. As novas sinapses, depois de estabelecidas, não retornam ao estado anterior com facilidade. Dessa forma, a plasticidade –

mecanismo essencial para o aprendizado – também pode se constituir na causa de patologias, sejam elas vinculadas à dependência química, sejam decorrentes da concentração em sintomas como dor ou zumbido, entre outros.

A memória é outra função fundamental do cérebro. Nicholas Carr, citando John Sweller, afirma que

A profundidade de nossa inteligência depende da nossa capacidade de transferir informações da memória de trabalho para a memória de longo prazo e de tecer com ela esquemas conceituais. Mas a passagem da memória de trabalho para a memória de longo prazo também forma o gargalo mais importante do nosso cérebro. Ao contrário da memória de longo prazo, que tem uma vasta capacidade, a memória de trabalho é capaz de lidar apenas com uma quantidade muito pequena de informação. Assim, quando a carga cognitiva – informação que flui para a nossa memória de trabalho em um dado instante de tempo – supera a capacidade de nossa mente de processar a informação, somos incapazes de reter a informação e de fazer conexões com as já armazenadas em nossa memória de longo prazo. Não conseguimos traduzir a nova informação em esquemas. **Existem muitas fontes possíveis de sobrecarga cognitiva, mas duas das mais importantes são, segundo Sweller, a resolução de problemas externos e a atenção dividida”** (CARR, 2011).

Para que algo seja gravado na memória de longo prazo é necessário que a quantidade de informação recebida não supere a capacidade de processamento da memória de curto prazo. A leitura profunda, em função da cadência e da concentração necessárias, é um instrumento poderoso para a memorização por longo prazo dos dados. Ressaltamos que essa aptidão é uma conquista recente da humanidade. Apenas no início do segundo milênio, quando algumas línguas começaram a separar as palavras e a introdução de sintaxe, a leitura começou ser realizada em silêncio. Até então, a escrita era contínua e a leitura executada em voz alta, para poder interpretar o significado do texto.

Alguns autores (DESIMONE, BELL, apud CARR, 2011) afirmam que a desatenção seria o estado natural da mente, à semelhança de nossos parentes do reino animal. Teríamos a predisposição de deslocar nossa atenção para qualquer modificação do ambiente, para dessa forma nos anteciparmos ao perigo ou aproveitarmos uma oportunidade.

A observação do computador enquanto instrumento e sua conexão em rede possibilitam combinar diferentes tipos de informações, tais como textos, vídeo, áudio, alternativas de navegação, anúncios, recados da chegada de e-mails, janelas como diferentes temas, entre outros, produzindo uma cacofonia de estímulos à distração. No livro, as bordas delimitam e focam a atenção do leitor. Não há a rápida fadiga ocular causada por palavras formadas de pixels sobre uma tela iluminada e, finalmente, oferece a possibilidade de sublinhar e escrever nas páginas, o que favorece a memorização, a análise e a integração do conhecimento. A leitura na tela, além de mais cansativa, desfavorece a memorização devido ao ambiente impróprio para a concentração.

A mente, por sua neuroplasticidade, está se sintonizando a essa nova ferramenta intelectual e começa a aceitar apenas estímulos de curta duração, nada que exija muita atenção, o que dificulta sobremaneira a leitura de textos longos na tela pelas dificuldades acima descritas, pela perda da capacidade de se focar em uma tarefa. A informática, em acordo ao proposto, estaria alterando substancialmente o que até então conhecíamos como trabalho intelectual.

4. MATERIAIS E MÉTODOS

4.1 POPULAÇÃO/AMOSTRA

Entre os meses de setembro de 2011 e janeiro de 2012, foram distribuídos os questionários da pesquisa para 6273 servidores ativos dos quatro ramos do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul e do TRF da 4ª Região, atingindo 143 municípios do estado e recebidos 3744 questionários preenchidos, na seguinte proporção da amostra: 41,7% Justiça do Trabalho, 30,3% Justiça Federal, 14,8% TRF 4ª Região, 12,6% Justiça Eleitoral e 0,7% Justiça Militar.

Por ordem alfabética, são os seguintes os municípios que responderam à pesquisa:

Alegrete, Alvorada, Antônio Prado, Arroio do Meio, Arroio do Tigre, Arroio Grande, Augusto Pestana, Bagé, Barra do Ribeiro, Bento Gonçalves, Bom Jesus, Cachoeira do Sul, Cachoeirinha, Camaquã, Campina das Missões, Campo Bom, Canela, Canoas, Capao da Canoa, Carazinho, Carlos Barbosa, Casca, Caxias do Sul, Cerro Largo, Constantina, Crissiumal, Cruz Alta, Dom Pedrito, Encantado, Encruzilhada do Sul, Erechim, Espumoso, Estância Velha, Estrela, Farroupilha, Faxinal do Soturno, Feliz, Flores da Cunha, Frederico Westphalen, Garibaldi, Gaurama, Getúlio Vargas, Giruá, Gramado, Gravataí, Guaíba, Horizontina, Ijuí, Itaqui, Jaguarão, Julio de Castilhos, Lagoa Vermelha, Lajeado, Marau, Montenegro, Mostardas, Nova Petrópolis, Nova Prata, Novo Hamburgo, Osório, Palmares do Sul, Palmeira das Missões, Panambi, Passo Fundo, Pelotas, Pinheiro Machado, Piratini, Porto Alegre, Quaraí, Restinga Seca, Rio Grande, Rio Pardo, Ronda Alta, Rosário do Sul, Sananduva, Santa Cruz do Sul, Santa Maria, Santa Rosa, Santa Vitória do Palmar, Santana do Livramento, Santiago, Santo Ângelo, Santo Antônio das Missões, Santo Augusto, Santo Cristo, São Francisco de Assis, São Gabriel, São Jerônimo, São José do Norte, São Leopoldo, São Lourenço do Sul, São Luiz Gonzaga, São Marcos, São Pedro do Sul, São Sebastião do Caí, São Valentim, São Vicente do Sul, Sapiranga, Sapucaia do Sul, Seberi, Sobradinho, Tapera, Taquara, Teutônia, Torres, Tramandaí, Três de Maio, Três Passos, Triunfo, Uruguaiana, Vacaria, Viamão.

4.2 INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS

Os trabalhadores foram convidados a responder ao questionário durante sua jornada de trabalho e a participar da pesquisa mediante assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Tratava-se de um instrumento estruturado com 137 questões, que abordavam dados sociodemográficos, condições ambientais e de organização do trabalho, sintomas oculares, dor osteomuscular, saúde mental (com o *Self-Report Questionnaire-20*, para rastrear transtornos psíquicos não psicóticos), trabalho com processos eletrônicos, questões específicas para os oficiais de justiça e os agentes de segurança.

O questionário continha uma questão aberta após as questões objetivas, com espaço para a livre manifestação dos servidores.

Os questionários foram entregues aos servidores em seus locais de trabalho por diretores e funcionários do sindicato, com exceção dos municípios onde não havia diretores e tivessem pequeno número de servidores – menos de 18 –, sendo, nesses casos, feito o contato prévio via telefone por funcionários da Secretaria de Saúde e Relações de Trabalho (SSRT) explicando e orientando os servidores que receberam a pesquisa sobre os procedimentos a serem adotados. O questionário depois de respondido, era colocado em um envelope plástico branco não transparente e lacrado – lacre inviolável – e enviado via correio para o sindicato. Os termos de consentimento foram reunidos em um envelope pardo e também encaminhados via correio, para dessa maneira resguardar o sigilo das respostas individuais. Os envelopes, ao chegarem ao sindicato, eram abertos, os questionários numerados e encaminhados para a digitação; os termos de consentimento, catalogados e arquivados.

Os dados foram digitados – duas vezes e modificando o digitador – por quatro digitadores contratados e coordenados por uma funcionária do Sintrajufe/RS, que controlava toda a distribuição dos questionários e entrada de dados, como também a conferência quando havia incompatibilidade nas digitações cruzadas.

Os dados coletados nesta pesquisa referentes à dor osteomuscular, aos sintomas oculares, alterações no SRQ-20 e tratamentos realizados foram também comparados com a pesquisa geral realizada pelo sindicato em 2002 e com as pesquisas realizadas com os servidores dos JEFs, em 2008, com os servidores do TRT, em 2009, e com os oficiais de justiça em 2010.

4.3 ANÁLISE DOS DADOS QUANTITATIVOS

Após a revisão e a organização dos questionários, os dados sofreram dupla digitação em planilha do Excel. Na sequência, os dados dos dois bancos foram confrontados para verificar possíveis erros de digitação e, posteriormente, o banco foi configurado para o software SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

A análise dos dados desse banco ocorreu por meio da estatística descritiva univariada e bivariada. Para descrição dos dados, foi utilizada estatística descritiva e analítica.

Nos cruzamentos de dados, foram aplicados o Teste Qui-quadrado, de associação de variáveis, e Teste T, de médias.

O Teste Qui-quadrado verifica se existe associação entre as variáveis categóricas. A hipótese nula do teste é de que as variáveis são independentes, já a hipótese alternativa (de interesse) é de que existe associação entre elas. Calcula-se qual a frequência que as células de cruzamentos das variáveis deveriam conter e compara-se com o que efetivamente ocorreu. Se o valor observado se distanciar muito do valor esperado, então o teste é significativo (p-valor menor que 0,05). Os Resíduos Ajustados sinalizam em quais células ocorreu essa diferença significativa (resíduos menores que -1,96 indicam associação inversa, resíduos maiores que 1,96 indicam associação direta e, caso esteja entre -1,96 e 1,96, indica que não há associação naquela célula).

No exemplo abaixo, analisamos se a variável "A quantidade de trabalho que você faz aumentou?" está associada com a variável "Sente dor no pescoço?". O p-valor do teste é menor que 0,05, portanto conclui-se que não se pode dizer que as variáveis são independentes. Na variável "A quantidade de trabalho que você faz aumentou?" categoria "Não" tem associação positiva com as categorias "Nunca" e "Às vezes" da variável "Sente dor no pescoço?". Já a categoria "Sim" tem associação positiva com as categorias "Sempre" e "Quase sempre". Portanto, pode-se concluir que sentir dor no pescoço com mais frequência está relacionado com a quantidade de trabalho ter aumentado.

4.4 ASPECTOS ÉTICOS

Para a utilização do banco de dados, foi assinado o Termo de Compromisso de Utilização dos Dados (APÊNDICE A), em que os pesquisadores assumiram o compromisso de manterem os

preceitos éticos relacionados à publicação dos resultados. No banco de dados, como medida de segurança de anonimato, cada questionário recebeu um código, tornando-se impossível identificar a pessoa, estando, portanto, em consonância com as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, do Conselho Nacional de Saúde.

Os pesquisadores manterão em seu poder apenas o banco de dados em *CD-ROM*, por cinco anos. Os questionários, após sua digitação, serão devolvidos ao Sintrajufe/RS. Os resultados desta investigação serão divulgados aos trabalhadores e ainda se pretende publicar em periódicos indexados e em eventos científicos.

5.RESULTADOS DA PESQUISA

Tabela 1 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo as variáveis sócio-demográficas, 2012.

Variáveis sócio-demográficas				
Idade em anos		n°	%	% Válido
	18-29	467	12,5	12,6
	30-39	1176	31,4	31,8
	40-49	1374	36,7	37,1
	50-59	612	16,3	16,5
	60-70	70	1,9	1,9
	Não informado	45	1,2	-
	Total	3744	100,0	100,0
Sexo		n°	%	% Válido
	Feminino	1973	52,7	53,2
	Masculino	1736	46,4	46,8
	Não Informado	35	0,9	
	Total	3744	100,0	100,0
Escolaridade ao ingressar no Judiciário		n°	%	% Válido
	Ensino fundamental	20	0,5	,5
	Ensino médio incompleto	54	1,4	1,5
	Ensino médio completo	488	13,0	13,2
	Superior incompleto	970	25,9	26,1
	Superior completo	1818	48,6	49,0
	Pós-Graduação	360	9,6	9,7
	Não Informado	34	0,9	
	Total	3744	100,0	100,0

Escolaridade atual		n°	%	% Válido
	Ensino fundamental	2	0,1	,1
	Ensino médio incompleto	12	0,3	,3
	Ensino médio completo	139	3,7	3,7
	Superior incompleto	384	10,3	10,3
	Superior completo	1519	40,6	40,9
	Pós-Graduação	1658	44,3	44,6
	Não Informado	30	0,8	
	Total	3744	100,0	100,0
Estado civil		n°	%	% Válido
	Casado/ União estável	2371	63,3	63,8
	Solteiro/ Viúvo/ Divorciado/ separado	1327	35,4	35,7
	Outro	16	0,4	0,4
	Não Informado	30	0,8	
	Total	3744	100,0	100,0

Justiça / órgão		n°	%	% Válido
	Eleitoral	469	12,5	12,6
	Federal	1128	30,1	30,3
	Militar	25	0,7	,7
	Trabalho	1550	41,4	41,7
	TRF	549	14,7	14,8
	Não Informado	23	0,6	
	Total	3744	100,0	100,0
Área de trabalho		n°	%	% Válido
	Administrativa 1º grau	511	13,6	14,1
	Administrativa 2º grau	602	16,1	16,6
	Judiciária 1º grau	1611	43,0	44,5
	Judiciária 2º grau	894	23,9	24,7
	Não Informado	126	3,4	
	Total	3744	100,0	100,0

Trata-se de população trabalhadora jovem, 81,5% têm menos de 50 anos, sendo 44,4% com menos de 40 anos, a média de idade é de 40,8 anos, sendo 53,2% do sexo feminino, 63,8% casados ou com união estável. A Justiça do Trabalho constituiu 41,7% da amostra; a Justiça Federal, 30,3%;

o TRF, 14,8%; a Justiça Eleitoral, 12,6%; e a Justiça Militar, 0,7%. A área administrativa representa 30,7% da população estudada e a área Judiciária, 69,2%.

Tabela 2 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo o local de trabalho, 2012.

Local de trabalho		n	% Válido
	Porto Alegre	2168	57,9
	Região Metropolitana	343	9,2
	Interior	1175	31,4
	Não Respondeu	58	1,5
	Total	3744	
Local de moradia		n	% Válido
	Porto Alegre	2084	55,6
	Região Metropolitana	413	11,0
	Interior	1158	31,0
	Não Respondeu	89	2,4
	Total	3744	100,0

A tabela 2 mostra a maior concentração de servidores trabalhando e morando em Porto Alegre e na Região Metropolitana.

Tabela 3 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo função, atribuição principal, atividade preponderante e tempo de trabalho, 2012.

