

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ESTER NAYARA DA SILVA MOURA COSTA

GESTÃO GERENCIALISTA E AS IMPLICAÇÕES PARA A SUBJETIVIDADE DOS
AUXILIARES JUDICIÁRIOS DO MARANHÃO

SÃO LUÍS

2023

ESTER NAYARA DA SILVA MOURA COSTA

GESTÃO GERENCIALISTA E AS IMPLICAÇÕES PARA A SUBJETIVIDADE DOS
AUXILIARES JUDICIÁRIOS DO MARANHÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação
stricto sensu em Psicologia da Universidade Federal do
Maranhão para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

SÃO LUÍS

2023

Costa, Ester Nayara da Silva Moura

Gestão gerencialista e as implicações para a subjetividade dos auxiliares judiciários do maranhão/ Ester Nayara da Silva Moura Costa. – 2024.

69 f.: il.

Orientador(a): Denise Bessa Leda

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em

Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2024.

1. Trabalho. 2. Gestão. 3. Psicodinâmica. 4. Auxiliar Judiciário. I. Leda, Denise Bessa. II. Título

ESTER NAYARA DA SILVA MOURA COSTA

GESTÃO GERENCIALISTA E AS IMPLICAÇÕES PARA A SUBJETIVIDADE DOS
AUXILIARES JUDICIÁRIOS DO MARANHÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação
stricto sensu em Psicologia da Universidade Federal do
Maranhão para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Aprovada em: 11 / 12 / 2023

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Denise Bessa Leda (Orientadora)
Doutora em Psicologia social
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Dr.^a Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Doutora em Psicologia social
Universidade Federal do Maranhão

Prof.^a Dr.^a Vanderleia de Lurdes Dal Castel Schindwein
Doutora em Serviço Social
Universidade Federal de Rondônia

Apoio Financeiro: Fundação de Amparo à Pesquisa e ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Maranhão (FAPEMA)

A minha querida filha Raquel da Silva Pimenta (*in memoriam*), que esteve entre nós por tão pouco tempo, mas me ensinou sobre ser forte, resiliente e me aproximou mais de Deus. Dedico esse trabalho ao meu marido que tanto admiro, sem ele jamais teria chegado até aqui e a minha filha Ruth, minha razão de viver, com todo o meu amor e gratidão.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer em primeiro lugar a Deus, por ter me concedido o dom da vida, pela força concedida para enfrentar os desafios e perseverar em minha jornada acadêmica.

Agradeço em especial a minha mãe, por me proporcionar formação moral, educacional e ética, elementos primordiais de minha vida. Seu exemplo de vida é minha inspiração e motivação para buscar sempre o melhor.

A toda minha família, por estarem abertos ao apoio quando precisei, em especial ao meu esposo pelo incentivo e encorajamento a buscar a excelência e a superar meus próprios limites e por ser meu porto seguro durante todo o processo de elaboração deste trabalho.

À minha orientadora, prof.^a Dra. Denise Leda. Gratidão pela generosidade, paciência e apoio nos momentos difíceis que vivi durante esta dissertação, muito obrigada por ter aceitado o desafio de ser minha orientadora. Sua competência e sua disponibilidade foram essenciais para o sucesso deste projeto.

À prof.^a Dra. Carla Vaz, que contribuiu muito para minha formação, durante as aulas e o estágio, sempre proporcionando um ensino de alta qualidade.

À prof.^a Dra. Vanderléia Schlindwein, pelas contribuições na banca, pelas palavras de incentivo e por indicar a direção correta que o trabalho deveria tomar.

A todos os professores e colegas do Mestrado em Psicologia. Agradeço por tudo, pelo companheirismo, pelas conversas, pelas trocas e por estarem abertos a acrescentar conteúdos teóricos e dicas para melhorar. Por todos os momentos juntos.

Agradeço à Fundação de Amparo à Pesquisa pelo financiamento a esta pesquisa que foi de extrema importância para minha permanência no programa.

Quero agradecer ao departamento do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão pelo comprometimento e pela qualidade e excelência do ensino.

Por fim, quero expressar minha gratidão a todos os que, de alguma forma, colaboraram para a realização desta dissertação, seja fornecendo informações, materiais ou simplesmente ouvindo minhas ideias. Seu interesse e disposição em me ajudar foram essenciais para a qualidade deste trabalho.

“O prazer no trabalho aperfeiçoa a obra.”
Aristóteles

RESUMO

Esta dissertação traz os resultados da pesquisa sobre a psicodinâmica prazer e sofrimento no trabalho de auxiliares judiciários do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão. Através do viés epistemológico da psicodinâmica do trabalho fundada por Christophe Dejours e com base também no materialismo histórico-dialético, estabelecemos como objetivo geral a análise do trabalho dos auxiliares judiciários do TJ/MA e os atravessamentos de ferramentas de gestão e assim como as repercussões na saúde e na subjetividade desses profissionais. Os objetivos específicos pretenderam investigar o modelo de gestão do TJ e as repercussões à saúde mental e à subjetividade dos auxiliares judiciários; caracterizar a atividade do auxiliar judiciário e sua relação com os secretários judiciários; compreender os sentidos que os auxiliares judiciários atribuem ao seu trabalho; identificar vivências de prazer e sofrimento no trabalho de auxiliares judiciários;. A metodologia utilizada foi a entrevista semiestruturada com 04 auxiliares judiciários e 2 secretárias judiciais. Observa-se que o trabalho dos auxiliares no judiciário está submetido a processos de flexibilização e precarização no desenvolvimento de suas atividades laborais. Confirmamos que a dinâmica laboral do auxiliar judiciário possui diversas nuances que, muitas vezes abrem abismos entre o trabalho prescrito e o real, exigindo criatividade desse trabalhador. Notamos que por conta da estabilidade financeira propiciada pela condição de servidor público do poder judiciário, os auxiliares acabam se submetendo a função abaixo do seu nível de escolaridade. Por fim, constatamos que a satisfação se restringe ao reconhecimento social pela comunidade social e em parte está atrelada aos resultados e metas da instituição. A morosidade do sistema judiciário, devido aos seus próprios ritos processuais e à falta de servidores suficientes para a alta demanda de processos, causa desconforto e desprazer nos servidores, principalmente, após a implantação do Processo Digital Eletrônico.

Palavras-chaves: Trabalho. Gestão. Psicodinâmica. Auxiliar Judiciário.

ABSTRACT

This dissertation presents the results of a research on the psychodynamics of pleasure and suffering in the work of judicial assistants at the Court of Justice in Maranhão state. Through the epistemological bias of the psychodynamics of work founded by Christophe Dejours and also based on historical-dialectical materialism, we established as a general objective the analysis of the work of TJ/MA judicial assistants and the crossing of management tools and as well as the repercussions on health and the subjectivity of these professionals. The specific objectives aimed to investigate the TJ management model and the repercussions on the mental health and subjectivity of judicial assistants; to characterize the activity of the judicial assistant and his relationship with the judicial secretaries; to understand the meanings that judicial assistants attribute to their work; to identify experiences of pleasure and suffering in the work of legal assistants; to analyze the mediation strategies used by judicial assistants in their daily work. The methodology used was a semi-structured interview with 4 judicial assistants and 2 judicial secretaries. We observed that this worker does not escape the flexibilization and precariousness of work. We confirmed that the work dynamics of the legal assistant has several nuances that often open up gaps between the prescribed work and the real one, demanding creativity from this worker. We note that due to the financial stability provided by the condition of public servants in the judiciary, assistants end up submitting themselves to the role below their level of education. Finally, we found that satisfaction is restricted to social recognition by the social community and is partly linked to the results and goals of the institution. The slowness of the judicial system, due to its own procedural rites and to the lack of sufficient servers for the high demand for processes, causes discomfort and displeasure among servers, especially after the implementation of the Electronic Digital Process.

Keywords: Work. Management. Psychodynamics. Judicial Assistant.

LISTA DE SIGLAS

IAD - Índice de Atendimento à Demanda

CGJ - Corregedoria Geral Da Justiça Do Maranhão

CNJ - Conselho Nacional de Justiça

PJE - Processo Judicial Eletrônico

TJMA - Tribunal de Justiça do Maranhão

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. DO TAYLORISMO AO TOYOTISMO: O CAMINHO DA FLEXIBILIZAÇÃO E DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	13
2.1 PSICODINÂMICA DO TRABALHO E IMPACTOS DOS MODELOS DE GESTÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR	18
2.2 A CENTRALIDADE DO TRABALHO	23
2.3 CONSTRUÇÃO DE SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO NA ESFERA PÚBLICA.....	25
3. O TRIBUNAL DE JUSTIÇA NO MARANHÃO E O CARGO DE AUXILIAR JUDICIÁRIO: ELEMENTOS PARA COMPREENDER ESSA RELAÇÃO.....	28
3.1 SAÚDE E SUBJETIVIDADE DE SERVIDORES PÚBLICOS.....	33
3.2 A CRISE DO JUDICIÁRIO E O AUXILIAR JUDICIÁRIO.....	38
3.3 O AUXILIAR JUDICIÁRIO E SUAS DINÂMICAS LABORAIS A PARTIR DO OLHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	44
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS.....	53
APÊNDICES.....	59
ANEXO	64

1. INTRODUÇÃO

Vários estudos (Freitas, 2006; Chiavegato; Navarro, 2012; Vieira, 2014; Ribeiro; Leda, 2016, entre outros) apontam que o trabalhador contemporâneo está submetido a um modelo de gestão gerencialista que intensifica e precariza o contexto laboral, utilizando recursos discursivos, de modo sedutor, para disfarçar a violência e o sofrimento no trabalho, esse modelo de gestão é fruto do processo de redemocratização do país em que Paula (2005) identificou dois projetos políticos: um com vertente gerencial que se constituiu durante os anos 1990, no governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso e outro societal decorrente de lutas e movimentos sociais.

Conforme Paula (2005), o primeiro projeto político é baseado na cultura do empreendedorismo, que é um reflexo do capitalismo flexível e se consolidou nas últimas décadas, fortalecendo ideais de excelência, alta produtividade, controle de qualidade e flexibilidade. E o segundo projeto é fruto de mobilizações sociais que reivindicavam o papel da sociedade civil na condução da vida política do país, ou seja, se refere à participação popular na gestão estatal por meio de instrumentos para possibilitar um maior controle social sobre as ações dos governos e desmonopolizando a formulação e a implementação das ações públicas. A literatura revela que a gestão contemporânea tem tido forte influência em diversos setores do mundo do trabalho, inclusive no setor público. De forma que, se percebe uma preocupação exacerbada com a produtividade em detrimento à saúde do trabalhador.

Diante disso, o objeto de investigação do presente projeto é a análise do modelo gerencialista na rotina laboral do auxiliar judiciário e as implicações para a saúde e a subjetividade desses trabalhadores

A escolha pela temática é fruto do meu percurso na graduação em Psicologia e da minha experiência profissional. Durante a graduação, após fazer intercâmbio em Psicologia na Universidade de Coimbra, nasceu o interesse pela área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), nesse percurso participei do grupo de estudo e pesquisa coordenado pela prof^a Dr^a Denise Bessa Leda que como uma de suas categorias de estudo, o trabalho docente. Por meio deste grupo executei o projeto de pesquisa orientado pela prof^a Denise Bessa intitulado “O trabalho de professores-gestores em um Instituto Federal de Educação Superior: implicações para a saúde e subjetividade desse trabalhador”, sendo contemplada com bolsa

Foco Acadêmico¹ no período de 2016 a 2017. Através dos resultados dessa pesquisa foi possível compreender como professores-gestores do IFMA lidavam com as demandas da docência e da gestão acadêmica, levando em consideração os processos mobilizados pelo trabalho docente e os processos de trabalho postos em curso no chamado capitalismo flexível.

O desejo de compreender melhor as nuances da gestão na contemporaneidade foi aumentando cada vez mais, sobretudo ao perceber a invasão das estratégias gerenciais da iniciativa privada no setor público, especialmente no sistema judiciário, lugar onde tive a oportunidade de trabalhar por três anos. Entre o Julho/2016 a Julho/2019, exerci várias funções em uma secretaria judicial, inclusive colaborar com os auxiliares judiciários no cumprimento de suas tarefas, as quais não eram poucas, fato este que me gerou grande inquietação e despertou-me a vontade de analisar de que forma o fenômeno da precarização está inserido no contexto laboral desse trabalhador e quais os impactos na sua saúde e subjetividade.

O advento da pandemia de Covid-19 no início de 2020, expandiu novas configurações do trabalho, dentre elas o teletrabalho e o trabalho remoto, conhecido popularmente como *home office*. Embora minha experiência profissional no Tribunal de Justiça tenha sido antes da pandemia, esse novo desenho do trabalho não pode passar despercebido por esta pesquisa devido as grandes repercussões causadas na vida destes trabalhadores.

Vale ressaltar que a pandemia ficou conhecida como uma crise sanitária conforme salienta a professora e pesquisadora Dominique Lhuilier, essa crise desencadeou sentimento de impotência acentuado principalmente pelas autoridades governamentais, já que cada governante, nos diferentes países, decidia o que é bom e ruim para a população, como e quando cada pessoa deveria ou não sair de casa (Lhuilier, 2020). E em relação ao mundo do trabalho, essa crise conduziu novas situações de trabalho, levou muitas empresas à falência devido a implementação do sistema de trabalho remoto que traz consigo uma avalanche de intensificação e precarização.

Neste sentido, este trabalho torna-se relevante pela necessidade dele desenvolver pesquisa referente à saúde desses trabalhadores auxiliares judiciários diante do atual cenário no Brasil. Este trabalho contribuirá para âmbito acadêmico dispondo de levantamento teórico e análise da relação entre o trabalhador e a gestão gerencialista, desta forma tal estudo pode

¹O Programa Foco Acadêmico tem como objetivo possibilitar, aos (às)estudante em situação de vulnerabilidade socioeconômica, experiências em projetos no âmbito do ensino, da pesquisa e da extensão, a fim de contribuir com o fortalecimento de sua formação acadêmico-profissional.

fornecer subsídios teóricos para que esses trabalhadores desenvolvam um maior poder de luta diante do sofrimento que o cotidiano do trabalho lhes causa, para evitar o esvaziamento do valor positivo do trabalho e impedir a restrição da atividade laboral a um espaço de sofrimento e adoecimento.

Partimos do princípio que não se pode analisar os impactos dos aspectos gerenciais à saúde do trabalhador, sem levar em consideração a conjuntura sociopolítica que o cerca conforme apontam Ribeiro e Leda (2016). O ritmo frenético do modelo gerencialista, pode ser identificado no surgimento de diversas doenças relacionadas ao trabalho, como por exemplo, aumento da pressão arterial, cardiopatias, exaustão física, enxaqueca, estresse, *burnout*, depressão, e outros agravos psíquicos e psicossomáticos.

A literatura revela que princípios da gestão privada, como competência, qualidade total, cliente, excelência, têm invadido diversos setores, como por exemplo, escolas, universidades, serviços sociais, entidades sem fins lucrativos, e até as igrejas. Esses princípios estão sendo utilizados de forma natural no dia a dia das pessoas (CHIAVEGATO; NAVARRO, 2012). A partir dessas transformações, levantamos três questões problematizadoras: Como o modelo de gestão gerencial adotado no TJ/MA afeta a saúde e a subjetividade de auxiliares judiciários a partir de suas atividades laborais? Quais as especificidades da organização e das condições de trabalho para a atuação dos auxiliares judiciários? Qual o reflexo da pandemia do Covid-19 na organização do trabalho dos auxiliares judiciários?

Nesse sentido, o objetivo geral desse estudo foi analisar o trabalho dos auxiliares judiciários e as repercussões dessa atividade na saúde e na subjetividade desses profissionais e como objetivos específicos foram: 1) Investigar o modelo de gestão do TJ e as repercussões à saúde mental e à subjetividade dos auxiliares judiciários; 2) Caracterizar a atividade do auxiliar judiciário e sua relação com os secretários judiciários; 3) Compreender os sentidos que os auxiliares judiciários atribuem ao seu trabalho; 4) Identificar vivências de prazer e sofrimento no trabalho de auxiliares judiciários;

A pesquisa teve o caráter qualitativo com o intuito de alcançar os objetivos mencionados acima e foi adotado um conjunto de procedimentos que se constituíram como peças-chave para implementação do referido projeto.

Inicialmente foi realizada a revisão de literatura, objetivando o aprofundamento teórico-conceitual das principais categorias a serem abordadas ao longo do estudo: trabalho no setor público, precarização, gestão contemporânea, saúde e subjetividade. Cabe lembrar que nela subjaz uma determinada concepção de sociedade, de homem e de conhecimento, em

que se afirma ser impraticável a neutralidade nas ações cotidianas e na construção do saber científico.

Foram entrevistados 4 auxiliares judiciários atuantes e 2 secretários judiciários do Tribunal de Justiça da comarca da Ilha de São Luís-MA. O intuito de incluir 2 secretários judiciários se justifica pelo fato deste trabalhador ser o chefe-imediato do auxiliar judiciário, estando subalterno apenas ao juiz da Vara, ou seja, é o secretário quem distribui as tarefas e delega atividades para os outros servidores do setor.

Os critérios para inclusão dos auxiliares judiciários na pesquisa foram: ser concursado; exercer o cargo há pelo menos 3 anos (após conclusão do estágio probatório) e exercer sua função de auxiliar judiciário em uma unidade judicial. Como critérios de exclusão: auxiliares que foram enquadrados no quadro de servidores pela Constituição de 1988, porque esses não passaram por concurso público; não ter mais de um cargo (pois existe auxiliar judiciário que é gestor). Em relação aos critérios de inclusão dos secretários: esses deviam ser de cargo comissionado e está em exercício há pelo menos 1 ano nessa função. E como critério de exclusão para os secretários: ter mais de um cargo e estar há menos de 1 ano na função. Para a coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturada que está no apêndice deste projeto, conforme Minayo (2009). Essa autora aborda a entrevista como um procedimento usual no trabalho de campo em que busca obter, através da fala, os fatos vivenciados pelos atores sociais, ressaltando ainda que, na entrevista podemos “[...] encontrar o reflexo da dimensão coletiva a partir da visão individual” (Minayo, 2009, p.59).

