

“COMO VAI VOCÊ?”: A PERCEPÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS DE TRABALHO DOS SERVIDORES DE UM ÓRGÃO DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Polyanna Peres Andrade

Resumo: O presente estudo investigou como os trabalhadores de um órgão do Poder Judiciário brasileiro avaliam suas relações socioprofissionais de trabalho. Participaram do estudo 672 trabalhadores do órgão pesquisado (61,03% dos presentes no período da coleta). Houve um equilíbrio entre a participação de homens (51%) e mulheres, destacase a maior participação dos servidores, com escolaridade em nível de especialização, com faixa etária entre 25-30 anos e com o estado civil de casados. A nota global atribuída às relações socioprofissionais de trabalho foi de 7,19, DP=1,49. Os resultados inferenciais apontam que as variáveis: Estado Civil e Lotação, associadas ao fator: Relações Socioprofissionais de trabalho, tiveram sua hipótese nula rejeitada, ou seja, a percepção desse fator entre os participantes se diferencia em função dessas variáveis. Esse estudo tem papel estratégico para a mobilização, articulação e organização dos servidores além de fornecer subsídios aos gestores para que haja um aprimoramento da gestão do trabalho. É preciso dar continuidade e consolidar os aspectos que foram avaliados como positivos para os trabalhadores como: o bom relacionamento com a chefia imediata; amizade e bom relacionamento com os colegas de trabalho; e o clima harmônico. Nessa perspectiva, se faz necessário compreender a variabilidade dos contextos de trabalho e dos indivíduos, ter o foco no trabalhador como ser humano complexo em sua totalidade, ter um olhar crítico às adversidades do mundo do trabalho e quão importante é o papel das relações socioprofissionais de trabalho na promoção de mudanças que minimizem os danos causados nesse contexto.

Palavras-chave: Relações socioprofissionais de trabalho; Poder judiciário; Serviço público; Gestão de pessoas; Pesquisa quantitativa.

Abstract: The study aimed to investigate how the workers in an organ of the Brazilian Judiciary evaluate their socio professional relationships. The study included 672 employees of the agency (61.03% of those present during the period of data collection). There was a balance between the participation of men (51%) and women, there is the greater participation of staff with educational level of expertise, aged between 25-30 years and the marital status of marriage. The overall grade given to socio professional working relationships was 7.19, SD = 1.49. The results indicate that inferential variables: Marital Status and Workplace associated with the factor: Relationship of socio-professional work, had rejected their null hypothesis, that is, the perception of this factor among participants differs depending on these variables. This study has a strategic importance for mobilization, articulation and organization of servers and provides grants to managers so that there is an enhancement of labor management. It is necessary to continue and consolidate the aspects that were evaluated as positive for the workers as a good relationship with the immediate supervisor; friendship and good relationship with co-workers; and the harmonious organizational climate. From this perspective, it is necessary to understand the variability of the work contexts and individuals, have focused on the worker as a human being complex in its entirety, take a critical look at the world of work adversity and how important is the role of socio-economic relations worked to promote changes that minimize the damage caused in this context.

Keywords: Socio Professional Relationships; Judiciary; Public service; People management; Quantitative research.

Introdução

Nas últimas décadas, a busca pelo desenvolvimento de novas competências e a modernização dos processos tem levado à adoção dos mais diversos tipos de estratégias e programas de qualidade. As metamorfoses do trabalho contemporâneo vêm acompanhadas do aumento da responsabilidade das tarefas, a aceleração do ritmo de trabalho e a radicalização do controle gerencial por meio dos artefatos tecnológicos. Segundo Abrahão (2000), o impacto das inovações tecnológicas sobre o modo de produção incide tanto nas relações de troca, quanto nas relações de produção propriamente ditas. O movimento pela qualidade, como ponto focal das políticas organizacionais, hoje, é inadiável.

A qualidade, enquanto busca de satisfação do cliente, dentro de padrões de eficiência, eficácia e efetividade, amplia a lógica organizacional. Por meio dessa perspectiva, mobilizam-se conhecimentos e ações sobre o ambiente externo integrados aos recursos e estratégias de cada empresa. Tudo isso exige atitude atenta e capacitada, só obtida pelo ser humano que pensa, sente e age (LIMONGI-FRANÇA, 2011). Sabe-se que essas novas demandas alteram as formas de cooperação influenciando diretamente na atividade humana. As expectativas são altas e a energia despendida pelos trabalhadores, para lidar com esse contexto, também.

