



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

WANESSA BORGES DE MENDONÇA

Entre o Prazer e o Sofrimento: o Trabalho do Magistrado
Trabalhista sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho

Vitória – ES

2019

WANESSA BORGES DE MENDONÇA

**Entre o Prazer e o Sofrimento: o Trabalho do Magistrado Trabalhista sob a
perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho**

Dissertação elaborada sob orientação do professor doutor Thiago Drumond Moraes, a ser apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Psicologia.

Vitória – ES

2019

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de
Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

M539e Mendonça, Wanessa, 1991-
Entre o prazer e o sofrimento: o trabalho do magistrado
trabalhista sob a perspectiva da psicodinâmica do trabalho /
Wanessa Mendonça. - 2019.
170 f. : il.

Orientador: Thiago Drumond Moraes.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal
do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais.

1. Psicologia do trabalho. 2. Psicodinâmica. 3. Juízes do
trabalho. I. Drumond Moraes, Thiago. II. Universidade Federal
do Espírito Santo. Centro de Ciências Humanas e Naturais. III.
Título.

CDU: 159.9

WANESSA BORGES DE MENDONÇA

**Entre o Prazer e o Sofrimento: o Trabalho do Magistrado Trabalhista sob a perspectiva
da Psicodinâmica do Trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

COMISSÃO JULGADORA

Prof. Dr. Sávio Silveira de Queiroz
Universidade Federal do Espírito Santo

Prof. Dr. Rafael da Silveira Gomes
Universidade Federal do Espírito Santo

Professor Doutor Thiago Drumond Moraes
Universidade Federal do Espírito Santo
Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora

Vitória – ES, 27 de setembro de 2019.

*Dedico este estudo aos trabalhadores que passaram e ainda passarão por mim.
Vem deles a minha inspiração e vontade de ser, genuinamente, as mudanças que
desejo ver no mundo.*

AGRADECIMENTOS

Ao sustento espiritual, vindo de Deus.

Ao sustento emocional, dados por minha família, amigos, marido e a sementinha que está dentro de mim.

Ao sustento técnico e amigo do meu para sempre professor e orientador Thiago Drumond Moraes, um verdadeiro presente nessa vida, exemplo de humildade acadêmica e comprometimento.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Todas as vossas coisas sejam feitas com amor.

1 Coríntios 16:14

RESUMO

A presente pesquisa qualitativa visou a analisar como se dão os processos psicodinâmicos de prazer e sofrimento vivenciados pelos magistrados trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Espírito Santo (TRT-ES) nas situações de trabalho, isto sob a ótica da teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), referencial teórico norteador do estudo. O estudo foi instrumentalizado por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado realizadas com doze magistrados, as quais foram divididas igualmente entre homens e mulheres, para acaso fossem evidenciadas distinções, o que não se demonstrou em análise diante do recorte da pesquisa. As entrevistas foram integralmente gravadas e posteriormente transcritas. Um protocolo de dados gerais foi fornecido aos participantes, os quais originaram dados analisados e discutidos no estudo. O critério utilizado, quanto ao número de participantes da pesquisa, foi o de saturação de cada categoria de análise, as quais foram escolhidas *a priori*, segundo contribuições da Análise Clínica do Trabalho (Mendes & Araújo, 2012). Uma única categoria surgiu durante a coleta dos dados das entrevistas, motivo pelo qual o estudo conta com uma categoria *a posteriori*, designada “poder e relações de poder”, compreendendo-se o poder no sentido foucaultiano. Os dados foram classificados em três eixos, dentro dos quais se situaram as categorias de análise, ponderados por meio da análise de conteúdo e das contribuições da PDT. Observou-se, conforme demonstrado nos resultados e discussão do estudo, que o excesso de trabalho e a gestão das metas através da produtividade em números são fatores relacionados ao sofrimento no trabalho, assim como outras questões referentes às condições de trabalho e aspectos das tarefas desempenhadas, contra os quais se operam estratégias individuais de defesa. As mobilizações subjetivas, nesse contexto e quanto às demais categorias identificadas, não são preferencialmente utilizadas pelos magistrados, tendo se destacado nas verbalizações dos participantes as temáticas: solidão, repetição e sofrimento ético. O fortalecimento do coletivo de trabalho a partir da criação e manutenção de um espaço de discussão foram demandados pelos magistrados quando da pesquisa, o que se compreende ser necessário para que as mobilizações subjetivas abrolhem. Quanto ao poder, este se manifestou como um dos elementos da psicodinâmica das relações intersubjetivas no trabalho.

Palavras-chave: Psicodinâmica do trabalho; prazer; sofrimento; Magistrados.

ABSTRACT

This qualitative research aimed to analyze which and how the psychodynamic processes of pleasure and suffering experienced by labor judges of the Regional Labor Court of the State of Espírito Santo (TRT-ES) in work situations occur, this from the perspective of the theory of Work Psychodynamics (PDT), guiding theoretical framework of the study. The study was instrumentalized through interviews with a semi-structured script conducted with twelve magistrates, which were divided equally between men and women, so as to highlight distinctions, which was not demonstrated in the analysis of the research. The interviews were fully recorded and later transcribed. A general data protocol was provided to the participants, which originated data analyzed and discussed in the study. The criterion used, regarding the number of research participants, was the saturation of each analysis category, which were chosen *a priori*, according to contributions from the Clinical Labor Analysis (Mendes & Araújo, 2012). A single category emerged during the collection of interview data, which is why the study has an *a posteriori* category, called “power and power relations”, including power in the Foucaultian sense. Data were classified into three axes, within which the analysis categories were weighted through content analysis and PDT contributions. It was observed, as demonstrated in the study results and discussion, that overwork and goal management through productivity in numbers are factors related to suffering at work, as well as other issues regarding working conditions and aspects of tasks performed. , against which individual defense strategies operate. Subjective mobilizations, in this context and in relation to the other identified categories, are not preferably handled by the magistrates, having highlighted in the participants' verbalizations the themes: loneliness, repetition and ethical suffering. The strengthening of the collective work and the creation and maintenance of a space for discussion were demanded by the magistrates during the research, which is understood to be necessary for subjective mobilizations to embrace. As for power, it manifested itself as one of the elements of the psychodynamics of intersubjective relations at work.

Keywords: Psychodynamics of work; pleasure; suffering; judges.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Organograma da Justiça	30
Figura 2: Organograma do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).....	32
Figura 3: Metas do Judiciário	37
Figura 4: Farol de cumprimento de meta por TRT.....	38
Figura 5: O salário do magistrado	93
Figura 6: Disponibilidade de saúde mental e física por parte do Judiciário.....	93
Figura 7: Palavras definidoras da profissão.....	102
Figura 8: Palavras definidoras do trabalho	103
Figura 9: Palavras que definem trabalho e profissão.....	103
Figura 10: Tarefas e responsabilidades do magistrado.....	105

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Eixos, categorias e subcategorias	80
Tabela 2: Eixo I: Organização do Trabalho	82
Tabela 3: Avaliações de desempenho, produtividade (metas) e excesso de trabalho	86
Tabela 4: Condições de trabalho (número de servidores, normatizações da profissão - regulação do trabalho e condições materiais de trabalho)	91
Tabela 5: Percepções acerca dos pares, advogados, servidores e partes dos processos ..	100
Tabela 6: Tarefas exercidas	108
Tabela 7: Eixo II: Mobilização Subjetiva	111
Tabela 8: Inteligência prática	113
Tabela 9: Coletivo de trabalho	119
Tabela 10: Coletivo de trabalho	123
Tabela 11: Cooperação	127
Tabela 12: Reconhecimento	130
Tabela 13: Poder e relações de poder	137
Tabela 14: Eixo III: Sofrimento	138
Tabela 15: Estratégias de defesa	142
Tabela 16: Solidão	145
Tabela 17: Sofrimento ético	148
Tabela 18: Repetição	151

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	13
1 INTRODUÇÃO	16
1.1 Das pesquisas existentes: a saúde dos servidores e magistrados	18
1.2 Do problema e dos objetivos: geral e específicos	26
1.2.1 Do problema	26
1.2.2 Objetivo geral	27
1.2.3 Objetivos específicos	27
2 PODER JUDICIÁRIO	28
2.1 Reforma do Poder Judiciário (Emenda Constitucional Nº 45 de 2004): A criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e as modificações no Estatuto da Magistratura	29
2.2 Das metas e estatísticas do Conselho Nacional de Justiça e do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho	34
2.3 Organização do trabalho dos magistrados trabalhistas	39
3 DO REFERENCIAL TEÓRICO UTILIZADO NA PESQUISA: A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E SEUS CONCEITOS	43
3.1 Da organização do trabalho, do prazer e do sofrimento	47
3.2 Das mobilizações subjetivas, do prazer e do sofrimento	48
3.2.1 Do enfrentamento	51
3.2.2 Da inteligência prática	52
3.2.3 Da cooperação	53
3.2.4 Do reconhecimento	54
3.2.5 Dos espaços de discussão	57
3.3 Das estratégias defensivas	59
4 UMA APROXIMAÇÃO TEÓRICA ENTRE A QUESTÃO DO PODER E A PSICODINÂMICA DO TRABALHO	61
5 MÉTODO	69
5.1 Dos participantes da pesquisa	69
5.2 Do local de realização da pesquisa	70
5.3 Instrumentos e coleta de dados	71
5.4 Delineamentos da pesquisa: Análise e Processamento de Dados	74
5.5 Considerações éticas	78
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO	80
6.1 Eixo I: Organização do Trabalho	81
6.1.1 Avaliações de desempenho, produtividade (metas) e excesso de trabalho	82
6.1.2 Condições de trabalho (número de servidores, normatização da profissão – regulação do trabalho e condições materiais de trabalho)	88

6.1.3	<i>Percepções acerca dos pares, advogados, servidores e partes dos processos</i>	96
6.1.4	<i>Tarefas exercidas</i>	101
6.2	Eixo II: Mobilização Subjetiva	111
6.2.1	<i>Inteligência Prática</i>	111
6.2.2	<i>Coletivo de trabalho</i>	115
6.2.2.1	<i>Disputa</i>	116
6.2.2.2	<i>Associação institucional dos magistrados trabalhistas</i>	120
6.2.3	<i>Cooperação</i>	125
6.2.4	<i>Reconhecimento</i>	128
6.2.5	<i>Poder e relações de poder</i>	131
6.2.5.1	<i>Verbalizações dos entrevistados: poder, prazer e sofrimento</i>	132
6.3	Eixo III: Sofrimento	138
6.3.1	<i>Estratégias de defesa</i>	138
6.3.2	<i>Solidão</i>	143
6.3.3	<i>Sofrimento ético</i>	146
6.3.4	<i>Repetição</i>	149
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	152
	REFERÊNCIAS	155
	ANEXOS	163
	Anexo 1: Protocolo de dados gerais do entrevistado	163
	Anexo 2: Roteiro de Entrevista	165
	Anexo 3: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	167

APRESENTAÇÃO

“A emancipação dos trabalhadores será obra dos próprios trabalhadores.”

Karl Marx

Em um evento na cidade de Santos, São Paulo, o professor Christophe Dejours, teórico proponente da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, no contexto de se demonstrar como a inteligência nasce do enfrentamento com o real, de se ultrapassar a teoria, o prescrito, afirmou: “Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar.” (Dejours, 2004, p.30). O trabalho é, portanto, mais do que um fazer; um transformar-se, uma manifestação de um “sendo”, de um ser que se inventa no contato com sua existência, com o mundo e suas relações.

A pergunta sobre o sentido do ser, fundamental para a filosofia, faz sentido ao se pensar o trabalho quando nos damos conta de que, talvez, a resposta para as perguntas “por que existimos”, “por que acordamos todos os dias”, “o que fazemos todos os dias de nossa vida”, “quem eu sou” pode ser a nomenclatura do ofício, o próprio trabalho. Assim, para além da discussão sobre o ser, a obsessão atual por originalidade, produtividade e sucesso nos encaminha a sermos, cada vez mais, parecidos uns com os outros e a buscarmos aceitação e reconhecimento na mesma proporção, estando todas estas questões envolvidas pela temporalidade do sentido e conceito de trabalho. A originalidade e idiosincrasia, nesse contexto, somente se tornam aceitáveis dentro de alguns padrões de homogeneidade ou mesmo de normalidade estabelecidos.

A mutabilidade do ser, que se inova de dentro para fora, se depara com o constante esforço de sermos diferentemente iguais, originalmente homogêneos. Esta noção confronta com a possibilidade do exercício de uma vida autêntica, que sempre está acompanhada da angústia de percebermos a responsabilidade de sermos quem somos, o que seria a prova de fogo da existência. Gerenciar quem somos assumindo a responsabilidade de sê-lo seria a chave da felicidade, pois estamos falando de uma angústia que nos convida a viver (Heidegger, 1988). A chance de viver o trabalho de forma não alienada de nós mesmos, é uma tarefa que faz parte de atribuir sentido a vida, de se entender no mundo. A frase dita por Dejours nos convida, então, a pensarmos o trabalho para além da mera produção; para a construção da subjetividade, de nos darmos conta do quanto nos implicamos enquanto seres,

tomando consciência prática de que o trabalho jamais será neutro, o que é um chamamento para retomarmos o sentido do trabalho e nos desalienarmos do que nos rouba de nós mesmos.

Nesse contexto, de se pensar um trabalhador vivo e sob a análise da Psicodinâmica, as categorias que envolvem o prazer, o sofrimento, a saúde e a doença convivem no mesmo espaço e estão sendo a todo tempo produzidas e transformadas, assim como a questão do poder, que embora não se apresente de forma categorizada na teoria da Psicodinâmica, também possui um caráter de movimento e se manifestou, no decorrer do trabalho de campo desenvolvido pela pesquisadora, como algo que se destaca nas situações de trabalho estudadas.

O estudo qualitativo realizado, que envolveu doze magistrados trabalhistas do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo, tratou de responder a questão de quais e como se dão os processos psicodinâmicos de prazer e sofrimento vivenciados pelos magistrados trabalhistas do Estado do Espírito Santo nas situações de trabalho, isto sob a ótica da teoria da Psicodinâmica do Trabalho. No decorrer da pesquisa, no entanto, surgiu a problemática de em que medida as variáveis conceituais da Psicodinâmica, as quais rodeiam e explicam as relações sofrimento x prazer, são influenciáveis, no trabalho do juiz, pelo poder ou relações de poder, o que foi tratado nos resultados e discussão da pesquisa.

O poder, em sua dualidade, se mostra interessante ao se pensar o trabalho nos tempos atuais: pois nos convida a refletir acerca de sua ambivalência na forma de potência, saber, autopoiese, liberdade; assim como em sua faceta punitiva, coercitiva, sancionadora, de autoridade. Do mesmo modo que a produção de saúde, doença, prazer e sofrimento se dão no mesmo espaço e não estão separados por um muro no universo do trabalho, o poder e suas relações aparecem a todo o tempo em sua paradoxalidade. Sendo assim a pesquisa, em sua parte prática, acabou por propor, além de uma análise dos processos psicodinâmicos do trabalho, o que é, de fato, o mote do estudo, uma reflexão inicial sobre o conceito e o exercício do poder e suas relações entre as categorias teóricas da Psicodinâmica do trabalho, em que pese tal teoria não se debruce sobre o poder, termo que se utiliza em uma perspectiva foucaultiana (Foucault, 1977).

Quanto à observação do fenômeno do poder no decorrer da pesquisa empírica, isto se deu diante da formação jurídica da pesquisadora, já que o Direito se debrucha sobre a questão do poder em sua teoria e prática, compreendendo-o como o que produzimos e nos produz, sendo impossível estudar Direito sem estudar o poder. Sabe-se que a psicodinâmica do trabalho e suas amplas categorias, por si só, já são desafiantes de serem analisadas, tendo sido a identificação da questão do poder em meio a tais categorias no trabalho de campo,

principalmente no início da pesquisa, mais um levantador de dúvidas do que certezas, principalmente por não existirem estudos que tratam desta relação. Este trabalho, portanto, não pretende de nenhuma forma esgotar a temática do poder nos processos psicodinâmicos.

