

## **ENGAJAMENTO NO TRABALHO E BURNOUT NO PODER JUDICIÁRIO: UMA ANÁLISE À LUZ DO MODELO DEMANDAS-RECURSOS NO TRABALHO (JD-R)**

Arthur Napoleão Teixeira Filho<sup>1</sup>

### **RESUMO**

O presente ensaio teórico examina como demandas e recursos do trabalho se associam ao engajamento e ao burnout em equipes do Poder Judiciário, em um cenário de aumento de demanda processual e manutenção relativa da capacidade de recursos, com potencial intensificação de sobrecarga (CNJ, 2025). A pergunta norteadora é: “Como o Modelo Demandas-Recursos no Trabalho (JD-R) explica as associações entre engajamento no trabalho e burnout em equipes do Poder Judiciário?”. Como objetivos, busca-se relacionar demandas, recursos, engajamento e burnout; identificar demandas relevantes (quantitativas, emocionais, cognitivas e burocráticas); mapear recursos protetivos (autonomia, apoio, justiça organizacional, feedback, capacitação e suporte social); e propor estratégias de intervenção. Metodologicamente, trata-se de estudo teórico qualitativo, estruturado como revisão narrativa integrativa orientada pelo Modelo Demandas-Recursos (JD-R), com busca em bases e repositórios científicos e critérios de inclusão/exclusão voltados a engajamento, burnout e evidências relacionadas a demandas/recursos no setor público e, quando disponível, no Judiciário. No referencial, burnout é compreendido como síndrome ligada a estressores crônicos (exaustão, cinismo/despersonalização e redução da eficácia), enquanto engajamento é estado positivo relacionado ao trabalho (vigor, dedicação e absorção). O Modelo JD-R organiza o trabalho em demandas e recursos e descreve dois processos centrais: desgaste (demandas elevadas → exaustão/burnout) e motivacional (recursos →

---

1 Juiz Federal do TRF5. Graduado em Direito (UFC) e Administração Pública (Univasf). Mestre em Direito (Enfam) e Psicologia (Univasf). Possui pós-graduações em Direito, Gestão e Neurociências. arthur.napoleao@jfbp.jus.br

engajamento e proteção). Os resultados teóricos sintetizam que demandas percebidas como obstáculos (p. ex., interrupções, burocracia, retrabalho, ambiguidade) tendem a reduzir engajamento e elevar desgaste; e que intervenções mais coerentes combinam redução de demandas evitáveis e fortalecimento sistemático de recursos (autonomia com suporte, apoio, feedback, justiça organizacional, infraestrutura/processos), além de práticas coletivas e segurança psicológica.

**Palavras-chave:** Engajamento no Trabalho; Burnout; Modelo Demandas-Recursos (JD-R); Poder Judiciário.

## **INTRODUÇÃO**

No ano de 2024, tramitavam no Poder Judiciário brasileiro 80,6 milhões de processos, sendo que deste quantitativo, 39,4 milhões eram novas demandas (CNJ, 2025, p. 246). Nota-se uma tendência de crescimento, não obstante ter-se observado o incremento do desempenho geral nos últimos anos (CNJ, 2025, p. 258), representado por melhorias em indicadores como a Taxa de Congestionamento (mede o percentual de processos que ficaram represados sem solução, comparativamente ao total tramitado no período de um ano: quanto maior o índice, maior a dificuldade do tribunal em lidar com seu estoque de processos) e o Índice de Atendimento à Demanda (reflete a capacidade das unidades judiciárias em dar vazão ao volume de casos ingressados: espera-se que fique acima de 100%, evitando o aumento do acervo). Também se evidenciou, no ano de 2024, o aumento da produtividade de magistrados (16,7%) e servidores (18,3%) (CNJ, 2025, p. 254).

Um ponto de destaque é que o aumento da demanda ocorre enquanto a capacidade de recursos disponíveis permanece a mesma, resultando em uma maior sobrecarga de trabalho para magistrados e servidores.

Em vista do cenário acima descrito, tem-se a seguinte pergunta de pesquisa: como o Modelo Demandas-Recursos no Trabalho (JD-R) explica as associações entre engajamento no trabalho e burnout em equipes do Poder Judiciário?