Cargo /atribuição			
Função	n	%	% Válido
Analista judiciário	1314	35,1	35,6
Técnico judiciário	2278	60,8	61,6
Auxiliar judiciário	99	2,6	2,7
Estagiário	2	0,1	0,1
Não informado	51	1,4	
Total	3744	100,0	100,0
Atribuição principal		n	% Válido
	Agente de segurança	113	3,2
	Análise de processo	1982	56,8
	Atendimento ao público	373	10,7
	Artífice	17	,5
	Atendimento em saúde	28	,8
	Informática	122	3,5

Motorista	5	0,1	,1
Oficial de justiça	175	4,7	5,0
Telefonista	11	0,3	,3
Outra	663	17,7	19,0
Não informado	255	6,8	
Total	3744	100,0	100,0
Atividade preponderante			
	n	%	% Válido
Atendimento por telefone/balcão	230	6,1	6,7
Atividade não judiciária	497	13,3	14,5
Processos físicos	1280	34,2	37,2
Processos virtuais	731	19,5	21,3
50% físicos e 50% virtuais	700	18,7	20,4
Não informado	306	8,2	
Total	3744	100,0	100,0
Tempo de trabalho na Justiça			
	n	%	% Válido
de 1 dia a 5 anos	993	26,5	27,0
de 5 a 10 anos	745	19,9	20,3
de 10 a 15 anos	675	18,0	18,4
de 15 a 20 anos	696	18,6	18,9
mais de 20 anos	568	15,2	15,4
Não informado	67	1,8	
Total	3744	100,0	100,0

Quanto à função, o maior contingente é de técnicos judiciários, 61,7%; seguidos dos analistas, 35,6%; e auxiliares judiciários, 2,7%. A principal atribuição no trabalho é de analista de processo 56,6% dos respondentes. Outros 10,9% fazem o atendimento ao público, 5,0% são oficiais de justiça, 3,5% trabalham na informática.

Tabela 4 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo a informação sobre a duração diária da jornada de trabalho, 2012.

Horas trabalhadas/dia	n	%	% Válido
até 7 horas	2531	67,6	68,9
de 7 a 8 horas	862	23,0	23,4
de 8 a 10 horas	269	7,2	7,3
de 10 a 12 horas	14	0,4	0,4
Não informado	68	1,8	
Total	3744	100,0	100,0

A tabela 4 identifica uma jornada de trabalho diária que ultrapassa às 7 horas diárias para 31,1% dos servidores.

Tabela 5 – Percepção dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul sobre aumento da jornada de trabalho, 2012.

Jornada de trabalho				
	Aumento da jornada de trabalho	n	%	% Válido
	Sim	928	24,8	25,0
	Não	2782	74,3	75,0
	Não informado	34	0,9	
	Total	3744	100,0	100,0
	Quanto tempo a mais por dia	n	%	% Válido
	Menos de uma hora	118	12,7	14,4
	Uma hora	338	36,4	41,1
	Entre uma e duas horas	97	10,5	11,8
	Duas horas	171	18,4	20,8
	Mais de duas horas	98	10,6	11,9
	Não informado	106	11,4	
	Total (*)	928	100,0	100,0
	Há quanto tempo ocorreu o aumento	n	%	% Válido
	Menos de 1 ano	230	24,8	26,1
	De 1 a 2 anos	209	22,5	23,8
	De 2 a 3 anos	111	12,0	12,6
	De 3 a 4 anos	64	6,9	7,3
	Mais de 4 anos	266	28,7	30,2
	Não informado	48	5,2	
	Total (*)	928	100,0	100,0

*Total de pessoas que responderam ter havido aumento na jornada de trabalho.

O aumento na jornada de trabalho foi identificado por 25,0%, sendo de até uma hora o acréscimo diário para 55,5% e tendo ocorrido, majoritariamente, nos últimos 3 anos.

Tabela 6 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo a variável Trabalhar para a Justiça fora de expediente, 2012.

Trabalho para a justiça				
	Trabalha em casa além da jornada contratual	n	%	% Válido
	Sim	557	14,9	15,1
	Não	3124	83,4	84,9
	Não informado	63	1,7	
	Total	3744	100,0	100,0

Número de horas semanais trabalhadas em casa		n	%	% Válido
	Menos de 3 horas	228	40,9	46,6
	De 3 a 6 horas	182	32,7	37,2
	De 6 a 10 horas	57	10,2	11,7
	De 10 a 13 horas	5	0,9	1,0
	Mais de 13 horas	17	3,1	3,5
	Não informado	68	12,2	
	Total(*)	557	100,0	100,0
Nos finais de semana		n	%	% Válido
	Sim	1409	37,6	38,4
	Não	2265	60,5	61,6
	Não informado	70	1,9	
	Total	3744	100,0	100,0

*Total de pessoas que responderam levar trabalho para casa além da jornada contratual.

Referente ao tempo despendido no trabalho, a média diária é de 7h12min e 25,0% indicam ter havido aumento da jornada de trabalho, o que ocorreu nos últimos três anos em média; 15,1% dos respondentes indicam levar trabalho para realizar em casa além da jornada contratual, usando em média 4h40min semanais para realizá-lo. Outros 38,4% responderam que trabalham para o Judiciário nos finais de semana, seja em casa seja no local de trabalho.

Tabela 7 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, segundo a opinião de mudança na quantidade de trabalho, 2012.

Mudança na quantidade de trabalho				
Aumento da quantidade de trabalho		n	%	% Válido
	Sim	2151	57,5	58,6
	Não	1517	40,5	41,4
	Não informado	76	2,0	
	Total	3744	100,0	100,0
Desde quando		n	%	% Válido
	Menos de 1 ano	536	24,9	27,9
	De 1 a 2 anos	532	24,7	27,7
	De 2 a 3 anos	274	12,7	14,2
	De 3 a 4 anos	146	6,8	7,6
	Mais de 4 anos	435	20,2	22,6
	Não informado	228	10,6	
	Total(*)	2151	100,0	100,0

Fatores atribuídos para o aumento**	n	%	% Válido**
Ampliação de atribuições/ competências	1134	52,7	52,7
Ampliação do horário de trabalho	92	4,3	4,3
Aumento da quantidade de processos	1193	55,5	55,5
Cobranças / pressões feitas pela chefia	271	12,6	12,6
Complexidade dos processos	472	21,9	21,9
Metas de produtividade estabelecidas pela Administração	450	20,9	20,9
Número de servidores menor que o necessário	910	42,3	42,3
Outro	235	10,9	10,9

* Total de pessoas que responderam ter havido aumento na quantidade de trabalho.

** Pergunta aceitava até três respostas.

A tabela 7 mostra um percentual de 58,6% dos servidores informando que houve aumento da quantidade de trabalho e que isso ocorreu, majoritariamente, nos últimos três anos. Os principais motivos identificados para o aumento da quantidade de trabalho são o aumento do número de processos, a ampliação de competências e o número de servidores menor que o necessário para realizar o trabalho.

Tabela 8 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo as variáveis meta e prazo para cumprimento de tarefas, 2012.

Metas produtividade são cumpridas?	n	%	% Válido
Às vezes	457	12,2	12,5
Quase sempre	1387	37,0	38,0
Não há metas	453	12,1	12,4
Nunca	35	0,9	1,0
Sempre	1314	35,1	36,0
Não informado	98	2,6	
Total	3744	100,0	100,0
Prazo para cumprimento das tarefas	n	%	% Válido
Abaixo do adequado	1009	26,9	27,8
Acima do que seria adequado	225	6,0	6,2
Adequado	2219	59,3	61,1
Muito abaixo do adequado	139	3,7	3,8
Muito acima do que seria adequado	39	1,0	1,1
Não informado	113	3,0	
Total	3744	100,0	100,0

A tabela 8 indica que as metas são cumpridas sempre por 36,0% dos servidores, com 68,4% entendendo adequado o prazo para o cumprimento.

Tabela 9 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo as motivações e as desmotivações para trabalhar para a Justiça, 2012.

As coisas que mais motivam**		n	% Válido
	As suas atividades/tarefas	1185	31,6
	Dificuldades de conseguir um emprego melhor	356	9,5
	Estabilidade	2741	73,2
	Jornada de trabalho	1231	32,9
	Metas	23	0,6
	O ambiente físico (conforto)	253	6,8
	O salário	2440	65,2
	Os benefícios oferecidos	788	21,0
	Outros	71	1,9
	Política de capacitação/treinamento	94	2,5
	Possibilidade de crescimento, reconhecimento e valorização	316	8,4
	Relacionamento com chefias	97	2,6
	Relacionamento com os colegas	531	14,2
	Valorização social	241	6,4

** Pergunta aceitava até três respostas

As coisas que desmotivam**		n	% Válido
	As metas a serem atingidas	936	25,0
	As suas atividades/tarefas	653	17,4
	Desvalorização social	702	18,7
	Falta de conhecimento para realizar as tarefas	363	9,7
	Falta de possibilidade de crescimento	1712	45,7
	Jornada de trabalho	392	10,5
	O desconforto (ambiente físico)	545	14,6
	O salário	507	13,5
	Os benefícios oferecidos	231	6,2
	Outros	562	15,0
	Política de capacitação/treinamento	917	24,5
	Relacionamento com chefias	622	16,6
	Relacionamento com os colegas	232	6,2

** Pergunta aceitava até três respostas.

A tabela 9 identifica o salário e a estabilidade no emprego como as principais motivações. Como fatores de desmotivação, a falta de possibilidade de crescimento é mais destacada, sendo também expressivas as citações das metas a serem atingidas e a política de capacitação/treinamento.

Tabela 10 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo relação com chefia, tarefas não atribuídas ao cargo e treinamento/capacitação, 2012.

Se sente respeitado pela chefia imediata		n	%	% Válido
	Não	402	10,7	10,9
	Sim	3300	88,1	89,1
	Não informado	42	1,2	
	Total	3744	100,0	100,0
Pressão para realizar tarefas que não são atribuição do cargo		n	%	% Válido
	Não	3031	81,0	81,8
	Sim	675	18,0	18,2
	Não informado	38	1,8	
	Total	3744	100,0	100,0
Treinamento/capacitação		n	%	% Válido
	Não	1891	50,5	51,2
	Sim	1799	48,1	48,8
	Não informado	54	1,4	
	Total	3744	100,0	100,0

Tabela 11 – Presença de fatores biomecânicos relacionados às atividades dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, 2012.

Movimentos repetitivos		n	%	% Válido
	Às vezes	958	25,6	25,8
	Quase sempre	1287	34,4	34,6
	Nunca	114	3,0	3,1
	Sempre	1360	36,3	36,6
	Não informado	25	0,7	
	Total	3744	100,0	100,0
Posições estáticas		n	%	% Válido
	Às vezes	813	21,7	21,8
	Quase sempre	1519	40,6	40,8
	Nunca	121	3,2	3,2
	Sempre	1272	34,0	34,1
	Não informado	19	0,5	
	Total	3774	100,0	100,0
Força física		n	%	% Válido
	Às vezes	1901	51,8	51,1
	Quase sempre	304	8,1	8,2
	Nunca	1378	36,8	37,0
	Sempre	137	3,7	3,7
	Não informado	24	0,6	
	Total	3774	100,0	100,0

Posturas desconfortáveis		n	%	% Válido
	Não	1273	34,0	35,0
	Sim	2362	63,1	65,0
	Não informado	109	2,9	
	Total	3774	100,0	100,0

As tabelas 10 e 11 expressam a relação com as chefias imediatas, em que 10,9% não se sentem respeitados, com 18,2% informando sofrer pressão para realizar tarefas que não são atribuições de seu cargo e mais da metade dos servidores não tendo recebido treinamento/capacitação oferecido pela administração. Os fatores biomecânicos – movimentos repetitivos, posições estáticas e posturas desconfortáveis – estão presentes sempre ou quase sempre para mais de 65%.

Tabela 12 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, segundo as pausas na jornada de trabalho, 2012.

Número de pausas durante a jornada diária		n	%	% Válido
	Uma a duas vezes	1890	50,5	51,2
	Três a quatro vezes	986	26,3	26,7
	Cinco a seis vezes	213	5,7	5,8
	Sete a oito vezes	90	2,4	2,4
	Não faz pausas	515	13,8	13,9
	Não informado	50	1,3	
	Total	3774	100,0	100,0

Duração média das pausas em minutos		n	%	% Válido
	Menos de 10 minutos	1246	33,2	33,2
	10 minutos	879	23,5	23,5
	Mais de 10 minutos	893	23,9	23,9
	Não faz pausas	726	19,4	19,4
	Total	3744	100,0	100,0
Duração média do intervalo de almoço		n	%	% Válido
	Menos de 30 minutos	1898	50,7	50,7
	De 30 minutos a 1 hora	1699	45,4	45,4
	De 1 hora a 1 hora e trinta minutos	117	3,1	3,1
	Mais de 1 hora e 30 minutos	30	0,8	0,8
	Total	3744	100,0	100,0

A tabela 12 identifica 13,9% dos servidores informando não fazerem nenhuma pausa ao longo da jornada de trabalho. Apenas 34,9% fazem mais de duas pausas.

Tabela 13 – Distribuição do sintoma de dor osteomuscular nos trabalhadores do Juizado Especial Federal do Rio Grande do Sul segundo a região do corpo, 2012.

Presença de dor				
No pescoço		n	%	% Válido
Às vezes		2090	55,8	56,4
Quase sempre		774	20,7	20,9
Nunca		558	14,9	15,1
Sempre		282	7,5	7,6
Não informado		40	1,1	
Total		3774	100,0	100,0
Nas costas		n	%	% Válido
Às vezes		2092	55,9	56,4
Quase sempre		919	24,5	24,8
Nunca		343	9,2	9,3
Sempre		353	9,4	9,5
Não informado		37	1,0	
Total		3774	100,0	100,0
Nos ombros		n	%	% Válido
Às vezes		1816	48,5	49,0
Quase sempre		739	19,7	19,9
Nunca		842	22,5	22,7
Sempre		309	8,3	8,3
Não informado		38	1,0	
Total		3774	100,0	100,0
Nos braços		n	%	% Válido
Às vezes		1708	45,6	46,2
Quase sempre		463	12,4	12,5
Nunca		1364	36,4	36,9
Sempre		165	4,4	4,5
Não informado		44	1,2	
Total		3774	100,0	100,0
Nos cotovelos		n	%	% Válido
Às vezes		918	24,5	24,9
Quase sempre		186	5,0	5,0
Nunca		2495	66,6	67,7
Sempre		88	2,4	2,4
Não informado		57	1,5	
Total		3774	100,0	100,0
Nos punhos		n	%	% Válido
Às vezes		1612	43,1	43,5
Quase sempre		407	10,9	11,0
Nunca		1546	41,3	41,7
Sempre		141	3,8	3,8
Não informado		38	1,0	100,0
Total		3774	100,0	

Nas mãos		n	%	% Válido
	Às vezes	1475	39,4	39,9
	Quase sempre	310	8,3	8,4
	Nunca	1789	47,8	48,4
	Sempre	124	3,3	3,4
	Não informado	46	1,2	
	Total	3774	100,0	100,0
Nos dedos das mãos		n	%	% Válido
	Às vezes	1232	33,9	33,3
	Quase sempre	246	6,6	6,7
	Nunca	2141	57,2	57,9
	Sempre	76	2,0	2,1
	Não informado	49	1,3	
	Total	3774	100,0	100,0
Nas pernas		n	%	% Válido
	Às vezes	1934	51,7	52,2
	Quase sempre	415	11,1	11,2
	Nunca	1240	33,1	33,5
	Sempre	113	3,0	3,1
	Não informado	42	1,1	
	Total	3774	100,0	100,0
Nos pés		n	%	% Válido
	Às vezes	1544	41,2	41,8
	Quase sempre	301	8,0	8,1
	Nunca	1762	47,1	47,7
	Sempre	89	2,4	2,4
	Não informado	48	1,3	
	Total	3774	100,0	100,0

A presença de dor osteomuscular está retratada na tabela 13, com maiores percentuais em pescoço, costas e ombros, superiores a 28%, e chegando a 34,3% nas costas.

