

**Renato Kern Gomes**

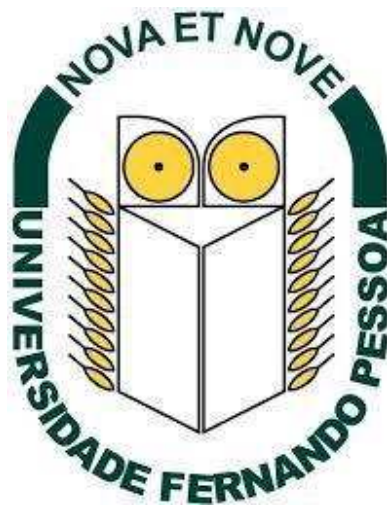
**Vulnerabilidade ao estresse no trabalho: estudo de caso com membros do Ministério  
Público de Santa Catarina**



**Universidade Fernando Pessoa  
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas  
Porto, 2018**

**Renato Kern Gomes**

**Vulnerabilidade ao estresse no trabalho: estudo de caso com membros do Ministério  
Público de Santa Catarina**



**Universidade Fernando Pessoa  
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas  
Porto, 2018**

**Nome do autor:** Renato Kern Gomes

**Título da Dissertação:** Vulnerabilidade ao estresse no trabalho: estudo de caso com membros do Ministério Público de Santa Catarina

**Assinatura do Aluno:** \_\_\_\_\_

Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do grau de mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, sob orientação da Prof.<sup>a</sup> Doutora Carla Barros e do Prof. Doutor Roberto Kern Gomes.

## **Agradecimentos**

À minha orientadora, Prof<sup>ª</sup>. Dra. Carla Barros, por ter observado minhas falhas, corrigido meus erros e, assim, me levado ao destino certo.

Ao meu co-orientador, Prof. Dr. Roberto Kern Gomes, pelo apoio sempre pontual e preciso.

À Deize Mari Oechsler, por ter fortemente incentivado o meu ingresso no Mestrado.

A Flávio Duarte de Souza, pelo apoio oferecido nos momentos em que dele precisei.

Aos participantes da pesquisa, por terem gentilmente cedido seu tempo para responder às minhas perguntas.

Ao Ministério Público de Santa Catarina, por ter permitido realizar a pesquisa com seus membros e por ter fornecido bolsa de estudos que ajudou a custear este projeto.

“Somos feitos de carne, mas temos de viver como se fôssemos de ferro”

Sigmund Freud

## Resumo

O estresse é um dos problemas mais estudados na literatura que trata da saúde do trabalhador. Quando se realizam pesquisas acerca da qualidade de vida no trabalho ou sobre clima organizacional, ele costuma aparecer em primeiro lugar dentre os principais transtornos no ambiente laboral. Isso foi demonstrado ao longo do presente trabalho, apoiado em fontes bibliográficas brasileiras e de outros países. No Ministério Público – MP, órgão responsável pelo oferecimento da denúncia de crimes dolosos contra vida, dentre outros delitos graves, a vulnerabilidade ao estresse se mostrou, também, bastante presente. As responsabilidades e, até mesmo, a autoridade de que o Promotor de Justiça é imbuído, o expõem a um ambiente de pressão que pode deixá-lo sujeito a consequências na sua saúde mental. Apesar desta problemática, poucos estudos se dedicam ao tema no ambiente jurídico. Por esta razão, por meio de uma pesquisa caracterizada como descritiva (quanto ao objetivo) e estudo de caso (quanto ao procedimento), o presente trabalho aplicou, nas Promotorias de Justiça de Santa Catarina, a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT) aos membros do Ministério Público, com o objetivo de identificar a vulnerabilidade ao estresse na amostra e relacioná-la com diversos fatores sócio demográficos e de trabalho. Como resultado, concluiu-se que 68% dos Promotores que adoeceram, relataram a atividade laboral como causa. Constatou-se que o fator “Pressão no Trabalho” é o que mais torna os membros do MP vulneráveis ao estresse, seguido pelo fator “Infraestrutura e Rotina”. Já o fator “Clima e Funcionamento Organizacional” parece não afetar esses membros de forma significativa. Constatou-se, também, que a pressão no trabalho afeta em maior proporção os promotores do sexo feminino. Os membros que atuam na coletividade, que têm até dez anos de carreira ou estão em entrâncias finais, são, também, os mais afetados, bem como os substitutos. Finalmente, variáveis como o fato de morar ou não com a família, o número de membros na comarca e o estado civil foram testadas, não tendo sido encontradas relações significativas entre elas e a vulnerabilidade ao estresse no trabalho. A principal conclusão é, pois, que o adoecimento em virtude da atividade laboral, em Promotores de Justiça, está relacionado a níveis elevados de vulnerabilidade ao estresse no trabalho, vulnerabilidade esta decorrente de alguns fatores, sendo o mais relevante, o que se refere à pressão no trabalho.

**Palavras Chave:** Saúde do Trabalhador; Estresse no Trabalho; Ministério Público.

## **Abstract**

Stress is one of the most studied problems in the literature dealing with health at work. When researches about quality of life at work or about organizational climate are done, stress usually appears on the top among the main disorders in the work environment. This has been demonstrated throughout the present work, supported by bibliographic sources from Brazil and other countries. In the Public Prosecutor's Office (MP), the agency responsible for offering report about intentional crimes against life, among other serious crimes, vulnerability to stress was also present. The responsibilities and even the authority that the Prosecutor is imbued, exposes him to an environment of pressure that can leave him subject to mental health consequences. Despite this problem, few studies focus it on the legal environment. For this reason, through a research characterized as descriptive (regarding the objective) and case study (regarding the procedure), the present work applied, in the Prosecutor's Office of Santa Catarina, the Occupational Stress Vulnerability Scale (EVENT ) to the members of the Public Prosecutor's Office, in order to identify the vulnerability to stress in the sample and relate it to socio-demographic variables and work factors. As a result, it was concluded that 68% of the Promoters who had any kind of sickness, reported that work activity caused it. It was found that the factor "Pressure at Work" is what makes MP members more vulnerable to stress, followed by the "Infrastructure and Routine" factor and, finally, the "Climate and Organizational Functioning" factor. It was also verified that the pressure at work affects in greater extent the female promoters. The members who work in the community, have up to ten years of career or are in final stages, are also the most affected, as well as the substitutes. Finally, variables such as whether or not they lived with the family, the number of members in the county and the marital status were tested, and no significant relationships were found between them and vulnerability to stress at work. The main conclusion is, therefore, that the sickness due to the work activity, in Promoters of Justice, is related to high levels of vulnerability to work stress, vulnerability is due to some factors, being the most relevant, which refers to the pressure at work

**Key words:** Worker's health; Work Stress; Public Ministry.

## Índice

<b>Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>PARTE I – Enquadramento Teórico.....</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo 1 – Saúde no Trabalho .....</b>	<b>4</b>
1.1 Conceito e práticas.....	4
1.2 Questões jurídicas sobre saúde no trabalho .....	9
<b>Capítulo 2 – O Estresse.....</b>	<b>10</b>
2.1 Conceptualização .....	10
2.2 O estresse no mundo do trabalho .....	15
<b>Capítulo 3 – Estresse Laboral.....</b>	<b>23</b>
3.1 Estresse laboral e saúde .....	23
3.2 Estratégias de <i>coping</i> .....	33
<b>PARTE II – Componente Empírica.....</b>	<b>39</b>
<b>Capítulo 4 – O Ministério Público e a carreira de seus Membros.....</b>	<b>39</b>
4.1. A Gestão da Saúde no MPSC .....	43
<b>Capítulo 5 – Problemática.....</b>	<b>46</b>
<b>Capítulo 6 – Objetivos .....</b>	<b>49</b>
6.1 Objetivo Geral.....	49
6.2 Objetivos Específicos.....	49
<b>Capítulo 7 – Métodos e instrumentos.....</b>	<b>50</b>
7.1 Coleta de Dados .....	50
7.2 Amostra.....	50
7.3 Instrumentos.....	51
7.3.1 Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT .....	53
7.3.2 Guião de Entrevista Semiestruturada.....	57
7.4 Procedimentos.....	57
<b>Capítulo 8 – Resultados .....</b>	<b>59</b>
8.1 Resultados Globais Quantitativos.....	59
8.1.1 Resultado Global do Fator 1: Clima e Funcionamento Organizacional .....	60
8.1.2 Resultado Global do Fator 2: Pressão no Trabalho .....	61
8.1.3 Resultado Global do Fator 3: Infraestrutura e Rotina.....	62

8.2 Resultados quantitativos relacionados aos aspectos sócios demográficos .....	63
8.2.1 Resultados do Fator 1: Clima e Funcionamento Organizacional e Fator 3: Infraestrutura e Rotina .....	63
8.2.2 Resultados do Fator 2: Pressão no Trabalho.....	63
8.3 Resultados da Entrevista Semiestruturada.....	68
8.3.1 Resultado Global do Fator 1: Clima e Funcionamento Organizacional .....	69
8.3.2 Resultado Global do Fator 2: Pressão no Trabalho .....	71
8.3.3 Resultado Global do Fator 3: Infraestrutura e Rotina.....	72
8.3.4 Resultados relacionados aos aspectos sócios demográficos .....	73
<b>Capítulo 9 – Discussão dos Resultados .....</b>	<b>79</b>
<b>Capítulo 10 – Conclusão .....</b>	<b>85</b>
<b>Referências .....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>98</b>
<b>Anexo 1 – Questionário sócio demográfico.....</b>	<b>99</b>
<b>Anexo 2 – Parecer da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).....</b>	<b>100</b>
<b>Anexo 3 – Termo de autorização do Secretário Geral do MPSC .....</b>	<b>104</b>
<b>Anexo 4 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....</b>	<b>105</b>
<b>Anexo 5 – Nota fiscal de compra da escala EVENT .....</b>	<b>108</b>
<b>Anexo 6 – Guião da Entrevista Semiestruturada.....</b>	<b>109</b>
<b>Apêndice 1 – Entrevista Semiestruturada .....</b>	<b>110</b>

## Índice de Figuras

Figura 1. Consequências do trabalho noturno.....	07
Figura 2. Porcentagem de funcionários indispostos devido ao estresse.....	18
Figura 3. Fontes de estresse e suas consequências.....	26
Figura 4. Estresse no trabalho por categoria profissional .....	31
Figura 5. Fases de resposta ao estresse .....	33
Figura 6. Estrutura do Ministério Público Brasileiro .....	41
Figura 7. Distribuição da amostra pelo Estado de SC.....	50
Figura 8. Distribuição etária da amostra .....	59
Figura 9. Casos de doença na amostra .....	68
Figura 10. Doenças relacionadas ao trabalho.....	68
Figura 11. Vulnerabilidade ao estresse e número de filhos – Fator 2 .....	75
Figura 12. Vulnerabilidade ao estresse e idade – Fator 2.....	76

## Índice de Tabelas

Tabela 1. Tipo de desgaste x consequência específica.....	06
Tabela 2. Prevalência estimada e taxas de doença causada/agravada pelo trabalho.....	16
Tabela 3. Dias perdidos devido à doença causada ou agravada pelo trabalho.....	17
Tabela 4. Até que ponto o seguinte item é um problema para sua força de trabalho?....	20
Tabela 5. Distribuição de Auxílio-Doença e de Aposentadoria por Invalidez.....	21
Tabela 6. Concessões de auxílio-doença por adoecimento mental no trabalho .....	22
Tabela 7. Grupos de fatores psicossociais de risco .....	29
Tabela 8. Estratégias de <i>coping</i> .....	35
Tabela 9. Famílias de <i>coping</i> .....	36
Tabela 10. Afastamentos e licenças no MPSC – 2015-2017 .....	45
Tabela 11. Entrevista com membros .....	47
Tabela 12. Distribuição etária da amostra.....	59
Tabela 13. Porcentagem de participantes que adoeceram.....	60
Tabela 14. Resultado geral da amostra – Fator 1: Clima e Func. Organizacional .....	60
Tabela 15. Resultado geral da amostra – Fator 2: Pressão no Trabalho .....	61
Tabela 16. Questões que influenciaram no resultado geral do Fator 2 .....	61
Tabela 17. Resultado geral da amostra – Fator 3: Infraestrutura e Rotina.....	62
Tabela 18. Questões que influenciaram no resultado geral do Fator 3 .....	62
Tabela 19. Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Cargo – Fator 2 .....	63
Tabela 20. Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Área de Atuação – Fator 2 .....	63
Tabela 21. Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Tempo de Carreira – Fator 2 .....	64
Tabela 22. Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Idade – Fator 2 .....	64
Tabela 23. Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Sexo– Fator 2 .....	65
Tabela 24. Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Estado Civil – Fator 2 .....	65
Tabela 25. Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Quantidade de Filhos – Fator 2 .....	65
Tabela 26. Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Entrância – Fator 2.....	66
Tabela 27. Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Colaboração – Fator 2.....	66
Tabela 28. Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Adoecimento – Fator 2.....	66
Tabela 29. Total de membros com nível de estresse médio a superior – Fator 2 .....	67
Tabela 30. Total de membros com nível de estresse médio a superior que adoeceram..	67

## **Introdução**

É sabido, mesmo apoiando-se apenas no senso comum, que as pessoas passam grande parte do dia nos escritórios, fábricas, empresas e ambientes laborais em geral. Considerando tal premissa, pode-se dizer que o trabalho é o componente fundamental na construção da identidade do indivíduo, bem como parte formadora da sua vida psíquica. Com efeito, segundo Dejours (2008), o trabalho pode ser tanto gerador de saúde, quanto de doença, pois, para o autor:

A centralidade do trabalho é percebida na construção da identidade, na realização de si mesmo e na saúde mental – ou mesmo na saúde somática. (...) O trabalho jamais é neutro, considerado desse ponto de vista. Ou joga a favor da saúde ou, pelo contrário, contribui para sua desestabilização e empurra o sujeito para a descompensação (Dejours, 2008, p. 110).

Seguindo esta lógica, se por um lado, numa visão clássica, Locke (1976) afirma que a satisfação no trabalho influencia a satisfação com a vida por meio da generalização das emoções do trabalho para a vida fora dele, por outro, Alonso (2014) lembra que o alto nível de exigência e a grande competitividade no mercado de trabalho propiciam maior vulnerabilidade aos trabalhadores, favorecendo o aumento da incidência do estresse e, até mesmo, esgotamento profissional.

Considerando este antagonismo do trabalho como gerador de boa saúde mental ou causa do estresse ocupacional, há que se identificar o que o faz pender para um lado ou para o outro. Selye (2002) esclarece que há vários fatores que podem gerar o estresse, tais como excitação emocional, esforço excessivo, fadiga, dor, medo, concentração e humilhação. O presente trabalho irá aprofundar-se nestas questões, a fim de fundamentar a pesquisa empírica a ser realizada.

A saúde no trabalho, mais especificamente, o estresse derivado da atividade profissional, é o tema a ser tratado aqui, em uma pesquisa que tem como objetivo mensurar o nível vulnerabilidade ao estresse dos Promotores de Justiça e investigar a sua relação com a atividade por eles exercida, bem como com outros fatores.

O motivo para a escolha do tema reside no fato de que, ao abordar a questão no tocante aos membros do Ministério Público (MP), há que se considerar que o dia-a-dia nas comarcas, bem como na Procuradoria Geral de Justiça, revela um ambiente extenuante.

Estes agentes públicos costumam atuar em casos que envolvem questões delicadas, as quais, muitas vezes, expõem o lado mais degradante e sombrio do ser humano. Refere-se aqui, especialmente, a crimes sexuais, contra a vida e, também, questões relacionadas aos interesses sociais e individuais indisponíveis, desvios de recursos públicos e crimes ambientais. Estas matérias (típicas da atividade destes membros), podem afetar a vida de um grande número de pessoas, cidades ou, até mesmo, a população do Estado inteiro, o que denota a responsabilidade que recai sobre o Promotor de Justiça.

Tais atribuições estão explicitadas no sítio do MPSC, onde podem ser encontradas explicações sobre o que é a instituição, conforme abaixo:

O Ministério Público é o grande defensor dos interesses da sociedade e atua de diversas formas. Ampara os direitos que dizem respeito a todos, como a proteção ao meio ambiente. Age na proteção daqueles que não têm condições de se defender, como as crianças. Zela pelos direitos dos quais as pessoas não podem abrir mão, como a vida e a saúde. Atua, ainda, na defesa da ordem jurídica e do regime democrático. O Ministério Público defende o interesse público, não o privado (MPSC, 2018, p. 01).

O Ministério Público Estadual é responsável pela apuração e punição dos crimes regionais, como os cometidos pelos prefeitos e governadores ou ainda os de sonegação de imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e prestação de serviços de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicação (ICMS), entre outros. Além da Justiça comum, o promotor também está presente na justiça especial – Militar, Eleitoral e do Trabalho. É possível afirmar, portanto, que este agente público lida com o bem mais preciso do indivíduo – a vida (quando está diante de questões que envolvem a saúde ou o fornecimento de medicamentos, por exemplo) e com um outro bem igualmente de singular valia – a liberdade (quando atua em crimes cuja pena prevista é a prisão).

A hipótese ora defendida é que tais responsabilidades e, até mesmo, a autoridade de que o membro do Ministério Público é imbuído, o expõem a um ambiente de pressão que pode deixá-lo vulnerável a consequências na sua saúde mental.

Para Arantes e Vieira (2010), há uma suposição de que os trabalhadores, para enfrentar o medo no dia a dia, acabam por desenvolver estratégias defensivas, que, quando são eficazes, não revelam qualquer traço de receio no discurso do trabalhador. Para os autores, esta defesa emocional e psíquica acaba tendo um custo também somático, causando o aparecimento de doenças.

Espera-se que o desenvolvimento deste trabalho, abordando o estresse laboral, possa identificar a vulnerabilidade ao estresse na amostra e verificar com quais fatores o fenômeno está relacionado na atividade dos promotores de justiça. Saber a origem do estresse pode auxiliar na criação de programas de saúde laboral voltados aos membros do Ministério Público. Presume-se que estes agentes públicos, com sua saúde preservada, conseguirão aprimorar o atendimento à população e prestar melhores serviços à sociedade como um todo. Melhorar a saúde e o bem-estar dos Promotores e, como isso, também melhorar o atendimento aos jurisdicionados, são as principais justificativas do presente trabalho, que apresenta a seguinte estrutura:

A parte I, reservada ao enquadramento teórico, foi subdividida em três capítulos (Saúde no trabalho, Estresse e Estresse laboral).

No capítulo 1, falou-se sobre as questões iniciais que envolvem a saúde do trabalhador, utilizando-se obras clássicas sobre o tema. O capítulo 2 abordou os diversos conceitos de estresse e os números que explicam o fenômeno, baseados em pesquisas de âmbito nacional e originárias de outros países. No capítulo 3 abordou-se a questão da relação do estresse laboral com a saúde do trabalhador e as estratégias de enfrentamento (*coping*).

A parte II, dividida em sete capítulos, trata da componente empírica do trabalho, conforme segue:

No Capítulo 4, falou-se sobre o Ministério Público e sobre a carreira de seus Membros. O Capítulo 5 foi reservado à problemática abordada no trabalho. No Capítulo 6, foram expostos os objetivos (geral e específico). No Capítulo 7, abordou-se o método, com a caracterização da amostra e detalhes sobre os instrumentos de pesquisa, com um item específico sobre as escalas de mensuração de estresse válidas no Brasil, bem como um tópico sobre a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT, ferramenta que foi utilizada na coleta de dados e mensuração do estresse. Fechando o capítulo, foram abordados os procedimentos da pesquisa. No Capítulo 8 foram demonstrados os resultados, os quais foram discutidos no Capítulo 9. Finalmente, o capítulo 10 foi reservado à conclusão.

Feita esta apresentação da estrutura da dissertação, parte-se, agora, para o primeiro capítulo do enquadramento teórico.

## **PARTE I – Enquadramento Teórico**

### **Capítulo 1 – Saúde no Trabalho**

#### 1.1 Conceito e práticas

Pode-se afirmar que o trabalho assumiu, ao longo do tempo, parte substancial na vida das pessoas. Esteves & Gomes (2013, p. 701) afirmam que “num mercado global cada vez mais competitivo, as empresas e outras entidades empregadoras, solicitam aos trabalhadores desempenhos e disponibilidades que podem afetar a sua qualidade de vida”.

Neste sentido, Areias e Comandule (2004) afirmam que as condições de trabalho, em ambientes de competição com desequilíbrio entre esforço e recompensa, podem afetar a saúde dos trabalhadores, levando-os ao estresse ocupacional. Os autores não renegam o trabalho como um elemento de identidade que permite o acesso do trabalhador aos bens de consumo, bem como o resgate da sua autoestima. Todavia, apesar destes benefícios, o trabalho em condições degradantes pode ser fator gerador de doença ocupacional.

Spector (2006), ao comentar sobre os efeitos que as condições físicas do ambiente laboral exercem na saúde e segurança do trabalhador, afirma que esta influência, às vezes, é imediata, mas que, na maioria dos casos, os efeitos só são sentidos após um longo período. Para o autor:

Quando uma doença ou uma lesão leva muito tempo para se desenvolver, pode ser difícil determinar exatamente o que a provocou. Além disso, pode haver também efeitos no bem-estar emocional. Doenças graves e lesões estão quase sempre relacionadas com algum tipo de angústia e trauma psicológico, principalmente quando a pessoa ficou incapacitada (Spector, 2006, p. 281).

Neste curso, infere-se que as ameaças à saúde do trabalhador estão diretamente ligadas aos riscos aos quais ele está submetido no ambiente de trabalho. Dentre estas principais ameaças, podem-se citar aquelas ligadas à exposição a determinadas condições físicas, como por exemplo: temperaturas extremas, ruído excessivo, movimentos repetitivos e substâncias tóxicas. Mas existem também fatores psicossociais de risco, como a intensidade e ritmo de trabalho, as más relações de trabalho e as exigências emocionais dele derivadas, fatores estes que estão relacionados ao surgimento de problemas de saúde mental, como estresse, depressão e ansiedade.

De acordo com a profissão ou posto de trabalho, tais riscos têm maior ou menor influência. Um enfermeiro, por exemplo, está submetido a determinados tipos de contaminação que podem levá-lo a contrair doenças infecciosas. Já um trabalhador da indústria química se submete ao risco de ser afetado por substâncias tóxicas, assim como operadores de caldeiras se submetem a altas temperaturas e um trabalhador fabril a ruídos ou ferimentos. Tais ligações entre os fatores de risco (causas) e o dano à saúde (efeito) são, em regra, bastante objetivas ou diretas. Quando se trata de consequências à saúde mental, contudo, esta ligação é mais difícil de ser comprovada.

Para verificar tais consequências, referindo-se, contudo, aos trabalhadores da área jurídica, Prado et al (2014) realizaram um estudo com o objetivo de conhecer a prevalência do risco psicossocial em funcionários públicos do Poder Judiciário mexicano. A pesquisa pretendia, também, identificar a relação entre variáveis sócio demográficas com a síndrome de *burnout* e transtornos psicossomáticos. Os resultados mostraram que o *burnout* é a melhor variável para prever distúrbios psicossomáticos em termos de fatores psicossociais no trabalho. Os autores concluíram que é importante conhecer o risco psicossocial para fins de diagnóstico, intervenção e prevenção, baseada na resposta ao estresse crônico.

Para justificar a existência destes riscos, por assim dizer, mais subjetivos, Caballero (2011) argumenta que um juiz é um agente público que desempenha funções jurídicas, administrativas e de gestão. Portanto, deve ser capaz de organizar o trabalho dos outros, ser dotado de uma grande memória, liderança, ter vocação para o serviço público, ampla cultura, bom relacionamento interpessoal com sua equipe, com os jurisdicionados e com toda a sociedade. Para o autor, o nível de conhecimento, as atitudes e competências requeridas para este trabalhador são excepcionais em comparação a muitos empregos "comuns", uma vez que os juízes, em qualquer país do mundo, têm sobre os ombros responsabilidade de promover a justiça de uma nação.

A pressão de se submeter a tais responsabilidades gera, no indivíduo, um desgaste que pode levar a diversos problemas de saúde. Em virtude disso, importa citar o trabalho no qual Fabra (2013) fez uma série de recomendações aos membros do Conselho Geral do Poder Judiciário da Espanha, a fim de combater o estresse, após a ocorrência de vários problemas de saúde apresentados por juízes e magistrados daquele órgão.

Este desgaste sofrido pelo trabalhador, dependendo da área em que atua, provoca, segundo Spector (2006), três tipos reações específicas, a saber: reações psicológicas, como raiva, ansiedade, frustração e insatisfação no trabalho; reações físicas, como tontura, dores de cabeça, problemas estomacais e taquicardia e, finalmente, reações comportamentais, como acidentes, tabagismo, rotatividade no trabalho e uso de drogas, conforme ilustrado na Tabela 1.

Tabela 1

**Tipo de desgaste x consequência específica**

<b>Desgaste no trabalho</b>	<b>Exemplos de consequências específicas</b>
<b>Reações psicológicas</b>	Raiva Ansiedade Frustração Insatisfação no trabalho
<b>Reações físicas</b>	<b>Sintomas físicos</b> Tontura Dor de cabeça Taquicardia Problemas estomacais <b>Doenças</b> Câncer Doenças do coração
<b>Reações Comportamentais</b>	Acidentes Fumo Uso de substâncias Rotatividade

*Nota.* Fonte: Adaptado de “*Psicologia nas Organizações*”, de P. E. Spector, 2006, p. 293.

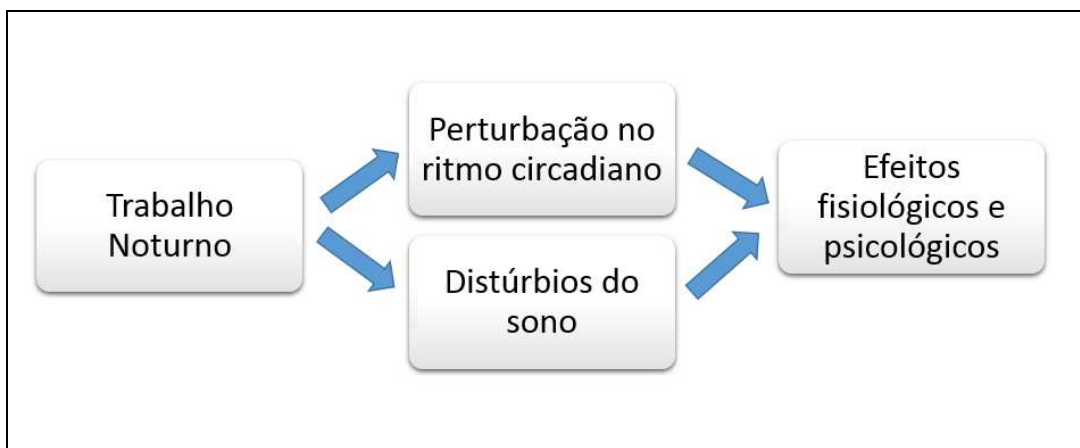
Apenas com o intuito de contextualizar as consequências de determinadas situações de trabalho sobre a saúde do trabalhador, cabe citar Reinhardt (2013) que, em sua tese, investigou os possíveis efeitos sobre o sono e o estresse, causados pelo trabalho em turnos fixos noturnos.

O estudo transversal em uma indústria localizada no Estado de São Paulo, do qual participaram trabalhadores dos turnos noturno e diurno, comparou os dados sócio demográficos, de saúde e de condições de trabalho, sobre fadiga, sonolência e estresse. Segundo a pesquisa, o trabalho noturno foi associado a uma diminuição da melatonina e a alterações em seu ritmo de secreção, observando-se, também, outras alterações no ritmo de secreção do cortisol e no padrão de variação diário de citosinas salivares. A pesquisa concluiu o que segue:

Os resultados indicaram que o trabalho noturno em turnos fixos pode vir a ocasionar prejuízos à saúde dos trabalhadores, tornando-o desaconselhável desse ponto de vista.

Diferentes graus de sincronização do sistema de temporização endógeno estariam associados a maior ou menor adaptação ao trabalho em turnos noturnos fixos, com possíveis reflexos, em médio e longo prazos, sobre a tolerância ao trabalho em turnos e os efeitos à saúde nesses trabalhadores. Turnos diurnos com um horário de início associados à privação parcial do sono também poderiam acarretar prejuízos futuros à saúde desses trabalhadores (Reinhardt, 2013, p.163).

Este estudo apenas corroborou o que Spector (2006) já afirmava na década anterior. Àquela época, o autor constatou que, apesar de a maioria dos trabalhadores exercerem sua atividade no horário padrão, de cerca de oito horas por dia durante a semana, estava crescendo substancialmente o número daqueles que trabalhavam em turnos longos, noturnos e aos finais de semana. Para o autor, isto estava contribuindo para o aumento do número de casos de doenças relacionadas ao trabalho, conforme ilustra a Figura 1.



**Figura 1.** Conseqüências do trabalho noturno.

Fonte: De “*Psicologia nas Organizações*”, de P. E. Spector, 2006, p. 288.

Vale lembrar aqui, que tal “expansão” no tempo de atividade também ocorre com Promotores de Justiça que, quando estão com um volume elevado de processos, acabam trabalhando à noite ou levam trabalho para casa. Este alargamento na faixa de horário destinado ao trabalho parece ser algo generalizado, não havendo mais a necessidade de um período específico de atuação durante o dia. Harvey (2001) explica que, após a crise do fordismo (modelo de produção em massa em que cada trabalhador realizava uma função específica), adotou-se um novo modelo chamado Toyotismo, segundo o qual o processo de trabalho tornou-se flexível, ou seja, o trabalhador é responsável por inúmeras funções que devem ser executadas de acordo com a necessidade do seu local de trabalho: é o que se intitula trabalhador polivalente e multifuncional. A atual geração de trabalhadores é induzida a trabalhar seguindo este modelo,

com várias funções e em diversos horários, o que, por vezes, pode torná-los mais vulneráveis a problemas de saúde derivados da atividade laboral.

Guiado pelas questões abordadas até aqui, Zanelli (2010) discorre sobre a contínua cobrança por resolução de problemas e incremento de produtividade a que está sujeito o trabalhador. Segundo o autor, para cumprir tal demanda e, ainda assim, manter a motivação, os empregados passaram a executar atividades diversificadas, em diferentes setores das empresas, ao que Herzberg (1968) chamou de “*Job Enrichment*”. O resultado prático, no entanto, passou longe da motivação e, em regra, trouxe prejuízos à saúde mental dos trabalhadores.

Apesar deste problema, a medicina do trabalho (talvez pela sua veia historicamente biológica) levou um certo tempo para estabelecer uma relação entre doenças mentais e o trabalho. A este respeito, e com o objetivo de analisar sob um ponto de vista antropológico a visão "mecanicista" dominante na medicina ocidental moderna, Queiroz (1986), em seu artigo sobre o tema, fez um comentário crítico sobre o positivismo que sustenta tal modelo. O autor mostrou como este paradigma “desenvolveu-se historicamente a ponto de dominar a percepção médica sobre saúde, doença e terapêutica, e como essa percepção deixou de compreender um amplo espectro da realidade a que se propõe compreender” (Queiroz, 1986, p. 309).

Queiroz (1986) chama atenção para o fato de que, historicamente, o desenvolvimento da medicina implicou em perda de uma visão unificadora do paciente, e deste com o seu meio ambiente físico e social. A visão positivista da medicina, ao longo do tempo, procurou resolver a relação saúde/doença com uma lógica de causa-e-efeito objetiva, imaginando o doente como uma máquina disfuncional, o que, de certa forma, dificultou a visão do homem como ser biopsicossocial.

Corroborando o exposto acima, mas versando sobre a saúde do trabalhador, (Barros-Duarte, Cunha, & Lacomblez, 2014, p.333) lembram que “tradicionalmente, as análises em termos de saúde ocupacional têm se desenvolvido principalmente no âmbito do contexto médico em que é habitual procurar estabelecer relações entre uma determinada doença e a exposição a determinado risco”. As autoras alertam, contudo, que deve ser dada atenção para um outro conjunto de fatores relacionados com o conteúdo, a natureza, a organização e as relações sociais de trabalho, os quais, em que pese o fato de serem menos óbvios, também geram impacto na saúde e no bem-estar do trabalhador.

## 1.2 Questões jurídicas sobre saúde no trabalho

Além de figurarem nos contextos de saúde e trabalho, tais questões tiveram, ao longo dos anos, seus reflexos também na legislação que tutela o setor. A este respeito, Teixeira (2017) afirma que, do ponto de vista jurídico, as preocupações com a saúde do trabalhador só apareceram na legislação brasileira de forma mais abrangente a partir da CLT, instituída em 1º de maio de 1943, pelo Decreto-Lei n. 5.452. A referida norma legal dedicou um capítulo inteiro para tratar do tema. O capítulo V, denominado “Higiene e Segurança no Trabalho”, foi alterado com a Lei n. 6.514 de 1977, passando a vigorar o novo nome: “da Segurança e Medicina do Trabalho”.

Na Constituição Federal, a questão foi abordada em diversas partes. Primeiramente no Capítulo II, art. 6º, ao expressar que:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à paternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988/2001).

Mais adiante, o art. 7º dispõe que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988/2001).

Finalmente, a carta constitucional, no seu artigo 200, dispõe que ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

II - Executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988/2001).

Como se pode perceber, há um arcabouço jurídico que se propõe a tutelar o trabalhador quando o assunto é saúde no ambiente laboral. Muito embora o texto da lei faça referência apenas a questões sanitárias, epidemiológicas, atividade penosas e afins, a saúde do trabalhador compreende também, como foi visto até aqui, questões de saúde mental e psicológica. O estresse, constructo que será abordado nesta pesquisa, é uma desordem desta natureza e, dada a sua importância, terá um capítulo inteiramente dedicado a esta questão.

## Capítulo 2 – O Estresse

### 2.1 Conceptualização

Segundo Aquino (2007), o termo estresse ocupa lugar de destaque tanto no senso comum, quanto na comunidade científica, geralmente relacionado às dificuldades dos indivíduos frente às situações adversas, como problemas financeiros, questões familiares, de trabalho, entre outras. Ao se pesquisar sobre o tema, é possível encontrar, ao longo dos anos, várias definições para o termo.

Com uma abordagem precisa e histórica, Andrade (2017) afirma que foi Temison da Laodiceia, um médico ativo em Roma no século I d.C, mas nascido na cidade Síria de Laodiceia, quem introduziu na medicina a expressão “estresse”. Temison pregava a tese de que as doenças eram atribuídas a um estado de tensão ou de relaxamento de átomos e poros. Para o autor, baseado no entendimento de Teminson:

O estresse é, entre outras coisas, um mecanismo de defesa, com elevação das catecolaminas, dos glicocorticoides e ativação simpática, entre outras alterações, em resposta à agressão aguda, como defesa; a síndrome de adaptação ao estresse é sua acomodação posterior com relaxamento dessas alterações pela agressão continuada, que é o que acontece na doença crônica (Andrade, 2017, p. 528).

