

TRABALHO EMPÍRICO

A Relação entre o Absenteísmo e os Riscos Psicossociais na Justiça do Trabalho

José Adriano Silveira Albuquerque Guimarães - Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região
Larissa Cunha Dantas - Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região
Rosane Helena Cardoso de Melo - Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região

Área temática: Outros temas relacionados à Administração da Justiça

RESUMO

Absenteísmo é definido como a ausência do profissional ao trabalho quando se esperava que ele estivesse presente. O absenteísmo tem relação direta com os riscos psicossociais inerentes ao trabalho no Judiciário brasileiro, fatores organizacionais e laborais que podem impactar a saúde de servidores e magistrados, contribuindo para o desenvolvimento e agravamento de transtornos mentais relacionados ao trabalho e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. A pesquisa, que será desenvolvida por meio do Projeto Alicerce da Pesquisa Judiciária do CSJT, pretende investigar a relação entre o absenteísmo, o crescimento dos diagnósticos de transtornos mentais e comportamentais (CID-10 F) entre servidores do TRT21 e os riscos ocupacionais psicossociais na Justiça do Trabalho, mediante o confronto dos dados de absenteísmo motivados por adoecimento mental de servidores do TRT21 entre 2022 e 2025 com os riscos psicossociais mapeados de acordo com a Norma Regulamentadora (NR) nº 1 do Ministério do Trabalho e Emprego. Apesar de a pesquisa ainda se encontrar em fase inicial, as primeiras análises dos dados extraídos do Painel de BI de absenteísmo-doença do TRT21 evidenciam cenário preocupante. Em 2025, pela primeira vez na série histórica, os transtornos mentais e comportamentais (CID-10 F) prevalecem como principal causa de adoecimento no TRT21, com significativo crescimento em dias de afastamento do trabalho. Esses resultados demonstram a antecipação, em cinco anos, da previsão da Organização Mundial da Saúde (OMS) de que, até 2030, o adoecimento mental se tornaria a doença mais comum do mundo, afetando mais pessoas do que câncer e doenças cardíacas.

Palavras-Chave: Absenteísmo; Saúde Mental; Riscos psicossociais do trabalho; Servidores públicos; Judiciário.

1

 <p>PPGA Programa de Pós-Graduação em Administração UFPB</p>	 <p>INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS E PESQUISAS SOCIAIS</p>	 <p>Universidade de Brasília</p>	 <p>PPGD PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA</p>	 <p>Universidade Potiguar</p>
 <p>IESB Centro Universitário</p>	 <p>1 2 9 0 FACULDADE DE DIREITO UNIVERSIDADE DE COIMBRA</p>	 <p>DGPj DIREÇÃO-GERAL DA POLÍTICA DE JUSTIÇA</p>	 <p>Iluris Instituto de Investigação Interdisciplinar</p>	 <p>AJUS Administração do Júlio</p>
 <p>GPJus Grupo de Pesquisa em Administração, Governo e Políticas Públicas do Poder Judiciário</p>	 <p>GEJUD Grupo de Pesquisa Gestão, Desempenho e Efetividade do Judiciário</p>	 <p>InfoJus Núcleo de Pesquisa em Informação, Direito e Sociedade</p>	 <p>LIOrg LINGUAGEM, INSTITUIÇÕES E ORGANIZAÇÕES</p>	

Introdução

Com a edição da Resolução nº 207/2015, que instituiu a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário (CNJ, 2015), o Conselho Nacional de Justiça evidenciou sua preocupação com as condições de saúde dos membros do Poder Judiciário, passando a implementar medidas voltadas à promoção e preservação da saúde física e mental de servidores e magistrados. Entre as medidas implementadas está o monitoramento anual do índice de absenteísmo e das principais causas de adoecimento e abstenção de magistrados e servidores do Poder Judiciário.

Absenteísmo (também denominado como absentismo ou ausentismo) é definido como a ausência do profissional ao trabalho quando se esperava que ele estivesse presente (Murcho & Jesus, 2014). A importância do estudo do absenteísmo nas organizações decorre da sua relação de causa e efeito com fatores organizacionais e laborais relacionados a aspectos subjetivos do indivíduo. As principais causas de adoecimento são indicativos importantes dessa relação causal entre absenteísmo e fatores organizacionais inerentes ao trabalho.