Tabela 14 – Distribuição dos problemas de visão dos trabalhadores do Juizado Especial Federal do Rio Grande do Sul, 2012.

Problemas de visão				
Dor ou ardência nos olhos		n	%	% Válido
	Sempre	369	9,9	9,9
	Quase sempre	732	19,6	19,7
	Às vezes	1952	52,1	52,6
	Nunca	569	17,6	17,8
	Não informado	32	0,9	
	Total	3774	100,0	100,0

Ressecamento nos olhos		n	%	% Válido
	Sempre	425	11,4	11,5
	Quase sempre	626	16,7	16,9
	Às vezes	1596	42,6	43,1
	Nunca	1059	28,3	28,6
	Não informado	38	1,0	
	Total	3774	100,0	100,0
Cansaço nos olhos		n	%	% Válido
	Sempre	519	13,9	14,0
	Quase sempre	822	22,0	22,1
	Às vezes	1940	51,8	52,2
	Nunca	436	11,6	11,7
	Não informado	27	0,7	
	Total	3774	100,0	100,0
Visão embaralhada ou desfocada		n	%	% Válido
	Sempre	344	9,2	9,3
	Quase sempre	532	14,2	14,3
	Às vezes	1967	52,5	53,0
	Nunca	866	23,1	23,3
	Não informado	35	0,9	
	Total	3774	100,0	100,0
Tempo que iniciou uso de lentes ou óculos		n	%	% Válido
	Há menos de 6 meses	78	2,1	2,2
	Entre 6 meses e 1 ano atrás	82	2,2	2,4
	Entre 1 ano e 2 anos atrás	187	5,0	5,4
	Há mais de 2 anos	2247	60,0	64,6
	Não usa	887	23,7	25,5
	Não informado	236	7,0	
	Total	3774	100,0	100,0
Usa de colírio durante o trabalho		n	%	% Válido
	Sempre	175	4,7	4,7
	Quase sempre	115	3,1	3,1
	Às vezes	702	18,8	19,0
	Nunca	2708	72,3	73,2
	Não informado	44	1,2	
	Total	3774	100,0	100,0

Os sintomas visuais são retratados na tabela 14. O sintoma mais referido é cansaço nos olhos, com 36,1%. Dor e ardência são citados por 29,6% e ressecamento, por 28,4%.

Tabela 15 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul de acordo com alterações do teste SRQ-20, 2012.

Teste SRQ-20	n	%	% válido
Alterado	1169	31,2	31,8
Não alterado	2509	67,0	68,2
Sem resposta	66	1,8	
Total	3744	100,0	100%

Tabela 16 – Distribuição dos tratamentos realizados pelos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul nos últimos 12 meses, 2012.

Tratamento psicológico / psiquiátrico nos últimos 12 meses		n	%	% Válido
	Não	2791	74,5	75,3
	Sim	916	24,5	24,7
	Não informado	37	1,0	
	Total	3774	100,0	100,0
Tratamento de saúde nos últimos 12 meses		n	%	% Válido
	Não	1424	38,2	38,5
	Sim	2270	60,1	61,5
	Não informado	50	1,3	
	Total	3774	100,0	100,0
Qual tratamento?***		n	%	% Válido
	Acupuntura	394	10,5	10,5
	Ansiolíticos (calmantes)	389	10,4	10,4
	Anti-inflamatórios	1132	30,2	30,2
	Antidepressivos	588	15,7	15,7
	Fisioterapia	680	18,2	18,2
	Florais	289	7,7	7,7
	Hidroginástica	110	2,9	2,9
	Homeopatia	335	8,9	8,9
	Massoterapia	413	11,0	11,0
	Outro	662	17,7	17,7
	Quiropraxia	160	4,3	4,3
	Reeducação postural	267	7,1	7,1
	Remédios para dormir	344	9,2	9,2
	Shiatsu	151	4,0	4,0
	Yoga	134	3,6	3,6

***Pergunta aceitava mais de uma resposta.

A tabela 16 identifica a procura por diversas modalidades de tratamento para dor, sendo mais expressiva a de anti-inflamatórios, com 30,2%, e o uso de medicamentos psicoativos, cujos percentuais somados atingem 35,3%.

Tabela 17 – Distribuição dos trabalhadores do Juizado Especial Federal do Rio Grande do Sul segundo a opinião sobre aspectos de ambiência, mobiliário e equipamentos de informática, 2012.

O prédio em que trabalha se encontra em bom estado de conservação		n	%	% Válido
	Não	919	24,5	24,9
	Sim	2778	74,2	75,1
	Não informado	47	1,3	
	Total	3774	100,0	100,0
Condições de trabalho para pessoas com deficiência		n	%	% Válido
	Boas	1255	33,5	34,2
	Ótimas	324	8,7	8,8
	Regulares	1175	31,4	32,0
	Ruins	917	24,5	25,0
	Não informado	73	1,9	
	Total	3774	100,0	100,0
Há má distribuição de temperatura		n	%	% Válido
	Não	1215	32,5	32,8
	Sim	2493	66,6	67,2
	Não informado	36	1,0	
	Total	3774	100,0	100,0
Sanitários conservados e higienizados regularmente		n	%	% Válido
	Não	624	16,7	16,8
	Sim	3088	82,5	83,2
	Não informado	32	0,9	
	Total	3774	100,0	100,0
Mesas adequadas / confortáveis para o trabalho		n	%	% Válido
	Não	1135	30,3	30,6
	Sim	2580	68,9	69,4
	Não informado	29	0,8	
	Total	3774	100,0	100,0
Cadeiras adequadas / confortáveis		n	%	% Válido
	Não	1346	36,0	36,2
	Sim	2372	63,4	63,8
	Não informado	26	0,7	
	Total	3774	100,0	100,0
Há apoio para os pés		n	%	% Válido
	Não	1215	32,5	33,1
	Sim	2457	65,6	66,9
	Não informado	72	1,9	
	Total	3774	100,0	100,0

Monitores permitem leitura de textos de forma confortável (posicionamento, oscilações de caracteres, reflexos)	n	%	% Válido
Não	653	17,4	17,6
Sim	3054	81,6	82,4
Não informado	37	1,0	
Total	3774	100,0	100,0

Na tabela 17, são relacionadas as insatisfações dos servidores com aspectos de ambiência, com mais de 30% de insatisfação com o mobiliário e 17,6% com os monitores dos microcomputadores. Mais de dois terços consideram mal distribuída a temperatura do ambiente.

Tabela 18 – Percepção dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul quanto a controle/autonomia/intensificação do trabalho, 2012.

Tarefas com muita rapidez	n	%	% Válido
Às vezes	1421	38,0	38,3
Frequentemente	1748	46,7	47,1
Nunca ou quase nunca	137	3,7	3,7
Raramente	407	10,9	11,0
Não informado	31	0,8	
Total	3774	100,0	100,0
Trabalhar intensamente	n	%	% Válido
Às vezes	1473	39,3	39,7
Frequentemente	1585	42,3	42,7
Nunca ou quase nunca	174	4,6	4,7
Raramente	478	12,8	12,9
Não informado	34	0,9	
Total	3774	100,0	100,0
Trabalho exige demais de você	n	%	% Válido
Às vezes	1635	43,7	44,0
Frequentemente	1104	29,5	29,7
Nunca ou quase nunca	385	10,3	10,4
Raramente	588	15,7	15,8
Não informado	32	0,9	
Total	3774	100,0	100,0
Tempo suficiente para cumprir todas as tarefas	n	%	% Válido
Às vezes	1065	28,4	28,8
Frequentemente	1983	53,0	53,7
Nunca ou quase nunca	262	7,0	7,1
Raramente	386	10,3	10,4
Não informado	48	1,3	
Total	3774	100,0	100,0

Possibilidade de aprender coisas novas		n	%	% Válido
	Às vezes	1477	39,4	39,7
	Frequentemente	1304	34,8	35,1
	Nunca ou quase nunca	293	7,8	7,9
	Raramente	644	17,	17,3
	Não informado	26	0,7	
	Total	3774	100,0	100,0
Habilidades ou conhecimentos especializados		n	%	% Válido
	Às vezes	983	26,3	26,5
	Frequentemente	2277	60,8	61,4
	Nunca ou quase nunca	148	4,0	4,0
	Raramente	301	8,0	8,1
	Não informado	35	0,9	
	Total	3774	100,0	100,0
Exige que tome iniciativa		n	%	% Válido
	Às vezes	1154	30,8	31,1
	Frequentemente	2097	56,0	56,5
	Nunca ou quase nunca	140	3,7	3,8
	Raramente	322	8,6	8,7
	Não informado	31	0,8	100,0
	Total	3774	100,0	
Repetir muitas vezes as mesmas tarefas		n	%	% Válido
	Às vezes	736	19,7	19,8
	Frequentemente	2805	74,9	75,4
	Nunca ou quase nunca	60	1,6	1,6
	Raramente	118	3,2	3,2
	Não informado	25	0,7	
	Total	3774	100,0	100,0
Pode escolher como fazer o trabalho		n	%	% Válido
	Às vezes	1461	39,0	39,4
	Frequentemente	1378	36,8	37,1
	Nunca ou quase nunca	401	10,7	10,8
	Raramente	471	12,6	12,7
	Não informado	33	0,9	
	Total	3774	100,0	100,0

Pode escolher o que fazer no trabalho		n	%	% Válido
	Às vezes	1185	31,7	31,9
	Frequentemente	571	15,3	15,4
	Nunca ou quase nunca	1067	28,5	28,8
	Raramente	888	23,7	23,9
	Não informado	33	0,9	100,0
	Total	3774	100,0	

A tabela 18 demonstra que mais de 42% dos servidores entende haver intensificação do trabalho e que mais de 60% não tem controle sobre o próprio trabalho.

Tabela 19 – Distribuição dos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo orientação sexual, etnia e informação sobre discriminações/preconceitos. Porto Alegre, 2012.

Orientação sexual		n	%	% Válido
	Bissexual	33	0,9	0,9
	Heterossexual	3540	94,6	96,2
	Homossexual	105	2,8	2,9
	Transexual	2	0,1	0,1
	Não informado	64	1,7	
	Total	3774	100,0	100,0
Cor / etnia		n	%	% Válido
	Amarela	13	0,3	,4
	Branca	3440	91,9	93,0
	Indígena	6	0,2	,2
	Parda	175	4,7	4,7
	Preta	65	1,7	1,8
	Não informado	45	1,2	
	Total	3774	100,0	100,0
Você sofre algum tipo de discriminação / preconceito de:		n	%	% Válido
	Cor/ etnia	21	0,6	,7
	Credo	28	0,7	,9
	Orientação sexual	15	0,4	,5
	Gênero	15	0,4	,5
	Não sofro discriminação/preconceito	2729	72,9	87,5
	Deficiência Física	18	0,5	,6
	Obesidade	46	1,2	1,5
	Por se afastar para tratamento de saúde	82	2,2	2,6
	Outro	166	4,4	5,3
	Não informado	624	16,7	
	Total	3774	100,0	100,0

A tabela 19 identifica amostra composta por indivíduos majoritariamente heterossexuais – 96,2%, de etnia/cor branca – 93,0% e com 12,5% sofrendo alguma forma de discriminação/preconceito, sendo o maior por estar afastado para tratamento de saúde, com 2,6%.

Tabela 20 – Distribuição dos trabalhadores Judiciário Federal do Rio Grande do Sul segundo a satisfação com diversos aspectos dos sistemas de processo eletrônico. Porto Alegre, 2012.

Sistema de processo eletrônico		n	%	% Válido
	E-proc V1	20	1,4	1,4
	E-proc V2	591	40,9	40,9
	E-proc V1 e E-proc V2	525	36,4	36,4
	Outro	308	21,3	21,3
	Não informado	0	0	
	Total	1444	100,0	100,0

Facilidade de visualização de documentos		n	%	% Válido
	Insatisfeito	549	38,0	38,6
	Muito insatisfeito	87	6,0	6,1
	Muito satisfeito	40	2,8	2,8
	Satisfeito	748	51,8	52,5
	Não informado	20	1,4	
	Total	1444	100,0	100,0

Sistema de busca		n	%	% Válido
	Insatisfeito	550	38,1	38,7
	Muito insatisfeito	78	5,4	5,5
	Muito satisfeito	28	1,9	2,0
	Satisfeito	766	53,0	53,9
	Não informado	22	1,5	
	Total	1444	100,0	100,0

Exibição de folhas de rosto na árvore doc		n	%	% Válido
	Insatisfeito	476	33,0	34,7
	Muito insatisfeito	68	4,7	5,0
	Muito satisfeito	15	1,0	1,1
	Satisfeito	814	56,4	59,3
	Não informado	71	4,9	
	Total	1444	100,0	100,0

Estabilidade do sistema		n	%	% Válido
	Insatisfeito	584	44,4	41,0
	Muito insatisfeito	126	8,7	8,9
	Muito satisfeito	18	1,2	1,3
	Satisfeito	695	48,1	48,8
	Não informado	21	1,5	
	Total	1444	100,0	100,0

Velocidade da conexão		n	%	% Válido
	Insatisfeito	581	40,2	40,8
	Muito insatisfeito	147	10,2	10,3
	Muito satisfeito	24	1,7	1,7
	Satisfeito	671	46,5	47,2

Não informado	21	1,4	
Total	1444	100,0	100,0
Necessidade salvar arquivos em outros programas	n	%	% Válido
Insatisfeito	540	37,4	39,0
Muito insatisfeito	86	6,0	6,2
Muito satisfeito	22	1,5	1,6
Satisfeito	735	50,9	53,1
Não informado	61	4,2	
Total	1444	100,0	100,0
Respostas do suporte técnico às solicitações	n	%	% Válido
Insatisfeito	390	27,0	27,6
Muito insatisfeito	123	8,5	8,7
Muito satisfeito	46	3,2	3,3
Satisfeito	852	59,0	60,4
Não informado	33	2,3	
Total	1444	100,0	100,0
Aparência das telas no V1	n	%	% Válido
Insatisfeito	166	11,5	20,4
Muito insatisfeito	37	2,6	4,6
Muito satisfeito	45	3,1	5,5
Satisfeito	565	39,1	69,5
Não informado	631	43,7	
Total	1444	100,0	100,0
Aparência das telas no V2	n	%	% Válido
Insatisfeito	312	21,6	26,7
Muito insatisfeito	92	6,4	7,9
Muito satisfeito	31	2,1	2,6
Satisfeito	735	50,9	62,8
Não informado	274	19,0	
Total	1444	100,0	100,0
Funcionalidades e comandos	n	%	% Válido
Mais satisfeito com o E-proc V1 do que com o E-proc V2	312	21,6	25,9
Mais satisfeito com o E-proc V2 do que com o E-proc V1	197	13,6	16,3
Não há diferença entre o E-proc V1 e o E-proc V2	106	7,3	8,8
Não utilizei o E-proc V1	474	32,8	39,3
Utilizo outro sistema	117	8,1	9,7
Não informado	238	16,5	
Total	1444	100,0	100,0
Utilização do mouse	n	%	% Válido
É mais intensa no E-proc V1	47	3,3	3,9
É mais intensa no E-proc V2	246	17,0	20,5
Não há diferença entre o E-proc V1 e o E-proc V2	318	22,0	26,5
Não utilizei o E-proc V1	471	32,6	39,2
Utilizo outro sistema	120	8,3	10,0
Não Informado	242	16,8	
Total	1444	100,0	100,0

A tabela 20 demonstra haver 1444 usuários de sistemas de processos eletrônicos, sendo predominante o uso do E-proc V2. Identifica insatisfações com aspectos dos processos eletrônicos, que é superior a 40% para sistema de busca, facilidade de visualização de documentos, estabilidade do sistema, velocidade da conexão e necessidade de salvar arquivos em outros sistemas. Há também insatisfação quanto às respostas do suporte técnico às solicitações, de 36,3%. Há maior satisfação com aspectos do E-proc V1 em relação ao V2.