As indagações que pretendemos responder nesse trabalho nasceram na graduação da pesquisadora, no curso de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo, que despertou a paixão pelo Direito do Trabalho e sua interdisciplinaridade, multidisciplinaridade e seu aspecto real e social. Embora o trabalho e tudo que este implique sempre tenham intrigado a pesquisadora, a vivência do real do trabalho a partir do exercício da advocacia e dos variados estágios em sindicatos, escritórios de advocacia patronais e de defesa de empregados, Ministério Público do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho, foram o que deram substância para os questionamentos para além do Direito, materializados nos trabalhos de monografia, conclusão da pós-graduação em Direito do trabalho e previdenciário e a presente dissertação.

Quanto aos trabalhadores participantes da pesquisa, os magistrados trabalhistas não foram escolhidos enquanto grupo pesquisado de forma direta pela autora, como uma escolha ou anseio pessoal. O próprio grupo, nos anos de inserção da pesquisadora no poder judiciário e na Universidade, foram quem demandaram por serem participantes da pesquisa nas diversas conversas e espaços de convívio. Do mesmo modo, o problema identificado surgiu da experiência, não foi exatamente elegido, esteve guardado em alguma inquietação que veio da prática e do convívio com juízes dos mais variados tipos (juízes de primeiro e segundo grau e das diversas carreiras), os quais sempre demandavam por estudos que relacionassem o trabalho na carreira da magistratura e a saúde mental.

1 INTRODUÇÃO

Os transtornos mentais e comportamentais são a terceira causa de incapacidade para o trabalho no Brasil, conforme dados do 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade, divulgado no ano de 2017 pelo Ministério da Fazenda e Secretaria de Previdência. O Boletim avaliou quantitativamente a concessão de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez por motivos de transtornos mentais e comportamentais relacionados ou não a acidentes de trabalho entre os anos de 2012 e 2016, sendo este relatório o último publicado pelo Governo Brasileiro até o mês de abril de 2019 (Ministério da Fazenda e Secretaria de Previdência/DF, 2017).

Na mesma via, os transtornos mentais e comportamentais foram a 4ª causa de afastamento de servidores e magistrados, segundo consta no Relatório “Saúde de Magistrados e Servidores: Resolução CNJ n. 207/2015”, realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e também divulgado no ano 2017 (Conselho Nacional de Justiça/DF, 2017). Este era o primeiro e único relatório institucional enfocando tal população, até que no ano de 2019 o CNJ disponibilizou relatório atualizado, apresentando dados estatísticos relativos à situação de saúde dos magistrados e servidores do Poder Judiciário em 2018, isto após o envio, pela grande maioria dos Tribunais, dos dados definidos na Resolução CNJ n.207/2015¹. No relatório que considerou os dados oficiais do ano de 2018, a Justiça do Trabalho foi o ramo da justiça que apresentou o maior índice de absenteísmo por doença de magistrados, que se ausentaram, em média, nove dias no ano, três a mais que a média do Poder Judiciário, além de ter permanecido os transtornos mentais como a quarta causa mais comum de ausências laborais (Conselho Nacional de Justiça/DF, 2019).

Pode-se depreender das portarias, resoluções e relatórios pertinentes à saúde de servidores e magistrados, uma crescente preocupação do Estado diante da problemática doença mental x trabalho, sobretudo quanto às confluências entre os dois fenômenos. Tal atenção se origina, conforme justificativa das próprias resoluções do judiciário, das questões econômicas geradas pelos absenteísmos dos trabalhadores afetados, o que se verifica, também, no enfoque, pelos relatórios do CNJ, aos absenteísmos. Porém, a preocupação com tais demandas pode ser considerada, no âmbito institucional, demasiadamente recente.

As condições de saúde dos magistrados e servidores do Poder Judiciário somente

¹ A Resolução n.207/2015 do CNJ tratou de instituir uma Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário.

começaram a ser discutidas a partir da Portaria de nº 43 de 1º de Abril de 2014, editada pelo Conselho Nacional de Justiça, a qual instituiu Grupo de Trabalho (GT) para apresentar propostas relativas à temática, o que demonstra a tardia discussão da matéria pelo Poder Judiciário. O texto da portaria apontou três motivações fáticas para implementação do GT, sendo estas: a eficiência operacional e a gestão de pessoas como tema estratégico do judiciário; informações dos tribunais de que tem havido demasiado acréscimo de casos de doenças físicas e mentais entre magistrados e servidores do poder judiciárias relacionadas com o ambiente, características e condições de trabalho; e, por fim, as referidas patologias levam a afastamentos temporários ou permanentes com prejuízos para a atividade judiciária. O relatório final realizado pelo GT, apresentado no ano de 2014, encampou, principalmente, a instituição de uma Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores, o que somente foi estabelecido em outubro de 2015, na Resolução de nº 207 do CNJ².

Todo esse contexto demonstra a necessidade de se compreender os processos de saúde-doença e prazer-sofrimento vividos pelos trabalhadores do Poder Judiciário. O primeiro Censo do Poder Judiciário, realizado no ano de 2013, o qual foi respondido por 64% dos magistrados e 60% dos servidores do Brasil (mais de 170 mil pessoas), trouxe o importante dado de que de todos os 94 tribunais e conselhos que formam o Poder Judiciário, os magistrados trabalhistas foram, de todos os magistrados do Brasil, os que mais estiveram em gozo de licença remunerada por motivo de doença ou acidente. Desses afastamentos, 52,5% se caracterizaram como Doença ou acidente relacionado ao trabalho (Conselho Nacional de Justiça/DF, 2014).

Os estudos quantitativos oriundos do Poder Judiciário confirmam, assim, os efeitos danosos que a organização do trabalho pode causar a saúde mental, como acima destacado. O Censo do Judiciário, nesse contexto, aponta que apenas 15,7% dos magistrados que responderam à pesquisa acreditam que o volume de trabalho a ele atribuído permite que as tarefas sejam concluídas na jornada regular de trabalho, além de apenas 35,5% se declararem satisfeitos com a atuação do tribunal em prol da qualidade de vida e saúde no trabalho (Conselho Nacional de Justiça/DF, 2014).

O CNJ, ainda, encomendou pesquisa para série “Justiça Pesquisa”, a qual fora intitulada “Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional” (Sznclwar, Lancman, Uchida, Pereira & Barros, 2015), com objetivo de analisar o labor e a organização do trabalho dos juízes sob uma abordagem da psicodinâmica do trabalho, bem

² A qual levou a publicação dos Relatórios “Saúde de Magistrados e Servidores: Resolução CNJ n. 207/2015”, realizado pelo Conselho Nacional de Justiça e divulgados nos anos de 2017 e 2019.

como de outras metodologias complementares. O referido estudo exploratório foi o resultado de grupos de expressão e validações feitas a partir dos princípios da teoria e do cruzamento de dados sobre a carreira e perfil dos magistrados, combinado a uma análise documental, de experiência e dos olhares dos múltiplos atores do processo estudado. Em resumo, o estudo concluiu que o trabalho nunca será neutro com relação à saúde mental, sendo relevante a criação de espaços em que os juízes possam se expressar e refletir sobre suas vivências no judiciário, apresentando o estudo a existência de sinais de elevados níveis de sofrimento, uso disseminado de drogas psicoativas e relatos de depressão, com possível ocorrência de casos de suicídio (Sznclwar *et al.*, 2015, p.128)

No mesmo sentido, com relação à saúde dos magistrados, pesquisas acadêmicas internacionais (Chase & Hora, 2000; Bremer, 2002; Jaffé, Crooks, Dunford-Jackson, & Town, 2003; Anleu & Mack, 2005; Lustig, Delucchi, Tennakoon, Kaul, Marks, & Slavin, 2008; Chambelain & Miller, 2009; Ciocoiu, Cojocar, & Ciocoiu, 2010; Perales, Chue, Padilla, & Barahona, 2011) e nacionais (Lipp & Tangarelli, 2002; Oliveira & Lipp 2009; Machado, Araújo, Zambroni-de-Souza, & Athayde, 2010; Assunção 2011; Alves 2015; Magnus, & Merlo, 2015) trataram da carga de trabalho e sua relação com o alto nível de estresse, ansiedade e depressão destes profissionais, porém ainda são incipientes estudos qualitativos que enfoquem os impactos da organização do trabalho sobre o labor, bem como que delineiam os processos de prazer-sofrimento diante das particularidades práticas e teóricas da profissão do magistrado. Do mesmo modo, inexistem pesquisas que tratam, conjuntamente, do conceito de poder ou relações de poder e a abordagem ou os conceitos teóricos da Psicodinâmica do trabalho. Isto, dada à revisão bibliográfica realizada previamente, que de forma pormenorizada trataremos no item seguinte.

1.1 Das pesquisas existentes: a saúde dos servidores e magistrados

Uma revisão de literatura realizada pela autora quanto aos últimos onze anos (anos de 2007 a 2018) nas bases de dados LILACS, SciELO, BVS, Portal de Periódicos CAPES/MEC e PePSIC, indicam a existência de dezenove artigos que tratam dos temas: Burnout, esgotamento profissional, condições de trabalho, atenção à saúde do trabalhador, processos saúde-doença, qualidade de vida relacionada ao trabalho e estresse de servidores e magistrados do Poder Judiciário.

Os critérios utilizados no levantamento nas bases de dados foram de ano de publicação (2007 or 2008 or 2009 or 2010 or 2011 or 2012 or 2013 or 2014 or 2015 or 2016 or 2017 or

2018;) e (AND) descritores relativos às profissões, presentes no resumo, em inglês, espanhol e português, sendo estes, em português: ((trabalhador) and (justiça or judic*)) ((servidor) and (justiça or judic*)) or (magistrado) or (juiz) or (advogado) or (defensor) or (oficial de justiça) or (promotor); inglês: ((worker) and (judiciary or justice)) or (judg*) or (magistrat*) or (lawyer*) or (government employ*) or ((defender*) and (judiciary or justice)) or (probation officer*) or (justice_officer*) or ((promoter) and (judiciary or justice)) or (prosecutor) e espanhol: ((trabajador) and (justicia or judiciales or judicatura)) or ((servidor) and (justicia or judiciales or judicatura)) or (magistrado) or (juez) or (abogado) or ((defensor) and (justicia or judiciales or judicatura)) or (oficial de justicia) or ((promotor) and (justicia or judiciales or judicatura)).

Além destes, também se acresceu (AND) descritores relativos ao enfoque da pesquisa, presentes no resumo, sendo estes, em português: (saúde) or (doença) or (prazer) or (sofrimento) or (adoec*) or (estresse) or (burnout) or (doença no trabalho) or (doença do trabalho) or (saúde do trabalhador) or (ambiente de trabalho) or (atenção à saúde do trabalhador) or (trabalho) or (atenção à saúde) or (condições de trabalho) or (esgotamento profissional); inglês: (health) or (disease) or (illness) or (sickness) or (suffer*) or (hurt*) or (stress) or (burnout) or (occupational disease) or (workers health) or (work environment) or (work) or (health care) or (working conditions) or (professional exhaustion syndrome) or (health at work) e espanhol: (salud) or (enfermedad) or (desorden) or (placer) or (sufrimiento) or (enfermedad) or (estrés) or (burnout) or (enfermedad en el trabajo) or (enfermedad del trabajo) or (salud del trabajador) or (ambiente de trabajo) or (atención a la salud del trabajador) or (trabajo) or (atención a la salud) or (condiciones de trabajo) or (agotamiento profesional).

Com base nos critérios elucidados, foram encontrados, no total, dezenove textos com os descritores apresentados, sendo que destes, somente sete artigos trataram dos dados de modo qualitativo. Os demais textos analisaram os dados de forma quantitativa, excluindo-se um único artigo teórico encontrado, em que o autor examinou as transformações no mundo do trabalho e suas relações com a subjetividade dos trabalhadores.

O artigo teórico em comento considerou três temas, sendo eles a influência dos modelos produtivos no processo de saúde e doença em trabalhadores diagnosticados com lesões por esforços repetitivos e distúrbios osteomusculares; a implementação do mecanismo de Qualidade Total em um órgão do Judiciário e, por fim, as mudanças da função de telefonista ou teleoperador. O autor se baseou nas implicações dos processos assinalados na saúde mental, sendo a qualidade total uma gestão baseada na qualidade da produção, de adaptação, e que se coaduna com a existência das funções comissionadas, as gratificações, o

que justificaria as alterações de remunerações e corroboraria para incidência de lesões por LER e DORT entre os servidores principalmente quanto aos mais comprometidos com o sistema da gestão da Qualidade total (Spilki, Jacques, Scopel & Oliveira, 2009, p.173-174)

De acordo com a aludida revisão, cinco artigos possuíram como população os magistrados, sendo que de tais artigos, somente um foi pautado pela Teoria da Psicodinâmica do Trabalho (Magnus *et al.*, 2015), o qual tratou do processo para formação de um coletivo de magistrados no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. O estudo se ocupou do acompanhamento da mobilização do coletivo de juízes que vivenciavam um sofrimento criativo que poderia, no entender dos autores, ser potência de transformação no trabalho, apontando como desafio do estudo as etapas do “real da clínica” e as estratégias utilizadas para a criação e manutenção de um espaço de discussão. Este artigo foi resultado da tese de doutoramento intitulada “Das cinzas ao Processo Judicial Eletrônico: um estudo com o coletivo de magistrados do trabalho da 4ª Região sobre indicativos de saúde”, escrita pela autora Cláudia Magnus, sob orientação do professor Álvaro Roberto Crespo Merlo, em meio à transição originada da implementação do Processo Judicial Eletrônico (PJE) no Tribunal, que sob a perspectiva da autora, teria exacerbado o volume de trabalho e estaria trazendo implicações na saúde física e psíquica e no funcionamento dos coletivos.

A pesquisa, que tratou da saúde dos magistrados sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, constatou como estratégias de defesa a racionalização, negação, distanciamento, ironia e hiperaceleração, apresentando que nos doze encontros coletivos realizados, o quórum se compôs da seguinte forma: três destas sessões contaram com a presença de apenas um magistrado, em quatro foram apenas dois magistrados, em três das sessões houve a presença de três magistrados, e nas últimas duas sessões, destinadas a validação da pesquisa, houve a presença de oito e dez magistrados, sendo o número de comparecimentos um importante dado de partida para pensarmos o aspecto do engajamento do coletivo de trabalho dos juízes trabalhistas.

Tem-se, também, com relação à formação dos coletivos de trabalho no caso dos juízes do trabalho, um artigo publicado no ano de 2010, o qual envolveu os cursos de engenharia de produção e psicologia, e de forma qualitativa propôs refletir sobre os processos de inserção profissional e formação continuada de juízes do trabalho de um Tribunal da Região Norte do Brasil, bem como o papel dos coletivos de trabalho neste contexto. Os referenciais teóricos utilizados pelo estudo foram as clínicas do trabalho e foram feitas entrevistas com 13 juízes, o que resultou nas conclusões de que a formação continuada é prejudicada pelo aumento do quantitativo de tarefas que também majoram o período extra trabalhado. A solidão e o

pequeno círculo de pares que prestam apoio a cada magistrado foi uma questão importante percebida no decorrer do estudo, pontuando os autores que as dificuldades da profissão seriam melhor geridas acaso os coletivos de trabalho se mostrassem mais receptivos (Machado, Araújo, Zambroni-de-Souza, & Athayde, 2010)

Dentre os artigos que enfocaram participantes magistrados e a questão do estresse, tem-se a pesquisa realizada em Lima, Peru, com o objetivo de determinar os níveis de estresse geral e laboral, depressão e ansiedade em uma população de 436 magistrados (no sentido brasileiro dado ao termo). O estudo expôs a presença de estresse comum em 18,5 % dos magistrados e estresse laboral em 33,7 % dos participantes, ansiedade em 12,5 % e depressão em 15,0 % dos magistrados, pelo que fora concluído que uma grande porcentagem de magistrados apresentavam altos níveis de estresse, ansiedade e depressão, sendo que um quarto dos participantes apresentaram ao menos uma dessas condições. A conclusão do estudo apontou para um alto nível de estresse, ansiedade e depressão, estando o estresse associado à depressão e ansiedade. Dada a alta associação entre esses agravos, os autores do estudo recomendam a implementação de programas de intervenção e prevenção dos três agravos, de forma conjunta, dirigidos aos magistrados (Perales *et al.*, 2011).