Já Junqueira (2015), sustenta que foi Walter B. Cannon, fisiologista norte americano (1871 – 1945), quem descreveu inicialmente a característica de homeostase dos seres vivos como sendo a gênese do estresse. Tratar-se-ia de uma tendência de busca do estado de equilíbrio fisiológico do organismo, uma resposta de luta-ou-fuga, que é a preparação do organismo para lutar ou fugir quando confrontado com uma situação de ameaça.

O autor lembra que Cannon (1932), ao observar o comportamento de animais, verificou que esta resposta estava associada a uma série de manifestações fisiológicas possíveis (aceleração cardíaca, hiperventilação, dilatação das pupilas, eriçamento dos pelos e aumento de atividade das glândulas suprarrenais), conforme segue:

Canon considerou o estresse como um distúrbio da homeostase do organismo submetido às condições adversas. Nessa situação, o organismo é colocado em estado de alerta, com a mobilização dos recursos de que dispõe para lutar e, assim, enfrentar a ameaça ou, rapidamente, mobilizar energia para a fuga. Este mecanismo natural teria como função agir em favor da sobrevivência do animal (Junqueira, 2015, p. 1).

O trabalho de Cannon (1932), segundo Oliveira (2006), foi continuado por Hans Selye, médico nascido em Viena, o qual descreveu uma reação adaptativa única e geral do corpo quando submetido a agentes estressores, reação esta denominada “síndrome de adaptação geral”. Segundo o autor, tal síndrome é caracterizada pela existência de três fases:

Fase 1: reação de alarme, decorrente da ativação do sistema nervoso simpático em que o corpo fica pronto para enfrentar o desafio; fase 2: resistência, na qual o corpo mantém-se ativado, com um grau menos intenso, de forma a manter seus recursos disponíveis para o embate; fase 3: exaustão. Nesta fase, exigido a manter-se ativado por um período mais longo do que consegue suportar, o organismo entra em exaustão e torna-se vulnerável, havendo queda na resposta do sistema imunológico (Oliveira, 2006, p. 12).

Foi este estudo de Selye (1973), sobre as condições relacionadas ao perigo da sobrevivência dos animais (efetuado na primeira metade do século XX), que levou à conceituação do “*stress*”. Andrade (2017) afirma que essa expressão, tomada do Inglês, significa um estado de excitação neuro-humoral induzido pelo perigo. Ela foi traduzida para o português com a criação da palavra “estresse” nos principais dicionários brasileiros, como no Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, onde Ferreira (1999) conceitua estresse como um conjunto de reações do organismo a agressões de ordem física, psíquica, infecciosa e outras, capazes de perturbar a homeostase.

Na mesma linha, Chrousos, Loriaux e Gold (1988), definem o estresse como um estado de desarmonia ou de homeostasia ameaçada, onde as respostas adaptativas podem ser específicas ao estressor ou não específicas e generalizadas (Chrousos, Loriaux, & Gold, 1988).

Já Brief, Schuler e Van (1981), por sua vez, referem-se ao estresse como um estado de tensão experimentado pelas pessoas que estão frente a exigências extraordinárias, restrições ou oportunidades. Não se pode deixar de citar, ainda, Schuler (1980, p. 189), para quem o estresse é “uma condição dinâmica, na qual um indivíduo é confrontado com uma oportunidade, limitação ou demanda em relação a alguma coisa que ele deseja, e cujo resultado é percebido simultaneamente como importante e incerto”.

Os conceitos citados até aqui, de modo geral, abortam o estresse com um fenômeno resultante da interação entre eventos estressores e a resposta que eles causam no organismo, guardando relação com o modelo proposto por Selye. A crítica a este “status quo” foi feita por Zegans (1982), ao apontar que o fenômeno é muito mais complexo, sendo não somente uma

reação do indivíduo, mas sim um processo que considera outras variáveis sensoriais, como percepção, interpretação, comportamento e reajustamento fisiológico.

À luz desta perspectiva mais ampla, França e Rodrigues (2005) expõem uma visão biopsicossocial da questão, pois consideram que os estímulos estressores são provenientes tanto do meio externo (estímulos de ordem física ou social, como o trabalho), quanto do interno (pensamentos, emoções, fantasias e sentimentos, como angústia, medo, alegria e tristeza). Para os autores, o estresse depende da relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais esta pessoa está submetida.

Do mesmo modo, porém com uma abordagem mais cognitivo-comportamental, Lipp (1984) separa o nível de estresse excessivo (ao que denomina distresse), daquele necessário para o bom desempenho do indivíduo (este, denominado eustresse). Para distingui-los, a autora considera as características reais dos estímulos e a interpretação que o sujeito dá a eles, pois considera o estresse como uma reação psicológica, com componentes emocionais físicos, mentais e químicos.

Esta interpretação psicológica do estresse é bastante criticada por Oliveira (2006), ao delimitar o conceito de estresse, diferenciando-o dos correlatos fisiológicos das emoções, conforme segue:

O *stress* ou tensão integra o processo de adaptação e é reconhecível em todos os organismos vivos. Corresponde a um estado de acionamento do organismo (o corpo humano ou o de qualquer outra espécie) frente a fatores instabilizantes, exteriores ou interiores. É conceitualizável a partir de fatos e de processos biológicos, pois se dá no âmbito do organismo (Oliveira, 2006, p. 16).

O autor analisou conceptualizações de estresse elaboradas pelos saberes biológico e psicológico, e apontou que, neste último, há uma subestimação da biogenicidade inscrita no conceito de estresse. O autor afirma, taxativamente, que a reação de estresse não é um fenômeno psicológico. Para ele:

A reação de stress é anterior e independente do significado atribuído à ocorrência que a acionou, o qual, em nós, dá origem à reação emocional (âmbito psico-orgânico) que, sendo subsequente à reação de stress, a esta se sobrepõe, com ela passa a coexistir, e mais, a reação emocional torna-se, ela mesma, uma potencial nova fonte de stress (Oliveira, 2006, p. 16).

O autor conclui afirmando que a reação de estresse ou síndrome de adaptação, é acionada pela mudança, independentemente do significado a ela atribuído, ao passo que a emoção é intrinsecamente determinada pelo significado que se atribui ao que está por acontecer ou já acontecendo.

Lipp e Malagris (2001), no entanto, discordam do autor. Para as pesquisadoras, o estresse é uma resposta complexa do organismo, que envolve reações físicas, psicológicas, mentais e hormonais frente a qualquer evento que seja interpretado pela pessoa como desafiante, conforme explicam:

Nosso enfoque é na resposta do organismo a um estímulo mediado pela interpretação que lhe é dado. Esse estímulo, interpretado como desafiador, provoca uma quebra na homeostase do funcionamento interno que, por sua vez, cria uma necessidade de adaptação para preservar o bem-estar e a vida. A necessidade de adaptação exige a emissão de vários comportamentos adaptativos que se constituem na forma como a pessoa lida com o stress, ou seja, suas estratégias, adequadas ou não, de enfrentamento. (Lipp & Malagris, 2001, p. 475).

Na mesma linha, Cox e Griffiths (2010), afirmam que as teorias contemporâneas do estresse se afastaram da compreensão do construto como uma resposta ou como um evento apenas interno, e o definem a partir de uma interação dinâmica entre o indivíduo e seu ambiente. De acordo com os autores, tais teorias, explícita ou implicitamente, reconhecem o papel central dos processos psicológicos (como percepção, cognição e emoção) na compreensão do fenômeno. Os autores citam duas teorias, mais ligadas ao estresse relacionado ao trabalho, quais sejam:

Teoria do ajuste pessoa-ambiente: que foca a interação entre o indivíduo e o meio ambiente na formação de sua resposta a situações e eventos de trabalho, mas também destaca a importância da percepção do indivíduo sobre o meio ambiente.

Teoria de Controle de Demanda de Trabalho: postula que a tensão no trabalho resulta da interação entre duas dimensões do ambiente de trabalho: demandas psicológicas do trabalho e controle do trabalho. (Cox & Griffiths, 2010, p.31).

Há também dois modelos, os quais, igualmente, consideram os processos psicológicos no entendimento do estresse. São eles:

Modelo de Desequilíbrio de Esforço-Recompensa: pressupõe que o esforço no trabalho é gasto como parte de um contrato psicológico, baseado na norma da reciprocidade social, onde o esforço gasto no trabalho é combinado com recompensas fornecidas.

Modelo Transacional: baseado na interação entre o indivíduo e seu ambiente. Ao contrário dos modelos anteriores, toma como fundamental a avaliação cognitiva do indivíduo sobre as demandas. O estresse ocorre quando estas superam a capacidade percebida pelos trabalhadores. (Cox & Griffiths, 2010, p.31).

Finalmente, cumpre-nos citar de que maneira a questão do estresse aparece na classificação estatística internacional de doenças e nos manuais diagnósticos utilizados na Psiquiatria e Psicologia para classificar as doenças e transtornos.

Na CID-10, a qual segue, por assim dizer, uma linha mais biológica e médica, o estresse aparece na família F43, que trata das reações ao estresse grave e transtornos de adaptação, subdividido em F43.0 (reação aguda ao estresse), F43.1 (estado de estresse pós-traumático), F43.2 (transtornos de adaptação), F43.8 (outras reações ao estresse grave) e F43.9 (reação não específica a um estresse grave). Já o DSM-5 registra o transtorno de estresse agudo, identificado pelo código 308.3, havendo dois critérios identificados pelo manual para enquadrar o diagnóstico. O critério A refere-se à exposição a episódio concreto ou ameaça de morte, lesão grave ou violação sexual em uma (ou mais) das seguintes formas:

1. Vivenciar diretamente o evento traumático.
2. Testemunhar pessoalmente o evento ocorrido a outras pessoas.
3. Saber que o evento ocorreu com familiar ou amigo próximo.
4. Ser exposto de forma repetida ou extrema a detalhes aversivos do evento traumático (p. ex., socorristas que recolhem restos de corpos humanos, policiais repetidamente expostos a detalhes de abuso infantil). (DSM-5, 2014, p.280).

No manual há uma nota referente ao item 4, dizendo que ele não se aplica à exposição por intermédio de mídia eletrônica, televisão, filmes ou fotografias, a menos que tal exposição esteja relacionada ao trabalho. Infere-se que é o caso do público alvo desta pesquisa. O critério B, por sua vez, refere-se à presença de sintomas do estresse, conforme segue:

B. Presença de nove (ou mais) sintomas de qualquer uma das cinco categorias de intrusão, humor negativo, dissociação, evitação e excitação, começando ou piorando depois da ocorrência do evento traumático (DSM-5, 2014, p.280).

Enfim, em que pese esta diversidade de conceitos e a possível dicotomia entre a visão puramente biológica e o enfoque psicológico ou comportamental, o fato é que os efeitos do estresse são bastante visíveis e podem comprometer a vida do sujeito. Neste sentido, faz-se necessário observar qual a prevalência deste fenômeno no mundo. É o que será tratado a seguir.

## 2.2 O estresse no mundo do trabalho

Conforme referido anteriormente, é possível fazer uma abordagem mais fisiológica acerca do estresse, tomando-o como um resultado evolutivo da espécie humana, algo necessário para promover a proteção frente à ameaça de predadores. Neste sentido, Wagner e Hollembeck (2006), afirmam que a reação fisiológica do corpo a esse tipo de ameaça é um processo que provavelmente já teve um grande valor para a sobrevivência. O processo que ocorre internamente é bastante complexo, conforme explica o autor:

Quando percebe uma ameaça, o corpo produz substâncias químicas que elevam a pressão sanguínea, e que desviam o sangue da pele e do aparelho digestivo para os músculos. Gorduras são liberadas para promover o fornecimento de energia e para aumentar a coagulação do sangue em caso de dano. Quando a ameaça diante do indivíduo é prolongada, têm início outras mudanças que preparam o corpo para uma longa batalha. O corpo começa a conservar recursos, mediante a retenção de água e sais. Ácido gástrico extra é produzido para aumentar a eficiência da digestão na ausência de sangue, o qual é desviado para longe dos órgãos internos (Wagner, & Hollenbeck, 2006, p.123).

Nos dias de hoje, como se sabe, na maioria das vezes, não sofremos ameaças de predadores, contudo, a prevalência do estresse ainda é alta. Em pesquisa realizada em 2011 sobre os países mais estressados, a *International Stress Management Association* (ISMA, 2011) constatou que o Japão era o líder absoluto em estresse, com 70% da população economicamente ativa sofrendo deste mal. Segundo o estudo, o Brasil ocupava o segundo lugar, com 30% de estressados, seguido pela China com 24%, EUA com 20% e Alemanha com 17%.

Mais recentemente, no Reino Unido, o *Labour Force Survey* (LFS) realizou o maior estudo domiciliar sobre as condições de emprego da população, coordenado pelo *Health and Safety Executive* – HSE, órgão que provê as medidas oficiais de emprego e de saúde e segurança no trabalho naquela região. Segundo as últimas estatísticas do órgão (HSE, 2017), o número total de casos de estresse, depressão ou ansiedade relacionados ao trabalho em 2016/17 foi de 526.000, o que representa uma taxa de prevalência de 1.610 casos por 100.000 trabalhadores, conforme mostra a Tabela 2. Ainda segundo o estudo, esta incidência da doença provocou um total de 12,5 milhões de dias de trabalho perdidos, o que significa uma taxa média de 23,8 dias perdidos por caso, conforme ilustra a Tabela 3.

Tabela 2

### Prevalência estimada e taxas de doença causada/agravada pelo trabalho

Estimated prevalence and rates of self-reported illness caused or made worse by work, by type of illness, for people working in the last 12 months *Great Britain*  
 Source: *Labour Force Survey (LFS)*

Italic	Sort	Average	Level	Type of illness	Year	Estimated prevalence (thousands)			Rate per 100,000 employed in last 12 months		
						95% C.I.		central	95% C.I.		central
						lower	upper	lower	upper	lower	upper
0	1	Annual	Main	Musculoskeletal disorders	2016/17	507	462	552	1.550	1.410	1.690
0	1.1	Annual	Detail	mainly affecting the upper limbs or neck	2016/17	229	197	260	700	600	790
0	1.2	Annual	Detail	mainly affecting the lower limbs	2016/17	84	67	101	260	200	310
0	1.3	Annual	Detail	mainly affecting the back	2016/17	194	167	221	590	510	680
0	2	Annual	Main	Breathing or lung problems	2016/17	42	29	54	130	88	170
0	3	Annual	Main	Skin problems	2016/17	*	*	*	*	*	*
1	4	Annual	Main	Hearing problems	2016/17	18	11	26	56	33	80
0	5	Annual	Main	Stress, depression or anxiety	2016/17	526	479	573	1.610	1.460	1.750
0	6	Annual	Main	Headache and/or eyestrain	2016/17	*	*	*	*	*	*
1	7	Annual	Main	Heart disease/attack, other circulatory system	2016/17	24	14	35	74	41	110
0	8	Annual	Main	Infectious disease (virus, bacteria)	2016/17	34	23	46	100	69	140
0	9	Annual	Main	Other type of illness	2016/17	121	99	143	370	300	440

Nota. Fonte: Adaptado de “*Work-related Stress, Depression or Anxiety: Statistics in Great Britain*”, de (HSE, 2017, p. 11).

Tabela 3

**Dias estimados perdidos devido à doença causada ou agravada pelo trabalho**

Estimated days lost (full-day equivalent) and average days lost per case due to self-reported illness caused or made worse by work, by type of illness, for people working in the last 12 months Great Britain. Source: Labour Force Survey (LFS)

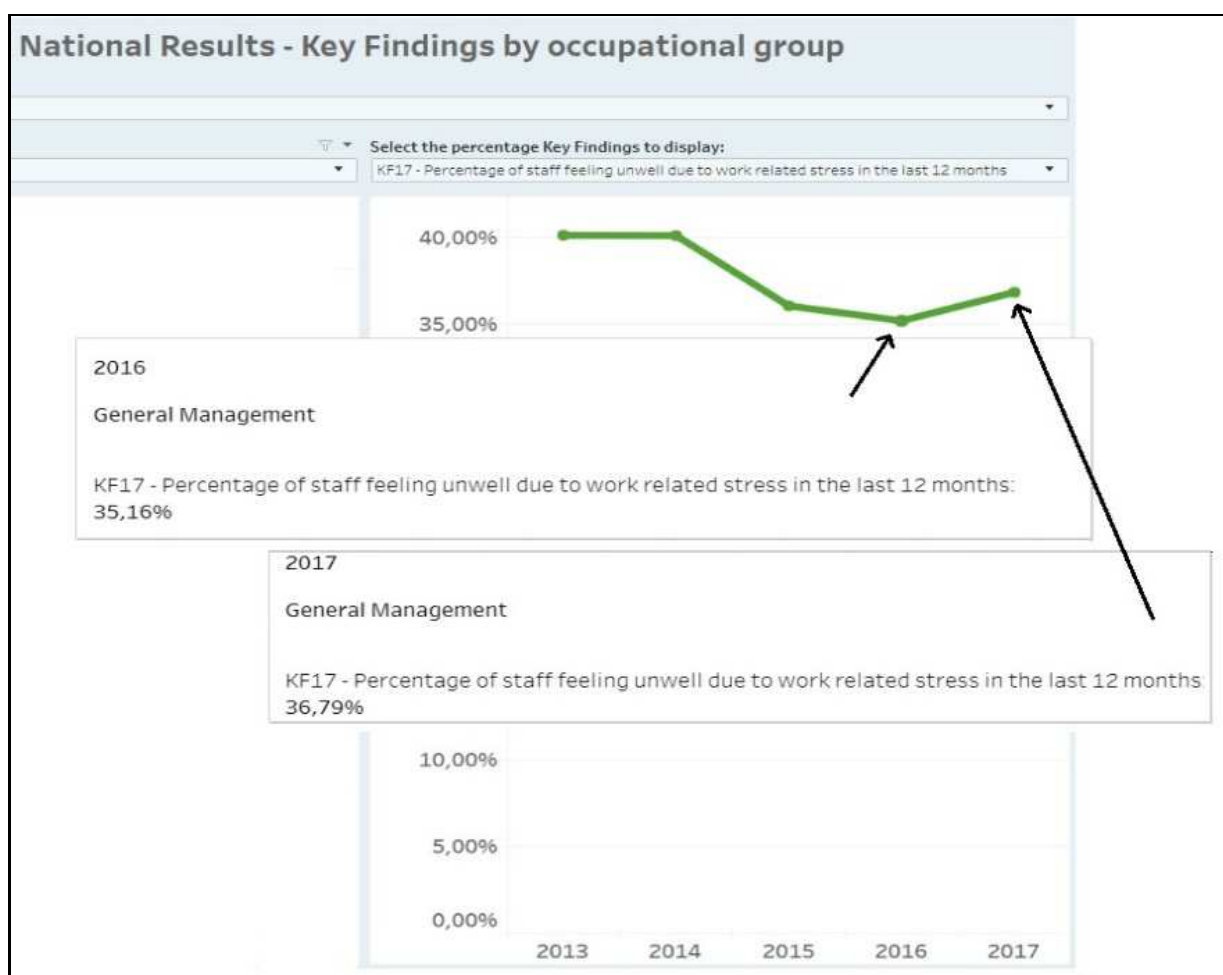
Italic	Sort	Average	Level	Type of illness	Year	Estimated days lost (thousands)			Average days lost per case		
						central	95% C.I. lower	95% C.I. upper	central	lower	upper
0 0	Annual	All	All illness	2016/17	25.674	22.738	28.610	19,8	17,7	21,8	
0 1	Annual	Main	Musculoskeletal disorders	2016/17	8.907	7.147	10.667	17,6	14,4	20,8	
0 1.1	Annual	Detail	mainly affecting the upper limbs or neck	2016/17	3.923	2.722	5.124	17,2	12,2	22,1	
0 1.2	Annual	Detail	mainly affecting the lower limbs	2016/17	1.778	1.014	2.541	21,1	13,1	29,1	
0 1.3	Annual	Detail	mainly affecting the back	2016/17	3.207	2.174	4.239	16,5	11,6	21,4	
1 2	Annual	Main	Breathing or lung problems	2016/17	646	283	1.009	15,5	7,9	23,2	
0 3	Annual	Main	Skin problems	2016/17	*	*	*	*	*	*	
0 4	Annual	Main	Hearing problems	2016/17	*	*	*	*	*	*	
0 5	Annual	Main	Stress, depression or anxiety	2016/17	12.530	10.491	14.569	23,8	20,4	27,2	
0 6	Annual	Main	Headache and/or eyestrain	2016/17	*	*	*	*	*	*	
0 7	Annual	Main	Heart disease/attack, other circulatory system	2016/17	*	*	*	*	*	*	
1 8	Annual	Main	Infectious disease (virus, bacteria)	2016/17	298	139	457	8,7	5,0	12,4	
0 9	Annual	Main	Other type of illness	2016/17	2.272	1.406	3.138	18,8	12,2	25,4	

Nota. Fonte: Adaptado de “Work-related Stress, Depression or Anxiety: Statistics in Great Britain”, de (HSE, 2017, p. 11).

Das tabelas 2 e 3 infere-se que, em 2016/17, o estresse, a depressão ou a ansiedade foram responsáveis por 40% de todos os casos de doença relacionados com o trabalho e por 49% de todos os dias de trabalho perdidos devido a problemas de saúde na Grand Bretanha.

Finalmente, o estudo indicou que o estresse tem maior prevalência no serviço público, e que seus principais fatores causadores são depressão e ansiedade relacionadas ao trabalho, pressões ligadas à carga de trabalho, prazos apertados, demasiada responsabilidade e falta de apoio responsabilidade e falta de apoio gerencial.

Vale lembrar ainda que, de acordo com Deloitte (2017), o problema não está restrito apenas à saúde do trabalhador em si, mas é, também, uma questão financeira.



**Figura 2.** Porcentagem de funcionários que se sentiram indispostos devido ao estresse.  
Fonte: De “*Staff Survey 2017 Detailed Spreadsheets*”, de NHS, 2017.

A consultoria calcula que o custo da precariedade da saúde mental no local de trabalho é significativo, indo de £ 33 bilhões a £ 42 bilhões de libras, tendo como ponto médio o equivalente a quase 2% do PIB do Reino Unido no ano de 2016.

Também naquela região, mas em um estudo restrito à Inglaterra, o National Health Service (NHS, 2017) divulgou o resultado da pesquisa Staff Survey 2017. De acordo com o estudo, 36,79% dos funcionários que trabalham com gerenciamento ou gestão disseram que, nos últimos 12 meses, sentiram-se indispostos como resultado do estresse relacionado ao trabalho. Isto representa um pequeno aumento no índice registrado no ano anterior, que foi de 35,16%, conforme ilustrado na Figura 2.

Já na Alemanha, de acordo com The Stevenson/Farmer (2017), dado o alto índice de problemas de saúde mental relacionados ao trabalho, foi instituído o Programa de Trabalho "Psyche". Tal projeto, liderado nacionalmente em parceria com companhias de seguro, visa a reduzir problemas de saúde mental relacionados ao trabalho. O programa tem como objetivo principal assegurar que 6.000 inspetores de trabalho sejam qualificados em estresse psicológico e tensão no trabalho, para que possam realizar revisões de saúde mental no local de trabalho. Essas revisões levam em conta fatores como a maneira como o empregador avalia a saúde mental de seus funcionários e o risco de enfrentar um trauma.

Em um outro cenário, a *Willis Towers Watson* (2016) realizou a pesquisa *Staying@Work – Health & Productivity 2015/2016*, que teve como objetivo conhecer as estratégias e programas de saúde e produtividade das organizações nos mercados em que atuam. A pesquisa, que foi aplicada entre maio e julho de 2015 e contou com a participação de 1.669 empresas de médio e grande porte em 34 países, constatou que o estresse é o principal risco à saúde dos empregados e à produtividade das organizações. Segundo a pesquisa, o problema apareceu como principal risco para 75% dos entrevistados nos EUA, para 74% na Europa, Oriente Médio e África e para 72% na América Latina.

No Brasil, onde 56 empresas integraram o projeto, dos quatro fatores mais citados pelos empregadores como preocupantes no ambiente de trabalho, o estresse também apareceu em primeiro lugar, com 62%, seguido pela falta de atividade física (44%), excesso de peso/obesidade (40%) e maus hábitos alimentares (36%).

Na América Latina, para três em cada quatro empregadores, o estresse é a principal questão da força de trabalho nas suas empresas, sobretudo no México, onde o índice ficou em 83%, conforme ilustra a Tabela 4.

Tabela 4

**Até que ponto o seguinte item é um problema para sua força de trabalho?**

	Global	U. S.	Latin			
			America	Argentina	Brazil	Mexico
Stress	64%	75%	72%	70%	62%	83%
Lack of physical activity	53%	61%	58%	75%	44%	66%
Overweight/Obesity	45%	70%	47%	38%	40%	57%
Poor nutrition	31%	50%	36%	37%	36%	41%
Lack of sleep	30%	31%	24%	31%	13%	37%
Presenteeism	26%	20%	40%	-	42%	30%
Tobacco use	24%	25%	20%	26%	15%	23%
Unplanned absences	21%	19%	32%	44%	31%	25%
Poor financial well-being	19%	28%	30%	26%	30%	28%

*Nota.* Fonte: Adaptado de “*Staying@Work 2015/2016*”, de Willis Towers Watson. (2016), p. 10.

Para os pesquisadores, reduzir os fatores estressores e ajudar os funcionários a gerenciar o estresse, pode resultar em maiores taxas de engajamento, bem como índices mais baixos de doença, absenteísmo e presenteísmo. Funcionários que são saudáveis, tanto física quanto emocionalmente, levam o melhor para o trabalho todos os dias, e isso afeta os resultados da organização. Os funcionários que estão distraídos com problemas de saúde ou financeiros são mais estressados, perdem mais o trabalho, carregam mais riscos à saúde e se sentem menos engajados, influenciando o resultado financeiro das empresas, o que corrobora os estudos de Deloitte (2017).

Vale lembrar que, se a questão não for tratada cedo, os custos podem ser ainda maiores (em todos os sentidos), pois, de acordo com a OIT (2014), a longo prazo, o estresse relacionado ao trabalho pode contribuir para distúrbios musculoesqueléticos, hipertensão e doenças cardiovasculares, podendo também alterar funções imunológicas que, por sua vez, podem facilitar o desenvolvimento do câncer. Segundo o órgão, mais amplamente, o estresse laboral pode levar indiretamente a problemas dentro e fora do ambiente de trabalho, como violência, abuso de drogas e álcool, relações familiares tensas, depressão, distúrbios de saúde física e mental e até suicídio.

Voltando a analisar os dados referentes ao Brasil, em 2017 foi disponibilizado o 1º boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade (Ministério da Fazenda, 2017). O estudo analisou a concessão de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez, ou seja, benefícios por incapacidade temporária e permanente para o trabalho, relacionados ou não a acidentes de trabalho, ao segurado empregado, entre os anos de 2012 e 2016, direcionando a diagnóstico para a prestação ocasionada por transtornos mentais.

O relatório revelou que, no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira maior causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período analisado, conforme ilustra a Tabela 5.

**Tabela 5**  
**Distribuição da Concessão de Auxílio-Doença e de Aposentadoria por Invalidez**

Capítulo da CID	2012	2013	2014	2015	2016	Total	Representatividade Percentual da Concessão Total no Período%
Capítulo XIX - Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas	494.570	498.124	496.718	374.148	450.026	2.313.586	31,044%
Capítulo XIII - Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	304.027	310.436	311.786	236.937	266.505	1.429.691	19,184%
Capítulo V - Transtornos mentais e comportamentais	140.208	147.145	144.061	109.951	127.562	668.927	8,976%
Capítulo XI - Doenças do aparelho digestivo	127.255	133.637	136.348	101.168	125.994	624.402	8,378%
Capítulo IX - Doenças do aparelho circulatório	91.452	91.796	90.786	67.123	81.647	422.804	5,673%
Capítulo II - Neoplasias [tumores]	70.921	74.288	77.901	63.997	81.636	368.743	4,948%
Capítulo XV - Gravidez, parto e puerpério	56.202	63.278	69.562	50.912	62.741	302.695	4,062%
Capítulo XIV - Doenças do aparelho geniturinário	45.373	46.508	48.239	34.497	45.072	219.689	2,948%
Capítulo VI - Doenças do sistema nervoso	30.319	31.083	30.492	23.897	27.925	143.716	1,928%
Capítulo I - Algumas doenças infecciosas e parasitárias	23.308	23.556	23.230	16.839	21.232	108.165	1,451%
Capítulo VII - Doenças do olho e anexos	22.277	22.699	22.833	15.561	20.509	103.879	1,394%

*Nota.* Fonte: Adaptado de “1º Bol. Quadrimestral Benefícios por Incapacidade 2017”, de Ministério da Fazenda (2017), p. 10.

Por fim, o estudo apresentou, ainda, a relação de concessões de auxílio-doença por adoecimento mental relacionado ao trabalho ao longo do período analisado (por categoria da Classificação Internacional de Doenças – CID10). Chama a atenção o peso das reações ao “stress” grave e dos transtornos de adaptação (F43) na concessão do benefício por incapacidade temporária relacionado ao trabalho, que responde por 31% do total, conforme Tabela 6.

Tabela 6

**Concessões de auxílio-doença por adoecimento mental relacionado ao trabalho**

<b>Categoria CID10</b>	<b>Frequência B91</b>	<b>%</b>
F43 – Reação ao stress grave e transtornos de adaptação	16.446	31,05%
F32 – Episódios depressivos	14.539	27,11%
F41 – Outros transtornos ansiosos	11.178	21,10%
F33 – Transtorno depressivo recorrente	4.583	8,65%
F31 – Transtorno afetivo bipolar	2.173	4,10%
F10 – Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	732	1,38%
F40 – Transtornos fóbicos ansiosos	702	1,33%
F19 – Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas	532	1,00%
F29 – Psicose não-orgânica não especificada	321	0,61%
F14 – Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de cocaína	213	0,40%
F23 – Transtornos psicóticos agudos e transitórios	207	0,39%
F20 – Esquizofrenia	206	0,39%
F34 – Transtornos de humor [afetivos] persistentes	183	0,35%
F42 – Transtorno obsessivo-compulsivo	168	0,32%

*Nota.* Fonte: Adaptado de “1º Bol. *Quadrimestral Benefícios por Incapacidade 2017*”, de Ministério da Fazenda (2017), p. 10.

Como se pôde perceber, os estudos e pesquisas apresentados neste tópico versaram sobre a questão do estresse relacionado ao trabalho, bem como a influência que ele tem sobre os resultados das organizações. Deve-se, então, analisar o problema, suas causas e possíveis ações para tentar, no mínimo, mitigá-lo – é o que se pretende fazer aqui. O estresse laboral é, portanto, o tema do próximo capítulo.

### Capítulo 3 – Estresse Laboral

O trabalho adquiriu, ao longo dos anos, segundo Portinha (2012), grande relevância social. Contudo, para o autor, o interesse pela produtividade e pela eficiência nem sempre é acompanhado de condições dignas e adequadas, recursos suficientes e postos de trabalho que levem em conta as características das pessoas, as suas necessidades, aptidões e interesses. Para ele:

é necessário conseguir que a experiência de trabalho, uma das formas culturais mais importantes para o desenvolvimento pessoal e social, não se converta numa fonte de stress para o indivíduo, afetando não só a componente profissional, mas também a componente emocional, social e familiar. (Portinha, 2012, p. 1).

Na mesma linha, Guyot (2015) relata que o mundo do trabalho foi altamente influenciado pelo desenvolvimento econômico e tecnológico dos últimos trinta anos. Para o autor, diante dos desafios de uma economia globalizada, as empresas se adaptaram para acomodar a exigência de maior lucratividade. Tais transformações mudaram profundamente a natureza das atividades de produção e as condições de trabalho, causando tensão e sofrimento nos trabalhadores.

#### 3.1 Estresse laboral e saúde

Se, no passado, os conceitos de local e tempo de trabalho eram bem definidos e limitados ao horário “comercial” e ao ambiente físico da empresa, permitindo que o trabalhador, ao chegar em casa, pudesse se desligar das atividades laborais, atualmente tal paradigma mudou.

Com o desenvolvimento tecnológico, a concepção de tempo e distância, no que diz respeito ao trabalho, praticamente desapareceu. Se, por um lado, isso representou a facilidade de não ser preciso estar fisicamente no escritório para trabalhar em conjunto ou coordenar as atividades da empresa, por outro, a cisão entre local de trabalho e de descanso se desfez.

Importa observar, contudo, que o avanço tecnológico pode ser fator de diminuição de estresse no trabalho, se “bem utilizado”. De acordo com Eurofound (2017), os funcionários que atuam com “tele trabalho” ou “*homeworking*” são mais felizes, mais saudáveis e apresentam menos conflitos entre trabalho e vida pessoal, posto que possuem elevado grau de controle sobre onde e quando trabalham. No entanto, segundo o órgão europeu, alguns estudos apontaram para o risco de intensificação do trabalho, que ocorre quando o trabalhador não atua apenas em casa,

mas faz o trabalho no escritório (durante o horário comercial) e continua as atividades em casa, ampliando sobremaneira o tempo de trabalho diário.

Isto nos leva a concordar com Hassard e Cox (2015) quando dizem que é a má gestão e organização do trabalho que podem levar ao estresse laboral. Para os autores, frequentemente, tanto as causas, quanto o gerenciamento do estresse relacionado ao trabalho, envolvem a maneira como o trabalho é planejado, gerenciado e organizado.

Na esteira deste pensamento, OSHA (2018) levantou que metade dos trabalhadores europeus considera o estresse uma situação comum no local de trabalho. À semelhança de muitas outras questões relacionadas com a saúde mental, o estresse é frequentemente objeto de incompreensão e estigmatização. No entanto, segundo o órgão europeu, se forem abordados enquanto problema organizacional e não falha individual, os riscos psicossociais e o estresse podem ser controlados, da mesma maneira que qualquer outro risco de saúde e segurança no local de trabalho.

Vale lembrar, porém, que embora o conceito de estresse não tenha nascido vinculado a uma análise do trabalho, Arantes e Vieira (2010) apontam que a própria expressão (derivada de um conceito da metalurgia e que significa uma deformação produzida por uma força ou pressão), por analogia, foi ampliada para nomear qualquer manifestação de desgaste, tanto somático, quanto mental.