As entrevistas foram feitas virtualmente e também presencialmente, após autorização da instituição pesquisada (ANEXO 1), obedecendo todos os critérios e normas preconizados no Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS que dispõe das orientações para procedimentos em pesquisas com etapa em ambiente virtual. Nesse sentido, foi realizado um contato inicial, via ligação telefônica, para esclarecer os objetivos da pesquisa e a importância da participação. Foi enviado o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) aos participantes para análise e autorização da entrevista, respeitando o sigilo e fidedignidade dos fatos. As informações acerca de afastamentos por doenças relacionadas ao trabalho foram fornecidas pela Divisão Psicossocial da Instituição, pela Diretoria de Recursos Humanos, pelo Sindicato dos Servidores da Justiça do Maranhão – SINDJUSMA e pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Vale ressaltar que esta pesquisa obedece aos princípios éticos que são preconizados na Resolução nº 510/2016 (Brasil, 2016) que rege as pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. O

projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Maranhão, através da Plataforma Brasil, sendo aprovado em dezembro de 2022. Em seguida à aprovação desse Comitê, os 04 auxiliares e 2 secretários, após concordância de participação, assinaram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE B).

Os dados obtidos foram analisados a partir da ótica da Psicodinâmica do Trabalho. Utilizamos os estudos realizados por Christopher Dejours e outros teóricos dessa abordagem para compreendermos o adoecimento, a relação prazer e sofrimento no trabalho e as estratégias de mediação dos trabalhadores. Também apresentamos pesquisas e livros publicados por teóricos que discutem temas referentes à organização do trabalho no capitalismo globalizado, alienação, gestão como tecnologia do poder, estranhamento ao trabalho, precarização, entre outros.

As entrevistas foram submetidas ao exame da perspectiva qualitativa da Análise do Discurso em que se considera pertinente a “Teoria Social do Discurso” elaborada por Norman Fairclough, que pensa o discurso em sua relação dialética com a estrutura social e favorece a investigação das “[...] práticas discursivas como formas materiais de ideologia [...]” (Fairclough, 2001, p. 116).

2. DO TAYLORISMO AO TOYOTISMO: O CAMINHO DA FLEXIBILIZAÇÃO E DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

As transformações na economia mundial têm modificado diversas concepções acerca do mundo do trabalho, principalmente após a revolução industrial em que às práticas gerenciais e a ideologia do consumismo corroboraram para que a relação com o trabalhar e a sua função fosse deturpada.

Diante disso é possível observar que com o passar dos anos o sistema capitalista foi exigindo cada vez mais dos trabalhadores, gerando assim diversas consequências sobre a sua saúde física e mental, um exemplo disto é o número de afastamentos e licenças saúde relacionados ao trabalho nos diversos setores da economia, inclusive no setor público. Conforme aponta o boletim estatístico da previdência social, de janeiro a outubro de 2021 foram concedidos 15.131 benefícios acidentários, sendo que 12.836 se referem a auxílio-doença por acidente do trabalho (INSS, 2021).

Neste cenário, é inegável que o mundo do trabalho, nos países regidos pela lógica neoliberal do sistema capitalista, tem presenciado profundas transformações nas últimas

décadas, que afetam não só a organização do trabalho, mas também a subjetividade dos trabalhadores, impactando diretamente em sua forma de ser e de lidar com o trabalho (Antunes, 2009).

A reestruturação produtiva do capital acarretou diversas mudanças no mundo trabalho, e no setor público não foi diferente, já que a premissa atual é fazer mais com menos, ou seja, temos visto uma redução drástica do número de trabalhadores estáveis e introdução de outros modelos de contratação, apoiados principalmente pelas leis nº13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização).

Somado a isso, tem-se ainda, a adoção de políticas neoliberais e novos modelos de gestão que invadiram a esfera pública, conduzindo não apenas a uma mudança no perfil do servidor público, mas também implicações sobre os processos de subjetivação desses sujeitos (Nascimento, 2013).

Na verdade, a adoção de estratégias neoliberais advindas do setor privado se iniciou na década de 1990 quando o governo federal brasileiro buscou melhorar o atendimento e os resultados no setor público que estavam sendo considerados pela sociedade como ineficazes, adquirindo até um caráter pejorativo, gerando a percepção de que os servidores eram trabalhadores descomprometidos, acomodados, e despreocupados (Matos; Schlindwein, 2015).

No sentido de melhorar a qualidade e a eficiência dos serviços prestados pelo setor público, alguns órgãos públicos, inclusive na instituição estudada, implantaram a metodologia do *Balanced Scorecard (BSC)*², conforme destaca Matos e Schlindwein (2015) este é um método para aferição do desempenho e baseia-se na definição de estratégias, gestão de qualidade e gestão do serviço, tendo como base indicadores de avaliação de desempenho. As autoras também avaliam que: Implantação deste novo modelo de gestão gerou transformações importantes na estrutura da instituição, na operacionalização das tarefas pelos servidores, no modo de funcionamento (a resolução dos processos passou a ser em “tempo real”), na prestação de serviços, mas principalmente teve impactos na vida profissional e pessoal dos servidores, visto que a intensificação do tempo de trabalho foi uma medida gerencial que modificou a rotina de trabalho na instituição (Matos; Schlindwein, 2015, P.325).

A mudança de paradigma no atual sistema capitalista, entretanto, manteve seus pilares essenciais do modo de produção e exigiu “[...] um novo perfil de trabalhador: diferente, mais qualificado, participativo e polivalente” (Ribeiro; Mancebo, 2013, p.194).

²O *Balanced Scorecard* é uma prática gerencial que, inicialmente criada para mensurar o desempenho organizacional, passou a ser utilizada como uma ferramenta para a gestão e implementação de estratégias. Com origem nos Estados Unidos, a metodologia rapidamente foi difundida, sendo hoje aplicada por empresas em todos os continentes.

Essa transformação tem impactado diretamente a *classe-que-vive-do-trabalho*, a qual tem sofrido várias consequências no modo como vende sua força de trabalho e como lida com as pressões da organização do trabalho (Antunes, 2009).

Conforme apontam Jost, Fernandes e Soboll (2014) os diversos ciclos do capitalismo são acompanhados de transformações na forma de gestão e organização do trabalho em que não se descolam do caráter ideológico, influenciados pela política e pela economia do capital.

Safatle (2021, p. 30) corrobora esse pensamento, ao mencionar que não seria possível implementar novos modos gestão se não houvesse uma intervenção social profunda, como o trabalho de um “*design psicológico*”, em outras palavras, é necessário que o sujeito internalize os princípios “[...] empresariais de performance, de investimento, de rentabilidade, de posicionamento, para todos os meandros da vida”, para o autor a introjeção desses princípios é fundamental para que os novos modos de gestão possam de sustentar.

Entende-se aqui o quanto o capitalismo também investe na mudança de mentalidade do sujeito para que as engrenagens do sistema funcionem, logo o trabalhador torna-se uma peça fundamental a ser ajustada, sendo alocada e modificada para atuar em favor do sistema.

Ao longo dos anos, o sistema capitalista passou por diversas fases até a sua consolidação e seus diversos ciclos marcaram importantes mudanças na economia. Portanto, aqui merece nosso destaque aos modos de organização conhecidos como Taylorismo, Fordismo e Toyotismo, que são os principais modelos de organização do trabalho no sistema capitalista.

O primeiro modo de organização do trabalho foi fundado por Frederick Winslow Taylor (1856-1915). O Taylorismo como ficou conhecido surgiu como uma nova cultura do trabalho que Taylor, baseando-se em quatro princípios fundamentais. O primeiro se refere a substituição do saber operário pelo saber “científico” e por meio de seus estudos sobre *tempos e movimentos*, conseguiu desenvolver princípios de gestão que, naquela época, puderam revolucionar a organização e o gerenciamento da produção, ou seja, produzindo mais em menos tempo e com menos custo (Merlo; Lapis, 2007).

Taylor percebeu que a divisão do trabalho aumentaria a produção, isto é, a execução das atividades precisaria ser dividida e padronizada, portanto, cada trabalhador ficaria responsável por uma parte do processo de produção e para isso acontecer os trabalhadores precisariam seguir normas para a execução de suas atividades e se adequar ao trabalho, só assim seria possível produzir o mesmo produto em grande quantidade, caracterizando-se assim o segundo princípio que é a seleção científica do trabalhador de acordo com a função a ser executada.

O terceiro princípio se refere ao treinamento e aperfeiçoamento do trabalhador que consiste em moldar o trabalhador de modo que ele possa realizar seu trabalho da melhor forma possível. E o último princípio é a divisão entre gerência e operário, houve então a separação na dinâmica laboral, entre aqueles que pensam e planejam daqueles que executam as tarefas, Vale ressaltar que este modelo utilizou diversas ferramentas de controle sobre os trabalhadores, a saber: definição exata das tarefas, supervisão funcional, disciplinas, racionalização do trabalho, etc.

A principal consequência disso foi a perda da autonomia e da ociosidade, propiciado pelo distanciamento do trabalhador com o trabalho propriamente dito, pois esse modelo de gestão sujeitou os trabalhadores a intensificação e exploração, culminado na alienação e perda de identidade no trabalho (Merlo; Lapis, 2007). Este espaço já não existe no modelo Taylorista, o trabalhador se distancia da possibilidade de intervir ou contribuir de alguma forma no seu trabalho, em outras palavras, há a perda da autonomia do trabalhador, gerando assim sofrimento psíquico ou até mesmo doenças físicas.

O segundo modelo, conhecido como Fordismo, tem como precursor Henry Ford (1863 – 1947) que, de certa forma, “aprimorou” o modelo Taylorista, criando a esteira rolante que permitia que as peças desfilassem diante dos trabalhadores, os quais eram colocados lado a lado na linha de montagem, unindo tarefas individuais sucessivas e se submetendo a um ritmo automático das máquinas (Merlo; Lapis, 2007). Ford desencadeou um aumento expressivo na produção e no consumo de automóveis e isso teve reflexos na cultura social da época.

Este novo padrão de produção não pode ser visto de forma descolada do contexto sociocultural daquela época, na qual a sociedade passou a ter um novo modo de vida e a cultura do consumo começou a se expandir, ou seja, um novo estilo de vida foi instalado, caracterizado principalmente pelo aumento do consumismo e pelo ritmo acelerado de viver o cotidiano.

Em meados dos anos 1970, os modelos Taylorista/Fordista começaram a perder forças e o capitalismo a entrar em crise, nessa mesma época se acirraram as lutas dos trabalhadores, através dos sindicatos, diante do trabalho parcelado, repetitivo, especializado, com rígida disciplina e severo controle, somando a isso os movimentos estudantis que passaram a criticar os valores e o modo de vida prevalecente no sistema capitalista (Merlo; Lapis, 2007).

Entretanto, esse sistema se autorrenovou e percebeu que precisava se atualizar. As empresas então passaram a procurar novas formas de gestão, novos produtos e novos lugares para se produzir (principalmente nos países nos quais as organizações sindicais são mais fragilizadas).

Surgiu no Ocidente o modelo japonês, conhecido como Toyotismo, que chegou prometendo redução de custos e de desperdícios, através de estratégias mercadológicas como o *just in time*, que defende a produção enxuta em que a empresa fabrica os produtos de acordo com a demanda exata do mercado, além disso, esse modelo exige um controle preciso de qualidade, diante dessa situação as indústrias também passaram a utilizá-lo, empregando técnicas, métodos e princípios de relações humanas. Cabe ressaltar que, mesmo com a prevalência do Toyotismo, ainda hoje é possível observar em diversas situações de trabalho, características do Taylorismo/Fordismo. Em relação ao Toyotismo, o objetivo deste modelo está na:

[...] busca do “engajamento estimulado” do trabalho, principalmente do trabalhador central, o assalariado “estável”, para que ele possa operar uma série de dispositivos organizacionais que sustentam a produção fluída e difusa. Como exemplo do toyotismo, percebemos os rmais diversos tipos de Programas de Gerenciamento pela Qualidade Total, pela busca da produção just-in-time e pela utilização do Kanban, pelas novas formas de pagamento e de remuneração flexíveis e, principalmente, pela difusão da terceirização (Alves, 2001, p.2).

O Toyotismo é regido pelo discurso da flexibilidade, que prega a necessidade de o trabalhador apresentar habilidades para realizar diferentes atividades dentro da empresa, ou seja, a proposta deste modelo se caracteriza em se ter um trabalho flexível, em que é preciso ser versátil, saber e fazer de tudo um pouco, trabalhar conforme a demanda do mercado, fazer mais com menos e visando sempre a redução de custos, com o aumento dos lucros.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a flexibilidade pode aparecer:

[...]nas jornadas de tempo parcial, contrato por diárias, por empreitadas, por tarefa realizada e trabalho temporário, estágios remunerados de estudantes universitários, contratação de *trainees*, contratação de jovens aprendizes ou de menores aprendizes por seis horas diárias em quaisquer níveis de formação [...] freelancers (freelas), pagamento por horas de trabalho efetivamente desempenhadas, pagamento por desempenho, empreitadas ou outras características [...] (Dal Rosso, 2017, p. 206).

Segundo Siqueira e Mendes (2009, p.243) nas organizações “[...] há uma pressão pelo quantitativo, por números, pelo que possa ser mensurável, comparado e classificado”. Por esse motivo a flexibilização torna-se a palavra-chave, de modo que tudo é flexibilizado, inclusive os contratos de trabalho, que se tornam cada vez mais instáveis, temporários e isentos de direitos, ou seja, precarizados.

Nesse sentido, o sujeito é submetido a uma nova ordem que passa a predominar diante do contexto de desregulamentações e flexibilizações dos sistemas produtivos, a ideologia gerencialista, originária no neoliberalismo, que em meados da década de 1980 foi adotada pelos governos norte-americano e inglês, alastrando-se por todo o planeta pregando que o modelo gerencialista seria a solução para a crise capitalista presente na pós-modernidade.

Segundo Gaulejac (2007, p.177) a ideologia gerencialista transforma cada indivíduo em capital humano o qual precisa ser gerido e ser rentável, portanto, o sujeito “[...] deve tornar-se o gestor de sua vida fixar-se objetivos, avaliar seus desempenhos, tornar seu tempo rentável, de modo que o sujeito passa a funcionar como uma empresa de si, dando lugar para a auto exploração e a auto comercialização”.

Nessa perspectiva, por diversas vezes o sujeito precisa se submeter a condições precárias de trabalho, sem direitos trabalhistas ou sem garantia alguma de que irá permanecer naquela atividade de trabalho. Esta vulnerabilidade dos vínculos de trabalho, nos remete a Druck (2011, p.43), quando esta autora diz:

A perda do emprego ou a perda da condição de uma inserção estável no emprego cria uma condição de insegurança e de um modo de vida e de trabalho precários, nos planos objetivo e subjetivo, fazendo desenvolver a ruptura dos laços e dos vínculos, tornando-os vulneráveis e sob uma condição social fragilizada, ou de “desfiliação” social.

Essa condição social fragilizada que Druck sinaliza, pode ter repercussões na saúde que é compreendida, neste projeto, a partir de aspectos sociais, contextuais e culturais, conforme afirmam Araújo e Xavier (2014, p. 2):

[...]o termo saúde deve-se às variações histórico-culturais pelas quais o desenvolvimento e evolução do homem e das organizações humanas passaram, uma vez que entende por saúde o reflexo da conjuntura social, econômica, política e cultural de determinada organização social.

Para compreender melhor como as condições precárias de trabalho podem afetar à saúde e à subjetividade do trabalhador, falaremos a seguir da psicodinâmica do trabalho, ótica pela qual este projeto dissertativo se embasa e a tem como fundamento.

2.1 PSICODINÂMICA DO TRABALHO E IMPACTOS DOS MODELOS DE GESTÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR

A psicodinâmica do trabalho nasceu na França a partir dos estudos de Christophe Dejours sobre a dinâmica do contexto de trabalho, inicialmente tratava-se de estudar as doenças mentais que poderiam ser acarretadas pelo trabalho. Nesse sentido, Dejours (2011, p.59) primeiramente definiu a psicopatologia do trabalho como “[...] a análise do sofrimento psíquico resultante do confronto dos homens com a organização do trabalho”, ou seja, o adoecimento no trabalho seria resultante dos conflitos de interesses entre o sujeito e a instituição.

Até então, o foco de estudos eram as doenças mentais resultantes dos danos físico-químico-biológico do posto de trabalho, seguindo um modelo causalista da patologia somática

de origem profissional (Dejours; Abdoucheli, 2015). Nesse momento, ainda se acreditava que as doenças mentais estavam interligadas somente às condições físicas do trabalho.

Nos anos 1970, após os eventos de maio de 1968 na França, esses acontecimentos estão relacionados a questões estudantis, que exigiam reformas no sistema educacional francês. Essa demanda social acabou afetando as condições psicológicas do trabalho, ou seja, foi observado que havia problemas psíquicos que não estavam ligados diretamente às condições físicas do trabalho, evidenciando então “comportamentos estranhos, insólitos ou paradoxais”, ou seja, existia um conjunto de características específicas de uma categoria que favorecia o surgimento de atitudes defensivas (conceito explicado posteriormente), como por exemplo, o consumo excessivo de bebidas alcoólicas. (Dejours; Abdoucheli, 2015, p. 122).

Os estudos de Dejours avançaram e, pouco a pouco, sua teoria avançou e passagem da Psicopatologia para a PdT, onde Dejours passa a ver a normalidade como uma situação de adaptação dos trabalhadores para continuar a produzir mesmo com muito sofrimento que consolidou as informações de suas pesquisas empíricas as quais buscavam sistematizar e relacionar o sofrimento no trabalho e as defesas contra o adoecimento (Dejours; Abdoucheli, 2015).

A partir de um olhar mais crítico, segundo Dejours e Abdoucheli (2015, p. 122) houve a renúncia da tese de que o “[...] comportamento dos trabalhadores fosse determinado pela própria vontade ou pela força das pressões da situação” dotando uma perspectiva mais ampla, procurando entender principalmente o que faziam alguns trabalhadores a permanecer em um trabalho, mesmo esse sendo, fonte de sofrimento.

Nesse caso, percebe-se o sofrimento como uma “normalidade”, mas que implica uma série de procedimentos de regulação, isto é, [...] normalidade que se dá também como resultado de estratégias complexas e rigorosas, e não como resultante mecânica de um somatório de ações e de reações, de estímulos e de respostas, mas como estratégias fundamentalmente *intencionais* (Dejours, 2011, p.62).