Alinhando-se às novas demandas do trabalho nas organizações públicas e privadas, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) foi atualizada em 2024 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), incluindo-se o gerenciamento dos riscos psicossociais nas empresas e obrigando-as a adotar medidas concretas de proteção à saúde mental dos trabalhadores. Os fatores de riscos psicossociais estão relacionados à forma como as atividades laborais são organizadas, como as pessoas interagem no ambiente de trabalho e como o clima organizacional influencia o seu bem-estar. Estudos apontam que tais fatores de risco no ambiente de trabalho podem impactar negativamente a saúde dos trabalhadores, contribuindo para o desenvolvimento e agravamento de transtornos mentais relacionados ao trabalho e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Lucca & Sobral, 2017). Portanto, torna-se imprescindível a identificação e o gerenciamento desses aspectos pelas instituições públicas e privadas, como medida de prevenção do surgimento ou agravamento dos mencionados quadros.

A pesquisa pretende investigar a relação entre o absenteísmo, o crescimento dos diagnósticos de transtornos mentais e comportamentais (CID-10 F) entre servidores do TRT21 e os riscos ocupacionais psicossociais na Justiça do Trabalho, mediante o confronto dos dados de absenteísmo motivados por adoecimento mental de servidores do TRT21 entre 2022 e 2025 com os riscos psicossociais mapeados de acordo com a NR-1 do MTE (2025). Como hipótese, pressupõe-se que fatores organizacionais de risco psicossocial estão incrementando os

2

 PPGA Programa de Pós-Graduação em Administração UFPB	 INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS E PESQUISAS SOCIAIS	 Universidade de Brasília	 PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	 Universidade Potiguar
 IESB Centro Universitário	 1 2 9 0 FACULDADE DE DIREITO UNIVERSIDADE DE COIMBRA	 DIREÇÃO-GERAL DA POLÍTICA DE JUSTIÇA	 Iluris Instituto de Investigação Interdisciplinar	 AJUS Administração do Justiça
 GPJus Grupo de Pesquisa em Administração, Governo e Políticas Públicas do Poder Judiciário	 GEJUD Grupo de Pesquisa Gestão, Desempenho e Efetividade do Judiciário	 InfoJus Núcleo de Pesquisa em Informação, Direito e Sociedade	 LIOrg LINGUAGEM, INSTITUIÇÕES E ORGANIZAÇÕES	

afastamentos por transtornos mentais e comportamentais (CID-10 F) dos servidores do TRT21, especialmente entre servidores que atuam na área judiciária e em regime presencial de trabalho.

Aprovada pelo Projeto Alicerces da Pesquisa Judiciária, a pesquisa será um dos três projetos patrocinados e desenvolvidos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), com vistas a aperfeiçoar as políticas judiciárias no âmbito da Justiça do Trabalho e previsão de conclusão até o final do ano de 2026. No atual momento, serão apresentados os primeiros achados do estudo.

A importância da investigação da relação entre absenteísmo, adoecimento mental e riscos psicossociais

O mal-estar ocupacional está associado a efeitos adversos das condições de trabalho como estresse profissional e sentimentos de desvalorização, desesperança, desalento e fuga da profissão (Camelo & Angerami, 2008). As manifestações físicas, cognitivas, emocionais e comportamentais do mal-estar ocupacional impactam negativamente na satisfação e no rendimento no trabalho (Silva, 2016 citando Grandey & Gabriel, 2015; Gross, 1998; Hartley & Phelps, 2010), podendo ser entendidas como causa, concausa ou consequência do adoecimento dos trabalhadores, em especial de casos de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho (a exemplo da Síndrome de Burnout) e do absenteísmo laboral (Silva, 2016 citando Alves, 2015; Chau, Dahling, Levy & Diefendorff, 2009; Goodwin, Groth & Frenkel, 2011). A correlação dos índices de absenteísmo e adoecimento mental com aspectos organizacionais indicam, em abstrato, os fatores de riscos psicossociais de cada ocupação no âmbito de uma organização.

No Poder Judiciário, a relevância do estudo das causas e consequências de adoecimento e abstenção de servidores e magistrados decorre das suas repercussões na gestão de recursos e pessoas. Afinal, a ausência remunerada de servidores e magistrados implica prejuízo direto ao erário e impacta diretamente na entrega de uma prestação jurisdicional efetiva e célere à sociedade, objetivo fundamental do Poder Judiciário. Indiretamente, o absenteísmo com origem em aspectos profissionais pode revelar problemas organizacionais com potencial de nocividade ao corpo de servidores e magistrados em geral, o que demanda atuação administrativa dos Conselhos e Tribunais.