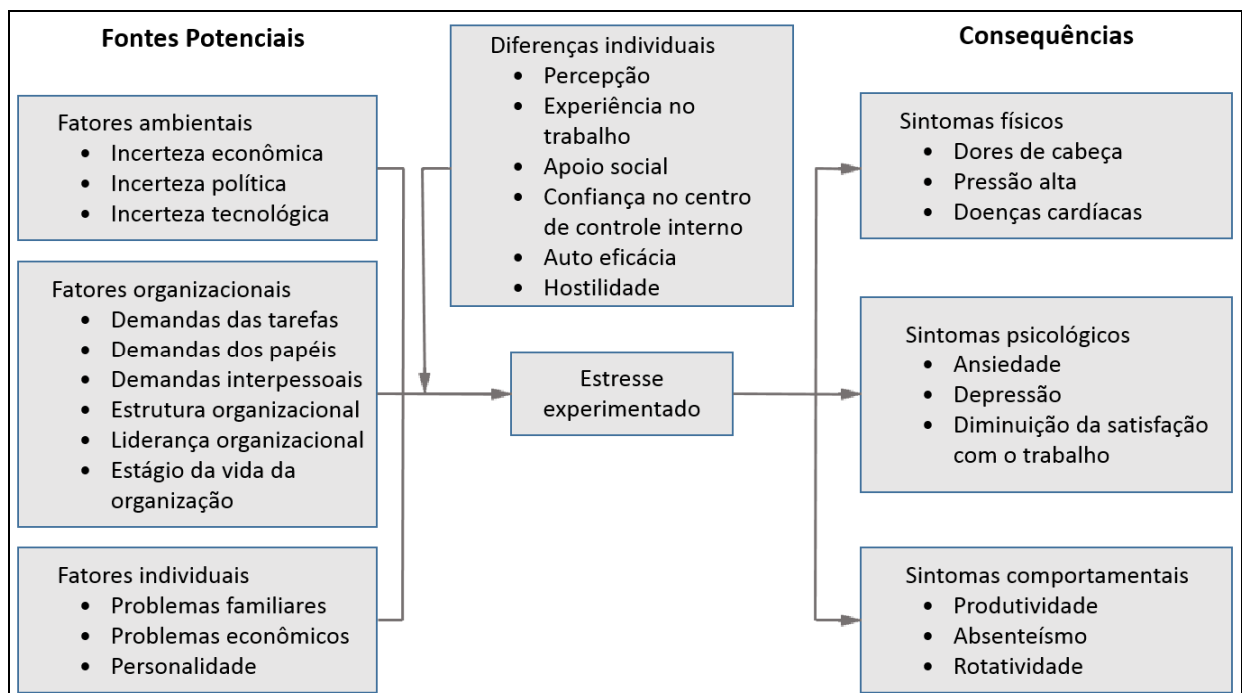
Apesar desta origem aparentemente “mecanicista”, Aquino (2007) afirma que a noção de estresse relacionado ao trabalho apresentou considerável avanço nos últimos anos, deixando de ser visto a partir de uma concepção física, para ser entendido do ponto de vista médico e psicológico. Isto favoreceu a abertura de espaço para a compreensão dos sofrimentos somáticos e físicos decorrentes do trabalho e da influência que a qualidade de vida no trabalho pode ter sobre a saúde do trabalhador.

Muito embora Hassard e Cox (2015) relatem que muitas pessoas são motivadas pelos desafios encontrados em seu ambiente de trabalho, quando a pressão devido às exigências e outros "estressores" se torna excessiva e prolongada, isso pode levar à experiência do estresse. Nesta linha, Azevedo, Nery e Cardoso (2017) sustentam que a qualidade da vida profissional é preservada em situações em que as demandas psicológicas são mantidas em níveis aceitáveis, o que não ocorre nas situações em que essas demandas são altas (quando há sobrecarga e aceleração do ritmo de trabalho, por exemplo).

Para atender a esta questão, ultimamente tem crescido o número de estudos acerca do estresse e da qualidade de vida no trabalho (QVT), sobretudo pela alta incidência e prevalência do sofrimento mental do trabalhador, fato que o tem levado ao adoecimento físico e/ou mental. Como exemplo, podem-se citar os trabalhos de Campos e Rueda (2017); El-Aouar, Vasconcelos e Veiga Neto (2016); Ferreira (2015); e Fernandes e Ferreira (2015). Afirma-se, inclusive, que a enfermidade derivada do estresse laboral tem gerado altos custos para empresas e governo, pois ela causa diminuição da produtividade, devido aos afastamentos médicos e ao absenteísmo. Neste sentido, faz-se necessário saber o que causa este tipo de estresse e quais fatores a ele estão relacionados.

Robbins (2005) afirma que existem três fatores que influem diretamente no estresse laboral, quais sejam: Fatores ambientais, organizacionais e individuais. Da leitura da obra do autor, pode-se resumir estes fatores conforme segue:

- Fatores ambientais: dizem respeito às questões que tangenciam as atividades do sujeito, tais como as incertezas econômicas, políticas e tecnológicas;
- Fatores organizacionais: são aqueles referentes às pressões que ocorrem dentro da organização onde se trabalha, como as demandas de tarefas e papéis, demandas individuais, estrutura e liderança organizacional.
- Fatores individuais: são derivados das experiências e problemas vividos pelo sujeito fora do ambiente de trabalho, referentes aos relacionamentos familiares, problemas econômicos e à própria personalidade do indivíduo. A Figura 3 ilustra os fatores potenciais e suas possíveis consequências.



**Figura 3.** Fontes de estresse e suas consequências.

Fonte: De “*Comportamento Organizacional*” de S. P. Robbins, 2005, p. 440.

Observa-se que o estresse experimentado pelo sujeito deriva das fontes potenciais, mas sofre influência das diferenças individuais. Daí surgem consequências, que se manifestam na forma de sintomas (físicos, psicológicos ou comportamentais). Em outras palavras, cada sujeito pode experimentar diferentes sintomas, influenciados pelas diferentes condições de trabalho e, também, por fatores como percepção, experiência no trabalho, apoio social, dentre outros.

Ressalta-se, ainda, que um dos fatores que determinam o nível do estresse no ambiente de trabalho é o próprio trabalho em si. Pereira et al (2016), ao realizarem uma pesquisa com o objetivo de investigar a relação entre estressores ocupacionais e estratégias de *coping*, constataram que poucos participantes ( $n = 2$ ) citavam fatores pessoais como estressores, sendo que a grande maioria ( $n = 178$ ) citava as situações estressantes relacionadas a condições de trabalho como sendo as responsáveis pelo estresse.

A este respeito, Schermerhorn, Hunt e Osborn, (1999) esclarecem que, no local de trabalho, o estresse tem origem em muitas fontes. Segundo os autores, “ele pode resultar de exigências altas ou baixas demais, de conflitos e ambiguidades de papéis, de más relações interpessoais ou de progresso rápido ou lento demais na carreira” (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1999, p. 290).

Também com o objetivo de identificar estressores ocupacionais, estratégias de *coping* e sintomas de estresse, Murta e Troccoli (2007) realizaram um estudo acerca dos efeitos de uma intervenção para o manejo do estresse ocupacional em bombeiros de um grupamento de resgate pré-hospitalar (GRPH), do Corpo de Bombeiros do Estado de Goiás. A análise de conteúdo sobre as fontes de estresse, relatadas durante as entrevistas grupais, revelou quatro categorias assim resumidas: fontes de estresse relativas à organização do trabalho; fontes relativas às condições de trabalho; fontes relativas às relações interpessoais e, por fim, fontes de estresse relativas a conflitos trabalho-família.

Falando mais especificamente acerca do ambiente que é tema do presente trabalho, Cury (2014) afirma que o meio jurídico é altamente estressante devido aos excessos a ele intrínsecos, como o excesso de trabalho intelectual, de informações, de compromissos, de pressões sociais, de conflitos. Segundo o autor, há um desgaste cerebral maior no meio jurídico, pois, neste ambiente, uma eventual falha tem grandes implicações, os prazos são estreitos, os conflitos podem ser angustiantes, as perdas materiais podem ser relevantes e os danos (decorrentes de um possível erro) podem ser dramáticos para um indivíduo e para coletividade.

Abordando o mesmo ambiente laboral, Oliveira e Lipp (2009) estudaram a resiliência e o controle do estresse em juízes e servidores públicos. Os pesquisadores avaliaram 220 participantes, entre juízes e servidores da Justiça do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) e verificaram que, de modo geral, 76% dos integrantes da amostra afirmaram considerar que se defrontam com muitas fontes de estresse em seu cotidiano. Na verificação de associação entre esta percepção e a incidência da síndrome, constatou-se que 75% dos participantes com estresse declararam estar submetidos a muitos estressores.

Não obstante esses números, Costi (2016) lembra que são poucos os estudos no Brasil sobre as relações entre o trabalho e o adoecimento de juízes. As razões dessa escassez, segundo a autora, estão atreladas primeiramente à especificidade da categoria profissional, que não é enquadrada como trabalhadora, mas como agente político. Vale ressaltar que, apesar de o trabalho da autora ser referir a magistrados, pode-se dizer o mesmo com relação às pesquisas envolvendo membros do Ministério Público, também classificados como agentes políticos e sujeitos a atividades e ambientes muito semelhantes.

A autora relata, ainda, que o adoecimento de juízes é bastante comum e, com frequência, relacionado a fatores emocionais, derivados da tarefa de ouvir diuturnamente testemunhos de

tragédias, de pessoas que são ou se sentem ameaçadas, e da tensão decorrente de viver em relativo isolamento, bem como sob rígidos códigos de conduta concernentes à magistratura.

Tal realidade não ocorre somente no Brasil. Em um estudo que procurava explorar a interação entre os riscos psicossociais e o *engagement* dos Magistrados do Ministério Público Português, Fonseca (2017) recorreu à análise do papel do capital psicológico enquanto moderador desta relação. Foi considerada uma amostra de 160 participantes aos quais foi pedido que respondessem a um questionário *on-line*. Os resultados demonstraram o impacto negativo dos riscos psicossociais e o impacto positivo do capital psicológico no *engagement*.

Importa ressaltar que, para enfrentar o problema, faz-se necessário, primeiramente, entendê-lo de forma mais profunda, a começar pela conceptualização de risco psicossocial.

Barros (2017) afirma que existem muitas definições para o termo, e, por isso, adota aquela que lhe parece mais consensual, extraída de Eurofound (2016). Segundo o órgão europeu, os riscos psicossociais estão relacionados com a forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, bem como com o contexto econômico e social do trabalho. A autora desataca que, além da precariedade e da insegurança do emprego, os riscos psicossociais incluem, nomeadamente, as exigências elevadas e intensidade de trabalho, as exigências emocionais, a falta de autonomia, as relações sociais deficientes e a má liderança.

No entanto, Barros (2017) afirma que muito embora os riscos psicossociais tenham entrado na discussão sobre as condições de trabalho e sobre a saúde e bem-estar, trata-se de um tema ainda pouco claro no mundo de trabalho. Para tentar preencher esta lacuna, a autora, no texto, introduz algumas questões de análise e reflexão acerca do assunto e, inspirada no trabalho de Gollac e Bordier (2011), organizou os fatores psicossociais de risco em cinco grupos, conforme tabela a seguir.

Tabela 7

**Grupos de fatores psicossociais de risco**

<b>Grupo</b>	<b>Do que se trata?</b>
Intensidade do trabalho e tempos de trabalho	Englobam a noção de exigência psicológica e esforço
Exigências emocionais	Estão relacionadas com a necessidade de gerir as suas próprias emoções com o estado emocional das pessoas com quem se interage no trabalho.
Autonomia insuficiente	Entendida como a impossibilidade de o trabalhador participar nas decisões acerca do seu trabalho e não ter um papel ativo no desenrolar da sua atividade.
Má qualidade das relações sociais no trabalho	Engloba as relações entre os trabalhadores assim como as relações entre o trabalhador e a empresa que o emprega
Conflitos éticos e de valores	São sentidos quando, na situação de trabalho, o trabalhador vê se obrigado a agir contra os seus valores profissionais, sociais ou pessoais.

*Nota.* Fonte: Adaptado de “*Fatores psicossociais de risco no trabalho de hoje*”, de Barros (2017), p. 2.

Mais adiante, Barros (2017) lembra que a literatura epidemiológica fornece dados convincentes acerca dos efeitos dos riscos psicossociais sobre a saúde. A autora cita as doenças cardiovasculares, problemas de saúde mental (ansiedade e depressão), perturbações musculoesqueléticas, bem como problemas de sono e problemas gástricos como exemplos de patologias associadas a tais riscos.

Isto posto, reputa-se correto o resultado da pesquisa de Fonseca (2017), que demonstrou a necessidade de se explorarem estratégias capazes de atenuar o impacto negativo dos riscos psicossociais no bem-estar dos Magistrados do MP. O trabalho também apontou a premência de aprofundar as relações estabelecidas entre as variáveis estudadas e amostras de maiores dimensões. Dentre outras conclusões, no que concerne aos riscos psicossociais, os resultados obtidos permitem inferir que os Magistrados do MP, no decorrer da sua atividade profissional, estão expostos a cada um dos riscos psicossociais considerados, nomeadamente, exigências quantitativas, ritmo de trabalho elevado e exigências cognitivas (Fonseca, 2017).

Na mesma linha, Ferreira (2011) estudou as fontes e efeitos do estresse na qualidade de vida de juízes em Portugal, analisando como os magistrados se sentem e reagem à realidade das questões a que estão sujeitos. No discurso dos entrevistados, o autor identificou várias fontes

de estresse, dentre as quais aquelas comuns a outras pesquisas, como a organização do trabalho, o volume de trabalho, a participação nas tomadas de decisão e as condições de trabalho em si.

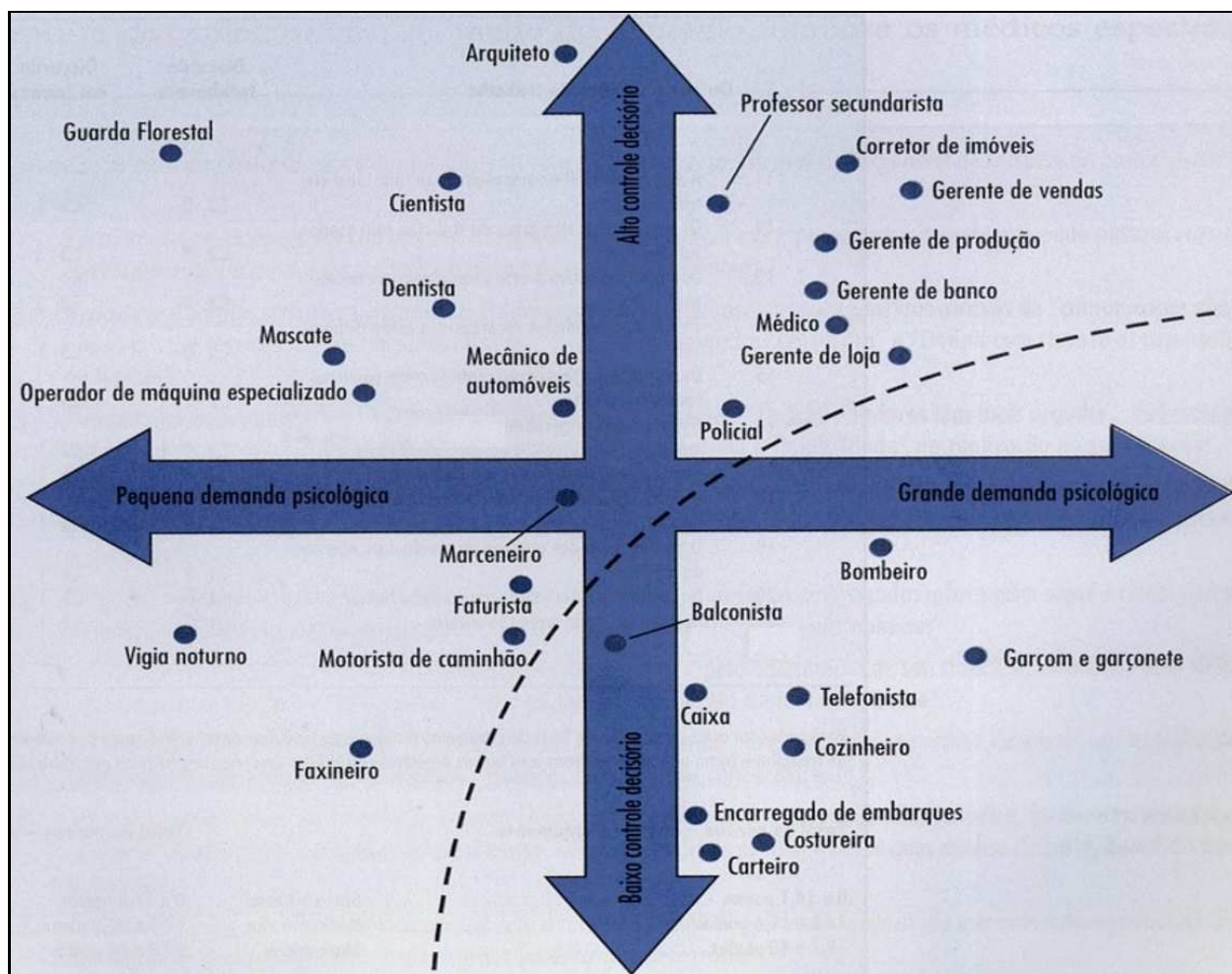
Isto mostra indícios de que o fenômeno do estresse laboral apresenta fatores causais parecidos, independente do país ou do tipo de ocupação. Um engenheiro na Inglaterra pode ter vários projetos a executar e ter que decidir sobre vários fatores de uma construção. Um juiz em Portugal pode ter vários processos para julgar e ter que decidir sobre eles. Em ambos os casos, a sobrecarga de trabalho e a necessidade de tomar decisões são fatores geradores de estresse. O modo como o estresse se manifesta, contudo, pode variar de acordo com o repertório e a atividade laboral de cada um.

Nesta linha, Ferreira (2011) esclarece que os Juízes podem estar mais susceptíveis ao chamado estresse secundário. Trata-se de um tipo de estresse causado por uma espécie de relação empática entre quem está a ouvir as experiências traumáticas de alguém e quem efetivamente passou por elas. Para o autor, o Juiz, muitas vezes, é exposto a situações hediondas que aconteceram com as vítimas. Em razão disso, os magistrados que trabalham na área criminal seriam mais vulneráveis e, por isso, os mais afetados, conforme segue:

Houve uma clara distinção entre os juízes que passaram muitos anos na área criminal e os restantes. Estes estiveram sujeitos a uma maior exposição de casos marcantes como violações e tortura e, muitas vezes, ouviram testemunhos de vítimas poucos momentos após a ocorrência do ato. Dizem, portanto, que foram tocados pela fragilidade e sofrimentos humano que estava perante eles (Ferreira, 2011, p. 51).

Outros fatores que aparecerem no referido trabalho como fontes de estresse foram a falta de apoio institucional, descrença na comunicação social do órgão e influência externa por parte do poder executivo, fatores esses, também, bastante comuns ao ambiente jurídico.

Há autores, no entanto, defensores da tese de que o estresse não se manifesta da mesma forma e em igual intensidade em todas as classes de trabalhadores, havendo alterações de acordo com o posto de trabalho que o funcionário ocupa. Milkovich e Boudreau (2000), dizem que as profissões ou ocupações que combinam grande demanda psicológica, aliada a um baixo poder decisório, são as que mais causam males relacionados ao estresse e esgotamento mental, conforme é ilustrado na Figura 4.



**Figura 4.** Estresse no trabalho por categoria profissional.

Fonte: De “*Administração de Recursos Humanos*”, de Milkovich, & Boudreau, 2000, p. 483.

Na ilustração, as profissões ou cargos que estão na parte inferior direita, abaixo da linha tracejada (por exemplo, bombeiro, telefonista, garçom e operador de caixa, dentre outros), acumulam grande demanda psicológica com baixo poder decisório. Tais características, derivadas de fatores intrínsecos ou da própria natureza do cargo, tornariam essas profissões mais susceptíveis ao esgotamento mental.

Por outro lado, no canto superior esquerdo, há profissões como arquiteto, mecânico de automóveis e cientista. Os profissionais dessas áreas têm, segundo os autores, controle sobre suas decisões e baixa demanda psicológica, o que diminui a vulnerabilidade ao estresse.

Outra questão bastante importante recai sobre o agravamento do estresse ao longo do tempo. Robbins (2005), alerta para o fato de que os fatores do estresse são cumulativos, de modo que ele vai se intensificando a cada fator novo e persistente que surge. Segundo o autor, um determinado fator pode ter pouca importância quando observado isoladamente, contudo,

pode ser a “gota d’água” quando somado a um nível de estresse já alto. Neste sentido, Schermerhorn, Hunt e Osborn, (1999), elencam uma lista de sinais de que o estresse já está em um nível excessivo, conforme segue:

- Mudança dos hábitos alimentares
- Mudança no consumo de álcool ou fumo
- Sensação de não estar com saúde – dores, nevralgias e problemas estomacais
- Inquietação, falta de concentração e problemas para dormir
- Sentir tensão, rigidez, inquietação e nervosismo
- Sentir-se desorientado, esmagado, deprimido e irritado

Os autores esclarecem que o estresse excessivo sobrecarrega e compromete as condições físicas e mentais de uma pessoa. Para eles, a sobrecarga de trabalho ocorre quando funcionários são obrigados a alcançar objetivos irrealistas, em face de padrões de desempenho impossíveis de serem atingidos. (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1999, p. 291).

A propósito, a exigência por um desempenho que não pode ser cumprido pode acabar por prejudicar aquela performance que poderia ser facilmente alcançada. A insatisfação e o estresse do empregado produzem, na empresa, importantes efeitos que não podem ser negligenciados. (Wagner, & Hollenbeck, 2006, p. 120).

Acerca deste tema, podem-se citar várias obras que relacionam o estresse ao desempenho laboral do trabalhador, destacando-se o estudo de Gomes et al. (2006), que realizou uma pesquisa sobre temas como estresse, “*burnout*”, saúde física e satisfação profissional. Os autores discorrem sobre o fato de que, cada vez mais, têm surgido preocupações relativas ao estresse profissional e às suas consequências, tanto em nível individual, como em nível de desempenho profissional.

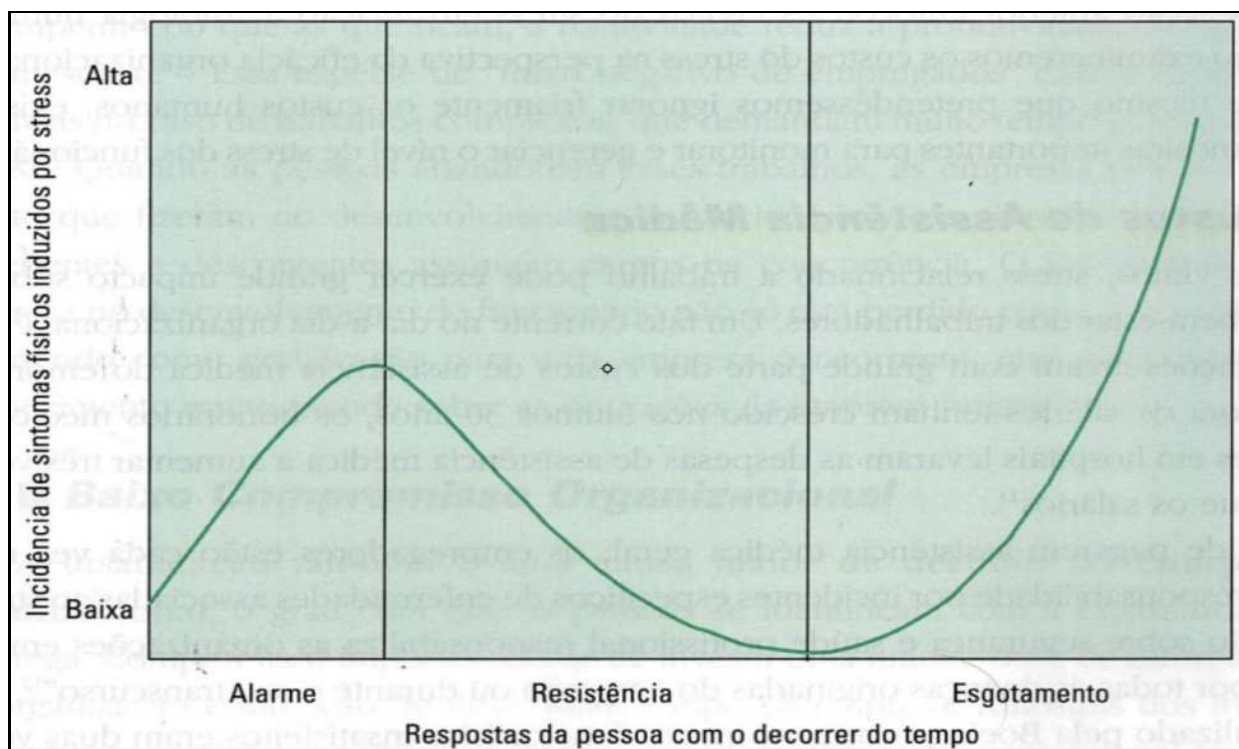
Na mesma linha, Martinez, Latorre e Fisher (2017), ao analisarem os fatores estressores que afetam a capacidade para o trabalho em diferentes grupos etários, concluíram que, ao longo de dois anos, houve associação entre o aumento na exposição aos estressores do trabalho e o comprometimento da capacidade para desempenho da função laboral em dois grupos etários pesquisados.

Percebe-se que a questão do estresse é ampla, e atinge várias classes de trabalhadores, afetando a saúde de diversas formas. Há que se criar, portanto, estratégias para enfrentar o problema, tema do próximo item.

### 3.2 Estratégias de *coping*

É possível afirmar, a partir do exposto até aqui, que o estresse causa impacto sobre a saúde das pessoas. Segundo a literatura, ele é uma fonte potencial de ansiedade e frustração, sentimentos estes que podem prejudicar o bem-estar fisiológico e/ou psicológico do indivíduo no decorrer do tempo (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1999, p. 291).

Este impacto tem consequências diferentes, dependendo do estágio ou fase de estresse em que se encontra o indivíduo. Acerca do tema, o médico e pesquisador austro-húngaro Hans Selye desenvolveu, na década de 1950, a teoria da “Síndrome da Adaptação Geral” (Selye, 1978), segundo a qual a reação do corpo ao estresse crônico ocorre em três fases distintas, a saber: alarme, resistência e esgotamento, conforme ilustra a Figura 5.



**Figura 5.** Fases de resposta ao estresse.

Fonte: De “*Comportamento Organizacional – Criando vantagem competitiva*” de Wagner & Hollenbeck, 2006, p. 123.

Há pessoas que vivem em constante estresse, passando por estas fases e, por conseguinte, sofrendo todas as consequências que elas trazem consigo. Neste caso, torna-se necessário criar estratégias para enfrentá-lo ou controlá-lo, a fim de produzir resiliência e reduzir o seu impacto na saúde, ao que se chama *coping*.

A palavra “*coping*”, derivada do Inglês, é comumente usada para definir estas estratégias de enfrentamento. Lazarus e Folkman (1984) a definem como uma variável individual, determinada por fatores pessoais, exigências situacionais e recursos disponíveis, representada pela forma como as pessoas comumente reagem ao estresse. Os mesmos autores ainda admitem outra definição clássica, afirmando que *coping* pode ser o conjunto de esforços, cognitivos e comportamentais, utilizados pelo indivíduo com vistas a lidar com demandas específicas, internas ou externas. Tais demandas surgem em situações de estresse e são avaliadas como sobrecarga ou excedente aos recursos pessoais (Lazarus & Folkman, 1984).

Embora várias definições e sistemas de classificação tenham sido propostos para *coping*, para Snyder (1999), a definição que engloba a maioria dos pontos de vista anteriores é a de que *coping* é uma resposta destinada a diminuir a carga emocional, que está ligada a eventos estressantes da vida e a aborrecimentos diários. Portanto, para o autor, por esta definição, as estratégias de enfrentamento são aquelas respostas que são efetivas na redução de um “fardo” emocional indesejável.

Antoniazzi, Dell'Aglio e Bandeira (1998), em seu artigo sobre os diversos modelos de *coping*, discutiram as diferentes posições teóricas e metodológicas existentes entre eles, sua eficácia e possíveis relações com traços de personalidade. Os autores resumiram três modelos de *coping*, cada um focado em um item ou fator diferenciados, conforme segue:

Tabela 8  
Estratégias de *coping*.

Tipo de <i>Coping</i>	Definição
<b><i>Coping</i> focalizado na emoção</b>	É um esforço para regular o estado emocional que é associado ao estresse, ou é o resultado de eventos estressantes. Estes esforços de <i>coping</i> são dirigidos a um nível somático e/ou a um nível de sentimentos, tendo por objetivo alterar o estado emocional do indivíduo.
<b><i>Coping</i> focalizado no problema</b>	Constitui-se em um esforço para atuar na situação que deu origem ao estresse, tentando mudá-la. A função desta estratégia é alterar o problema existente na relação entre a pessoa e o ambiente que está causando a tensão
<b><i>Coping</i> focalizada nas relações interpessoais</b>	Aquele no qual o sujeito busca apoio nas pessoas do seu círculo social para a resolução da situação estressante.

*Nota.* Fonte: Adaptado de “*O conceito de coping: uma revisão teórica*”, de Antoniazzi, Dell'Aglio e Bandeira, 1998, p. 285.

Em um estudo mais recente, Ribeiro et al (2017) concordam que o modelo clássico proposto por Lazarus e Folkman (1984), que divide o *coping* em dois grupos de acordo com a função que desempenha (*coping* focado na emoção e *coping* focado no problema) é o mais difundido. Os autores afirmam, contudo, que tal divisão não deve mais ser usada. Em vez disso, sugerem o modelo proposto por Skinner et al (2003), a favor de um sistema hierárquico de formas de agir que foi construído a partir da análise de uma centena de sistemas de enfrentamento nos quais potenciais famílias de *coping* foram categorizadas, conforme ilustrado na Tabela 9.

Tabela 9  
**Famílias de *coping*.**

<b>Famílias de <i>coping</i></b>	<b>Componentes</b>
Solução de problemas	Estratégia de desenvolvimento; ação instrumental; planejamento
Buscando informações	Leitura; observação; perguntando aos outros.
Incapacidade de se ajudar	Confusão; interferência cognitiva; esgotamento cognitivo.
Escapar	Evitação cognitiva; evitação comportamental; negação; pensamento ilusório.
Autoconfiança	Regulação emocional; regulação comportamental; expressão emocional; abordagem emocional.
Buscando suporte social	Procure por contato; busca pelo conforto; ajuda instrumental; apoio espiritual.
Delegação	Procura ajuda mal adaptativa; reclamando; arrepender; sentindo pena de si mesmo.
Isolamento	Retirada da vida social; ocultação; evitando outras pessoas.
Alojamento	Distração; reestruturação cognitiva; minimização; aceitação.
Negociação	De barganha; persuasão; definição de prioridades.
Submissão	Ruminação; perseverança rígida; pensamentos intrusivos.
Oposição	Culpe o outro; projeção; agressão.

*Nota.* Fonte: Adaptado de “*Coping strategies used by the elderly regarding aging and death: an integrative review*”, de Ribeiro et al, 2017, p. 873.

Ainda acerca das estratégias que visam ao desenvolvimento da resiliência, Luthans e Youssef (2004) destacam aquelas que se concentram na redução dos riscos e do estresse. Os autores explicam que, de acordo com esta estratégia, as organizações fornecem benefícios de cuidados de saúde, de forma a reduzir a probabilidade de riscos físicos e psicológicos, tais como problemas de saúde, estresse, exaustão e abuso de álcool e drogas.

Existem, ainda, técnicas especiais de administração do estresse a que se pode lançar mão para que se possa, de certa forma, lidar com o problema. Neste sentido, a literatura esclarece de que modo tal estratégia pode ser aplicada:

O processo começa com ações de reconhecimento dos sintomas do estresse e continua com ações para manter um padrão positivo de desempenho. Aqui é importante o bem-estar pessoal. O termo descreve a busca do potencial físico e mental por meio de um programa de promoção de saúde pessoal (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1999, p. 292).

Segundo os autores, a estratégia se baseia em reconhecer a responsabilidade pessoal de manter e melhorar o bem-estar, por meio de uma abordagem disciplinada de saúde física e mental. Isto exige atenção para itens como o fumo, peso, dieta, uso de álcool e condição física.

A essência do bem-estar pessoal é um estilo de vida que reflete o comprometimento real e abrangente com a saúde. É muito eficaz como estratégia de prevenção e administração do estresse. (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1999, p. 292).

Estudos empíricos também testam diferentes estratégias de *coping*. Em um trabalho sobre o tema, realizado no interior do Estado de São Paulo, Maturana e Valle (2014) concluíram que, para além da necessidade de um treino de controle de estresse, é importante, também, a criação de programas que visem ao desenvolvimento de habilidades sociais relacionadas à comunicação e, sobretudo, competências de relacionamento interpessoal.

Para as pesquisadoras, pode-se afirmar que a presença de estresse, a fase em que se encontra e a incidência de sintomas psicológicos, irão influenciar o trabalho dos profissionais, sua maneira de perceber a situação estressora e sua forma de enfrentá-la (Maturana & Valle, 2014, p. 20).

Já Cano e Moré (2016) relatam que os resultados da pesquisa por eles realizada apontaram para o fato de que os profissionais fazem uso de diversas estratégias de enfrentamento, o que, segundo os autores, evidencia a necessidade de autorreflexão, apoio e suporte social. Para eles, isso pode favorecer uma melhor adaptação às demandas, às exigências e ao reconhecimento de desgaste emocional.

Por fim, é importante lembrar que, não obstante o fato de que as melhores estratégias para lidar com o estresse são as intervenções nas condições de realização do trabalho, as estratégias de *coping* podem variar de acordo com a resiliência de cada indivíduo e, também, com o repertório de cada um. Na pesquisa supracitada, os autores fazem um alerta acerca desta questão:

Cumpramos ressaltar que os dados encontrados sugerem que sejam organizadas outras investigações que possam considerar variáveis como a personalidade dos profissionais, tendo em vista que todas as estratégias de enfrentamento se estruturam com base em experiências pessoais e encontram-se calcadas na subjetividade de cada profissional (Cano & Moré, 2016, p. 09).

O enquadramento teórico mostrou diversas questões relacionadas à saúde no trabalho, desde os conceitos iniciais, passando pela questão do estresse e suas várias definições. Foram mostradas diversas pesquisas referentes ao estresse relacionado ao trabalho, pesquisas essas não apenas limitadas ao Brasil, mas aplicadas e originadas em outros países, pertencentes à Europa, Ásia e Américas.

Finalmente, foram abordadas as estratégias de *coping*, mostrando, novamente, conceitos e referências de diversos autores.

A próxima parte do trabalho será dedicada à pesquisa empírica, realizada com Promotores de Justiça do Ministério Público de Santa Catarina. Os detalhes da população e da amostra, o método, os instrumentos e os resultados serão mostrados nos próximos capítulos que compõem a parte prática da tese.

## **PARTE II – Componente Empírica**

### **Capítulo 4 – O Ministério Público e a carreira de seus Membros**

O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Assim está escrito no caput do artigo 127 da Constituição Federal (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988/2001). Conforme dispõe o parágrafo segundo deste artigo, ao MP é assegurada autonomia funcional e administrativa, sendo-lhe possível propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, assim como as regras sobre a sua organização e funcionamento.