Cabe considerar a diversidade da formação, da aprendizagem e da experiência para que se possa contribuir para a implantação de suportes que favoreçam o desenvolvimento continuado das competências, possibilitando assim, atender às necessidades da reestruturação do trabalho que exigem do trabalhador de qualquer idade, em diferentes níveis de formação conhecimentos e habilidades para acompanhar estas mudanças, evitando a exclusão de pessoas portadoras de experiências valiosas no desenvolvimento desse processo (ABRAHÃO, 2000).

A intensificação do trabalho acentuou-se com o advento da reestruturação produtiva na metade do século XX. Permeadas por fenômenos como globalização, alteração nos padrões tecnológicos e de produção e configuração de políticas neoliberais, as transformações no mundo do trabalho acarretaram, e ainda hoje são percebidas, mudanças nas organizações, nas relações econômicas, sociais e políticas (PEREIRA; BRITO, 2005).

Ampliando a reflexão para o contexto do serviço público brasileiro, especificamente na esfera do Poder Judiciário, o cenário que se encontra é de dinamismo e pressão. Segundo Maia (2014), identifica-se um contexto de trabalho caracterizado por contradições e exigências que implicam em elevado custo humano do trabalho. Os servidores estão submetidos a um volume cumulativo de tarefas e a sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia e a priorização da quantidade de julgados em detrimento da qualidade (JORGE, 2009; MOURA, 2009; SILVA, 2009; WIRTH, 2008). Para lidar com as adversidades do contexto de trabalho e com os efeitos negativos do custo humano do trabalho, os servidores utilizam estratégias operatórias, de mobilização coletiva e defensivas, mas tais estratégias tendem a falhar com o tempo e não são suficientes para garantir o bem-estar no trabalho (MAIA, 2014). Esse cenário conturbado e, por vezes, de incertezas potencializa as vivências de mal-estar, o risco de adoecimento, traz implicações e impacta diretamente nas relações de trabalho.

Tendo em vista as mudanças ocorridas no mundo do trabalho provenientes das incessantes incursões capitalistas, mais especificamente no setor público, ressaltando o

poder judiciário, apresenta-se, como objetivo geral do presente estudo, investigar como os servidores de um órgão público do poder judiciário federal avaliam as Relações Socioprofissionais de Trabalho. Especificamente, objetiva-se: verificar se há diferenças na percepção das relações socioprofissionais de trabalho entre os participantes em função de seu perfil pessoal e profissional e verificar se há correlação entre idade, o tempo no serviço público e o tempo de trabalho no órgão e as relações socioprofissionais de trabalho.

Poder judiciário brasileiro

O Poder Judiciário é um dos três poderes clássicos previsto pela doutrina e consagrado como poder autônomo e independente de importância crescente no Estado de Direito. Sua função não consiste somente em administrar a justiça, sendo mais, pois seu mister é ser o verdadeiro guardião da constituição. Este é caracterizado como um locus de trabalho complexo e de suma importância no cenário político brasileiro. Compreendendo o forte impacto das atividades dos trabalhadores desse setor para a sociedade, é permitido inferir que estes tendem a ser demandados de modo intenso, ainda que as demandas intensificadas não sejam uma especificidade do setor.

A reforma do Judiciário é daqueles temas que, recorrentemente, retornam à agenda política do País, suscitando discussões infundáveis e, geralmente, inconclusas. É necessário reconhecer, contudo, que, nos últimos anos, o assunto passou a ser realmente enfrentado como uma questão de Estado e que avanços importantes foram alcançados. Segundo Renault (2005), a morosidade da Justiça, a obsolescência, a ineficiência e a pouca transparência da máquina pública a serviço do Poder Judiciário são alguns dos problemas apontados aqui e ali a justificar a necessidade da reforma.

Segundo Moraes (2006), se a demora nas decisões é inconcebível, por retardar a Justiça aos cidadãos, também é inconcebível a demora na regulamentação das normas constitucionais, que afasta os cidadãos de seus direitos; ou mesmo, a demora administrativa na implementação dos diversos direitos sociais. Para o autor, o problema é, portanto, estrutural e conjuntural, e não somente do Poder Judiciário, que por sua vez, deve, obrigatoriamente, modernizar a prestação da atividade jurisdicional, adaptando-se aos novos tempos sem perder a autonomia.