Uma única pesquisa nacional tratou do estresse sob o ponto de vista de seu controle, tendo tratado, ainda, da resiliência, isto a partir de um questionário aplicado a juízes e servidores. Objetivou-se no estudo, identificar comportamentos resilientes em indivíduos que obtêm sucesso diante de confronto com adversidades a partir da aplicação de um Inventário de Sintomas de Stress, Levantamento de Fontes de Stress e Levantamento de Comportamentos Indicadores de Resiliência. Os resultados da pesquisa assinalaram que 72% dos participantes alegara estar expostos a diversas fontes diárias de estresse, sendo os estressores basais os que se referem à administração de rotinas pessoais e à ocupação, com destaque para os homens, que apresentaram um comportamento mais resiliente (Oliveira *et al.*, 2009).

Por fim, quanto aos artigos cuja população envolveu magistrados, segundo os parâmetros delineados, tem-se um estudo polonês, realizado na cidade de Varsóvia, publicado em 2017 e realizado com uma população de juízes e servidores. O escopo do trabalho foi explorar o temperamento como um moderador das consequências da saúde a partir da exposição dos funcionários judiciais aos riscos psicossociais no trabalho. Também se buscou uma tentativa de isolar um fator de risco temperamental, tendo o pesquisador aplicado Questionário Psicossocial por Cieślak e Widderszal-Bazyl, Questionário de Inventário de Temperamento e Caráter (TCI) por Cloninger em adaptação de Hornowska e Questionário de

Saúde Geral -28 (GHQ-28) em adaptação Makowska e Merecz. As conclusões do trabalho foram de que o temperamento pode controlar a influência dos riscos psicossociais na saúde dos servidores e magistrados, entendendo os autores serem necessárias mais pesquisas para compreensão da função moderadora do temperamento e suas consequências diante da saúde e do estresse relacionado ao trabalho. Sendo assim, os resultados confirmaram a influência moderadora do temperamento sobre a saúde e estresse relacionado ao trabalho, ao passo que o controle sobre o trabalho pode ser importante fator de proteção (Orlak & Tylka, 2017).

Dos dezenove textos com os descritores apresentados, portanto, foram apenas cinco os artigos publicados com enfoque na população dos magistrados em uma pesquisa que engloba os últimos onze anos, os quais foram, portanto, em sua maioria, estudos quantitativos, com destaque para apenas um artigo pautado pela Teoria da Psicodinâmica do Trabalho (Magnus *et al.*, 2015). Os demais textos trataram de três estudos quantitativos acerca do estresse, depressão, ansiedade, resiliência, e riscos psicossociais (Perales *et al.*, 2011; Oliveira *et al.*, 2009; Orlak & Tylka, 2017) e um artigo qualitativo que trata das condições de trabalho da população em questão (Machado *et al.*, 2010).

Fora dos artigos cuja revisão se seguiu a metodologia detalhada, encontrou-se, no decorrer da pesquisa, dois artigos que trataram acerca da saúde dos magistrados e servidores do Poder Judiciário, sendo um deles um breve levantamento bibliográfico feito sobre a saúde do magistrado publicado na Revista da Escola Superior da Magistratura do Estado de Santa Catarina no ano de 2013, o qual foi escrito por uma magistrada do mesmo Estado. Em seu texto, a juíza constata que as pesquisas existentes, embora pouco abundantes, apontam, em seus resultados, um comprometimento da qualidade de vida dos magistrados ante a incidência de altos níveis de estresse. Além do estresse, ainda tratou do *burnout*, também identificado nas pesquisas, assim como a ocorrência da síndrome de Vicarious Trauma, adoecimento relacionado com a empatia e a uma vivência pretérita com pessoas com sintomas ou mesmo a síndrome. O estudo conclui, então, que pode se pensar na possibilidade dos magistrados sentirem certa passagem, empatia, vinda dos jurisdicionados, e que por isso estariam expostos a uma situação estressora ou algo similar (Costi, 2013, p. 219). A autora contabilizou o quantitativo de três artigos nacionais e, no cenário internacional, a partir do ano de 2000, nove artigos, sendo que todos utilizam a abordagem do estresse na vida dos magistrados.

A segunda pesquisa encontrada foi publicada na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e executada pelo professor Giovanni Alves, a qual pretendeu dimensionar a precarização do trabalho, da qualidade de vida e da saúde dos magistrados em contextualização com o Estado neoliberal perante a gestão toyotista, além das novas

tecnologias do processo de reestruturação produtiva do Judiciário. O artigo sintetiza uma análise exposta no livro “O Trabalho do Juiz”, que sob uma abordagem sociológica analisou o trabalho após aplicação de questionário entre os anos de 2013 e 2014 para 408 magistrados trabalhistas do Brasil. Na referida pesquisa, perguntados os magistrados se apresentaram, nos últimos cinco anos, algum sintoma de adoecimento que se relacionasse ao trabalho, segundo informações expostas no livro e artigo, 73% dos magistrados do trabalho responderam que sim, enquanto 27% disseram que não, o que significa dizer que 2/3 dos juízes do trabalho estariam adoecidos, afirmando o autor que “existem elementos vinculados à própria natureza do trabalho do juiz que contribuem para o estranhamento nas condições da nova precariedade salarial. Por exemplo, ao serem perguntados se o trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes, 88% disseram frequentemente (54%) ou às vezes (33%), demonstrando a implicação paradoxal da subjetividade da pessoa que trabalha pela própria natureza da atividade judicial.” (Alves, 2015, p. 257).

Deste modo, são diminutas, ainda, as pesquisas acadêmicas que tratam do trabalho do magistrado sob a perspectiva dos processos de saúde e doença, assim como sob a abordagem teórica da Psicodinâmica do Trabalho, que também não apareceu em grande monta nos demais textos encontrados, que se enquadraram nos descritores apresentados.

Como apresentado, foram encontrados, no total, dezenove textos com os descritores aludidos, sendo que destes, somente sete artigos trataram dos dados de modo qualitativo. São cinco as pesquisas em que os participantes foram magistrados, sendo que em apenas em um estudo foi utilizada a abordagem da psicodinâmica do trabalho, enquanto que nos catorze artigos restantes, a abordagem da psicodinâmica foi utilizada em somente três artigos.

Quanto aos artigos que enfocaram a PDT, temos o texto intitulado “Experiência em clínica do trabalho com profissionais de T&D de uma organização pública”, cuja pesquisa ouviu sete servidores públicos da área de treinamento e desenvolvimento de uma instituição do Poder Judiciário (Gomes, Lima & Mendes, 2011). O texto “O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre”, que também se valeu da PDT, analisou os efeitos do trabalho sobre a saúde dos oficiais de justiça a partir de uma demanda do Sindicato dos Trabalhadores da Justiça Federal do Rio Grande do Sul (Sintrajufe-RS), após considerar o elevado número de queixas por parte destes servidores. O resultado da pesquisa abalizou que o cerne do problema estaria conectado à falta de reconhecimento do trabalho realizado por esses profissionais, o que sugeriria um espaço de discussão que também envolvesse a coordenação, o magistrado e profissionais da Psicologia, em caráter permanente (Merlo, Dornelles, Bottega, & Trentini, 2012). O último texto sob o viés da PDT tratou das alterações

advindas da implantação dos sistemas informatizados de recebimento e análise dos processos judiciais, que embora tenham trazido avanços à tutela jurisdicional, originaram novas demandas organizacionais aos trabalhadores do setor (Pai, Lautert, Tavares, Souza Filho, Dornelles & Merlo, 2014).

Os demais textos foram variados quanto à abordagem teórica, tendo um deles tratado da avaliação dos Riscos psicossociais a partir de uma pesquisa realizada na cidade de Valência, Espanha, com 402 servidores da justiça (Gil-Monte, López-Vílchez, Llorca-Rubio & Piernas, 2016). Do mesmo modo, ainda envolvendo os riscos psicossociais, encontrou-se dentre os descritores uma pesquisa produzida no México, que tratou da Síndrome do Desgaste Ocupacional (Burnout) e sua relação com a saúde e risco psicossocial em servidores do judiciário (Uribe Prado, López Flores, Pérez Galicia, & García Saisó, 2014).

Sob o enfoque do estresse ocupacional, a revisão identificou um estudo publicado em 2014, acerca da insatisfação no trabalho, depressão e problemas psicossomáticos a partir de uma amostra de 702 advogados brasileiros, isto com relação ao poder preditivo de sete fontes de estresse. No resultado da pesquisa, os autores identificaram que a latitude de decisão e o suporte social foram os principais preditores negativos do estresse, enquanto as demandas psicológicas e a insegurança no trabalho foram os seus principais preditores positivos (Costa & Ferreira, 2014). Também sobre estresse, uma pesquisa quantitativa analisou a questão do estresse entre servidores por meio da análise da pressão no trabalho, do nível de liberdade na atividade e do apoio social, tendo participado da pesquisa 265 pessoas. Como resultado da pesquisa, um dos aspectos se relacionou ao fato de que a pressão no trabalho, por mais que fosse regulada, era maior entre os gerentes, que segundo ao autor estariam “mais sujeitos aos jogos políticos e de poder”, ainda que todos os servidores fossem concursados (Silva, 2009).

Sob o enfoque da ergonomia da atividade foram localizados três textos, tendo um deles avaliado, a partir da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) e a Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), ambas componentes do Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), o Contexto de Trabalho e o Custo Humano no Trabalho em um órgão do Poder Judiciário brasileiro (Antloga *et al.*, 2014).

Também com abordagem teórica da ergonomia da atividade, porém aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho (EAA_QVT), encontrou-se, também, uma pesquisa realizada com 5.164 trabalhadores servidores do poder judiciário, a qual tratou da qualidade de vida no trabalho e o risco de adoecimento (Fernandes & Ferreira, 2015). Igualmente abordando a qualidade de vida, um dos textos encontrados contou, como participantes, com servidores e oficiais de justiça, tendo obtido como resultado os relatos de companheirismo, cumplicidade

entre os colegas além de estratégias de amenização do estresse ocupacional pela estabilidade oferecida e significação do trabalho como socialmente relevante (Pizzinato, Carlotto, Cé & Conceição, 2014). Por fim, o último texto que se valeu do referencial da ergologia tratou da implementação do Processo Judicial Eletrônico e suas repercussões na saúde e cotidiano dos servidores (Fonseca, 2015).

Ainda sob uma perspectiva qualitativa, tem-se uma pesquisa sobre a informatização do processo judicial e suas implicações no trabalho dos servidores do Judiciário, a qual, nas entrevistas realizadas, percebeu o desconforto dos servidores quanto a ausência de consulta prévia e o insuficiente treinamento para o uso do sistema eletrônico, bem como o sentimento de aumento da demanda associado a um maior envolvimento com o trabalho (Fonseca, Cunha, Vieira, & Modena, 2018). Finalizando as pesquisas encontradas, por fim identificou-se um estudo que buscou identificar a existência de afastamentos por Transtornos Mentais e do Comportamento relacionados ao trabalho, além de mensurar, de forma relacionada, as variáveis sociodemográficas, laborais e o tipo de transtorno verificado juntamente com as licenças e dias de afastamento do trabalho. Tal estudo, cujos dados foram analisados por meio de estatística descritiva e inferencial, concluiu em seus resultados uma prevalência de transtornos do humor (Fonseca & Carlotto, 2011).

Por mais que não esteja clarividente nos textos cujos participantes não sejam magistrados a importância de se discutir, para melhoria dos processos de saúde-doença dos servidores, o trabalho do juiz (suas funções de gestão e as relações servidor – magistrado), mostra-se necessário, diante dos resultados das pesquisas trazidas pela revisão, um debate que também englobe o gestor das varas, sejam elas da justiça comum (justiça estadual e justiça federal) ou especializada (justiça do trabalho, justiça eleitoral, justiça militar), ou seja, que englobe o magistrado.

O que se identifica nos textos que tratam da população magistrado é que somente se considera a função do juiz de julgar, porém são muitas as suas atividades, sendo uma delas a de ser um gestor da Vara em que atua. Estas questões quanto ao trabalho do juiz e suas relações com os servidores serão trazidas em momento próprio, porém trata-se nesse momento para justificar o quanto o estudo analítico dos processos de saúde e doença do magistrado repercutem, também, nos processos de saúde e doença dos servidores, incluindo os oficiais de justiça, advogados e prestadores de serviço da justiça.

Deste modo, além de serem diminutas as pesquisas acadêmicas que tratam do trabalho do magistrado, mostra-se importante o referido estudo para uma melhoria nas condições de trabalho e relações que englobam todos os profissionais que estão sob a liderança do

magistrado que também é gestor. A perspectiva teórica da Psicodinâmica do Trabalho, que também é escassa quanto à análise do trabalho do juiz, nos auxiliará a compreender de forma profunda a construção da identidade do trabalho do magistrado que ressoa, pode-se dizer, para além da estrutura do poder judiciário, dos servidores e advogados, pois afeta os jurisdicionados, a população de um modo geral, que espera uma resposta destes profissionais.

Não se observou, na revisão realizada, pesquisas que aliam a saúde ou o adoecimento do trabalhador à problemática do poder, quanto mais sob a ótica Foucaultiana do termo. Diz-se isso, por ter a pesquisadora, no campo, observado a questão do poder como um dos elementos dessa psicodinâmica das relações intersubjetivas no trabalho, como em momento próprio será tratado (discussão e resultados da pesquisa).

1.2 Do problema e dos objetivos: geral e específicos

1.2.1 Do problema

Pretende-se, com a pesquisa, ante o cenário institucional e acadêmico apresentado, analisar como se dão os processos psicodinâmicos de prazer e sofrimento, saúde e doença vivenciados pelos magistrados trabalhistas do Estado do Espírito Santo nas situações de trabalho, isto sob a ótica da teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

Para tanto, as principais categorias de análise da Psicodinâmica serão abordadas, sendo elas a organização do trabalho e as mobilizações subjetivas do trabalhador (vivências de prazer e sofrimento, estratégias defensivas, espaço de discussão coletiva e dinâmica do reconhecimento, inteligência prática e cooperação).

A Psicodinâmica se ocupa da vivência subjetiva dos trabalhadores, se desenvolvendo a partir das demandas destes e pautando-se na análise precisa das vivências dos trabalhadores mediante a organização do trabalho, atravessando os temas adoecimento, prazer e sofrimento com vistas à recuperação, por parte do trabalhador, da sua capacidade de pensar o trabalho e transformar o sofrimento em algo criativo, produtivo, aumentando a resistência do sujeito ao risco de desestabilização. Neste contexto, trabalhar também significa uma busca pelo reconhecimento, pela valorização dentro de um contexto, uma identidade social, sendo o prazer o produto dessa busca.

Como dito na apresentação do estudo, no decorrer da pesquisa, especificamente na coleta dos dados das entrevistas, surgiu à problemática de em que medida as variáveis conceituais da Psicodinâmica, as quais rodeiam e explicam às relações sofrimento-prazer x

saúde-doença, são influenciáveis, no trabalho do juiz, pelo poder ou relações de poder. Em outras palavras, em que medida as dinâmicas psíquicas se relacionam com as relações de poder, já que estas se demonstraram como um dos elementos da psicodinâmica das relações intersubjetivas no trabalho. Tal problemática, à parte do problema originador da pesquisa, será tratada nos resultados e discussão da pesquisa por ter se apresentado em campo.

1.2.2 Objetivo geral

Contando com toda esta análise, o objetivo geral da pesquisa visou a analisar os processos de saúde-doença e prazer-sofrimento vividos pelos magistrados da Justiça do Trabalho do Estado do Espírito Santo, sob a ótica de se investigar as dimensões das normatizações, prescrições e Psicodinâmica do reconhecimento a serem identificadas em tal processo.