Tabela 21 – Comparação entre o trabalho com o Sistema E-proc e com o processo físico segundo os trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, 2012.

Possibilidade de cometer erros		n	%	% Válido
	No sistema eletrônico é maior	803	55,6	57,3
	Nos processos físicos é maior	128	8,9	9,1
	Não há diferença	318	22,0	22,7
	Não sabe responder	152	10,5	10,8
	Não informado	43	3,0	
	Total	1444	100,0	100,0
Se maior no eletrônico, atribui a que fatores**		n	%	% Válido
	Cansaço	495	34,3	34,3
	Dificuldade de verificar autenticidade dos documentos digitalizados	226	15,6	15,6
	Forma como são nomeados os documentos pelas partes	377	26,1	26,1
	Metas de produtividade estabelecidas pela administração	102	7,1	7,1
	Necessidade de alternar e copiar dados de outras janelas no computador	538	37,3	37,3
	Outro	137	9,5	9,5
	Tempo disponível para analisar os processos	234	16,2	16,2
** Pergunta aceitava até três respostas.				
Quanto à leitura dos procesos		n	%	% Válido
	É mais difícil no monitor que no processo físico	1128	78,1	81,3
	É igual no processo físico e no monitor	135	9,3	9,7
	É mais difícil no processo físico que no monitor	125	8,7	9,0
	Não informado	56	3,9	
	Total	1444	100,0	100,0

Se mais difícil no monitor, indique o motivo**	n	%	% Válido
Cansaço	660	45,7	45,7
Dificuldade de concentração	338	23,4	23,4
Extensão do texto	396	27,4	27,4
Impossibilidade de marcar o texto e as páginas	640	44,3	44,3
Monotonia	354	24,5	24,5
Outro	173	12,0	12,0
** Pergunta aceitava até três respostas.			

Na comparação entre o trabalho com os processos físicos e eletrônicos, ressalta-se a maior possibilidade de cometer erros nos processos eletrônicos para 57,3%, as principais causas são a necessidade de alternar e copiar dados de outras janelas no computador, o cansaço e a forma como são nomeados os documentos pelas partes. A leitura no monitor é considerada mais difícil que no papel por 81,3%, o cansaço é apontado como principal causa para isso, seguido da impossibilidade de marcar o texto e as páginas.

Tabela 22 – Características do sistema de processo eletrônico utilizado pelos trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, 2012.

Quanto ao funcionamento do sistema eletrônico, assinale se**	n	% Válido
Impossibilidade de transferência direta de informações entre E-proc V1, E-proc V2 e e-mail	266	18,4
Necessita abrir mais de uma vez documentos por estarem sem identificação adequada	794	55,0
Necessita abrir novos processos para fazer a execução	135	9,3
Necessita digitar informações que poderiam ser preenchidas ou/e atualizadas automaticamente pelo sistema	418	28,9
Necessita utilizar informações tecnicamente ou juridicamente impróprias para dar andamento ao processo	191	13,2
O sistema pode fechar acidentalmente sem solicitar confirmação do comando	307	21,3
** Pergunta aceitava até três respostas.		

A tabela 22 aponta a identificação de características do processo eletrônico utilizado, destacando-se a necessidade de abrir mais de uma vez documentos por estarem mal nomeados, citada por 55,0%, e a necessidade de digitar informações que poderiam ser preenchidas automaticamente pelo sistema, por 28,9%. O fechamento acidental do sistema é referido por 21,3%.

Tabela 23 – Principais motivos de insatisfações com e-proc V1 e V2 relacionadas às lides processuais, segundo os trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, 2012.

Insatisfações com o e-proc V1 e V2**		n	% Válido
	Cartas precatórias	160	11,1
	Distribuição	124	8,6
	Informações gerais sobre o processo	416	28,8
	Intimações	111	7,7
	Movimento processual	339	23,5
	Níveis de sigilo	162	11,2
	Controle da prescrição	173	12,0
	Perfis	144	10,0
	** Pergunta aceitava até três respostas.		

A tabela 23 indica que a dificuldade para obter informações gerais sobre o processo, a rapidez na movimentação processual, o controle da prescrição, os níveis de sigilo e as cartas precatórias seriam os principais motivos de insatisfação com o e-proc V1 e V2.

6. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

A pesquisa teve um total de 3744 respondentes. Quanto às características demográficas dos servidores do Judiciário, é uma amostra composta por 53,2% do sexo feminino, sendo 63,8% casados ou com união estável, 81,6% têm menos de 50 anos, sendo 44,4% com menos de 40 anos - a média de idade é de 40,8 anos. A amostra é composta por indivíduos predominantemente de cor da pele/etnia branca (93,0%). Os demais são 4,7% pardos, 1,8% pretos, 0,4% amarelo e 0,2% indígenas. Do total, 57,0% moram em Porto Alegre, 9,2% na Região Metropolitana e 30,9% no interior do Estado. 12,6% deslocam-se de uma cidade a outra para trabalhar. A Justiça do Trabalho constituiu 41,7% da amostra; a Justiça Federal, 30,3%; o TRF, 14,8%; a Justiça Eleitoral, 12,6%; e a Justiça Militar, 0,7%. A área administrativa representa 30,8% da população estudada e a área Judiciária os 69,2% restantes. O maior contingente é de técnicos judiciários (61,7%), seguidos dos analistas (35,1%) e auxiliares judiciários (2,7%). A principal atribuição no trabalho é de análise de processos – 56,8% dos respondentes – outros 10,7% fazem o atendimento ao público, 5,0% são oficiais de justiça, 3,5% trabalham na informática, 3,2% são agentes de segurança, sendo essas as principais atividades citadas. Quanto ao tempo de trabalho, 47,3% trabalham de 1 dia a 10 anos, 37,3% de 10 anos e 1 dia até 20 anos e 15,4% estão há mais de 20 anos, configurando um perfil equilibrado na composição da força de trabalho.

Chama a atenção o investimento feito pelos servidores em sua educação formal, pois de um total de 1532 pessoas que ingressaram no Judiciário Federal com escolaridade compreendida pelo ensino fundamental ao ensino superior incompleto, restam apenas 537 servidores, perfazendo uma redução de 285,2%. No polo oposto, houve um aumento de 9,7% para 44,6% na população que concluiu pós-graduação, mestrado e doutorado, sendo que esses avançaram com relação ao nível superior, aumentando de 360 indivíduos para 1658, caracterizando 460% de crescimento e transformando-se na maior categoria de educação formal. Esse é ainda um elemento-chave para se compreender o principal aspecto apontado na pesquisa como desmotivador: a falta de possibilidade de crescimento. Os servidores do Judiciário vêm fazendo desde o seu ingresso na carreira investimentos pessoais para seu crescimento, não se verificando contrapartida institucional para ascensão funcional. Aparecem ainda como importantes elementos de desmotivação as metas estabelecidas (25%), a política de capacitação/treinamento (24,5%), a desvalorização social (18,8%) e as próprias atividades/tarefas (17,4%). Um terceiro e amplo grupo de aspectos apontados como desmotivadores inicia-se com o relacionamento com as chefias (16,6%), o desconforto do ambiente físico (14,6%), o salário (13,5%), a jornada de trabalho (10,5%) e a falta de conhecimento para realizar as tarefas (9,7%). 15% responderam haver outros fatores de desmotivação, todos eles não tendo atingido 2% das citações. As principais motivações, desde a primeira pesquisa geral da categoria, em 2002, continuam sendo a estabilidade e o salário, que nesta pesquisa foram citados por 73,2% e 65,2%, respectivamente. Em um segundo patamar se encontram a jornada de trabalho (32,9%), as atividades e tarefas (31,7%) e os benefícios oferecidos (21,1%). Em um terceiro grupo está o relacionamento com os colegas (14,2%), dificuldade de conseguir um emprego melhor (9,5%) e a possibilidade de crescimento e valorização (8,4%).

Os aspectos relacionados à ambiência mostraram que 24,9% entendem que o prédio onde trabalham não apresenta estado de conservação adequado às necessidades da Justiça. Aproximadamente um terço dos servidores se mostra insatisfeito com o mobiliário (as mesas são classificadas como inadequadas por 30,6% e as cadeiras, por 36,2%; 33,1% da população total pesquisada indica que não existem apoios para os pés caso sejam solicitados. Com relação aos monitores de vídeo, 17,6% os qualificam como desconfortáveis para a leitura, quando se leva em consideração o posicionamento deles sobre a mesa, a oscilação de caracteres e reflexos na tela. A temperatura do ambiente é considerada como mal distribuída por 32,8% e levando-se em conta o estado de conservação e higienização dos banheiros, 16,8% consideram esses requisitos aquém do que seria adequado. Encerrando o tópico ambiência, 25,0% consideram ruins e 32% consideram

regulares as condições de acesso, mobiliário, materiais de escritório, equipamentos e os banheiros para pessoas com deficiência. Essas insatisfações devem ser registradas porque expressam o meioambiente de trabalho – o local em que a maior parte da população de servidores permanece durante as suas mais de sete horas diárias de trabalho – e os instrumentos utilizados para a execução das tarefas de trabalho, ou seja, são elementos definidores das atividades dos servidores. Esses são aspectos que podem facilmente ser melhorados. Há grande variedade de modelos que podem ser adquiridos, de acordo com as características individuais e das atividades de trabalho, de modo a elevar o grau de satisfação dos servidores. Tendo em vista a expectativa de permanência mais prolongada em cada posto de trabalho, é essencial que o mobiliário como um todo seja muito bem adaptado aos servidores, evitando o desgaste advindo de processos adaptativos feitos por eles.

Referente ao tempo despendido no trabalho, a média diária é de 7h12min e 24,8% indicam ter havido aumento da jornada de trabalho, o que ocorreu nos últimos três anos para 59,3% dos servidores.

Do total de respondentes, 15,1% indicam levar trabalho para realizar em casa além da jornada contratual, usando em média 4h40min semanais para realizá-lo e outros 38,4% responderam que trabalham para o Judiciário nos finais de semana, seja em casa, seja no local de trabalho. É possível que alguns servidores tenham preferência por trabalhar em suas casas e/ou aos finais de semana, mas os dados da pesquisa identificam um alargamento da jornada de trabalho contratada para os 15,1% que levam trabalho para casa e para os 38,4% que trabalham aos finais de semana. Respeitando-se essa eventual preferência, é preciso definir limites para o trabalho executado dessa forma, visto estar relacionado com maiores probabilidades de adoecimento. Quando perguntados se a quantidade de trabalho aumentou, 58,6% responderam sim e que esse aumento ocorreu em média nos últimos 3,1 anos. Foram indicados como principais motivos o aumento da quantidade de processos (55,5%), a ampliação das competências (52,7%), número de servidores menor que o necessário (42,3%), aumento da complexidade dos processos (21,9%), as metas de produtividade estabelecidas pela administração (20,9%) e as cobranças e as pressões feitas pelas chefias (12,6%).

As metas são sempre cumpridas por apenas 36% dos respondentes e chama a atenção que 61,1% entendam que o prazo estipulado para o cumprimento das metas é adequado. O não cumprimento das metas está diretamente relacionado com a maior chance de desenvolver distúrbios psiquiátricos menores. Essa constatação deve remeter a uma reflexão a respeito das cargas de trabalho destinadas aos servidores e as exigências de produtividade, pois os dados disponíveis sugerem fortemente um desequilíbrio entre as solicitações e os limites fisiológicos dos trabalhadores.

Em relação à chefia imediata, 10,9% responderam que não se sentiam respeitados. Outros 18,2% afirmaram que sofrem pressão para realizar tarefas que não são atribuição do seu cargo e 50,5% indicam que não receberam treinamento oferecido pela administração para realizar suas tarefas. A falta de capacitação/treinamento precisa ser enfrentada. Vem sendo identificada nas pesquisas conduzidas pelo Sintrajufe/RS, inclusive nesta, e se associa à maior chance de adoecimento. Deve ser entendida como um investimento essencial na transição que está sendo programada para os processos eletrônicos, tão essencial quanto o desenho do sistema e os equipamentos que serão disponibilizados.

Os aspectos biomecânicos pesquisados – são relevantes dada a relação direta com a gênese das LER/DORT – mostram que o trabalho de 71,2% dos respondentes exige sempre ou quase sempre movimentos repetitivos, 74,9% exige sempre ou quase sempre posição estática e 65% afirmam estar sujeitos a posturas desconfortáveis. Por outro lado, apenas 11,9% afirmam que o trabalho deles exige força física. Nos cruzamentos de dados identificamos a relação direta entre a presença sempre ou quase sempre de movimentos repetitivos, posições estáticas e posturas desconfortáveis com a informação de dor sempre ou quase sempre no pescoço, nas costas e em todos os segmentos dos membros superiores.