Relações socioprofissionais de trabalho

As relações socioprofissionais de trabalho, segundo Ferreira (2012), expressam as interações socioprofissionais em termos de relações com os pares com as chefias, comunicação, ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho. Cabe considerar que o conceito de relações de trabalho envolve o conjunto de arranjos institucionais e informais que modelam e transformam as relações sociais de produção nos locais de trabalho, transcendendo por isso a situação laborativa (Liedke, 2006). Segundo Anchieta et. al. (2011), o trabalho hoje é concebido como uma atividade que envolve o homem em todas suas dimensões, exercendo importante papel na construção da subjetividade humana, e como tal, um elemento constitutivo da saúde mental e coletiva.

Segundo Wisner (1994, p.19), “[...] uma das características mais notáveis dos seres vivos é a diversidade de suas reações numa dada situação.” Numa mesma população, estas variam consideravelmente. É possível, então, esperar uma grande diversidade nos níveis de tolerância às dificuldades das situações laborais. Todo indivíduo chega ao trabalho com sua herança genética, e constantemente remonta o conjunto de sua história e os enalços acumulados na vida. Traz seu modo de vida, seus costumes pessoais e seus aprendizados. Este conjunto de fatores influencia a forma como são abordadas as situações de trabalho com as quais este indivíduo se relaciona (ABRAHÃO, 2000). As situações variam, pois cada uma é singular, sendo caracterizada pelas diferenças individuais que são confrontadas aos mesmos objetivos e meios de trabalho. Assim, elas se configuram como situações diferenciadas, dependendo do indivíduo, ou seja, suas experiências, sua história e sua formação.

Bruch e Monteiro (2011), com base no referencial da Psicodinâmica do Trabalho, afirmam que as relações socioprofissionais podem contribuir significativamente para a resistência – entendida como modo de libertação do trabalhador da dominação e estabelecimento da solidariedade – e para a promoção e manutenção da saúde mental. As relações positivas, marcadas por amizade, cooperação, respeito e confiança mútua, contribuem para a elevação de sentimentos de satisfação e bem-estar no trabalho, transformando situações que levariam ao sofrimento em vivências prazerosas.

As interações socioprofissionais promovem Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) quando são profícuas e benfazejas e, portanto, produtoras de bem-estar no trabalho. As relações socioprofissionais desempenham função compensadora no contexto laboral, principalmente, quando as condições e a organização do trabalho são críticas e precárias. Nessas situações, as redes de cooperação e os pactos viabilizam os objetivos das tarefas, os desempenhos esperados e evitam os impactos negativos para a saúde dos trabalhadores (FERREIRA, 2012).

Método

Participantes

A pesquisa foi aplicada de forma censitária para os servidores efetivos de um órgão do poder judiciário com sede em Brasília. Estavam presentes no período da coleta 1101 trabalhadores e foram respondentes da pesquisa 672, representando 61,03% da população que lá estava. A distribuição dos servidores que participaram da pesquisa foi equilibrada quanto ao gênero, sendo 51% do sexo masculino. Quanto ao perfil demográfico dos trabalhadores, destaca-se a maior participação dos servidores, com escolaridade em nível de especialização, com faixa etária entre 25-30 anos e com o estado civil de casados. Quanto ao perfil profissiográfico dos participantes, destaca-se que 187 são Técnicos Judiciários e 167 são Analistas Judiciários da área administrativa. No que tange a lotação, 20% dos participantes trabalham nos Gabinetes dos Ministros e os demais estão distribuídos entre as Secretarias e outros Gabinetes.

Instrumento

Para a coleta de dados, foi utilizada a parte quantitativa do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). Trata-se de um instrumento científico validado (Ferreira, 2009) que permite conhecer, com rigor científico, o que pensam os respondentes sobre a QVT, considerando como parâmetro o seu local de trabalho. Essa

parte é constituída por cinco fatores (61 itens) que estruturam conceitualmente a QVT (de viés preventivo) sob a ótica dos respondentes, apresentados na tabela 1. O fator relações socioprofissionais de trabalho, objeto desse estudo, possui 16 itens e seu alfa de crumbach é de 0,89.