1.2.3 Objetivos específicos

Foram os objetivos específicos da pesquisa:

- Identificar e sistematizar as regras de ofício (organização real do trabalho) e as regras prescritas (organização prescrita do trabalho) presentes no labor dos magistrados;
- Identificar, descrever e caracterizar as estratégias defensivas e as mobilizações subjetivas presentes no trabalho do magistrado a nível individual e coletivo, além de possíveis resistências que vêm sendo produzidas pelos trabalhadores;
- Identificar, descrever e sistematizar as vivências de prazer, sofrimento, reconhecimento e identidade social a partir do fazer e dizer do magistrado.

2 PODER JUDICIÁRIO

Vivemos tempos de acumulação flexível do capital e seus consequentes, como novas formas de precarização da mão de obra, insegurança de classe, desemprego e flexibilização dos direitos trabalhistas, momento em que o trabalho adquire um papel ainda mais fundamental na construção da identidade do ser, da sociedade e das relações interpessoais em todos os seus aspectos, invitando dimensões biológicas e erógenas do corpo, que sempre sofreu o impacto da submissão do homem aos modos produtivos (Harvey, 1993; Antunes, 2003; Dejours, 2000).

Também nos encontramos diante de um notável enfraquecimento e insuficiente capacidade de pressão dos movimentos dos trabalhadores, um período de reestruturação produtiva flexível do capital, marcado pela descrença dos operários nas instâncias que o protegem, o que produz nefastos efeitos ao chamado campo de saúde do trabalhador (Gomez & Lacaz, 2005). Destaca-se, nesse contexto, que o trabalho é reconhecido como fator gerador e modificador das condições de viver, adoecer e morrer dos homens desde a antiguidade greco-romana, a partir dos trabalhos de Hipócrates, Plínio, Galeno e outros, os quais chamavam a atenção para a importância da sazonalidade, ambiente, tipo de trabalho e posição social como fatores contributivos na produção de doenças.

Em que pese às relações de trabalho tenham se sofisticado em determinada medida, como para salvaguarda de alguns direitos, como os expostos na Declaração da OIT de 1998, de assinatura obrigatória pelos países membros, estes somente atualizam a lógica produtivista do trabalho em consonância com os avanços tecnológicos adquiridos.

Os reflexos das transformações no mundo do trabalho não se limitam à iniciativa privada, abrangendo a esfera pública, que sofre na mesma medida com os choques de gestão. O judiciário, especificamente, teve de se adaptar ao processo que reorganizou o trabalho público nas últimas décadas, modernizando-se quanto à comunicação e tecnologias informacionais que passaram a vigorar, o que alterou significativamente os modos de funcionamento do trabalho de um modo geral, principalmente com o ingresso do Processo Judicial Eletrônico (PJe), metas, estatísticas de produtividade, que estabelecem prazos e penalidades (Resolução de nº 76 do Conselho Nacional de Justiça), dentre outros mecanismos do Poder Judiciário.

Para melhor compreensão do espaço estrutural, regras e circunstâncias sobre as quais se inserem os trabalhadores mote da pesquisa, passa-se a uma breve digressão quanto à reforma do poder judiciário, a criação do Conselho Nacional de Justiça, metas, estatísticas e o plano estratégico da Justiça do Trabalho.

2.1 Reforma do Poder Judiciário (Emenda Constitucional Nº 45 de 2004): A criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e as modificações no Estatuto da Magistratura

Para compreensão das reformas pelas quais passou o judiciário, é necessário expormos um primeiro grande marco de mudança, que é a Constituição Federal promulgada em 1988 (Sadek, 2004; Comparato, 2004), conhecida como “Constituição cidadã”, por ter sido concebida no processo de redemocratização do Brasil pós-ditadura militar, e também por ter assegurado diversas garantias constitucionais com o objetivo de dar maior efetividade aos direitos fundamentais e tornar o Judiciário mais independente, que pode atuar no caso de lesão ou ameaça de lesão a estes direitos. De tal modo, a democracia vive sob a ordem suprema de uma constituição democrática, garantidora de direitos iguais para todos sem qualquer distinção³, o que poderia e pode ser exigido perante a justiça, que segundo a constituição, também teria autonomia administrativa e financeira para ser isenta com relação ao poder do Estado.

Assim passou a se organizar o poder judiciário brasileiro com a Constituição Federal de 1988:

³ A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 5º, assegura que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, aduzindo, dentre muitos outros direitos, o de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações; ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante; é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato; é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença; são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar. Este artigo, no capítulo de Direitos Individuais e Coletivos, é o mais extenso da Carta magna, e as garantias individuais nelas expostas são consideradas cláusulas pétreas, ou seja, jamais poderão ser alteradas, nem mesmo por meio de Emenda Constitucional.

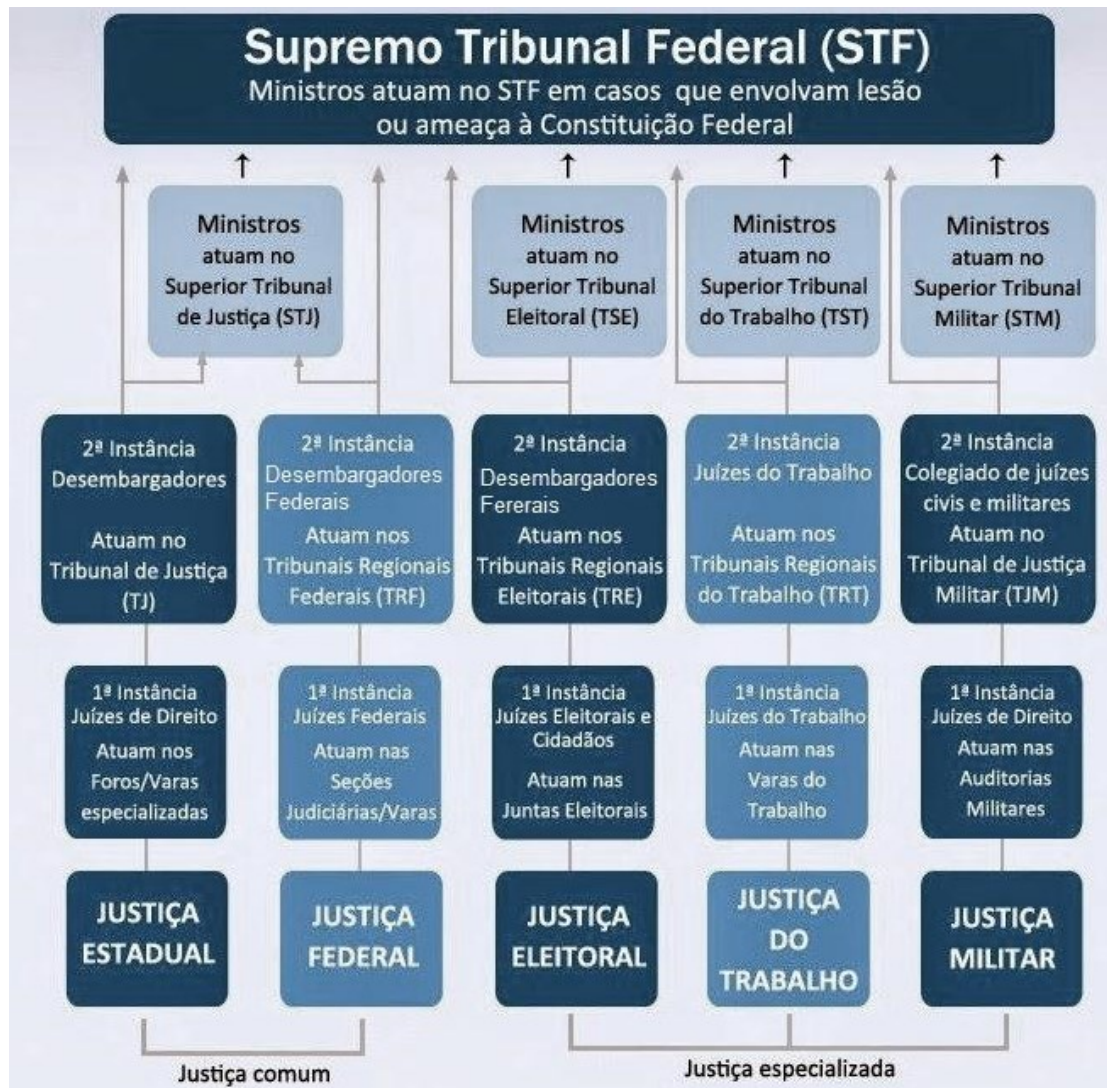


Figura 1: Organograma da Justiça

Fonte: acervo pessoal

Acima se explicita como se organiza a justiça do trabalho, justiça militar, justiça eleitoral, justiça federal e justiça estadual, as quais possuem a primeira e segunda instância, seguidas do respectivo tribunal superior a que estão vinculadas. Por fim, em casos que envolvam lesão ou ameaça de lesão à Constituição Federal, os processos de quaisquer das justiças são remetidos para o Supremo Tribunal Federal, chamado “guardião da Constituição”. Os juízes do trabalho da primeira instância, deste modo, atuam nas varas do trabalho, enquanto os juízes de segunda instância atuam nos Tribunais Regionais do Trabalho e os ministros do trabalho atuam no Tribunal Superior do Trabalho.

Com a Constituição de 1988 uma série de direitos foram garantidos, assim como a sociedade passou a os demandar, inclusive quanto a um processo judicial e atuação do poder

judiciário célere e eficaz, o que se manifestou no clamor público ante a lentidão do judiciário, despontando em uma crise do judiciário brasileiro, a qual contou como causas o número insuficiente de magistrados e servidores, a dificuldade de acesso ao Judiciário, à ausência de instalações físicas adequadas, a inexpressiva informatização dos cartórios, a ausência de planejamento e gestão, além da carência no controle administrativo (Vieira e Pinheiro, 2008).

No final do ano de 2004, portanto, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, o que alterou o modo de funcionamento das atividades do poder judiciário, instituindo o Conselho Nacional de Justiça⁴, responsável pelo controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário. O CNJ passou a exercer o controle externo da magistratura, elaborando relatório anual sobre a situação do Poder Judiciário no país, tendo como missão, também, integrar programas de informatização e qualificação de servidores. Nesse contexto, o CNJ é órgão do poder judiciário, porém é exclusivamente administrativo, responsável por aperfeiçoar o trabalho do sistema judiciário.

Segundo prediz a Constituição Federal, o Conselho Nacional de Justiça compõe-se de quinze membros com mandato de dois anos, admitida apenas uma recondução, sendo composto pelo Presidente do Supremo Tribunal Federal (presidente do Conselho), um dos Ministros do Superior Tribunal de Justiça, o Corregedor Nacional de Justiça, um Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, um desembargador de Tribunal de Justiça, um juiz estadual, um juiz federal de Tribunal Regional Federal, um juiz federal, um juiz de Tribunal Regional do Trabalho e um juiz do trabalho. O conselho também é composto por dois advogados, indicados pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil e dois integrantes do Ministério Público, sendo o primeiro deles membro do Ministério Público da União, indicado pelo Procurador-Geral da República e o outro membro do Ministério Público estadual, escolhido pelo Procurador-Geral da República dentre os nomes indicados pelo órgão competente de cada instituição estadual. Por fim, participam do conselho dois cidadãos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, indicados, a um, pela Câmara dos Deputados e a dois pelo Senado Federal.

Para melhor visualização da estrutura do Conselho Nacional de Justiça, vide organograma retirado do sítio eletrônico do Conselho Nacional de Justiça:

⁴ O Conselho Nacional de Justiça foi instituído por meio de emenda constitucional, com a consequente inclusão do artigo 103-B, § 4º na Constituição da República Federativa do Brasil.

ORGANOGRAMA DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Regimento Interno e Portaria CNJ nº 48/2019)

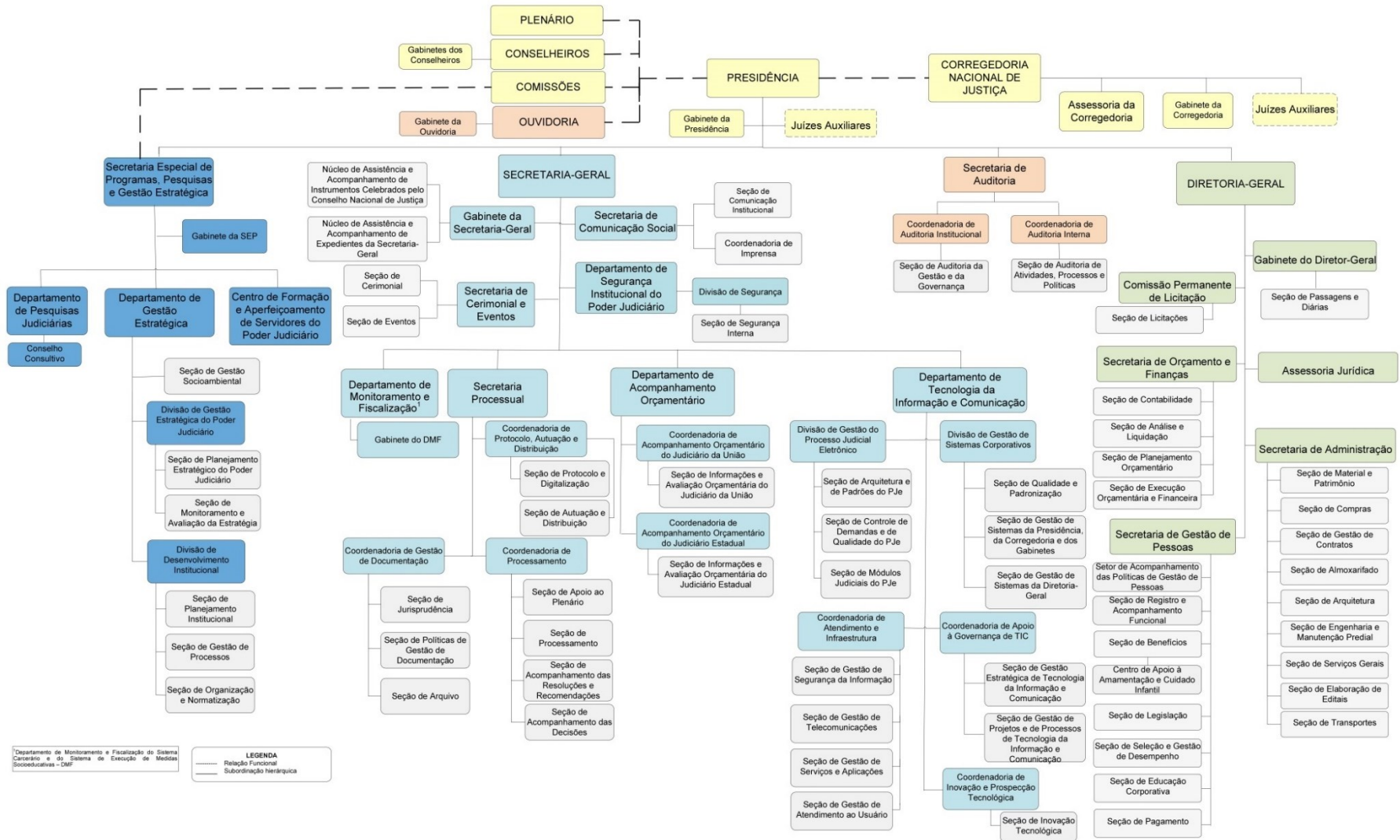


Figura 2: Organograma do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)

Fonte: <https://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2019/04/1652480f23c1a66f90ae138e8c87150d.pdf>

A Constituição Federal deixa a cargo do CNJ o dever de analisar por sua própria conta ou mediante pedido de algum interessado, a legalidade dos atos administrativos praticados por membros ou órgãos do Poder Judiciário, “podendo desconstituí-los, revê-los ou fixar prazo para que se adotem as providências necessárias ao exato cumprimento da lei, sem prejuízo da competência do Tribunal de Contas da União”, conforme determina o art. 103-B da CRFB.