Além dos artigos 127 ao 130 da Constituição da República, outras normas legais definem a atuação do Ministério Público, como os artigos 93 ao 102 da Constituição do Estado de Santa Catarina; a Lei Federal 8.625, de 12 de fevereiro de 1993, denomina Lei Orgânica Nacional do Ministério Público e, finalmente, a Lei Complementar estadual 197, de 13 de julho de 2000, que instituiu o estatuto jurídico e definiu a estrutura do MPSC. (MPSC, 2018).

Dentre as tutelas do Ministério Público estão o direito à vida, à saúde, à moradia, à liberdade, à educação, ao trabalho, à cidadania, entre outros. O órgão tem, ainda, o papel de fiscalização das leis, defendendo também o patrimônio cultural, o meio ambiente, os direitos e interesses da coletividade, como os das comunidades indígenas, da família, da criança, do adolescente e do idoso.

De acordo com Arantes (1999), dentre as instituições que compõem o sistema de justiça no Brasil, sempre coube ao Ministério Público (MP) duas funções principais: (a) a de fiscal da lei (*custos legis*) e (b) a de titular da ação penal pública. O autor esclarece alguns pontos acerca da instituição, conforme segue:

Como fiscal da lei, o MP deve acompanhar a aplicação da lei pelo juiz em casos concretos envolvendo direitos individuais considerados indisponíveis, relacionados geralmente a áreas de família, registro e filiação, sucessões, defesa dos incapazes etc. Nesses casos, o MP não é parte no processo, mas figura como órgão interveniente. Constitui-se em um terceiro elemento, ao lado do juiz e das partes em conflito, representando o Estado e sua função pública de zelar por direitos indisponíveis e interesses de indivíduos classificados juridicamente como incapazes (Arantes, 1999, p. 84).

Já como titular da ação penal pública, cumpre ao Ministério Público outras funções, conforme continua explicando o autor.

O MP está encarregado de acionar o Poder Judiciário em nome do Estado com vistas à aplicação da pena nos crimes codificados pela legislação. O direito de punir é exclusividade do Estado e o MP é o órgão estatal que detém a responsabilidade exclusiva de desenvolver a acusação no processo criminal. Apenas de modo subsidiário a vítima ou seu representante podem atuar neste tipo de processo judicial (Arantes, 1999, p. 84).

Apenas a título comparativo, pode-se citar que em outros países, a função do MP é semelhante. Silva (2016), em um artigo sobre o Ministério Público português, estudou as várias funções daquele órgão no âmbito administrativo, fazendo uma análise comparativa de algumas versões do artigo 11º do Código de Processo nos Tribunais Administrativos (CPTA) e refletindo, também, sobre a importância do papel do Ministério Público na atualidade. Como resultado do artigo, o autor concluiu que:

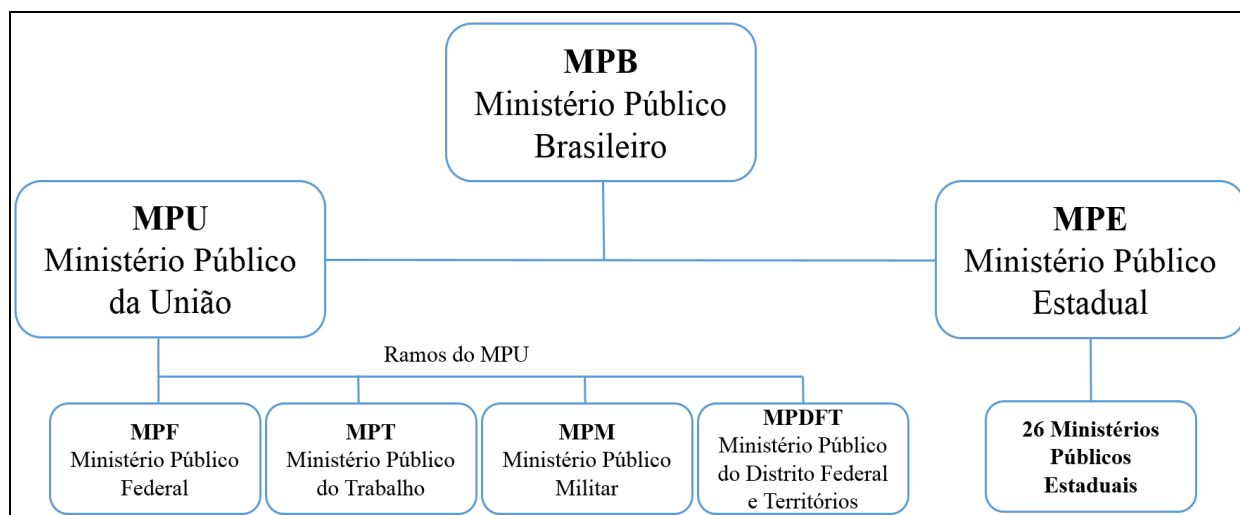
O Ministério Público é uma figura que, como bem se entende, se aperfeiçoou ao longo do tempo, transformando-se num MP novo, como órgão constitucional integrado no órgão de soberania denominado “Tribunais”, muito diferente, nos planos estrutural, funcional, estatutário e organizacional, da anterior homônima instituição, que definitivamente ficou enterrada.

Para o autor, o Ministério Público é tradicionalmente entendido como sendo um órgão indispensável para o processo administrativo, porque faz com que este seja mais justo.

O MP serve de garantidor dos direitos fundamentais assim como de valores protegidos constitucionalmente, de cada sujeito considerado ou da comunidade; e para tal dispõe de várias formas de ação. O Ministério Público não só controla o cumprimento da lei, como defende os interesses dos particulares e da comunidade (Silva, 2016, p. 181).

Voltando ao Brasil, vale lembrar que o MP se divide, de forma mais ampla, em duas grandes partes, a saber: O Ministério Público da União (MPU) e o Ministério Público Estadual (MPE).

O MPU, por sua vez, divide-se em quatro ramos, quais sejam: Ministério Público Federal (MPF), Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério Público Militar (MPM) e Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT). Já o MPE não se subdivide, havendo um Ministério Público Estadual em cada unidade da federação. A figura 6 ilustra o exposto.



**Figura 6.** Estrutura do Ministério Público Brasileiro  
 Fonte: De “Ministério Público Federal”, de MPF, 2018.

O presente estudo será realizado no Ministério Público do Estado de Santa Catarina (MPSC), órgão que, dentre outras funções, defende os interesses da sociedade nos casos que envolvam órgãos, bens, serviços, verbas, áreas ou interesses do Estado de Santa Catarina. Na sua estrutura, existem as Promotorias de Justiça, as quais são, de acordo com MPSC (2018), o contato direto do Ministério Público com o cidadão.

Segundo a página institucional do órgão, os Promotores de Justiça devem realizar reuniões com a comunidade, participar de audiências públicas, solicitar informações, coletar dados, investigar e ouvir testemunhas para apurar a ocorrência de irregularidades e crimes nas suas diversas áreas de atuação. Ainda segundo informações disponibilizadas pela instituição, as Promotorias também desempenham as funções institucionais do MP nas comarcas, nas esferas judicial e extrajudicial, sendo que, enquanto nesta última esfera o Promotor pode fazer recomendações e propor acordos como os termos de ajustamento de conduta, judicialmente, ele atua nos fóruns ajuizando ações e fazendo denúncias.

Os Procuradores de Justiça são os membros do MP que atuam na segunda instância e pertencem às Procuradorias de Justiça, as quais se dividem em Cível e Criminal. São os órgãos do Ministério Público junto ao Tribunal de Justiça que se manifestam em processos propostos inicialmente pelo Promotor de Justiça ou que envolvam interesse público. Opinam quando a decisão do Juiz é questionada pelo acusado ou pelo próprio Ministério Público (MP). E atuam, ainda, quando o Ministério Público não concorda com uma decisão do Tribunal de Justiça e

recorre ao próprio Tribunal de Justiça e aos tribunais superiores: Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Supremo Tribunal Federal (STF) (MPSC, 2018)

Para ressaltar a importância do cargo destes membros, cumpre citar a função do Procurador Geral de Justiça, que é o chefe do Ministério Público Estadual, o qual exerce funções administrativas e de execução. Como órgão de execução, pode propor ação penal em relação a crimes praticados por Prefeitos, Secretários de Estado, integrantes da Mesa Diretora e da Presidência da Assembleia Legislativa, Juízes de Direito e membros do próprio Ministério Público. Isso acontece porque, na esfera criminal, essas autoridades têm direito a foro por prerrogativa de função (conhecido popularmente como foro privilegiado) – nestes casos, o Tribunal de Justiça (MPSC, 2018)

De acordo com o exposto até aqui, percebe-se que a função do membro do MP é de extrema importância, porquanto lida com agentes públicos e políticos da sociedade e trata de bens de grande valia, exigindo, portanto, alto poder intelectual, pessoal e outras competências daquele que ingressa como membro na instituição.

De acordo com Silva (2001), todos os promotores são recrutados por meio de concurso público, iniciando o trabalho como substitutos, podendo ser enviados para onde houver necessidade de substituição. Eles permanecem nesta função até ingressarem efetivamente na carreira, quando, em geral, passam a atuar em pequenas comarcas. De acordo com o autor, com o passar do tempo, em função da existência de vagas e também de acordo com seus interesses, eles vão sendo promovidos (mediante critérios de antiguidade e de merecimento) para atuarem em comarcas maiores, que exigem um trabalho cada vez mais especializado.

No MPSC, este percurso até o topo da carreira começa nas comarcas de entrância inicial, no interior do Estado, geralmente localizadas em cidades de pequeno porte, onde o membro atua em processos relacionados a todas as áreas, posto que, em regra, ele é o único promotor na comarca. Nas pequenas cidades do interior, de acordo com Silva (2001), o promotor costuma ter um contato contínuo com a população, atendendo ao público a fim de orientar, informar, fazer encaminhamentos, receber denúncias e reclamações. Nestas localidades, segundo o autor:

Os promotores afirmam que até mesmo pessoas com plenas condições de mover uma ação civil pública contra violações praticadas por autoridades, comerciantes ou outros moradores da localidade, batem na porta do gabinete do promotor, porque sentem medo das consequências que poderiam sofrer caso eles próprios movesse o processo. Por isso, os cidadãos do interior aprenderam a buscar orientação no gabinete do promotor

público, nome designando justamente pelo caráter público do trabalho exercido pelo promotor de justiça, consagrando a imagem do Ministério Público como órgão protetor dos “fracos” (Silva, 2001, p. 132).

Mais adiante na carreira, o Promotor pode assumir o cargo em cidades maiores, em comarcas de entrância final, onde, geralmente, irá trabalhar ao lado de colegas, operando em áreas jurídicas um pouco mais especializadas.

Os promotores que trabalham no interior do Estado, em regra, devem residir na cidade sede da comarca (ou, no máximo, a 70 Km dela). Silva (2001) lembra que, caso eles permaneçam por um tempo razoável nestas circunscrições judiciárias, precisam levar a família, alugar casas ou hospedar-se em pousadas e hotéis, matricular os filhos nas escolas disponíveis, conhecer os recursos que localidade oferece, participar talvez dos eventos locais, tornar-se objeto da curiosidade e do assédio das “pessoas importantes” da municipalidade, receber, quem sabe, uma homenagem da Câmara Municipal ou da Prefeitura e entrar em contato, enfim, com os moradores e seus problemas cotidianos (Silva, 2001, p. 132).

Finalmente, localizadas nas cidades de grande porte do interior ou na Capital, ficam as comarcas de entrância especial. Nelas, dependendo do número de colegas que possui, o promotor pode assumir uma, duas ou, até mesmo, três áreas de especialização. Nestas localidades, o membro não costuma atender diretamente o público, mas, em contrapartida, geralmente tem um número de processos elevados, um caráter mais especializado da matéria na qual atua e, também, pode ser chamado a assumir postos na administração superior do órgão.

A importância do cargo, o fato de atuarem com questões criminais e cíveis de grande relevância, dentre outras especificidades do cargo, como a necessidade de ter que mudar de cidade para ascender na carreira, representam desafios à vida do promotor, o qual pode, em algum momento, sofrer reflexos na sua saúde. Este é o tema do próximo item

#### 4.1. A Gestão da Saúde no MPSC

Diante das características da atividade do Promotor de Justiça, e seu possível reflexo na saúde destes membros, os MPs estaduais implantaram programas de promoção e prevenção à saúde em seus quadros funcionais. O MPSC também possui, em sua estrutura, uma gerência responsável pela saúde dos seus membros e servidores.

Em um trabalho que teve como meta analisar a gestão de Saúde e Segurança do Trabalho no Ministério Público do Estado de Santa Catarina, Teixeira (2017) recolheu dados levantados pela equipe de saúde da Gerência de Atenção à Saúde do órgão, no período de 2015 a 2017. Foi feita uma pesquisa documental e bibliográfica, bem como uma análise da legislação, a fim de cumprir tal objetivo. Segundo a autora, em Santa Catarina, as ações de atenção à saúde dos servidores ficaram, em um primeiro momento, amparadas pelos artigos 115, 116 e 117 da Lei 6.745 (Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado), os quais determinam:

Art. 115. A proteção social aos funcionários far-se-á mediante prestação de assistência e previdência obrigatórias. § 1º Entre as formas de assistência, incluem-se: IV - a promoção de segurança no trabalho;

Art. 116. ...§ 1º Entende-se por doença profissional, a que se deve atribuir, como relação de causa e efeito, às condições inerentes ao serviço ou fatos nele ocorridos. § 2º Acidente em serviço é o evento danoso que tenha como causa mediata ou imediata, o exercício das atribuições inerentes ao cargo. § 3º Considera-se também acidente a agressão física sofrida e não provocada pelo funcionário no exercício de suas atribuições ou em razão delas. Art. 117. Ocorrendo o falecimento do funcionário, em consequência de acidente em serviço ou doença profissional, o valor da pensão assegurada pela entidade previdenciária estadual aos seus dependentes, na forma da regulamentação própria, será complementado pelo Estado, até o montante da sua remuneração (Lei n. 6.745, 1985).

Todavia, conforme foi visto anteriormente, o MP possui autonomia funcional e administrativa, e, em virtude disso, seus servidores não são incluídos nas medidas propostas pela administração estadual. Por ser considerado autônomo, o MPSC se utiliza apenas do Plano SC Saúde e da Perícia Médica, isso porque não possui esses serviços próprios.

Teixeira (2017) afirma que, diante das diversas iniciativas da sociedade para consolidação das políticas públicas voltadas à segurança e saúde do trabalhador, e pela própria atividade fim da instituição, que visa à garantia de direitos, surge a preocupação para com a saúde ocupacional dos trabalhadores do MPSC, preocupação essa que sempre foi uma demanda dos servidores.

Como parte das ações do programa de humanização do ambiente de trabalho, que consta do planejamento estratégico da instituição para os anos 2012 – 2020 (MPSC, 2018), foi editada, em setembro de 2012 a Lei complementar n. 579, que criou a Gerência de Atenção à Saúde – GESAU, que teria a função de realizar ações de promoção à saúde, por meio de atividades e programas que melhorem a qualidade de vida dos trabalhadores da instituição. Com uma

gerência específica para tratar da saúde de servidores e membros, houve viabilidade para computar dados acerca do tema, conforme explica-se a seguir.

A partir da criação da GESAU, foi possível compilar dados de maneira específica e perceber quais doenças possuem maior influência no índice de absenteísmo. No período de janeiro de 2015 ao primeiro semestre de 2017 é possível visualizar um total de 2.696 afastamentos para tratamento de saúde. Dentre eles, 939 foram Licenças para Tratamento de Saúde (LTS), 1.577 Atestados Médico, 13 Auxílio Doença/INSS e 1 Acidente de Trabalho (Teixeira, 2017, p. 62).

A tabela 10 ilustra o resultado obtido a partir da análise dos dados da gerência de saúde.

Tabela 10  
**Afastamentos e licenças no MPSC – 2015-2017**

<b>Tipo de Licenças</b>	<b>Nº Dias</b>	<b>Nº Licenças</b>
Licença Maternidade	2872	24
LTSPF	1822	142
LTS	20064	939
Auxilio doença/INSS	420	13
Atestado Médico	2614	1.577
Acidente Trabalho	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>(DA) 27793</b>	<b>2696</b>

*Nota.* Fonte: Adaptado de “*Gestão de saúde e segurança do trabalho: Uma análise a partir da gerência de atenção à saúde do Ministério Público de Santa Catarina*”, de Teixeira, 2017, p. 62.

Finalmente, da leitura do referido trabalho, extrai-se que a maioria dos adoecimentos dos servidores não é indicada nos atestados, o que representa uma possível falha. Os afastamentos para exames gerais e para cuidados e procedimentos específicos pós-cirúrgicos aparecem como os mais rotineiros. Importa ressaltar, também, que os episódios depressivos e os transtornos ansiosos são os mais frequentes entre as doenças especificadas relacionadas ao trabalho. Vale lembrar que depressão e ansiedade estão, em regra, relacionados ao estresse, conforme apontam estudos (Margis et al., 2003; Joca, Pandovan, & Guimarães, 2003; Mello et al., 2007).

O presente trabalho, que investigará o nível de vulnerabilidade ao estresse nos membros do MPSC, correlacionando-o com fatores sócio demográficos e do trabalho, será mais uma ferramenta à disposição da Gerência de Atenção à Saúde para ajudá-la a cumprir sua missão.

## Capítulo 5 – Problemática

O cargo de Promotor de Justiça imputa extrema responsabilidade, algo que exige do membro do MP um grande esforço para passar no concurso, capacidade para atuar em um ambiente rígido e, porque não dizer, perseverança para percorrer a carreira, levando consigo a sua família que, geralmente, o acompanha nas andanças pelo Estado.

Acerca destas vicissitudes, Kakar (2002) cita que, historicamente, as atividades relacionadas à aplicação da lei eram ocupações tipicamente masculinas, dado o entendimento de que a acusação e a decisão do destino de criminosos demandariam características como “sangue frio” e desprendimento, que não estariam presentes nas mulheres.

A própria autora, mais tarde, provou que a tese da suposta incapacidade das mulheres para atuarem em questões mais severas não se sustentava. Utilizando como base um levantamento de 217 oficiais do sexo masculino e feminino, Kakar (2002) concluiu que os oficiais do sexo masculino e feminino se percebem igualmente qualificados para realizar tarefas exigidas na aplicação da lei, incluindo administração e supervisão.

Segundo a autora, a pesquisa sugere que policiais masculinos e femininos trabalham igualmente bem, e que não há diferenças significativas no desempenho, capacidades e habilidades administrativas do trabalho, mesmo quando o nível de educação e os anos de experiência são controlados.

Não há como negar, no entanto, que a atividade dos promotores é bastante exigente. Os próprios membros têm ciência das suas competências e das responsabilidades que o cargo lhes imprime, conforme demonstra Ribeiro (2017).

A Tabela 11, extraída de seu trabalho, refere-se a uma pesquisa realizada pelo Centro de Estudos de Segurança e Cidadania (CESeC) com promotores e procuradores de justiça entre fevereiro de 2015 e fevereiro de 2016.

Tabela 11

**Entrevista com membros**

<b>Concordância dos entrevistados com afirmativas sobre atuação do MP (% do total de respostas)</b>			
	<i>Concorda</i>	Totalmente	Em parte
Cabe obrigatoriamente ao MP exigir da administração pública que assegure os direitos previstos na legislação	97,2	77,4	19,9
O MP desempenha papel de promoção da cidadania e conscientização da sociedade brasileira	96,2	73,8	22,4
O MP é o canal de vocalização de demandas sociais para ampliar o acesso à solução de conflitos coletivos	94,0	67,4	26,6
A sociedade desconhece as atribuições do MP	89,2	36,1	53,2
O MP é socialmente engajado	75,2	25,7	49,5
No MP há uma pressão para que o compromisso com a justiça social prepondere sobre a estrita aplicação das leis	52,8	15,1	37,7

*Nota.* Fonte: Adaptado de “Ministério Público: guardião da democracia?”, de Lemgruber et al, 2016, p.21.

Utilizando dados resultantes da referida pesquisa, Ribeiro (2017) concluiu que a quase totalidade dos entrevistados concorda, no todo ou em parte, com três afirmações que, apesar de diversas, expressam os principais *slogans* do MP:

- a) Cabe obrigatoriamente ao Ministério Público exigir da Administração Pública que assegure os direitos previstos nas Constituições (Federal e Estadual) e nas leis – 97,2%;
- b) O Ministério Público desempenha papel de promoção da cidadania e conscientização da sociedade brasileira – 96,3%;
- c) O Ministério Público é o canal de vocalização de demandas sociais com vistas a alargar o acesso à solução de conflitos coletivos – 94,0 (Ribeiro, 2017, p. 65).

Tal reconhecimento é especialmente importante, pois, no Brasil, na última década, houve vários casos de corrupção envolvendo a classe política e grandes empresas privadas. Na linha de frente do combate à corrupção, segundo o autor, o Ministério Público vem se tornando (juntamente com o Poder Judiciário) o último reduto político-moral da sociedade. Costa (2017) afirma que, se por um lado percebe-se a descrença no Poder Executivo como concretizador dos direitos fundamentais, a ampliação do papel exercido pelo Ministério Público brasileiro implica na transferência de parcela do ônus moral da sociedade, passando ele a atuar como “superego”,

tal como convencionado por Ingeborg Maus, que, no contexto da expansão do papel dos atores judiciais, denominou estes como “superego da sociedade órfã” (MAUS, 2000, p. 186-187).

Maus (2000), na verdade, criticou a atuação da Suprema Corte alemã em virtude da atuação daquele órgão como um verdadeiro parlamento, a avocar poderes que não lhe são próprios, mas típicos do Poder Legislativo, que representa o povo. A autora prega que, ao agir assim, o Poder Judiciário assumiu o posto de última instância moral, responsável por definir os valores de uma sociedade. Traçando um paralelo com a psicanálise, Maus (2000) sustenta que:

Na família, assim como na sociedade, a figura do pai perde importância na definição do ego. A construção de uma consciência individual passa a ser determinada muito mais pelas diretrizes sociais, do que pela intermediação da figura dominante do pai, e a sociedade se vê cada vez menos integrada por meio de um âmbito familiar, transferindo aos poderes constituídos da sociedade, o clássico modelo do superego (MAUS, 2000, p. 184).

Segundo a autora, não se trata simplesmente da ampliação das funções do Judiciário, com o aumento do poder da interpretação das leis. Tal evolução vem acompanhada de uma visão sagrada, por parte da população, que dá ao poder judiciário contornos de veneração quase religiosa. O objetivo da atuação do juiz seria trazer uma percepção saudável a um povo doente, exatamente nisso consistindo sua função de superego.

Por tudo isso, e por toda esta carga que é depositada sobre estes membros, é de se esperar que a sua saúde (seja física ou psíquica) possa, em algum momento, ser comprometida e deve, portanto, ser prevenida e tratada. Esta é a real questão a ser tratada neste estudo.

A problemática está, portanto, na exposição a um ambiente laboral desfavorável e de pressão no trabalho, em condições que derivam da responsabilidade inerente à própria atividade ministerial e do volume de trabalho em algumas comarcas. Tal situação pode gerar consequências na saúde dos Promotores de Justiça, surgindo, então, a necessidade de se saber o nível de vulnerabilidade ao estresse a que estão sujeitos esses membros e a possível relação deste fenômeno com a atividade por eles exercida e com os fatores sócio demográficos.

## Capítulo 6 – Objetivos

### 6.1 Objetivo Geral

O objetivo geral do presente trabalho é mensurar a vulnerabilidade ao estresse no trabalho dos Promotores de Justiça e investigar a sua relação com a atividade nas Promotorias e com fatores sócio demográficos específicos.

### 6.2 Objetivos Específicos

- a) Mensurar o nível vulnerabilidade ao estresse na amostra;
- b) Relacionar o nível de vulnerabilidade ao estresse com o cargo, a área de atuação e o tempo de carreira;
- c) Relacionar o nível de vulnerabilidade ao estresse com idade e sexo
- d) Relacionar o nível de vulnerabilidade ao estresse com estado civil e quantidade de filhos;
- e) Identificar os possíveis problemas de saúde entre os promotores e sua relação com a atividade laboral.

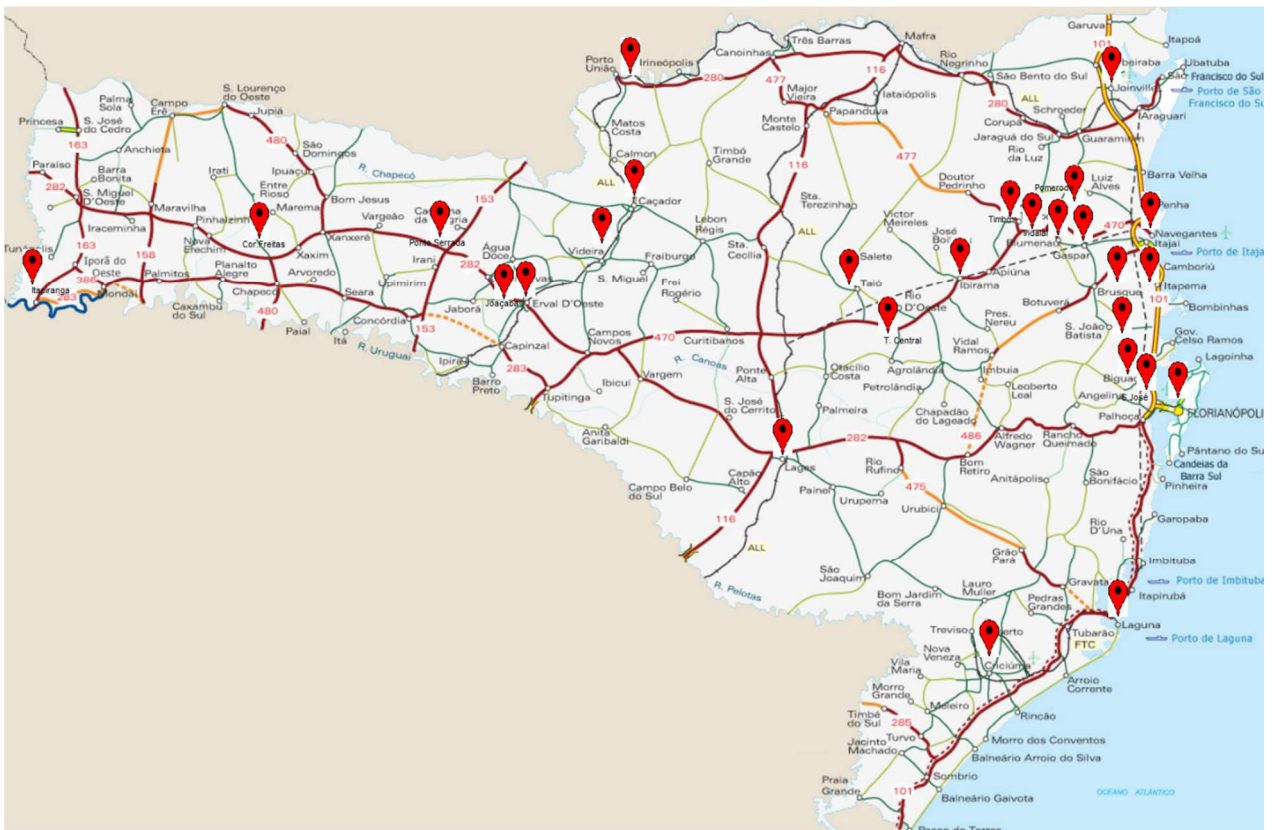
## Capítulo 7 – Métodos e instrumentos

### 7.1 Coleta de Dados

Os dados foram coletados entre julho e agosto de 2018. Os participantes receberam todos os materiais, bem como explicações acerca do objetivo da pesquisa e as diretrizes para responder ao questionário sócio demográfico. Na sequência, foram apresentados ao formulário da EVENT – Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho, sendo-lhes solicitado que o preenchessem, seguindo orientações deste pesquisador. Finalmente, foi realizada uma entrevista semiestruturada, composta por cinco questões, a fim de colher dados qualitativos acerca do tema pesquisado. Todos os participantes deram seu consentimento para participar, tendo a confidencialidade lhes sido garantida.

### 7.2 Amostra

A amostra foi composta por 60 Promotores (15% do universo) que atuam na capital e interior do Estado de Santa Catarina, distribuídos conforme disposto no mapa da figura 7.



**Figura 7.** Distribuição da amostra pelo Estado de SC

Fonte: O autor.

A divisão dos participantes por sexo foi bastante equilibrada, havendo 31 membros do sexo masculino e 29 do sexo feminino (51,67% a 48,33%). Quanto à faixa etária, houve participantes com idades entre 28 e 68 anos ( $M = 40,43$ ;  $DP = 8,54$ ), sendo a faixa etária mais representativa, a que vai dos 30 aos 39 anos (50%). Os níveis de educação relatados foram de graduação (28,3%); especialização (51,7%), mestrado (18,3%) e doutorado (1,7%). Quanto ao tempo de carreira, houve participantes com apenas um ano de experiência como Promotor de Justiça, até aqueles que trabalham há 35 anos no órgão.

### 7.3 Instrumentos

Para a avaliação quantitativa, foi utilizada a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT. Para identificar os fatores sócio demográficos, foi aplicado um questionário composto por dez itens, disponível no anexo 1. Foi também realizada uma entrevista semiestruturada, composta por cinco perguntas, cujo guião encontra-se disponível no anexo 6.

Para que se pudesse escolher a ferramenta de mensuração adequada, fez-se necessário conhecer as escalas para mensuração do estresse válidas no Brasil. Cumpre-se, também, entender que se trata aqui de uma avaliação psicológica, que é compreendida, de acordo como CRP-13 (2013, p. 01), como “um amplo processo de investigação, no qual se conhece o avaliado e sua demanda, com o intuito de programar a tomada de decisão mais apropriada do psicólogo”.

Com relação especificamente à mensuração do estresse, muito embora se trate de um constructo de grande relevância, vários autores destacam que não há uma definição amplamente aceita sobre o seu conceito, quando ele ocorre, como observá-lo e como quantificá-lo. As dificuldades de conceituação do construto relacionam-se à variedade de modelos teóricos existentes, pois alguns o caracterizam em termos de respostas e outros o descrevem como um conjunto de estímulos (Aquino, 2007).

Pela lei brasileira, os testes psicológicos são instrumentos de avaliação ou mensuração de características psicológicas, constituindo-se um método ou uma técnica de uso privativo do psicólogo, em decorrência do que dispõe o § 1º do artigo 13 da lei no 4.119/62. (Resolução CFP 002/2003).

Nesta linha, de acordo com CRP-13 (2013), para receber parecer favorável do CFP – Conselho Federal de Psicologia, a ferramenta de testagem deve preencher alguns requisitos mínimos, dentre os quais a necessidade de o manual trazer uma descrição clara das características técnicas do teste psicológico, devendo conter informações sobre:

- A especificação do constructo que ele pretende avaliar;
- A caracterização fundamentada na literatura da área, referência a pelo menos um estudo brasileiro com evidências positivas de validade, no caso de testes com amplas evidências de validade fora do país, ou pelo menos dois estudos de validade, quando se tratar de teste brasileiro ou estrangeiro com poucas evidências de validade;
- O estudo brasileiro de precisão com resultados iguais ou acima de 0,60.

Isto posto, como a presente dissertação versa sobre a saúde do trabalhador, mais especificamente sobre o estresse no ambiente de trabalho, procurou-se na listagem de ferramentas disponibilizada pelo CFP, aquelas que visem a mensurar este constructo.

A referida listagem, denominada “SATEPSI – Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos”, é uma página web, desenvolvida pelo CFP, para divulgar informações sobre os testes psicológicos à comunidade e às (os) psicólogas (os) (Satepsi, 2018, p. 01).

No SATEPSI são apresentadas, em duas abas, os testes psicológicos e instrumentos, podendo-se obter informações sobre o seu parecer (favorável ou desfavorável) e verificar a possibilidade do uso da ferramenta na avaliação psicológica. Ao se fazer uma busca pelos testes destinados a mensurar o estresse, foram encontradas quatro ferramentas, a saber: ESI – *Escala de Stress Infantil*, ESA – *Escala de Stress para Adolescentes*, ISSL – *Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp* e EVENT – *Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho*.

De pronto, os dois primeiros testes foram descartados, isto porque a pesquisa a ser realizada envolve apenas adultos, pessoas que exercem atividade profissional em um órgão público. Neste sentido, as ferramentas ESI e ESA não se encaixam no público alvo, porquanto se propõem a avaliar crianças e adolescentes, respectivamente. Já o teste ISSL atende ao público alvo e, portanto, resolveu-se pesquisar um pouco mais sobre ele.

De acordo com Lipp (2000), o ISSL é um instrumento útil na identificação de quadros característicos do estresse, possibilitando diagnosticar o fenômeno em adultos na faixa etária

de 15 a 75 anos. Segundo os autores, é possível, também, identificar a fase do estresse em que a pessoa se encontra (alerta, resistência e exaustão).

O instrumento não foi utilizado, pois ele evidencia a presença e o nível do estresse em si, sem relacioná-lo diretamente com o ambiente laboral, que é o foco deste trabalho. Poderia ocorrer de o resultado do teste acusar sinais elevados de estresse, sem que houvesse qualquer relação com o trabalho. Neste sentido, procurou-se uma ferramenta que atendesse mais a este objetivo, que pudesse aferir o estresse que ocorre como consequência do trabalho e, então, relacioná-lo com outras variáveis sócio demográficas. Encontrou-se o que se procurava na Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT.

### 7.3.1 Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT

Para escolher a ferramenta mais adequada para a presente pesquisa, foi preciso verificar suas qualidades psicométricas e certificar-se de que ela mensura adequadamente o constructo, da forma que se propõe a fazer. Neste sentido, Oswaldo (2009), afirma que a validade de um instrumento de testagem psicológica é constituída por um conjunto de evidências que possam assegurar a interpretação dos seus escores, e que tais estudos de evidências de validade foram realizados para a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT, assim definida pelo autor:

A Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT) é um instrumento que avalia o quanto as circunstâncias do cotidiano do trabalho influenciam a conduta da pessoa. O instrumento relaciona-se com medidas de estresse ambientais e grupos profissionais que podem se diferenciar em relação à intensidade em que percebem sua vulnerabilidade (Oswaldo, 2009, p. 03).

De autoria de Sisto, Baptista, Noronha e Santos (2008), a referida ferramenta de testagem é uma escala composta por 40 itens relacionados a situações geradoras do estresse no trabalho. Nela, o sujeito deve assinalar o quanto essas situações causam incômodo, a partir de uma escala *Likert*, com opções de intensidade que vão de “nunca” (0), “às vezes” (1), até “frequentemente” (2).