Tabela 1. Fatores estruturantes de Qualidade de Vida no Trabalho

Fator	Definição
Condições de Trabalho	Expressam as condições físicas, materiais, instrumentais, e de suporte que influenciam a atividade de trabalho e podem colocar em risco a segurança física dos trabalhadores.
Organização do Trabalho	Expressam as variáveis de tempo, controle, traços das tarefas, sobrecarga e prescrição que influenciam a atividade de trabalho.
Relações Socioprofissionais de Trabalho	Expressam as interações socioprofissionais em termos de relações com os pares, com as chefias, comunicação, ambiente harmonioso e conflitos que influenciam a atividade de trabalho.
Reconhecimento e Crescimento Profissional	Expressam variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho e ao crescimento profissional, que influenciam a atividade de trabalho.
Elo Trabalho-Vida Social	Expressam as percepções sobre a instituição, o trabalho e as analogias com a vida social que influenciam a atividade de trabalho.

Fonte: Ferreira (2011).

Procedimentos

Anterior à coleta de dados, foi realizada a preparação do instrumento, customizando os itens, colocando o nome do órgão em que está sendo feito o diagnóstico, perfis demográfico e profissiográfico. Além disso, foi realizada a sensibilização dos respondentes. Os dados foram coletados por meio da versão digital do IA_QVT.

Tratamento dos resultados

O tratamento da parte quantitativa foi realizado com o uso do aplicativo SPSS 18.0, que gerou resultados descritivos e inferências. As análises inferenciais têm por objetivo indicar se há diferenças na percepção das relações socioprofissionais de trabalho entre os participantes em função de seu perfil pessoal e profissional. A hipótese testada nessa pesquisa é: “A percepção das relações socioprofissionais de trabalho entre os participantes não varia em função de: idade, sexo, estado civil, escolaridade, lotação, cargo, cargo em comissão, função gerencial, tipo de função gerencial, tempo de serviço público, tempo no órgão do poder judiciário, tempo na lotação” (hipótese nula).

Após as análises de pressupostos, verificou-se que as variáveis não apresentaram normalidade. Assim, para analisar a relação entre variáveis de perfil e a percepção das relações socioprofissionais de trabalho, utilizou-se dois testes não paramétricos: U de Mann-Whitney e Rho de Spearman. A escolha de cada teste foi feita em conformidade com a natureza das variáveis analisadas. Para as variáveis nominais (idade, sexo, estado civil, escolaridade, lotação, cargo, cargo em comissão, função gerencial, tipo de função gerencial), utilizou-se o teste U de Mann-Whitney. Para as variáveis ordinais e métricas (idade, escolaridade, tempo na lotação, tempo de serviço público e tempo na instituição), utilizou-se o teste Rho de Spearman.

Para a interpretação dos dados quantitativos, dada a média de cada item do fator analisado, utilizou-se a cartografia psicométrica descrita por Ferreira (2009; 2012). A cartografia é dividida em três grandes áreas distintas: risco de adoecimento, estado de alerta e promoção de saúde. A primeira evidencia a predominância de representações de mal-estar no trabalho (entre 0,0 e 3,9), é subdividido em Mal-Estar Intenso e Mal-Estar Moderado. A segunda é interpretada como resultado mediano que indica “situação-limite”. É a coexistência de mal-estar e bem-estar no trabalho (entre 4 e 5,9) e é subdividido em Tendência Negativa e Tendência Positiva. A terceira e última, é entendida como resultado positivo que evidencia a predominância de representações de bem-estar no trabalho. No intervalo entre 6 e 10, esta área é subdividida em Bem-estar Moderado e Bem-estar Intenso.

Resultados

A nota global do fator Relações Socioprofissionais de Trabalho foi de 7,19. Na tabela 2 podem ser observados os 16 itens que compõem o fator e suas médias. Ao analisar tal tabela, verifica-se que o item: “Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas” foi o melhor avaliado, e o item “No [nome do órgão], tenho livre acesso às chefias superiores” foi o pior avaliado pelos respondentes. Ao analisar o desvio padrão do fator (1,49), verifica-se que há uma baixa dispersão das respostas em relação à média. Analisando os 16 itens do fator, com base na cartografia psicométrica, tem-se que: 13 itens encontram-se no intervalo correspondente a promoção de saúde, 3 itens encontram-se no intervalo considerado zona de transição e não há itens no intervalo considerado risco de adoecimento.