A investigação das causas ocupacionais de adoecimento e absenteísmo no Poder Judiciário se alinha com a Meta Específica para o segmento Justiça do Trabalho no ano de 2025,

 <p>PPGA Programa de Pós-Graduação UFPEB</p>	 <p>INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS E PESQUISAS SOCIAIS</p>	 <p>Universidade de Brasília</p>	 <p>PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA</p>	 <p>Universidade Potiguar</p>
 <p>IESB Centro Universitário</p>	 <p>1 2 9 0 FACULDADE DE DIREITO UNIVERSIDADE DE COIMBRA</p>	 <p>DGPI DIREÇÃO-GERAL DA POLÍTICA DE JUSTIÇA</p>	 <p>Iluris Instituto de Investigação Interdisciplinar</p>	 <p>AJUS Administração do Justiça</p>
 <p>GPJus Grupo de Pesquisa em Administração, Governo e Políticas Públicas do Poder Judiciário</p>	 <p>GEJUD Grupo de Pesquisa Gestão, Desempenho e Efetividade do Judiciário</p>	 <p>InfoJus Núcleo de Pesquisa em Informação, Direito e Sociedade</p>	 <p>LIOrg LINGUAGEM, INSTITUIÇÕES E ORGANIZAÇÕES</p>	

correspondente ao indicador Índice de Proteção da Saúde de Magistrados e Servidores (IPSMS) do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período 2021-2026 (CSJT, 2024), além de promover o trabalho decente e seguro e a efetividade das instituições do Poder Judiciário, alinhando-se com a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e os seguintes objetivos de desenvolvimento sustentável:

ODS 3 – Saúde e bem-estar: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades.

ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos.

ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes: promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

Estudos anteriores (Dantas, 2024; De Melo, 2023) confirmaram a relação entre os afastamentos de servidores por adoecimento mental e aspectos organizacionais diversos como relações interpessoais laborais, sobrecarga de trabalho, distanciamento entre pares e em relação a outras categorias profissionais (como os magistrados), área de atuação no Tribunal (judiciária ou administrativa) e o regime de trabalho cumprido (presencial ou teletrabalho integral ou parcial). Esses resultados, associados à nova diretriz nacional de mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, em conformidade com as alterações na NR-1 do MTE, justifica a investigação da incidência de adoecimento mental entre os servidores em decorrência de aspectos laborais e organizacionais e seus impactos no absenteísmo, com o objetivo de prevenir o adoecimento mental e outras lesões e agravos à saúde do trabalhador.

O Painel Nacional de Acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário (CNJ) confirma a tendência de crescimento de adoecimento ocupacional e absenteísmo no Poder Judiciário nos últimos dez anos. Segundo o painel, enquanto no Judiciário como um todo, o índice de absenteísmo-doença permaneceu relativamente estável desde 2015, a Justiça do Trabalho apresenta um maior índice histórico de absenteísmo por doença entre servidores e magistrados. Em 2023, dentre os 5 (cinco) tribunais com piores índices de absenteísmo de todo o Poder Judiciário brasileiro, estavam elencados 4 (quatro) Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), sendo o TRT21 o quarto dentre os cinco maiores índices de absenteísmo entre servidores, com 3,3%, percentual 173% mais

elevado do que a média nacional (1,9%) e 150% mais elevado do que a média da Justiça do Trabalho (2,2%). Em 2024, o painel demonstra crescimento acentuado entre os servidores.

Gráfico 1

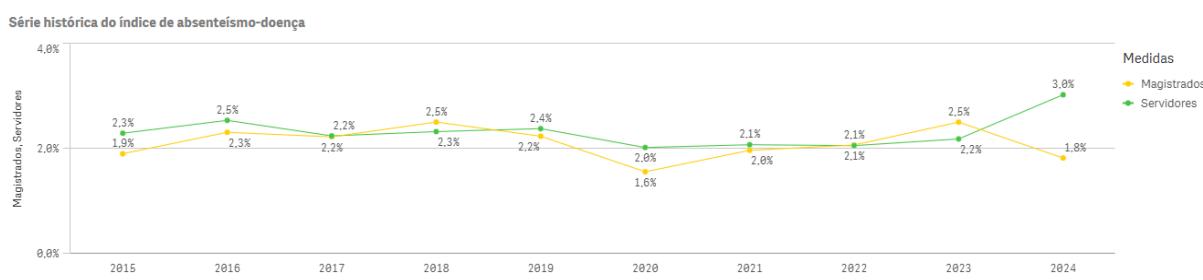
Série histórica de absenteísmo-doença entre servidores do Poder Judiciário



Fonte: CNJ. Painel Nacional de Acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. Acesso em 19 set. 2025.