Acerca da pontuação, Oswaldo (2009) afirma que, na EVENT, ela se dá pela soma dos itens assinalados pelos sujeitos, soma esta que pode atingir um escore mínimo de 0 e a máximo de 80. A avaliação, contudo, se dá em três categorias ou fatores distintos e assim divididos:

- Fator 1 – Clima e Funcionamento Organizacional, composto por 16 itens que correspondem ao ambiente de trabalho e aspectos da função, quais sejam: 3. Ambiente físico inadequado; 4. Ter autoridade rejeitada pelos iguais ou superiores; 5. Chefes despreparados; 6. Dificuldades pessoais com o chefe; 11. Expectativa excessiva da chefia; 13. Falta de oportunidades de progresso no meu trabalho; 14. Falta de perspectiva profissional; 15. Falta de plano de cargos e salários; 16. Falta de solidariedade; 18. Função pouco conhecida; 19. Impossibilidade de dialogar com a chefia; 25. Não saber como sou avaliado; 26. Não saber quem manda realmente no meu trabalho; 27. Não ser valorizado; 36. Salário inadequado para a função; 40. Tom autoritário de meus superiores.

A pontuação máxima que pode ser atingida neste fator é 32. A vulnerabilidade ao estresse terá nível “inferior” se o escore chegar até 9, “médio inferior” se ficar entre 10 e 14, “médio, se ficar em 15, “médio superior” se ficar entre 16 e 19 e, finalmente, será considerada “superior” se atingir 20 pontos ou mais.

- Fator 2 – Pressão no Trabalho, composto por 13 itens: 1. Acúmulo de funções; 2. Acúmulo de trabalho; 12. Faço trabalhos que não pertencem à minha função; 17. Fazer o trabalho do outro; 24. Muita responsabilidade no trabalho diário; 28. Necessidade de ajudar colegas para fazer o serviço deles; 29. Novas obrigações; 30. O meu erro afeta o trabalho dos outros; 33. Prazos para realização de trabalhos; 34. Ritmo acelerado de trabalho; 35. Responsabilidade excessiva; 38. Ter mais obrigações que os demais colegas; 39. Tenho que atender a muitas pessoas de uma só vez.

A pontuação máxima que pode ser atingida neste fator é 26. A vulnerabilidade ao estresse terá nível “inferior” se o escore chegar até 10, “médio inferior” se ficar entre 11 e 14, “médio, se ficar em 15, “médio superior” se ficar entre 16 e 18 e, finalmente, será considerada “superior” se atingir 19 pontos ou mais.

- O Fator 3 – Infraestrutura e Rotina, composto por 11 itens, que são: 7. Dobrar jornadas; 8. Doença ou acidente pessoal; 9. Equipamento precário; 10. Problemas com a iluminação do ambiente; 20. Licença de saúde recorrente dos colegas; 21. Mudança nas horas de trabalho; 22. Mudança no status financeiro; 23. Mudanças de chefias; 31. Perspectivas de ascensão vinculadas à ideia de transferência; 32. Pouca cooperação da equipe para trabalhos que deveriam ser feitos em conjunto; 37. Salários atrasados.

A pontuação máxima que pode ser atingida neste fator é 22. A vulnerabilidade ao estresse terá nível “inferior” se o escore chegar até 3, “médio inferior” se ficar entre 4 e 5, “médio, se ficar em 6, “médio superior” se ficar entre 7 e 9 e, finalmente, será considerada “superior” se atingir 10 pontos ou mais.

Feita a apresentação, cumpre-nos verificar a sua análise fatorial. A este respeito, Sisto, Baptista, Noronha e Santos (2008) desenvolveram duas etapas de testes, com amostras de trabalhadores e universitários, na busca de evidências de validade de constructo.

A primeira etapa do estudo contou com a participação de 388 indivíduos, com idades variando entre 17 e 49 anos, sendo 66,8% do sexo feminino. Segundo os autores, no primeiro teste, o método de Kaiser-Meyer-Olkin foi utilizado como medida de adequação da amostra (KMO=0,88) que possibilita a explicação de uma quantidade boa da variância. Utilizou-se também, como parâmetro inicial, o teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2=4925,88$ ,  $df=780$  e  $p=0,000$ ), inferindo-se que a matriz era apropriada para a extração de fatores.

Na segunda etapa, 40 itens compuseram a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT, que foi aplicada em 948 pessoas, com idades variando entre 17 e 54 anos, sendo 617 (65,1%) do gênero feminino. Nesta etapa, o método de Kaiser-Meyer-Olkin também foi utilizado como medida de adequação da amostra, fornecendo um resultado bastante adequado (KMO=0,92) e o teste de esfericidade de Bartlett ( $c^2=10726,77$ ,  $gl=780$  e  $p=0,000$ ) indicou a possibilidade de extração de fatores e uma boa explicação da variância envolvida.

Após realizarem todos os testes, Sisto, Baptista, Noronha e Santos (2008) concluíram que os estudos de fidedignidade foram feitos com base nos procedimentos relacionados à precisão por consistência interna, cuja estimativa informa o quão bem os itens refletem o mesmo construto ou fornecem resultados similares. Os autores discorrem sobre o modo como verificaram a consistência interna do instrumento:

Dentre as formas para estudar a consistência interna, escolheu-se o coeficiente *alfa de Cronbach* e a correlação entre duas metades, sob a perspectiva da Teoria Clássica dos Testes. Em ambas etapas os fatores foram bem definidos, com pouca migração de itens e qualidade psicométrica adequada aos padrões internacionais, tanto nos valores de comunalidades e distribuição dos itens, quanto nos de fidedignidade. Os índices de confiabilidade aferidos variaram de 0,77 a 0,91 (Sisto, Baptista, Noronha e Santos, 2008, p. 08).

Considerando esta conclusão e a conseqüente aprovação pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) para a comercialização da ferramenta, a escala começou a ser usada em diversos trabalhos. Como exemplo desta utilização, pode-se citar a pesquisa de Miguel e Noronha (2007), que teve como objetivo estudar os parâmetros psicométricos da Escala por relação com outro instrumento que avalia estresse – o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL). Segundo os autores, a EVENT mostrou-se sensível para diferenciar sujeitos que se encontravam na fase de exaustão do estresse daqueles sem estresse, revelando ainda que, quanto à precisão, a EVENT atingiu o alfa de *Cronbach* de 0,90, o que é considerado ótimo pela literatura (Cronbach, 1996).

Outro estudo que usou a escala foi o de Aquino (2007) que teve como objetivo buscar evidências de validade baseada na relação com outras variáveis entre o Inventário de Percepção de Suporte Familiar (IPSF) e a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). Os resultados encontrados foram considerados satisfatórios, pois as correlações encontradas entre EVENT e IPFS apontaram que, de fato, o suporte familiar relaciona-se com a vulnerabilidade ao estresse no trabalho.

Em outro trabalho envolvendo a EVENT, Molina e Calvo (2010) utilizaram a escala para investigar a vulnerabilidade ao estresse no trabalho de agentes penitenciários. Os resultados apontaram que parte significativa da população pesquisada apresentava vulnerabilidade quanto à infraestrutura e rotina no trabalho.

Pieri (2013), por sua vez, investigou o nível da vulnerabilidade ao estresse percebido por policiais, bem como as possíveis correlações com os níveis de resiliência. Os resultados apontaram resultado médio superior em todos os fatores do instrumento EVENT, com uma representatividade maior no fator “Infraestrutura e Rotina”.

Mais adiante, Friedrich, Macedo e Reis (2015) citaram os trabalhos que utilizaram a EVENT até aquele momento, destacando as pesquisas que investigaram a suscetibilidade ao estresse em estudantes de psicologia e engenharia, de Noronha e Fernandes (2007), em operadores de telemarketing, por Takahashi (2009), em industriários, por Mattos e Gomes (2011), em porteiros, por Nunes e Calais (2011) e em trabalhadores com deficiência auditiva, realizado por Ambiel, Santos e Souza (2012).

Há outros exemplos de utilização do EVENT, como o trabalho de Carletto (2016), que investigou a relação entre os escores de vulnerabilidade ao estresse no trabalho com o

reconhecimento de expressões faciais de emoções e o de Oliveira (2017), que estudou a prevalência do estresse em Policiais Rodoviários Federais do Estado de SP.

Por fim, vale citar o trabalho de Fernandes (2017), que recentemente utilizou a EVENT para identificar os efeitos de um programa de intervenção sobre a vulnerabilidade ao estresse e as estratégias de enfrentamento em profissionais de um Serviço de Atendimento Móvel de Urgência.

Isto posto, considera-se que a ferramenta foi amplamente testada e pode, portanto, ser usada de modo seguro no presente estudo.

### 7.3.2 Guião de Entrevista Semiestruturada

A fim de se obterem dados qualitativos acerca do fenômeno estudado, 25% dos participantes responderam a perguntas em uma entrevista semiestruturada. A primeira questão abordou a relação entre Promotor de Justiça e a instituição (Corregedoria, Procuradoria, Administração Superior, colegas). Os promotores também foram instigados a falar sobre problemas de saúde pelo qual tivessem passado e a sua possível relação com o trabalho.

A necessidade de lidar com crimes violentos, estupro de vulnerável, corrupção, dentre outros de maior potencial ofensivo foi um tema também abordado na entrevista, que também questionou o que mais causa estresse na atividade do promotor de justiça.

Finalmente, desejava-se saber se o fato de ser Promotor de Justiça gerava alguma implicação no dia-a-dia do Promotor fora do trabalho, sendo este, pois, o tema da última pergunta da entrevista.

### 7.4 Procedimentos

Com vistas a se obter a aprovação da Comissão de Ética, o projeto, sob o número CAAE: 86548718.0.0000.5358, foi submetido à Plataforma Brasil, uma base nacional e unificada de registros de pesquisas envolvendo seres humanos, tendo sido aprovado em 19/05/2018 pelo parecer n. 2.663.537. Com relação à instituição na qual se realizou a pesquisa, solicitou-se a autorização ao Secretário Geral do Ministério Público de Santa Catarina. Finalmente, com relação aos participantes, foi-lhes apresentado o “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”, sendo-lhes garantindo o sigilo absoluto das informações obtidas na pesquisa. Tais documentos encontram-se, respectivamente, nos anexos 2, 3, e 4.

Quanto ao procedimento de escolha da amostra, foram selecionados 60 Promotores de Justiça que atuam na capital e no interior do Estado. Este número representa cerca de 15% da população total de promotores da instituição. Foram feitas visitas presenciais aos gabinetes destes Membros, momento em que lhes foram apresentados o questionário sócio demográfico e a ferramenta de testagem EVENT, bem como explicadas os motivos da realização da pesquisa.

Tanto o questionário sócio demográfico, quanto a Escala foram administrados pelos próprios participantes, ficando o pesquisador a disposição para esclarecer eventuais dúvidas e questionamentos.

Logo após o termino do preenchimento do questionário e da escala Event, os formulários foram recolhidos e procedeu-se à entrevista semiestruturada. Nesta fase, de acordo com o procedimento adotado, procurou-se obter dados qualitativos acerca da percepção dos Promotores no que se refere a questões do seu ambiente de trabalho, a relação com os colegas e sobre as características intrínsecas da sua atividade. Ao passo que iam respondendo, o pesquisador fazia algumas anotações literais e outras mais pontuais, mas que representavam a cadeia associativa do discurso do entrevistado.

O tratamento das entrevistas foi feito extraíndo-se delas algumas informações que mais se repetiram, como a relação com a corregedoria, a questão do volume de trabalho e a pressão pelo cumprimento de prazos.

Quanto aos procedimentos estatísticos, os dados foram inseridos na planilha eletrônica *Microsoft Excel*, a fim de se gerarem gráficos e tabelas, bem como calcular as proporções, médias e desvio padrão.

## Capítulo 8 – Resultados

Este capítulo refere-se aos resultados obtidos após a aplicação da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho, do questionário sócio demográfico e da entrevista semiestruturada.

Apesar de a ferramenta EVENT ser composta por 40 perguntas em um formulário único, como já foi visto, elas se referem a três fatores distintos, razão pela qual os resultados serão expostos com referência a cada um destes fatores.

A exposição dos resultados foi feita, primeiramente, mostrando os escores gerais da amostra para cada fator, sem realizar associação com qualquer variável. Por fim, foram apresentados resultados relacionados às variáveis sócio demográficas, sendo que em cada uma delas, analisou-se o percentual de participantes que obtiveram nível de vulnerabilidade médio, médio superior e superior.

### 8.1 Resultados Globais Quantitativos

Participaram do estudo 60 Promotores de Justiça com idades entre 28 e 68 anos. A distribuição etária da amostra é apresentada na tabela 12 e ilustrada na figura 8

Tabela 12

#### Distribuição etária da amostra

Idade	Freq.	%
De 20 a 29 anos	2	3,33%
De 30 a 39 anos	30	50,00%
De 40 a 49 anos	18	30,00%
De 50 a 59 anos	8	13,33%
De 60 a 69 anos	2	3,33%
Média: 40,43 anos	Total: 60	
DP: 8,54		

Nota. Fonte: O autor.

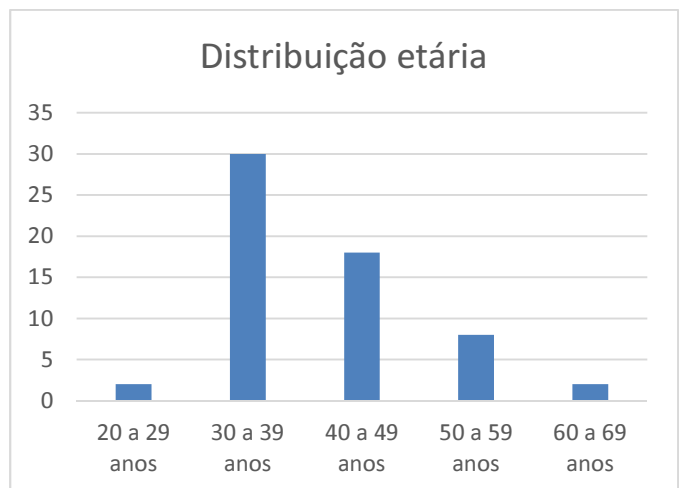


Figura 8. Distribuição etária da amostra

Fonte: O autor.

A última pergunta do questionário sócio demográfico questionava se os participantes haviam tido algum tipo de doença no último ano.

Neste quesito, quase 52% da amostra respondeu que sim. Dentre estes que adoeceram, quando questionados se o médico ou eles mesmos consideravam que a enfermidade tinha algum tipo de relação com a atividade laboral exercida, 67,74 deles confirmaram, conforme demonstrado na tabela 13.

Tabela 13  
**Porcentagem de participantes que adoeceram**

<b>Doença</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Apresentaram doença	31	51,67%
Não ficaram doentes	29	48,33%
Relacionada ao Trabalho	21	67,74%
Não relacionada	10	32,26%

*Nota.* Fonte: O autor.

#### 8.1.1 Resultado Global do Fator 1: Clima e Funcionamento Organizacional

Tabela 14  
**Resultado geral da amostra – Fator 1: Clima e Funcionamento Organizacional**

<b>Pontuação</b>	<b>Classificação</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Incidência</b>	<b>%</b>
0	Inferior	4	6,67%		
1	Inferior	6	10,00%		
2	Inferior	3	5,00%		
3	Inferior	8	13,33%		
4	Inferior	10	16,67%	48	80,00%
5	Inferior	5	8,33%		
6	Inferior	5	8,33%		
7	Inferior	4	6,67%		
8	Inferior	1	1,67%		
9	Inferior	2	3,33%		
10	Médio Inferior	5	8,33%		
11	Médio Inferior	2	3,33%	9	15,00%
12	Médio Inferior	1	1,67%		
14	Médio Inferior	1	1,67%		
15	Médio	1	1,67%	1	1,67%
21	Superior	1	1,67%	2	3,33%
24	Superior	1	1,67%		
<b>Total da amostra</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Fonte: O autor.

Os resultados da tabela 14 mostram que, no que se refere ao fator 1, 95% dos participantes tiveram resultados de vulnerabilidade ao estresse no trabalho em nível inferior ou médio inferior. Apenas 5% da amostra acusaram vulnerabilidade média ou superior.

### 8.1.2 Resultado Global do Fator 2: Pressão no Trabalho

Tabela 15

#### Resultado geral da amostra – Fator 2: Pressão no Trabalho

Pontuação	Classificação	Frequência	%	Incidência	%
0	Inferior	1	1,67%		
2	Inferior	1	1,67%		
5	Inferior	2	3,33%		
6	Inferior	3	5,00%	15	25%
8	Inferior	4	6,67%		
9	Inferior	3	5,00%		
10	Inferior	1	1,67%		
11	Médio Inferior	7	11,67%		
12	Médio Inferior	1	1,67%	19	31,67%
13	Médio Inferior	5	8,33%		
14	Médio Inferior	6	10,00%		
15	Médio	9	15,00%	9	15%
16	Médio Superior	6	10,00%	12	20%
17	Médio Superior	6	10,00%		
19	Superior	4	6,67%	5	8,33%
20	Superior	1	1,67%		
<b>Total da amostra</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Nota. Fonte: O autor.

A tabela 15 revela que, no que se refere à pressão no trabalho, mais de 43% da amostra apresentou níveis de vulnerabilidade ao estresse que vão de médio a superior. De modo mais detalhado, a tabela 16 ilustra como foram respondidas algumas das questões que influenciaram no resultado geral do Fator 2. Os números referem-se à quantidade de participantes que responderam nunca, às vezes ou frequentemente sobre como algumas situações de trabalho os incomodam.

Tabela 16

#### Questões que influenciaram no resultado geral do Fator 2 (Frequência)

Item	Nunca	Às vezes	Frequentemente
01. Acúmulo de funções	5	33	22
02. Acúmulo de trabalho	2	25	33
24. Muita responsabilidade no trabalho diário	6	18	36
33. Prazos para realização de trabalhos	11	17	32
34. Ritmo acelerado de trabalho	6	17	37

Nota. Fonte: O autor.

### 8.1.3 Resultado Global do Fator 3: Infraestrutura e Rotina

Tabela 17

#### Resultado geral da amostra – Fator 3: Infraestrutura e Rotina

Pontuação	Classificação	Frequência	%	Incidência	%
0	Inferior	4	6,67%		
1	Inferior	6	10,00%	25	41,67%
2	Inferior	10	16,67%		
3	Inferior	5	8,33%		
4	Médio Inferior	8	13,33%	14	23,33%
5	Médio Inferior	6	10,00%		
6	Médio	2	3,33%	2	3,33%
7	Médio Superior	7	11,67%	17	28,33%
8	Médio Superior	6	10,00%		
9	Médio Superior	4	6,67%		
10	Superior	1	1,67%	2	3,33%
14	Superior	1	1,67%		
<b>Total da amostra</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Nota. Fonte: O autor.

A tabela 17 revela que 35% dos participantes foram classificados com nível médio, médio superior e superior de vulnerabilidade ao estresse no que se refere ao Fator 3. Itens como "dobrar jornadas", "perspectiva de ascensão vinculada à ideia de transferência" e "pouca cooperação da equipe" tiveram pontuação alta, o que, em parte, explica o percentual. Os números da tabela 18 referem-se à frequência de respostas “nunca”, “às vezes” ou “frequentemente” para algumas situações de trabalho que incomodam os participantes.

Tabela 18

#### Questões que influenciaram no resultado geral do Fator 3 (Frequência)

Item	Nunca	Às vezes	Frequentemente
07. Dobrar jornadas	19	30	11
31. Perspectivas de ascensão vinculadas à ideia de transferência	30	13	17
32. Pouca cooperação da equipe para trabalhos que deveriam ser feitos em conjunto	29	23	8

Nota. Fonte: O autor.

Tendo expostos os resultados globais da amostra, referentes a cada um dos fatores medidos pela escala Event, cumpre-nos, agora, expor os valores encontrados, cruzando-os com as variáveis inerentes ao trabalho em si e, também, referente aos dados sócio demográficos.

Este cruzamento de informações será feito, primeiramente, com os resultados quantitativos do nível de vulnerabilidade ao estresse alusivo ao fator “Pressão no Trabalho”. Na sequência, serão tratadas as informações qualitativas, obtidas por meio da análise dos dados transcritos e originados nas entrevistas com os Promotores de Justiça.

## 8.2 Resultados quantitativos relacionados aos aspectos sócios demográficos

### 8.2.1 Resultados do Fator 1: Clima e Funcionamento Organizacional e Fator 3: Infraestrutura e Rotina

Considerando-se que, no que se refere ao fator 1, apenas 3,33% dos participantes foram classificados com nível superior de vulnerabilidade, não foi feito o cruzamento destes resultados com as variáveis sócio demográficas.

Já no que se refere ao fator 3, o percentual global de participantes classificados nos níveis médio superior e superior chegou a cerca de 31%. Ainda assim, optou-se por não efetuar o cruzamento destes dados com as variáveis sócio demográficas, algo reservado apenas para o fator 2, que obteve percentual mais significativo de participantes considerados vulneráveis.

### 8.2.2 Resultados do Fator 2: Pressão no Trabalho

Tabela 19

#### Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Cargo – Fator 2

<b>Cargo</b>	<b>Inferior</b>	<b>Médio inferior</b>	<b>Médio</b>	<b>Médio Superior</b>	<b>Superior</b>
Substituto	0,00%	20,00%	20,00%	60,00%	0,00%
Titular	27,27%	32,73%	14,55%	16,36%	9,09%

*Nota.* Fonte: O autor.

A tabela 19 revela que 80% dos promotores substitutos apresentaram nível médio a superior de vulnerabilidade ao estresse. Quando os avaliados são titulares, apenas 40% do grupo apresenta esses níveis.

Tabela 20

#### Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Área de Atuação – Fator 2

<b>Área</b>	<b>Inferior</b>	<b>Médio inferior</b>	<b>Médio</b>	<b>Médio Superior</b>	<b>Superior</b>
Cível	23,08%	30,77%	7,69%	30,77%	7,69%
Criminal	28,13%	40,63%	12,50%	12,50%	6,25%
Coletividade	20,00%	13,33%	26,67%	26,67%	13,33%

*Nota.* Fonte: O autor.

A tabela 20 revela que mais de 46% daqueles que atuam na área cível (cível em geral, família e infância), apresentam níveis de vulnerabilidade médio a superior. Dos que atuam na área criminal, cerca de 31% foram classificados com este nível de vulnerabilidade. Finalmente, os promotores que atuam na coletividade (ambiental, moralidade, consumidor e cidadania), tiveram maior número de participantes classificados com nível de vulnerabilidade médio a superior, chegando a quase 67% dos integrantes do grupo.

Tabela 21

**Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Tempo de Carreira – Fator 2**

<b>T (anos)</b>	<b>Inferior</b>	<b>Médio inferior</b>	<b>Médio</b>	<b>Médio Superior</b>	<b>Superior</b>
1 a 5	7,69%	38,46%	7,69%	46,15%	0,00%
6 a 10	16,67%	27,78%	27,78%	11,11%	16,67%
11 a 15	60,00%	20,00%	20,00%	0,00%	0,00%
16 a 25	28,57%	38,10%	9,52%	14,29%	9,52%
26 a 35	66,67%	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%

*Nota.* Fonte: O autor.

Ao se observar a tabela 21, extrai-se que quase 54% dos promotores com 1 a 5 anos de carreira apresentam nível de vulnerabilidade médios a superior, semelhante ao que ocorre com aqueles que possuem 6 a 10 anos, grupo no qual cerca de 56% apresentaram níveis elevados de vulnerabilidade. Salienta-se que apenas 20% dos promotores com 11 a 15 anos de carreira e pouco mais de 33% dos que possuem 16 a 25 anos obtiveram níveis médio a superiores. Dentre os que possuem 26 a 35 anos, a porcentagem de 33,33% se repetiu.

Tabela 22

**Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Idade – Fator 2**

<b>T (anos)</b>	<b>Inferior</b>	<b>Médio inferior</b>	<b>Médio</b>	<b>Médio Superior</b>	<b>Superior</b>
20 a 29 anos	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%
30 a 39 anos	13,33%	33,33%	20,00%	23,33%	10,00%
40 a 49 anos	33,33%	38,89%	16,67%	5,56%	5,56%
50 a 59 anos	37,50%	25,00%	0,00%	25,00%	12,50%
60 a 69 anos	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%

*Nota.* Fonte: O autor.

No que se refere ao fator “Pressão no Trabalho”, apreende-se da tabela 22 que 50% dos promotores com idade entre 20 e 29 anos possuem vulnerabilidade ao estresse em níveis que vão de médio a superior. O mesmo ocorre com pouco mais de 53% dos que têm de 30 a 39 anos e com cerca de 28% dos que estão com 40 a 49 anos. Por fim, pouco mais de 37% dos membros

com idades entre 50 a 59 anos e 50% do grupo entre 60 a 69 anos também apresentam níveis elevados de vulnerabilidade.

Tabela 23

**Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Sexo – Fator 2**

<b>Sexo</b>	<b>Inferior</b>	<b>Médio inferior</b>	<b>Médio</b>	<b>Médio Superior</b>	<b>Superior</b>
Feminino	13,79%	31,03%	17,24%	31,03%	6,90%
Masculino	35,48%	32,26%	12,90%	9,68%	9,68%

*Nota.* Fonte: O autor.

A tabela 23 mostra que mais de 55% das participantes mulheres apresentaram nível de vulnerabilidade médio a superior, contra aproximadamente 32% dos homens que atingiram tais níveis. Nesta amostra, portanto, as mulheres se mostraram mais vulneráveis ao estresse no que se refere ao fator “Pressão no Trabalho”.

Tabela 24

**Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Estado Civil – Fator 2**

<b>E. Civil</b>	<b>Inferior</b>	<b>Médio inferior</b>	<b>Médio</b>	<b>Médio Superior</b>	<b>Superior</b>
Solteiro	26,67%	26,67%	26,67%	13,33%	6,67%
Casado	24,44%	33,33%	11,11%	22,22%	8,89%

*Nota.* Fonte: O autor.

A tabela 24 mostra que cerca de 46% dos participantes que se consideram solteiros ou não têm qualquer tipo de união estável, apresentam nível de vulnerabilidade que vai médio a superior. Dentre os casados, este número é semelhante, ficando em pouco mais de 42%. Infere-se, portanto, que o estado civil, nesta amostra, não influencia de forma significativa na vulnerabilidade ao estresse no que se refere ao fator “Pressão no Trabalho”, atingindo, de forma equilibrada, tanto solteiros e casados.

Tabela 25

**Relação Vulnerabilidade ao Estresse e quantidade de Filhos – Fator 2**

<b>Nº. Filhos</b>	<b>Inferior</b>	<b>Médio inferior</b>	<b>Médio</b>	<b>Médio Superior</b>	<b>Superior</b>
0	12,00%	32,00%	24,00%	24,00%	8,00%
1	23,08%	30,77%	15,38%	23,08%	7,69%
2	36,84%	36,84%	5,26%	15,79%	5,26%
3	66,67%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%

*Nota.* Fonte: O autor.

A tabela 25 ilustra o percentual de indivíduos com níveis médio a superior de vulnerabilidade ao estresse (referente ao fator 2), relacionado com o número de filhos. Dentre aqueles que não têm filhos, 56% se enquadram nestes níveis. O número cai um pouco para os que têm um filho, ficando em cerca de 46%. Já dentre os que têm dois filhos, o percentual ficou em 26%, e, finalmente, 33,33% dentre os que têm três filhos.

Tabela 26  
**Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Entrância – Fator 2**

<b>Entrância</b>	<b>Inferior</b>	<b>Médio inferior</b>	<b>Médio</b>	<b>Médio Superior</b>	<b>Superior</b>
Inicial	16,67%	66,67%	0,00%	0,00%	16,67%
Final	14,29%	33,33%	23,81%	14,29%	14,29%
Especial	39,29%	25,00%	10,71%	21,43%	3,57%

*Nota.* Fonte: O autor.

A tabela 26, que se refere ao fator “Pressão no Trabalho”, revela que 16.67% dos promotores que atuam nas entrâncias iniciais apresentam níveis de vulnerabilidade que vão de médio a superior. Dentre os promotores que atuam em comarcas finais, este percentual passou de 52%, mas atingiu quase 36% dentre os membros que atuam nas entrâncias especiais.

Tabela 27  
**Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Colaboração com outra PJ – Fator 2**

<b>Colaborou</b>	<b>Inferior</b>	<b>Médio inferior</b>	<b>Médio</b>	<b>Médio Superior</b>	<b>Superior</b>
Não	31,25%	37,50%	6,25%	12,50%	12,50%
Sim	22,73%	29,55%	18,18%	22,73%	6,82%

*Nota.* Fonte: O autor.

A tabela 27 revela que cerca de 48% dos promotores que colaboraram com outra promotoria de justiça, apresentaram nível médio a superior de vulnerabilidade ao estresse. Quando os avaliados não tiveram que colaborar no último mês, pouco mais de 31% do grupo apresentou esses níveis.

Tabela 28  
**Relação Vulnerabilidade ao Estresse e Adoecimento – Fator 2**

<b>Adoeceram</b>	<b>Inferior</b>	<b>Médio inferior</b>	<b>Médio</b>	<b>Médio Superior</b>	<b>Superior</b>
Relacionada	14,29%	23,81%	28,57%	23,81%	9,52%
Não Relac.	60,00%	30,00%	0,00%	10,00%	0,00%

*Nota.* Fonte: O autor.

Ao se considerar que o adoecimento em virtude da atividade laboral é um fator que influi na vulnerabilidade ao estresse no trabalho (medida pela ferramenta) cumpre-nos verificar, dentre aqueles que adoeceram com causa relacionada à atividade laboral, quantos atingiram nível médio a superior de vulnerabilidade. Neste sentido, verificou-se que cerca de 62% dos que ficaram doentes em virtude do trabalho apresentaram níveis de vulnerabilidade média a superior, indicando que este adoecimento é fator influente na vulnerabilidade. Dentre aqueles que informaram que a doença não foi relacionada ao trabalho, só 10% apresentaram níveis médios a superior, conforme dados da tabela 28.

Por outro lado, pode-se considerar o adoecimento relacionado ao trabalho como uma consequência da vulnerabilidade ao estresse laboral, vulnerabilidade esta que foi, justamente, medida pela ferramenta.

Assim, dentre os participantes do estudo que atingiram níveis de vulnerabilidade que iam de médio a superior no fator “Pressão no Trabalho”, 46,15% não adoeceram e 53,85% ficaram doentes. Dentre estes que ficaram doentes e que atingiram nível médio a superior, 93% indicaram que a doença (no todo ou em parte) ocorreu em virtude do trabalho. Em suma, o estudo indicou que se o nível de vulnerabilidade ao estresse no trabalho for alto e o trabalhador adoecer, em 93% dos casos, a doença terá relação com a atividade laboral, conforme pode ser visualizado nas tabelas 29 e 30.

Tabela 29

**Total de membros com nível de estresse médio a superior – Fator 2**

<b>Variável</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Não doentes	12	46,15%
Adoeceram	14	53,85%
Total	26	100%

*Nota.* Fonte: O autor.

Tabela 30

**Total de membros com nível de estresse médio a superior que adoeceram – Fator 2**

<b>Variável</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Doença Relacionada	13	92,86%
Não relacionada	01	7,14%
Total	14	100%

*Nota.* Fonte: O autor.

Finalizando este item, ressalta-se que outras variáveis foram testadas, como o fato de morar ou não com a família e o número de membros na comarca, não tendo sido encontradas relações significativas entre estas variáveis e a vulnerabilidade ao estresse.

### 8.3 Resultados da Entrevista Semiestruturada

Dividida de forma equilibrada quanto ao sexo, com 52% de participantes masculinos e 48% femininos, a amostra se mostrou mais concentrada quanto à faixa etária, posto que foi composta, na sua maioria, por promotores com idades entre 30 e 49 anos (80% dos participantes).

Um dado importante, revelado pelo estudo, dá conta de que 52% da amostra apresentou algum tipo de doença no último ano. Dentre estes que adoeceram, quando questionados se o médico ou eles mesmos consideravam que a enfermidade tinha algum tipo de relação com a atividade laboral exercida, 68% deles confirmaram, conforme ilustram as figuras 9 e 10.



Figura 9: Casos de doença na amostra  
Fonte: O autor.



Figura 10: Doenças relacionadas ao trabalho  
Fonte: O autor.

O resultado visualizado nos gráficos traduz o discurso dos promotores, e vai ao encontro do que foi relatado por eles nas entrevistas, conforme transcrição mostrada a seguir:

Com relação às doenças relacionadas ao trabalho, no último ano não as tive, contudo, em determinado momento da carreira, quando atuava no combate ao crime organizado e, cumulativamente, no controle externo da atividade policial, havia momentos em que tinha que contar com o apoio de um policial, ao mesmo tempo em que estava denunciando o seu colega. Tal atividade era extremamente delicada e complexa, o que exige muito preparo emocional do sujeito. Nesta época, portanto, tive estresse agudo, depressão, crise de pânico... enfim, precisei de ajuda médica. (P15, comunicação pessoal, 31 de julho, 2018).

Recentemente tive problemas de saúde que me obrigaram a procurar ajuda psiquiátrica, sendo, inclusive, necessário me afastar em virtude de uma depressão aguda. Tive ajuda de muitos colegas, contudo, houve um que me dissesse que depressão é coisa de quem não quer trabalhar... ter que lidar com esse preconceito foi o pior. (P21, comunicação pessoal, 11 de julho, 2018).

Tive enxaqueca por estresse por tensão muscular. Já tive gastrite nervosa, mas isso foi há uns cinco anos... e tenho síndrome do intestino irritável, mas não dá para dizer que é só por causa do trabalho, mas realmente desenvolvi isso depois de me tornar membro do MP. (P41, comunicação pessoal, 23 de julho, 2018).

Observo que desde 2007 trato depressão por conta do estresse derivado do trabalho acumulado em outra comarca na qual atuei. Provavelmente, outros fatores tenham influído, mas o estresse da atividade, como o volume de trabalho, dificuldade em vencer a demanda, muita responsabilidade, cobrança corregedoria à época, dentre outras coisas foram, sem dúvida, causa do meu quadro depressivo. (P43, comunicação pessoal, 25 de julho, 2018).

Quanto às doenças, tive gripe, virose e sinusite, todas devido à baixa imunidade derivada do desgaste sofrido pela pressão do dia-a-dia no trabalho. (P59, comunicação pessoal, 03 de agosto, 2018).

No último ano, fui algumas vezes ao médico e dentista por conta de questões que foram relacionadas ao estresse, como enxaqueca recorrente, bruxismo e insônia. (P60, comunicação pessoal, 03 de agosto, 2018).

Apreende-se, seja a partir do resultado quantitativo, seja pela análise qualitativa do discurso, que a questão da saúde laboral é um problema a ser encarado pela instituição.

### 8.3.1 Resultado Global do Fator 1: Clima e Funcionamento Organizacional

Após a coleta de dados, percebeu-se que, no que se refere ao fator 1, dos 16 itens que compõem a escala, apenas três parecem ter alguma relevância para o público alvo da pesquisa. Trata-se justamente daqueles que se referem ao relacionamento com a chefia.