Tabela 2. Médias do Fator Relações Socioprofissionais de Trabalho

Item	Média
É comum o conflito no ambiente de trabalho	6,67
É fácil o acesso à chefia imediata	8,45
No [nome do órgão], tenho livre acesso às chefias superiores	5,36
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo	6,31
Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	6,33
É comum a não conclusão de trabalhos iniciados	6,93
A comunicação entre funcionários é insatisfatória	5,60
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar	7,85
No [nome do órgão] tenho liberdade para dizer o que penso sobre o trabalho	5,66
A distribuição das tarefas é justa	6,18
A convivência no ambiente de trabalho é harmoniosa	7,96
Há confiança entre os colegas	7,48
Tenho liberdade na execução das tarefas	7,28
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas	8,34
Minhas relações de trabalho de trabalho com os colegas são harmoniosas	8,69
Meus colegas de trabalho demonstram disposição em me ajudar	8,08

Fonte: a Autora (2016).

O teste U de Mann-Whitney aponta que as variáveis: Estado Civil e Lotação, associadas ao fator Relações Socioprofissionais de trabalho, tiveram sua hipótese nula rejeitada. As análises inferenciais referentes às diferenças de percepção do fator relações socioprofissionais de trabalho apresentaram os seguintes resultados: a) os separados e solteiros parecem perceber as relações socioprofissionais de trabalho de modo mais positivo, Mediana = 7,44, U = 14,30, $p \leq 0,026$; e b) há uma percepção heterogênea das

pessoas das diversas lotações, com relação às relações socioprofissionais de trabalho, Mediana = 7,44,

$U = 24,17, p \leq 0,030$.

No Teste Rho de Spearman, verifica-se que há uma correlação negativa e significativa entre idade e Relações Socioprofissionais de Trabalho ($r = -0,110; p = 0,007$); tempo no serviço público e Relações Socioprofissionais de Trabalho ($r = -0,133; p = 0,001$) e tempo de trabalho no órgão e Relações Socioprofissionais de Trabalho ($r = -0,126; p = 0,002$). Isso implica que quanto menor a idade, o tempo no serviço público e o tempo de trabalho no órgão, melhor é a percepção dos trabalhadores quanto às relações socioprofissionais de trabalho e vice-versa.

Discussão

Pesquisas realizadas pelo Grupo de Estudos em Ergonomia Aplicada ao Setor Público - ErgoPublic (Albuquerque, 2011; Feitosa, 2010; Maia, 2014), apontam que os trabalhadores, em via de regra, tem representações positivas do fator relações socioprofissionais de trabalho, o que justifica o enquadre destas representações no nível de bem-estar dominante, segundo a cartografia psicométrica utilizada para análise. Entretanto, não distante a essa realidade, muitos trabalhadores percebem de modo negativo essas relações. Essa divergência de opiniões pode estar associada, por exemplo, ao difícil acesso às chefias imediatas ou uma comunicação ineficiente entre os trabalhadores, que pode ocasionar alguns desentendimentos.

Para Ferreira (2008), o relacionamento socioprofissional com os colegas está diretamente relacionado à satisfação dos trabalhadores e a desempenhos mais adequados às exigências do contexto laboral. Em publicação mais recente, Ferreira (2012) aponta que as relações socioprofissionais tem um papel compensador, principalmente quando as condições e a organização do trabalho são críticas. Nesse sentido, o bom relacionamento atenua os impactos negativos do contexto de trabalho na saúde dos trabalhadores.

No que diz respeito a idade, quanto mais novo o trabalhador, melhor ele percebe as relações socioprofissionais de trabalho. Segundo Anchieta et al (2011), talvez, os mais velhos ao entrarem para a instituição, já tragam experiências de trabalhos anteriores, o que favoreceria uma análise mais crítica com respeito ao novo ambiente de trabalho e às relações com colegas e chefias. Segundo Abrahão (2000) cada trabalhador traz seu modo de vida, seus costumes pessoais e seus aprendizados para o contexto organizacional. Nesta perspectiva, a singularidade das situações de trabalho, é permeada pelo cotejamento das características dos indivíduos com os objetivos da organização e com o meio social e tecnológico que lhe é oferecido para a consecução destes objetivos (WISNER, 1994). As relações sociais profissionais são sensíveis a essas nuances e com isso, surgem novas e diferentes percepções da realidade.