A Emenda 45 de 2004 ficou conhecida, dadas às transformações por ela trazidas, como Reforma no Judiciário, tendo apresentado, expressamente, que fosse assegurado a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. A emenda também foi responsável por ampliar algumas regras mínimas a serem observadas na elaboração do Estatuto da Magistratura, com enfoque na produtividade e transparência da prestação jurisdicional, na busca da efetividade do processo.

Dentre as modificações no Estatuto da Magistratura provocadas pela emenda, está a previsão da exigência de três anos de atividade jurídica para o bacharel em Direito como requisito para o ingresso na carreira da Magistratura; aferição do merecimento para a promoção conforme o desempenho, levando-se em conta critérios objetivos de produtividade; maior garantia ao magistrado para recusar a promoção por antiguidade somente pelo voto fundamentado de 2/3 de seus membros, conforme procedimento próprio e assegurada a ampla defesa; impossibilidade de promoção do magistrado que, injustificadamente, reter autos em seu poder além do prazo legal; previsão de cursos oficiais de preparação, aperfeiçoamento e promoção de magistrados, constituindo etapa obrigatória do processo de vitaliciamento; o ato de remoção, disponibilidade e aposentadoria do magistrado, por interesse público, deverá ser fundado em decisão por voto da maioria absoluta (e não mais 2/3) do respectivo tribunal ou do Conselho Nacional de Justiça, assegurada ampla defesa; previsão de serem as decisões administrativas dos tribunais tomadas em sessão pública; o fim das férias coletivas do Poder Judiciário, tornando a atividade jurisdicional ininterrupta; a previsão de número de juízes compatíveis com a população e a distribuição imediata dos processos em todos os graus de jurisdição, dentre outros.

A Emenda ainda vetou os juízes de receber, a qualquer título ou pretexto, auxílios ou contribuições de pessoas físicas, entidades públicas ou privadas, ressalvadas as exceções previstas em lei, bem como proibiu os membros da Magistratura de exercerem a advocacia no juízo ou tribunal do qual se afastaram, por aposentadoria ou exoneração, pelo prazo de três anos.

2.2 Das metas e estatísticas do Conselho Nacional de Justiça e do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho

No ano seguinte à emenda nº 45 de 2004, por meio da Resolução CNJ nº 4, de 2005, o Conselho Nacional de Justiça instituiu o Sistema de Estatísticas do Poder Judiciário, com o objetivo de concentrar, analisar e consolidar os dados a serem obrigatoriamente encaminhados por todos os órgãos do Judiciário, além de ter instituído o Módulo de Produtividade Mensal dos juízes e serventias judiciárias.

Em 2006 a Resolução CNJ nº 4 de 2005 foi regulamentada, porém esta foi revogada pela Resolução Nº 76 de 12/05/2009, a qual dispôs sobre os princípios do Sistema de Estatística do Poder Judiciário, estabelecendo seus indicadores, fixando prazos, determinando penalidades expondo os indicadores estatísticos fundamentais, os quais possuíam e possuem como categorias: insumos, dotações e graus de utilização, subdividida em receitas, despesas e estrutura; litigiosidade, subdividida em carga de trabalho, taxa de congestionamento, recorribilidade e reforma de decisões; acesso à Justiça e Perfil das Demandas.

Aliada à Presidência do Conselho Nacional de Justiça, a Comissão de Estatística e Gestão Estratégica, assessorados pelo Departamento de Gestão Estratégica, passaram a coordenar as atividades de planejamento e gestão estratégica do Poder Judiciário, implementando metas de curto, médio e longo prazo, associadas aos indicadores de resultado. Os Tribunais passaram, anualmente, a apresentar relatório revelando o cumprimento das metas nacionais estabelecidas, aprovadas pelos presidentes dos tribunais durante os Encontros Nacionais do Judiciário.

Assim, as metas de cada ano são discutidas no Encontro Nacional do Poder Judiciário, sendo que para o ano de 2017, as metas contemplavam os seguintes temas: meta 1, a produtividade; meta 2, a celeridade na prestação jurisdicional; meta 3, o aumento dos casos solucionados por conciliação; meta 4, a priorização no julgamento das causas relacionadas à improbidade administrativa e aos crimes contra a Administração Pública; meta 5, o impulso aos processos na fase de cumprimento de sentença e execução não fiscal e de execução fiscal; meta 6, as ações coletivas; meta 7, julgamento de processos dos maiores litigantes e dos recursos repetitivos e meta 8, o fortalecimento da rede de enfrentamento à violência doméstica e familiar contra as mulheres⁵.

⁵ Todas as informações quanto às metas e o cumprimento destas pelos tribunais estão expostos no site do Conselho Nacional de Justiça, assim como todas as resoluções e pesquisas realizadas pelo órgão, por serem tais informações de domínio público.

As metas nacionais específicas para Justiça do Trabalho, aprovadas para o ano de 2018, foram, quanto a Meta 1, para o Tribunal Superior do Trabalho, julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente; e para os Tribunais Regionais e Juízes do Trabalho, julgar pelo menos 92% dos processos de conhecimento distribuídos no ano corrente. A Meta 2 dispôs, para o Tribunal Superior do Trabalho, identificar e julgar, até 31/12/2018, 100% dos processos distribuídos até 31/12/2014 e 90% dos processos distribuídos até 31/12/2015, e para os Tribunais Regionais e Juízes do Trabalho, identificar e julgar até 31/12/2018, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2016 no 1º e no 2º graus. A Meta 3 alvitrou o aumento do índice de Conciliação na Fase de Conhecimento em relação ao percentual do biênio 2013/2014, em 2 pontos Percentuais, no ano corrente, com cláusula de barreira de 48%. Quanto a meta 5, esta estabeleceu baixar pelos menos 92% do total de casos novos de execução do ano corrente, enquanto a meta 6, para o Tribunal Superior do Trabalho, objetivou identificar e julgar até 31/12/2018, as ações coletivas distribuídas até 31/12/2015, e quanto aos Tribunais Regionais e Juízes do Trabalho, identificar e julgar até 31/12/2018, 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2015 no 1º grau e até 31/12/2016 no 2º grau. Por fim, a meta 7 (sete) objetivou identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior.

As metas para 2019, aprovadas em dezembro de 2018 no XII Encontro Nacional do Poder Judiciário, apresentaram metas maiores para o judiciário trabalhista se comparada à justiça estadual. Quanto à meta 1, ficou determinado, para o Superior Tribunal de Justiça, Tribunal Superior do Trabalho, Justiça Eleitoral, Justiça Federal e Justiça do Trabalho, julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, enquanto para justiça estadual, julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente. A meta 2 estipulou identificar e julgar até 31/12/2019, no Superior Tribunal de Justiça, pelo menos 99% dos processos distribuídos até 31/12/2014 e 95% dos distribuídos em 2015, enquanto no Tribunal Superior do Trabalho a meta foi de 100% dos processos distribuídos até 31/12/2015, e pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2016. Na Justiça Eleitoral, a meta foi de 90% dos processos distribuídos até 31/12/2017, na Justiça Estadual, de pelo menos, 80% dos processos distribuídos até 31/12/2015 no 1º grau, 80% dos processos distribuídos até 31/12/2016 no 2º grau, e 90% dos processos distribuídos até 31/12/2016 nos Juizados Especiais e Turmas Recursais, enquanto na Justiça Federal, no 1º e 2º graus, a meta foi de 100% dos processos distribuídos até 31/12/2014 e 85% dos processos distribuídos em 2015; nos Juizados Especiais Federais e nas Turmas Recursais, 100% dos processos distribuídos até

31/12/2016; e na Justiça do Trabalho, pelo menos 92% dos processos distribuídos até 31/12/2017, nos 1º e 2º graus.

Além das metas do Conselho Nacional de Justiça, o Judiciário trabalhista também conta com suas próprias metas, estabelecidas no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, o qual foi aprovado para o período de 2015-2020 pela Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nº 145/2014. A resolução tem o intuito de informar a sociedade acerca do cumprimento de 14 metas com as quais se comprometeram o judiciário trabalhista, relacionadas à celeridade da justiça.

Nos resultados do ano de 2018, os Tribunais Regionais do Trabalho da 19ª, 22ª, 12ª e 14ª Regiões cumpriram 13 das 14 metas estabelecidas no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho. Com relação à Meta 10, relacionada ao Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes, equivalente à Meta Nacional 7 do CNJ, esta foi cumprida por 23 Tribunais Regionais do Trabalho, tendo o TRT da 10ª Região (DF/TO) praticamente dobrado a quantidade de processos julgados entre os anos de 2017 e 2018 (Conselho Superior da Justiça do Trabalho/DF, 2019).

A meta total do Plano estratégico era julgar, englobando todos os Tribunais do Trabalho, 268.634 processos dos dez maiores litigantes na justiça do trabalho (pessoas físicas e jurídicas que mais são acionadas por meio de ação judicial), mas foram julgadas 353.198 ações no período, ou seja, um quantitativo muito maior. A Meta 2, que mede o Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado, foi cumprida por 22 tribunais, sendo que dos R\$ 2.238.094.776 disponíveis para os 24 Tribunais Regionais existentes no ano de 2017, somente R\$ 1.745.903.527 (78,01%) foram utilizados. A meta 6, Índice de Processos Julgados, equivalente a meta 1 do CNJ, que estabelecia o julgamento de pelo menos 92% dos processos de conhecimento distribuídos no período, foi cumprida por todos os Tribunais do Trabalho, sendo que a meta 7 (meta 2 do CNJ), que mede o Índice de Processos Antigos, foi cumprida por 20 dos 24 Tribunais. Para uma compreensão global do cumprimento das metas pelo judiciário trabalhista brasileiro, traz-se tabela dos resultados do ano de 2018, em que se pode observar que no mínimo, fora cumprido 80% da meta estipulada (Conselho Superior da Justiça do Trabalho/DF, 2019).



Figura 3: Metas do Judiciário

Fonte: Conselho Superior da Justiça do Trabalho/DF, 2019

Faróis por TRT e Meta

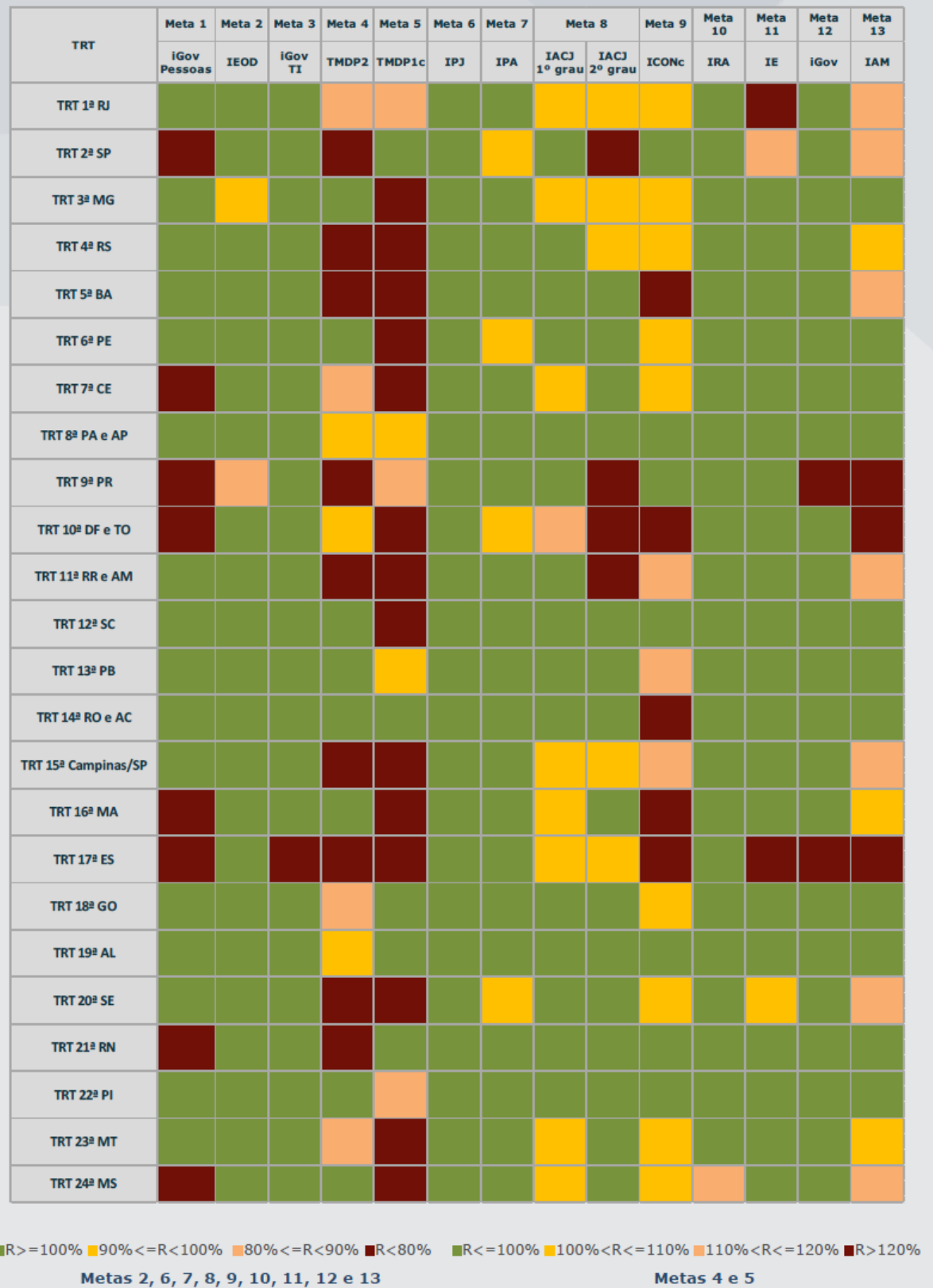


Figura 4: Farol de cumprimento de meta por TRT
 Fonte: Conselho Superior da Justiça do Trabalho/DF, 2019

O Relatório Justiça em Números (Conselho Nacional de Justiça/DF, 2018) e os Resultados do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho apresentam dados de produtividade que apontam ser o judiciário trabalhista um dos mais produtivos do Brasil, porém, na mesma via, no relatório que considerou os dados oficiais do ano de 2018, a Justiça do Trabalho foi o ramo da justiça que apresentou o maior índice de absenteísmo por doença de magistrados, que se ausentaram, em média, nove dias no ano, três a mais que a média do Poder Judiciário, além de ter permanecido os transtornos mentais como a quarta causa mais comum de ausências laborais (Conselho Nacional de Justiça/DF, 2019).

As metas do Conselho Nacional de Justiça são, em um primeiro plano, voltadas para os magistrados, os quais estão autorizados, por meio de uma rede de deveres e garantias, a exercer a jurisdição estatal, monopólio do Poder Judiciário do Estado. A função jurisdicional, que se realiza, dentre outros aspectos, por meio do processo judicial, é de interpretação e aplicação das normas, em caso de litígios surgidos na sociedade. A decisão judicial, pontuada pelas metas, são apenas um dos produtos do trabalho do juiz, que também invoca a gestão administrativa e andamento dos processos, além da gestão dos servidores e das práticas que, nos limites de sua competência, envolvem a organização e administração da justiça.

Diante do contexto do trabalho do magistrado, cujas metas e resultados se explicitam na organização do trabalho, manifestando-se como poder de controle na formação e nos atos do magistrado por vigília do Estado e dos pares, faz-se importante analisar os processos dinâmicos de saúde-doença e prazer-sofrimento vivenciados pelos magistrados trabalhistas neste contexto. Da mesma forma, sendo o magistrado revestido de poder em seus atos, os quais são eivados de uma representação estatal perante a rede que lidera, a qual é composta por servidores, jurisdicionados, advogados e demais magistrados, faz-se possível compreender os processos de prazer e sofrimento neste contexto.

Em um quadro complexo e profundo de transformações no mundo do trabalho que também atingiu e vêm atingindo a profissão do magistrado, as análises pormenorizadas da organização do trabalho e do meio ambiente laboral sadio é uma forma de resgate do conteúdo substancial do trabalho, uma vez que as instabilidades e modificações sofridas pelos trabalhadores afetam, em primeira medida, o aparelho psíquico.