No caso do Ministério Público, o “chefe” da instituição (Procurador Geral) não exerce domínio sobre a atividade do Promotor (posto que estes têm independência funcional), mas apenas um controle administrativo. Ainda assim, questões como “dificuldades com a chefia” ou “impossibilidade de dialogar com a chefia” apareceram algumas vezes nas respostas. Cabe ainda esclarecer que, para alguns dos participantes, o Corregedor Geral é lembrado como a figura que representa a chefia.

Os demais itens deste fator tratavam do ambiente físico, salários, reconhecimento da função, autoridade, dentre outras questões que não representam problema para os membros do Ministério Público. O nível salarial destes membros permite que eles sejam enquadrados na chamada classe média alta. Já a função do Promotor de Justiça, por sua vez, está bem explicitada na Constituição Federal e lhe concede autoridade e reconhecimento, o que justifica o fato de que tais questões não apareceram, na pesquisa, com escore superior.

Isto posto, pode-se justificar os resultados que mostraram que 95% dos participantes tiveram nível inferior ou médio inferior de vulnerabilidade ao estresse no trabalho. Apenas 5% da amostra registraram nível médio ou superior, o que pode ser explicado por um possível e pontual descontentamento com a corregedoria ou com a administração superior, em virtude de questões isoladas, conforme registrado nas entrevistas. A este respeito, podem-se extrair alguns trechos do discurso dos entrevistados, em parte, transcritos a seguir:

Percebo na corregedoria uma certa arrogância, como se fizessem questão de exercer algum poder sobre o promotor. (P14, comunicação pessoal, 23 de julho, 2018).

Um aspecto psicológico interessante é que observo um distanciamento e uma (des) identificação entre os Procuradores e os Promotores. (P27, comunicação pessoal, 17 de julho, 2018).

Sinto que ultimamente tem se percebido um certo “enquadramento” por parte da corregedoria sobre o membro, como se sempre pairasse no ar um certo “estamos de olho”. (P37, comunicação pessoal, 19 de julho, 2018).

O que tem ocorrido ultimamente, que parece estar afetando muitos promotores, é a atuação da corregedoria. Não questiono o fato de haver correição interna o que, certamente, serve para corrigir processos internos e outras falhas. O problema, a meu ver, é a forma como se age. Já trabalhei em outro órgão que havia corregedoria interna, mas eles eram parceiros e trabalhavam para nos ajudar a resolver os problemas. (P54, comunicação pessoal, 31 de julho, 2018).

Infere-se, portanto, que, excluindo-se essas dificuldades pontuais, de forma geral, para esta amostra, as questões relativas ao clima e funcionamento organizacional não são elementos causadores de vulnerabilidade ao estresse.

### 8.3.2 Resultado Global do Fator 2: Pressão no Trabalho

No que se refere ao fator 2 (pressão no trabalho), a escala propõe 14 perguntas a serem respondidas. Percebeu-se que são exatamente estas questões que afetam em maior grau os membros do Ministério Público. Itens como acúmulo de função, acúmulo de trabalho, muita responsabilidade no trabalho diário, prazos para realização de trabalhos e ritmo acelerado do trabalho, foram frequentemente indicados como causadores de incômodo.

Tais situações de trabalho revelam demandas diárias na atividade ministerial, o que explica, em parte, o resultado da pesquisa, que mostrou (referente ao fator 2) níveis de vulnerabilidade ao estresse que vão de médio a superior para mais de 43% da amostra.

A situação exposta pelos números, também encontra paralelo no discurso dos entrevistados, que, quando questionados sobre o que mais causa estresse na atividade dos promotores, responderam longamente, podendo-se, dessas respostas, extrair alguns trechos transcritos a seguir:

Diria que o acúmulo de trabalho é o que mais incomoda. Gosto de analisar profundamente o processo, porém, o acúmulo de trabalho exige que eu acabe sendo mais robótica, sobretudo na infância, a área que mais gera demanda (acredito). Sinto como se, de certa forma, tivesse que optar pela quantidade em detrimento da qualidade, mas como não consigo deixar a qualidade do trabalho, isso faz com que eu me sobrecarregue ainda mais. (P32, comunicação pessoal, 18 de julho, 2018).

As maiores razões de estresse, para mim, são a complexidade de alguns casos, o acúmulo de trabalho e, às vezes, a inviabilidade de resolução nos prazos estabelecidos ou em curto espaço de tempo. (P44, comunicação pessoal, 25 de julho, 2018).

Acredito que os fatores mais estressantes hoje no nosso trabalho sejam a quantidade e a responsabilidade que temos em relação aos casos de maior gravidade (independentemente da área de atuação). Muitas vezes não conseguimos responder a contento às demandas, em razão do volume de trabalho. (P51, comunicação pessoal, 30 de julho, 2018).

Eu penso que o maior desafio, aquele que nos causa mais estresse é o volume de trabalho, mas não me refiro à simples quantidade de processos em si. Às vezes acontece de atuarmos em determinados casos que exigem tempo, por tratarem de questões delicadas ou de altíssima responsabilidade. Ocorre que, com um volume de processos muito grande, o tempo passa a ser escasso e, portanto, não podemos nos dedicar o quanto seria preciso e, infelizmente, é necessário tratar o caso de modo mais superficial. (P53, comunicação pessoal, 31 de julho, 2018).

Quanto ao que causa mais estresse na atuação do promotor? Até gostaria de comentar sobre este tema, mas agora não consigo, pois tenho audiência em 5min. Aliás, este é um dos problemas: não conseguir respirar! (P55, comunicação pessoal, 17 de julho, 2018).

Dentre as situações que causam desgaste e ansiedade, posso citar a questão do volume de trabalho, com certeza, aliado à responsabilidade de ter que eleger quais serão as prioridades da Promotoria, pois não dá para atacar tudo de uma vez só. (P56, comunicação pessoal, 01 de agosto, 2018).

Novamente, o percentual aferido na escala, aliado ao relato obtido nas entrevistas, dá um panorama do efeito da pressão do trabalho no cotidiano laboral dos Promotores de Justiça.

### 8.3.3 Resultado Global do Fator 3: Infraestrutura e Rotina

O Fator 3 aborda questões referentes à infraestrutura e rotina de trabalho. Quanto à infraestrutura, há itens relativos à situação dos equipamentos, iluminação ambiental e pontualidade no pagamento de salários, elementos esses pouco pontuados, pois estão, de certa forma, resolvidos na estrutura da instituição. O MP possui bons equipamentos, bem como ambiente limpo e seguro e não costuma atrasar o pagamento de salários.

Há que se ressaltar, porém, que 35% dos participantes foram classificados com nível médio, médio superior e superior de vulnerabilidade ao estresse. Itens como "dobrar jornadas", "perspectiva de ascensão vinculada à ideia de transferência" e "pouca cooperação da equipe" tiveram pontuação alta, o que explica o percentual. Do discurso dos entrevistados, podem ser extraídos trechos que vão ao encontro destes resultados, conforme transcrito a seguir:

Penso que algo que gera estresse é a falta senso de coletividade entre colegas. O individualismo é desmedido e, a meu ver, existe uma concorrência intelectual muito grande. (P47, comunicação pessoal, 26 de julho, 2018).

O bom é que, de um modo geral, a instituição trabalha para minorar a dificuldade que é a atividade do promotor, já os colegas, nem tanto. (P49, comunicação pessoal, 27 de julho, 2018).

Com relação ao que gera estresse, em síntese, se cada um fizesse o que deve fazer e se o MP valorizasse quem trabalha e cobrasse daquele que não trabalha – sem privilegiar os ‘amigos do rei’ – a carga de estresse seria bem menor, na minha opinião pessoal. Se todos trabalhassem com o mesmo volume, ninguém seria sobrecarregado, ainda que o trabalho fosse intenso. (P60, comunicação pessoal, 03 de agosto, 2018).

Dentre as situações que causam desgaste, para mim, certamente, o pior aspecto (por estar no início da carreira) é a questão da transferência de cidade e a escolha sobre

promoção. Eu, particularmente, sendo casada e vivendo longe do meu marido há um ano, sofro bastante com isso. (P56, comunicação pessoal, 01 de agosto, 2018).

Do que foi obtido pela aplicação da EVENT e pelo que foi exposto nas entrevistas, infere-se que as questões relativas à necessidade de mudar de cidade para ascender na carreira, à rotina de trabalho e ao relacionamento entre os colegas, elementos integrantes do fator 3, influenciaram no resultado da amostra e devem, portanto, ser tratadas pela instituição. Estes fatores também são citados na literatura, pois, de acordo com MPU (2011), dentre outros aspectos, os problemas de relacionamento, a monotonia e até mesmo a rigidez organizacional, contribuem para o aparecimento de doenças, o que corrobora o resultado do presente estudo.

#### 8.3.4 Resultados relacionados aos aspectos sócios demográficos

No que se refere ao Fator 1, 95% dos participantes foram classificados com níveis de vulnerabilidade inferiores e médio inferiores. Como apenas 3,33% acusaram nível superior de vulnerabilidade, considera-se desnecessário cruzar este resultado com os fatores sócio demográficos.

Já no que se refere ao fator 3, o percentual global de participantes classificados nos níveis médio superior e superior chegou a cerca de 31%. Ainda assim, optou-se por não efetuar o cruzamento destes dados com as variáveis sócio demográficas. Com efeito, tal associação só será realizada com os dados referentes ao fator 2, considerado, de acordo com os resultados obtidos, o mais significativo para a amostra.

Isto posto, quanto ao cargo, o estudo revelou que 80% dos promotores substitutos apresentaram nível médio a superior de vulnerabilidade ao estresse. Quando os avaliados são titulares, apenas 40% do grupo apresentaram esses níveis. Trata-se do fator referente à pressão no trabalho, que, no caso dos substitutos, é bastante significativo, pois estes, conforme já foi mencionado, estão no início da carreira, em processo de vitaliciamento e atuam em todas as áreas, bem como em comarcas diversas.

Quanto à área de atuação dos entrevistados, para o fator 2, o estudo revelou que os promotores que atuam na coletividade (ambiental, moralidade, consumidor e cidadania), tiveram maior número de participantes classificados com nível de vulnerabilidade médio a superior, chegando a quase 67% dos integrantes do grupo. Houve também níveis elevados entre

os que atuam na área cível e criminal. Tal resultado encontra paralelo nas falas dos promotores, em parte, transcritas a seguir:

A área que normalmente gera mais demanda pessoal do promotor, na minha opinião, é a área da infância e da cidadania, diante da necessidade de realização de atendimento, reuniões, etc. Ou seja, questões que demandam a atenção direta do Promotor, sem possibilidade de repassar para a equipe. (P33, comunicação pessoal, 18 de julho, 2018).

Penso que há muita responsabilidade nas mãos do promotor, o que, sem apoio emocional, representa um fardo, sobretudo com relação aos promotores criminais (como eu), que constantemente estão folhando atrocidades humanas – em razão dos mais medievais e graves delitos, muitas vezes envolvendo crianças e homicídios com requintes de crueldade. (P47, comunicação pessoal, 26 de julho, 2018).

Atuar em crimes violentos pode gerar estresse sim, como também atuação de grande repercussão social em outras áreas, como casos graves de corrupção por exemplo, grandes danos ambientais, entre outras coisas. (P51, comunicação pessoal, 30 de julho, 2018).

A atuação em crimes violentos requer um preparo maior, uma dedicação maior, o que, conseqüentemente, gera situações de estresse. Mas isso faz parte do nosso dia-a-dia. A chave da questão é que sabemos que temos que encontrar um equilíbrio, mas é muito difícil desligar ou esquecer tudo que aconteceu durante o dia, só porque se vai para casa. (P56, comunicação pessoal, 01 de agosto, 2018).

Acho que atuar em crimes violentos não é tão desgastante quanto trabalhar na área da família ou da cidadania. Por incrível que pareça, essas duas áreas, às vezes, geram mais indignação e desgaste que a área criminal. (P60, comunicação pessoal, 03 de agosto, 2018).

Quanto ao tempo de carreira, os resultados do estudo podem ser explicados pelo fato de que os promotores com até 10 anos na ativa estão, ainda, a se desenvolver profissionalmente e adquirindo experiência nos primeiros anos na função. Geralmente estão atuando em entrâncias iniciais, no interior do Estado, localidades onde há poucos membros, os quais precisam atuar em vários processos de diversas áreas.

Para estes membros, a pressão no trabalho se revelou alta, bem como a cobrança da corregedoria (sobretudo para os substitutos ou para aqueles que estão em processo de vitaliciamento). Para eles, portanto, os itens do fator 2 são bastante influentes no seu nível de vulnerabilidade ao estresse no trabalho.

Já os participantes com mais de 10 anos de carreira, por sua vez, naturalmente já adquiriram certa experiência, seja na função em si, seja com as situações pessoais vividas. Geralmente esses promotores já estão atuando nas entrâncias especiais, as quais possuem vários membros, que podem dividir o trabalho e as matérias (crime, cível, moralidade...). Com efeito, para eles, a situação se inverte, tendo a vulnerabilidade atingido níveis inferiores para 80% dos que tem entre 11 e 15 anos de trabalho, por exemplo.

Em um fenômeno parecido, a figura 11 refere-se à relação existente entre o percentual de participantes com níveis altos de vulnerabilidade e a faixa etária.

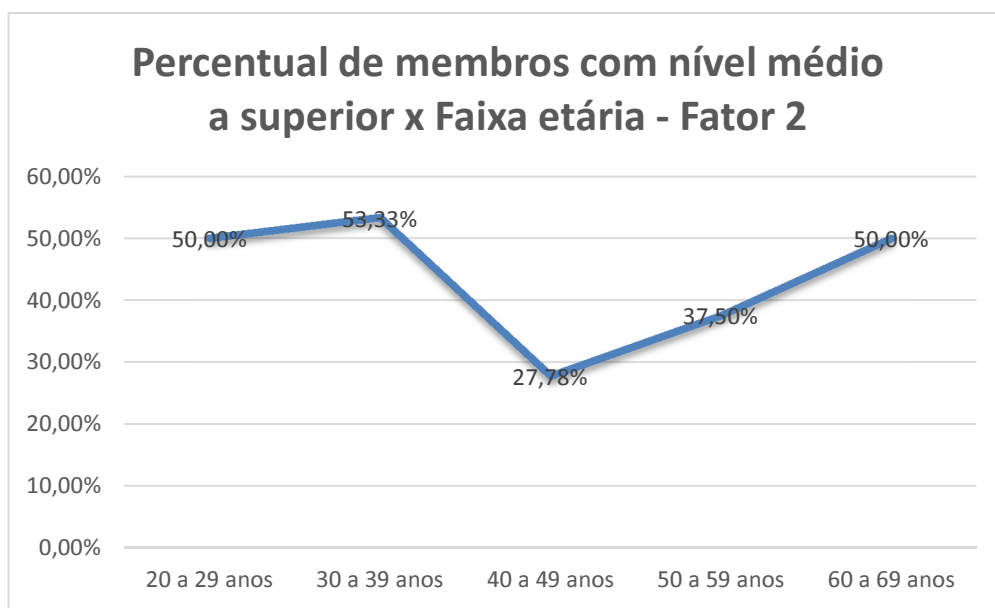


Figura 11: Vulnerabilidade ao estresse e idade – Fator 2  
Fonte: O autor.

Os níveis altos de vulnerabilidade atingiram em menor quantidade os promotores que estão na faixa dos 40 anos. Em regra, nesta idade, o membro já está no meio da carreira, fase em que a situação parece estabilizar-se, pois ele, normalmente, já está casado, com filhos e residindo em uma comarca maior. Passa a atuar em promotorias especializadas, as quais possuem uma distribuição de processos relativamente equânime entre os colegas, o que parece torná-lo mais resiliente à pressão no trabalho.

Já a partir dos 60 anos, contudo, aproxima-se o fim da carreira. Nesta fase, o estudo mostrou que a pressão pela aposentadoria, a possibilidade de diminuição da renda e a pouca habilidade com novas tecnologias e demandas, parecem, novamente, influenciar o nível de vulnerabilidade ao estresse no promotor. Isso, talvez, explique o percentual de 50% de membros

com idade entre 60 a 69 anos que tiveram níveis médio a superior na vulnerabilidade ao estresse. Mais uma vez, os números aferidos na escala encontram eco no discurso relatado na entrevista, em parte transcrito a seguir.

Outra questão que incomoda é o fato de ser pressionado por já ter uma certa idade e, em razão disso, não ter mais aquele pique. Com o tempo, não temos mais aquela velocidade de execução e, mesmo, de raciocínio. (P14, comunicação pessoal, 23 de julho, 2018).

Toda vez que a corregedoria fala comigo, pergunta se não vou me aposentar, como se estivesse me ‘tocando para fora’. Sinto como se depois de todo o tempo de serviço prestado, passei a não servir mais. Como se tivesse que ir embora para dar lugar aos mais jovens. (P14, comunicação pessoal, 23 de julho, 2018).

Quanto ao estado civil dos entrevistados, o estudo mostrou que, nesta amostra, esta variável não influencia na vulnerabilidade ao estresse no que se refere ao fator “Pressão no Trabalho”, que atinge, com a mesma proporção, tanto solteiros quanto casados.

Quanto ao número de filhos, o gráfico da figura 12 ilustra que o percentual de indivíduos com vulnerabilidade média a superior vai caindo à medida que o sujeito sai da condição de "não ter filhos" até o número de dois filhos.

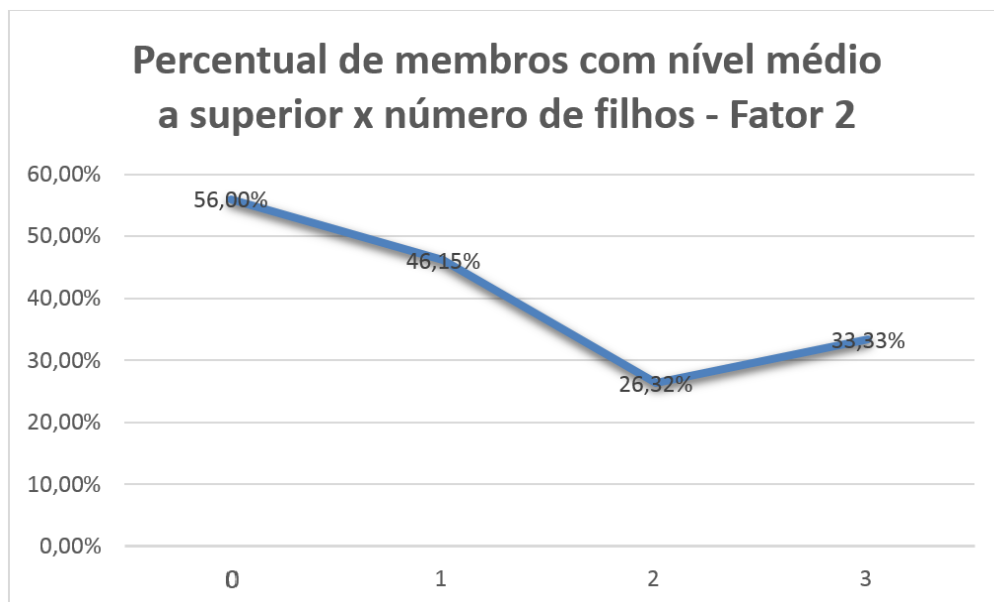


Figura 12: Vulnerabilidade ao estresse e número de filhos – Fator 2  
Fonte: O autor.

Quanto à entrância, o estudo revelou que 16,67% dos promotores que atuam nas entrâncias iniciais apresentam níveis de vulnerabilidade que vão de médio a superior. Dentre os promotores que atuam em comarcas finais, mais de 52% acusaram níveis altos. As entrâncias

finais aliam (no sentido negativo), o início da carreira do membro ao porte médio da comarca (que implica em grande número de processos), o que gera desgaste. Dentre os que atuam nas entrâncias especiais, cerca de 36% acusaram níveis de médio a superior. A problemática da falta de infraestrutura, de entrâncias iniciais apareceu nas entrevistas.

O que mais causa desconforto na nossa atuação é o fato de que muito do que precisamos fazer depende da infraestrutura provida pelo município. Em comarcas menores, tal estrutura não está presente. CRAS, Conselho Tutelar, creches, hospitais, postos de saúde, estrutura prisional (vagas). (P36, comunicação pessoal, 19 de julho, 2018).

Quanto à colaboração com outra promotoria, foi encontrada uma relação direta entre a vulnerabilidade ao estresse (nos itens do fator 2) e o fato de atuar duas PJs de uma só vez. O estudo mostrou que cerca de 48% dos promotores que colaboraram com outra promotoria no último mês, apresentaram nível médio a superior de vulnerabilidade ao estresse. Quando os avaliados não tiveram que colaborar, apenas 31,25% do grupo apresentou tais níveis.

Infere-se, portanto, que o fato de acumular trabalho em mais de uma promotoria, incrementa o percentual de promotores que apresentam níveis altos de vulnerabilidade ao estresse, conforme ilustra a transcrição de uma das entrevistas:

Sobre se há alguma situação específica que mais incomode ou cause transtorno à atuação do promotor, no meu caso seria a designação para atuar em determinados processos ou promotorias sem uma antecedência razoável (designações em cima da hora). (P33, comunicação pessoal, 18 de julho, 2018).

Finalmente, o estudo revelou uma preocupação dos promotores com relação ao fato de que a atividade profissional influencia na sua vida pessoal, o que pode ser percebido no discurso dos entrevistados, do qual se extraem, em parte, as seguintes transcrições:

Incomoda o fato de, por exemplo, eu estar em uma festa de aniversário de amigos do meu filho, e vir alguém todo preocupado informando que não seria servida bebida alcoólica aos adolescentes (em virtude da minha presença). O fato é que não estou ali como promotor, e sim como convidado. Sinto como se não tivesse folga, como se não pudesse me desligar do trabalho. (P12, comunicação pessoal, 02 de julho, 2018).

Sinto que a atividade como promotor nos impõe certos “freios”. Temos que moldar nossos comportamentos mesmo na vida pessoal, pois levamos o cargo conosco para onde vamos. Às vezes, não posso falar algo com alguém, entrar numa discussão em público, furar fila... nada que desvie de um comportamento moral assertivo é permitido.

E o pior é que o fiscal mais severo desta conduta sou eu mesmo, implementando uma luta interna diária e constante. (P35, comunicação pessoal, 19 de julho, 2018).

Após ter exposto, neste capítulo, os resultados tanto quantitativos quanto qualitativos, já é possível se ter uma ideia do fenômeno estudado e da sua relação com as variáveis propostas no estudo. Todavia, para uma análise mais apurada, faz-se necessário interpretar esses resultados e observar, de forma mais profunda, o que, de fato, esses números querem dizer. Isto será tratado no próximo capítulo, reservado à discussão dos resultados.

## Capítulo 9 – Discussão dos Resultados

Ao se discutirem os resultados encontrados, cumpre-nos lembrar da problemática apresentada no presente trabalho, que abordava a responsabilidade (inerente à própria atividade ministerial), bem como o volume de trabalho em algumas comarcas. Esses elementos compunham um ambiente laboral desfavorável e de pressão no trabalho, que poderia gerar consequências na saúde dos Promotores de Justiça.

A pressão no trabalho, de fato, foi sentida por quase metade da amostra, posto que mais de 43% dos participantes foram classificados com níveis de vulnerabilidade ao estresse que vão de médio a superior. Quanto às consequências na saúde, verificou-se que 68% dos participantes que adoeceram afirmaram que a enfermidade tinha relação com a atividade laboral. A demonstração desses resultados no capítulo anterior, fez cumprir os itens (a) e (e) dos objetivos específicos.

O resultado sobre a pressão no trabalho também vai ao encontro do que afirma Cury (2014). Segundo o autor, o meio jurídico é altamente estressante devido ao excesso de trabalho intelectual, de informações, de compromissos, de pressões sociais e de conflitos.

Dentre as questões da escala que abordam a pressão no trabalho, está aquela relacionada ao fato de se ter “muita responsabilidade no trabalho diário”. Neste item, 90% dos participantes assinalaram que isso os incomoda “às vezes” ou “frequentemente”. Tal resultado é compreensível, tendo no horizonte que, dentre as tutelas do Ministério Público, segundo MPSC (2018), estão o direito à vida, à saúde, à moradia, à liberdade, à educação, ao trabalho, à cidadania, entre outros bens de valor incomensurável, o que exige grande responsabilidade de quem os defende.

Acerca do elemento “Infraestrutura e Rotina”, no qual 35% dos promotores obtiveram níveis que vão de médio a superior, registra-se que houve influência de questões relacionadas à perspectiva de ascensão vinculada à ideia de transferência. Isso reflete o estudo de Silva (2001), que afirma que os promotores que trabalham no interior do Estado, em regra, devem residir na cidade sede da comarca (ou, no máximo, a 70 Km dela). Segundo o autor, isso gera a necessidade de se levar a família para o município onde for atuar, alugar casas ou hospedar-se em pousadas e hotéis, matricular os filhos nas escolas disponíveis, enfim, questões que geram desgaste.

O item dos objetivos específicos que pretendia “relacionar os níveis de vulnerabilidade ao estresse com o cargo, a área de atuação e o tempo de carreira” também foi cumprido.

Quanto ao fato de que 80% dos promotores substitutos apresentaram nível médio a superior de vulnerabilidade ao estresse, o resultado está de acordo com as vicissitudes do início da carreira, descritas por Silva (2001). Segundo o autor, todos os promotores são recrutados por meio de concurso público, iniciando o trabalho como substitutos, podendo ser enviados para onde houver necessidade de substituição. Neste sentido, existe a possibilidade de se atuar em comarcas diferentes, com matérias distintas e, em geral, com grande número de processos acumulados, o que aumenta a pressão sobre esses novos promotores.

Os resultados quanto à área de atuação mostraram que a coletividade, que envolve matérias como meio ambiente, moralidade administrativa, consumidor e cidadania, é a que tem maior percentual de promotores com níveis altos de vulnerabilidade ao estresse. Nesta seara, Cury (2014) afirma que no ambiente jurídico, aliado à pressão dos prazos, há um desgaste cerebral maior, pois os conflitos podem ser angustiantes e os danos (decorrentes de um possível erro) podem ser dramáticos para um indivíduo e para a coletividade. Neste universo, apreende-se das entrevistas, trechos como o que segue:

A área que normalmente gera mais demanda pessoal do promotor, na minha opinião, é a área da infância e da cidadania, diante da necessidade de realização de atendimento, reuniões, etc. Ou seja, questões que demandam a atenção direta do Promotor, sem a possibilidade de repassar para a equipe. (P33, comunicação pessoal, 18 de julho, 2018).

Este desgaste sofrido pelo trabalhador é mesmo variável de acordo com a área em que se atua, e pode provocar, segundo Spector (2006), três tipos reações específicas, a saber: reações psicológicas, como raiva, ansiedade, frustração e insatisfação no trabalho; reações físicas, como tontura, dores de cabeça, problemas estomacais e taquicardia e, ainda, reações comportamentais, como acidentes, tabagismo, rotatividade no trabalho e uso de drogas.

Quanto ao tempo de carreira, cerca de 55% dos Promotores com até 10 anos de atuação mostraram-se mais sensíveis à pressão no trabalho. Os resultados do estudo podem ser explicados pelo fato de que os promotores com até 10 anos na ativa estão, ainda, a se desenvolver profissionalmente e adquirindo experiência nos primeiros anos na função. Geralmente estão atuando em entrâncias iniciais, no interior do Estado, localidades onde há

poucos membros, os quais precisam atuar em vários processos de diversas áreas. Desta situação, derivam respostas como esta, transcrita a partir de uma das entrevistas.

Dentre as situações que causam desgaste, para mim, certamente, o pior aspecto, (por estar no início da carreira) é a questão da transferência de cidade e a escolha sobre promoção. Eu, particularmente, sendo casada e vivendo longe do meu marido há um ano, sofro bastante com isso. (P56, comunicação pessoal, 01 de agosto, 2018).

Para cumprir o item que pretendia “relacionar o nível de vulnerabilidade ao estresse com idade e sexo”, verificou-se que, quanto à faixa etária, novamente, algumas questões se repetem. Os promotores mais jovens, em regra, estão no início da atividade profissional, período em que, normalmente, o membro percorre o Estado para ascender na carreira, passando por comarcas pequenas, com pouca infraestrutura e muitos processos, atuando em diversas matérias. Aliado a uma certa inexperiência, natural da idade, coexiste a alta pressão da corregedoria sobre a atividade exercida. Isso, talvez, justifique o percentual de promotores jovens que foram classificados com nível de estresse entre médio e superior (50% do grupo com idades entre 20 e 29 anos e 53,33% do grupo que vai dos 30 aos 39 anos).

Quanto ao sexo dos entrevistados, o estudo mostrou que mais de 55% das participantes mulheres apresentaram nível de vulnerabilidade médio a superior, contra cerca de 32% dos homens que atingiram tais níveis. Nesta amostra, portanto, as mulheres se mostraram mais vulneráveis ao estresse do que os homens no que se refere ao fator “Pressão no Trabalho”.

Os estudos sobre estresse no trabalho e gênero costumam acusar resultados semelhantes. Ao pesquisar, entre homens e mulheres, sobre o que causa estresse no trabalho, ISMA (2011) constatou que para 91% dos homens, a incerteza de continuar ou não na empresa e suas chances de crescer profissionalmente são o principal fator estressor, enquanto que para 94,3% das mulheres, a sobrecarga de trabalho é o fator preponderante.

Discorrendo sobre o mesmo tema, Levi (1999) informa que alguns grupos apresentam maior risco de estresse ocupacional e, entre os fatores determinantes para esta incidência, cita, entre outros, a combinação entre ser mulher e ter excesso de trabalho.

Acerca do cumprimento do item que pretendia “relacionar o nível de vulnerabilidade ao estresse com estado civil e quantidade de filhos”, quanto ao estado civil dos entrevistados, a pesquisa revelou que, na amostra estudada, tal variável não influenciou de forma significativa

a vulnerabilidade ao estresse no que se refere ao fator “Pressão no Trabalho”, que atingiu, na mesma proporção, tanto solteiros quanto casados.

Já quanto ao número de filhos, o estudo revelou que o percentual de participantes mais vulneráveis ao estresse é maior para os que não têm filhos e atinge o menor valor entre os promotores que têm dois filhos. Todavia, isso pode estar mais relacionado ao crescimento na carreira e à conseqüente migração para as comarcas polo, onde há melhores condições e melhor divisão do trabalho. O amadurecimento do indivíduo também coincide com o incremento no número de filhos, de modo que não foi possível comprovar que a prole, por si só, tenha sido o real ou mesmo o mais relevante fator para explicar o fenômeno.

A ressalva acerca deste resultado foi feita, pois, de acordo com Vieira (2015), alguns estudos apontam resultado contrário, indicando que o maior número de filhos se associa a níveis mais elevados de estresse parental nas mães, por exemplo (Santos et al., 2009), bem como reforçam a influência do número de filhos não só no aumento dos níveis de estresse, mas também no conflito trabalho-família e na sobrecarga de trabalho para as mulheres (Pearson, 2008).

Quanto à colaboração com outra promotoria, foi encontrada uma relação direta entre a vulnerabilidade ao estresse (na pressão no trabalho) e o fato de atuar duas PJs de uma só vez. Ao colaborar com outra promotoria, o membro do MP fica exposto a um ritmo mais intenso de trabalho, prazos rígidos (se atuar em processos de réu preso, por exemplo), passa a mudar de função/tarefa, pois, eventualmente, atua em uma matéria da qual não é titular, enfim, fatores psicossociais de risco do grupo “intensidade do trabalho e tempos de trabalho”, exatamente aqueles descritos por Barros (2017).

Quanto ao fator adoecimento, cabem alguns esclarecimentos. Pode-se considerar que ficar doente em virtude da atividade laboral, é um fator que influi na vulnerabilidade ao estresse no trabalho (medida pela ferramenta). Assim, cumpre-nos verificar, dentre aqueles que adoeceram com causa relacionada ao trabalho, quantos acusaram nível médio a superior de vulnerabilidade. Neste sentido, verificou-se que cerca de 62% dos que ficaram doentes em virtude do trabalho, apresentaram níveis de vulnerabilidade média a superior, indicando que este adoecimento é fator influente na vulnerabilidade. Dentre aqueles que informaram que a doença não foi relacionada ao trabalho, apenas 10% apresentaram níveis médios a superior.

Por outro lado, pode-se considerar que o adoecimento relacionado ao trabalho é uma consequência da vulnerabilidade ao estresse laboral, vulnerabilidade esta que foi, justamente, medida pela ferramenta.

Assim, dentre os participantes do estudo que foram classificados com níveis de vulnerabilidade médio a superior no fator “Pressão no Trabalho”, 46,15% não adoeceram e 53,85% ficaram doentes. Dentre estes que ficaram doentes e que atingiram nível médio a superior, 93% indicaram que a doença aconteceu (no todo ou em parte) em virtude do trabalho.

Em suma, o estudo indicou que se o nível de vulnerabilidade ao estresse no trabalho for alto e o trabalhador adoecer, em 93% dos casos, a doença terá relação com a atividade laboral. Esta influência do estresse laboral na saúde, encontrada no presente estudo, não é estranha, pois também foi percebida na literatura (HSE, 2017; NHS 2017; Willis Towers Watson, 2016).

Além destes resultados mais quantitativos, as entrevistas permitiram uma maior visibilidade a questões qualitativas importantes, como a pressão que sofrem os Promotores de Justiça no que se refere à responsabilidade que recai sobre eles. Nesta seara, ao falar sobre membros do judiciário com função semelhante, Caballero (2011) argumenta que o nível de conhecimento, as atitudes e as competências requeridas para este trabalhador são excepcionais em comparação a muitos empregos "comuns", uma vez que os juízes, em qualquer país do mundo, têm sobre os ombros a responsabilidade de promover a justiça de uma nação.

Quanto às queixas relatadas pelos entrevistados, há registros de estresse agudo, crise de pânico, ansiedade, enxaqueca, estresse, tensão muscular, gripe, virose, sinusite, baixa imunidade, dentre outras. Falou-se, até mesmo, em depressão aguda e ideação suicida. A literatura corrobora o resultado, pois muitas destas doenças ou síndromes foram elencadas em uma lista de sinais de que o estresse já está em um nível excessivo, como ilustra o estudo de Schermerhorn, Hunt e Osborn (1999). Não se pode, também, deixar de lembrar que depressão e ansiedade estão, em regra, relacionados ao estresse, conforme apontam estudos (Margis et al., 2003; Joca, Pandovan, & Guimarães, 2003; Mello et al., 2007).

Cabe, ainda, transcrever um dos relatos das entrevistas, no qual o participante comenta sobre o fato de lidar com assuntos e temas tão sensíveis:

Penso que há muita responsabilidade nas mãos do promotor, o que, sem apoio emocional, representa um fardo, sobretudo com relação aos promotores criminais (como eu), que constantemente estão folhando atrocidades humanas – em razão dos mais

medievais e graves delitos, muitas vezes envolvendo crianças e homicídios com requintes de crueldade (P47, comunicação pessoal, 26 de julho, 2018).