O órgão do poder judiciário pesquisado possui uma estrutura organizacional altamente hierarquizada. Os trabalhadores dessa organização não percebem um acesso facilitado às chefias superiores, contudo, há uma proximidade da chefia imediata. De acordo com Liedke (2006), o local de trabalho é uma arena de lutas. Por um lado, o fácil acesso favorece as relações socioprofissionais de trabalho na medida em que há, de maneira geral, espaço para interação e discussão. Por outro lado, a distância entre a alta gestão e os trabalhadores restringe suas ações no que tange à participação nas tomadas de decisão.

Essa realidade não é presente em todo o contexto organizacional, o que confirma a noção de que em uma mesma organização existem vários “mundos”.

A comunicação clara e objetiva é fundamental para um bom relacionamento social. É possível que o diálogo entre servidores e chefia imediata esteja sendo suficiente para estabelecer pactos de solidariedade e cooperação e alinhamento entre as características do trabalho e as necessidades dos trabalhadores. Com relação à administração superior, o distanciamento entre servidores e chefias pode potencializar o surgimento de problemas de relacionamento e insatisfação com o modelo de gestão adotado. Podendo gerar uma percepção de mal-estar entre os membros das equipes de trabalho.

Um cenário semelhante a esse, também identificado em outras pesquisas realizadas no Poder Judiciário, afeta diretamente as rotinas de trabalho, potencializando o desgaste e o risco de adoecimento dos trabalhadores. Verifica-se no estudo de Jorge (2009) que os servidores se queixaram da falta de abertura no processo de tomada de decisão, por parte das chefias superiores, relativas às tarefas desempenhadas. Na pesquisa de Tavares (2003) a opressão por parte dos superiores aparece como elemento constitutivo do sofrimento e Maia (2014) que em sua pesquisa afirma que os trabalhadores usam estratégias de mediação individual e coletiva para lidar com as adversidades do mundo do trabalho, como nos relacionamentos ruins com as chefias, entretanto, tais estratégias tendem a falhar com o tempo e não são suficientes para garantir o bem-estar no trabalho.

Conclusão

Os aspectos críticos do contexto de produção de serviços no Poder Judiciário interferem nas relações socioprofissionais de trabalho uma vez que a organização do trabalho impõe interações marcadas pela burocracia, pelo autoritarismo, pela rigidez e pelo controle. Retomando o objetivo geral do estudo que buscou investigar como os servidores de um órgão público do poder judiciário federal avaliam as Relações Socioprofissionais de Trabalho e diante dos resultados encontrados, pode-se afirmar que há diferenças na percepção das relações socioprofissionais de trabalho entre os participantes em função de seu perfil pessoal e profissional e verificar se há correlação entre idade, o tempo no serviço público e o tempo de trabalho no órgão e as relações socioprofissionais de trabalho.

Os resultados corroboram com os achados na literatura que indicam que em um mesmo contexto de trabalho os funcionários podem ter percepções distintas das suas relações socioprofissionais (MAIA, 2014), que ao transitar nestas situações, o trabalhador utiliza estratégias individuais, bem como estratégias coletivas, caracterizadas pelo compartilhar da atividade de trabalho com a hierarquia e com os seus pares (ABRAHÃO, 2000). Isso é consequência das distintas vivências e percepções dos trabalhadores dos contextos de trabalho nos quais estão inseridos. Portanto, perceber de maneira positiva ou negativa tais relações reforça a existência de um caráter dialético na percepção e avaliação desse fator.

No contexto organizacional, evidenciam-se as modificações nos processos de produção e gestão da força de trabalho. Com intuito de se construir relações socioprofissionais de trabalho mais harmoniosas, cabe apontar alguns desafios gerenciais no âmbito da organização. O primeiro deles é valorizar a comunicação entre os servidores para que as relações sociais sejam estreitadas. Por conseguinte, se faz pertinente conhecer melhor a

dinâmica da vida organizacional, buscando identificar como servidores expostos a uma série de estímulos oriundos da organização e do ambiente de trabalho percebem, atribuem significados a esses eventos e lidam com os mesmos. E ainda, mas não esgotando as possibilidades, aprimorar os processos de gestão de pessoas como um todo. Desde o momento de acolhimento daquele novo servidor, passando pela integração deste com sua nova equipe de trabalho, sejam pares ou subordinados até sua ambientação. Para que seja viabilizado qualquer tipo de intervenção, o primeiro passo é abrir espaço de fala para o servidor.