Nesse sentido, observa-se que há uma contradição ligada à ordem individual e ao trabalho, pois se as pressões e condições do trabalho são as mesmas para todos os sujeitos e essas são perigosas à saúde mental, seria válido afirmar que todos os membros deste contexto adoeceriam, no entanto, “[...] entre as pressões do trabalho e a doença mental interpõe-se um indivíduo, não somente capaz de compreender sua situação, mas capaz também de reagir e se defender” (Dejours; Abdoucheli, 2015, p. 123).

Essa mudança epistemológica da psicopatologia do trabalho redefiniu o seu objeto de pesquisa para o estudo do *sofrimento no trabalho*. Sofrimento compatível com a normalidade

e com a salvaguarda do equilíbrio psíquico, que implica toda uma série de procedimentos de regulação. O sofrimento será concebido como a vivência subjetiva intermediária entre doença mental descompensada e o conforto (ou bem-estar) psíquico. (Dejours; Abdoucheli, 2015).

Nesse quesito, Mendes (2007) corrobora afirmando que o contexto laboral pode atuar como um lugar de saúde e/ou de adoecimento, em que o seu principal objeto de estudo se refere às relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação que significa o processo de atribuição de sentido, construído a partir da relação do trabalhador com sua realidade de trabalho.

Mendes (2007, p.32) também colabora do ponto de vista epistemológico, expondo que a psicodinâmica do trabalho é uma “teoria crítica do trabalho” que envolve dimensões da construção-reconstrução das relações entre sujeitos-trabalhadores e realidade concreta de trabalho, ou seja, se trata de um modo crítico de enxergar a realidade do trabalho, amplia a visão de mundo do sujeito trabalhador, promovendo sua emancipação e fazendo a crítica do trabalho prescrito.

De modo geral, para psicodinâmica, existe um jogo de “dominação-resistência” entre homem e contexto do trabalho (Mendes, 2007, p.33). Em outras palavras, há uma luta de forças contrárias que envolvem o desejo da produção e do desejo do trabalhador, a primeira anseia produtividade e qualidade, e a segunda procura realização, reconhecimento e prazer. Nesse contexto antagônico, as pressões do trabalho emergem como facilitadoras do sofrimento psíquico, solicitando dos trabalhadores estratégias de enfrentamento e aqueles que não dispõem dessas estratégias adoecem.

Dentro da abordagem da psicodinâmica, é necessário destacar a importância da “dimensão organizacional” na investigação da relação trabalho – saúde mental, ou seja, para se compreender a psicodinâmica do trabalho é imprescindível abordar a divisão de tarefas, o conteúdo da tarefa e as relações de poder como diferente das “condições de trabalho” aquelas que são, objeto de estudo da ergonomia (pressões físicas, químicas ou biológicas) (Dejours; Abdoucheli, 2015)

A partir desta perspectiva, Dejours (2011, p.61) afirma que os trabalhadores “[...] eram capazes de se proteger dos eventuais efeitos nocivos sobre sua saúde mental”, ou seja, os sujeitos encontram “saídas” para conviver com o sofrimento, essas saídas ele denominou de estratégias defensivas, que podem se manifestar tanto no aspecto individual, quanto no coletivo.

Nesse sentido, as estratégias defensivas são apresentadas por Dejours (1992) como recursos psíquicos inconscientes que atuam como um mecanismo de proteção ao adoecimento

e à loucura. Mendes (2007, p.38) menciona que as estratégias variam conforme o contexto do trabalho, “[...] sendo marcadas pela sutileza, engenhosidade e inventividade”, proporcionando ao trabalhador a possibilidade de exercer suas tarefas laborais sem adoecer.

As estratégias individuais dependem da condição psíquica de cada sujeito, ou seja, o trabalhador a partir de suas vivências e relações com o trabalho, é capaz de construir seus próprios mecanismos de defesa, que muitas vezes, o permitem encontrar uma melhor forma de se adaptar ao ambiente adoecedor.

Segundo Dejours e Abdoucheli (2015) as estratégias coletivas funcionam como regras, e como toda regra, supõe-se um consenso ou acordo partilhado, nesse sentido, os sujeitos compartilham da mesma ordem e são capazes de elaborar meios criativos de lidar com o sofrimento.

Porém, existe uma luta interior entre as estratégias de defesa e as pressões do trabalho, em que o sujeito vive constantemente em um duelo interno que se refere ao sofrimento de tentar encontrar um equilíbrio impossível, por esta razão é necessário compreender que essa busca possui um lugar relevante para o funcionamento psíquico, em que cada sujeito terá suas próprias vivências subjetivas (Rodrigues, 2018)

Em outras palavras, essa tentativa de conseguir um equilíbrio, mesmo em meio ao sofrimento existente, é importante para a saúde mental do trabalhador, porque se entende “saudável” como “[...] sendo resultante de um compromisso entre o sofrimento e as estratégias de defesas individuais e coletivas num movimento pela manutenção da saúde” (Mendes, 2007, p.42).

Nessa perspectiva, o trabalho se caracteriza como fonte de prazer e sofrimento em que as vivências do trabalhador lhe permitem dar sentido ao trabalho de forma única e dialética. Nessa construção, o sofrimento assume a capacidade de mobilizar o sujeito no mundo e no trabalho, permitindo que ele encontre uma saída para a saúde (Mendes, 2007).

Dejours (2011) descreve como esta mobilização permite ao trabalhador se engajar no trabalho, possibilitando que haja uma ressignificação do sofrimento, isto ocorre, segundo o autor, quando o sujeito se esforça para colaborar com a organização de alguma forma, seja dando opiniões ou acompanhando escolhas e decisões importantes para o trabalho. Dejours (2011, p.84-85) acrescenta:

[...] a mobilização subjetiva manifesta-se com grande força na maioria das pessoas saudáveis. [...] Em contrapartida à contribuição que leva à organização do trabalho, o indivíduo espera ser retribuído. [...] Na ausência deste reconhecimento, sua tendência é desmobilizar-se.

A partir da lente da psicodinâmica do trabalho, nota-se então uma dinâmica de reconhecimento por parte do trabalhador que, ao mobilizar-se no trabalho, espera ser retribuído. Para Dejours (2011, p.85) o reconhecimento esperado “[...] pelo indivíduo é fundamentalmente de natureza simbólica” e se organiza em duas diferentes dimensões: constatação e gratidão. A primeira se refere ao fato de a organização perceber as falhas na realidade do trabalho prescrito, a partir da contribuição do próprio trabalhador. A segunda trata-se de agradecer pela contribuição dos trabalhadores ao ambiente laboral. Nesse sentido,

O reconhecimento é o processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo (Mendes, 2007, p.44).

Nessa interação de contribuições e reconhecimento há a construção da identidade no trabalho, em que o trabalhador imprime uma marca pessoal no seu trabalho e se organiza psíquica e socialmente a partir do olhar do outro, nesse sentido, produz-se um processo contínuo de troca com o meio em que está inserido.

Para a psicodinâmica do trabalho, a construção de identidade mobiliza um processo de retribuição simbólica, de reconhecimento do trabalhador em sua singularidade pelo “outro”, por meio de suas contribuições à organização do trabalho, especificamente àquelas dirigidas à superação das contradições entre organização prescrita e real (Mendes, 2007).

Ademais, o reconhecimento também pode ser usado não apenas para estruturação psíquica do sujeito, mas também pode funcionar como uma armadilha de dominação para capturar os trabalhadores, se a organização do trabalho se aproveitar da centralidade que o trabalho tem na vida do sujeito para engajá-lo cada vez mais, a ponto de levá-lo a exaustão em nome de uma autorrealização e reconhecimento.

Portanto, para que o trabalho funcione como fonte de saúde, é imprescindível o reconhecimento daquele que trabalha, já que nele “[...] reside a possibilidade de dar sentido ao sofrimento vivenciado pelos trabalhadores” (Mendes, 2007, p.45).

Dejours (2011) também aborda que no contexto laboral também existem variantes geradoras de prazer, que possibilitam o ressignificado do sofrimento laboral, como por exemplo, a cooperação, a confiança, além do reconhecimento já mencionado. Porém, o que se tem observado é uma constante mutação nos sentidos e significados construídos a partir das vivências laborais trabalho, mas antes de tratar desse assunto, torna-se necessário situar alguns pontos acerca do trabalho, portanto, a seguir falaremos da centralidade do trabalho.

2.2 A CENTRALIDADE DO TRABALHO

Quando falamos da centralidade do trabalho na vida do sujeito levamos em consideração a psicodinâmica envolvida na dualidade prazer e sofrimento que o trabalho implica, portanto torna-se necessário discutir questões acerca de como os trabalhadores lidam com sua saúde física e mental.

As estratégias defensivas conceituadas no tópico anterior são fundamentais para a compreensão de como é possível que o sujeito obtenha integridade psíquica diante da organização do trabalho. A partir da perspectiva da psicodinâmica do trabalho as chamadas estratégias de defesa têm como objetivo evitar a desestruturação e desequilíbrio mental.

Quando o trabalhador se encontra diante de uma situação de sofrimento, muitas vezes, busca alternativas para transformar esta realidade e esse movimento é entendido como mobilização subjetiva, conforme aponta Silva (2007, p.288) essas estratégias podem ser de negação ou de racionalização. Sob este aspecto, observamos na fala da entrevistada 3 uma luta pela saúde diante do sofrimento no trabalho:

Já fui afastada do trabalho, quando sofri uma pressão psicológica muito grande, assédio moral e psicológico muito grande também, eu estava sofrendo muito, né? Porque eu entrei com redução de carga horária, porque meu filho é autista e tenho esse direito pelo meu filho e desde então minha vida virou um inferno, já não era muito boa nesse ambiente e depois piorou. Sofri perseguição pelos meus colegas de trabalho e pela minha chefe na época, ela me pressionava muito, dizia que eu não trabalhava, sendo que eu era a segunda mais produtiva da unidade [...] e eu fiquei muito mal mesmo, estava quase chegando a síndrome do pânico, meu coração era o tempo todo acelerado, não conseguia dormir [...] chegou a o ponto de eu pedir para sair do meu local de trabalho, mas o juiz não permitiu e como eu não poderia voltar nessas condições então ele me deu um afastamento de 15 dias pelo psiquiatra, entre com antidepressivo, eu achei pouco os 15 dias, mas se eu realmente não tivesse me afastado e se não tivesse depois disso saído desse local de trabalho que graças a Deus e consegui sair, eu teria ficado pior.

Facas, Silva e Araujo (2013, p.461) mencionam que trabalhar “[...] está para além da mera execução de uma tarefa; o trabalhar é ação e mobilização subjetiva”, ou seja, é através do trabalho que o sujeito se implica e mantém relações sociais que possibilitam cooperação e reconhecimento.

Dejours (2004, p.28) coloca que o trabalhar envolve “[...] um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa”, isto é, o trabalho exige que o trabalhador disponha e use sua criatividade para realizar as tarefas prescritas com qualidade, nesse sentido, coloca-se aqui, então, uma discrepância entre o prescrito e o real do trabalho.

Segundo Costa (2013, p. 467) o trabalho prescrito é o “[...] conjunto de determinações impostas aos trabalhadores pelos gestores para a execução de suas atividades de trabalho”, ou

seja, se refere a uma descrição ou a um planejamento preestabelecido pelo gestor sobre a tarefa a ser realizada.

O mesmo autor coloca que o trabalho real “[...] é a maneira desenvolvida pelo trabalhador para lidar com as situações reais de trabalho” (COSTA, 2013, p. 467), em outras palavras, significa dizer que é a forma que sujeito vai agir e interagir com os atores do seu contexto laboral no momento da execução da tarefa.

Nesse caminho, entende-se por trabalho como “[...] a atividade manifestada por homens e mulheres para realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho” (DEJOURS, 2011, p.78), ou seja, é a capacidade de elaborar, planejar e criar a forma de executar suas tarefas.

No entanto, os significados do trabalho sofreram muitas mudanças ao longo do tempo. Blanch (2003, p.21) justifica que o trabalho ocupa três posições em um contínuo: polo negativo, posição instrumental e polo positivo:

- 1) A primeira posição se refere a uma representação inferior, sendo o trabalho considerado como “[...] uma maldição, castigo, jugo, estigma, coerção, esforço e dificuldade”, essa concepção é bastante remota e existe desde os tempos bíblicos.
- 2) A segunda concepção do trabalho trata-o como uma mera “[...] função instrumental a serviço da sobrevivência material”, ou seja, para que o homem possa se alimentar, ele precisa trabalhar, nesse sentido, o trabalho é algo natural, inerente à vida humana, não ocupando um lugar de tanta relevância ou prestígio (Blanch, 2003, p.22).
- 3) O autor menciona ainda uma terceira visão acerca do trabalho que se refere a uma vocação, missão, caminho, valor e fonte de satisfação e autorrealização, esta concepção é pautada na ideologia liberal do sistema capitalista, em que o trabalhar assume um papel fundamental na constituição do sujeito.

Ademais, Dejours (2004, p. 28) define trabalho como:

[...] sendo aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições.

Por isso, considera-se que o trabalho não é neutro na vida sujeito, tendo um papel fundamental no bem-estar daquele que trabalha, sendo responsável por sua saúde ou por seu desequilíbrio mental, na medida em que é lhe permitido ter autonomia no desenvolvimento de suas atividades ou, ao contrário, o sujeito é impedido de criar seu modo trabalhar.

Valendo-se dessa noção, o sistema capitalista vem falseando as oportunidades de trabalho ao longo dos últimos anos, dispondo uma falsa liberdade para os trabalhadores, com

um discurso maquiado através do empreendedorismo e da flexibilidade, gerando cada vez pessoas mais adoecidas e alienadas, já que no anseio de serem donos do seu próprio negócio, muitos cidadãos são levados a um caminho sem volta de precarização, terceirização e uberização (Franco; Ferraz, 2019).

Nesse contexto, significados que os trabalhadores fornecem sobre o trabalho acabam passando por mudanças que muitas vezes são consequências da falta de reconhecimento e autonomia no contexto laboral para executar suas tarefas que por vezes geram psicopatologias e adoecimentos nos trabalhadores.

2.3 CONSTRUÇÃO DE SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO NA ESFERA PÚBLICA

O interesse em compreender os sentidos e significados atribuídos ao trabalho não é tão recente (Hackman; Oldhan, 1975; [Mow], 1987; Morin, 2001). Vários estudos de perspectivas e abordagens distintas já desenvolveram pesquisas sobre essa temática, e no último século a discussão discorre principalmente sobre como as transformações do mundo do trabalho implicam nos modos de subjetivação do sujeito, afetando assim os sentidos e significados que ele concede ao trabalho (Tolfo; Piccinini, 2007; Antunes, 2009, Ribeiro; Leda, 2018).

Desse modo, torna-se necessário apresentar o que se entende pelos termos “sentido” e “significado” que em muitas pesquisas acabam sendo tratados, equivocadamente, como sinônimos. Segundo Tolfo e Piccinini (2007, p.40) o significado do trabalho é entendido como “[...] a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador” no âmbito individual, grupal ou social. Nascimento (2013) colabora com esse entendimento, ao mencionar que os significados são construídos histórica e socialmente, e permitem a comunicação e socialização das experiências individuais.

Sá e Lemos (2017) entendem que o sentido depende da compreensão individual acerca dos significados coletivos das experiências cotidianas. Ribeiro e Leda (2018) acrescentam que o sentido do trabalho representa uma dimensão mais restrita, oriunda de uma produção pessoal decorrente da captura subjetiva dos significados coletivos do trabalho. Diante disso, concorda-se com os autores supracitados, compreendendo sentido e significado como construtos distintos, mas, que não podem ser descolados nem vistos separadamente, pois um não existe sem o outro.

Partindo disso, depreende-se então que os sentidos do trabalho são estabelecidos através das experiências individuais e interação com diferentes variáveis pessoais e sociais.

Tolfo e Piccinini (2007, p.40) colocam que:

[...] os valores relacionados com o trabalho se estabelecem por intermédio da educação na infância e na adolescência e tem efeito durável na personalidade das pessoas, mas se modificam e se adaptam nas diferentes etapas da vida e em situações sociais distintas.

Antunes (2009) analisa a relação de sentido dentro e fora do trabalho, a partir de uma perspectiva sociológica. Segundo o autor, um trabalho cheio de sentido contribui para que a vida também tenha sentido, ou seja, não se pode desvincular que um trabalho com sentido influencia no sentido de vida do sujeito, já que “[...] uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho” (Antunes, 2009, p.173).

A importância e a centralidade do trabalho na vida do sujeito são defendidas por Antunes (2009) que denota a existência de um processo heterogêneo e complexo quando se analisa a “forma de ser” da classe trabalhadora em nossos dias. Ainda segundo o autor, a configuração da “classe-que-vive-do-trabalho” que é em sua totalidade composta de assalariados, se diferencia daquela do século passado, à medida em que os modelos de gestão foram modificados pelas mutações do sistema capitalista, e inferiram na forma e condições de trabalho, exigindo cada vez mais do trabalhador.

Vale ressaltar o entendimento acerca do trabalho compreendendo-o como uma ação humana que possui implicação subjetiva, principalmente porque há envolvimento do sujeito e através das relações sociais em que podem existir cooperação e reconhecimento, portanto, o trabalho não pode ser considerado como algo neutro na vida do sujeito, pois o labor tem uma função fundamental na sua vida, podendo funcionar como um agente por sua saúde ou por seu sofrimento.

No que tange ao setor público, embora hoje em dia existam formas precarizadas de contratação, este setor ainda é conhecido e caracterizado por oferecer um vínculo estável desemprego (Silva, 2017) e essa característica acaba sendo o principal motivo para ingressar neste setor (Albrecht; Krawulski, 2011).

Diante disso, muitas vezes o sujeito imerso no contexto de precarização e escassez de oportunidade de emprego acaba se submetendo a um concurso público para pleitear um cargo e ingressar no mundo do trabalho. Vale ressaltar que esse sujeito muitas vezes é mais qualificado que a vaga a qual escolhe no seletivo (Albrecht; Krawulski, 2011).

Ribeiro e Mancebo (2013) salientam que apesar do discurso de flexibilidade e versatilidade no mundo do trabalho e da perda de muitos direitos e benefícios, o trabalho no setor público continua sendo atraente para muitos cidadãos brasileiros, a ponto de o trabalhador abrir mão de sonhos e projetos futuros, relacionados a sua vocação e formação, em prol de um porto seguro financeiramente.