Gráfico 2

Série histórica de absenteísmo-doença entre servidores na Justiça do Trabalho



Fonte: CNJ. Painel Nacional de Acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. Acesso em 19 set. 2025.

Estudos apontam que aspectos atuais da organização do trabalho no Judiciário podem ter efeitos negativos sobre a saúde dos servidores, especialmente pela aceleração dos ritmos de trabalho e o incremento de metas na produção (Amazaray, Oliveira & Feijó, 2019; Andrade, 2011; Pai et al., 2014). Essa relação já foi associada com sintomas como ressecamento ocular,

dores na coluna, cefaleias, sensação de cansaço e desgaste mental (Pai et al., 2014). Outras pesquisas (Fernandes & Ferreira, 2015; Giannini et al., 2019) indicam que o incentivo à competitividade e o enfraquecimento das redes de cooperação intensificam os riscos de adoecimento desses trabalhadores. Amazarray, Oliveira e Feijó (2019) constataram forte associação entre o contexto laboral do Judiciário e a potencialização de transtornos mentais e sofrimento psíquico, destacando que as formas de divisão de trabalho, o sistema hierárquico, as relações socioprofissionais e a configuração das relações de poder podem se relacionar à vulnerabilidade da saúde mental desses trabalhadores.

De Melo (2023), em pesquisa realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT13), enfatiza que as relações interpessoais laborais podem fomentar ou desregular a saúde mental dos servidores e que o distanciamento dos pares e ausência de pausas favoreceram vivências de sofrimento e impotência nesses trabalhadores. No Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT21), pesquisa anterior confirmou a estreita relação do mal-estar ocupacional dos servidores com a área de atuação no Tribunal (judiciária ou administrativa) e o regime de trabalho cumprido (presencial ou teletrabalho integral ou parcial) (Dantas, 2024), concluindo que fatores como o atendimento a usuários, a atuação na área judiciária e o regime presencial de trabalho submetiam os servidores a maior estresse ocupacional e que o retorno ao trabalho presencial após a pandemia de COVID-19 impactou intensa e negativamente o bem-estar de magistrados e servidores. Ambas as pesquisas apontam para a existência de fatores de risco psicossociais ainda não desvelados na Justiça do Trabalho.

Trata-se de contexto que não afeta apenas os servidores públicos do Poder Judiciário brasileiro, mas os trabalhadores a nível global. Estima-se que em 2022, após a pandemia de COVID-19, a economia mundial perdeu em produtividade quase um trilhão de dólares, em razão de dias de trabalho perdidos devido à depressão e à ansiedade (WHO & ILO, 2022, citado por MTE, 2025). No Brasil, os transtornos mentais e comportamentais já eram a segunda maior causa de acidentes de trabalho, atrás apenas das doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (CID-10 M), representando 8,35% dos adoecimentos ocupacionais em 2022 (MTE, 2025).

A nova realidade mundial, de prevalência do adoecimento mental nas organizações de trabalho, motivou a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1 - Gerenciamento de riscos ocupacionais) do MTE, com o objetivo de prevenir o adoecimento mental e outras lesões e agravos à saúde do

trabalhador. Até o momento, os órgãos de cúpula do Judiciário não adotaram medidas efetivas para mapear os riscos psicossociais nas organizações da Justiça do Trabalho.

Metodologia

A pesquisa tem como objetivo geral analisar a evolução dos índices de absenteísmo dos servidores do TRT21 entre 2022 e 2025, relacionando-os com os riscos ocupacionais psicossociais inerentes ao trabalho no Judiciário. Para assegurar sua viabilidade, a pesquisa será desenvolvida no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT21), órgão da Justiça do Trabalho instalado no Estado do Rio Grande do Norte, com autorização e apoio da Presidência do Tribunal.

Trata-se de pesquisa exploratória e aplicada, de abordagem qualitativa e quantitativa, cujo escopo é a análise dos dados de afastamentos para tratamento de saúde de servidores do TRT21. O público-alvo será composto pelos servidores do referido tribunal, representativo do cenário nacional na Justiça do Trabalho, em razão da relativa homogeneidade da categoria profissional. Magistrados não participarão do público alvo desta pesquisa porque não se submetem aos mesmos aspectos organizacionais dos servidores, estando sujeitos a condições de trabalho distintas que devem ser estudadas de forma específica, o que revela uma oportunidade para nova pesquisa no futuro.