Ressalta-se que esse estudo não está centrado apenas nos aspectos negativos. Assim sendo, é interessante dar continuidade e consolidar os aspectos que foram avaliados como positivos para os trabalhadores como o bom relacionamento com a chefia imediata; amizade e bom relacionamento com os colegas de trabalho; e o clima harmônico. Nessa perspectiva, se faz necessário compreender a variabilidade dos contextos de trabalho e dos indivíduos, ter o foco no trabalhador como ser humano complexo em sua totalidade, ter um olhar crítico às adversidades do mundo do trabalho e quão importante é o papel das relações socioprofissionais de trabalhado na promoção de mudanças que minimizem os danos causados nesse contexto. Juntos, dirigentes, gestores e técnicos poderão traçar estratégias adequadas ao contexto do órgão do Poder Judiciário pesquisado. A participação de todos é fundamental para a construção coletiva de um ambiente organizacional onde as vivências de bem-estar e de QVT sejam predominantes.

Referências

ABRAHÃO, Júlia Issy. Reestruturação produtiva e variabilidade do trabalho: uma abordagem da ergonomia. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 16, n. 1, p. 49-54, 2000.

ALBUQUERQUE, V.P. **Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-estar e Mal-estar sob a Ótica de Trabalhadores de uma Agência Reguladora no Brasil**. 2011 Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO), Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

ANCHIETA, Vânia Cristine Cavalcante et al. Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27, n. 2, p. 199-208, 2011.

BRUCH, V. L. A.; MONTEIRO, J. K. Relações entre colegas como manifestações de resistência ao adoecimento no trabalho. **Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde**, p. 121-140, 2011.

FEITOSA, L. R. C. **E se a orquestra faltar? Contexto de produção e qualidade de vida no trabalho dos músicos da Orquestra Sinfônica de Teresina/PI**. 2010. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO), Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. In: **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. Atlas, 2011.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho?: Reflexões empíricas e teóricas. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 1, p. 83-99, 2008.

FERREIRA, M. C. Inventário de avaliação de qualidade de vida no trabalho (IA_QVT): Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações. **Anais da 61ª Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência**, 2009.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. 2ª. ed. Brasília DF: Paralelo 15, 2ª Ed. Revista e Ampliada. v.1. 341p., 2012.

JORGE, Solemar Merino. **A qualidade de vida no trabalho: Um estudo junto aos servidores públicos da Subseção Judiciária Federal de Campinas/SP**. 2009. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado). Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, SP, Brasil.

LIEDKE, E.R. Relações de trabalho. In: Antonio David Cattani; Lorena Holzmann. (orgs.), **Dicionário Trabalho e Tecnologia**. 1a ed. Porto Alegre RS: Editora da UFRGS, pp. 219-222, 2006.

MAIA, M. **“Tribunal da cidadania?! Pra quem?!”: qualidade de vida no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro**. 2014. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO), Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

MOURA, J. T. **Mudanças estruturais e administrativas e vivências de prazer e sofrimento no trabalho no âmbito da coordenadoria de taquigrafia de uma organização do Poder Judiciário federal**. 2011. Monografia (Especialização em Gestão Judiciária). Universidade de Brasília, DF, Brasília, Brasil.

PEREIRA, Maria Cecília; BRITO, Mozar José de. Reestruturação produtiva e os sentidos do desemprego: uma abordagem interpretativa de trajetórias de trabalhadores excluídos do mercado de trabalho industrial de Lavras-MG. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 5, n. 2, p. 65-100, 2005.

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

TAVARES, Daniela Sanches. **O sofrimento no trabalho entre servidores públicos: uma análise psicossocial do contexto de trabalho em um tribunal judiciário federal**. 2003. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

WIRTH, Maria Fernanda Pinheiro. Vivências de prazer e sofrimento de gestores de um órgão do Poder Judiciário Federal. 2008. Monografia (Especialização em Gestão Judiciária). Universidade de Brasília, DF, Brasília, Brasil.

WISNER, Alain. **A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia**. Fundacentro, 1994.