Nesse ponto, Albrecht e Krawulski, (2011) apresentam como resultados da pesquisa que fizeram com a categoria *concurseiros* (alunos de cursos preparatórios para concursos públicos), que o principal motivo para ingresso no serviço público é a estabilidade e a remuneração. Os autores justificam esse resultado, apontando para as altas taxas de desemprego e crescimento de ocupações informais caracterizadas pela instabilidade no Brasil.

Na pesquisa dos autores mencionados, não foi explicitado pelos sujeitos entrevistados aspectos referentes a compromisso ético com coletividade ou vocação para uma determinada área pública. Nesse sentido, fica fácil entender o que muitas vezes acontece com o servidor público quando este não encontra sentido naquilo que faz, pois muitos acabam escolhendo trabalhar dentro da esfera pública apenas pela estabilidade e/ou salário.

Portanto, nota-se que os sentidos atribuídos ao trabalho pelos servidores públicos são atravessados por muitas variáveis, desde a organização do espaço laboral ao contexto sócio-político-econômico, que influencia como os sujeitos se comportam e agem para sobreviver, ou seja, muitas vezes o trabalhador acaba se submetendo a concursos públicos, em cargos diferentes de sua vocação e formação acadêmica, pura e simplesmente pela remuneração e estabilidade, desconhecendo, muitas vezes, a tarefa que terá que executar após o ingresso na carreira (Albrecht; Krawulski, 2011), perdendo assim o sentido do trabalho público.

Nota-se ainda que, nas últimas décadas, o sentido do trabalho para os funcionários públicos tem sido impactado pelas mudanças gerenciais e econômicas do país, as quais oferecem cada vez mais condições absurdas de precarização, suprimindo direitos e sucateando a máquina pública.

Aliado a esses agravantes e as oscilações políticas e de planejamento, ainda se tem o aumento da carga de trabalho e a exigência do serviço prestado. Dejours (1992) chama atenção para o poder que uma organização de trabalho exerce sobre o homem, isto é, uma força que atua diretamente sobre o aparelho psíquico.

De modo que, todas essas pressões diretas e indiretas, podem afetar o sujeito e levá-lo ao adoecimento, principalmente quando não há reconhecimento e valorização por parte da instituição, pois não se pode ignorar que trabalhar vai além de vender sua força em troca de um salário.

Existe algo além, “[...] o trabalho comparece como uma importante fonte de prazer quando existe espaço para o reconhecimento social” (Ribeiro; Mancebo, 2013, p.205), portanto, quando não há dinâmica de reconhecimento, o processo de ressignificação do trabalho é afetado e o sujeito pode não encontrar mais sentido no seu trabalho.

Para compreender como esse processo ocorre no campo de estudos desse trabalho, vale ressaltar o contexto histórico e algumas mudanças recentes na gestão da instituição estudada. Portanto, a seguir será abordado um breve histórico do Tribunal de Justiça no Maranhão.

3. O TRIBUNAL DE JUSTIÇA NO MARANHÃO E O CARGO DE AUXILIAR JUDICIÁRIO: ELEMENTOS PARA COMPREENDER ESSA RELAÇÃO

A história da instituição judiciária remonta ao período histórico em que o Brasil ainda era colônia de Portugal. Deste modo, o referido tópico tem como objetivo situar como a organização judiciária foi se configurando até chegar ao que se tem hoje.

Conforme aponta Wolmer (2010, p.48) o Brasil sofreu fortes inspirações doutrinárias do mercantilismo foi integrante do Império Português e ao longo de vários séculos suas atividades produtivas estavam limitadas ao que a Metrópole poderia lucrar, nas palavras do autor, “Para Portugal, o Brasil deveria servir seus interesses; existia para ele e em função dele”.

Esse marco histórico de colonização e exploração contribuiu para que o Brasil se tornasse um grande polo agrícola que era centrado economicamente no cultivo de terras, destinado a fornecer produtos primários aos centros europeus (Wolkmer, 2010). E até hoje é assim, o Brasil se caracteriza economicamente por ser um grande exportador de matérias primas.

De acordo com os estudos de Rodrigues (2018), a divisão e organização judiciária passaram por várias fases, sendo o primeiro momento considerado o período da colonização brasileira, que ocorreu de 1520 a 1549, esta época é marcada por intensa concentração, com aplicação de forais³ para resolução dos principais problemas locais.

³ “Os forais eram documentos jurídicos, concedidos pela Monarquia, que indicavam direitos e deveres aos possuidores de terras para receber tributos, proteger pessoas, bens da terra, aplicar penas aos delitos e contravenções, indicar o foro de julgamento e detenção” (Wolkmer, 2010, p.61).

Com o surgimento das capitânicas hereditárias, a responsabilidade judicial foi repassada aos donatários que tinham as funções de administrar, legislar, acusar e julgar, tendo plena autoridade sobre tudo o que estava sob suas terras.

Após a fase dos donatários, Coutinho (1999, p.25) aponta que houve uma segunda fase de “[...] distribuição da justiça em que era feita pelos corregedores, ouvidores-gerais, chancecréis de comarca, provedores, juízes-de-fora, juízes de vintena, juízes de órfãos, vereadores, almotacéis e alcaldes”. Isso ocorreu, pois conforme destaca Rodrigues (2018), com o início do povoamento e formação de divisões sociais no Brasil, o sistema anterior já não dava mais conta, então o governo colonial precisou centralizar-se em um governador-geral.

Nesse contexto, é necessário destacar que todas as leis aplicadas pelos governadores-gerais eram um copilado da legislação portuguesa (que sofria mudanças a cada reinado) e que aqui ficou conhecido como Ordenações Reais as quais englobavam as Ordenações Afonsinas (1446), as Ordenações Manuelinas (1521) e as Ordenações Filipinas (1603).

Fica fácil notar que, ao entrar em vigência aqui no Brasil, muitas dessas leis não eram adequadas à realidade local e tornou-se cada vez mais necessário a elaboração de uma legislação mais específica que regulasse a organização administrativa da colônia. Foi então que surgiram as “Leis Extravagantes” que se tratava de resolver vários assuntos, mas, sobretudo questões de matérias comerciais (Wolkmer, 2010).

De acordo com Rodrigues (2018), no decorrer dos anos foi necessária a entrada de mais oficiais da justiça, esse fato resultou na divisão das tarefas e mais tarde na criação das três instâncias que seriam responsáveis pela elaboração, aplicação e fiscalização das normas. Nesse quesito, a organização judiciária daquela época reproduzia a estrutura portuguesa que conforme Wolker (2010, p.76-77) se caracterizava da seguinte forma:

A primeira instância se formava por juízes singulares que eram distribuídos nas categorias de ouvidores, juízes ordinários e juízes especiais. Por sua vez, estes se desdobram em juízes de vintena, juízes de fora, juízes de órfãos, juízes de sesmarias etc. A segunda instância, composta de tribunais colegiados, agrupava os chamados Tribunais de Relação que apreciavam os recursos ou embargos. Seus membros designavam-se desembargadores, e suas decisões, acórdãos. Já o Tribunal de Justiça Superior, de terceira e última instância, com sede na Metrópole, era representado pela Casa de Suplicação, uma espécie de tribunal de apelação.

O primeiro Tribunal da Relação criado no Brasil ocorreu 1587, na Bahia, porém não chegou a entrar em funcionamento, pois o navio que trazia os magistrados nomeados, que iriam atuar nesse Tribunal, não conseguiu sair de Portugal e somente em 1751, é que finalmente o Tribunal foi implantado.

No que tange à fundação do Tribunal de Justiça no Maranhão (TJ/MA), esta só aconteceu quase um século depois, com a resolução de D. João VI em 23 de agosto de 1811, permitindo a criação então da terceira Corte de Justiça do Brasil. Na época só havia o Tribunal da Bahia e o do Rio de Janeiro. Após a resolução, expediu-se um alvará, em 5 de maio de 1812 ordenando que fosse elaborado um novo regimento do órgão, assim, em 04 de novembro de 1813, houve a inauguração do Tribunal o qual foi instalado, na antiga Casa de Câmara e Senado, onde hoje é a sede da Prefeitura do Município de São Luís (MARANHÃO, 2013).

No início de sua fundação, o Tribunal jurisdicionava do Estado do Amazonas ao Ceará, conforme havia sido decidido na resolução do Rei D. João VI, em 1811, mas isso mudou após a proclamação da República. Ao longo dos anos a Justiça maranhense recebeu vários nomes: “Superior Tribunal de Justiça” (1891); “Corte de Apelação” (1934); “Tribunal de Apelação” (1937). E, finalmente, “Tribunal de Justiça do Maranhão” (1947).

Com a criação efetiva do TJ/MA, foram nomeados desembargadores para compor a corte julgadora, e também um capelão e um médico (Rodrigues, 2018). Nessa mesma época, destaca-se a criação do “Regimento da Relação”, outorgado em 05 de maio de 1812 por Dom João VI. Esse documento detalha quais recursos podem ser interpostos e os alvarás, dentro da jurisdição de cada desembargador e ouvidor-real, também faz menção aos tipos de vestimentas, espaço físico e requisitos para assumir os cargos.

Até aqui foi tratado um pouco de como aconteceu à fundação do Tribunal de Justiça do Maranhão e pode-se verificar que, mesmo após a independência do Brasil, a forte influência da tradição portuguesa permaneceu por muitos anos e tem sérias consequências em nossos dias atuais. Uma das sequelas desse processo é a utilização da justiça para privilegiar as classes mais elitizadas. É nesse sentido que Wolkmer (2010, p.81) comenta que “[...] os magistrados revelavam lealdade e obediência enquanto integrantes da justiça criada e imposta pela Coroa”, de modo que suas decisões acabam sendo enviesadas em direção aos interesses reais, tornando a administração da justiça apenas como um instrumento para legitimar a dominação colonial.

[...] Mais que um estamento burocrático, a magistratura simbolizava uma expressão significativa do poder do Estado, ungido para interpretar e aplicar a legalidade estatal, garantir a segurança do sistema e resolver os conflitos de interesses das elites dominante (Wolkmer, 2010, p.117).

Os juízes assumiram então um lugar de poder e tinham que, obrigatoriamente, ser letrados, ou seja, ter formação em Direito na Universidade de Coimbra. Assim, assumir esse

lugar se tornou cada vez mais exclusivo e pautado na superioridade e prepotência magisterial (Wolkmer, 2010).

[...] A arrogância profissional, o isolamento elitista e a própria acumulação de trabalho desses magistrados, aliados a uma lenta administração da justiça, pesada e coma comprometida colonialmente, motivaram as forças liberais para desencadear a luta por reformas institucionais, sobretudo para alguns, no âmbito do sistema de justiça. Daí resultariam o processo de constitucionalização (Carta Imperial de 1824), a criação das faculdades de Direito (1827) e o primeiro código nacional de controle social (Código Penal de 1830). (Wolkmer, 2010, p. 118).

Cabe destacar que o estado brasileiro mesmo após sua independência foi caracterizado, por muitos anos, pela centralização do poder nas mãos de um governador geral que comandava todos os setores e seguimentos, de modo que o poder judiciário funcionava como uma peça fundamental para consolidação dos interesses do governo.

[...] Nas décadas posteriores à Independência, em função do tipo de educação superior, dos valores e das ideias que incorporava, a camada profissional dos juízes se constituiria num dos setores essenciais da unidade e num dos pilares para construção da organização política nacional. O que distingue a magistratura de todas as outras ocupações é o fato de que ele representava e desenvolvia formas de ações rígidas, hierarquizadas e disciplinadas que melhor revelavam o padrão que favorecia práticas burocráticas para o exercício do poder público e para o fortalecimento do Estado (Wolkmer, 2010, p.118)

Na segunda metade do século XIX, os ideais liberais deram forças para que esse modelo desenvolvido, a partir da realidade colonial, fosse superado, foi então que a pressão social pela modernização da justiça e as lutas por mais autonomia na aplicação das leis promoveu grandes mudanças que atingiram a magistratura e a organização judiciária como um todo, culminando na “Reforma Judiciária de 1871” (Wolkmer, 2010, p.122).

As propostas dessa reforma trouxeram alguns avanços, como a instituição do Juiz de Paz e do Tribunal do Júri popular. O primeiro era responsável por resolução de conflitos cíveis e locais e o segundo por formalizar a criação do sistema de jurado que assumiria o posto de julgamento para a maior parte dos crimes de homicídios.

A reforma de 1871 também promoveu o processo de independência dos magistrados e a aceitação da advocacia na justiça. Conforme aponta Rodrigues (2018, p.35), a introdução da advocacia funcionava como “[...] uma ação de resistência e luta contra o Estado”, levando em consideração a busca pelo “[...] trabalho livre imigrante e lutas pela abolição da escravatura”.

Assim o processo republicano, do qual o estado brasileiro passou a ser formado por Estados-federativos, cada estado passou a contar com uma constituição estadual própria, um poder executivo, legislativo e judiciário próprio. Forma-se, então, a justiça estadual que como a justiça federal, militar, eleitoral e trabalhista representam o sistema judiciário nacional. (Rodrigues, 2018, p.35)

Nesse quesito, o Tribunal da Justiça do Maranhão passou ter a responsabilidade de atuar apenas na resolução de crimes e atos cometidos no território maranhense, assim também solucionar problemas que envolvam seus habitantes.

Para concluir, vale mencionar que a elaboração deste tópico sobre histórico do TJMA é fundamental para compreender como surgiu esta organização em que está a categoria auxiliar judiciário, a qual essa dissertação se preocupa em analisar. Nesse sentido, cabe agora verificar como atualmente se organiza a justiça maranhense, para entender em qual nível hierárquico encontra-se esse trabalhador.

A justiça estadual do Maranhão é organizada de acordo com a Lei Complementar (LC) nº 14 de 17 de dezembro de 1991 (Código de Organização Judiciária do Estado do Maranhão), a divisão compreende-se da seguinte forma:

Art. 6º. O território do Estado, para os efeitos da administração da Justiça Comum, divide-se em comarcas, termos judiciários e zonas judiciárias. (Redação conforme LC nº 104, de 26/12/2006). [...]

§2º. As comarcas, divididas em três entrâncias, inicial, intermediária e final, serão classificadas pelo Tribunal de Justiça, por maioria absoluta de seus membros, nos termos desta Lei, obedecendo aos seguintes critérios: (Redação conforme LC nº 113, de 17/03/2008)

I. comarcas de entrância inicial: as comarcas com um único juiz; (Redação conforme LC nº 113, de 17/03/2008)

II. comarcas de entrância intermediária: as comarcas com mais de um juiz; (Redação conforme LC nº 113, de 17/03/2008)

III. comarcas de entrância final: as comarcas com mais de um juiz e mais de duzentos mil eleitores no termo sede da comarca. (Redação conforme LC nº 113, de 17/03/2008). (MARANHÃO, 2010, p. 3-4).

Esta lei também se dispõe a organizar os serviços judiciais e os servidores do poder judiciários. O Art. 87 diz que “[...] os serviços auxiliares da Justiça são executados nas seguintes secretarias: I. Secretaria do Tribunal de Justiça; II. Secretaria da Corregedoria Geral da Justiça; III. Secretarias judiciais; IV. Secretaria de diretoria de fórum.” (MARANHÃO, 2010, p. 62). Portanto, o local de serviço do servidor auxiliar judiciário se detém às secretarias da justiça que são geridas por um(uma) secretário(a) judicial que, por sua vez, é subordinado(a) ao seu diretor específico, que no caso é um Juiz de Direito.

Ademais, o ingresso no cargo de auxiliar judiciário se dá conforme dispõe o parágrafo “§ 1º Compete ao Tribunal de Justiça prover os cargos do Quadro Único de Pessoal do Poder Judiciário do Maranhão, mediante concurso, ressalvados os cargos em comissão (Redação conforme LC n.º 126, de 25.09.2009)” (Maranhão, 2010, p. 76).

Um ponto relevante que precisa ser mencionado é que o cargo de auxiliar judiciário tem passado por um processo de transformação desde meados de 2015, quando o Sindicato dos Servidores da Justiça do Maranhão – SINDJUS/MA requereu a implantação do novo

Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV), elaborado por uma comissão de servidores instituída por meio da portaria nº 1381/2014, por ato da Desembargadora Presidente da época.

No referido projeto existem diversas reivindicações históricas dos servidores e uma das solicitações se refere à extinção das carreiras de nível fundamental, na qual se inclui os auxiliares judiciários, e enquadramento dessa categoria dos auxiliares judiciários e auxiliares operacionais na tabela de técnico judiciário. Essa solicitação se deve a inúmeros fatores, mas o principal é que as atividades executadas pelos auxiliares extrapolam as atribuições prescritas, isto é, muitos são exigidos a fazer as mesmas tarefas dos técnicos judiciários sem, no entanto, receber reconhecimento por isso.

Nesse sentido, o entrevistado 2 relata que:

...] nossa remuneração é menor (que os técnicos judiciários), recebemos um pouco a menos [...] mas independente de ser reconhecido ou não, eu dou o meu máximo, acho que não me custa nada e é mais gratificante para mim, eu chegar no final da minha jornada de 7h corridas, eu chegar e dizer assim 'eita poxa, hoje eu consegui movimentar 30 processos' [...] isso me gratifica mais que minha remuneração financeira

Diante desse panorama, torna-se fundamental a continuidade das reflexões sobre as transformações na gestão contemporânea no Tribunal de Justiça, pela necessidade urgente de se incrementar estudos referentes às repercussões na saúde do trabalhador. Algumas ponderações serão apresentadas a esse respeito no tópico seguinte, em que trataremos da relação entre a saúde e subjetividade do trabalhador, em diálogo com a sociologia do trabalho.

3.1 SAÚDE E SUBJETIVIDADE DE AUXILIARES JUDICIÁRIOS

Neste tópico pretende-se levantar discussões acerca da saúde e subjetividade do trabalhador contemporâneo. Antes, no entanto, torna-se imprescindível situar sob qual perspectiva o fenômeno subjetivo é entendido aqui e como a saúde atravessa essa discussão.

Torna-se importante ressaltar que ao analisar a categoria subjetividade é necessário levar em consideração que: “[...] um tratamento dialético pressupõe apreendê-la no interior de uma totalidade concreta histórico-social. Aliás, ela é parte constitutiva e constituinte desta totalidade social.” (Alves, 2006, p. 23).