Para mapeamento dos riscos psicossociais no trabalho no âmbito do TRT21, a pesquisa se desenvolverá a partir da aplicação do questionário HSE-IT (*Health and Safety Executive Indicator Tool*), que é uma ferramenta validada no Brasil, desenvolvida para diagnosticar os principais aspectos psicossociais desencadeantes de estresse laboral. O HSE-IT é composto de 35 itens ou questões, distribuídas em 7 dimensões: demandas, controle, apoio gerencial, apoio dos colegas, relacionamentos, cargo e mudanças (Lucca & Sobral, 2017); consiste num método para avaliação dos riscos psicossociais nas organizações que já foi utilizado com sucesso por outros Órgãos do Poder Judiciário, destacando-se a avaliação efetuada pelo Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF3). Assim, será possível aferir os riscos psicossociais inerentes ao trabalho no TRT21, em conformidade com a NR-1 - Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO) do MTE. Nessa etapa, o HSE-IT será aplicado em dois setores do TRT21, eleitos como representativos das demandas ocupacionais das áreas judiciária e administrativa: a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIC) e a 1ª Vara do Trabalho de Natal.



Paralelamente, para suprir omissão no Painel Nacional de Acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário (CNJ), a pesquisa utilizará como artefato o painel de BI (*Business Intelligence*) originariamente desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT14 - Rondônia e Acre) que permite correlacionar o índice de absenteísmo-doença com os diagnósticos que motivaram os afastamentos. O painel de BI de absenteísmo-doença foi adaptado pelo TRT21 às normas de segurança da informação e proteção de dados pessoais, de modo a permitir a extração segura de dados anonimizados de licenças para tratamento de saúde (LTS) do Sistema Integrado de Gestão de Saúde (SIGS), possibilitando o agrupamento desses dados por número de dias e de licenças e aspectos organizacionais como área de atuação (administrativa e judiciária) e regime de trabalho (presencial, teletrabalho parcial e teletrabalho integral).

O confronto do mapeamento dos riscos ocupacionais psicossociais inerentes ao trabalho dos servidores da Justiça do Trabalho com os dados extraídos do painel de BI sobre absenteísmo-doença será indicativo dos aspectos organizacionais e culturais que podem influenciar ou agravar transtornos mentais e comportamentais entre os servidores do TRT21.

Seguindo esse caminho metodológico, pretende-se estabelecer a relação entre o absenteísmo (em número de afastamentos e dias de afastamento) e o diagnóstico de transtornos mentais e comportamentais (CID-10 F) no TRT21, e sua correlação com fatores organizacionais como área de atuação e regime de trabalho que caracterizam riscos ocupacionais psicossociais para os servidores do TRT21, de acordo com as novas diretrizes da NR-1 do MTE. Assim, será possível propor medidas e políticas assertivas que contribuam de forma efetiva no combate ao crescimento do adoecimento mental no âmbito da Justiça do Trabalho.

Primeiros resultados e conclusões

Apesar de a pesquisa ainda se encontrar em fase inicial, as primeiras análises dos dados extraídos do Painel de BI de absenteísmo-doença do TRT21 evidenciam cenário preocupante.

Pela primeira vez na série histórica, os transtornos mentais e comportamentais (grupo F da 10ª revisão da Classificação Internacional de Doenças - CID-10) prevalecem como principal causa de adoecimento no TRT21. Os dados de licenças para tratamento de saúde (LTS) do Sistema Integrado de Gestão de Saúde (SIGS) nos primeiros meses de 2025 (entre 01/01/2025 e 15/09/2025) apresentam significativo crescimento, em especial em dias de licença do trabalho, perfazendo uma média de 19,3 dias de afastamento.



Tabela 1

Dias de afastamento por CID-10 F entre servidores do TRT21 - de 2022 a 15/09/2025

Servidores em trabalho presencial e teletrabalho	2022	2023	2024	2025 (até 15/09)
CID-10 F	711	874	655	848
Todos os códigos CID-10	5197	5110	4869	3500
Percentual de incidência do CID-10 F	13,68%	17,10%	13,45%	24,23%

Fonte: TRT21. Painel de BI de Absenteísmo. Acesso em 21 set. 2025.