Sobre pausas durante a jornada de trabalho, não são realizadas por 13,9% dessa população. Fazem uma a duas pausas 51,2%. Fazem três a quatro pausas 26,7%; cinco a seis pausas, 5,8%; e sete a oito pausas, 2,4%. O tempo médio dessas pausas é de 10,6 minutos e, no almoço, são usados em média 45,2 minutos.

Ainda com relação à organização do trabalho, os dados relativos ao controle do servidor sobre o trabalho demonstram que 47,1% necessitam frequentemente realizar seu trabalho com muita rapidez e 42,7% que responderam frequentemente tem que trabalhar intensamente. Quando questionados se o trabalho os exigia demais, 29,7% responderam que frequentemente sim. Se o tempo era suficiente para cumprir todas as tarefas, 61,4% afirmaram que frequentemente era suficiente. Em sequência, 56,5% afirmam que frequentemente o trabalho deles exigia que tomassem iniciativas, mas apenas 37,1% podem frequentemente escolher **como fazer** o seu trabalho e apenas 15,3% podem escolher **o que fazer** no trabalho.

A tabela 19 identifica amostra composta por indivíduos majoritariamente heterossexuais – (94,6%), de etnia/cor branca (93%); e com 9,8% sofrem alguma forma de discriminação/preconceito, sendo maior o por estar afastado para tratamento de saúde, com 2,2%.

A ampla maioria da população pesquisada não se sente discriminada. Os que se sentem discriminados o são por se afastar para tratamento de saúde no percentual de 2,2%, pela obesidade (1,5%), pelo credo (0,9%), pela cor/etnia (0,7%), por deficiência física (0,6%), orientação sexual foi indicada por 0,5% e o mesmo 0,5% para gênero. Mas, ao verificarmos a referência à discriminação entre os que se declaram de cor/etnia amarela, indígena, parda ou preta, esse cenário se modifica substancialmente, pois 10% desses servidores referem sofrer discriminação. O que também ocorre entre os que se declaram bissexuais, homossexuais ou transexuais, com 10,7% afirmando haver discriminação.

Os aspectos relacionados à saúde mental, investigados por meio do Self Report Questionare (SRQ-20), encontraram 31,8% da população com probabilidade de distúrbios psiquiátricos menores. Ao isolarmos os diferentes segmentos da Justiça, houve alterações nos percentuais do SRQ 20, conforme o quadro abaixo, em que também apresentamos uma comparação com o resultado obtido com a pesquisa dos JEFs em 2008 e com os gabinetes do TRT, em 2009.

Percebe-se um maior percentual de testes SRQ-20 alterados entre os servidores que trabalham com os processos eletrônicos, que estão na JF de primeiro grau, e entre os oficiais de justiça da JF.

No cruzamento do resultado do SRQ-20 com as respostas aos outros questionamentos, aplicamos o Teste Qui-quadrado, de associação de variáveis, e o teste T, de médias. O tratamento estatístico dos dados identificou várias correlações entre a positividade do SRQ-20 e características da população estudada. Dessa forma, entre os aspectos gerais dessa população, constata-se que ser do gênero feminino, trabalhar na área judiciária de 1º grau, fazer análise de processos, ser oficial de justiça, a longevidade de trabalho na Justiça, ter suas atividades totalmente vinculadas ao processo virtual ou metade delas, bem como ser servidor da Justiça Federal aumentam as chances de ter distúrbios psiquiátricos menores. A idade e o cargo não se relacionam com os testes SRQ-20 alterados. A análise de outros dados relativos ao trabalho também indicam relações positivas para os que responderam que houve aumento na jornada, para os que levam trabalho para casa, os que trabalham aos finais de semana, para os que indicam que a quantidade de trabalho aumentou e aqueles que afirmam que as metas às vezes ou nunca são cumpridas. No que tange às relações de trabalho, os que não se sentem respeitados pela chefia sofrem pressão para realizar tarefas que não fazem parte das atribuições de seus cargos e não receberam treinamento apresentam percentuais mais elevados no SRQ-20. A investigação do controle sobre o próprio trabalho mostrou que aqueles que indicaram que “frequentemente” devem realizar suas tarefas com muita rapidez, trabalham

intensamente, indicam que o trabalho exige demais deles e que têm que repetir sempre a mesma tarefa apresentam positividade no SRQ-20. Nesse mesmo bloco de investigação, também houve correlação com os que responderam não ter “às vezes”, “raramente” e “nunca ou quase nunca” tempo suficiente para cumprir todas as tarefas do seu trabalho. Essa relação também é positiva para os que responderam “raramente” ou “nunca ou quase nunca” quando perguntados se tinham possibilidade de apreender coisas novas em seu trabalho, se podiam escolher **como** fazer ou **o que** fazer no seu trabalho e, finalmente, para os que responderam que “nunca ou quase nunca” o trabalho exigia iniciativa pessoal.

Os aspectos biomecânicos do trabalho também condicionam o resultado do teste SRQ-20. Aqueles em que o trabalho sempre exige movimentos repetitivos ou posicionamento estático, que quase sempre ou sempre exige força física e que referem estar sujeitos a posturas desconfortáveis em seu local de trabalho apresentam maior probabilidade de distúrbios psiquiátricos menores.

Os resultados indicaram que aqueles que nunca fazem pausas ou fazem menos de três pausas também estão mais suscetíveis, ao contrário dos que fazem mais de duas pausas. Esse fato seria uma ação de proteção da saúde mental.

Há também correlação entre o teste SRQ-20 alterado e a presença de dor “sempre” e “quase sempre” no pescoço, nas costas e nos ombros. Para braços, cotovelos, punhos, mãos, dedos, pernas e pés, a correlação fica estabelecida com aqueles que respondem sentir dor “às vezes”, “quase sempre” e “sempre”.

Para os sintomas oftalmológicos de ardência, ressecamento, cansaço e para visão embaralhada ou desfocada a correlação com o SRQ-20 se estabeleceu entre aqueles que referiam sentir “sempre” ou “quase sempre” essas alterações.

Estar em tratamento de saúde também condiciona o teste SRQ-20. Para os que estão em tratamento com qualquer uma das modalidades elencadas na questão de número 60 - acupuntura, antidepressivos, anti-inflamatórios, ansiolíticos, fisioterapia, florais, hidroginástica, homeopatia, massoterapia, quiropraxia, reeducação postural, remédios para dormir, shiatsu e yoga – há maior probabilidade de ter o teste SRQ-20 alterado.

Os aspectos sobre ambiência, quando apontados como inadequados, desconfortáveis ou inexistentes, também apresentaram correlação com a positividade do teste SRQ-20. Essa mesma relação foi estabelecida para os que se sentiam discriminados ou vítimas de preconceitos em função de gênero, orientação sexual, obesidade ou por se afastarem para tratamento de saúde. Quanto aos que apontaram sofrer discriminação/preconceito por cor/etnia, credo e deficiência física, o teste foi

nulo; portanto, incapaz de indicar a existência ou não de relação entre o preconceito e a positividade do SRQ-20. Quanto aos que responderam não se sentirem vítimas de discriminação ou preconceito, o teste indica ser esse um fator de proteção da saúde mental.

Há ainda um importante dado sobre a população estudada em comparação com a literatura disponível sobre testagem com o SRQ20: espera-se que haja maior prevalência em indivíduos mais velhos (COSTA et al, 2002), e a idade não foi fator de risco identificado nesta pesquisa. A relação temporal se deu com o tempo de trabalho no Judiciário. A inferência que se impõe com os dados disponíveis é que precocemente se encontram indivíduos com testes SRQ-20 alterados por razões localizadas no trabalho.

Considerando-se os aspectos da organização do trabalho relatados, os fatores estressores presentes cotidianamente e o elevado número de servidores que trabalha sempre ou quase sempre exposto aos fatores biomecânicos mencionados - 71,2% com movimentos repetitivos, 74,9% com posição estática e 65% com posturas desconfortáveis - é esperado um contingente elevado de indivíduos com dor osteomuscular. Na investigação de dor osteomuscular, somamos os percentuais dos que afirmaram haver dor sempre ou quase sempre com os seguintes achados: 28,5% para o pescoço, 34,3% para as costas, 28,2% para os ombros, 17% para os braços, 7,4% para os cotovelos, 14,8% para os punhos, 11,8% para as mãos, 8,8% para os dedos das mãos, 14,3% para as pernas e 10,5% para os pés. Quando aplicado o teste Qui-quadrado para associação das variáveis sintomas e pausas, resultou em associação direta entre os que selecionaram “sempre” sentir dor em qualquer uma das regiões anatômicas indicadas – pescoço, costas, ombros, braços, cotovelos, punhos, mãos, dedos das mãos, pernas e pés – e a afirmação de nunca fazer pausa. As pausas em maior número foram identificadas como fator de proteção para a instalação de dor osteomuscular. A realização de sete ou mais pausas tem relação direta com a resposta de nunca sentir dor no pescoço, nas costas, nos ombros, nos cotovelos, nos punhos, nas mãos e nas pernas. Não foi estabelecida relação para braços, dedos das mãos e pés. A presença de dor sempre ou quase sempre no pescoço, nas costas, nos ombros, nos braços, em cotovelos, punhos, mãos, dedos das mãos, pernas e pés também está diretamente relacionada à percepção de aumento da quantidade de trabalho. Também foi identificada a relação entre nunca sentir dor com a percepção de não ter aumentado a quantidade de trabalho. Os achados são compatíveis com a bibliografia pesquisada sobre as LER/DORT. A presença dos fatores de risco referidos – repetitividade, posturas forçadas/desconfortáveis, posições estáticas – tem relação direta com a presença de dor osteomuscular no pescoço, no dorso e nos membros superiores, e esses fatores de risco são mais presentes entre os servidores que afirmam

trabalhar predominantemente com os processos eletrônicos, o que caracteriza exposição ocupacional de maior risco. Igualmente, verifica-se a relação existente entre os quadros dolorosos desses segmentos com a ausência de pausas no trabalho, referidas que são em diversos estudos como importante fator de proteção contra as LER/DORT e que aqui se confirma com a constatação de que fazer um maior número de pausas diminui de forma significativa a chance de apresentar dor, o principal sintoma relacionado ao conjunto de patologias englobadas por essas siglas.

Os questionamentos relacionados à saúde do aparelho visual mostram os seguintes resultados: 36,1% indicam sentir, “sempre” ou “quase sempre”, cansaço nos olhos; 29,6% referem sentir, “sempre” ou “quase sempre”, dor e/ou ardência nos olhos; 28,4% sentem, “sempre” ou “quase sempre”, ressecamento nos olhos; e 23,6% apresentam, “sempre” ou “quase sempre”, visão desfocada ou embaralhada. O uso de lentes corretivas é usado por 74,5% da população e 7,8% usa algum tipo de colírio durante o horário de trabalho. A aplicação do teste Qui-quadrado para correlacionar sintomas oftalmológicos e pausas mostrou que aqueles que indicaram “nunca” fazer pausas tiveram relação positiva para a resposta “sempre” sentir dor e/ou ardência nos olhos, ressecamento dos olhos, cansaço nos olhos e visão embaralhada e/ou desfocada. Os outros intervalos de pausas – de uma a oito pausas por jornada – foram inconclusivos. Quando correlacionados os que responderam haver aumento na quantidade de trabalho e os sintomas dor e/ou ardência nos olhos, ressecamento nos olhos, cansaço nos olhos e sentir a visão desfocada ou embaralhada, ficou estatisticamente estabelecida a correlação para os que responderam ter esses sintomas “sempre” ou “quase sempre”.

Ao verificarmos a presença de dor/ardência nos olhos, constatamos maior prevalência entre os servidores da Justiça Federal (39,3%) na comparação com as demais justiças (25,3% na JT, 19,0% na JE, 36,0% na JM). Ao separarmos os servidores que fazem análise de processos eletrônicos na JF, esse número aumenta para 50,4% e se assemelha ao percentual encontrado na pesquisa feita com os JEFs em 2008, que foi de 52,7%.

61,5% da amostra pesquisada fez algum tipo de tratamento de saúde nos últimos 12 meses. Os resultados apontam uma amostra que se utiliza de diversas modalidades de tratamento para dor osteomuscular, sendo mais expressiva a de anti-inflamatórios, com 30,2%, e de medicamentos psicoativos - cujos percentuais somados atingem 35,3%, o que é coerente com a alta prevalência de dor e de testes SRQ-20 alterados que foi verificada.

A pesquisa retrata o momento de transição vivido pelo judiciário: 37,2% ainda trabalham apenas com processos físicos e 20,4% dividem seu trabalho entre os processos físicos e virtuais. Os

que apenas usam a informática em suas atividades são 21,3%. O trabalho com processos eletrônicos é a atividade preponderante apenas para os servidores da área judiciária na Justiça Federal de primeiro grau, onde, desde 2004, existe o e-proc. É também na JF em que se encontra o maior número de servidores que afirmam ter aumentado a quantidade de trabalho e trabalhar em casa e aos finais de semana. A resposta mais frequente à pergunta sobre a causa do aumento da quantidade de trabalho é a mesma em todas as áreas: o aumento do número de processos, e que é ainda mais expressivo na Justiça Federal de 1º grau, local em que é predominante o trabalho com os processos eletrônicos. É também expressivo o número de servidores que afirma como razões a ampliação das atribuições/competências e o número de servidores ser menor do que o ideal (com maior percentual também na JF de 1º grau). As metas estabelecidas pela administração são citadas por 20,9% na pesquisa geral e 23,2% na JF de 1º grau, mas têm 36,4% no TRF. Em relação às pausas no trabalho, a maioria dos servidores – 51,2% – afirma fazer 1 ou 2 por dia, outros 26,7% fazem 3 ou 4 pausas ao longo da jornada de trabalho. Esse conjunto de dados é fundamental para entendermos os processos de adoecimento dos servidores, cujos principais condicionantes se encontram diretamente ligados às relações de trabalho, às formas como é organizado o trabalho e aos processos de trabalho propriamente ditos. Para melhor visualização da influência desses condicionantes, apresentamos abaixo quadros comparativos da presença de dor osteomuscular, sintomas visuais, testes SRQ-20 alterados e tratamentos de saúde com os percentuais da pesquisa atual e as demais pesquisas realizadas pelo Sintrajufe/RS.

Quadro comparativo de dor osteomuscular

Dor sempre /quase sempre	Geral 2002	JF 2011	TRF 2011	JT 2011	JE 2011	JM 2011	JF eletr. 2011**	JEFs 2008*
Pescoço	24,2%	31,7%	32,4%	26,6%	23,0%	16,6%	34,4%	50,2%
Costas	33,2%	36,8%	33,1%	35,0%	28,6%	25,0%	38,6%	57,6%
Ombros	27,8%	31,6%	27,6%	28,2%	22,3%	24,5%	34,8%	47,9%
Braços	18,6%	21,3%	16,0%	17,2%	7,1%	16,6%	26,6%	32,6%
Pernas	14,6%	14,8%	14,7%	15,1%	9,9%	16,0%	15,8%	18,0%

*Servidores trabalhando com processo eletrônico desde 2002.