O estudo se justifica pela crescente incidência de sinais de esgotamento e adoecimento físico e psíquico em equipes do Poder Judiciário, em um contexto de alta carga de trabalho, pressão por resultados e complexidade decisória. Ao aplicar o modelo JD-R, oferece-se um referencial para identificar demandas críticas e recursos protetivos, orientando intervenções gerenciais baseadas em evidências. Espera-se contribuir para a sustentabilidade do trabalho, a qualidade do serviço jurisdicional e a saúde mental no ambiente institucional.

O debate sobre a saúde mental dos trabalhadores é um tema que assume alta relevância na atualidade, decorrente das experiências vivenciadas e das consequências do período da pandemia do Covid-19. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a ansiedade e a depressão promovem a perda de aproximadamente 12 bilhões de dias úteis por ano, com impacto econômico de US\$ 1 trilhão (Serrano, 2026). No Brasil, em 2024, o INSS deferiu cerca de

470 mil benefícios por incapacidade em decorrência de transtornos mentais (Serrano, 2026).

Em estudo realizado com servidores do Tribunal de Justiça da Paraíba (TJPB) para analisar os níveis de estresse e os fatores associados, após a pandemia de COVID-19, detectou-se que o estresse estava relacionado aos fatores clínicos ligados à COVID/pós-COVID e fatores de organização do trabalho (tempo excessivo dedicado ao trabalho), enquanto atividade física aparece como aliada (Souza *et al.*, 2024).

Essa situação deflagrou a necessidade de algumas mudanças, como, por exemplo, a alteração da NR1, que passou a incluir os riscos psicossociais dentre os eventos a serem resguardados pela segurança do trabalho (Serrano, 2026).

O objetivo geral deste trabalho é analisar a relação entre demandas, recursos, engajamento no trabalho e burnout em equipes do Poder Judiciário, tomando-se como base o modelo Demandas-Recursos no Trabalho (JD-R). São objetivos específicos: identificar as demandas mais relevantes (quantitativas, emocionais, cognitivas e burocráticas); mapear recursos protetivos (autonomia, apoio, justiça organizacional, feedback, capacitação e suporte social); e propor estratégias de intervenção para elevar o engajamento no trabalho e reduzir o burnout.

Este artigo está assim organizado: introdução, metodologia, referencial teórico, resultados e discussão e considerações finais.

Espera-se, ao final, contribuir para o debate sobre um tema tão importante, que envolve a eficiência do Poder Judiciário, o fortalecimento do Estado Democrático de Direito e da Democracia, além do bem-estar e da saúde física e mental de magistrados e servidores.

## **METODOLOGIA**

Trata-se de um estudo teórico, de natureza qualitativa, estruturado como revisão narrativa integrativa orientada pelo modelo Demandas–Recursos do Trabalho (JD-R), com o objetivo de sistematizar conceitos, evidências e proposições sobre engajamento no trabalho e burnout em equipes do Poder Judiciário.

Foi realizada busca bibliográfica em bases e repositórios científicos (ex.: SciELO, PePSIC, Google Scholar, PubMed/Medline. Scispace, e bases de Psicologia/Administração), combinando descritores em português e inglês, tais

como: engajamento no trabalho/work engagement, burnout, job demands, job resources, JD-R model, judiciário/judiciary/courts, servidores públicos/public sector. Como recorte, priorizaram-se artigos revisados por pares, livros e capítulos de referência, e documentos institucionais pertinentes ao contexto do Judiciário, publicados preferencialmente nos últimos 10 anos, sem prejuízo de obras clássicas.

Observaram-se os seguintes critérios de inclusão: (a) textos que abordem engajamento e/ou burnout no trabalho; (b) estudos que utilizem ou dialoguem com o JD-R (direta ou indiretamente por meio de demandas/recursos); (c) produções aplicáveis ao setor público e, quando disponíveis, ao Poder Judiciário.

Foram excluídas duplicatas; textos opinativos sem fundamentação; estudos sem relação com demandas/recursos; materiais sem acesso ao conteúdo completo (quando imprescindível à análise).