Tabela 2

Número de licenças por CID-10 F entre servidores do TRT21 - de 2022 a 15/09/2025

Servidores em trabalho presencial e teletrabalho	2022	2023	2024	2025 (até 15/09)
CID-10 F	36	43	44	44
Todos os códigos CID-10	688	763	740	547
Percentual de incidência do CID-10 F	5,23%	5,64%	5,95%	8,04%

Fonte: TRT21. Painel de BI de Absenteísmo. Acesso em 21 set. 2025.

No regime de trabalho presencial, a previsão é de que as licenças por adoecimento mental sofram um incremento de 55% em 2025. Enquanto foram apresentadas 39 licenças com 728 dias de afastamento em 2023 (18,7 dias de abstenção, em média) e 27 licenças com 488 dias de afastamento em 2024 (18,1 dias de abstenção, em média), o ano de 2025 (entre 1º de janeiro e 15 de setembro) já contabiliza 581 dias de afastamento por CID-10 F em 36 licenças para tratamento de saúde, o que representa uma média de 16,1 dias de ausência.





Tabela 3

Dias de afastamento por CID-10 F entre servidores em regime de trabalho presencial no TRT21 - de 2022 a 15/09/2025

Servidores em trabalho presencial	2022	2023	2024	2025 (até 15/09)
CID-10 F	711	728	488	581
Todos os códigos CID-10	5184	4497	4252	2555
Percentual de incidência do CID-10 F	13,72%	16,19%	11,48%	22,74%

Fonte: TRT21. Painel de BI de Absenteísmo. Acesso em 21 set. 2025.

Tabela 4

Número de licenças por CID-10 F entre servidores em regime de trabalho presencial no TRT21 - de 2022 a 15/09/2025

Servidores em trabalho presencial	2022	2023	2024	2025 (até 15/09)
CID-10 F	36	39	27	36
Todos os códigos CID-10	684	687	631	457
Percentual de incidência do CID-10 F	5,26%	5,68%	4,28%	7,88%

Fonte: TRT21. Painel de BI de Absenteísmo. Acesso em 21 set. 2025.

No regime de teletrabalho, a previsão é alarmante: os dias de afastamento por adoecimento mental devem duplicar em 2025. Enquanto foram apresentadas 4 licenças com 146 dias de afastamento em 2023 (36,5 dias de abstenção em média) e 17 licenças com 167 dias de afastamento em 2024 (9,8 dias de abstenção em média), o ano de 2025 (entre 1º de janeiro e 15 de setembro) já contabiliza 267 dias de afastamento por CID-10 F em apenas 8 licenças para tratamento de saúde, o que representa uma média de 33,4 dias de ausência.

10





Tabela 5

Número de licenças por CID-10 F entre servidores em regime de teletrabalho no TRT21 - de 2022 a 15/09/2025

Servidores em teletrabalho	2022	2023	2024	2025 (até 15/09)
CID-10 F	0	4	17	8
Todos os códigos CID-10	4	76	109	90
Percentual de incidência do CID-10 F	0,00%	5,26%	15,60%	8,89%

Fonte: TRT21. Painel BI de Absenteísmo. Acesso em 21 set. 2025.

Tabela 6

Dias de afastamento por CID-10 F entre servidores em regime de teletrabalho no TRT21 - de 2022 a 15/09/2025

Servidores em teletrabalho	2022	2023	2024	2025 (até 15/09)
CID-10 F	0	146	167	267
Todos os códigos CID-10	13	613	617	945
Percentual de incidência do CID-10 F	0,00%	23,82%	27,07%	28,25%

Fonte: TRT21. Painel BI de Absenteísmo. Acesso em 21 set. 2025.

Os dados relativos ao ano de 2025 demonstram o incremento no absenteísmo decorrente do adoecimento mental no âmbito do TRT21 em ambos os regimes tradicionais de trabalho - presencial e teletrabalho -, afetando de forma mais severa os servidores em teletrabalho. Essa constatação confirma as conclusões do CNJ no Diagnóstico sobre a saúde mental de magistrados e servidores no contexto da pandemia de COVID-19 (CNJ, 2022), no sentido de que ambos os regimes de trabalho tradicionalmente adotados no Judiciário - teletrabalho e presencial - geram estresse emocional em servidores e magistrados, mas por razões distintas. Enquanto o teletrabalho induz aos sentimentos de distanciamento e não pertencimento, dificultando a salutar convivência com os colegas de trabalho, o trabalho presencial submete os servidores à falta de autonomia e flexibilidade e à maior intensidade de interações pessoais com usuários e autoridades. Segundo o diagnóstico do CNJ, o regime híbrido de trabalho,

com predominância para atividades virtuais, é o modelo mais indicado, trazendo melhoria da qualidade de vida derivada, por exemplo, da aproximação nas relações familiares (segundo 44,3% dos respondentes) e da alimentação (segundo 38,5% dos respondentes).