2.3 Organização do trabalho dos magistrados trabalhistas

Os órgãos da Justiça do trabalho estão previstos no artigo 111 da Constituição Federal,

sendo eles o Tribunal Superior do Trabalho (TST), compostos por vinte e sete juízes ministros do trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's), compostos pelos juízes desembargadores do trabalho e os juízes do trabalho, alocados nas chamadas Varas do Trabalho, instituídas por lei. São chamados juízes de segundo grau ou segunda instância os que se inserem nos Tribunais Regionais do Trabalho, e de primeiro grau ou primeira instância os juízes do trabalho que trabalham nas Varas do Trabalho.

O Brasil possui vinte e quatro Tribunais Regionais, que estão distribuídos pelo território nacional, possuindo competência para apreciar recursos e dissídios coletivos, dentre outras ações. As Varas do Trabalho são competentes para julgar conflitos individuais surgidos nas relações de trabalho, sendo que cada vara é composta por um juiz do trabalho titular e um juiz do trabalho substituto.

Todos os magistrados ou juízes do trabalho, independente da instância a que estão vinculados, segundo o artigo 95 da Constituição Federal, possuem a garantia de vitaliciedade, que no primeiro grau somente é adquirida após dois anos de exercício da função. A vitaliciedade significa que o magistrado somente perderá seu cargo em decorrência de sentença judicial transitada em julgado, em processo em que fora assegurada ampla defesa e contraditório. Também são garantias previstas no artigo mencionado a irredutibilidade de vencimentos, ou seja, a impossibilidade de redução no “salário” percebido pelo magistrado; e a inamovibilidade, que significa dizer que o juiz não poderá ser removido do local em que é titular sem seu prévio consentimento, salvo a requerimento ou por interesse público incontestável.

Para se tornar um juiz do trabalho (juiz de primeiro grau ou primeira instância) é necessário passar em concurso público de provas e títulos, ser bacharel em direito e ter no mínimo três anos de atividade jurídica. Após aprovação em concurso, o juiz será nomeado para vagas de juízes substitutos de alguma das varas do trabalho e por antiguidade e merecimento, alternadamente, será promovido ao cargo de juiz titular da vara do trabalho. Os juízes desembargadores do trabalho (juízes de segundo grau ou segunda instância) podem ser juízes titulares da vara do trabalho promovidos por antiguidade ou merecimento (juízes de carreira), ou advogados e representantes do Ministério Público do Trabalho (MPT), indicados ao quinto constitucional. O quinto constitucional existente nos TRT's e TST's, é a reserva de um quinto das vagas destes tribunais á advogados e membros do MPT com mais de dez anos de exercício profissional, notório saber jurídico e reputação ilibada, ocasião em que estes não prestarão concurso, ingressarão diretamente nos tribunais com o mesmo *status* dos juízes de carreira ingressantes, sendo nomeados pelo Presidente da República a partir de listas sêxtuplas

elaborada pelos próprios tribunais.

Ainda no art. 95 da Constituição Federal, além das garantias reservadas aos juízes, constam as vedações a eles impostas, sendo estas exercer, ainda que em disponibilidade, outro cargo ou função, salvo uma de magistério; receber a qualquer título ou ensejo, custas ou participações em processo; dedicar-se à atividade político-partidária; receber, independente do título ou motivação, contribuições de pessoas físicas, entidades públicas e privadas, ressalvadas exceções previstas em lei, e, por fim, exercer a advocacia no juízo ou tribunal do qual foi afastado antes de decorridos três anos do afastamento do cargo por aposentadoria ou exoneração.

As atividades exercidas pelos juízes titulares e substitutos são as mesmas, já que suas respectivas competências também são, exceto pela gestão da vara do trabalho, que segundo as normativas da profissão, são de responsabilidade do juiz titular da vara, em que pese tal função, em alguns casos, não esteja centralizada exclusivamente neste, mas se dá de forma bipartida entre titulares e substitutos. Assim, não há hierarquia quanto a parte prescrita das atribuições e competências entre quaisquer juízes, não havendo a figura do “chefe” na relação travada entre magistrados titulares e substitutos ou entre magistrados de primeiro e segundo grau. O juiz titular, neste contexto, detém encargos administrativos no tocante a ser um gestor da vara, mas não tem poderes, mesmo correccionais, sobre o colega magistrado com quem divide a jurisdição.

Embora não haja hierarquia entre magistrados, a estrutura de trabalho dos magistrados titulares e substitutos não são as mesmas, já que nem todas as varas do trabalho contam com duas salas privativas para cada um dos magistrados que ali laboram, ou mesmo espaço físico para que os dois magistrados possam alocar livros ou objetos pessoais. Os chamados gabinetes, que são as salas dos magistrados, além de servirem como local do trabalho intelectual, também é o espaço destinado ao recebimento de partes e advogados, sendo que por vezes são compartilhados entre os juízes titulares e substitutos ou utilizados somente pelos juízes titulares. É notável que por possuírem mais tempo de profissão e já se encontrarem instalados nestas salas quando o juiz substituto passa a laborar em determinada vara, os magistrados titulares acabam por caracterizar os gabinetes e inserir neles objetos pessoais, o que contribuem com que os juízes substitutos não desejem ou intentem compartilhar o espaço. A rotatividade na locação do magistrado trabalhista substituto entre varas também faz com que de forma costumeira, este passe a não considerar a utilização do único gabinete existente na vara, preferindo trabalhar em sua própria casa a incomodar o magistrado que já está instalado. Assim, embora quantitativa e qualitativamente a carga de trabalho entre titulares e

substitutos seja igual, estes não possuem a mesma estrutura de trabalho, de um modo geral.

Observou-se, a partir da pesquisa, que algumas varas do trabalho tem feito obras com vistas a criar gabinetes para os juízes substitutos de forma diferenciada do gabinete dos titulares, porém esta não é a regra, bem como não existem dispositivos legais ou administrativos que garantam aos juízes, sejam eles titulares ou substitutos, gabinete de trabalho privativo. Os novos gabinetes criados, além de não seguirem regras externas, são menores do que os gabinetes dos magistrados titulares, não estando presente em todas as varas do trabalho. Ademais, quem, na prática, faz a divisão dos servidores e assessores que trabalharão junto ao juiz substituto, em inúmeros casos, poderá ser o juiz titular, já que a regra da antiguidade acaba por permear as decisões quanto às regras de divisão do trabalho.

3 DO REFERENCIAL TEÓRICO UTILIZADO NA PESQUISA: A PSICODINÂMICA DO TRABALHO E SEUS CONCEITOS

Malgrado a ausência de neutralidade do trabalho quanto à saúde psíquica do magistrado, o que se extrai das pesquisas encomendadas pelo próprio judiciário (Sznelwar *et al.*, 2015) e dos trabalhos acadêmicos elucidados, o trabalho também pode ser considerado prazer, uma construção saudável do corpo-mente. Esta é uma perspectiva que, aliada a compreensão de como se dão os processos de saúde-doença e prazer-sofrimento, pode ser capaz de transformar o cenário de debilidade do trabalhador para que este retome o controle do seu ser e fazer, exercendo legitimamente sua autonomia. Nesse sentir, como afirma Dejours: “o trabalho se revela essencialmente ambivalente. Pode causar infelicidade, alienação e doença mental, mas pode também ser mediador da autorrealização, da sublimação e da saúde.” (Dejours, 2006, p.98).

O adoecimento e sofrimento advindo da prática de ofícios é fonte de pesquisa desde a década de 1950 e 1960, momento em que se deu início à disciplina chamada Psicopatologia do Trabalho, com fundamentos em autores como Louis Le Guillant e Paul Sivadon, posteriormente engrandecida pelas publicações de Christophe Dejours, ainda na década de 1970. Naquele momento, a Psicopatologia do Trabalho firmou-se como campo especializado da saúde, dedicado à análise, superação ou tratamento das doenças mentais (Dejours, 2011a, p. 63).

Para a Psicopatologia do Trabalho, as relações que podem se estabelecer entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico extrapolam a questão das más condições de trabalho, uma vez que estas, em conjunto, seriam menos temíveis que o esvaziamento do significado do trabalho através de uma organização do trabalho imutável e rígida, manifestada pelo esgotamento dos meios de defesa diante de uma exigência física. Como afirmou Dejours, “a certeza de que o nível de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento” (Dejours, 2000, p. 52). Nesse sentir, Dejours (2000) compara o trabalhador a um país invadido, cujas relações são de dominação da vida mental do ser pela organização do trabalho e de ocultação dos seus desejos, localizando o sofrimento na organização do trabalho e firmando, para tanto, um trajeto que vai do comportamento livre, de transformação da realidade conforme o desejo do sujeito, ao estereótipo de “operário-massa”.

A Psicopatologia do trabalho caracterizou-se na concepção dos processos de causalidade entre o adoecimento e o trabalho, ou seja, investigando em que medida o trabalho poderia ser causador ou contribuir para o surgimento de doenças mentais, trazendo uma série de questionamentos que apenas foram enfrentados, dada a uma perspectiva ampliada, pela

Psicodinâmica do Trabalho, que “nasceu” da Psicopatologia do Trabalho e desenvolveu metodologia e categorias próprias para o deslinde das questões homem-trabalho. Enquanto na Psicopatologia do trabalho havia a compreensão de que os trabalhadores, que não estão passivos diante da organização do trabalho, valiam-se das estratégias defensivas individuais e coletivas para resguardar sua saúde mental em busca da normalidade, na Psicodinâmica esta questão é expandida, uma vez que a normalidade, por si só, não seria suficiente para explicar a questão do prazer. A partir da década de 1980, então, desenvolveram-se os campos das pesquisas com a observação de que a maioria dos trabalhadores poderiam driblar as doenças mentais com estratégias de proteção coletiva e individual criadas por eles mesmos, passando-se a considerar a normalidade como ponto de partida para o enfrentamento da questão do sofrimento ocasionado pelo trabalho, questão sobre a qual se debruçou a Psicodinâmica.

De certa forma, como afirma Dejours, fora substituída a noção de Psicopatologia do Trabalho pela “nova denominação análise psicodinâmica das situações de trabalho” (Dejours, 2011a, p. 59), chamada de “epistemologia do trabalho de campo” (Dejours, 2011a, p. 70), no sentido de se dar uma roupagem atualizada e em constante movimento ao conteúdo da antiga ciência, utilizando-se de seus pilares e abrindo os horizontes para uma espécie de equilíbrio dinâmico. Segundo Mendes, as bases conceituais da Psicodinâmica do trabalho são concebidas:

a partir da análise da dinâmica inerente a determinados contextos de trabalho, caracterizada pela atuação de forças visíveis e invisíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem ou não deteriorar esse contexto, transformando – em lugar da saúde e/ou de patologias e de adoecimento (Mendes, 2007, p. 29).

A Psicodinâmica do trabalho, “disciplina clínica que se apoia na descrição e conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental;” (Dejours, 2004, p. 28), se dividiu, segundo Mendes (2007), em três fases conforme publicações importantes para a disciplina. A primeira fase se situou na década de 1980, com a publicação livro *Travail usure mentale – essai de psychopathologie du travail*, traduzido no Brasil como *A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho*, momento em que se enfocou o sofrimento em sua raiz e o confronto do trabalhador ante a organização do trabalho, a fim de compreender as estratégias defensivas para lidar com esta. A segunda etapa foi marcada, na década de 1990, pela publicação do prefácio (*addendum*) à 12ª edição de *Travail usure mentale – essai de psychopathologie du travail* e o lançamento de *Le facteur humain*, publicado no ano de 1999 no Brasil com o título *O fator humano*, com foco nas vivências dialéticas entre prazer e

sofrimento nos contextos de trabalho, além das estratégias usadas para conservar a saúde, além da liberdade, inteligência prática e o engajamento coletivo. A terceira fase, que ainda vigora, seria a que surgiu com as publicações dos livros *Souffrance en France* de 1998, traduzido como *A banalização da injustiça social*, o prefácio à 13ª edição do livro *Travail usure mentale – essai de psychopathologie du travail*, o *addendum Nouvelles formes d'organisation du travail et lésions par efforts répétitifs (LER): approche par la psychodynamique du travail* e o livro *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel: critique des fondements de l'évaluation*, de 2003, período em que se consolidou a Psicodinâmica como uma abordagem científica, assim como a forma como os trabalhadores subjetivam as experiências de prazer e sofrimento diante das novas formas de organização do trabalho (Mendes, 2007, p. 34-36). O enfoque, que passou do confronto entre o trabalhador e a organização do trabalho para o estudo das vivências de prazer e sofrimento, culminou, na terceira fase, com um estudo mais voltado para os processos de subjetivação e as patologias sociais (violência moral, depressão, suicídio, alcoolismo, servidão voluntária, exclusão no trabalho dentre outros), entendendo as psicopatologias do trabalho a partir das psicodinâmicas das situações de trabalho (Mendes, 2007, p. 36).

A questão sobre o que é trabalho, para a Psicodinâmica, implica em compreender o que quer a organização do trabalho, no sentido de suas instruções e procedimentos, e o que faz o trabalhador diante dos acontecimentos que não se espera, os incidentes cotidianos. É da cizânia entre o que está prescrito e a realidade que permeia o trabalho que Dejours conceitua o real do trabalho:

Como, então, o sujeito que trabalha reconhece esta distância irreduzível entre a realidade, de um lado, e de outro as previsões, as prescrições e os procedimentos? Sempre sob a forma de fracasso: o real se revela ao sujeito pela sua resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso da mestria. O mundo real resiste. Ele confronta o sujeito ao fracasso, de onde surge um sentimento de impotência, até mesmo de irritação, cólera ou ainda de decepção ou de esmorecimento. O real se apresenta ao sujeito por meio de um efeito surpresa desagradável, ou seja, de um modo afetivo. É sempre afetivamente que o real do mundo se manifesta para o sujeito. Mas ao mesmo momento que o sujeito experimenta afetivamente a resistência do mundo, é a afetividade que se manifesta em si. Assim, é numa relação primordial de sofrimento no trabalho que o corpo faz, simultaneamente, a experiência do mundo e de si mesmo (Dejours, 2004, p. 28).

O trabalho real é, portanto, tudo aquilo que não está prescrito, sendo que trabalhar, como dito por Dejours (2004, p.28), “é preencher a lacuna entre o prescrito e o real”:

Ora, o que é preciso fazer para preencher esta lacuna não tem como ser previsto

antecipadamente. O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser, a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. Assim, para o clínico, o trabalho se define 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 (Dejours, 2004, p. 28).

O trabalho prescrito, diferente do trabalho real, corresponde ao que antecede a execução da tarefa, relacionada à orientação, burocratização e fiscalização, a qual seguida literalmente inviabiliza o trabalho. O trabalho prescrito jamais contemplará a totalidade da realidade com que se depara o trabalhador na execução das tarefas, motivo pelo qual a passagem da organização prescrita para a organização real do trabalho é fruto das relações psicodinâmicas intersubjetivas.

Nesse contexto, o sofrimento vindo do encontro com o real é o ponto de partida, além de também permitir que o desejo, a resistência e a inteligência com potência transformativa se abrolem, sendo o sofrimento um engrandecedor, diante dos movimentos que provoca, da subjetividade. É o sofrimento, para Dejours (2004, p. 28), “ao mesmo tempo, impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo”, o que faz das dinâmicas entre sofrimento e prazer dialéticas.

Propuseram-se cinco categorias para estudar a teoria da Psicodinâmica do trabalho, a qual também será chamada no presente estudo como PDT. Tais categorias são subdivididas em duas grandes categorias. A primeira grande categoria, nomeada Organização do contexto do trabalho, seria composta pelas categorias Condições de trabalho e Relações de trabalho, já a segunda grande categoria, denominada Mobilização subjetiva do trabalhador seria composta das categorias vivências de prazer e sofrimento; estratégias defensivas e espaço de discussão coletiva (Dejours, Abdouchelli e Jayet, 1994). As categorias da análise da Clínica Psicodinâmica do trabalho foram organizadas, para Macêdo e Fleury (2012), em organização, condições e relações de trabalho, quanto à primeira categoria; e inteligência prática, cooperação, espaço de discussão e reconhecimento, quanto à segunda categoria, havendo uma terceira categoria, denominada sofrimento e defesas, em que estariam inseridas as estratégias defensivas, sofrimento patogênico e sofrimento criativo.