## REFERENCIAL TEÓRICO

O burnout é compreendido como uma síndrome psicológica relacionada a estressores crônicos no trabalho, usualmente descrita por dimensões como exaustão, cinismo/despersonalização e redução da eficácia (Maslach *et al.*, 2001). Essa formulação situa o fenômeno no encontro entre características do trabalho e a experiência subjetiva do trabalhador, permitindo analisar o adoecimento não como fragilidade individual isolada, mas como resultado de condições persistentes de desgaste (Maslach *et al.*, 2001).

Em paralelo, o engajamento no trabalho é conceituado como um estado psicológico positivo e relacionado ao trabalho, frequentemente operacionalizado por dimensões como vigor, dedicação e absorção (Schaufeli *et al.*, 2002). A literatura de mensuração e validação do construto sustenta que engajamento e burnout não devem ser tratados como sinônimos invertidos de modo simples; ao invés disso, seus componentes podem se relacionar de maneira sistemática, preservando distinções conceituais importantes para pesquisa e intervenção (Schaufeli *et al.*, 2002; González-Romá *et al.*, 2006).

O modelo Demandas–Recursos do Trabalho (JD-R) fornece uma moldura integradora para compreender simultaneamente engajamento e burnout. O Modelo JD-R propõe que as condições de trabalho podem ser organizadas em duas categorias amplas: demandas do trabalho (aspectos físicos, psicológicos,

sociais ou organizacionais que exigem esforço sustentado) e recursos do trabalho (aspectos que ajudam a atingir objetivos, reduzem custos das demandas e promovem crescimento/aprendizagem) (Demerouti *et al.*, 2001; Bakker; Demerouti, 2007). A partir dessa estrutura, o modelo descreve dois processos principais: (a) um processo de desgaste, em que demandas elevadas se associam sobretudo à exaustão e ao burnout; e (b) um processo motivacional, em que recursos do trabalho sustentam motivação e engajamento (Demerouti *et al.*, 2001; Bakker; Demerouti, 2017). Revisões do JD-R também discutem que certos recursos podem exercer papel de amortecimento (buffer) sobre o impacto das demandas, embora esse efeito dependa do tipo de demanda, do recurso e do contexto (Bakker; Demerouti, 2017).

A literatura derivada do JD-R e de meta-análises complementares sugere, ainda, que a relação entre demandas e engajamento é heterogênea, variando conforme a natureza da demanda. Trabalhos de síntese indicam que demandas avaliadas como obstáculos (hindrance) tendem a se associar de modo mais consistente a resultados negativos (incluindo menor engajamento), enquanto demandas avaliadas como desafios (challenge) podem apresentar relações distintas, sobretudo quando há recursos disponíveis (Lepine; Podsakoff; Lepine, 2005; Crawford; Lepine; Rich, 2010). Assim, sob a lente do Modelo JD-R, intervenções voltadas ao engajamento tendem a ser mais coerentes quando, além de fortalecer recursos, buscam reduzir demandas evitáveis percebidas como obstáculos (Crawford; Lepine; Rich, 2010).

No que diz respeito à aplicação ao campo judicial, estudos empíricos e análises voltadas à magistratura e funções correlatas apontam que experiências ocupacionais podem se associar a desgaste psicológico e burnout, destacando a relevância de compreender o trabalho judicial também sob perspectivas de estresse ocupacional e impactos emocionais (Tsai; Chan, 2010; Chamberlain; Miller, 2009). Esses achados reforçam a pertinência do Modelo JD-R como referencial para organizar, em termos teóricos, como demandas e recursos podem estar conectados a resultados de saúde e motivação no trabalho em ambientes com elevada responsabilidade decisória e exposição a conteúdos adversos (Tsai; Chan, 2010; Chamberlain; Miller, 2009).