O estresse derivado deste tipo de situação é, inclusive, catalogado nos manuais diagnósticos que tratam de saúde mental. Vale citar O DSM-5 (2014), que registra o transtorno de estresse agudo, identificado pelo código 308.3, como consequência, dentre outros fatores, da exposição de forma repetida ou extrema a detalhes aversivos de um evento traumático.

Na mesma linha, tratando de um público equivalente ao do presente trabalho, Ferreira (2011) esclarece que os Juízes podem estar mais susceptíveis ao chamado estresse secundário. Trata-se de um tipo de estresse causado por uma espécie de relação empática entre quem está a ouvir as experiências traumáticas de alguém e quem efetivamente passou por elas (como é o caso citado acima).

Os resultados encontrados aqui são semelhantes aos de (HSE, 2017), que indicaram que o estresse tem como principais fatores a depressão e a ansiedade relacionadas ao trabalho, pressões ligadas à carga de trabalho, prazos apertados, demasiada responsabilidade e falta de apoio gerencial.

Finalmente, importa mencionar que a preocupação com o fato de ser Promotor “vinte e quatro horas por dia” (relatada por alguns membros nas entrevistas) faz sentido, até mesmo pela posição institucional. Em comunicado recente, emitido pela Coordenadoria de Inteligência e Segurança Institucional do MPSC (CISI, 2018), acerca da vulnerabilidade à segurança dos integrantes do Ministério Público, o órgão afirma que:

Qualquer membro ou servidor do MPSC, em razão da função, possui risco iminente de se tornar uma vítima. Todavia, dados reunidos e analisados a partir dos diversos atentados praticados contra promotores e procuradores de justiça em nosso país, demonstram que as vítimas possuem características comuns, quais sejam: i) atuam sozinhos no interior do estado; ii) atuam em investigações envolvendo organizações criminosas; iii) possuem rotinas em atividades diárias, facilmente identificadas; iv) residem em moradia vulnerável, que facilitam o acesso de criminosos.

Neste sentido, os resultados que apontam vulnerabilidade ao estresse em virtude da simples condição de ser Promotor de Justiça são, ao mesmo tempo, justificáveis e preocupantes.

## Capítulo 10 – Conclusão

É natural que o ser humano vivencie, eventualmente, algum desconforto ocasional que se encontre dentro do elenco de sintomas relacionados ao estresse. Segundo Lipp (2000), isto, isoladamente, não significa e nem deve ser interpretado como tendo significado clínico para o diagnóstico do estresse emocional. Todavia, quando o incômodo, a aflição, o esgotamento, a irritabilidade, a fadiga e outros sintomas incidem de forma reiterada sobre o sujeito, pode-se, então, presumir, que algo está errado e requer nossa atenção.

Por considerar a relevância do tema, o presente estudo investigou o estresse relacionado à atividade laboral, utilizando uma ferramenta que mensurou a vulnerabilidade ao estresse no trabalho. Também foi aplicado um questionário sócio demográfico e realizada uma entrevista semiestruturada com os Promotores de Justiça, a fim de relacionar os resultados encontrados, com algumas variáveis sócio demográficas e de trabalho.

Concluiu-se que o adoecimento em virtude da atividade laboral, em Promotores de Justiça, está relacionado a níveis elevados de vulnerabilidade ao estresse no trabalho, vulnerabilidade esta decorrente de alguns fatores, sendo o mais relevante, o que se refere à pressão no trabalho. Dentre os três grupos aos quais a escala faz referência, constatou-se que a maioria dos promotores não apresenta vulnerabilidade ao estresse no trabalho no que diz respeito aos elementos do Fator 1, “Clima e Funcionamento Organizacional”.

Os fatores “Pressão no Trabalho” e “Infraestrutura e Rotina” por sua vez, mostraram-se bastante influentes, tanto no resultado quantitativo, que indicou níveis altos de vulnerabilidade ao estresse para mais de 43% da amostra no Fator 2 e para 35% dos participantes no Fator 3, quanto na questão qualitativa, presente nas respostas da entrevista semiestruturada.

No que se refere às variáveis sócio demográficas, a sua influência só foi relacionada ao fator “Pressão no Trabalho”, pois os resultados de vulnerabilidade obtidos no que se refere ao fator “Clima e Funcionamento Organizacional” foram mínimos e, no tocante ao fator “Infraestrutura e Rotina”, pequenos. Assim, os resultados apresentados referiram-se apenas ao cruzamento com os dados sócio demográficos em relação ao Fator 2. Neste sentido, constatou-se que as mulheres se mostraram mais vulneráveis ao estresse no trabalho do que os homens. Tal diferença não foi percebida no que se refere ao estado civil, posto que o estudo comprovou que esta variável não influencia na vulnerabilidade ao estresse em quaisquer dos fatores.

Quanto à área de atuação, o estudo revelou que os promotores que atuam na coletividade (ambiental, moralidade, consumidor e cidadania), tiveram maior número de participantes classificados com altos níveis de vulnerabilidade ao estresse, chegando a quase 67% dos integrantes do grupo. Essas áreas, assim como a infância (que exige atendimento pessoal), demandam tempo do promotor, ampliando a pressão no trabalho. O discurso presente nas entrevistas revelou, também, que alguns promotores que atuam na área criminal sofrem desgaste emocional, sobretudo quando lidam com crimes violentos e de alto potencial ofensivo.

No que se refere ao cargo ocupado, o estudo revelou que os promotores substitutos são os mais afetados pela pressão no trabalho, visto que 80% deles acusaram níveis altos de vulnerabilidade nesta seara.

No que se refere à idade, constatou-se que os promotores mais jovens são, também, os mais afetados. Níveis altos de vulnerabilidade foram identificados na maioria dos participantes na faixa etária que vai dos 20 aos 29 anos e também dentre aquele que têm entre 30 e 39 anos.

No que se refere ao tempo de carreira, o estudo revelou que a maioria dos promotores com até 10 anos de exercício na função apresentaram níveis elevados de vulnerabilidade no fator "Pressão no Trabalho". Neste fator, os membros com mais tempo de carreira foram minoria dentre os vulneráveis.

No que se refere ao número de filhos, pôde-se observar que o percentual de indivíduos com vulnerabilidade média a superior vai caindo na medida em que o sujeito sai da condição de "não ter filhos" até o número de dois filhos. Todavia, não foi possível comprovar se esta queda se deve exclusivamente ao incremento da prole ou a outras variáveis, como o crescimento na carreira ou o amadurecimento do indivíduo, por exemplo.

O estudo verificou, ainda, a influência de se atuar em mais de uma PJ (substituição) sobre a vulnerabilidade ao estresse. Foi possível inferir, a partir dos resultados, que o fato de acumular trabalho em mais de uma promotoria, incrementa o percentual de promotores que apresentam maiores níveis de vulnerabilidade ao estresse.

Finalmente, quando a variável analisada é a entrância na qual o promotor atua, verificou-se que a pressão no trabalho afeta, em maior número, os membros que atuam nas entrâncias finais.

Isto posto, é possível afirmar que o presente trabalho logrou êxito no que se propôs a fazer, porquanto conseguiu mensurar o nível vulnerabilidade ao estresse na amostra,

relacionando os resultados com o cargo, com a área de atuação, e tempo de carreira, com a idade e sexo, bem como com o estado civil, a quantidade de filhos e outras variáveis. Explorou, também, os problemas de saúde apresentados pelos membros e sua relação com o trabalho por eles exercido.

A literatura ensina que existe uma estreita relação entre o estresse e a depressão (Margis et al., 2003; Joca, Pandovan, & Guimarães, 2003; Mello et al., 2007). As entrevistas com os membros revelaram que alguns deles possuem nível de estresse elevado, ambiente laboral vulnerável e, portanto, possibilidade de desenvolver a doença.

Salienta-se que esta condição psicológica não foi aferida com uma ferramenta específica, nem mesmo com uma análise clínica apurada. Ressalta-se, contudo, que a partir da fala, dos relatos e do discurso dos entrevistados, é possível inferir que a possibilidade da existência de membros enquadrados neste diagnóstico é real e requer atenção.

Assim, como sugestão para trabalhos futuros, aponta-se para um estudo amplo focando este fenômeno, bem como no seu tratamento e prevenção. Vale lembrar que se forem abordados enquanto problema organizacional (e não falha individual), o estresse e os riscos psicossociais que estão na sua gênese, podem ser controlados da mesma maneira que qualquer outro risco de saúde e segurança no local de trabalho.

## Referências

- Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho. (2000). *Stress no Trabalho Síntese de um relatório da Agência*. Bélgica: Autor. Recuperado de [http://dnpst.eu/uploads/factsheets/Factsheet\\_8\\_-\\_Stresse\\_no\\_trabalho-\\_Síntese\\_relatorio\\_agencia.pdf](http://dnpst.eu/uploads/factsheets/Factsheet_8_-_Stresse_no_trabalho-_Síntese_relatorio_agencia.pdf)
- Alonso, F. G. (2014). *Síndrome de Burnout: manual de medidas preventivas e identificativas para aplicação pelo engenheiro de segurança do trabalho*. [http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/3546/1/CT\\_CEEEST\\_XXVIII\\_2014\\_10.pdf](http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/3546/1/CT_CEEEST_XXVIII_2014_10.pdf).
- Ambiel, R. A. M., Santos, A. A. A., & Sousa, A. C. (2012) Trabalhadores com deficiência auditiva: relações entre vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 3(1), 2-23.
- Andrade, C. H. V. (2017). *História ilustrada da medicina ocidental: com suas origens no Oriente Médio e Egito*. São Paulo: Baraúna.
- Antoniazzi, A. S., Dell'Aglio, D. D., & Bandeira, D.R. (1998). O conceito de coping: uma revisão teórica. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 3(2), 273-294. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X1998000200006>.
- Aquino, R. R. (2007). *Inventário de Percepção de Suporte Familiar (IPSF) e Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT): evidência de validade*. Dissertação de Mestrado. Itatiba: Psicologia. Programa de Pós-Graduação Stricto-Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco.
- Arantes, R. B. (1999). Direito e política: o Ministério Público e a defesa dos direitos coletivos. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 14(39),83-102. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-69091999000100005>.
- Arantes, M. A. A. C., & Vieira, M. J. F. (2010). *Coleção Clínica Psicanalítica: Estresse*. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Areias, M. E. Q., & Comandule, A. Q. (2004). Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de Burnout, in: Gonçalves, A., Gutierrez, G. L., Vilarta, R. (Org.). *Qualidade de vida e fadiga institucional*. Campinas: IPES Editorial
- Azevedo, B. D. S, Nery, A. A., & Cardoso, J. P. (2017). Occupational stress and dissatisfaction with quality of work life in nursing. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 26(1), e3940015. Epub March 27, 2017. <https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>.
- Barros, C. (2017). Fatores psicossociais de risco no trabalho de hoje (pp 141-159). In M.M. Roxo (Coord.). *Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação*. Coimbra: Almedina. ISBN 978-972-40-7051-3 (302pp).

- Barros-Duarte, C., & Cunha, L. (2014). Avaliação dos fatores psicossociais de risco: contributos do Inquérito INSAT (333-346). In H.V.Neto, J.Areosa, & P.Arezes (Org). *Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho*. Vila do Conde: Civeri Publishing. ISBN 978-989-97762-9-6 (411 pp).
- Brief, A. P., Schuler, R. S., & Van, S. M. (1981). *Managing job stress*. Boston: Little, Brown.
- Caballero, J. (2011). El perfil de los funcionarios judiciales en la unidad jurisdiccional. *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, 1(108), 281-312. Recuperado de <https://www.amij.org.mx/asambleas/4/antecedentes/>.
- Campos, M. I., & Rueda, F. J. M. (2017). Effects of Organizational Values on Quality of Work Life. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 27(67), 65-75. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-43272767201708>.
- Cano, D. S., & Moré, C. L. O. O. (2016). Estratégias de Enfrentamento Psicológico de Médicos Oncologistas Clínicos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(3). <https://dx.doi.org/10.1590/0102-3772e323211>.
- Cannon, W. B. (1932). *The Wisdom of the body*. W. W. Norton & Company: NY.
- Carletto, A. D. (2016). *Relação entre vulnerabilidade ao estresse no trabalho e reconhecimento de expressões faciais de emoções*. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências Biológicas. Programa de Pós-Graduação em Análise do Comportamento.
- Cecilio-Fernandes, D., & Noronha, A. P. P.(2015). Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho de funcionários públicos. *Psicologia em Revista*, 21(3), 621-637. <https://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2015v21n3p621>.
- CFP 002/2003 (2003) Resolução CFP N.º 002/2003. Recuperado de [http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2003/03/resolucao2003\\_02\\_Anexo.pdf](http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2003/03/resolucao2003_02_Anexo.pdf)
- Chrousos, G., Loriaux, D., & Gold, P. (1988). *Mechanisms of physical and emotional stress*. New York: Plenum Press.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (2001). Coleção Saraiva de Legislação. (21a ed.). São Paulo: Saraiva.
- Costa, Rafael de Oliveira. (2017). *Do Ministério Público como Superego da Sociedade: design institucional e legitimidade na atuação judicial e extrajudicial*. Sequência (Florianópolis)(76) 115-130. <https://dx.doi.org/10.5007/2177-055.2017v38n76p115>
- Costi, C. G. (2016). *Fatores de risco e proteção à saúde do juiz de Direito*. (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, SC, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/176666>.

- Cox, T., & Griffiths, A. (2010) Work-related stress: a theoretical perspective. In: Leka, S. and Houndmont, J. (eds.) *Occupational Health Psychology*. Oxford, UK: Wiley Blackwell, pp. 31-56. ISBN 9781405191159.
- Cronbach, L. J. (1996). *Fundamentos da Testagem Psicológica*. Porto Alegre: Artmed.
- Cury, A. J. (2014). Estresse e Ansiedade no ambiente jurídico. Carta Forense. Recuperado de <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/entrevistas/estresse-e-ansiedade-no-ambiente-juridico/14365>.
- CRP-13 – Conselho Regional de Psicologia 13ª Região. (2013). *Cartilha Avaliação Psicológica 2013*. <http://www.crp13.org.br/regulacao-da-profissao/avaliacao-psicologica/>.
- Dejours, C. (2008). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. In: Lancman, S.; Sznelwar, L. I. (Org.). 2. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, p. 105-126.
- Deloitte (2017). *Saúde mental e bem-estar no emprego – Um estudo de apoio para a revisão independente*. Recuperado de <https://www.deloitte.com/uk/en/legal/about-deloitte.html>
- DSM-5 (2014). *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais*. Porto Alegre: Artmed.
- El-Aouar, Walid Abbas, Vasconcelos, César Ricardo Maia de, & Veiga Neto, Alipio Ramos. (2016). Quality of working life and music in the manufacturing workplace. *Organizações & Sociedade*, 23(79), 656-674. <https://dx.doi.org/10.1590/1984-9230712>.
- Esteves, Anabela, & Gomes, A. R. (2013). Stress ocupacional e avaliação cognitiva: um estudo com forças de segurança. *Saúde e Sociedade*, 22(3), 701-713. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902013000300005>.
- Eurofound (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Recuperado de [eurofound.link/ef1658EN](http://eurofound.link/ef1658EN).
- Fabra, M. (26 de marzo 2013). Recomendación a los jueces contra el estrés: "Repite, estoy tranquilo". *El País*. p. 13
- Fernandes, J. (2017). *Estresse ocupacional, vulnerabilidade e estratégias de enfrentamento: Intervenção em serviço de atendimento móvel de urgência*. Universidade Estadual Paulista
- Fernandes, L. C., & Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. *Psicologia USP*, 26(2), 296-306. Epub 00, 2015. <https://dx.doi.org/10.1590/0103-656420130011>.
- Ferreira, A. B. H. (1999). *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. 3ª ed. totalmente revisada e ampliada. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

- Ferreira, M. C. (2015). Ergonomia da Atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: lugar, importância e contribuição da Análise Ergonômica do Trabalho (AET). *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(131), 18-29. <https://dx.doi.org/10.1590/0303-7657000074413>.
- Ferreira, P. H. S. (2011). *Fontes e efeitos do stress na qualidade de vida de um juiz em Portugal*. Dissertação de mestrado, Instituto Universidade de Lisboa – IUL, Lisboa. Recuperado de: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/4860>.
- Fonseca, B. A. R. (2017). *Riscos psicossociais e engagement nos magistrados do ministério público: Uma relação moderada pelo capital psicológico*. Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos
- França, A. C. L., & Rodrigues, A. L. (2005). *Stress e trabalho: guia prático com abordagem psicossomática*. 4ª Ed. São Paulo: Atlas.
- Friedrich, A. C. D, Macedo, F., & Reis, A. H. (2015). Vulnerabilidade ao stress em adultos jovens. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(1), 59-70. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.1.499>.
- Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d’expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. Ministre du travail, de l’emploi et de la santé, 223 p.
- Gomes, R., Silva, M., Mourisco, S., Silva, S., Mota, A., Montenegro, N. (2006). Problemas e desafios no exercício da actividade docente: Um estudo sobre o stress, “burnout”, saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário. *Revista Portuguesa de Educação*, 19(01), 67-93, centro de investigação de Educação e Psicologia da Universidade do Minho: Braga.
- Guyot, S. (2015). Psychosocial issues – the changing world of work. *OSHWiki Network Knowledge*. Recuperado de [https://oshwiki.eu/index.php?title=Psychosocial\\_issues\\_%E2%80%93\\_the\\_changing\\_world\\_of\\_work&oldid=245203](https://oshwiki.eu/index.php?title=Psychosocial_issues_%E2%80%93_the_changing_world_of_work&oldid=245203).
- Harvey, D. (2001). *A Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa sobre as origens da Mudança Cultural*. São Paulo: Ed. Loyola.
- Hassard, J., & Cox, T. (2015). Work-related stress: Nature and management. *OSHWiki Network Knowledge*. Recuperado de [https://oshwiki.eu/index.php?title=Work-related\\_stress:\\_Nature\\_and\\_management&oldid=243733](https://oshwiki.eu/index.php?title=Work-related_stress:_Nature_and_management&oldid=243733).
- Herzberg, Frederick (1968). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(01), 53-62.

- HSE – Health and Safety Executive (2017). *Work-related Stress, Depression or Anxiety Statistics in Great Britain – 2017*. Recuperado de: <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/stress.pdf>
- ISMA (2011). *International Stress Management Asssocation*. <https://isma.com/>
- Joca, S. R. L., Padovan, C. M., & Guimarães, F. S. (2003). Estresse, depressão e hipocampo *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 25(02), 46-51. <https://dx.doi.org/10.1590/S1516-44462003000600011>
- Junqueira, L. (2015). A Importância da Detecção do estresse: Psicofisiologia e impacto na saúde física e mental das pessoas. *Psychiatry On-line*, 20(12), 1-3. Recuperado de <https://www.polbr.med.br/ano15/art1215.php>.
- Kakar, S. (2002). Gender and Police Officers' Perceptions of their Job Performance: An Analysis of the Relationship between Gender and Perceptions of Job Performance. *Criminal Justice Policy Review*, 13(3), 238-256.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Coping and Adaptation. In: Gentry, W.D., *Handbook of Behavioral Medicine*. New York: The Guilford Press. 282-325.
- Lei n. 6.745, de 28 de dezembro de 1985*. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado. Recuperado de <http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/1985/006745-011-0-1985-000.htm>
- Lemgruber, J., Ribeiro, L.; Musumeci, L.; Duarte, T. (2016). *Ministério Público: Guardiã da democracia brasileira?* Rio de Janeiro: CESeC.
- Levi, L. (1999). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: La “sal de la vida” o el “beso de la muerte”? Em *Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea de Seguridad y salud en el trabajo* (Org.). B.Barcelona.
- Lipp, M. E. N. (1984). Stress e suas implicações. *Estudos de Psicologia, Campinas*, 1(3), 5-19.
- Lipp, M. E. N. (2000). *Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Lipp, M. E. N., & Malagris, L. E. N. (2001). O stress emocional e seu tratamento. In: *Rangé, Bernard Psicoterapias cognitivo-comportamentais: um diálogo com a psiquiatria*. São Paulo: Artmed.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Margis, R., Picon, P., Cosner, A. F., & Silveira, R. O. (2003). Relação entre estressores, estresse e ansiedade. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*, 25(01), 65-74. <https://dx.doi.org/10.1590/S0101-81082003000400008>
- Martinez, M., Latorre, M. R. D. O., & Fischer, F. M. (2017). Estressores afetando a capacidade para o trabalho em diferentes grupos etários na Enfermagem: seguimento de 2 anos. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(5), 1589-1600. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-81232017225.09682015>.
- Mattos, K., & Gomes, C. M. (2011). *Estresse: um estudo acerca do estresse no trabalho de industriários*. [Artigo de pesquisa de conclusão do curso de Psicologia, Faculdades Integradas de Taquara]. Taquara, RS. Recuperado de <https://psicologia.faccat.br/moodle/pluginfile.php/197/course/section/101/kelly.pdf>
- Maturana, A. P. P. M., & Valle, T. G. M. (2014). Estratégias de enfrentamento e situações estressoras de profissionais no ambiente hospitalar. *Psicologia Hospitalar*, 12(2), 02-23. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-74092014000200002&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-74092014000200002&lng=pt&tlng=pt).
- Maus, I. (2000). Judiciário como superego da sociedade: o papel da atividade jurisprudencial na “sociedade órfã”. *Revista Novos Estudos CEBRAP*, 58, 183-202.
- Mello, A. F., Juruena, M. F., Pariante, C. M., Tyrka, A. R., Price, L. H., Carpenter, L. L., & Del Porto, J. A. (2007). Depressão e estresse: existe um endofenótipo?. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 29(Suppl.1), s13-s18. <https://dx.doi.org/10.1590/S1516-44462007000500004>
- Miguel, F. K., & Noronha, A. P. P. (2007). Estudo dos Parâmetros Psicométricos da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho. *Avaluar*, 7, 1-18.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2000). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas.
- Ministério da Fazenda (2017). *1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017 Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016*. Brasília: Secretaria da Previdência.
- Molina, C., & Calvo, E. A. (2010). Doenças ocupacionais: um estudo sobre estresse em agentes penitenciários de uma unidade prisional. *V Encontro internacional de iniciação científica*, 5(5), Toledo, PR, Brasil. Recuperado de: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewArticle/2173>

- MPF (2018). *Ministério Público Federal*. Recuperado de <http://www.mpf.mp.br>
- MPSC (2018). Planejamento Estratégico 2012 – 2020. Recuperado de <https://www.mpsc.mp.br/o-ministerio-publico/planejamento-estrategico>
- MPSC (2018). *Entenda o Ministério. Santa Catarina*. Autor. Recuperado de <https://www.mpsc.mp.br/o-ministerio-publico/entenda-o-ministerio>.
- MPU (2011). *Política de Atenção à Saúde Mental do Ministério Público da União*. Brasília: Mimeo.
- MQ: Transforming Mental Health (2018). *Workplace mental health*. Recuperado de <https://www.mqmentalhealth.org/articles/workplace-mental-health>.
- Murta, S.G., & Tróccoli, B.T. (2007). Stress ocupacional em bombeiros: efeitos de intervenção baseada em avaliação de necessidades. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 24(1), 41-51. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2007000100005>.
- National Health Service – NHS (2017). *Staff Survey 2017 Detailed Spreadsheets*. Recuperado de: <http://www.nhsstaffsurveys.com/Page/1064/Latest-Results/2017-Results/>.
- Noronha, A. P. P., & Fernandes, D. C. (2007). Estresse laboral e raciocínio inferencial: um estudo correlacional. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27(7), 596-607. doi: 10.1590/S1414-98932007000400003.
- Nunes, C. O. A. T., & Calais, S. L. (2011). Vulnerabilidade ao estresse no trabalho e percepção de suporte familiar em porteiros: um estudo correlacional. *Psico-USF*, 16(1), 57-65. doi: 10.1590/S1413-82712011000100007
- Oliveira E. A. (2006). Delimitando o conceito de stress. *Ensaio e Ciência*, 1(1), 11-18. Recuperado de <http://www.medtrab.ufpr.br/arquivos%20para%20download%202011/saude%20mental/Delimitando%20o%20conceito%20de%20stress.pdf>.
- Oliveira, J. B. (2004). *Fontes e sintomas de stress em juizes e servidores públicos: diferenças entre homens e mulheres*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica, Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Campinas, SP.
- Oliveira, J. B., & Lipp, M. E. N. (2009). Resiliência e controle do stress em juizes e servidores públicos. *Boletim – Academia Paulista de Psicologia*, 29(2), 287-306. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2009000200007&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2009000200007&lng=pt&tlng=pt).
- Oliveira, L. P. A. (2017). *Estimativa de prevalência de estresse emocional em uma amostra de policiais rodoviários federais do Estado de São Paulo*. Universidade de São Paulo.

- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2014). *Promover el empleo, proteger a las personas*. Recuperado de: [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_329350/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_329350/lang--es/index.htm).
- OSHA (2018). *Riscos psicossociais e estresse no trabalho*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- Oswaldo, Y. C. (2009). *Vulnerabilidade ao estresse no trabalho, coping, depressão e qualidade de vida: evidências de validade*. Tese de doutorado não-publicada, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba.
- Pearson, Q. M. (2008). Role overload, job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health among employed women. *Journal of Counseling & Development*, 86(1), 57-63. doi: 10.1002/j.1556-6678.2008.tb00626.x
- Pereira, S. S., Teixeira, C. A. B., Reisdorfer, E., Vieira, M. V., Gherardi-Donato, E. C. S., & Cardoso, L. (2016). The relationship between occupational stressors and coping strategies in nursing technicians. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 25(4), e2920014. Epub December 22, 2016. <https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072016002920014>.
- Pieri, D. P. S. (2013). *Resiliência e vulnerabilidade ao estresse no trabalho em policiais civis de Manaus*. 76 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus.
- Portinha, C. (2012). Medicina Preventiva: Stress no trabalho. *FMUP – Faculdade de Medicina da Universidade do Porto*. Recuperado de <http://qualoteustress.med.up.pt/imagens/relatoriofinal.pdf>.
- Prado, J. F. U., Flores, P. R.L., Galicia, C. P., & Saisó, A.G. (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(2), 1554-1571. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70393-X](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70393-X).
- Queiroz, Marcos de Souza. (1986). O paradigma mecanicista da medicina ocidental moderna: uma perspectiva antropológica. *Revista de Saúde Pública*, 20(4), 309-317. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-89101986000400007>
- Reinhardt, É. L. (2013). *Avaliação dos impactos do trabalho em turnos noturnos na produção de citocinas inflamatórias salivares e na secreção dos hormônios rítmicos melatonina e cortisol*. Tese de Doutorado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.6.2013.tde-12042013-113122. Recuperado em 2018-02-06, de [www.teses.usp.br](http://www.teses.usp.br)
- Ribeiro, L. M. L. (2017). Ministério Público: Velha instituição com novas funções? *Revista Crítica de Ciências Sociais* (113) 51-82. <https://dx.doi.org/10.4000/rccs.6654>.

- Ribeiro, M. S., Borges, M. S., Araújo, T. C. C. F., & Souza, M. C. S. (2017). Coping strategies used by the elderly regarding aging and death: an integrative review. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20(6), 869-877. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/1981-22562017020.170083>.
- Robbins, S. P. (2005). *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Santos, S. V., Narciso, I., & Ribeiro, M. T. (2009, Julho). *Parenting stress and demographic variables in non-clinical samples*. Poster apresentado no European Congress of Psychology, Oslo
- SATEPSI (2018). *Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos*. Recuperado de <http://satepsi.cfp.org.br/>.
- Schermerhorn, J. R.; Hunt, J. G.; Osborn, R. N. (1999). *Fundamentos de comportamento organizacional*. Porto Alegre: Bookman.
- Scielo. (2017). *Scientific Electronic Library Online*. <http://www.scielo.org/php/index.php>.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and Conceptualization of Stress in Organizations. *Organizational Behavior and Human Performanc*, 25, 184-215.
- Selye, H. (1973). The Evolution of the Stress Concept: The originator of the concept traces its development from the discovery in 1936 of the alarm reaction to modern therapeutic applications of syntoxic and catatoxic hormones. *American Scientist*, 61(6), 692-699. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/27844072>
- Selye, H. (1978). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (2002). History and present status of the stress concept. In: Goldberger, L.; Breznitz, S. (Org.), *Handbook of stress: theoretical and clinical aspects*. N.Y: Free Pass, 1982. p. 7.
- Silva, C. A. (2001). Promotores de justiça e novas formas de atuação em defesa de interesses sociais e coletivos. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 16(45), 127 – 144. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092001000100007>
- Silva, C. A. S. (2016). O Ministério Público no atual contencioso administrativo português. e-Pública: *Revista Eletrónica de Direito Público*, 3(1), 165-183. Recuperado em 20 de fevereiro de 2018, de <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sciarttext&pid=S2183-184X2016000100010&lng=pt&tlng=pt>.
- Sisto, F. F., Baptista, M.N., Noronha, A. P. P. & Santos, A. A. A. (2007). *Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT)*. São Paulo. Ed. Vetor.

- Sisto, F. F., Baptista, M. N., Santos, A. A. A., & Noronha, A. P. P. (2008). Análise Fatorial da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). *Psicologia para América Latina*, (15). Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2008000400011&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400011&lng=pt&tlng=pt).
- Snyder, C. R. (1999). *Coping – The Psychology of what works*. New York: Oxford University Press.
- Spector, P. E., (2006). *Psicologia nas Organizações*. São Paulo: Saraiva.
- Takahashi, L. T. (2009). *Avaliação da vulnerabilidade ao estresse no trabalho de operadores de telemarketing por meio da Event*. Dissertação de mestrado, Universidade São Francisco, Itatiba, SP, Brasil. Recuperado de: [http://webp.usf.edu.br/itatiba/mestrado/psicologia/uploadAddress/LuisTorahiko\\_Takahashi\[11862\].pdf](http://webp.usf.edu.br/itatiba/mestrado/psicologia/uploadAddress/LuisTorahiko_Takahashi[11862].pdf)
- Teixeira, F. C. (2017). *Gestão de saúde e segurança do trabalho: Uma análise a partir da gerência de atenção à saúde do Ministério Público de Santa Catarina*. Monografia
- The Stevenson/Farmer (2017). *Thriving at work: The Stevenson/Farmer review of mental health and employers*. Recuperado de <https://www.gov.uk/government/publications/thriving-at-work-a-review-of-mental-health-and-employers>.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2006). *Comportamento Organizacional – Criando vantagem competitiva*. São Paulo: Saraiva.
- Vieira, S. F. (2015). *Stress, satisfação e expectativas parentais em mães e pais de crianças em idade escolar*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Psicologia. Programa de Pós-Graduação Stricto-Sensu da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.
- Willis Towers Watson. (2016). *Staying@Work 2015/2016 – Latin America research findings*. Recuperado de: <https://www.willistowerswatson.com/en/insights/2016/09/2015-2016-staying-at-work-latin-america-research-findings>.
- Zeferino, J. M. M. (2014). Preparação para a aposentadoria: um estudo no Ministério Público de SC. *Revista Eletrônica Estácio Papyrus*, 1(2) – ISSN 2448-2080.
- Zegans, L. S. (1982). Stress and the Development of Somatic Disorders. In: Goldberg, L & Brenznit, S. *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. The Fress Press: NY.

## **ANEXOS**

## Anexo 1 – Questionário sócio demográfico



**2º Ciclo de estudos em Psicologia**

**Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde**

Universidade Fernando Pessoa – Porto – Portugal

*Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho: estudo de caso com membros do Ministério Público de Santa Catarina.*

### **Mestrando**

Renato Kern Gomes (nº 36097)

Email: renatokg2004@gmail.com

### **Dados Sociodemográficos.**

01. Você é casado ou tem união estável? ( ) Sim ( ) Não
02. Você tem filhos? Quantos? ( ) ( ) Não tenho filhos
03. Você mora na mesma cidade de seus parentes ou familiares? ( ) Sim ( ) Não
04. Há quantos anos você está no MP? ( )
05. Quantos membros há na sua comarca? ( )
06. Em qual curadoria você atua com maior frequência? ( \_\_\_\_\_ )
07. Você substituiu ou colaborou com outra promotoria no último ano? ( ) Sim ( ) Não
08. Dados da ferramenta (Sexo, Idade, Cargo)
09. Você foi acometido por alguma doença no último ano?
10. Você ou o médico identificaram o trabalho como uma das causas dessa doença?

## Anexo 2 – Parecer da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP)

FACULDADE  
METROPOLITANA DE



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Fatores psicológicos estressores nas Promotorias de Justiça: estudo de caso com membros do Ministério Público Catarinense

**Pesquisador:** Roberto Kern Gomes

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 86548718.0.0000.5358

**Instituição Proponente:** Universidade Fernando Pessoa

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 2.663.537

#### Apresentação do Projeto:

A saúde no trabalho, mais especificamente o estresse que dele deriva é o tema do presente estudo, que tem como objetivo mensurar o nível de estresse dos Promotores de Justiça e investigar a sua relação com a atividade por eles exercida.

O motivo para a escolha do tema reside no fato de que, ao abordar a questão no tocante aos membros do Ministério Público, há que se considerar que o dia-a-dia nas comarcas, bem como na Procuradoria Geral de Justiça, revela um ambiente extenuante ao qual estão sujeitos estes promotores, seja pela responsabilidade a eles atribuída, seja pela matéria em si, que envolve questões delicadas, as quais, muitas vezes, expõem o lado mais degradante e sombrio do ser humano. Refere-se aqui, especialmente, a crimes sexuais, contra a vida e, também, questões relacionadas a interesses sociais e individuais indisponíveis, desvios de recursos públicos ou crimes ambientais, matérias típicas da atividade destes membros, as quais, em alguns casos, podem afetar a vida de um grande número de pessoas, cidades ou, até mesmo, a população do Estado inteiro. A hipótese ora defendida é que tais responsabilidades e, até mesmo, a autoridade de que o membro do Ministério Público é imbuído, expõem um ambiente de pressão que pode gerar consequências na sua saúde psíquica. Espera-se que a atuação na área de saúde laboral destes indivíduos gere conteúdos que possam contribuir para o aprimoramento da atividade ministerial, o que pode vir a produzir, também, uma melhora no atendimento à

**Endereço:** Rua Udo Deeke, 531 Sala M 21

**Bairro:** Salto do Norte

**CEP:** 89.065-100

**UF:** SC

**Município:** BLUMENAU

**Telefone:** (47)3221-9592

**Fax:** (47)3221-9593

**E-mail:** cepuniasselvi@hotmail.com

<sup>1</sup> Durante o desenvolvimento da dissertação, em decisão conjunta com os orientadores, optou-se por mudar o título da pesquisa para “Vulnerabilidade ao estresse no trabalho: estudo de caso com membros do Ministério Público de Santa Catarina”. O título que consta no parecer da comissão de ética, contudo, permaneceu o antigo, pois o pedido naquele órgão já havia sido feito anteriormente.

população e aos jurisdicionados, o que seria a principal justificativa do presente trabalho.