Parte-se da compreensão de que a subjetividade se constrói e se modifica conforme o contexto social, político e histórico do sujeito. Nesse sentido, concorda-se com Bock (2004, p.6) que menciona:

[...] a compreensão do mundo interno exige a compreensão do mundo externo, pois são dois aspectos de um mesmo movimento, de um processo no qual o homem atua e constrói/modifica o mundo e este, por sua vez, propicia os elementos para a constituição psicológica do homem.

Nesse sentido, a teoria da subjetividade desenvolvida por González Rey corrobora com essa compreensão, pois, a subjetividade é vista como uma categoria que está em constante processo de modificação, isto é:

[...] se define pela natureza dos seus processos, ou seja, a complexa relação do histórico e do atual que constituem os diferentes momentos do homem e do social e na forma em que adquirem sentido e significado a partir dessa relação. Assim, não é cópia, nem internalização do social, mas nova produção que acontece como resultado das múltiplas e simultâneas consequências do “viver” do homem (Mori; Rey, 2012, p.142).

Portanto, compreende-se que os processos de subjetivação são diretamente influenciados pelas transformações sociais que ocorrem no mundo, principalmente no aspecto econômico.

As mutações na economia mundial têm modificado diversas concepções acerca do mundo do trabalho. É possível observar que com o passar dos anos o sistema capitalista foi exigindo mais dos trabalhadores, tornando o contexto laboral cada vez mais precarizado, exigente e gerando diversas consequências para o trabalhador.

Alves (2011) tece algumas críticas acerca das mudanças no mundo trabalho geradas a partir da reestruturação produtiva. Segundo o autor, a vigência do novo capitalismo flexível implicou em diversas mudanças no cenário atual, isto é, a precarização do trabalho se tornou ainda mais acentuada, principalmente com as novas modalidades de contratação, além da desregulação da jornada de trabalho e remuneração flexível.

Nesse contexto, a discussão sobre os principais aspectos acerca da subjetividade e da saúde do trabalhador diante das transformações no mundo do trabalho contemporâneo, torna-se necessária, mas antes de tratar da relação entre saúde e subjetividade propriamente dita, precisa-se compreender qual conceito de saúde que adotamos nesta dissertação.

Como já foi colocado anteriormente, a lente teórica que guia este trabalho é fundamentada na psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours, que em seus estudos iniciais sobre a dinâmica do contexto de trabalho, ampliou o entendimento acerca das doenças mentais que poderiam ser acarretadas pelo trabalho. No entanto, ao longo de suas pesquisas,

Dejours fez fortes críticas ao conceito de saúde adotado pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

O conceito adotado pela OMS define a saúde como um estado de perfeito bem-estar físico, mental e social (Segre; Ferraz, 1997). Todavia, Dejours compreende que não é possível alcançar esse estado perfeito e completo, entendendo a saúde como um objetivo a ser alcançado. Nas palavras dele, a saúde “[...] não se trata de um estado de bem-estar, mas de um estado do qual procuramos nos aproximar (Dejours, 1986, p. 8)”.

Dejours entende a saúde como algo pessoal e mutável, superando o conceito internacional que considera a saúde um estado permanente que uma vez atingido, poderá ser mantido. Desse modo, a saúde, para abordagem da psicodinâmica, depende dos contextos em que cada sujeito vai se encontrar, além disso, a saúde pode ser entendida como sinônimo de habilidade/capacidade de elaboração de estratégias para traçar caminhos pessoais e originais em direção ao bem-estar físico, psíquico e social (Dejours, 1986).

No que diz respeito à teoria da subjetividade, buscamos sustentação em González Rey que, por sua vez, é conhecido por desenvolvê-la sob influência da teoria de desenvolvimento de Lev Vygotsky. Ao longo de sua trajetória González Rey criticou concepções teóricas que tenderiam a ter uma visão reducionista do homem, defendendo uma psicologia de análise complexa e que levasse em consideração aspectos emocionais, simbólicos e sociais na formação dos sujeitos.

Conforme denota Mori e Rey (2012, p.140) essa teoria está fundamentada no enfoque histórico-cultural, “[...] privilegia uma visão que integra os aspectos sociais e individuais, assim como recupera a pessoa na condição de sujeito nos processos saúde e doença”. Esses autores consideram a saúde como um processo permanente que integra o social, o cultural e a história de cada sujeito e de cada sociedade.

A respeito do conceito de saúde os autores supracitados afirmam:

1) A saúde não deve ser associada ao estado de normalidade, é um processo no qual a pessoa participa de forma ativa na qualidade de sujeito. 2) A saúde é uma expressão pluri determinada (combinam-se fatores genéticos, sociais, psicológicos), e seu curso não é decidido pela participação ativa do homem de forma unilateral (Mori; Rey, 2012, p.141).

A partir dessa perspectiva, a compreensão sobre os processos de saúde e doença são relacionados aos processos de sentido e significado na construção da subjetividade humana. González Rey apresenta uma divisão didática da subjetividade (social e individual) para explicar que os processos individuais não podem ser dissociados dos processos sociais, ou seja, existe uma inter-relação que permite perceber que os sujeitos são históricos e

contextuais, não sendo possível compreender o homem sem antes entender seu contexto histórico-cultural. Nas palavras dos autores, “[...] a pessoa constitui o social e é constituída por ele” (Mori; Rey, 2012, p.143).

Nesse sentido, a interação entre saúde e subjetividade perpassa as diferentes representações de um momento histórico e também os processos de sentido produzidos pelos diferentes indivíduos (Mori; Rey, 2012). A saúde não pode ser vista separada da definição de sujeito, o qual é entendido como um ser que tem influência do contexto social que se articula com os processos individuais, integrando e formando esse sujeito.

Desse modo, a relação aqui apresentada privilegia a interação social e individual, em uma dimensão processual em que a saúde se encontra em um certo nível de dependência dos processos subjetivos do sujeito, que atualmente se encontra em um contexto de políticas neoliberais que geram a cultura do empreendedorismo e precarização laboral.

Nota-se então, que o sujeito tem sua subjetividade sendo construída nesse contexto de mudanças no mundo trabalho e sob as diversas ferramentas do capital que investem e subordinam a vida como um todo. Cocco e Vilarim (2009, p.175) apontam que o controle capitalista atua sobre as “[...] atividades vitais, produtivas e reprodutivas intelectuais e manuais, instrumentais e comunicativo-efetivas: isso também se traduz em precarização e desemprego”.

Nesse sentido, Lazzarato e Negri (2001) analisam a paradoxal reviravolta que a reestruturação produtiva causou nas grandes organizações. O trabalho passou a solicitar um alto investimento da subjetividade (que deve ser organizada e comandada em torno das novas modalidades de emprego), ou seja, o trabalho requer envolvimento, engajamento e participação ativa no trabalhador em busca de resultados de alta qualidade, porém, com um número reduzido de mão-de-obra, pois o foco agora é fazer mais com menos

Esses mesmos autores fazem uma discussão acerca do trabalho imaterial que surge com a superação do modelo Taylorista/Fordista e que transcende a materialidade imediata do objeto, ou seja, trata-se da confecção de produtos que tem como matéria-prima elementos intangíveis, por exemplo, para o programador de computador, o produto do seu trabalho não é algo físico, não se pode tocar e é fruto de sua formação acadêmica e do investimento cognitivo, podemos mencionar como exemplos também os professores e os servidores do poder judiciário, que na prática produzem respectivamente, educação e justiça, elementos impalpáveis.

Esse tipo de serviço modifica a relação do sujeito com a produção, não se trata de uma simples subordinação ao capital, de tempo e espaço, pelo contrário, essa relação impõe

termos de independência, autonomia e flexibilidade, pois o trabalho invade todos os contextos da vida do sujeito, e hoje este tipo de trabalho (trabalho imaterial) é reconhecido como base fundamental da produção, de modo que está cada vez mais “[...] difícil distinguir o tempo de trabalho do tempo da produção ou do tempo livre” (Lazzarato; Negri,, 2001, p. 30).

Nota-se então, que as organizações contemporâneas têm assumido na vida dos trabalhadores um espaço de grande preocupação, principalmente porque o modo de gerir tem passado por inúmeras transformações e muitas organizações têm adotado uma abordagem diferente para lidar com as demandas do mercado. Atualmente as instituições estão utilizando um recente modelo de gestão conhecida como gestão do conhecimento. Agora a atenção está voltada ao que os administradores chamam de “capital intelectual”, o qual é apresentado como elemento necessário e indispensável nas organizações, ou seja, se refere à inteligência de cada trabalhador aplicada ao trabalho (Moura, 2019).

Pode-se dizer que está acontecendo um disfarce, isto é, a gestão de trabalho toyotista busca hoje o que se conhece na sociologia do trabalho como “captura” da subjetividade do trabalhador que conforme aponta Alves (2014, p.61), se trata de “[...] mobilizar conhecimento, capacidades, atitudes e valores necessários para que os trabalhadores possam intervir na produção, não apenas produzindo, mas agregando valor”. É imprescindível mencionar que o termo “captura” utilizado pelo autor sugere não uma cooptação de fato, mas se refere a:

[...] uma operação de produção de consentimento ou unidade orgânica entre pensamento e ação que não se desenvolve de modo perene, sem resistências e lutas cotidianas. Enfim, o processo de “captura” da subjetividade do trabalho vivo é um processo intrinsecamente contraditório e densamente complexo, que articula mecanismos de coerção/consentimento e de manipulação não apenas no local de trabalho, por meio da administração pelo “olhar”, mas nas instâncias sócio-reprodutivas, com a pletera de valores-fetiches e emulação pelo medo que mobiliza as instâncias da pré-consciência/inconsciência do psiquismo humano. (Alves 2008, p. 124).

Alves (2014) utiliza a expressão “captura” da subjetividade do trabalhador para caracterizar, na lógica do capitalismo, aquilo que o sistema busca e chama de “adaptação” do trabalhador aos novos dispositivos organizacionais, premiando o desempenho dos sujeitos e prometendo responder aos seus anseios e projetos pessoais. Desse modo, a gestão possui estratégias capazes de seduzir o indivíduo a um caminho de lealdade profissional aliado ao desejo de realização e reconhecimento.

Segundo Dejours (2009), a ausência de reconhecimento pode interferir no processo de construção identitária e de prazer e saúde no trabalho. O reconhecimento se coloca como um

processo de retribuição simbólica assentado em julgamentos sobre o fazer pessoal (Bendassolli, 2012).

Nesse sentido, muitas vezes, o trabalhador é capturado pelo encantamento organizacional embasado em flexibilidade, adaptabilidade, excelência, comprometimento afetivo e obediência, que são as principais palavras desse discurso ilusório de sucesso.

Conforme apontam Calgaro e Siqueira (2011) o indivíduo é tomado pelo investimento amoroso da empresa, principalmente quando recebe elogios e reconhecimento, percebendo que os esforços prestados não foram em vão. Nesse contexto, o sujeito é levado a continuar sua busca que agora se tornou muito semelhante à da organização.

O principal foco das organizações hoje é fazer com que o trabalhador se identifique com os valores e projetos da instituição, assim o indivíduo se dedicará cada vez mais e se sentirá realizado ao ver que faz parte de algo grandioso. Desse modo, a energia psíquica do sujeito é canalizada para a concretização dos projetos da organização (Calgaro; Siqueira, 2011).

O problema desse envolvimento tão íntimo com os valores e objetivos da organização é que o sujeito pode alienar-se⁴, a ponto de fragilizar sua saúde, adoecer e não perceber a causa do seu adoecimento, o qual geralmente está relacionada ao seu contexto laboral.

Tendo compreendido os processos que envolvem saúde e subjetividade do auxiliar judiciário, faz-se necessário abordar uma temática discutida por diversos autores na literatura e muito pertinente nessa dissertação, se trata da “crise do judiciário” e como isso impacta o trabalho do auxiliar judiciário.

3.2 A CRISE DO JUDICIÁRIO E O AUXILIAR JUDICIÁRIO

Na literatura, vários autores, Oliveira e Castilho (2020), Silva Júnior (2019), Costa (2015), Grangeia (2014), Trentini (2013), Sadek (2004) e Sadek e Arantes (1994), apontam para uma crise no sistema judiciário brasileiro que abrange múltiplos aspectos do aparelho jurisdicional.

⁴A alienação em Marx é entendida como a relação contraditória do trabalhador com o produto de seu trabalho e a relação do trabalhador ao ato de produção, um processo de objetivação, tornando o homem estranho a si mesmo, aos outros homens e ao ambiente em que vive: “A apropriação surge como alienação, e a alienação como apropriação” (Marx, 2002, p.122)

Uma das principais características da crise apontada pelos autores se trata da morosidade na resolução de dissídios coletivos e julgamento dos processos. Trentini (2013) menciona que os cidadãos brasileiros se sentem inseguros e insatisfeitos quando buscam soluções de seus conflitos por intermédio do direito estatal. Não é à toa que se houve várias reclamações de pessoas em relação à demora dos processos em trâmite, assim como a impunidade daqueles que transgridem a lei.

Corroborando com essa situação, o entrevistado 1 afirma que:

...] na maioria das vezes a sociedade visualiza o serviço público como um serviço de péssima qualidade, como se fosse um serviço muito burocrático e que é lento e que todos que trabalham no serviço público é preguiçoso,

Nesse mesmo sentido, o entrevistado 2 comenta que:

...] volta e meia a gente é muito criticado, as pessoas só lembram do servidor do judiciário dizendo que eles ganham muito, que eles não trabalham, que eles têm vários privilégios e eles não olham para o trabalho que a gente realiza, a sociedade não tem ainda essa consciência de uma maneira bem clara, por isso que é importante a gente discutir isso o nosso sindicato que a gente tem que fazer algum tipo de conscientização para mostrar o que as pessoas fazem

Nos relatórios anuais elaborados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ)⁵, é apresentado uma radiografia da Justiça Brasileira por meio do “Relatório Justiça em Números”, que apresenta os resultados das análises processuais ao longo de um período.

Nota-se que desde o ano 2004, as taxas de congestionamento processual têm sido reduzidas, porém ainda estão muito longe do ideal. No relatório de 2020, por exemplo, há registro de 49 mil processos tramitando em varas exclusivas de execução fiscal ou de fazenda pública, e o tempo médio de resolução dos processos na Justiça Estadual é de 6 anos e 9 meses (Conselho Nacional De Justiça, 2020).

Nesse sentido, Oliveira e Castilho (2020, p.335) fazem uma análise acerca da crise de eficiência e partem da hipótese que a crise do Poder Judiciário “[...] não é ocasionada pela falta de recursos financeiros e nem de pessoal, mas, sim, em decorrência de fatores procedimentais e burocráticos que promovem lentidão e o acúmulo de processos”. No entanto, a realidade vivenciada em muitas secretarias judiciais da capital maranhense é que há sim falta de pessoal, ocasionando um número muito desproporcional entre servidores e processos a serem analisados.

Oliveira e Castilho (2020) também apontam que essa fragilidade do sistema judiciário não é algo recente, corroborando com essa hipótese, Sedek e Arantes (1994) realizaram um mapeamento da chamada “Crise do Judiciário” no qual verificaram que há três áreas com

⁵ Instituição pública, criada a partir da Emenda Constitucional nº45/2004, para fiscalizar e liderar o processo de aperfeiçoamento do Poder Judiciário brasileiro

problemas, são elas: a institucional, a estrutural e a relativa aos procedimentos. A crise institucional se refere ao lugar do Poder Judiciário diante dos poderes Legislativo e Executivo. Com a Constituição de 1988, os poderes se tornaram independentes, superando algumas questões do regime militar, entretanto, surgiram outros problemas institucionais, sendo o principal deles ter que agir, muitas vezes, como mediador político e fazer o controle constitucional dos atos legislativos e de governo.

A segunda área em crise, segundo Sedek e Arantes (1994) diz respeito à estrutura do Judiciário a qual passou por um processo de reorganização e redefinição de várias atribuições, na expectativa de melhorar. No entanto, os autores revelam que na década 1990 não foi suficiente para responder à volumosa demanda existente. Para ilustrar, entraram na primeira instância da justiça comum 4.209.623 processos e foram resolvidos, no mesmo período, apenas 2.434.842, ou seja, 57,8% do total das petições iniciais (Sedek; Arantes, 1994).

No entanto, essa realidade tem mudado, principalmente após o uso de estratégias e planos de gestão que a Corregedoria Geral de Justiça do TJMA passou a utilizar a partir do ano de 2008. O poder judiciário do Estado do Maranhão tem incorporado à sua cultura organizacional a prática de gestão com base em planejamento estratégico, principalmente após o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estabelecê-la como ferramenta obrigatória e constar no regimento interno da CGJ (Corregedoria Geral Da Justiça Do Maranhão, 2013).

Nesse sentido, a evolução no cumprimento dos processos tem melhorado gradativamente conforme aponta o gráfico da figura 1 que contém o Índice de Atendimento à Demanda (IAD) o qual mede a relação entre o número de processos baixados e número de casos novos (distribuídos) no mesmo período. A gestão estratégica da CGJ publica frequentemente no site do TJMA algumas estatísticas referentes às metas anuais.

Conforme gráfico a seguir, é possível verificar que a partir do ano 2017, o IAD teve um crescimento significativo, chegando a superar o mínimo desejável (100%), ou seja, o volume de processos baixados foi maior que o de processos distribuídos.

Podemos atribuir a esse resultado o fator da virtualização dos processos, principalmente após a implantação, em 2013, do Processo Judicial Eletrônico (PJE) que é um software elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) com o objetivo de elaborar e manter um sistema de processo judicial eletrônico capaz de permitir a prática de atos processuais pelos magistrados, servidores e demais participantes da relação processual diretamente no sistema e observamos desde então que as ações judiciais tem sido apreciadas com mais celeridade (Conselho Nacional De Justiça, 2013).