Por fim, ao tratar de estratégias para elevar o engajamento, a literatura de intervenções indica que iniciativas voltadas a aumentá-lo têm sido examinadas de forma sistemática, com foco em mudanças no trabalho e no suporte

organizacional (Knight; Patterson; Dawson, 2017). Em coerência com o Modelo JD-R, essa linha de evidências sustenta a lógica de que ações sobre o desenho do trabalho, condições de realização e suporte podem favorecer estados motivacionais positivos, sobretudo quando alinhadas a um diagnóstico claro de demandas e recursos relevantes (Bakker; Demerouti, 2007; Knight; Patterson; Dawson, 2017).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A literatura baseada no Modelo Demandas–Recursos do Trabalho (JD-R) converge para dois processos centrais: (i) o processo de desgaste, no qual demandas elevadas e crônicas (sobrecarga, pressão temporal, demandas emocionais e cognitivas) aumentam a probabilidade de exaustão e burnout; e (ii) o processo motivacional, no qual recursos do trabalho (autonomia, apoio social, feedback, justiça organizacional e condições adequadas de trabalho) favorecem engajamento e protegem contra o adoecimento.

Além disso, evidências sintetizadas em revisões e meta-análises indicam que nem todas as demandas produzem efeitos semelhantes: demandas percebidas como “obstáculos” (p. ex., interrupções, burocracia, retrabalho, ambiguidade e conflito de papéis) tendem a reduzir engajamento e elevar desgaste com maior intensidade do que demandas percebidas como “desafios”, cujo efeito pode ser mitigado quando há recursos suficientes.

Aplicando essa síntese ao contexto do Poder Judiciário, a produção científica e as análises conceituais sobre trabalho jurídico apontam um conjunto recorrente de estressores ocupacionais associados ao burnout, especialmente carga elevada, pressão por resultados, complexidade decisória, interrupções frequentes, retrabalho e tensões emocionais inerentes à atividade.

Em contrapartida, os recursos mais promissores para sustentar o engajamento em equipes judiciárias incluem clareza de papéis e prioridades, apoio da chefia e dos pares, autonomia com suporte, feedback e reconhecimento, equidade na distribuição da carga e infraestrutura/processos que reduzam retrabalho.

Por fim, a síntese sugere que intervenções mais coerentes com o Modelo JD-R combinam dois eixos: redução de demandas evitáveis (especialmente as do tipo obstáculo) e fortalecimento sistemático de recursos, inclusive com atenção

ao efeito “amortecedor” dos recursos sobre o impacto das demandas - efeito que pode variar conforme a combinação demanda-recurso e as características do contexto institucional.

Para aumentar o engajamento em equipes do Poder Judiciário, à luz do Modelo JD-R, é recomendável combinar, de modo articulado, a redução de demandas evitáveis e o fortalecimento de recursos do trabalho. Em primeiro lugar, torna-se central atuar sobre fatores que funcionam como “obstáculos” ao desempenho e à motivação, como retrabalho, interrupções constantes, burocracias desnecessárias, ambiguidade de papéis e distribuição desigual de carga.

Medidas de padronização de rotinas, revisão de fluxos, delimitação de prioridades e proteção de períodos de concentração (tempo de foco) tendem a diminuir a exaustão e liberar energia para atividades de maior valor, reduzindo a percepção de sobrecarga crônica. A adoção da inteligência artificial para a execução de tarefas repetitivas pode permitir maior racionalização e efetividade, liberando o capital humano para tarefas mais complexas e desafiadoras.

Paralelamente, o engajamento aumenta quando a organização expande recursos motivacionais. Isso envolve ampliar a autonomia com suporte, permitindo que a equipe tenha margem real para decidir como executar tarefas, ao mesmo tempo em que recebe orientação clara e remoção de impedimentos pela liderança imediata.

A atuação gerencial deve ser marcada por apoio frequente, com alinhamentos curtos e regulares, devolutivas específicas e tempestivas, além de reconhecimento baseado em critérios transparentes, orientado ao impacto do trabalho e à qualidade do serviço prestado.

Em estudo voltado à análise da síndrome de burnout no contexto do Judiciário polonês, buscou-se verificar como o fenômeno do burnout se relaciona com o modo de gestão da organização (o tribunal) e com a eficiência no trabalho. Identificou-se nos participantes uma alta exposição ao burnout, com repercussões negativas em sua saúde e na sua motivação, além da sensação de estarem sendo explorados no trabalho (Olkiewicz; Cabaj, 2022). Os resultados indicam burnout na equipe e reforçam que a ocorrência e extensão do fenômeno dependem de como os superiores cuidam da equipe e de como a organização é gerida (Olkiewicz; Cabaj, 2022).