** Servidores que responderam trabalhar preponderantemente com processos eletrônicos.

Quadro comparativo de sintomas oftalmológicos

Sempre /quase sempre	JF 2011	TRF 2011	JT 2011	JE 2011	JM 2011	JF eletr.2011**	JEFs 2008*
Dor e Ardência	39,3%	31,3%	25,3%	19,0%	36,0%	50,4%	52,7%
Resseca-mento	37,2%	30,7%	24,0%	18,7%	24,0%	47,9%	53,1%
Cansaço	47,6%	37,8%	30,8%	24,7%	20,0%	59,7%	63,5%
Visão embaralhada/desfocada	28,7%	24,2%	20,4%	14,9%	24,0%	35,7%	45,3%

* Servidores trabalhando com processo eletrônico desde 2002.

** Servidores que responderam trabalhar preponderantemente com virtual.

Quadro comparativo de testes SRQ-20 alterados

	JF 2011	TRF 2011	JT 2011	JE 2011	JM 2011	JFeletr 2011**	Of. Jus.2011	JEFS* 2008
SRQ-20	35,8%	30,8%	31,0%	26,7%	24,0%	38,1%	48,6%	37,1%

* Servidores trabalhando com processo eletrônico desde 2002.

** Servidores que responderam trabalhar preponderantemente com virtual.

Quadro comparativo de tratamentos de saúde – últimos 12 meses (%)

Tratamentos	Geral	JF	JT	JE	JM	TRF
Anti-inflamatórios	30,2	33,2	30,1	27,7	12,0	27,7
Fisioterapia	18,2	20,7	17,0	15,6	20,0	18,2
Antidepressivos	15,7	17,1	14,2	17,9	20,0	14,4
Massoterapia	11,0	14,0	9,3	9,2	-	11,7
Acupuntura	10,5	9,4	9,9	10,4	4,0	14,2
Ansiolíticos/Calmantes	10,4	12,0	9,5	9,6	4,0	10,4
Remédios para dormir	9,2	12,0	7,2	8,7	4,0	9,8
Homeopatia	8,9	8,3	10,0	6,0	-	10,0
Reeducação postural	7,1	8,4	7,2	5,5	8,0	5,5
Quiropraxia	4,3	5,2	3,7	3,2	-	4,9
Shiatsu	4,0	6,6	3,0	1,1	-	4,0
Yoga	3,6	3,0	3,4	3,4	-	5,5
Hidroginástica	2,9	3,5	3,0	1,5	-	2,9

As comparações demonstram que, nos locais onde a migração para o processo judicial eletrônico foi realizada há mais tempo, há maior prevalência de distúrbios de saúde e de utilização de medicamentos e outras formas de tratamento de saúde.

A pesquisa buscou identificar o grau de insatisfação dos servidores com diversos aspectos do sistema de processo eletrônico. Vários deles são alarmantes, dada a ordem de grandeza verificada. Há insatisfação de 44% dos servidores em relação à facilidade de visualização de documentos, de 55,1% quanto à estabilidade do sistema, de 50,4% sobre a velocidade da conexão, 43,4% pelo sistema de busca, 43,4 % pela necessidade de salvar arquivos em outros programas. Entre os usuários do V1 e do V2, há maior insatisfação com a aparência das telas no V2, que é de 28% – no V1 é de 14,1%. Quanto às funcionalidades e comandos, 21,6% entendem que são melhores no V1, sendo 13,6% para o V2. Mais da metade dos servidores entende ser maior a possibilidade de cometer erros nos processos eletrônicos que nos físicos (apenas 8,9% entendem ser maior a possibilidade nos físicos, outros 22% entendem ser iguais as possibilidades). E 78% consideram mais difícil a leitura dos processos nos monitores em relação aos processos físicos.. Os respondentes identificaram no cansaço, na impossibilidade de marcar o texto, na extensão do texto, na monotonia e na dificuldade de concentração os motivos principais para a maior dificuldade de leitura.

Grande parcela dos respondentes já trabalha com os processos eletrônicos desde 2004, ou seja, não é para eles uma novidade. Já houve tentativas de apontar falhas do sistema e de evitar que dificuldades de trabalho relacionadas ao desenho do sistema de processo eletrônico fossem mantidas. A escuta dos trabalhadores permanece aquém do que, por princípio, se esperaria existir entre quem organiza e quem executa o trabalho, sobretudo considerando as repercussões sobre a forma de fazer o trabalho do Judiciário e os agravos à saúde a ela vinculados. (LAUTER et al, 2010)

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Sintrajufe/RS vem desenvolvendo pesquisas para investigação das condições de saúde e de trabalho dos servidores do Judiciário desde 2002. As manifestações dos servidores possibilitaram identificar aspectos do trabalho que requereram ações do sindicato em defesa da saúde e da qualidade de vida no trabalho que permanecem sendo monitoradas. Após essa primeira pesquisa geral envolvendo toda a categoria do Judiciário Federal, pesquisas dirigidas a situações específicas

e a segmentos da Justiça foram também realizadas. São exemplos as pesquisas com os oficiais de justiça, com os servidores dos gabinetes do TRT e dos JEFs, as mais recentes, entre 2008 e 2010. As inovações tecnológicas desse período engendraram novas formas de se organizar o trabalho, modificando o cotidiano de servidores e magistrados e repercutindo sobre o estado de saúde de todos. A mais importante mudança verificada é a migração para os processos judiciais eletrônicos, a qual ocorre com um debate desproporcional a sua importância, dado o grande impacto na vida dos trabalhadores e para a cidadania.

Ao compararmos os dados das pesquisas de 2002 a 2008, identificamos pontos críticos. Entre eles, cabe destacar a carga de trabalho destinada a cada servidor, demonstrada pelo maior número de processos distribuídos e julgados pelos Juizados Especiais Federais do Rio Grande do Sul no período de 2004 a 2008. A essa maior carga de trabalho associa-se um maior desgaste dos servidores, ao cumprirem um difícil processo de adaptação às exigências crescentes da organização do trabalho. Os servidores do judiciário compartilham diversos aspectos que conformam um determinado modo de andar a vida, incluindo, além das exigências e cargas de trabalho referidas, as definições atuais de salário e de carreira, de estrutura hierárquica, de condições materiais e ambientais de trabalho, de responsabilidades assumidas com a missão institucional. E, por essa razão, compartilham também os processos de desgaste e de adoecimento que se expressam nos indicadores de saúde que são apresentados neste relatório de pesquisa.

Nos três grupos de sintomas de saúde abordados, são identificadas características populacionais que se repetem nas pesquisas nos últimos 4 anos. A prevalência de dor osteomuscular, de sintomas visuais e de testes SRQ-20 alterados é maior na Justiça Federal, sendo essa diferença explicada pela atividade de trabalho modificada pelos processos eletrônicos, que ainda não se encontra plenamente consolidada no Tribunal Regional Federal da 4ª Região e em seu início nos demais ramos da Justiça. A exceção é a alta prevalência de testes SRQ-20 alterados entre os oficiais de justiça da Justiça Federal (48,6%), que é superior a todos os demais grupos de servidores, excetuando os também oficiais de justiça da Central de Mandados da Justiça Federal de Porto Alegre, onde o SRQ-20 atingiu o percentual de 50,7% quando da pesquisa específica realizada com esses servidores em 2010.

Os dados da pesquisa também indicam haver maior quantidade de servidores com sintomas entre aqueles que utilizam processos judiciais eletrônicos, entre os que percebem aumento da quantidade de trabalho, os que fazem menor número de pausas, os que têm aumento da jornada de trabalho e/ou que levam trabalho para fazer em casa e/ou que trabalham aos finais de semana, os

que não se sentem respeitados pelas suas chefias, que são pressionados para cumprir atividades não atinentes às suas funções, que não receberam treinamento, que tem metas que não são atingidas, que trabalham com muita rapidez ou intensamente e os que estão há mais tempo trabalhando no Judiciário (sem haver relação com a idade dos servidores).

Em que pesem as iniciativas de disponibilizar equipamentos e mobiliário que possibilitem maior conforto em vários locais de trabalho, esses ainda estão abaixo do necessário, sendo uma avaliação também aplicável a software e hardware colocados à disposição. Diante da progressiva migração para os processos eletrônicos, a expectativa é de que um maior número de servidores experencie distúrbios de saúde e de que os que já os apresentam sofram intensificação. As características organizacionais do trabalho no Judiciário são causas diretas dessas ocorrências. Ao contrário do que se poderia imaginar, não é o avanço da idade que mais compromete a saúde, mas o tempo trabalhado, que evidentemente será cada vez maior, e o tipo de trabalho realizado pelos servidores, que será mais homogêneo do ponto de vista da exposição aos fatores críticos para distúrbios de saúde à medida que progride a migração para os processos eletrônicos.

A pesquisa também demonstra que o próprio instrumento de trabalho merece uma análise específica, pois os que trabalham com o processo judicial eletrônico indicaram que ler no monitor é mais difícil. Os respondentes identificaram no cansaço, na impossibilidade de marcar o texto, na extensão do texto, na monotonia e na dificuldade de concentração os motivos principais para a maior dificuldade de leitura.

Esse novo instrumento de trabalho também facilita a aceitação e a reprodução da retórica direcionada à excelência, a qual temerosamente é usada na atualidade como sinônimo de perfeição e superioridade. Chama a atenção o fato de a principal forma de discriminação apontada pela pesquisa ter sido o afastamento para tratamento de saúde, dando mostras de que esse pensamento equivocado impregnou a sociedade e a burocracia do Estado. Os resultados da atual pesquisa também demonstram esse fenômeno no nível da organização do trabalho, indicando que os locais onde a informatização é dominante apresentam a tendência de aumento da quantidade de trabalho e diminuição do controle dos servidores sobre ele, bem como de estabelecerem-se relações e condições de trabalho menos respeitadas.

Outro dado importante é o elevado grau de educação formal da população estudada. Aproximadamente a metade cumpriu programa de pós-graduação, mestrado ou doutorado. Normalmente, o avanço da graduação escolar eleva o nível das exigências com relação à vida e ao trabalho. Ao observarmos que a estabilidade, o salário, a jornada de trabalho, as atividades/tarefas e

os benefícios oferecidos são as principais motivações para o trabalho, e tendo como principais causas de desmotivação a falta de possibilidade de crescimento, as metas, a política de capacitação/treinamento, a desvalorização social e as atividades/tarefas, pode-se depreender que a maioria dos servidores estudados sente-se subaproveitada e não reconhecida pelo seu trabalho. Esse sentimento não será superado caso não se repense a organização do trabalho, para assim possibilitar a construção de um clima mais propício à participação dos servidores, debates de propostas e espaço para tentativas de um novo fazer.

Os fatores de proteção à saúde identificados na pesquisa já vinham sendo propalados pelo Sintrajufe/RS em suas ações: a adoção de um adequado sistema de pausas no trabalho, a diminuição da jornada de trabalho, o controle e a redução da quantidade de trabalho com metas admissíveis, ênfase em capacitação, uma permanente escuta dos servidores para que a identificação de problemas e as críticas construtivas acerca dos mais variados aspectos dos processos de trabalho no judiciário sejam acolhidas, humanização das relações de trabalho entre os níveis hierárquicos e os servidores.

Além desses fatores pertinentes à organização, se faz necessário melhorar as condições de trabalho relacionadas à ambiência, ao mobiliário, ao hardware e ao software. São aspectos que as pesquisas anteriores expuseram como falhos e na pesquisa atual a avaliação na maioria dos itens não foi positiva para mais que vinte por cento dos respondentes. Caso esse quadro atual seja mantido e, levando-se em consideração que a utilização do processo judicial eletrônico intensifica as demandas físicas e mentais, sobrecarregando o organismo, podemos prever um aumento de adoecimento.

Complementando esse rol de medidas é importante que se disponibilizem aos servidores terapias como a ginástica laboral, o shiatsu, a yoga, entre outras, objetivando-se prevenir ou tratar os distúrbios de saúde provocados pelas atuais condições de trabalho e da vida cotidiana. Ambas estão inter-relacionadas e condicionadas pelo atual sistema produtivo, o qual, dada a sua ampla dominação, exigirá o uso de todas as fórmulas, nas doses e tempos corretos, para logarmos sucesso na proteção da saúde dos servidores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERNARD, B.P. Musculoskeletal disorders and workplace factors – a critical review for work-related musculoskeletal disorders of the neck, upper extremity, and low back. **NIOSH**, 1997.

- CARR, NICHOLAS. G. A geração superficial: o que a internet está fazendo com nossos cérebros. Rio de Janeiro: Agir, 2011.
- COSTA et al. Prevalência de distúrbios psiquiátricos menores na cidade de Pelotas, RS. *Revista Brasileira de Epidemiologia*. Vol 5, N2, 2002.
- COUTO, H.A. **Índice TOR-TOM**: indicador ergonômico da eficácia de pausas e outros mecanismos de regulação. Belo Horizonte: 2006.
- DABABNEH, A.J.; SWANSON, N.; SHELL, R.L. Impact of added rest breaks on the productivity and well being of workers. *Ergonomics*, v. 44, p. 164-174, 2001.
- DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho, São Paulo: Oboré, 1988.
- FROST, P.; ANDERSEN, J.H. Shoulder impingement syndrome in relation to shoulder intensive work. *Occupational and Environmental Medicine*, v.56, p.494-498, 1999.
- GRANDJEAN, E. **Manual de ergonomia** : adaptando o trabalho ao Homem. 4ª edição. Bookmann. Porto Alegre: 1998.
- JACQUES , Maria da Graça, CODO, Wanderley(orgs.) . Saúde mental e trabalho – Leituras, Petrópolis:Vozes,2002.
- KEYSERLING, W.M.; ARMSTRONG, T.J.; PUNNETT, L. Ergonomic job analysis: a structured approach for identifying risk factors associated with overextension injuries and disorders. *Applied Occupational and Environmental Hygiene*, v.6 (5), p. 353-363, 1991.
- KOGI, K.; KAWAKAMI, T.; ITANI, T.; BATINO, J.M. Low-cost work improvements that can reduce the risk of musculoskeletal disorders. *International Journal of Industrial Ergonomics*, v.31, p. 179-184, 2003.
- KONZ, S. Work / rest: part I – guidelines for the practioner. *International Journal of Industrial Ergonomics*, v.22, p. 67-71, 1998.
- KONZ, S. Work / rest: part II – the scientific basis (knowledge base) for the guide. *International Journal of Industrial Ergonomics*, v.22, p.73-99, 1998.
- LAUTER et al. Repercussões do trabalho virtual dos juizados federais do Rio Grande do Sul na saúde do trabalhador. Relatório de pesquisa, Porto Alegre, 2010.
- LECLERC, A.; CHASTANG, J.F.; NIEDHAMMER, I.; LANDRE, M.F.; ROQUELAURE, Y.. Incidence of shoulder pain in repetitive work. *Occupational and Environmental Medicine*, v.61, p.39-44, 2004.
- MACIEL, R.H. In: CODO, W.; ALMEIDA, M.C.C.G. (org.). **L.E.R.**: lesões por esforços repetitivos, Petrópolis, Vozes, 1998.
- MALCHAIRE, J.B.; COCK, N.A.; PIETTE, N.A.; DUTRA LEÃO, R.; LARA, M.; AMARAL, F. Relationship between constraints and the development of musculoskeletal disorders of the wrist: a prospective study. *International Journal of Industrial Ergonomics*, v.19, p.471-482, 1997.
- MATHIASSEN, S.E. Diversity and variation in biomechanical exposure: what is it, and why would we like to know? *Applied Ergonomics*, v. 37, p. 419-427, 2006.
- MATHIASSEN, S.E.; WINKEL, J. Physiological comparison of three interventions in light assembly work: reduced work pace, increased break allowance and shortened working days. [International Archives of Occupational and Environmental Health](#), v. 68, n2, p.94-108, 1996.