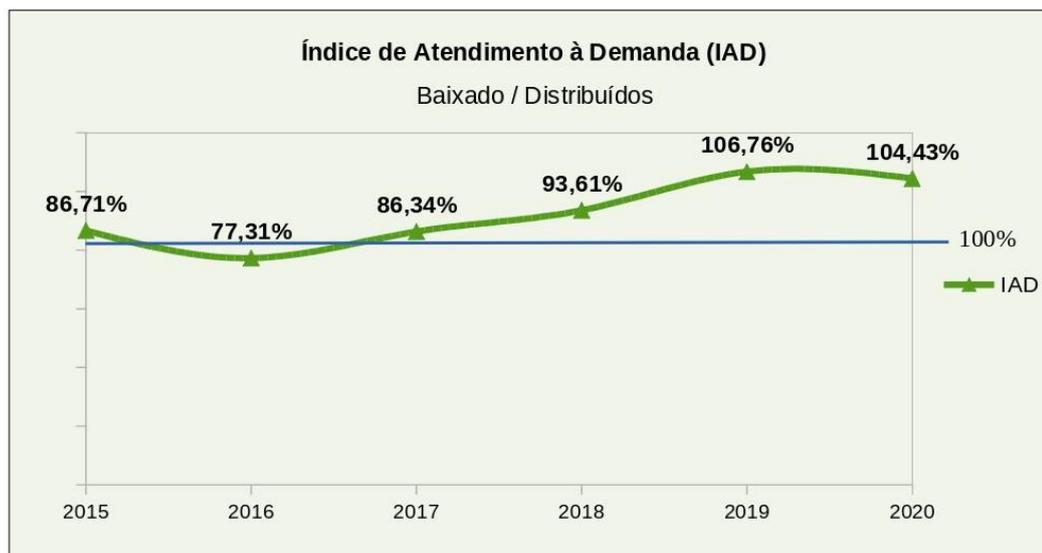


FIGURA 1

Fonte: Conselho Nacional De Justiça (2013)

Sedek e Arantes (1994) apontam que a terceira área em crise relativa aos procedimentos se refere à esfera legislativa e aos ritos processuais, ou seja, as formalidades procedimentais que precisam ser seguidas e que são garantidas pela lei, tornam a justiça morosa e descrente pela sociedade. Nessa perspectiva, Sedek e Arantes (1994) sinalizam que essas dificuldades se agravaram pela abundante legislação sob forma de medidas provisórias, que desestabilizou ainda mais o sistema normativo e dificultou a atuação da justiça a partir de 1988.

Frente a tal panorama, encontram-se os servidores judiciários que precisam lidar com condições precárias de trabalho, de equipamentos, de espaço físico, questões relacionais, etc.. Estudos mostram que o Poder Judiciário se caracteriza pela grande carga de trabalho, considerada incompatível com o quadro de funcionários, além disso, revelam que as condições de trabalho e a lógica processual vigente acarretam lentidão e prejuízo na prestação dos serviços à comunidade (Sadek; Arantes, 1994; Aragão, 1997; Brito, 1995; Dallari, 1996).

A crise no judiciário afeta todos os setores, mas, principalmente aqueles que possuem o contato direto com o público, que muitas vezes é o caso dos auxiliares judiciários, sobre eles recaem a responsabilização pelas deficiências dos serviços e atrasos na resolução dos processos. Nesse sentido, Fonseca e Carlotto (2011, p. 118) corroboram ao mencionar que

“[...] a deterioração das condições de trabalho e da imagem do trabalhador do serviço público [...]” são um dos principais causadores de doença mental no setor público.

Além desse fator, tem-se que o cargo “auxiliar judiciário” corresponde a uma função de nível fundamental, mas, muitas vezes o servidor executa atividades acima do seu cargo, ou seja, fazem tarefas que são atribuídas aos técnicos de nível médio. Felizmente, desde 2015, o Sindicato dos Servidores Judiciários (SINDJUS) em acordo com os servidores, lutam para que um projeto de lei seja sancionado pelo Governo do Estado e aprovado pelo Tribunal de Justiça do Maranhão, o qual dispõe de um artigo que decreta o cargo em extinção e equipara os vencimentos salariais ao de técnico judiciário (um cargo de nível médio).

Nesse contexto, vale mencionar que o sistema judiciário possui questões peculiares quanto a sua organização e condições de trabalho que repercutem diretamente na saúde dos servidores, sem contar que a sociedade, por meio da mídia, frequentemente faz críticas ao poder judiciário, pela morosidade e deficiência na aplicação da justiça. No entanto, o que a população, em geral, não sabe é que o sistema judiciário vive uma constante crise.

Para contribuir com essa discussão, resgatamos Dejours (1992) que chama atenção para o poder que uma organização de trabalho exerce sobre o homem, isto é, uma força que atua diretamente sobre o aparelho psíquico. Monteiro (2013) corrobora ao mencionar que existe um choque entre a história individual do trabalhador, a qual envolve os sonhos e desejos do sujeito, e uma organização do trabalho que ignora isto, propiciando assim, o sofrimento de natureza mental.

Existe ainda um fator muito relevante que tem impactos diretos no trabalho dos auxiliares judiciários, se refere à dita mudança do paradigma burocrático para o gerencial na tentativa de tornar os serviços mais eficazes e flexíveis, de modo que nos últimos anos a cultura gerencial do setor privado têm sido transferidas para o setor público.

É óbvio que existem várias técnicas e estratégias gerenciais capazes de dinamizar o trabalho e aumentar os resultados, no entanto, o que se critica aqui é o fato de importar o modelo privado por completo, sem levar em consideração as especificidades do setor público, que possui uma lógica própria (Siqueira; Mendes, 2009).

Como exemplo da implementação das práticas de gestão no âmbito do Poder Judiciário, especialmente no Tribunal de Justiça do Maranhão, em que a gestão por resultados tem sido o foco, em abril de 2022 ocorreu um workshop intitulado “Gestão por Resultado”. Conforme mencionado no Portal do Poder Judiciário (2019), pela assessoria de comunicação social do Tribunal de Justiça, esse workshop:

[...] configura-se num projeto que consiste na formação de grupos focais em áreas específicas de desenvolvimento de atividades do Judiciário a fim de proporcionar trocas de experiências entre unidades de trabalho de funcionamento e/ou de atribuições correlatas visando aprimorar e/ou uniformizar práticas positivas nas rotinas de trabalho. A partir dessas trocas, espera-se que os servidores possam otimizar os procedimentos e os resultados em suas unidades funcionais.

A busca por excelência no âmbito do setor público é tão significativa atualmente que os servidores se sentem na obrigação de buscar estratégias em empresas privadas que são tidas como referências em gestão, conclusão que podemos tirar com base em outra notícia do Portal do Poder Judiciário (2018):

[...] integrantes da Diretoria de Recursos Humanos do Tribunal de Justiça do Maranhão (TJMA) fizeram uma visita à sede da Vale no Maranhão, mineradora multinacional que há 30 anos atua no Estado. O objetivo da visita, uma ação de benchmarking, foi conhecer as estratégias da empresa, na área de gestão de pessoas, para aproveitar novas práticas a serem implementadas no Judiciário maranhense.

Mais recentemente o tribunal contratou um profissional externo para ministrar um treinamento presencial para servidores e magistrados sobre o tema: gestão de mudanças por resultados, essa temática faz parte do Planejamento Estratégico do Tribunal de Justiça do Maranhão para o período 2021-2026, a ideia do curso é ensinar e promover mudanças de comportamento nos trabalhadores para alcançarem mais resultados no contexto laboral (Portal do Poder Judiciário, 2023)

Neste contexto, Calgaro e Siqueira (2011) revelam que a chamada “Nova Administração Pública” tem suas origens na teoria da escolha pública (TEP) e no neoliberalismo, ambos surgiram a partir das novas condições impostas pelo capitalismo globalizado. Conforme aponta Pereira (1997) a origem da teoria da escolha pública aconteceu no final da década de 1950 e meado da década de 1960 e se refere a um programa de pesquisa em que economistas e cientistas políticos propuseram como solução para crise do capital a redução da intervenção estatal. E o pensamento neoliberal se refere a uma ideologia que defende a absoluta liberdade de mercado.

Nesse sentido, Calgaro e Siqueira (2011) também acrescentam que o neoliberalismo se trata de uma doutrina socioeconômica que se caracteriza pelas medidas administrativas desenvolvidas visando à descentralização do aparelho de Estado, às privatizações das organizações estatais e à terceirização no serviço público.

De acordo com Matias-Pereira (2012) as transformações na sociedade, tanto em relação à política quanto à economia exigiram do Estado uma gestão pública moderna, com o paradigma empreendedor, focado em resultados e em que os atores deste cenário precisam

estar motivados em direção a objetivos comuns, tendo como referência o desejo de servir ao público.

Este autor defende a ideia da “reforma da administração pública no Brasil”, para ele as demandas de uma nova sociedade e uma nova economia do século XXI exigem uma administração pública mais competitiva, eficiente e transparente. A esse respeito, considerando a centralidade que o trabalho possui para o homem, é fato que esta nova configuração da administração pública tem produzido o sofrimento psíquico para diversos servidores públicos.

Monteiro (2013) corrobora com este pensamento ao comentar que todas essas transformações ocorridas advindas da globalização da economia e das inovações tecnológicas trouxeram como consequência grande insegurança para o trabalhador, repercutindo diretamente em sua saúde mental.

Nessa perspectiva, o trabalhador é envolvido e, muitas vezes, capturado pela ideologia gerencialista que se sustenta nas características da gestão privada para neutralizar ou ocultar a realidade do poder que, segundo Gaulejac (2007), está voltado para mobilizar a psique do sujeito, direcionando-o exclusivamente para os objetivos da produção.

Portanto, entendendo que as relações de trabalho constituem o sujeito e que a sociedade em que vivemos é regida pelo capitalismo neoliberal, em que o trabalhador é cada vez mais capturado e envolvido pela organização, não há como desvencilhar as consequências geradas pela gestão contemporânea à saúde humana, tendo em vista que transformações nas formas de organização do trabalho proporcionam novas formas de adoecimento, as quais são reconhecidas por Rodrigues e Bellini (2010) como uma “Questão Social”.

Para Rodrigues e Bellini (2010, p. 346) a “Questão Social é resultado da relação capital/trabalho”, ou seja, existem diversas mazelas que são geradas pela forma como capital envolve o trabalho, dentre elas: o desemprego, a vulnerabilidade das relações sociais, as desigualdades, os desgastes dos sistemas de proteção social, entre outros. Nesse contexto, vale ressaltar que algumas características atuais do contexto de trabalho dos auxiliares judiciários são decorrentes do sistema capitalista que invadiu a máquina pública e tem permeado a dinâmica laboral desses trabalhadores. Para compreender melhor trataremos no tópico a seguir mais detalhes do trabalho do auxiliar judiciário, sob a lente da psicodinâmica do trabalho.

3.3 O AUXILIAR JUDICIÁRIO E SUAS DINÂMICAS LABORAIS A PARTIR DO OLHAR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

No tópico 2.2 desta dissertação comentamos acerca da centralidade do trabalho por entender que o trabalho possui papel fundamental na vida do sujeito, atuando como uma categoria chave para o funcionamento de uma sociedade, de modo que a atividade laboral pode promover tanto a saúde quanto facilitar o adoecimento de uma classe de trabalhadores. Dejours (2011, p.434) afirma que “[...] saúde, o prazer no trabalho, a realização de si mesmo, a construção de identidade são ganhos com relação ao sofrimento, componente básico da relação de trabalho”, ou seja, não se pode separar uma organização de trabalho do sofrimento, isso significa que todo trabalho é gerador de um sofrimento.

Para compreender melhor essa concepção da psicodinâmica do trabalho (PdT), precisamos partir do pressuposto que existe um confronto entre o real e o prescrito do trabalho, Augusto, Freitas e Mendes (2014, p.37) acrescentam que “[...]o sujeito trabalhador tem de fazer frente ao real até descobrir ou inventar a solução, ou seja, reconhecer, assumir o sofrimento e resistir ao fracasso, acrescentando ao prescrito para realizar a tarefa”. Dejours (2011) chamou esse processo de “trabalho vivo”. Pode-se dizer que esse real é percebido quando o trabalhador está diante da execução da tarefa e percebe que existe uma desconexão entre o que é solicitado e às condições para realização da atividade. Quando isso acontece, o sujeito precisa exercer um trabalho criativo, para lidar de uma forma saudável com a atual realidade. No entanto, muitas vezes, as organizações não permitem que a criatividade e autonomia do trabalhador sejam manifestadas, gerando assim o que na Psicodinâmica do Trabalho é denominado de o sofrimento patogênico, o qual pode comprometer a saúde do sujeito.

Desta forma, ao buscar analisar a dinâmica de trabalho dos auxiliares judiciários foi preciso considerar que a dinâmica prazer-sofrimento está presente no contexto do trabalho de todos e por isso merece ser compreendida um pouco mais a fundo, principalmente diante das transformações desenfreadas do mundo laboral atualmente.

O contexto do trabalho apresenta três dimensões que influenciam o prazer e o sofrimento constitutivos da subjetividade no trabalho, são elas: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais (Augusto; Freitas; Mendes, 2014). De forma resumida, temos:

- a) A organização do trabalho se constitui pelos elementos prescritos que regem as práticas das pessoas que se encontram presentes no lócus do trabalho, tanto relacionados à gestão quanto à produção.
- b) As condições de trabalho são constituídas pelos elementos estruturais que possibilitam a execução do trabalho em si, ou seja, essa dimensão envolve ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria-prima, suporte organizacional.
- c) As relações socioprofissionais formam-se pelas interações interpessoais entres os presentes no ambiente de trabalho, caracterizando a dimensão social do trabalho, observamos os seguintes elementos: interações hierárquicas, coletivas (inter e intragrupos) e externas;

Diante desse contexto foi possível observar algumas situações de prazer no contexto laboral dos auxiliares judiciários, por exemplo, a entrevistada 3 menciona: “[...] uma coisa que me deixa muito prazerosa é poder **bater a meta antes do prazo**, outra que **me dá muito prazer é eu ser elogiada pelo meu trabalho**, coisa que quase não acontece.” .Na fala dessa entrevistada nota-se duas situações geradoras de prazer. A primeira se refere ao alcance da meta preestabelecida antes do prazo, o que escancara a captura da subjetividade dessa trabalhadora, que já associou o seu prazer ao objetivo final da instituição. A segunda situação aqui observada se refere à categoria do reconhecimento simbólico, que tem um papel fundamental no prazer do trabalhador, mas, essa entrevistadora 3 parece não vivenciar esse tipo de prazer com tanta frequência. Augusto, Freitas e Mendes (2014, p.40) comentam que “[...] somente o reconhecimento pode dar a real dimensão para os sujeitos de sua utilidade para a organização e também de seu pertencimento a um coletivo de trabalho.”

Outro exemplo muito pertinente, diz respeito ao relato do auxiliar entrevistado 2 que também contou acerca da sua vivência de prazer em que consiste “[...] no sentimento de saber que meu trabalho influencia no bem-estar do usuário, da pessoa, quando eu sinto que a pessoa, chega feliz aqui, dizendo ‘ah, eu vim receber meu alvará!’, [...] eu fico feliz com isso entendeu, a gente sente que o meu trabalho faz uma pessoa se sentir bem (*sic*)”.Demonstrando mais uma vez a importância do reconhecimento no contexto do trabalho.

Ter uma infraestrutura adequada para trabalhar e uma boa remuneração é um fato gerador de prazer que surgiu na fala do entrevistado 1 ao comentar que:

[...] Você chega para trabalhar você tem um ambiente bom(*sic*), climatizado, tem uma situação de muita segurança no prédio do TJ, equipamentos novos para trabalhar e o que gera conforto é dá um certo conforto para minha família, trabalhar

em um local que no final do mês eu receba um dinheiro que dê para meu filho estudar numa escola boa, que dê para eu comprar pra ele uma roupa boa [...].

A esse respeito Mendes (2007) aponta como principais fontes de prazer no trabalho: identidade, realização, reconhecimento e liberdade, pois auxilia o trabalhador a se tornar protagonista em seu trabalho, usando sua capacidade criativa, e assim possa “[...]dominar seu trabalho e não ser dominado por ele”. No entanto, a autora também destaca que a vivência desse prazer “[...]não depende do ‘querer’, depende das condições nas quais o trabalho é realizado, da natureza da tarefa e do tipo de exigências que envolvem livre e igualmente as capacidades do indivíduo [...]” (Mendes,2007, p. 51).

O que foi possível observar através das entrevistas é que o nível de escolaridade dos auxiliares judiciários é superior às funções exigidas, ou seja, todos auxiliares entrevistados já possuem o nível superior de ensino, enquanto a exigência atualmente para o cargo se detém ao nível médio, e vale ressaltar que antes era apenas o nível fundamental. Em relação a esse quesito, auxiliares mencionaram que buscam um segundo concurso de nível superior, mas não pensam em abandonar o atual emprego, corroborando com os autores Albrecht e Krawulski (2011) que afirmam que muitas vezes o sujeito é mais qualificado que a vaga a qual escolhe no seletivo, este fato curioso que nos fez questionar o porquê e nos confirmou a hipótese levantada pelos autores supracitados, de modo geral os entrevistados desses pesquisadores apresentaram os quesitos estabilidade e remuneração como principais motivos para permanência no serviço público coincidindo assim com as respostas dos auxiliares judiciários.

No caso da presente dissertação, os auxiliares judiciários são incumbidos de realizar atividades operacionais, como tirar cópias, carimbar, digitar, entre outras, e raramente são levados a refletir sobre seu trabalho. Nesse sentido, o entrevistado 2 comenta que:

[...] Nós auxiliares judiciários fazemos de tudo, fazemos toda tarefa que um técnico judiciário faz, toda... inclusive até no PJE que é o sistema que a gente usa, lá o nosso perfil é de técnico judiciário, lá a gente faz publicação, intimação, mandado, faz edital, cumpre despacho, faz tudo... é uma coisa complexa

A fala desse servidor reflete que ao contrário do que muitos imaginam, o serviço público é marcado por atividades que dificultam a mobilização da inteligência e da criatividade do trabalhador, por serem atividades repetitivas, monótonas e regradas, sem contar que a forte influência do sistema taylorista pode culminar até no surgimento de adoecimentos. Ocorre que com advento da pandemia de COVID-19 a intensidade dessas tarefas aumentara, pois o trabalho não parou, pelo contrário, invadiu os lares do trabalhador

através da implementação do teletrabalho, que foi autorizado em diversos tribunais do Brasil e permitiu um aumento significativo na quantidade de trabalho a ser realizado.

Em relação a isso o entrevistado 2 comenta que:

a nossa produtividade aumentou durante a pandemia, trabalhei muito (...) comprei uma cadeira game, paguei uma internet mais veloz para mim, troquei meu notebook, todo mundo aqui, a gente teve uma movimentação enorme, no ano de 2020 um aumento de produtividade gigantesco, entendeu?