Também é decisivo assegurar justiça organizacional, especialmente na distribuição de demandas, no acesso a oportunidades e na definição de metas,

pois a percepção de equidade sustenta vínculos positivos com a instituição e reduz cinismo.

No plano coletivo, práticas de equipe simples e estáveis fortalecem recursos sociais e protegem contra o desgaste: acordos explícitos de comunicação, regras para priorização, rituais periódicos de coordenação (por exemplo, reuniões breves semanais para mapear gargalos), e mecanismos de cooperação entre pares para lidar com picos de demanda.

A promoção de segurança psicológica é especialmente relevante no Judiciário, pois favorece o aprendizado com erros e a melhoria contínua sem medo de exposição indevida, estimulando participação, iniciativa e inovação.

Por fim, intervenções ganham efetividade quando há suporte institucional por meio de condições adequadas de trabalho – infraestrutura, sistemas confiáveis e capacitação técnica e socioemocional - e quando se estabelece um ciclo contínuo de acompanhamento, com indicadores não punitivos que permitam ajustar processos e sustentar, no tempo, um ambiente que favoreça vigor, dedicação e absorção no trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como evidenciado na introdução, o cenário recente do Poder Judiciário brasileiro combina elevado volume de processos e aumento de produtividade, sem expansão proporcional de recursos, o que tende a intensificar a sobrecarga cotidiana de magistrados e servidores.

Nesse contexto, o ensaio buscou discutir como demandas e recursos do trabalho se associam ao engajamento e ao burnout, com base no modelo Demandas–Recursos do Trabalho (JD-R) e com o propósito de orientar intervenções gerenciais e institucionais ancoradas em evidências.

No plano teórico, a síntese reforça a adequação do Modelo JD-R para integrar, de modo coerente, dois processos: (a) o processo de desgaste, no qual demandas elevadas e crônicas aumentam a probabilidade de exaustão e burnout, e (b) o processo motivacional, no qual recursos (autonomia, apoio, feedback, justiça organizacional e condições adequadas) favorecem engajamento e atuam como proteção.

Além disso, o trabalho destaca que demandas percebidas como “obstáculos” (por exemplo, interrupções, burocracia, retrabalho e ambiguidade de papéis)

tendem a impactar negativamente o engajamento no trabalho e a saúde com maior intensidade do que demandas percebidas como “desafios”, o que confere relevância prática ao diagnóstico do tipo de demanda presente no ambiente laboral.

Do ponto de vista aplicado, as considerações derivadas indicam que estratégias de prevenção do burnout e promoção do engajamento, no Judiciário, devem combinar dois eixos: redução de demandas evitáveis e fortalecimento sistemático de recursos.

Isso inclui ações sobre rotinas e fluxos (padronização, priorização, proteção de períodos de concentração e uso da Inteligência Artificial) e, simultaneamente, práticas de gestão que ampliem autonomia com suporte, apoio frequente, feedback/reconhecimento e justiça organizacional, além do aprimoramento de infraestrutura e capacitação.

Nessa direção, o estudo citado sobre burnout em um tribunal polonês reforça a relevância do modo de gestão e de medidas organizacionais (como planejamento de carga, incentivos e capacitação) para mitigar desgaste e sustentar motivação.

Como limitação, trata-se de um estudo teórico estruturado como revisão narrativa integrativa, o que, por definição, não produz evidência empírica própria nem permite inferências causais sobre relações entre demandas, recursos, engajamento e burnout em unidades judiciárias específicas.

Assim, recomenda-se que estudos posteriores realizem (a) pesquisas empíricas no contexto do Judiciário, (b) delineamentos longitudinais para observar variações ao longo do tempo e (c) avaliações de intervenções organizacionais alinhadas ao Modelo JD-R (redução de obstáculos e fortalecimento de recursos), inclusive com abordagens qualitativas para captar particularidades de rotinas, papéis e gestão nas equipes.