RIBEIRO, H.P. O Juiz sem a toga. Um estudo da percepção dos juízes sobre trabalho, saúde e democracia no judiciário. Lagoa Editora, anta Catarina, 2005.

ROCHA, L.E.; FERREIRA Jr., M. Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, In: Ferreira Jr., M. **Saúde no trabalho** – temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores, São Paulo, Roca: 2000.

SANTOS, K.O.B.; ARAÚJO, T.M.; OLIVEIRA, N.F.. Estrutura fatorial e consistência interna do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) em população urbana. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 25(1):214-222, jan, 2009.

SANTOS, et al. Avaliação de um instrumento de mensuração de morbidade psíquica: estudo de validação do self-reporting questionnaire (srq-20). Revista Baiana de Saúde Pública, v. 34, nº 3, p. 544-560, jul/ set 2010.

SELIGMANN-SILVA, E. **DESGASTE MENTAL NO TRABALHO DOMINADO**. SÃO PAULO: CORTEZ, 1994. TUCKER, P.; FOLKARD, S.; MACDONALD, I. Rest breaks and accident. **The Lancet**, v. 361, p. 680, 2003.

SELIGMANN-SILVA, E. Trabalho e desgaste mental – o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez Editora, 2012.

WIKER, S.F.; CHAFFIN, D.B.; LANGOLF, G.D. Shoulder posture and localized muscle fatigue and discomfort. **Ergonomics**, v.32, nº2, p.211-237, 1989.

YEUNG, S.S.; GENAIDY, A.; DEDDENS, J.; LEUNG, P.C. Worker's assessments of manual lifting tasks: cognitive strategies and validation with respect to objective indices and musculoskeletal symptoms. [International Archives of Occupational and Environmental Health](#), v.76, p. 505-516, 2003.

9. ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), em uma pesquisa. Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que deve ser entregue ao pesquisador / responsável. Em caso de recusa você não sofrerá nenhum prejuízo. A equipe de pesquisa é composta pelos médicos Geraldo Azevedo Souza e Filho, Rogério Alexandre Nedir Dornelles, Álvaro Roberto Crespo Merlo.

Sua participação consistirá em responder questionário escrito, entrevistas individuais ou em grupo (conjunto de servidores em seu local de trabalho) com os pesquisadores e também a observação direta de suas atividades de trabalho pelos pesquisadores. A participação de todos é muito importante para que possam ser avaliados os problemas que irão requerer discussão e propostas de melhorias. Os dados levantados serão discutidos com o grupo de trabalhadores, direção e assessores de saúde do Sindicato. As informações serão tratadas de forma sigilosa, sem a identificação dos (as) trabalhadores (as). Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. **Ao responder o questionário não coloque seu nome.**

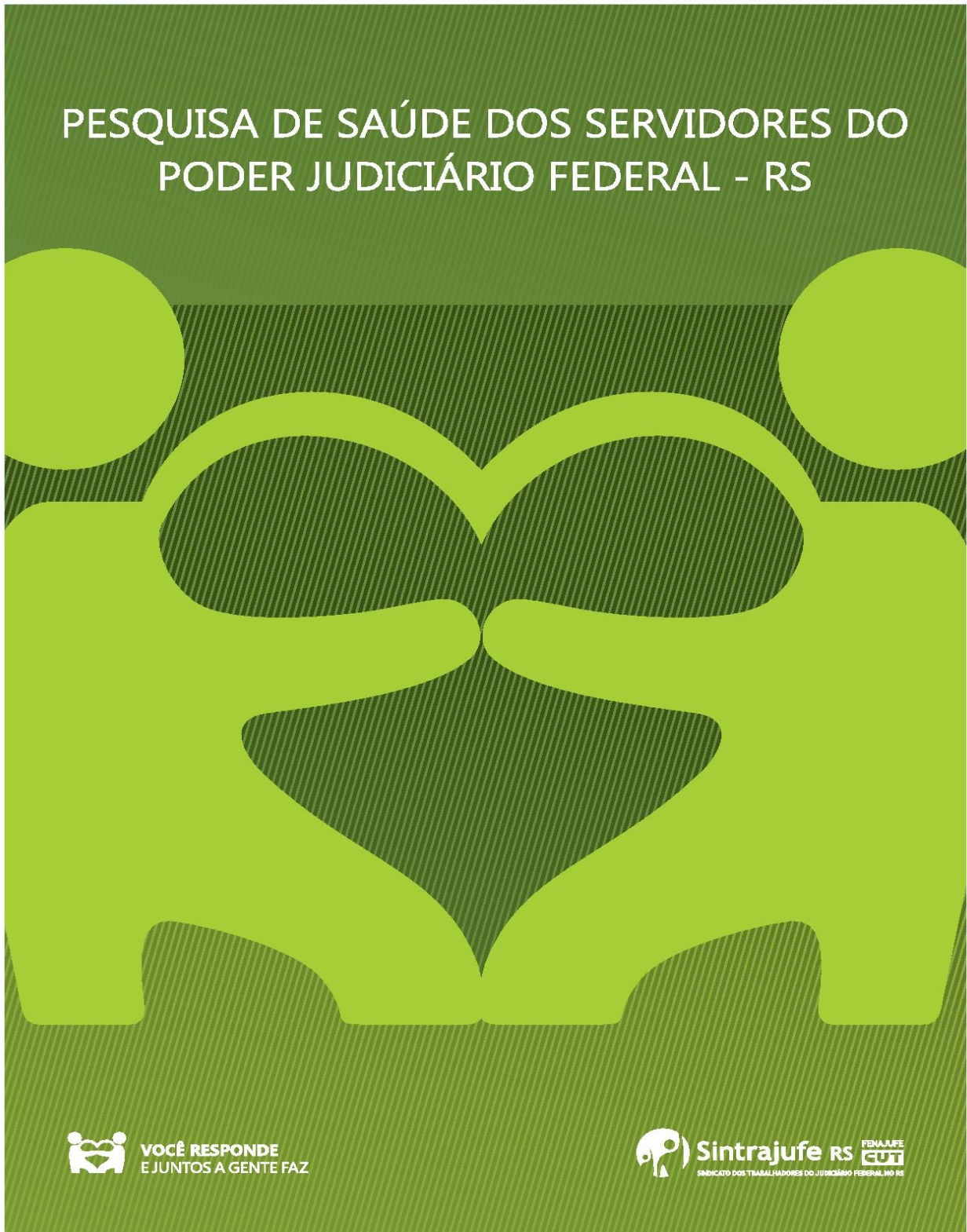
CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Eu, _____, RG _____, recebi informação e orientação dos objetivos da pesquisa. Estou disposto (a) a participar do estudo e concordo com a observação direta de minhas atividades de trabalho e responder os questionários escritos. Estou ciente de que poderei solicitar outros esclarecimentos se julgar necessário e que a qualquer momento posso retirar o consentimento de participação, bastando para isso informar aos coordenadores da pesquisa, Dr. Geraldo Azevedo e Dr. Rogério A.N. Dornelles.

Local e data

Assinatura

**10. ANEXO B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS -
QUESTIONÁRIO**





Conhecer para prevenir

A pesquisa que ora iniciamos tem o objetivo de avaliar as condições de trabalho e de saúde de toda a categoria e reunir informações para a criação de alternativas que ajudem a preservar a saúde. Ao responder ao questionário, você observará blocos de perguntas buscando caracterizar o perfil dos entrevistados, as condições gerais de trabalho, a existência ou não de sofrimento mental, de doenças osteomusculares e de doenças oculares. Há também um bloco de questões voltadas aos oficiais de justiça, um bloco para os agentes de segurança, um bloco de questões para quem já trabalha com os processos eletrônicos e outro bloco de questões comuns a todos os servidores. As questões foram elaboradas a partir de outras pesquisas desenvolvidas pelo SINTRAJUFE, da realidade específica da categoria e do conhecimento acumulado pelas intervenções do sindicato nos últimos anos.

Assim como nas pesquisas anteriores, todos os dados individuais serão mantidos em absoluto sigilo. Os questionários respondidos serão de acesso exclusivo do pessoal técnico envolvido, sob responsabilidade dos médicos Geraldo de Azevedo e Souza Filho e Rogério Alexandre Nedir Dornelles, que também responderão pelos compromissos éticos da pesquisa e seus resultados.

Estamos vivendo um período de mudanças profundas nos modos de trabalhar em todo o Judiciário, com influência marcante na organização do trabalho com a

migração para os processos eletrônicos. A pesquisa atual nos permitirá confrontar elementos dessa nova realidade, em toda a categoria no RS, com os achados das pesquisas anteriores, sobretudo a pesquisa geral da categoria de 2002. Será um registro das atuais condições de saúde no momento da implantação dos processos eletrônicos em todo o Judiciário, de forma que possamos monitorar as transformações de saúde ao longo dos próximos anos e suas relações com esse novo modo de organizar o trabalho e, dessa maneira, proteger a saúde dos servidores.

Você está recebendo, junto com este caderno de questões, um TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO. Após a leitura do termo, concordando em participar da pesquisa, você deve assiná-lo e depositá-lo em um envelope / urna. **Esse é o único local em que você colocará seu nome. Não faça nenhuma identificação no caderno de questões. Os cadernos de questões e os TERMOS DE CONSENTIMENTO serão recolhidos separadamente, de forma que nem mesmo os pesquisadores possam identificar quem produziu as respostas em qualquer questionário.**

**RESPONDA AO QUESTIONÁRIO!
DEFENDA SUA SAÚDE
MUITO OBRIGADO PELA SUA PARTICIPAÇÃO!**

Q1. Idade: _____ anos

Q2. Sexo:

1.() Feminino 2.() Masculino

Q3. Qual era sua escolaridade **ao ingressar no Judiciário?**

- 1.() Ensino Fundamental
2.() Ensino Médio incompleto
3.() Ensino Médio completo
4.() Superior incompleto
5.() Superior completo
6.() Pós-graduação / Mestrado / Doutorado

Q4. Qual sua **escolaridade atual?**

- 1.() Ensino Fundamental
2.() Ensino Médio incompleto
3.() Ensino Médio completo
4.() Superior incompleto
5.() Superior completo
6.() Pós-graduação / Mestrado / Doutorado

Q5. Estado civil:

- 1.() Casado / União estável
2.() Solteiro / Viúvo / Divorciado / Separado
3.() Outro: _____

Q6. Justiça / Órgão:

- 1.() Eleitoral 2.() Federal
3.() Militar 4.() Trabalho
5.() TRF

Q7. Área de trabalho:

- 1.() Administrativa 1º grau
2.() Administrativa 2º grau
3.() Judiciária 1º grau
4.() Judiciária 2º grau

Q8. Cidade onde mora: _____

Q9. Cidade onde trabalha: _____

Q10. Cargo:

- 1.() Analista Judiciário 2.() Auxiliar Judiciário
3.() Estagiário 4.() Técnico Judiciário

Q11. Qual sua atribuição principal?

- 1.() Agente de segurança
2.() Análise processual
3.() Atendimento ao público
4.() Artífice
5.() Atendimento em saúde (médico, odontológico, psicológico, serviço social, enfermagem)
6.() Informática
7.() Motorista
8.() Oficial de Justiça
9.() Telefonista
10.() Outra, qual? _____

Q12. Tempo de trabalho na Justiça: _____ anos.

Q13. Qual a sua atividade preponderante?

- 1.() Atendimento por telefone/balcão
- 2.() Atividade não judiciária
- 3.() Processos físicos
- 4.() Processos virtuais
- 5.() 50% físicos e 50% virtuais

Q14. Quantas horas você trabalha por dia? _____ horas.

Q15. Houve aumento na sua jornada de trabalho?

- 1.() Não
- 2.() Sim

Q16. Há quanto tempo ocorreu o aumento? *(Responder se a resposta à questão 15 for sim)* _____ anos.

Q17. Quanto tempo a mais você trabalha por dia? *(Responder se a resposta à questão 15 for sim)*

Q18. Você leva trabalho para fazer em casa, além de sua jornada de trabalho contratual?

- 1.() Não
- 2.() Sim

Q19. Quantas horas por semana usa para realizá-lo? *(Responder se a resposta à questão 18 for sim)*

Q20. Você trabalha para o Judiciário aos finais de semana, ainda que eventualmente, seja em casa, seja no seu local de trabalho?

- 1.() Não
- 2.() Sim

Q21. A quantidade de trabalho que você faz aumentou?

- 1.() Não
- 2.() Sim

Q22. Desde quando? *(Responder se a resposta à questão 21 for sim)* _____ anos.

Q23. Você atribui esse aumento a que fatores?

(Responder se a resposta à questão 21 for sim) **(Escolha as três alternativas que considera mais importantes):**

- 1.() Ampliação de atribuições/ competências
- 2.() Ampliação do horário de trabalho
- 3.() Aumento da quantidade de processos
- 4.() Cobranças / pressões feitas pela chefia
- 5.() Complexidade dos processos
- 6.() Número de servidores menor que o necessário
- 7.() Metas de produtividade estabelecidas pela Administração
- 8.() Outro: _____

Q24. As metas de produtividade são cumpridas?

- 1.() Às vezes
- 2.() Quase sempre
- 3.() Não há metas
- 4.() Nunca
- 5.() Sempre

Q25. Como você se sente em relação ao prazo para cumprimento de suas tarefas?

- 1.() Abaixo do adequado
- 2.() Acima do que seria adequado
- 3.() Adequado
- 4.() Muito abaixo do adequado
- 5.() Muito acima do que seria adequado

Q26. Quais são as **três** coisas que **mais o(a) motivam** a trabalhar no Judiciário?