Para melhor compreensão da teoria, passa-se, de forma pormenorizada, aos conceitos mais elucidativos da Psicodinâmica do Trabalho.

3.1 Da organização do trabalho, do prazer e do sofrimento

Segundo afirmou Dejours, após o neoliberalismo, as formas de organização do trabalho, gestão e administração passaram a assentar-se em princípios que, basicamente, implicam em sacrificar a subjetividade em nome da rentabilidade, tais como o expediente de avaliar quantitativamente o objeto do trabalho e a individualização do desempenho com apelo a uma concorrência generalizada entre pessoas, equipes e serviços (Dejours, 2004, 33-34). A organização do trabalho, como afirmou Dejours (2000):

exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (p.64).

Segundo entendimento de Dejours e Abdoucheli (1990), a Organização real do Trabalho resulta das relações intersubjetivas e sociais dos trabalhadores com as organizações. Assim, compreende componentes orientados para aspectos operacionais da tarefa (divisão do trabalho), tais como: estrutura organizacional, títulos e descrição de cargos, objetivos e estratégias, tecnologias e práticas operacionais, políticas e diretrizes de pessoal, métodos e procedimentos, medidas de produtividade física e financeira; assim como aspectos cujos componentes são invisíveis, orientados para aspectos sociais e psicológicos (divisão dos homens), como: padrões de influência e de poder, percepções e atitudes das pessoas, sentimentos e normas de grupos, crenças, valores e expectativas, padrões de integração informais, normas grupais e relações afetivas. A organização do trabalho é vista, então, como o que se constrói socialmente, englobando a divisão do trabalho e a divisão dos homens.

O conflito entre a organização do trabalho e o sujeito será, sob a ótica da teoria da Psicodinâmica do Trabalho, o fator da dimensão dinâmica do sofrimento, sendo que na organização do trabalho estão estabelecidas relações entre pares, chefias imediatas e superiores, clientes, fornecedores e fiscais, além de relações com o ambiente físico do trabalho e, ainda, a divisão de tarefas e modo de se fazer o trabalho. O embate entre o sujeito e a organização do trabalho é tão constante quanto à luta do sujeito contra o sofrimento, sendo que o sofrimento resulta da relação do homem com a organização do trabalho, também composta por um sistema hierárquico e relações de poder que engendram estratégias defensivas, mobilizações subjetivas e coletivas e se manifestam, dinamicamente, nas vivências de prazer, sofrimento, saúde e doença.

O trabalho é o lugar do sofrimento e do prazer, sendo estes provenientes das dinâmicas

psíquicas advindas do contato com a organização do trabalho. O sofrimento, nesse contexto, é importante para que a partir dele, se alcance o prazer. O prazer e o sofrimento ainda se associam na relação de trabalho através do processo de sublimação, que está presente numa relação contínua de reversão do sofrimento, que é gerenciado pelo trabalhador. A criatividade com a qual se transforma o sofrimento e se aumenta a resistência quanto aos riscos de desestabilização psíquica e somática originam o sofrimento criativo, enquanto o sofrimento patológico ocorre em espaços em que as pressões psíquicas resistem aos possíveis mecanismos de transformação do sofrimento patológico (Reconhecimento, estratégias de defesa e espaços de discussão coletiva).

Assim, se o homem passa a maior parte da sua vida no trabalho, a qualidade de interação deste com a organização do trabalho a que está submetido é determinante para sofrimento mental, ao ponto de a liberdade do trabalhador ser condição necessária à estabilidade psicossomática. Por se tratar de vivência subjetiva dos trabalhadores, as intervenções propostas pela teoria da Psicodinâmica se desenvolvem a partir das demandas destes, já que é na análise das vivências dos trabalhadores sobre as condições de trabalho é que se se poderá propor ações adequadas com vistas a modificar a organização do trabalho. Mais do que isso, sendo a organização prescrita inevitavelmente objeto do retrabalho dos homens em busca ou processo de sublimação, é possível que essa via de ação seja reaberta, para desenvolvimento do prazer, o que é possível por meio da participação dos trabalhadores no método de intervenção proposto pelo referencial teórico da Psicodinâmica.

A questão da organização do trabalho está completamente relacionada às mobilizações subjetivas do trabalhador, tais como a inteligência prática, a cooperação, espaço de discussão e o reconhecimento, relacionando-se, ainda, às espécies de sofrimento e às estratégias defensivas.

3.2 Das mobilizações subjetivas, do prazer e do sofrimento

Na teoria Psicodinâmica, sofrimento e prazer não são dicotômicos, pois o encontro com o real do trabalho poderá gerar, no trabalhador, um sofrimento patogênico, assim como, em outras circunstâncias, como, por exemplo, no caso de se mobilizar a inteligência diante do sofrimento, também pode ser capaz de proporcionar uma vivência de prazer, como exposto no tópico anterior. O sofrimento é um estado intermediário entre a doença e a saúde, marcado pela evolução da luta entre o funcionamento psíquico e os mecanismos de defesa contra as pressões organizacionais desestabilizantes, o que se dá a partir do contato com o real do

trabalho.

Se não existe um espaço de liberdade que autorize intervenções do trabalhador na organização do trabalho para adaptá-lo às suas necessidades e desejos, o que se dá pelas mobilizações subjetivas, pode haver a permanência, o domínio do sofrimento, que inabalável, se tornará patogênico. Nesse ínterim, o sofrimento patogênico se relaciona às impossibilidades de adaptação ou de ajustamento do sujeito à organização do trabalho.

O sofrimento ético, no entendimento de Dejours não “resulta de um mal padecido pelo sujeito, e sim o que ele pode experimentar ao cometer, por causa de seu trabalho, atos que condena moralmente” (Dejours, 1999, p.36). O respeito às prescrições próprias do trabalho pode implicar na renúncia ou na flexibilização de algum valor ou conjunto valorativo que pode pautar a vida do trabalhador ou mesmo ter pautado a sua conduta profissional, o que gera o sofrimento ético (Dejours, 1998). O sofrimento criativo, por outro lado, é a transformação do sofrimento em criatividade, processo psicodinâmico alcançado pela ressonância simbólica e espaço público, que é o espaço da palavra, da participação no interior da organização do trabalho. A ressonância simbólica, em tal universo, envolve a escolha pessoal da profissão e seus vínculos afetivos, ou seja, a gestão, pelo trabalhador, da lacuna entre a organização prescrita do trabalho e a organização real do trabalho. A ressonância simbólica ainda é o julgamento do próprio trabalho, pelo outro, o que confere identidade e reconhecimento social como recompensa pela sublimação de uma parte da pulsão, trazendo junto à possibilidade de saúde mental (Dejours, 1996).

Deste modo, o sofrimento não só produz adoecimento, pois com a mobilização da inteligência prática, o reconhecimento no trabalho ou a contribuição do trabalho à cultura, podem ser possibilitados os processos de sublimação, assim como a possibilidade de que o trabalho possa assumir um sentido de prazer. Do mesmo modo, por meio da mobilização subjetiva, que se distingue por ser um processo de engajamento da subjetividade, passando pela cooperação e pela dinâmica de contribuição-retribuição simbólica (manifestada no reconhecimento do fazer do trabalhador), é possível haver transformação do sofrimento em prazer a partir do resgate do sentido do trabalho.

O sofrimento patogênico ou as defesas se instalam, nesse contexto, em locais ou circunstâncias em que o trabalhador não tem a possibilidade de se utilizar do processo de mobilização subjetiva ou sentir o prazer da sublimação, seja por restrições da personalidade do sujeito ou pelo modelo da organização do trabalho (Mendes, 1995, p. 37). Em espaços em que as transformações do prescrito diante do real não são aceitas, reconhecidas, dada à opressão da gestão, surge à criação de estratégias defensivas para amenizar o sofrimento, o

que significa suportar o sofrimento patogênico sem adoecer. Sem mobilização do sujeito e investimento subjetivo na atividade, com a produção de inteligência e criatividade, não há espaço para autonomia que, é capaz de permitir autorrealização e construção da identidade (Alderson, 2004, p. 253).

A mobilização subjetiva é o que ocorre a partir do engajamento do sujeito frente à organização do trabalho, sendo importantes as palavras de Mendes sobre este conceito:

[...] falar do sofrimento leva o trabalhador a se mobilizar, pensar, agir e criar estratégias para transformar a organização do trabalho. A mobilização que é resultada do sofrimento se articula à emancipação e reapropriação de si, do coletivo e da condição de poder do trabalhador. Nesse sentido, ‘ser sofrente’ é constituinte do humano e do trabalho, não é um mau sinal em si mesmo, sendo apenas a negação do próprio sofrimento e do sofrimento do outro (Mendes, 2007, p. 31).

As mobilizações subjetivas, desse modo, seriam os processos não prescritos caracterizados pelo uso, pelo trabalhador, de sua inteligência em seu ofício, o que também perpassa o espaço de interação e discussões sobre o trabalho. Deste modo, as mobilizações subjetivas se dão em uma dinâmica de contribuição e retribuição simbólica, o que também pressupõe o reconhecimento da competência do trabalhador pelos pares e pela hierarquia. De forma espontânea ocorre a contribuição, por parte do trabalhador, que possui como expectativa de retorno a retribuição simbólica, ou seja, o reconhecimento, que produz identidade social e realização de si. Nem sempre a retribuição ocorrerá, porém com base nas expectativas os trabalhadores se mobilizam. Tais expectativas, assim como a mobilização e a negociação subjetiva e pulsional, podem envolver processos de sublimação.

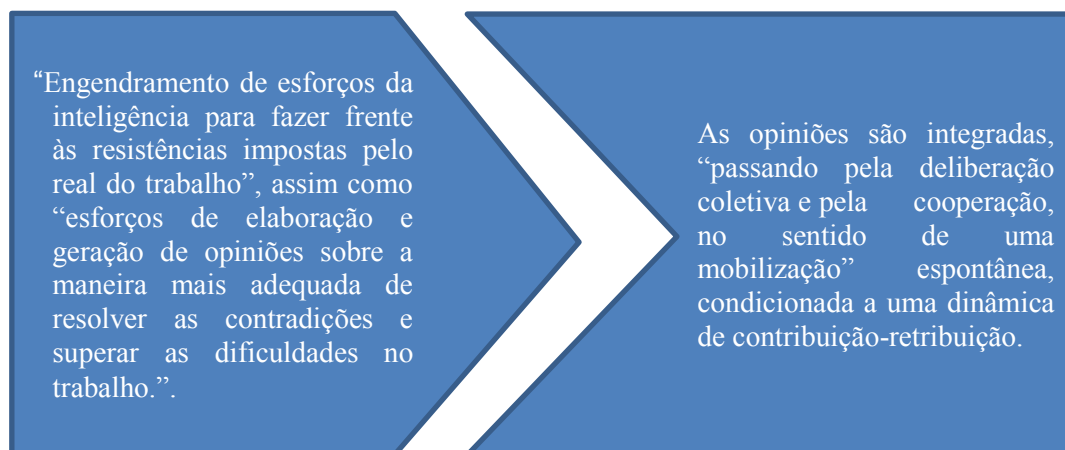
Os processos de sublimação e os processos de mobilizações ocorrem em um espaço em que as “exigências pulsionais correspondem aos desejos inconscientes do sujeito”, permitindo a transformação do sofrimento (Mendes, 1995, p. 37-38), sendo a sublimação um processo, que no viés da Psicodinâmica:

em termos ideológicos, a sublimação no trabalho pode suscitar questionamentos a respeito do seu papel no processo de alienação. Por isso vale destacar que a sublimação não significa necessariamente resistência às mudanças, bem como pressupõe criatividade e participação do trabalhador, não constituindo um processo passivo e conformado diante das imposições das situações de trabalho, mas sim, um resultado de uma negociação bem sucedida entre desejos inconscientes do sujeito e a realidade (Mendes, 1995, p. 36).

A mobilização subjetiva é, então, uma “forma de se obter satisfação sublimatória” (Amaral, Mendes, Chatelard & Carvalho, 2017, p.217), uma vez que são a cooperação, o espaço de discussão coletiva, o reconhecimento e a inteligência no trabalho movimentos para

que se viabilize a efetivação da satisfação das pulsões sexuais, e então a sublimação.

As mobilizações subjetivas se dão por um engajamento interno, que também são respostas da subjetividade frente às experiências com os gestores e pares, visando transformar situações de sofrimento em situações de prazer. Está inserida nas mobilizações subjetivas a cooperação, que “é a liberdade dos indivíduos e formação da vontade coletiva” (Dejours, 2004, p. 67); assim como a inteligência prática; os espaços de discussões; o enfrentamento e o reconhecimento dos pares e gestores. Os elementos envolvidos na mobilização subjetiva podem assim ser sintetizados conforme entendimentos de Amaral, Mendes, Chatelard e Carvalho (2017, p.214), os quais foram entabulados pela autora:



No processo de mobilização subjetiva, que não é prescrito, vislumbra-se a inteligência prática, manifestada na capacidade e criatividade do trabalhador, o que invoca uma relação íntima do trabalhador consigo mesmo. Esta é uma estratégia que mobiliza o grupo para o prazer ou para a defesa do sofrimento, diferente do reconhecimento do trabalho, que é a relação do si com o outro. A relação com o outro, com o coletivo, possui como eixo a cooperação, sendo que o que importa à cooperação é “a liberdade dos indivíduos e formação de uma vontade coletiva” (Dejours, 2004, p.67). O trabalho, portanto, convoca a inteligência do fazer, mas, também, a inteligência ante a organização do trabalho como acontece efetivamente, enquanto reajuste consensual do trabalho prescrito com a criação de outras regras práticas desenvolvidas e aplicadas coletivamente (Amaral *et al.*, p.211).

3.2.1 Do enfrentamento

O enfrentamento é a busca por se modificar o que gerou o sofrimento após o

reconhecimento de seus agentes. A distinção entre o enfrentamento e as estratégias defensivas consiste em, no caso do enfrentamento, se atacar a causa, o que mobiliza o sujeito a ter uma atitude positiva, sendo um produto de uma criticidade de pensamento ante a organização do trabalho.

Borowski, Sobrosa, Henrich e Monteiro (2017) são autores que expõem que a liberdade de acesso a setores e pessoas autorizam o enfrentamento, assim como o conhecimento acerca das questões da organização do trabalho, os procedimentos e as respostas da empresa. Estas seriam circunstâncias que manifestam pujança de liberdade que pode ser potencializada por espaços de discussão, inteligência prática e cooperação com o fim de ajustar as imposições da organização do trabalho diante dos desejos do trabalhador.

Destaca-se que o conceito aqui exposto, “enfrentamento”, não é o mesmo a que se referiu Dejours (2000) ao tratar que para dar conta do prescrito e não adoecer, os trabalhadores se valeriam de estratégias de enfrentamento, exemplificando-as como passividade, conformismo, individualismo, a negação de perigo. Nesse caso tratam-se tais exemplos e conceito de estratégias de defesa, também traduzidas como estratégias de enfrentamento, mas que não são o mesmo que “enfrentamento”, como anteriormente explanado. As estratégias de defesa eufemizam as situações que causam sofrimento, sem, no entanto, enfrentá-las ou atacá-las.

3.2.2 Da inteligência prática

O sujeito sempre levará para os outros espaços sociais em que atua o seu funcionamento psíquico de forma completa, por isso no plano psicológico não há diferenças entre o que há no trabalho e fora dele, sendo o trabalho parte da construção de si, pelo que o trabalhador procura adaptar o trabalho às suas necessidades, de modo a torná-lo mais próximo do seu desejo, inclusive por meio de invenções e artifícios de alteração individual e coletiva que emergem do contato com o real do trabalho.