A tendência de crescimento acentuado nos afastamentos por adoecimento mental fica ainda mais evidente quando consideramos que dorsalgia (CID-10 M54), diagnóstico que predomina como a maior causa de adoecimento ocupacional no Judiciário, tem conhecida origem ocupacional, decorrendo primordialmente de tensões musculares devido a estresse (Hubner, 2022), mantendo relação causal direta com os riscos psicossociais inerentes à atividade profissional de servidores e magistrados.

Esses dados demonstram a antecipação, em cinco anos, do cenário previsto pela Organização Mundial da Saúde (OMS) ainda em 2009, na 1ª Cúpula Global de Saúde Mental, realizada em Atenas, Grécia: que, até 2030, a depressão se tornaria a doença mais comum do mundo, afetando mais pessoas do que câncer e doenças cardíacas. À época, a OMS não imaginava circunstâncias excepcionais que promoveriam a concretização antecipada do cenário previsto, a exemplo da pandemia global de COVID-19. De toda forma, a realidade é que, hoje, pelo menos no Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT21), já vivenciamos a predominância, com crescimento acelerado, do adoecimento mental entre servidores e magistrados.

Por outro aspecto, o confronto do percentual de licenças concedidas (8% do total) com o percentual de números de dias de afastamento (mais de 20% do total) demonstra que o único dado sobre adoecimento publicizado no Painel Nacional de Acompanhamento da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário (CNJ) - o número total de licenças para tratamento de saúde - não é suficientemente representativo do contexto de adoecimento de servidores e magistrados. Há evidente carência de referencial que permita uma melhor aferição das principais causas de adoecimento no Judiciário. Para tanto, os dados extraídos do Sistema Integrado de Gestão de Saúde (SIGS) devem ser necessariamente confrontados com outros dados, como o número de servidores e o número de dias de afastamento, de modo a aferir a gravidade do adoecimento e o impacto do afastamento por doença na gestão orçamentária e de pessoas. Esse cuidado se mostra mais relevante na investigação dos diagnósticos de adoecimento mental. Afinal, os transtornos mentais e comportamentais prevalentes - ansiedade, depressão e esgotamento (Síndrome de Burnout) - são doenças crônicas que exigem maior tempo de afastamento para recuperação, o que resulta em licenças mais extensas.

12

 <p>PPGA Programa de Pós-Graduação em Administração UFPB</p>	 <p>INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS E PESQUISAS SOCIAIS</p>	 <p>Universidade de Brasília</p>	 <p>PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA</p>	 <p>Universidade Potiguar</p>
 <p>IESB Centro Universitário</p>	 <p>1 2 9 0 FACULDADE DE DIREITO UNIVERSIDADE DE COIMBRA</p>	 <p>DGPI DIREÇÃO-GERAL DA POLÍTICA DE JUSTIÇA</p>	 <p>Iluris Instituto de Investigação Interdisciplinar</p>	 <p>AJUS Administração da Justiça</p>
 <p>GPJus Grupo de Pesquisa em Administração, Governo e Políticas Públicas do Poder Judiciário</p>	 <p>GEJUD Grupo de Pesquisa Gestão, Desempenho e Efetividade do Judiciário</p>	 <p>InfoJus Núcleo de Pesquisa em Informação, Direito e Sociedade</p>	 <p>LIOrg LINGUAGEM, INSTITUIÇÕES E ORGANIZAÇÕES</p>	



Esses primeiros resultados confirmam a relevância da investigação da relação entre o absenteísmo, o diagnóstico de transtornos mentais e comportamentais (CID-10 F) e os fatores organizacionais que caracterizam riscos ocupacionais psicossociais para servidores do Judiciário, de modo a embasar a atuação efetiva da administração do Judiciário e a formatação de políticas que possam minimizar o cenário nefasto que se descontina.