- 1.() As suas atividades/tarefas
- 2.() Dificuldades de conseguir um emprego melhor
- 3.() Estabilidade
- 4.() Jornada de trabalho
- 5.() Metas
- 6.() Os benefícios oferecidos
- 7.() O ambiente físico (conforto)
- 8.() O salário
- 9.() Política de capacitação / treinamento
- 10.() Possibilidade de crescimento, reconhecimento e valorização
- 11.() Relacionamento com chefias
- 12.() Relacionamento com os colegas
- 13.() Valorização social
- 14.() Outros: _____

Q27. Assinale agora as **três** coisas que o(a) **desmotivam** a trabalhar no Judiciário.

- 1.() As metas a serem atingidas
- 2.() As suas atividades / tarefas
- 3.() Desvalorização social
- 4.() Falta de conhecimento para realizar as tarefas
- 5.() Falta de possibilidade de crescimento
- 6.() Jornada de trabalho
- 7.() Os benefícios oferecidos
- 8.() O desconforto (ambiente físico)
- 9.() O salário
- 10.() Política de capacitação / treinamento
- 11.() Relacionamento com chefias
- 12.() Relacionamento com os colegas
- 13.() Outros: _____

Q28. Você se sente respeitado por sua chefia imediata?

- 1.() Não
- 2.() Sim

Q29. Você sofre pressão para realizar tarefas que não fazem parte das atribuições do seu cargo?

- 1.() Não
- 2.() Sim

Q30. Você recebeu treinamento / capacitação oferecido pela administração para realizar suas tarefas?

- 1.() Não
- 2.() Sim

Q31. Seu trabalho exige movimentos repetitivos?

- 1.() Às vezes
- 2.() Quase sempre
- 3.() Nunca
- 4.() Sempre

Q32. Seu trabalho exige posição estática? *(Ficar muito tempo na mesma posição)*

- 1.() Às vezes
- 2.() Quase sempre
- 3.() Nunca
- 4.() Sempre

Q33. Seu trabalho exige força física?

- 1.() Às vezes
- 2.() Quase sempre
- 3.() Nunca
- 4.() Sempre

Q34. Você está sujeito a posturas desconfortáveis em seu local de trabalho?

- 1.() Não
- 2.() Sim

Q35. Quantas pausas você faz durante sua jornada de trabalho diária? *(Não contar horário do almoço)*

- 1.() Uma a duas vezes
- 2.() Três a quatro vezes
- 3.() Cinco a seis vezes
- 4.() Sete a oito vezes
- 5.() Não faz pausas

Q68. Nos dedos das mãos:

- 1.() Às vezes 2.() Quase sempre
3.() Nunca 4.() Sempre

Q69. Nas pernas:

- 1.() Às vezes 2.() Quase sempre
3.() Nunca 4.() Sempre

Q70. Nos pés:

- 1.() Às vezes 2.() Quase sempre
3.() Nunca 4.() Sempre

Q71. Você sente dor e / ou ardência nos olhos?

- 1.() Sempre 2.() Quase sempre
3.() Às vezes 4.() Nunca

Q72. Você sente ressecamento nos olhos?

- 1.() Sempre 2.() Quase sempre
3.() Às vezes 4.() Nunca

Q73. Você sente cansaço nos olhos?

- 1.() Sempre 2.() Quase sempre
3.() Às vezes 4.() Nunca

Q74. Você sente a visão embaralhada ou desfocada?

- 1.() Sempre 2.() Quase sempre
3.() Às vezes 4.() Nunca

Q75. Se você usa lentes de contato ou óculos de grau, quando começou a usar?

- 1.() Há menos de 6 meses
2.() Entre 6 meses e 1 ano atrás
3.() Entre 1 ano e 2 anos atrás
4.() Há mais de 2 anos
5.() Não usa lentes ou óculos de grau

Q76. Você usa algum tipo de colírio durante seu horário de trabalho?

- 1.() Sempre 2.() Quase sempre
3.() Às vezes 4.() Nunca

Q77. O prédio em que você trabalha se encontra em bom estado de conservação e adequado às necessidades da Justiça?

- 1.() Não 2.() Sim

Q78. Considerando as condições de acesso, mobiliário, materiais de escritório, equipamentos, banheiros, você entende que as condições de trabalho para os **portadores de deficiência física** são:

- 1.() Boas 2.() Ótimas
3.() Regulares 4.() Ruins

Q79. Você considera as mesas que utiliza confortáveis / adequadas para a realização de suas atividades e para acomodar os equipamentos e os materiais de trabalho?

- 1.() Não 2.() Sim

Q80. Você considera as cadeiras que utiliza confortáveis / adequadas para a realização de suas atividades de trabalho?

- 1.() Não 2.() Sim

Q81. Existem apoios para os pés à disposição se forem solicitados?

- 1.() Não 2.() Sim

Q82. Os monitores de vídeo permitem que você faça a leitura de textos de forma confortável (*considerando posicionamento, oscilação ou não de caracteres, reflexos na tela, entre outros*)?

- 1.() Não 2.() Sim

Q83. Há má distribuição da temperatura (áreas muito frias ou muito quentes em uma mesma sala)?

- 1.() Não 2.() Sim

Q84. Os sanitários estão em bom estado de conservação e higienizados regularmente?

- 1.() Não 2.() Sim

Q85. Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?

- 1.() Às vezes 2.() Frequentemente
3.() Nunca ou quase nunca 4.() Raramente

Q86. Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?

- 1.() Às vezes 2.() Frequentemente
3.() Nunca ou quase nunca 4.() Raramente

Q87. Seu trabalho exige demais de você?

- 1.() Às vezes 2.() Frequentemente
3.() Nunca ou quase nunca 4.() Raramente

Q88. Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?

- 1.() Às vezes 2.() Frequentemente
3.() Nunca ou quase nunca 4.() Raramente

Q89. Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?

- 1.() Às vezes 2.() Frequentemente
3.() Nunca ou quase nunca 4.() Raramente

Q90. Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?

- 1.() Às vezes 2.() Frequentemente
3.() Nunca ou quase nunca 4.() Raramente

Q91. Seu trabalho exige que você tome iniciativas?

- 1.() Às vezes 2.() Frequentemente
3.() Nunca ou quase nunca 4.() Raramente

Q92. No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?

- 1.() Às vezes 2.() Frequentemente
3.() Nunca ou quase nunca 4.() Raramente

Q93. Você pode escolher como fazer o seu trabalho?

- 1.() Às vezes 2.() Frequentemente
3.() Nunca ou quase nunca 4.() Raramente

Q94. Você pode escolher o que fazer no seu trabalho?

- 1.() Às vezes 2.() Frequentemente
3.() Nunca ou quase nunca 4.() Raramente



**VOCÊ RESPONDE
E JUNTOS A GENTE FAZ**



Sintrajufe RS FENAJUFE
CUT
SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL NO RS

Q95. Qual a sua orientação sexual?

1. () Bissexual 2. () Heterossexual
3. () Homossexual 4. () Transexual
5. () Transgênero

Q96. Qual a sua cor / etnia:

1. () Amarela 2. () Branca
3. () Indígena 4. () Parda
5. () Preta

Q97. Você sofre algum tipo de discriminação / preconceito de:

1. () Cor / etnia
2. () Credo
3. () Orientação sexual
4. () Gênero
5. () Não sofre discriminação / preconceito
6. () Deficiência Física
7. () Obesidade
8. () Por se afastar para tratamento de saúde
9. () Outro: _____

Se você NÃO trabalha com o sistema eletrônico, NÃO é oficial de justiça e NÃO é agente de segurança, passe para a questão 138.

As questões de 98 a 115 referem-se ao sistema eletrônico. Se você não trabalha com processos eletrônicos, deixe em branco esse bloco de questões.

Q98. Você trabalha com qual sistema de processo eletrônico:

1. () E-proc V1
2. () E-proc V2
3. () E-proc V1 e E-proc V2
4. () Outro

Responda como você se sente em relação a:

Q99. Facilidade de visualização dos documentos:

1. () Insatisfeito 2. () Muito insatisfeito
3. () Muito satisfeito 4. () Satisfeito

Q100. Sistema de busca:

1. () Insatisfeito 2. () Muito insatisfeito
3. () Muito satisfeito 4. () Satisfeito

Q101. Exibição de folhas de rosto ao abrir arquivos da árvore de documentos:

1. () Insatisfeito 2. () Muito insatisfeito
3. () Muito satisfeito 4. () Satisfeito

Q102. Sobre a estabilidade do sistema:

1. () Insatisfeito 2. () Muito insatisfeito
3. () Muito satisfeito 4. () Satisfeito

Q103. Sobre a velocidade da conexão:

1. () Insatisfeito 2. () Muito insatisfeito
3. () Muito satisfeito 4. () Satisfeito

Q104. A necessidade de salvar arquivos em outros sistemas / programas:

1. () Insatisfeito 2. () Muito insatisfeito
3. () Muito satisfeito 4. () Satisfeito

Q105. Quanto a respostas do suporte técnico às solicitações dos servidores:

1. () Insatisfeito 2. () Muito insatisfeito
3. () Muito satisfeito 4. () Satisfeito

Q106. Quanto à interface gráfica (aparência das telas) no E-proc V1:

1. () Insatisfeito 2. () Muito insatisfeito
3. () Muito satisfeito 4. () Satisfeito

Q107. Quanto à interface gráfica (aparência das telas) no E-proc V2:

1. () Insatisfeito 2. () Muito insatisfeito
3. () Muito satisfeito 4. () Satisfeito

Q108. Em relação às funcionalidades e comandos do E-proc V1 e E-proc V2 você está:

1. () Mais satisfeito com o E-proc V1 que com o E-proc V2
2. () Mais satisfeito com o E-proc V2 que com o E-proc V1
3. () Não há diferença entre o E-proc V1 e o E-proc V2
4. () Não utilizei o E-proc V1
4. () Utilizo outro sistema.

Q109. Quanto a utilização do mouse no E-proc V1 e E-proc V2:

1. () É mais intensa no E-proc V1
2. () É mais intensa no E-proc V2
3. () Não há diferença entre o E-proc V1 e o E-proc V2
4. () Não utilizei o E-proc V1
5. () Utilizo outro sistema.

Q110. Como você avalia a possibilidade de cometer erros, comparando o uso do sistema eletrônico com os processos físicos?

1. () No sistema eletrônico é maior
2. () Nos processos físicos é maior
3. () Não há diferença
4. () Não sabe responder

Q111. Se você respondeu 1 na questão anterior (considera haver maior possibilidade de erros no uso do sistema eletrônico), atribui essa diferença a que fatores?

(Escolha as três alternativas que considere mais importantes)

1. () Cansaço
2. () Dificuldade de verificar autenticidade dos documentos digitalizados
3. () Forma como são nomeados os documentos pelas partes
4. () Metas de produtividade estabelecidas pela Administração
5. () Necessidade de alternar e copiar dados de outras janelas no computador
6. () Tempo disponível para analisar os processos
7. () Outro: _____

Q112. Quanto à leitura do processo no monitor:

1. () É mais difícil no monitor que no processo físico
2. () É igual no processo físico e no monitor
3. () É mais difícil no processo físico que no monitor

Q113. Caso tenha respondido ser mais difícil no monitor que no processo físico, indique o motivo: *(Aceita mais de uma resposta)*

1. () Cansaço
2. () Dificuldade de concentração
3. () Extensão do texto
4. () Impossibilidade de marcar o texto e as páginas
5. () Monotonia
6. () Outro: _____

Q114. Quanto ao funcionamento do sistema eletrônico, assinale se *(Aceita mais de uma resposta)*:

1. () Necessita utilizar informações tecnicamente ou juridicamente impróprias para dar andamento ao processo
2. () Necessita digitar informações que poderiam ser preenchidas ou/e atualizadas automaticamente pelo sistema (exemplo: controle de prazos, idade, CPF, CNPJ, etc)
3. () Necessita abrir novo processo para fazer a execução
4. () O sistema pode fechar acidentalmente sem solicitar confirmação do comando
5. () Necessita abrir mais de uma vez documentos, por estarem sem identificação adequada (exemplo: abreviaturas, outros, etc)
6. () impossibilidade de transferência direta de informações entre E-proc V1, E-proc V2 e e-mail.

Q115. Assinale as alternativas onde você teria insatisfação com o E-proc V1 e E-proc V2: *(Aceita mais de uma alternativa)*

1. () Cartas precatórias
2. () Níveis de sigilo
3. () Informações gerais sobre o processo
4. () Perfis
5. () Distribuição
6. () Intimações
7. () Movimento processual
8. () Controle da prescrição

As questões de 116 a 132 são específicas para os oficiais de justiça:

Q116. A maioria dos diretores de vara procura a sua colaboração quando existem decisões que influem cumprimento do mandado?

1. () Às vezes (raramente / quase nunca)
2. () Quase sempre
3. () Nunca
4. () Sempre

Q117. A maioria dos diretores de vara explica o porquê das ordens e das decisões importantes?

1. () Às vezes (raramente / quase nunca)
2. () Quase sempre
3. () Nunca
4. () Sempre

Q118. Você se sente respeitado pela maioria dos diretores de varas?

1. () Às vezes (raramente / quase nunca)
2. () Quase sempre
3. () Nunca
4. () Sempre

Q119. Os bons resultados alcançados por você em seu trabalho são reconhecidos pela instituição?

1. () Às vezes (raramente / quase nunca)
2. () Quase sempre
3. () Nunca
4. () Sempre

Q120. Você se sente seguro tecnicamente para realizar suas tarefas no trabalho?

1. () Às vezes (raramente / quase nunca)
2. () Quase sempre
3. () Nunca
4. () Sempre

Q121. Você costuma conversar com os colegas oficiais sobre problemas relacionados ao trabalho?

1. () Não
2. () Sim

Q122. Se aumentou a sua quantidade de trabalho, você atribui esse aumento a que fatores? *(Aceita mais de uma resposta)*

1. () Aumento da quantidade de processos
2. () Ampliação da competência do órgão
3. () Informatização
4. () Redução da quantidade de servidores
5. () Dificuldade para chegar ao destinatário da ordem
6. () Violência urbana
7. () Trânsito
8. () Outros: _____
9. () Não aumentou a quantidade de trabalho

Q123. Dentre as atividades que cumpre, qual(is) lhe é(são) mais penosa(s)? **(Escolha até três alternativas que considere mais importantes)**

1. () Avaliação, arrolamentos e reavaliação
2. () Avaliação socioeconômica
3. () Arrestos, apreensões de qualquer tipo
4. () Arrombamentos
5. () Condução coercitiva
6. () Cumprimento de mandado sem as informações necessárias
7. () Desocupação, despejos, reintegração de posse, remoção
8. () Diligência fora do município
9. () Diligências em locais pouco urbanizados, e / ou com histórico de violência, e / ou poucas condições de higiene
10. () Intimação criminal
11. () Mandados cumpridos à noite / madrugada
12. () Mandado em presídios
13. () Prisão
14. () Penhora (por qualquer motivo)
15. () Outro: _____,

Q124. Usa telefone celular particular para o desempenho de suas tarefas?

1. () Não
2. () Sim