Nota-se que a produtividade deste trabalhador aumentou bastante durante a pandemia, pois o seu tempo de dedicação ao trabalho se tornou maior e o trabalhador precisou investir em materiais pessoais para ter um ambiente adequado para exercer suas atividades laborais dentro de sua residência.

Conforme aponta Balsan (2022) a transição drástica do trabalho presencial para o remoto propiciou um aumento de 40% em decretos na Justiça Federal da 3ª Região e isso se justifica principalmente, segundo uma pesquisa realizada pela própria Justiça Federal, devido à ausência de interferências/interrupções do público e servidores em geral, o que propiciou maior concentração no trabalho, além disso, houve maior rendimento por ganho de tempo nas ausências de tempo de deslocamento e atendimentos presenciais, estes muitas vezes desnecessários. O aumento da produtividade também aponta algo que precisa ser refletido no que se refere à nova roupagem que o discurso da flexibilidade assume, passando a ideia de que o trabalhador pode definir os horários que prefere trabalhar, pode-se observar claramente isso no relato do entrevistado 2:

[...] olha como era minha rotina: eu acordava 5h da manhã, ligava meu computador e ia trabalhar, 7h da manhã eu já tinha feito um monte de coisa, olha só, eu ia comprar pão, eu ia fazer café, tomava café e voltava pra trabalhar, quando era 10h da manhã eu já tinha feito outra “paradona mesmo”, eu olhava assim e cara eu fiz um monte de coisa, eu ia fazer o almoço com minha esposa, dava banho nos meninos, levava para escola, voltava e ia trabalhar, à tarde eu ia até umas quatro ou cinco horas da tarde, de boas (...) e às vezes à noite dava uma loucura em mim e eu ainda ia trabalhar, minha mulher dizia “tu tá ficando doido mesmo!”, eu deitado na minha cama com meu notebook nas minhas pernas e trabalhando, olha só cara, foi a época que a gente mais produziu.

Para muitos servidores a facilidade para escolher o horário de trabalho melhorou a qualidade de vida desses trabalhadores, porém questiona-se aqui acerca da naturalização dessa flexibilidade, ou seja, muitas vezes não se leva em consideração os custos que o trabalhador precisou investir nos equipamentos necessários para conseguir realizar o seu trabalho em casa.

Além disso, especificamente para este trabalhador existe certa dificuldade em controlar o tempo de trabalho que muitas vezes é extrapolado, sem perceber, pois ele trabalha várias vezes ao dia em horários indefinidos. Percebe-se que o teletrabalho, através do home office, invadiu os lares dos servidores se embrenhando na rotina deles de tal forma que isso foi sendo naturalizado.

Em relação ao sofrimento no ambiente de trabalho, foi possível observar que amorosidade do sistema judiciário, devido os próprios ritos processuais e falta de servidores suficientes para a alta demanda de processos, causa desconforto e desprazer nos servidores, conforme mencionou o entrevistado 2:

[...]é justamente isso aí o entrave que a gente não consegue dar a resposta que até a lei obriga a gente dar, entendeu?! É porque às vezes a lei fala assim o prazo processual que a gente tem que dá para uma pessoa é o mais rápido possível e às vezes por causa da falta de material humano e também até a falta de material de expediente, mais humano mesmo, aí a gente não consegue dar aquela resposta rápida!”

A sobrecarga de trabalho é observada através da quantidade de tarefas e nos processos que cada auxiliar precisa dar conta, pois existem metas a serem cumpridas que são exibidas em uma TV localizada dentro da secretaria judicial, os dados são atualizados automaticamente a cada movimentação realizada no sistema. Os servidores precisam ter um ritmo acelerado para dar conta da alta demanda de serviço, principalmente porque existe o controle pelo superior imediato através do sistema digital eletrônico, assim cada tarefa executada é contabilizada e observada.

Mesmo não sendo o foco principal dessa dissertação, realizamos entrevistas com as secretárias judiciais com o intuito de compreender melhor como se produziam as relações de trabalho com os auxiliares, antes e depois da pandemia COVID-19. Nesse quesito, a secretaria 1 afirmou que a Vara na qual está lotada foi inaugurada em outubro de 2021, então não tinha como avaliar a relação no período anterior à pandemia, apenas o durante e o pós crise sanitária, mas afirma que:

[...] durante a pandemia houve alguns estresses, por conta do trabalho remoto, porque eles não aceitavam que tinham que pegar processos físicos, porque na época tinham que levar os processos físicos pra casa e então era dificuldade que a gente por conta dos processos físicos, mas hoje em dia está tudo resolvido.

A secretária 1 relatou que atualmente essa Vara possui apenas processo eletrônico, não tem acervo de processos físicos, o que ao ver dela melhora bastante o trabalho de todos, pois

os processos físicos acumulam poeira, ácaros e isso prejudica à saúde dos servidores. Na entrevista com a secretária 2, ela disse que na pandemia na relação com os servidores:

[...] não teve nenhuma mudança, Graças a Deus o ambiente aqui na secretaria sempre foi muito tranquilo, o pessoal é muito tranquilo, não é resistente às inovações que eu trouxe, porque o trabalho que eu desenvolvo aqui é bem diferente do da gestão anterior, mas no começo até teve resistência, alguns achavam que não ia dá certo, mas hoje em dia, eles veem que dá certo, é tanto que eu botei a televisão para eles ficarem acompanhando diariamente a nossa evolução do nosso trabalho, hoje eles já entendem que essa forma é a melhor, que eles mais veem resultados [...]

Observamos que há certa contradição na fala da secretária 2, ao mencionar que não houve resistências às “inovações” trazidas por ela aos servidores. Por falta de informações mais detalhadas sobre essa questão, não podemos afirmar com precisão como ocorreu de fato essa implementação de tecnologias para aumento de resultados, o que sabemos é que os servidores lotados nessa Vara judicial atualmente estão bem adaptados às metas estabelecidas pela gestão

Algo peculiar que nos chamou a atenção foi presenciar o uso da televisão dentro do contexto laboral, já que o uso dela para acompanhamento das tarefas é fonte de tensão, visto que impõe um controle sobre às tarefas, sobre o corpo e o psíquico. Esse modelo é oriundo do BSC, atualmente é implantado em várias instituições públicas brasileiras, com objetivo de pressionar, controlar e monitorar o trabalho por metas e produtividade. Esse modelo de gestão incide diretamente sobre a dimensão defensiva da estrutura física-mental do trabalhador.

Segundo Soboll e Ferraz (2014), a reestruturação produtiva do sistema capitalista veio cheia de inovações organizacionais objetivando a captura da subjetividade do trabalho e nesse sentido a implantação da TV dentro da secretaria judicial seria um exemplo disso. Soboll e Ferraz concordam com Faria (2011) afirmando que embora as estratégias de controle atuais continuem se dando sobre o corpo físico do trabalhador, é no aspecto subjetivo que o capital hoje opera. Ambas afirmaram que seu principal trabalho é de gestão, inclusive de gerir pessoas, o que inclui o rendimento e produtividade de cada um e o controle do ponto eletrônico. A secretária 2 comenta que: “você precisa ter muita noção de gestão, metas, fiscalizar as metas, todo começo de mês passo as metas para eles e as vezes quando eu tô vendo que no meio do caminho não tá sendo o resultado final que eu quero, já mudo o direcionamento”.

Os princípios administrativos oriundos das empresas privadas, como competências, liderança e qualidade total, são facilmente observados através do discurso das secretárias, que

têm naturalizado todo o instrumental do gerencialismo, já que é tido como um sistema que busca melhorar os resultados em termos de produtividade e desempenho.

Atualmente o próprio Tribunal de Justiça promove cursos de aperfeiçoamento e workshops de gestão por resultados, conforme já foi mencionado no tópico 3.2 dessa dissertação. Logo, percebe-se que a cultura do neoliberalismo está implantada e solidificada dentro do poder judiciário. Nessa perspectiva, consideramos que um ambiente laboral permeado pela busca desenfreada de metas inerentes à lógica empresarial está em contraponto aos objetivos do setor público e é de esperar que as relações intersubjetivas sofram interferências do desenvolvimento do gerencialismo.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Realizar esta pesquisa sobre o cotidiano de trabalho dos auxiliares judiciários em um processo de crise sanitária foi um grande desafio, pois tínhamos muitas barreiras a serem superadas, além disso, ao longo do último ano da escrita deste trabalho passamos por experiências pessoais muito difíceis que nos impossibilitaram de finalizar dentro do prazo convencional. No entanto, a ausência de pesquisas anteriores com este público específico e a necessidade de levar à sociedade acadêmica a discussão sobre o mundo trabalho nos impulsionou a continuar a escrita da dissertação.

Durante os estudos realizados ao longo das disciplinas, a articulação sempre foi com o intuito de embasar o escopo teórico desta pesquisa, pois a experiência prática enquanto funcionária pública já trazia alguns dados e informações relevantes acerca da psicodinâmica do prazer e sofrimento no trabalho dos auxiliares judiciários, porém faltava ainda, bagagem teórica suficiente para sustentação das observações empíricas.

Partindo do pressuposto de que o trabalho do auxiliar judiciário possui características semelhantes a qualquer outra profissão e que, portanto, esse trabalho também é atravessado pela dinâmica do prazer e sofrimento, a ótica adotada para subsidiar as discussões em torno dessa problemática foi a psicodinâmica do trabalho.

Deste modo, procuramos observar na atuação desse trabalhador elementos que pudessem dar conta de como se processa o prazer e o sofrimento nessa atividade, por meio da psicodinâmica do trabalho.

Por meio das entrevistas realizadas, foi possível desvelar a realidade vivida por cada sujeito. Também notamos a existência de uma conjuntura de intensificação, flexibilização e precarização no trabalho jurisdicional que, inevitavelmente, remetem ao modelo capitalista vigente, alicerçado nos pilares dos ideais neoliberais e nas estratégias da gestão toyotista.

Inicialmente tínhamos como meta entrevistar 8 auxiliares e 4 secretários judiciários de varas diversas da comarca de São Luis-MA, mas, ao nos deparamos com o advento da pandemia e a dificuldade de adesão deste público para as entrevistas e o tempo exigido de conclusão do mestrado, fez com que reduzimos para apenas 4 trabalhadores dessa categoria e 2 secretários.

Conforme já foi visto, a construção do poder judiciário brasileiro teve fortes inspirações do Império Português, conseqüentemente as próprias relações de trabalho dentro do judiciário se remetem ao colonialismo nos fazendo lembrar à convivência entre os senhores de engenho e os escravos, já que a divisão do trabalho se caracteriza nitidamente

pela separação daqueles que pensam e os que executam as tarefas. São bem poucos servidores que possuem a incumbência de planejar e refletir sobre o trabalho judiciário, para a maioria são destinadas apenas a tarefa de executar o trabalho, cumprindo os despachos, decisões e sentenças.

Na época da colonização havia um cenário bem parecido com esse, pois existia uma separação entre as atividades de cunho mais intelectual e aquelas que exigiam esforço físico e mental (Garcia; Moraes, 2013). Esta divisão do trabalho também foi utilizada no modelo taylorista, no qual o produto era planejado por uma equipe de especialistas e executado por uma equipe de operários, que ficavam encarregados apenas de executar o plano sem a oportunidade de opinar quanto aos procedimentos ou planejamento das ações.

No judiciário a divisão do trabalho se organiza conforme o modelo taylorista, o que resulta segundo Garcia e Moraes (2013, p.284) em “[...]uma descaracterização do trabalhador, ou seja, não é o trabalho que se adequa ao talento do trabalhador, mas o trabalhador que tem seus atributos inibidos em decorrência das rotinas de trabalho”.

Deste modo observamos que muitas mudanças vêm sendo implantadas no setor público, isto é, a gestão é pautada em metas, índices de produtividade, busca de excelência com apoio dos sistemas de controle, correspondentes à nova lógica de eficiência e produtividade, o que repercute de forma muito forte no trabalho dos auxiliares judiciários.

Especificamente, no TJMA, as práticas oriundas do modelo toyotista são reconhecidas e analisadas, dentre elas podemos citar: a adoção de metas e objetivos em que os controles são acompanhados na forma de resultados e cobrados formalmente pelas instâncias superiores. Nesse sentido, observamos que esse trabalhador não escapa à flexibilização e precarização do trabalho que são características marcantes do atual modelo capitalista.

Embora o servidor judiciário vivencie momentos que lhe proporcionam prazer e reconhecimento do seu trabalho, muitas vezes o labor cotidiano interfere na sua vida pessoal, no seu bem-estar e saúde, principalmente pela alta demanda de processos distribuídos para a quantidade de servidor lotado, nesse quesito observamos que com a implantação do Processo Digital Eletrônico, facilitou o andamento processual, porém, o número de processos aumentou e a fase de migração dos processos físicos para os digitais gerou muita sobrecarga, pois os servidores precisavam digitalizar todos os processos físicos pendentes de sentença, folha por folha.

Frente a esse cenário, nota-se que as fontes de prazer se restringem ao reconhecimento social pela comunidade e a estabilidade financeira propiciada pela condição de servidor público do poder judiciário. Também se observa que a dinâmica laboral do auxiliar judiciário

possui diversas nuances que muitas vezes abrem abismos entre o trabalho prescrito e o real, exigindo criatividade desse trabalhador.

Espera-se que este trabalho possa contribuir para novas pesquisas com esta categoria trabalhista, sugerimos ainda, que possam ser feitas pesquisas com a abordagem da clínica do trabalho⁶, a fim de identificar e compreender ainda mais o sofrimento desses trabalhadores através dos espaços de discussão que podem ser elaborados no âmbito desse ambiente de trabalho.

⁶Essa abordagem da clínica analítica do trabalho é uma ferramenta metodológica com forte influência dos pressupostos e dispositivos da clínica psicanalítica, atualmente são desenvolvidos diversos estudos sobre as práticas em clínicas em diferentes contextos de trabalho, articulando a perspectiva teórica da psicanálise e da crítica social (Mendes; Vieira, 2014).

REFERÊNCIAS

ALVES, G. **Toyotismo como ideologia orgânica da Produção Capitalista**. Org & Demo (Marília), Marília, v. 1, n. 1 p 3-15, 2001.

_____. Trabalho, subjetividade e lazer: estranhamento, fetichismo e reificação no capitalismo global. In: PADILHA, V. (Org.) **Dialética do lazer**. São Paulo: Cortez, 2006. p.19-49.

_____. **Trabalho e subjetividade: o metabolismo social da reestruturação produtiva do capital**. Marília: Boitempo, 2008.

_____. Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório - o novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. **Revista da RET**, ano V, n. 8, Marília, 2011

_____. A disputa pelo intangível: estratégias gerenciais do capital na era da globalização. In: ANTUNES, R. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 55-72.

ALBRECHT, P. A. T.; KRAWULSKI, E. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 14, n. 2, pp. 211-226, 2011

ANTUNES, R. L. C. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. Ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAGÃO, C. V. Fatores agilizadores e restritivos à atuação da Justiça do Trabalho: um estudo exploratório. **Revista de Administração Pública**, v. 31, n. 4, p. 183-215, 1997

ARAÚJO, J. S.; XAVIER, M. P. O conceito de saúde e os modelos de assistência: considerações e perspectivas em mudança. **Revista Saúde em Foco**. v. 1, n. 1, p. 117-149, 2014

AUGUSTO, M. M; FREITAS, L. G. de; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 34-55, abr. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v20n1/v20n1a04.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, 2012

BLANCH, J. M. (2003a). Trabajarenlamodernidad industrial. In: J. M. Blanch (Coord.). **Teoría de las Relaciones Laborales: Fundamentos**. Barcelona: Editorial UOC, p.19-148, 2003

BRITO, W. B. Justiça Federal: Análise da imagem institucional. In: Conselho da Justiça Federal/Centro de Estudos Jurídicos – **A Justiça Federal: Análise da imagem institucional**. Brasília: CJF, 1995

BOCK, A. M. B. A perspectiva histórica da subjetividade: uma exigência para la psicologia atual. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 1, 2004

CALGARO, J. C. C.; SIQUEIRA, M. V. S. Servidão e Sedução: Duas faces do gerencialismo contemporâneo. In: MENDES, A. M. **Trabalho & Saúde – sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba: Juruá, 2011

CHIAVEGATO FILHO, L. G. NAVARRO, V. L.. A organização do trabalho em saúde em um contexto de precarização e do avanço da ideologia gerencialista. **Revista Pegada**, v. 13, n. 2, 2012, p. 67-82.

COCCO, G.; VILARIM, G. de O. O capitalismo cognitivo em debate. **Liinc Em Revista**, v. 5, n. 2, 2009. Disponível em <<http://revista.ibict.br/liinc/article/view/3208>> Acessado em 27/07/2021

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2020: ano-base 2019**. Brasília: CNJ, 236f, 2020. Disponível <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justiça-em-Números-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>> acesso em: 01/07/2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução n.185 de 18 de dezembro de 2013**. Brasília: CNJ, 23f, 2013. Disponível <https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/portalweb/resol_gp_185_2013_20102016_1356.pdf> acesso em: 23/12/2022

CORREGEDORIA GERAL DA JUSTIÇA DO MARANHÃO. Regimento Interno da Corregedoria Geral da Justiça do Maranhão: criado pela Resolução GP – 18/2013. Publicada no Diário da Justiça Eletrônico do dia 15/04/2013, edição n, 68/2013, São Luís: CGJ/MA, 64f, 2013. Disponível em <https://novogerenciador.tjma.jus.br/storage/portalweb/13062013_1214.pdf> acesso em 23/12/2022

COSTA, S.A. A crise no sistema de justiça brasileiro. **Revista Brasileira De Direito E Gestão Pública**. v. 3, n. 1, 2015, p. 1-7.

COSTA, S.H. B. Trabalho Prescrito e Trabalho Real. In: VIEIRA, F. de O. (Org). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 467-471

COUTINHO, M. **1619-1999: história do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão: colônia, império, república**. São Luis: Lithograf, 1999.

_____, M. **Memória dos 180 anos do Tribunal de Justiça: 1813-1993**. São Luís: SIOGE, 1993

DAL ROSSO, S. **Oardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: BoiTempo, 2017. p 172 – 206.