## **REFERÊNCIAS**

BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, v. 22, n. 3, p. 309-328, 2007. DOI: 10.1037/ocp0000056. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2007-03960-005> Acesso em: 15 jan 2025.

BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2017. DOI: 10.1037/ocp0000056. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2007-03960-005> Acesso em: 15 jan 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Justiça em Números 2025. CNJ: Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/11/justica-em-numeros-2025.pdf> Acesso em: 15 ago 2025.

CHAMBERLAIN, Jared; MILLER, Monica K. Evidence of secondary traumatic stress, safety concerns, and burnout among a homogeneous group of judges in a single jurisdiction. *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law*, v. 37, n. 2, p. 214-224, 2009. Disponível em: <https://jaapl.org/content/jaapl/37/2/214.full.pdf> Acesso em: 29 jan 2025.

CRAWFORD, Eean R.; LEPINE, Jeffery A.; RICH, Bruce Louis. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, v. 95, n. 5, p. 834-848, 2010. DOI: 10.1037/a0019364. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2010-18410-002> Acesso em: 20 dez 2025.

DEMEROUTI, Evangelia; BAKKER, Arnold B.; NACHREINER, Friedhelm; SCHAUFELI, Wilmar B. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, v. 86, n. 3, p. 499-512, 2001. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.499. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11419809/> Acesso em: 20 dez 2025.

GONZÁLEZ-ROMÁ, Vicente; SCHAUFELI, Wilmar B.; BAKKER, Arnold B.; LLORET, Susana. Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, v. 68, n. 1, p. 165-174, 2006. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.01.003. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879105000229> Acesso em: 19 set 2025.

KNIGHT, Caroline; PATTERSON, Malcolm; DAWSON, Jeremy. Building work engagement: a systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, v. 38, p. 792-812, 2017. DOI: 10.1002/job.2167. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28781428/> Acesso em: 14 mar 2025.

LEPINE, Jeffery A.; PODSAKOFF, Nathan P.; LEPINE, Marcie A. A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, v. 48, n. 5, p. 764-775, 2005. DOI: 10.5465/amj.2005.18803921.

Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2005-15746-004> Acesso em: 14 mar 2025.

MASLACH, Christina; SCHAUFELI, Wilmar B.; LEITER, Michael P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, v. 52, p. 397-422, 2001. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/228079161\\_Job\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/228079161_Job_Burnout) Acesso em: 9 mar 2025.

OLKIEWICZ, Marcin; CABAJ, Małgorzata. The problem of burnout in the judiciary. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series*, n. 155, p. 413-430, 2022. DOI: 10.29119/1641-3466.2022.155.26. Disponível em: <https://managementpapers.polsl.pl/wp-content/uploads/2022/03/Olikiewicz-Cabaj.pdf> Acesso em: 29 mar 2025.

SCHAUFELI, Wilmar B.; SALANOVA, Marisa; GONZÁLEZ-ROMÁ, Vicente; BAKKER, Arnold B. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, v. 3, p. 71-92, 2002. DOI: 10.1023/A:1015630930326. Disponível em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf> Acesso em: 15 mar 2025.

SERRANO, Layane. Nova NR-1 entra em vigor neste ano; o que muda e como as empresas devem se preparar. *Exame*, 11 de janeiro de 2026. Disponível em: <https://exame.com/carreira/nova-nr-1-entra-em-vigor-em-2026-o-que-muda-e-como-as-empresas-devem-se-preparar/> Acesso em: 30 jan 2026.

SOUZA, Éverton Procópio de; GUTIÉRREZ-SÁNCHEZ, Ramón; CAMÊLO, Edwirde Luiz Silva. Fatores associados aos sintomas de estresse em servidores públicos do Tribunal de Justiça da Paraíba após a pandemia de COVID-19. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, São José dos Pinhais, v. 17, n. 7, p. 1-20, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.7-154. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/8310> Acesso em 15 jan 2026.

TSAI, Feng-Jen; CHAN, Chang-Chuan. Occupational stress and burnout of judges and procurators. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, v. 83, n. 2, p. 133-142, 2010. DOI: 10.1007/s00420-009-0454-1. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19652994/> Acesso em: 16 mar 2025.