Referências

- Amazarray, M. R., Oliveira, G. F., & Feijó, F. R. (2019). Contexto de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 687-694. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16744>
- Andrade, P. P. (2012). *Sentimento de (In) justiça na Justiça: fatores (des) estruturantes de QVT sob a ótica dos servidores de um órgão do Poder Judiciário* (Dissertação de mestrado). Universidade de Brasília. Repositório Institucional da UNB. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/10350x\sd>
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 7(2), 234-240.
- Conselho Nacional de Justiça (CNJ). (n.d.). *18º Encontro Nacional do Poder Judiciário*. <https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/encontros-nacionais/18o-encontro-nacional-do-poder-judiciario/>
- Conselho Nacional de Justiça (2022). *Diagnóstico sobre a saúde mental de magistrados e servidores no contexto da pandemia de COVID-19*. <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/11/pesquisa-saude-mental-2022-v2-24052022-1.pdf>
- Conselho Nacional de Justiça (CNJ). (2021). *Metas Nacionais 2021*. <https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/metas/metas-2021/>
- Conselho Nacional de Justiça (2022). *Painel analítico do diagnóstico sobre a saúde mental de magistrados e servidores no contexto da pandemia de Covid-19*. <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/saude-dos-magistrados-e-servidores>

13

 Programa de Pós-Graduação em Administração UFPB	 INSTITUTO BRASILEIRO DE ESTUDOS E PESQUISAS SOCIAIS	 Universidade de Brasília	 PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ	 Universidade Potiguar
 Centro Universitário	 1 2 9 0 FACULDADE DE DIREITO UNIVERSIDADE DE COIMBRA	 DIREÇÃO-GERAL DA POLÍTICA DE JUSTIÇA	 Instituto de Investigação Interdisciplinar	 AJUS Administração da Justiça
 Grupo de Pesquisa em Administração, Governo e Políticas Públicas do Poder Judiciário	 GEJUD Grupo de Pesquisa Gestão, Desempenho e Efetividade do Judiciário	 InfoJus Núcleo de Pesquisa em Informação, Direito e Sociedade	 LIOrg LINGUAGEM, INSTITUIÇÕES E ORGANIZAÇÕES	





Conselho Nacional de Justiça (CNJ). (n.d.). *Painel analítico sobre saúde dos magistrados e servidores do Poder Judiciário.* <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/saude-dos-magistrados-e-servidores>

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). (2015, outubro 15). *Resolução nº 207 de 15 de outubro de 2015.* <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2189>

Conselho Superior da Justiça Do Trabalho Justiça (CSJT). (2024). *Conheça as metas da Justiça do Trabalho para 2024.* <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/conhe%C3%A7a-as-metas-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-para-2024>

Dantas, L. C. (2024). *Trabalho emocional no Poder Judiciário brasileiro: diagnóstico e possibilidades de intervenção em um tribunal federal* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Programa de Pós-Graduação em Gestão de Processos Institucionais. <https://repositorio.ufrn.br/items/18a04840-ba49-46e8-9aaa-bcfe203df2bc>

De Lucca, S. R., Sobral, R. C. (2017). Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores psicossociais nas organizações. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 15(1), 63-72. <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v15n1a08.pdf>

De Melo, R. H. C., de Lucena Torres, T., Moura, E. I., & da Rocha Falcão, J. T. (2023). Análise do trabalho na justiça trabalhista: o olhar da clínica da atividade. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 26. <https://revistas.usp.br/cpst/article/view/203345>

Fernandes, L. C., & Ferreira, M. C. (2015). Calidad de la vida laboral y el riesgo de enfermarse: estudio en el poder judicial brasileño. *Psicología USP*, 26, 296-306. <https://doi.org/10.1590/0103-656420130011>

Giannini, R., Sznelwar, L. I., Uchida, S., & Lancman, S. (2019). A cooperação como instrumento de enfrentamento do real: o caso dos magistrados do trabalho no Brasil. *Laboreal*, 15(1).





Hubner, F. C. L. (2022). *Estresse no trabalho e dor lombar crônica-uma análise longitudinal da coorte ELSA-Brasil Musculoesquelético (ELSA-Brasil MSK)*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). (2025). *Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho*. Recuperado em 19 de setembro de 2025, de <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf>

Murcho, N. A., & Jesus, S. N. (2014). Absenteísmo no trabalho. In *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 15-23). Porto Alegre: Artmed.

Pai, D. S., Rajeevan, M., Sreejith, O. P., Mukhopadhyay, B., & Satbha, N. S. (2014). Development of a new high spatial resolution (0.25×0.25) long period (1901-2010) daily gridded rainfall data set over India and its comparison with existing data sets over the region. *Mausam*, 65(1), 1-18.

Silva, L. B. (2016). *Trabalho emocional, engajamento no trabalho e bem-estar no trabalho de artistas de espetáculo [Emotional work, work engagement, and well-being in the work of entertainment artists]* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal da Bahia.