DALLARI, D. A. **O Poder dos Juízes**. São Paulo: Saraiva, 1996

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. (5ª Ed). São Paulo: Cortex-Oboré, 1992

_____, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira da Saúde Ocupacional**, v. 14, n. 54, 1986

_____, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Produção**, v. 14, n. 3, 2004, p. 27-34.

_____, C. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista Cult**, v. 139, n. 12, 49-53, 2009

_____, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. p. 57-123.

_____, C. Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. p. 433-448.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH [online]**, v. 24, n. spe1, pp. 37-57, 2011. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJh4RXLN3r/?lang=pt#>>
Acessado 25/07/2021

FACAS, E.P.; SILVA, L. M. da.; ARAUJO, M.A.S; Trabalhar. In: VIEIRA, F. de O. (Org). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p.461-465

FAIRCLOUGH, N. **Discurso e mudança social**. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 2001.

FONSECA, R. M. C.; CARLOTTO, M. S.. Saúde Mental e Afastamento do Trabalho em Servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. **Psicologia em Pesquisa**, Juiz de Fora , v. 5, n. 2, p. 117-125, dez. 2011 . Disponível em
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472011000200004&lng=pt&nrm=iso>. acessado em 29/10/2019.

FRANCO, D. S.; FERRAZ, D. L.da S.. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro , v. 17, n. spe, p. 844-856, Nov. 2019 .

FREITAS, M. E. A Gestão Contemporânea está Doente? In: _____ VILARTA, Roberto (Org). **Qualidade de Vida e Fadiga Institucional**. Campinas: IPES Editorial, 2006. p. 47 – 71

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, SP: Ideias & Letras. 2007.

GRANGEIA, M. A. **crise de gestão do poder judiciário: o problema, as consequências e os possíveis caminhos para a solução**. Brasília: ENFAM, 2014

GURGEL, C. **A gerência do pensamento: gestão contemporânea e consciência neoliberal.** São Paulo: Cortez, 2003.

HACKMAN, J. R., & OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, 159–170, 1975

JOST, R.; FERNANDES, B.; SOBOLL, L. A.; A subjetividade do trabalhador nos diferentes modelos de gestão. In: SOBOLL, L.A.; FERRAZ, D. L. da S. (Org). **Gestão de Pessoas: armadilhas da organização do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2014.

LAZZARATO, M.; NEGRI, A. **Trabalho Imaterial: formas de vida e produção de subjetividade.** Rio de Janeiro: DP&A, 2001

LHUILIER, Dominique. Trabalho durante e depois da pandemia: entrevista com Dominique Lhuilier. [Entrevista concedida a] Teresa Cristina Carreteiro; JacyaraRochoaelNasciutti. **Janelas da Pandemia**, Belo Horizonte: Editora Instituto DH, 2020. p. 71-84

MARANHÃO. Lei Complementar nº 14, de 17 de dezembro de 1991. Dispõe sobre o Código de Divisão e Organização Judiciárias do Estado do Maranhão. In: _____. Poder Judiciário. Tribunal de Justiça. **Código de Divisão e Organização Judiciária do Estado do Maranhão.** Revista e atualizada até 30º de dezembro de 2010 Lei Complementar nº 133/2010. São Luís, 2010.

MARANHÃO. Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão. **Experiências: diretoria de Recursos Humanos visita a Vale e conhece estratégias da empresa na área de gestão de pessoas** .PORTAL DO PODER JUDICIÁRIO, São Luís, 13 de Mar de 2018. Disponível em < <http://www.tjma.jus.br/tj/visualiza/sessao/19/publicacao/420498>> acessado em: 27/05/2019.

MARANHÃO. Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão. **Gestão por resultados: troca de experiências entre gestores e servidores é aposta do RH.** PORTAL DO PODER JUDICIÁRIO, São Luís, 11 de Abr de 2019. Disponível em <<http://www.tjma.jus.br/tj/visualiza/sessao/19/publicacao/424988>> acessado em: 27/05/2019.

MARANHÃO. Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão. **TJMA treina servidores(as) e magistrados(as) sobre Gestão de Mudanças por Resultados.** PORTAL DO PODER JUDICIÁRIO, São Luís, 12/09/2023. Disponível em <<http://www.tjma.jus.br/midia/tj/noticia/511233/tjma-treina-servidoresas-e-magistradosas-sobre-gestao-de-mudancas-por-resultados>>acessado em 23/10/2023

_____. Poder Judiciário. Tribunal de Justiça do Estado. **TJMA 200 anos.** São Luís, 2013. Disponível em: <http://gerenciador.tjma.jus.br/app/webroot/files/publicacao/402258/22052013_0823.pdf>. Acesso em: 30/06/2021.

MARX, Karl. Manuscritos econômico-filosóficos. São Paulo: Martin Claret, 2002. 198p.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de gestão pública contemporânea**, 4. Ed, São Paulo: Atlas, 2012.

MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia**

&Sociedade. [online], v. 19, n. 1, p. 61-68, 2007.

MENDES, A. M (Org). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

_____, A. M; VIEIRA, F. O. Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e os estudos sobre coletivos de trabalho e Práticas organizacionais. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v.1, n.1, p. 145-189, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/2608>> acesso em 23/10/2023

MINAYO, M. C. de S. Trabalho de campo: contexto de observação, interação e descoberta In. MINAYO, M. C. de S.; DESLANDES, S. F. GOMES, R. (Org). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 28ª. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001

MORI, V. D.; REY, F. G. A saúde como processo subjetivo: uma reflexão necessária. **Psicologia teoria prática.**, São Paulo , v. 14, n. 3, p. 140-152, dez. 2012

MOW, International Research Team. **The meaning of working.** New York : Academic Press, 1987.

MONTEIRO, J. K. Organização do trabalho e sofrimento psíquico de trabalhadores da saúde. In: MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MORRONE, Carla Faria; FACAS, E. P. (Orgs). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros.** Curitiba: Juruá, 2013, p.335-345.

MOURA, E. N. da S. **Gestão Contemporânea e suas Repercussões na Saúde do Trabalhador do setor público.** 2018. 36f. (Graduação) – curso de Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís-MA

NASCIMENTO, T. A. de C. **Os sentidos do trabalho no serviço público: uma perspectiva geracional.** Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Turismo da Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro, 169 f, 2013

OLIVEIRA, E. A. B. de; CASTILHO, V. R. Crise do poder judiciário e financiamento público: impressões e soluções. **Argumenta Journal Law**, n.33, 2020, p. 335-359

PEREIRA, P. T. A teoria da escolha pública (publicchoice): uma abordagem neoliberal?. **Análise Social**, n. 141, v. 32, 1997, 419-442. Disponível em <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1221841484T5sAW2pw7Dh10FX8.pdf>> acessado em 19/08/2021

RIBEIRO, C; LEDA, D. B. **O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades públicas brasileiras.** In: Educação em Revista (UFMG. Impresso), 2016.

RIBEIRO, C.; LEDA, D. B. Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 18, n. 211, p. 39-49, 2018.

RIBEIRO, C. V. dos S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão [online]**, v. 33, n. 1, 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/wt4yyKk3N5ZGRV977Z8ZyVn/?format=pdf&lang=pt>> acessado em 08/07/21

RODRIGUES, P. F. V.; BELLINI, M. I. B. A Organização do Trabalho e as Repercussões na Saúde do Trabalhador e de sua Família. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), v. 9, n. 2, 2010, p. 345 – 357.

RODRIGUES, R. de O. **O trabalho do juiz gestor do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão e as implicações para sua saúde e subjetividade**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Programa de Pós-Graduação em Psicologia – Universidade Federal do Maranhão. São Luís, p.86, 2018.

SÁ, J. G. S; LEMOS, A. H. da C. Sentido do Trabalho: Análise da Produção Científica Brasileira. **Revista ADM.MADE**, v. 21, n. 3, 21-39, 2017

SAFATLE, V. A economia é a continuação da psicologia por outros meios: sofrimento psíquico e o neoliberalismo como economia moral. In: _____; SILVA JUNIOR, N. da.; DUNKER, C.; **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2021, cap 1, p. 17-46

SADEK, M.T. ARANTES, R.B. A crise do Judiciário e a visão dos juízes. **Revista USP-Dossiê Judiciário**, nº 21, 1994. Disponível em <<http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/26934/28712> > acessado em 28/10/2019

SADEK, M. T. Judiciário: mudanças e reformas. **Estudos Avançados [online]**., v. 18, n. 51, pp. 79-101, 2004. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/ea/a/rmr7WmNQZLyrPJ7VfWLFpYc/?lang=pt#ModalArticles>> Acessado em 25/07/2021

SEGRE, M.; FERRAZ, F. C. O conceito de saúde. **Revista Saúde Pública**. São Paulo, v. 31, n. 5, p. 538-542. Oct. 1997. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101997000600016&lng=en&nrm=iso> acessado em 05/05/ 2021

SILVA, B. S. **O princípio da estabilidade e seu propósito**. Revista Online Jus.com.br, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55179/o-principio-da-estabilidade-e-seu-proposito> > acessado em 28/10/2019

SILVA JÚNIOR, D.A. A crise sacrificial do sistema judiciário brasileiro e os reflexos na segurança pública. **Revista do Instituto Brasileiro de Segurança Pública**, v. 2 n. 4, 2019, 151-170

SIQUEIRA, M. V.S.; MENDES, A. M. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Serviço Público**, v. 60, n. 3, p. 241-250, 2009

TRENTINI, M. A. **A crise do judiciário brasileiro e a necessidade da desjudicialização das soluções alternativas de controvérsias**: crítica ao projeto de lei no 8.046 de 2010 (novo

código de processo civil). Monografia (Graduação em Direito). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 82f, 2013.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre , v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007

VIEIRA, S. R. S. Sofrimento psíquico e trabalho. **Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental [online]**. 2014, v. 17, n. 1, pp. 114-124. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rlpf/a/gPjPsRJqQJpBCcx8RK5LPpz/?lang=pt#ModalArticles> > acessado em 08/07/2021

WOLKMER, A.C. **História do Direito no Brasil**. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

APÊNDICES



APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado(a) Senhor(a),

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Gestão gerencialista e as implicações para a saúde e a subjetividade dos auxiliares judiciários do Maranhão”, que será coordenada pela Mestranda Ester Nayara da Silva Moura Costa

O estudo busca propiciar reflexões acerca do trabalho de auxiliares judiciários e as implicações de suas atividades para a saúde e a subjetividade desses trabalhadores

O convite à sua participação se deve à sua condição de trabalhador em uma instituição do poder judiciário do Maranhão.

Ao aceitar participar da pesquisa, você está autorizando a pesquisadora responsável a realizar a entrevista, cujo áudio será gravado e transcrito posteriormente, caso assim você concorde. Será preservado o seu anonimato, assim como do setor em que você trabalha de modo que nenhuma identificação pessoal será usada em qualquer relato e publicação que possam resultar do estudo. Serão utilizados nomes fictícios quando forem empregadas suas declarações, não sendo referenciadas, portanto, identidades pessoais.

Portanto, ao assinar este documento, você declara que está ciente de que os resultados obtidos poderão ser utilizados para fins acadêmicos, podendo ser divulgados em eventos científicos e/ou publicados, considerando todos os cuidados éticos de sigilo das informações e garantia de anonimato para evitar a identificação dos participantes. Você também afirma que está sendo informado(a) sobre a possibilidade de recusar a participação na pesquisa sem que haja qualquer prejuízo a si direcionado.

É assegurada a assistência durante toda a pesquisa para solicitar esclarecimentos em qualquer etapa da mesma através do contato com o (a) pesquisador (a) no endereço de e-mail informado neste documento. Também lhe é garantido o livre acesso a todas as informações e elucidações adicionais sobre o estudo e suas consequências para que todas as dúvidas ou questionamentos que possam surgir a respeito da pesquisa, de modo a evitar mal entendidos ou prejuízos, de toda natureza, ao participante.

A participação na referida pesquisa pode, eventualmente, ter alguns riscos como: mobilizar sentimentos ou pensamentos desagradáveis, bem como cansaço. No entanto, casos e já identifica da uma dessas situações, a entrevista seguramente será encerrada, caso você sinalize essa intenção, podendo ser remarcada para uma nova data.

Os benefícios que esta pesquisa poderá trazer não são diretos e nem imediatos. Os resultados coletados são de grande importância para a construção da compreensão acerca das implicações à subjetividade do trabalhador e as transformações ocorridas no mundo do trabalho, podendo servir de base para a construção de políticas de atenção à saúde do trabalhador.

Caso você tenha algum gasto, dano ou prejuízo decorrente da sua participação na pesquisa a pesquisadora garante indenizá-lo(a).

Este documento é elaborado em duas vias iguais e você receberá uma delas, a outra ficando retida com a pesquisadora, ambas devem ser rubricadas em todas as páginas e assinadas ao final do documento. Nele consta o telefone e o e-mail da pesquisadora, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, em horário comercial e/ou emergencial. Cabe ressaltar, que sua participação neste estudo é absolutamente voluntária, a qualquer momento você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento, sem qualquer prejuízo para você. Você terá direito a auxílio da pesquisadora a qualquer momento.

Sua participação não implicará em custos adicionais e não haverá qualquer despesa com a realização dos procedimentos previstos neste estudo. Também não haverá nenhum valor econômico, a receber ou a pagar por sua participação na pesquisa, pois a entrevista será realizada a partir do deslocamento da pesquisadora, garantindo todos os protocolos de segurança. Entretanto, caso você tenha algum custo adicional ou despesa decorrente da sua participação na pesquisa lhe será feito o ressarcimento por parte da pesquisadora.

Considerando que fui informado(a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes desse estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos – divulgação em eventos e publicações.

São Luís, _____, _____ de 20____.

Assinatura do participante

Pesquisadora: Ester Nayara da Silva Moura Costa

Mestranda do Programa de

Pós-graduação em Psicologia/UFMA

ester.nayara@discente.ufma.br/ester.nay@hmail.com

Telefone: 98-987143994

Em caso de dúvidas quanto a questões éticas em relação à pesquisa, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário. Comitê de Ética em Pesquisa é um grupo não remunerado formado por diferentes profissionais e membros da sociedade que avaliam um estudo para julgar se ele é ético e garantir a proteção dos participantes.

Telefone (98) 2109 1250, endereço Rua Barão de Itapary, 227, 4º andar, Centro, São Luís-MA. CEP- 65.020-070. Manhã: 08h:00 às 12h:00. Tarde: 14h:00 às 17h:00. E-mail: cep@huufma.br

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA- AUXILIAR JUDICIÁRIO

1. Fale o que você pensa quando você ouve a palavra trabalho?
2. O que o motivou a atuar como um auxiliar Judiciário?
3. Qual a importância que você atribui ao seu trabalho?
4. Como você acha que a sociedade percebe o seu trabalho?
5. Descreva seu trabalho como auxiliar judiciário (suas tarefas, rotina no trabalho)
- 5.1 O que mudou com o advento da pandemia do COVID-19?
6. Você considera que as normas e regras do TJMA interferem na dinâmica do seu trabalho?
 7. Fale da sua relação com os servidores lotados com os gestores da secretaria em que você está lotado, antes e depois da pandemia do COVID-19. Percebeu alguma mudança? Aponte aspectos gratificantes e difíceis.
8. Quais as situações geradoras de prazer no exercício do seu trabalho?
9. Quais as dificuldades ou situações geradoras de desconforto vivenciadas no exercício do seu trabalho?
10. Você considera que a pandemia do COVID-19 agudizou alguma dessas situações?
11. Que condições de trabalho você destacaria como boas? E como ruins?
12. Como você distribui seu tempo em relação às esferas familiar, social e profissional?
13. O seu trabalho interfere na sua saúde/bem-estar? Como?
14. Já foi afastado (a) do seu trabalho alguma vez por motivo de saúde?
- 13.1 Atribui esse adoecimento ao seu trabalho?
15. Gostaria de mencionar algo mais do que lhe foi perguntado?

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA- SECRETÁRIO JUDICIÁRIO

1. Descreva seu trabalho como Secretário Judiciário (suas tarefas, rotina no trabalho)
2. O que mudou com o advento da pandemia do COVID-19?
3. Você considera que as normas e regras do TJMA interferem na dinâmica do seu trabalho?
4. Fale da sua relação com os servidores lotados e com os auxiliares da secretaria em que você está lotado, antes e depois da pandemia do COVID-19. Percebeu alguma mudança? Aponte aspectos gratificantes e difíceis.
5. Você considera que a Pandemia do COVID-19 agudizou alguma dessas situações?
6. Que condições de trabalho você destacaria como boas? E como ruins?
7. Você considera que a Pandemia do COVID-19 agudizou alguma dessas situações?
8. Gostaria de mencionar algo mais do que lhe foi perguntado?

ANEXO

ANEXO A - Autorização da Instituição para a Realização da Pesquisa

PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO MARANHÃO
Corregedoria Geral da Justiça
Diretoria do Fórum da Comarca de São Luís

OFC-DFRSL - 4372022
Código de validação: 2A115B6869

São Luís, 05 de agosto 2022

A SUA SENHORIA O SENHOR
MAJOR PAULO EDSON CUTRIM SILVA
SUPERVISOR DA SEGURANÇA INSTITUCIONAL DO FÓRUM DES. SARNEY

Assunto: Autorização para realização de pesquisa em mestrado nas dependências do Fórum Des. Sarney Costa.

Senhor Supervisor,

Cumprimentando-o nas formalidades de estilo, venho através do presente ofício informar que a partir desta data **08/08/2022**, a aluna mestranda em Psicologia da UFMA, a senhora **ESTER NAYARA DA SILVA MOURA COSTA**, matrícula 2020107661, com endereço na Rua São Sebastião, casa 30, quadra 69, Anjo da Guarda, telefone (98) 987143994, tem a autorização desta Diretoria do Fórum para realizar uma pesquisa de mestrado nas dependências do Fórum Des. Sarney Costa.

OBJETIVO: realizar pesquisa "Gestão gerencialista e as implicações para a saúde e a subjetividade dos Auxiliares Judiciários do Maranhão", por meio da realização de entrevistas com servidores".

Orientadora: Denise Bessa Leda.

E-mail: (ester.nayara@discente.ufma.br)

RAIMUNDO NONATO NERIS FERREIRA
Diretor de Fórum - São Luís
Diretoria do Fórum da Comarca de São Luís
Matrícula 20073