**Objetivo da Pesquisa:**

O objetivo geral do presente trabalho é mensurar o nível de estresse dos Promotores de Justiça e investigar a sua relação com a atividade nas Promotorias e com outros fatores sócio demográficos. Quanto aos objetivos específicos, relacionam-se os seguintes:

- a) Mensurar o nível de estresse na amostra;
- b) Relacionar a incidência de estresse com cargo, a área de atuação e lotação dos membros;
- c) Relacionar a incidência de estresse com idade, sexo e tempo de atividade;
- d) Relacionar a incidência de estresse com estado civil e quantidade de filhos.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

**Riscos**

Considera-se que toda pesquisa envolvendo seres humanos gera risco aos participantes. Na presente pesquisa, os riscos possíveis (e que devem ser evitados) são: expor o entrevistado a questões sensíveis; discriminação e estigmatização a partir do conteúdo revelado; divulgação de dados confidenciais (registrados no TCLE); tomar o tempo do sujeito ao responder ao questionário/entrevista.

Para evitar ou mitigar tais riscos, será garantindo um local reservado e plena liberdade para não responder questões que o entrevistado julgue constrangedoras. O pesquisador ficará atento aos sinais verbais (negar-se a responder determinadas perguntas) e não verbais (olhos marejados, pernas inquietas, franzir a testa) de qualquer possível desconforto. O acesso aos prontuários será limitado apenas pelo tempo, 5

quantidade e qualidade das informações específicas para a pesquisa. Também será garantida a não violação e a integridade dos documentos, bem como será assegurada a confidencialidade e a privacidade dos envolvidos. Além de tudo isso, haverá a garantia de que o estudo será suspenso imediatamente ao se perceber algum risco ou dano à saúde do participante da pesquisa, mesmo que este não esteja previsto no termo de consentimento, assumindo-se a responsabilidade de dar assistência integral às complicações decorrentes dos riscos previstos, nunca sendo exigido do sujeito da pesquisa, sob qualquer argumento, a renúncia ao direito à indenização por dano.

**Endereço:** Rua Udo Deeke,531 Sala M 21

**Bairro:** Salto do Norte

**CEP:** 89.065-100

**UF:** SC

**Município:** BLUMENAU

**Telefone:** (47)3221-9592

**Fax:** (47)3221-9593

**E-mail:** cepuniasselvi@hotmail.com

Continuação do Parecer: 2.663.537

**Benefícios**

Como foi colocado anteriormente, espera-se que a atuação na área de saúde laboral destes indivíduos gere conteúdos que possam contribuir para o aprimoramento da atividade ministerial, o que pode vir a produzir, também, uma melhora no atendimento aos jurisdicionados. Neste sentido, o presente estudo é admissível pois oferece possibilidade de produzir conhecimento para entender, prevenir ou aliviar o estresse e o bem-estar dos Membros do Ministério Público.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O autor atendeu as solicitações conforme normativas da plataforma Brasil.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os termos foram atendidos conforme solicitado pela plataforma Brasil.

**Recomendações:**

Recomenda-se que o autor descreva detalhadamente o metodologia da investigação.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Sem pendências.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

De acordo com parecer do relator.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1066489.pdf	24/04/2018 12:30:48		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo_Autorizacao_MPSC.pdf	24/04/2018 12:30:20	Roberto Kern Gomes	Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	Respostas_questionamentos_feitos_no_Parecer.pdf	18/04/2018 21:02:19	Roberto Kern Gomes	Aceito
Outros	Questionario_Socio_Demografico.pdf	18/04/2018 20:19:43	Roberto Kern Gomes	Aceito
Outros	Folha_Aplicacao_Event.pdf	18/04/2018 20:19:14	Roberto Kern Gomes	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Conselho_Etica_Versao2.pdf	18/04/2018 20:15:35	Roberto Kern Gomes	Aceito

**Endereço:** Rua Udo Deeke,531 Sala M 21

**Bairro:** Salto do Norte

**CEP:** 89.065-100

**UF:** SC

**Município:** BLUMENAU

**Telefone:** (47)3221-9592

**Fax:** (47)3221-9593

**E-mail:** cepuniasselvi@hotmail.com

FACULDADE  
METROPOLITANA DE



Continuação do Parecer: 2.663.537

Folha de Rosto	Folha_Rosto_com_Proponente_eNIF.pdf	18/04/2018 20:13:27	Roberto Kern Gomes	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	27/03/2018 14:56:27	Roberto Kern Gomes	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado



**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BLUMENAU, 19 de Maio de 2018

---

**Assinado por:**  
**Jaqueline Mocelin**  
**(Coordenador)**

**Endereço:** Rua Udo Deeke,531 Sala M 21

**Bairro:** Salto do Norte

**CEP:** 89.065-100

**UF:** SC

**Município:** BLUMENAU

**Telefone:** (47)3221-9592

**Fax:** (47)3221-9593

**E-mail:** cepuniasselvi@hotmail.com

## Anexo 3 – Termo de autorização do Secretário Geral do MPSC



**2º Ciclo de estudos em Psicologia**  
**Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde**  
Universidade Fernando Pessoa – Porto – Portugal

### TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DA PESQUISA

Fernando da Silva Comin, Secretário Geral do Ministério Público do Estado de Santa Catarina, autorizo o Sr. Renato Kern Gomes, CPF: 755.080.440-00, RG 9059333337, Mestrando do curso de Psicologia Clínica e da Saúde, da Universidade Fernando Pessoa (UFP), matriculado sob o n. 36097, a realizar a aplicação da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho nos Promotores de Justiça da instituição, como parte do projeto de pesquisa intitulado “Fatores psicológicos estressores nas Promotorias de Justiça: estudo de caso com membros do Ministério Público catarinense”, que tem por objetivo primário mensurar o nível de estresse nos Promotores de Justiça e investigar a sua relação com a atividade nas Promotorias e com fatores sócio demográficos específicos. Também participarão da pesquisa a orientadora na UFP, Profª Dra. Carla Barros, NIF 196420881 e o Prof. Dr. Roberto Kern Gomes, co-orientador no Brasil, CPF 755.083.200-59, RG 7059337498.

Os pesquisadores acima qualificados comprometem-se a:

- 1- Iniciar a coleta de dados somente após o Projeto de Pesquisa ser aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.
- 2- Obedecerem às disposições éticas de proteger os participantes da pesquisa, garantindo-lhes o máximo de benefícios e o mínimo de riscos.
- 3- Assegurarem a privacidade das pessoas citadas nos documentos institucionais e/ou contatadas diretamente, de modo a proteger suas imagens, bem como garante que não utilizarão as informações coletadas em prejuízo dessas pessoas e/ou da instituição, respeitando deste modo as Diretrizes Éticas da Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, nos termos estabelecidos na Resolução CNS N° 466/2012, e obedecendo as disposições legais estabelecidas na Constituição Federal Brasileira, artigo 5º, incisos X e XIV e no Novo Código Civil, artigo 20.

Florianópolis, 23 / 04 de 2018

**FERNANDO DA SILVA COMIN**  
Promotor de Justiça  
Secretário-Geral do Ministério Público

<sup>2</sup> Durante o desenvolvimento da dissertação, em decisão conjunta com os orientadores, optou-se por mudar o título da pesquisa para “Vulnerabilidade ao estresse no trabalho: estudo de caso com membros do Ministério Público de Santa Catarina”. Na autorização do Secretário Geral do MPSC, contudo, permaneceu o título antigo, pois o pedido naquele órgão havia sido feito anteriormente.

## Anexo 4 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



Universidade Fernando Pessoa  
www.ufp.pt

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado a participar voluntariamente da pesquisa realizada pelo pesquisador **Renato Kern Gomes**, sob orientação da **Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Carla Barros-Duarte** e pelo **Prof. Dr. Roberto Kern Gomes**, para fins de conclusão da **dissertação de Mestrado** junto ao programa de pós-graduação em Psicologia Clínica e da Saúde da UFP, sob o **título: Vulnerabilidade ao estresse no trabalho: estudo de caso com membros do Ministério Público de Santa Catarina.**

Tal pesquisa tem o objetivo de mensurar o nível de estresse dos Promotores de Justiça e investigar a sua relação com a atividade nas Promotorias e outros fatores sócio demográficos. O procedimento utilizado para a coleta de dados será a aplicação da Escala de Vulnerabilidade de Estresse no Trabalho – EVENT.

Em concordância com o **inciso IV da resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**, estou ciente de que minha participação no preenchimento da escala durará aproximadamente 15 minutos, quando serão abordados aspectos referentes a quarenta situações que ocorrem no ambiente de trabalho.

Na presente pesquisa, **os riscos possíveis** (inerentes a qualquer pesquisa envolvendo seres humanos) são: expor o entrevistado a questões sensíveis; discriminação e estigmatização a partir do conteúdo revelado; divulgação de dados confidenciais (registrados no TCLE); tomar o tempo do sujeito ao responder ao questionário/entrevista. Contudo, para evitar ou mitigar tais riscos, será garantido um local reservado e plena liberdade para não responder questões que o entrevistado julgue constrangedoras.

O pesquisador ficará atento aos sinais verbais e não verbais de qualquer possível desconforto e o acesso aos prontuários será limitado apenas pelo tempo, quantidade e qualidade das informações específicas para a pesquisa. Não obstante os riscos, o presente estudo é admissível pois oferece como **benefícios** a possibilidade de produzir conhecimento para entender, prevenir ou aliviar o estresse e o bem-estar dos Membros do Ministério Público e, em última instância, melhorar o atendimento aos jurisdicionados.

Estou ciente que, havendo qualquer incidente no decorrer da entrevista como desconforto ou qualquer situação que cause ansiedade, por exemplo, o pesquisador estará à disposição para prestar qualquer assistência que se faça necessária ao entrevistado.

O pesquisador prestará esclarecimento, quando necessário, a qualquer momento durante a realização da entrevista. Também, por algum imprevisto, poderei desistir da participação sem sofrer prejuízo, bastando que informe, a qualquer tempo, ao pesquisador que não prosseguirei com a ela. Estou avisado de que poderei solicitar informações durante qualquer fase da pesquisa, inclusive após a sua publicação. Se eu tiver qualquer dúvida a respeito da pesquisa, poderei entrar em contato com o pesquisador pelo endereço R. Duarte Schutel 100 - Centro, Florianópolis - SC, 88015-640 ou pelo telefone: **(48) 96469285**, ou, **ainda, por meio eletrônico através dos e-mails: robertokerngomes@gmail.com ou renatokg2004@gmail.com.**

Fui informado também que todos os dados oriundos da coleta são confidenciais, e que há garantia de ressarcimento em caso de eventuais despesas decorrentes da pesquisa, bem como de indenização em caso de eventuais danos dela decorrentes.

Em caso de dúvida, a Comissão de Ética da UFP fica localizada Praça 9 de Abril, 349 | 4249-004 Porto – Portugal. Telefone para contato: +351 22 5074630.

Finalmente, fui informado que o TCLE está escrito em duas vias e que uma via será fornecida a mim e a outra ficará com o pesquisador.

Eu concordo que o material e informações obtidas com a entrevista possam ser publicados, de forma anônima, e posteriormente possam ser produzidos materiais para aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos, além de concordar com a gravação da referida entrevista.

### TERMO DE CONSENTIMENTO

Declaro que fui informado sobre todos os procedimentos da pesquisa e que recebi, de forma clara e objetiva, todas as explicações pertinentes ao projeto. Declaro que fui informado que posso me retirar do estudo a qualquer momento, sem sofrer qualquer tipo de retaliação por isso.

Nome por extenso: \_\_\_\_\_

RG: \_\_\_\_\_ Local: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_



Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome do Pesquisador: Roberto Kern Gomes

RG:7059337498 Local: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

## Anexo 5 – Nota fiscal de compra da escala EVENT

	<b>D MZ COMERCIO DE LIVROS E FORMULARIOS LTDA ME</b> AV RIO BRANCO, SALA 608 TORRE 1- Nro 404 CENTRO FLORIANOPOLIS SC Cep: 88.015-200 Fone: (48)3206-1453	<b>DANFE</b> Documento Auxiliar da Nota Fiscal Eletrônica 0 - ENTRADA 1 1 - SAÍDA 1 <b>No: 9869</b> <b>Série: 1</b> Folha(s): 1/1	 4217 0903 5977 5200 0170 5500 1000 0098 6910 0009 7168 Protocolo de Autorização de Uso: 342170114496326 2017-09-14T14:12:00-03:00											
	NATUREZA DA OPERAÇÃO <b>VENDA DE MERCADORIA ADQUIRIDA OU RECEBIDA DE TER</b>													
INSCRIÇÃO ESTADUAL 256519307		INSC. EST. SUBST. TRIBUTÁRIO												
DESTINATÁRIO REMETENTE NOME RAZÃO SOCIAL RENATO KERN GOMES		CNPJ/CPF 755.080.440-00												
ENDEREÇO RUA HENRIQUE DIAS, 84		BAIRRO/DISTRITO VELHA												
MUNICÍPIO Blumenau		CEP 89.036-370												
FONE / FAX (47)99994-0851		UF SC												
FATURA 00/ R\$ 34.00 14/09/2017		INSCRIÇÃO ESTADUAL												
VALOR DO FRETE 0,00		VALOR DO SEGURO 0,00												
DESCONTO 0,00		OUTRAS DESPESAS ACESSÓRIAS 0,00												
VALOR DO ICMS 0,00		VALOR DO ICMS SUBSTITUIÇÃO 0,00												
BASE DE CÁLC. DO ICMS SUBSTITUIÇÃO 0,00		VALOR TOTAL DOS PRODUTOS/SERVIÇOS 34,00												
VALOR DO IPI 0,00		VALOR TOTAL DA NOTA 34,00												
TRANSPORTADOR/VOLUMES TRANSPORTADOS														
RAZÃO SOCIAL COMERCIO DE SELOS E POSTAGENS		FRETE POR CONTA 1 Destinatário/Re												
ENDEREÇO AVENIDA RIO BRANCO, LOJA 13 380		PLACA VEÍCULO UF SC												
QUANTIDADE 1,00		CNPJ/CPF 06.895.434/0001-83												
ESPECIE		MUNICÍPIO FLORIANOPOLIS												
MARCA		INSCRIÇÃO ESTADUAL												
PESO BRUTO 0,140		PESO LÍQUIDO 0,000												
DADOS DO PRODUTO/SERVIÇOS														
CÓDIGO PRODUTO	DESCRIÇÃO DO PRODUTO/SERVIÇOS	NCM/SH	CST	CFOP	UND	QNT	VALOR UNITÁRIO	VALOR TOTAL	B. CÁLCULO ICMS	VALOR ICMS	VALOR ICMS-ST	VALOR IPI	ALÍQUOTAS ICMS	ALÍQUOTAS IPI
143	EVENT LIVRO APLICACAO VOL.2	49019900	041	5102	UN	1,00	34,00	34,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0%	0%
CÁLCULO DO ISSQN														
INSCRIÇÃO MUNICIPAL		VALOR TOTAL DOS SERVIÇOS		BASE DE CÁLCULO DO ISSQN		VALOR DO ISSQN								
DADOS ADICIONAIS INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES Trib. Aprox (R\$ 1.43 Fed.) (R\$ 5,78 Est.) (R\$ 0,00 Mun.) Fonte: IBPT-ca7g13				RESERVADO AO FISCO										
RECEBEMOS DE D MZ COMERCIO DE LIVROS E FORMULARIOS LTDA ME OS PRODUTO(S) CONSTANTES DA NOTA FISCAL ELETRÔNICA INDICADA AO LADO EMISSÃO 14/09/2017 VALOR TOTAL: R\$34.00 DESTINATÁRIO: RENATO KERN GOMES - RUA HENRIQUE DIAS,84, VELHA, 89036-370 - Blumenau-SC				NF-e N: 9869 SÉRIE: 1										
DATA DE RECEBIMENTO		IDENTIFICAÇÃO E ASSINATURA												

## **Anexo 6 – Guião da Entrevista Semiestruturada**

1. Como é a relação do Promotor de Justiça com a instituição (Corregedoria, Procuradoria, Administração Superior, colegas)?
2. Você poderia falar sobre algum problema de saúde pelo qual tenha passado e a sua possível relação com o trabalho?
3. Como é ter que lidar com crimes violentos, estupro de vulnerável, corrupção, dentre outros de maior potencial ofensivo?
4. O que mais causa estresse na atividade do promotor de justiça?
5. O fato de ser Promotor de Justiça gera alguma implicação no seu dia-a-dia fora do trabalho?

## Apêndice 1 – Entrevista Semiestruturada

### 1. Como é a relação do Promotor de Justiça com a instituição (Corregedoria, Procuradoria, Administração Superior, colegas)?

- P14: Percebo na corregedoria uma certa arrogância. Como se fizessem questão de exercer algum poder sobre o promotor. Você assume uma promotoria cheia de processos, que foram deixados pelo promotor que o antecedeu, e eles não querem nem saber... não levam isso em conta e ficam pressionando por prazos, para colocar a promotoria em dia. Ficam controlando o trabalho do promotor de todo jeito. Outra questão que incomoda (e muito) é o fato de ser pressionado por já ter uma certa idade e, em razão disso, não ter mais aquele pique. Com o tempo, não temos mais aquela velocidade de execução e, mesmo, de raciocínio. Toda vez que a corregedoria fala comigo, pergunta se não vou me aposentar, como se estivesse me “tocando para fora”. Sinto como se depois de todo o tempo de serviço prestado, passei a não servir mais. Como se tivesse que ir embora para dar lugar aos mais jovens.
- P15: Penso que o MP (como instituição) não tolera críticas, considerando-as, sempre, como ofensivas. Não é capaz de perceber nelas algo de positivo ou construtivo, o que acaba moldando o comportamento dos seus membros, que se reproduz no trato dos cidadãos, ou dos outros órgãos que trabalham com o MP.
- P27: Um aspecto psicológico interessante é que observo um distanciamento e uma (des) identificação entre os Procuradores e os Promotores. Parece que as perspectivas se invertem na 2ª Instância, mas é claro que esse assunto é tabu. Já escutei de colegas promotores que eu estou inovando na Procuradoria, porque tenho dado muito suporte às teses deles na 2ª Instância e mantenho um contato bem informal. Na Procuradoria, deve-se marcar com os assistentes, na agenda do procurador, para poder falar com eles. E na maior parte dos casos, o Procurador não dá as caras. Acho que é meio que uma liturgia do cargo, manter este distanciamento, sei lá. De qualquer forma, mesmo que eu quisesse, seria impossível me comportar assim.
- P37: Sinto que ultimamente tem se percebido um certo “enquadramento” por parte da corregedoria, sobre o membro, como se sempre pairasse no ar um certo “estamos de olho”. Um controle sobre a hora que o promotor chega e sai, enfim, algo assim.
- P54: O que tem ocorrido ultimamente, que parece estar afetando muitos promotores, é a atuação da corregedoria. Não questiono o fato de haver correição interna o que, certamente, serve para corrigir processos internos e outras falhas. O problema, a meu ver, é a forma como se age. Já trabalhei em outro órgão que havia corregedoria interna, mas eles eram parceiros e trabalhavam para nos ajudar a resolver os problemas. As situações ocorrem, pois, muitas vezes, em uma comarca que tem três ou quatro promotores, apenas dois estão atuando (por licença de saúde de um, afastamento para atuação nos centros de apoio de outro). Com isso, somos designados ou distribuídos (pela Administração Superior) para atuar em colaboração ou substituição, fazendo (em

dois) o trabalho de três ou quatro. Naturalmente, isso interfere no trabalho e, como consequência, o número de processos vai se acumulando. Você se desdobra para dar conta e, em certo momento, se depara com um e-mail da corregedoria com advertências referindo-se a sua atuação, ameaças de punição, sem considerar absolutamente a situação ímpar por que você está a passar. A Corregedoria e a Administração Superior não “se falam”, não conversam entre si, e acaba sobrando para o promotor. Esta falta de reconhecimento causa desmotivação e um certo desânimo. Penso que a corregedoria é formada, na sua maioria, por procuradores que, por estarem há um certo tempo longe do “*front*”, acabam por desconhecer a realidade nas comarcas, o que acaba afetando seu julgamento.

- P56: Com relação à Corregedoria, durante o estágio probatório foi muito válido o acompanhamento dado pelo meu orientador e, depois de ter me vitaliciado, percebi que continuei com a mesma cobrança que tinha antes, mas não em razão da Corregedoria e sim por ter que dar conta de todo o trabalho. Na verdade, somos avaliados diariamente pela população que vem nos solicitar auxílio.

## **2. Você poderia falar sobre algum problema de saúde pelo qual tenha passado e a sua possível relação com o trabalho?**

- P15: Com relação às doenças relacionadas ao trabalho, no último ano não as tive, contudo, em determinado momento da carreira, quando atuava no combate ao crime organizado e, cumulativamente, no controle externo da atividade policial, havia momentos em que tinha que contar com o apoio de um policial, ao mesmo tempo em que estava denunciando o seu colega. Tal atividade era extremamente delicada e complexa, o que exige muito preparo emocional do sujeito. Nesta época, portanto, tive estresse agudo, depressão, crise de pânico... enfim, precisei de ajuda médica.
- P21: Recentemente tive problemas de saúde que me obrigaram a procurar ajuda psiquiátrica, sendo, inclusive, necessário me afastar em virtude de uma depressão aguda. Tive ajuda de muitos colegas, contudo, houve um que me dissesse que depressão é coisa de quem não quer trabalhar... ter que lidar com esse preconceito foi o pior. Desculpe, mas me emociono ao falar disso... aconteceu de, durante o trajeto para o trabalho, ficar pensando em maneiras de simular um acidente ou algo assim. Queria dar um fim...
- P41: Tive enxaqueca, por estresse, por tensão muscular. Já tive gastrite nervosa, mas isso foi há uns cinco anos... e tenho síndrome do intestino irritável, mas não dá para dizer que é só por causa do trabalho, mas realmente desenvolvi isso depois de me tornar membro do MP.
- P43: Observo que desde 2007 trato depressão por conta do estresse derivado do trabalho acumulado em outra comarca na qual atuei. Provavelmente, outros fatores tenham influído, mas o estresse da atividade, como o volume de trabalho, dificuldade em vencer a demanda, muita responsabilidade, cobrança corregedoria à época, dentre outras coisas, foram, sem dúvida, causa do meu quadro depressivo. Hoje, faço acompanhamento psiquiátrico.

- P49: Penso que ser Promotor já é um fator, por si só, que demanda muita responsabilidade e, como se sabe, responsabilidade gera estresse. Mas disso já sabíamos quando fizemos o concurso, por isso a importância de trabalhar em um local que minimize isso, contribuindo para reduzir essa carga de estresse. Por exemplo, se o promotor já se encontra em um ambiente desfavorável e o lado pessoal piora, é licença saúde certamente. Alguns, infelizmente, suicidam-se. O problema é que não se fala disso abertamente. Eu acho que os promotores preferem falar sobre o assunto com outros promotores, porque vivem a mesma coisa. Penso que há casos que merecem muita atenção, especialmente em períodos conturbados, como separação, morte na família, por exemplo.
- P56: Acredito que não seja, no âmbito do MP, tabu falar sobre saúde mental, até porque tento abordar isso com minha equipe, pois a sobrecarga de trabalho também reflete neles. Finalmente, o número de suicídio de integrantes da instituição é um fator significativo, ao pensar que o MPSC é uma instituição avançada com essas temáticas e preocupada com o bem-estar dos seus componentes.
- P59: Quanto às doenças, tive gripe, virose e sinusite, todas devido à baixa imunidade derivada do desgaste sofrido pela pressão do dia-a-dia no trabalho.
- P60: *Um tempo atrás*, eu saí em licença psiquiátrica *por alguns dias*, por conta do estresse no trabalho. Tive uma crise tão aguda de nervosismo, que fui hospitalizado às pressas, porque estava evacuando sangue. Pensei que era câncer de intestino. Fiz vários exames e fui diagnosticado com inflamação intestinal sem causa definida (possivelmente estresse, disseram). No último ano, fui algumas vezes ao médico e dentista por conta de questões que foram relacionadas ao estresse, como enxaqueca recorrente, bruxismo e insônia. Acho teu estudo extremamente relevante e espero, sinceramente, que a Administração dê a devida atenção à carga de estresse a qual estamos expostos, mas você, melhor do que ninguém, sabe que, na maioria das vezes, as causas do nosso estresse decorrem da postura de alguns colegas e da inércia da administração em "puxar a orelha" de quem merece (só não sei como você pode consignar isso de forma técnica). Em suma, quem trabalha bem, se estressa por conta de outros tantos que não trabalham nada e recebem a mesma coisa. Falar de saúde mental é tabu, com certeza; reconhecer problemas de saúde mental, principalmente depressão, é sinônimo de "preguiça de trabalhar". Isso eu ouvi pessoalmente da boca de Procurador de Justiça que foi Corregedor...que só tem depressão quem não quer trabalhar. Enfim, teu estudo mostra que a questão deve ser enfrentada pela instituição, de maneira séria.

### **3. Como é ter que lidar com crimes violentos, estupro de vulnerável, corrupção, dentre outros de maior potencial ofensivo?**

- P47: Penso que há muita responsabilidade nas mãos do promotor, o que, sem apoio emocional, representa um fardo, sobretudo com relação aos promotores criminais (como eu), que constantemente estão folhando atrocidades humanas – em razão dos mais

medievais e graves delitos, muitas vezes envolvendo crianças e homicídios com requintes de crueldade. Neste sentido, é preciso um suporte da própria engrenagem humana como um todo, e algo que eu reputo como muito importante: psicanálise! Penso que falta consciência acerca da importância de um bom acompanhamento psicanalítico dos Promotores de Justiça. Para acrescentar com substância seria isso, em minha humilde avaliação. Um acompanhamento obrigatório dos promotores – semanal – efetuado por profissionais que escutam e que, com formação profissional, possam analisar caso a caso – musculação para o cérebro, entende? Já temos alguns resultados com suicídios de colegas que passam uma mensagem muito clara acerca da gravidade e importância do tema. Fora outros tantos problemas como vícios, dependências, entre outros, que, graças a Deus, *ainda* não é meu caso.

- P51: Atuar nesses tipos de crimes pode gerar estresse sim, como também atuação de grande repercussão social em outras áreas, como casos graves de corrupção por exemplo, grandes danos ambientais, entre outras coisas.
- P56: A atuação em crimes violentos requer um preparo maior, uma dedicação maior, o que, conseqüentemente, gera situações de estresse. Mas isso faz parte do nosso dia-a-dia. A chave da questão é que sabemos que temos que encontrar um equilíbrio, mas é muito difícil desligar ou esquecer tudo que aconteceu durante o dia, só porque se vai para casa!
- P60: Acho que atuar em crimes violentos não é tão desgastante quanto trabalhar na área da família ou da cidadania. Por incrível que pareça, essas duas áreas, às vezes, geram mais indignação e desgaste que a área criminal.

#### **4. O que mais causa estresse na atividade do promotor de justiça?**

- P15: A inquietude como o resultado que entrego à sociedade, pois eu sei o quando o MPSC custa caro ao contribuinte. O que percebo, nos debates internos da instituição, é que os Promotores se preocupam mais com o próprio salário do que com esta questão. Existe uma comparação que costumo fazer, qual seja: o Promotor de Justiça é como um atleta de alto nível (extremamente preparado), porém, sem braços e pernas. Ele tem alta capacidade mas depende dos outros para executar sua função. Depende de laudo de assistente social, de órgão ambiental, do instituto de perícias, precisa do delegado, da Polícia Militar, da Polícia Civil, da Prefeitura, enfim, precisa de muita gente para fazer bem o seu trabalho. Em comarcas menores, onde esta estrutura é falha, o trabalho do membro resta, também, prejudicado e isso, a meu ver, causa descontentamento, inquietude e, em última instância, estresse.
- P32: Diria que o acúmulo de trabalho é o que mais incomoda. Gosto de analisar profundamente o processo, porém, o acúmulo de trabalho exige que eu acabe sendo mais robótica, sobretudo na infância, a área que mais gera demanda (acredito). Sinto como se, de certa forma, tivesse que optar pela quantidade em detrimento da qualidade, mas como não consigo deixar a qualidade do trabalho, isso faz com que eu me sobrecarregue ainda mais. Como se eu visse todo o "sistema" tentando me forçar a isso

e eu lutando contra, por não acreditar que isso seja efetivamente a Justiça. Acredito também que o acúmulo de informações incomode. São milhares de *e-mails* todos os dias, todos importantes. Não quero dizer com isso que essas mensagens não deveriam chegar, porque elas realmente nos ajudam, mas a verdade é que é muita coisa.

- P33: Sobre se há alguma situação específica que mais incomode ou cause transtorno à atuação do promotor, no meu caso seria a designação para atuar em determinados processos ou promotorias sem uma antecedência razoável (designações "em cima da hora"). A área que normalmente gera mais demanda pessoal do promotor, na minha opinião, é a área da **infância e da cidadania, diante da necessidade de realização de atendimento, reuniões, etc.** Ou seja, questões que demandam a atenção direta do Promotor, sem possibilidade de repassar para a equipe.
- P36: O que mais causa desconforto na nossa atuação é o fato de que muito do que precisamos fazer depende da infraestrutura provida pelo município. Em comarcas menores, tal estrutura não está presente. CRAS, Conselho Tutelar, creches, hospitais e postos de saúde, estrutura prisional (vagas). Para cobrar o cumprimento da prestação de serviços básicos, é necessário a infraestrutura para executá-los. Quando se precisa de um laudo da assistente social do município, encontra-se dificuldade, o mesmo ocorrendo com laudos de engenheiros da Fundação do Meio Ambiente (tanto municipal quanto estadual).
- P44: As maiores razões de estresse, para mim, são a complexidade de alguns casos, o acúmulo de trabalho e, às vezes, a inviabilidade de resolução nos prazos estabelecidos ou em curto espaço de tempo. Aqui, o que prejudica bastante também é a constante mudança dos colegas, mas, esse último ponto, não está ao alcance da chefia mudar, já que se trata de escolha dos colegas (promovem para cá para remover para outras cidades). Isso prejudica porque interrompe a continuidade do trabalho. Melhorar condições de trabalho: cursos para assessoria; melhor aproveitamento do servidor concursado (o que já restou encaminhado pela chefia). Aqui, como tem essa constante mudança, há épocas em que temos que substituir em várias promotorias. Isso é uma causa de estresse, sem dúvida, porque interrompe a continuidade do trabalho da tua promotoria e não se consegue realizar um trabalho "exemplar" também nas outras onde se substitui. Também tem alguns colegas com quem o relacionamento pessoal é um pouco complicado.
- P47: Penso que algo que gera estresse é a falta senso de coletividade entre colegas. O individualismo é desmedido e, a meu ver, existe uma concorrência intelectual muito grande.
- P49: O que desgasta é a dificuldade da atuação por si só, inerente ao trabalho do Promotor. O bom é que, de um modo geral, a instituição trabalha para minorar isso... os colegas nem tanto. Mas o clima, ainda assim, eu considero favorável. Para mim, que moro longe de família e amigos, isso é fundamental. O que quero dizer é que o trabalho do Promotor de Justiça é difícil por ele mesmo. A gente atua com crimes pesados, casos de improbidade difíceis, problemas envolvendo crianças e adolescentes extremamente

complicados, atuações no Tribunal do Júri (o que sempre gera estresse), dentre outros casos.

- P51: Acredito que os fatores mais estressantes hoje no nosso trabalho sejam a quantidade e a responsabilidade que temos em relação aos casos de maior gravidade (independentemente da área de atuação). Muitas vezes não conseguimos responder a contento às demandas, em razão do volume de trabalho. Quanto ao volume de trabalho, quando você faz o concurso, já sabe das consequências: volume de trabalho causa estresse. Problemas de saúde mental podem decorrer não só do estresse, mas da vivência diária dos problemas da sociedade.
- P53: Eu penso que o maior desafio, aquele que nos causa mais estresse é o volume de trabalho, mas não me refiro à simples quantidade de processos em si. Às vezes acontece de atuarmos em determinados casos que exigem tempo, por tratarem de questões delicadas ou de altíssima responsabilidade. Ocorre que, com um volume de processos muito grande, o tempo passa a ser escasso e, portanto, não podemos nos dedicar o quanto seria preciso e, infelizmente, é necessário tratar o caso de modo mais superficial. Isto causa angústia e deixa o promotor vulnerável.
- P55: Quanto ao que causa mais estresse na atuação do promotor? Até gostaria de comentar sobre este tema, mas agora não consigo, pois tenho audiência em 5min. Aliás, este é um dos problemas: *não conseguir respirar!*
- P56: Dentre as situações que causam desgaste e ansiedade, posso citar a questão do volume de trabalho, com certeza, aliado à responsabilidade de ter que eleger quais serão as prioridades da Promotoria, pois não dá para atacar tudo de uma vez só.
- P59: Dentre as situações que causam desgaste, para mim, certamente o pior aspecto (por estar no início da carreira) é a questão da transferência de cidade e a escolha sobre promoção. Eu, particularmente, sendo casada e vivendo longe do meu marido há um ano, sofro bastante com isso. Quero promover e entrar na carreira, mas, para isso, teria que me mudar para o extremo oeste, enquanto meu marido permanece em Florianópolis. Então, estou sempre nesse dilema e isso me desgasta bastante. De resto, apesar das imensas responsabilidades e dificuldades do dia-a-dia, penso que já eram esperadas para quem faz um concurso como esse.
- P60: Com relação ao que gera estresse, em síntese, se cada um fizesse o que deve fazer e se o MP valorizasse quem trabalha e cobrasse daquele que não trabalha – sem privilegiar os amigos do rei – a carga de estresse seria bem menor, na minha opinião pessoal. Quanto ao volume de trabalho, ele somente é um fardo quando não está distribuído de maneira equânime entre todos; se todos trabalhassem com o mesmo volume, ninguém seria sobrecarregado, ainda que o trabalho fosse intenso.

**5. O fato de ser Promotor de Justiça gera alguma implicação no seu dia-a-dia fora do trabalho?**

- P12: Sim. Incomoda o fato de, por exemplo, eu estar em uma festa de aniversário de amigos do meu filho, e vir alguém todo preocupado informando que não seria servida bebida alcoólica aos adolescentes (em virtude da minha presença). O fato é que não estou ali como promotor, e sim como convidado. Sinto como se não tivesse folga, como se não pudesse me desligar do trabalho.
- P35: Sinto que a atividade como promotor nos impõe certos “freios”. Temos que moldar nossos comportamentos mesmo na vida pessoal, pois levamos o cargo conosco para onde vamos. Às vezes, não posso mais falar algo com alguém, entrar numa discussão em público, furar uma fila... nada que desvie de um comportamento moral assertivo é permitido. E o pior é que o fiscal mais severo desta conduta sou eu mesmo, implementando uma luta interna diária e constante.