Ao criar uma solução para o impasse que lhe causa sofrimento, ou seja, quando o sujeito preenche a distância entre o prescrito e real do trabalho, pode ser que o sujeito consiga usufruir a vivência do prazer, acompanhado do sentimento de habilidade e competência. No processo de preencher tal distância, os sujeitos constroem um saber prático, desenvolvido no exercício da atividade pelas percepções sensoriais, o qual fora denominado por Dejours como inteligência prática e intuitiva (Dejours, 2011a). Esta modalidade de inteligência possui como umas de suas características a astúcia, oposta ao saber conceitual, posto que enraizada no

corpo.

A inteligência prática, juntamente com o espaço público de discussão e deliberação e a construção do coletivo de trabalho via cooperação e o reconhecimento, são meios de mobilização subjetiva que ressignificam o sofrimento trazendo a dimensão do prazer. As vivências de prazer se revelam pelo reconhecimento, criatividade, emancipação, realização e valorização no trabalho, sendo estas indicadoras de saúde, de modo a viabilizar a cooperação e uma Psicodinâmica do reconhecimento (Dejours, 2011a). Para Dejours, trabalhar é mobilizar inteligência, sendo esta inteligência relacionada ao entendimento que o trabalhador tem de si, o que torna o trabalho difícil de ser avaliado, tão complexo é a compreensão da inteligência mobilizada no ato de trabalhar:

A inteligência no trabalho, como vimos antes, é essencialmente a inteligência do corpo, depositada no corpo. De forma que o trabalhador hábil sabe, com frequência, como colocar em ação sua inteligência, embora nem sempre consiga se dar conta disto. Ele não dispõe de todas as palavras necessárias para descrever este trabalho efetivo e é até mesmo provável que o léxico, a própria língua, seja fundamentalmente deficitário em comparação com esta experiência do corpo (déficit semiótico): (J. Boutet, 1995). A inteligência está, por esta razão, sempre avançada em relação à consciência ou ao conhecimento que o próprio sujeito tem de si mesmo. Tudo que no trabalho efetivo não for simbolizado, não pode, a fortiori, ser objetivado. Somos então obrigados a concluir, no estágio em que nos encontramos a respeito do conhecimento sobre o trabalho, que nós não sabemos e não podemos avaliar o trabalho (Dejours, 2004, p. 30).

A inteligência ainda encontra uma importante conexão com a cooperação, pois como disse Dejours, “consentir em cooperar supõe, pelo menos em parte, reprimir sua inteligência e sua própria subjetividade” (Dejours, 2004, p. 32). A inteligência astuciosa, prática, enquanto uma mobilização subjetiva, pode se manifestar como uma forma de enfrentamento coletivo, sendo parte da construção da resistência ao prescrito com os recursos da capacidade inventiva diante do imprevisto. O saber particular coletiviza-se nas práticas, transformando ação em cooperação (Bueno e Macêdo, 2012 p. 313).

3.2.3 Da cooperação

A cooperação representa uma maneira de agir de determinado grupo de trabalhadores que visam “ressignificar o sofrimento, fazer a gestão das contradições do contexto de trabalho e transformar em fonte de prazer a organização do trabalho” (Bueno e Macêdo, 2012 p. 313). Assim, a cooperação se configura como um valioso meio de se extirpar a solidão social temida no mundo pós-moderno, na medida em que socializa e integra os trabalhadores

gerando o sentimento de pertencimento. A cooperação contribui com uma noção de solidariedade ante as experiências que se viveu e podem ser vividas no universo do trabalho, além de ressaltar a possibilidade de contribuição individual no espaço coletivo, favorecendo o reconhecimento (Dejours, 2004, p. 33).

Como já mencionado, o trabalho funciona a partir do real do trabalho, da mobilização perante a lacuna entre o real e o que está prescrito. Este é o motivo pelo qual, para que o processo de trabalhar funcione, seja necessário que a coordenação, que é o que se tem como prescrito no trabalho, seja respondido como cooperação, no efetivo do trabalho. Entre cooperação e coordenação têm-se iniciativas que, se hábeis, resultam na formação de regras de ofício, que são elaboradas pelos próprios trabalhadores a partir de um pacto entre os membros do coletivo sobre a forma de se trabalhar. O compromisso das regras de ofício é selado pela relação de confiança entre os pares e possui forma própria de se gerir. De forma orgânica, a diversidade dos fazeres e saberes dos trabalhadores se compromete em uma unificação compatível, o que pressupõe, *a priori*, que individualmente se trabalhe para evolução do coletivo, no sentido de ser, cada trabalhador, testemunha de sua experiência e inteligência prática operária frente aos demais. O debate coletivo é oportunizado por meio da cooperação, e é a partir desta que as contribuições individuais se tornam visíveis e compreensíveis e justificadoras, também, do seu distanciamento dos procedimentos prescritos (Dejours, 2004, p. 32).

O método comparativo é o que permite, na construção coletiva, a eleição do que é aceitável dentre o que está prescrito, sendo que na confrontação oportunizada pelo debate coletivo é que estarão fornecidas, além da tecnicidade do trabalho, as preferências, a história individual, os argumentos éticos de cada trabalhador. O acordo coletivo que se torna normativo - regras de ofício - exerce a dupla função de fornecer a qualidade do trabalho, ao passo que também cumpre seu objetivo social. A cooperação, por estar no seio da criação e surgimento dessas normas, desta forma, possui caráter técnico e social. Por tais motivos, Dejours explica que “do ponto de vista do engajamento da subjetividade no trabalhar, a cooperação supõe, numa certa medida, uma limitação consentida (ou imposta?) à experiência da inteligência”, pois o *viver junto* implica em renúncia, em contribuir deixando-se gerir por uma decisão coletiva, pois “dar sua contribuição e seu consentimento aos acordos normativos num coletivo implica, então, seguidamente, a renúncia a uma parte do potencial subjetivo individual, em favor do viver junto e da cooperação” (Dejours, 2004, p. 32).

3.2.4 Do reconhecimento

O reconhecimento é a terceira e última premissa em que se baseia Alderson (2004, p. 53) quanto aos fundamentos da Psicodinâmica do trabalho. A primeira premissa é a de que o sujeito está em busca de autorrealização e da identidade que o anima (Alderson, 2004, p. 252) e a segunda premissa trata da percepção da lacuna entre o que é prescrito e o trabalho real, o que mobiliza o sujeito (Alderson, 2004, p. 253).

Trabalhar também significa buscar reconhecimento, valorização dentro de uma identidade social, sendo o prazer o produto desta valorização e reconhecimento. O trabalhador poderá recuperar a capacidade de pensar o trabalho em uma desalienação apta à transformar o sofrimento em algo criativo, o que aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização. A participação, do trabalhador, na concepção e execução de seu trabalho, preenche e significa a lacuna entre o trabalho prescrito e o real, principalmente para que na criação do trabalho real, este seja aceito pela organização como reconhecido e útil.

O reconhecimento “pressupõe uma valorização das atitudes e práticas laborais, por parte da gestão e/ou colegas de trabalho. Envolve o julgamento dos colegas (julgamento da beleza) e/ou a percepção de utilidade dentro do trabalho desenvolvido (julgamento da utilidade)” (Burowski *et al*, 2017, p. 11). O reconhecimento, nesse contexto, é da ordem do simbólico, se manifesta em uma retribuição enquanto *constatação* e *gratidão*, a primeira representa a retribuição real do sujeito com relação à organização do trabalho, a qual encontrará resistências do trabalho prescrito e nas falhas organizacionais, e a segunda é a gratidão com relação à contribuição do trabalhador a organização do trabalho. O reconhecimento é articulado a partir dos julgamentos de *utilidade*, realizado pela chefia, da ordem da qualidade, e *estética*, realizado pelos pares, sendo este mais rigoroso:

o julgamento de utilidade é proferido pelo outro na linha vertical, ou seja, pelos superiores hierárquicos e os subordinados, eventualmente pelos clientes; e o julgamento de estética, proferido essencialmente na linha horizontal, pelos pares, pelos colegas, pelos membros da equipe, ou da comunidade (Dejours, 2011a, p.87).

Enquanto o julgamento de utilidade se ocupa da qualidade técnica em um parâmetro dado pela empresa, o julgamento de estética se situa na identidade do sujeito e através de uma constatação do saber-fazer de um coletivo. Assim, o julgamento de estética não é apenas uma qualidade individual, mas o reconhecimento de uma originalidade e identidade de grupo, ainda que percebido, a princípio, como cumpridor de um conjunto de qualidades e regras individuais deste grupo. O coletivo e o individual, manifestado na identidade, se coadunam e se unem para produção do prazer e da saúde. O controle sobre a injustiça, que poderia se

pensar na inserção da identidade no coletivo, se dá em não se julgar, quanto à beleza, a pessoa, mas somente o trabalho: “se o reconhecimento é diretamente voltado para o ser, então os outros – os companheiros – recebem-no como uma injustiça” (Dejours, 2011a, p. 244).

É devido ao reconhecimento e sua psicodinâmica a possibilidade de haver equilíbrio entre a diversidade dos trabalhadores, permitindo que a cooperação triunfe, mesmo entre pessoas que não se simpatizam, permitindo, ainda, a noção de pertencimento ao coletivo e a aquele ofício (Dejours, 2004, p. 33). Nesse sentido, reconhecimento está relacionado à ideia de identidade, que nesse processo, surge em meio ao coletivo, pois é a partir do coletivo, das trocas afetivas no âmbito do trabalho e nas psicodinâmicas do reconhecimento e da cooperação é que se construirá a identidade e o pertencimento:

Um dos pontos mais destacados na psicodinâmica do trabalho é a importância do trabalho na formação da identidade. A constituição da identidade é aqui entendida como processo que se desenvolve a vida toda do sujeito, e que está vinculada a noção de alteridade. Este processo deixa sempre aberto uma lacuna, que nunca é preenchida. E é a partir do “olhar do outro” que nos constituímos como sujeitos; é justamente na relação com o outro que nos reconhecemos em um processo de busca de semelhanças e de diferenças; são as relações cotidianas que permitem a construção da identidade individual e social, a partir das trocas materiais e afetivas, fazendo com que o sujeito, ao longo de toda a sua vida, constitua sua singularidade em meio a diferenças (Dejours, 2011a, p. 41).

Sobre o sentido do trabalho na vida do sujeito e o sofrimento primitivo, ainda no âmbito da construção da identidade e o papel do trabalho, apontam Lancman e Uchida (2003) que enquanto criança, o sujeito viverá a angústia de seus pais como se fosse sua, a qual tentará ser expressa quando se adquire a capacidade da fala. A ausência deste espaço favorável de fala, porém fará com que a angústia não elaborada origine uma curiosidade nunca satisfeita, além de um ambiente de fragilidade psíquica. O trabalho, nesse contexto, se revela como um dos espaços mais privilegiados para que se reponha esta angústia, elaborando o sofrimento primitivo e fortalecendo psiquicamente a partir dos desafios do próprio trabalho (Lancman e Uchida, 2003). A reposição da angústia mencionada por Lancman e Uchida se dá no ambiente de trabalho e este ambiente é que fortalecerá a saúde mental.

O trabalho é um possibilitador de reconhecimento da identidade do sujeito, pois como afirmou Dejours (2011, p. 159), “as contribuições singulares são espontâneas, na medida em que o sujeito espera em resposta à sua contribuição para a organização real do trabalho uma retribuição simbólica em termos de reconhecimento de sua identidade”. A identidade se dá na construção coletiva e se confirma a cada olhar do outro, de modo que a inexistência desse olhar abocar em uma enfermidade mental, como já expôs Molinier (2006, p.60), que

igualmente afirma que “a saúde é intersubjetiva”.

3.2.5 Dos espaços de discussão

A Psicodinâmica inovou as implicações do trabalho e de seu estudo ao propor espaços de discussão em que os trabalhadores pudessem expressar seus posicionamentos a respeito das contradições do contexto de trabalho que respondem, também, pelas causas que geram prazer e sofrimento (Dejours, 2000). Assim, o processo de se criar espaços de discussão, espaços de expressão coletiva, movimenta as mobilizações subjetivas com vistas a produzir saúde, já que “a cooperação, a inteligência prática, os espaços de discussões e o reconhecimento dos pares e da gestão representam conceitos genuínos de uma mobilização subjetiva significativa para a saúde mental dos trabalhadores.” (Borowski *et al.*, 2017, p. 7).

Ao tratar do aspecto do coletivo, a teoria Psicodinâmica preocupa-se em pontuar o seu local na intermediação do sofrimento no contato com o real do trabalho, uma vez que o trabalho, muito além da atividade, é uma forma de relacionar-se socialmente, e como tal se desenvolve em meio ao poder, à hierarquia e à desigualdade. Neste contexto, Dejours apreende como real do trabalho, também, o resultado da resistência à dominação, tendo os trabalhadores de reajustar as prescrições (coordenação), à noção de cooperação, exarada no compromisso do coletivo dos trabalhadores. O resultado de tal aliança é a formação de regras de ofício (acordos normativos ou regras de trabalho), elaboradas pelos trabalhadores no âmbito da vontade, construída no coletivo do trabalho. Este acordo se torna possível por haver um debate coletivo amparado nas experiências de cada trabalhador, que contribui com suas habilidades e vivência, o que se argumenta ética e tecnicamente para um compromisso igualmente social. A cooperação que ocorre neste âmbito proporciona um pertencimento ao coletivo, à equipe. Neste contexto, a Psicodinâmica do reconhecimento possibilita o convívio e o respeito entre trabalhadores, sendo uma modalidade integração a uma equipe, um ofício (Dejours, 2004).

Para materialização de um coletivo, Moraes e Athayde apontam como requisitos necessários, para além de vários trabalhadores em um projeto em comum, o partilhar de regras de ofício e saberes de prudências reconhecidos por este coletivo, além da presença do que denomina como “princípios de gênero da atividade profissional”, que são os discursos, valores, conhecimentos e memórias que permitem a troca entre trabalhadores (Moraes & Athayde, 2014, p. 333). Os autores em comento também arguem sobre as linguagens de ofício compartilhadas entre colegas e a psicodinâmica do reconhecimento, especialmente

quanto ao julgamento (Moraes & Athayde, 2014, p. 333).

Sendo assim, o partilhar das regras de ofício; saberes de prudência socialmente reconhecidos, concretizados na sapiência; valores e discursos agrupadores e de intercâmbio; linguagem de ofício; a Psicodinâmica do reconhecimento, que dificulta a fragmentação do coletivo; a confiança e, por fim, a cooperação, são o que caracterizam um coletivo. O coletivo é, também, espaço de escuta e debate, sendo “fundamentais para compartilhar os sentimentos vivenciados no trabalho, fazendo com que o sujeito nomeie o sofrimento, e busque possibilidades de ressignificá-lo e transformá-lo em prazer”, pois “é no trabalho e através dele que é construída a subjetividade e o lugar social.” (Borowski *et al*, 2017, p.4).

Para Dejours (2004), a ausência do coletivo, que mina os espaços de discussão, faz exultar o individualismo, com temeridade de derrocar o coletivo e a cooperação, sendo que o consentimento em participar da cooperação se originam, comumente, em duas variáveis:

- Na falta de construção de acordos normativos e de regras de trabalho, o individualismo leva a reiterados conflitos e, às vezes, à violência, de maneira que, no fim das contas, as condições sociais e éticas propícias à prova individual da vida no trabalho são, elas próprias, arruinadas. O trabalho gera, então, sofrimento, frustração, sentimento de injustiça e, eventualmente, patologia. Ele se torna deletério e contribui para destruir a subjetividade, juntamente com as bases da saúde mental. É para conjurar este processo mortífero que se aceitam as renúncias individuais exigidas pela cooperação.
- Ao contrário, a segunda variável está associada aos recursos específicos que o coletivo, às vezes, pode colocar ao serviço do aprimoramento das subjetividades singulares. Testemunhar sua experiência do trabalhar, tornar visíveis as descobertas de sua inteligência e seu saber-fazer é o meio de se obter o reconhecimento dos outros. Pois, para esperar o reconhecimento, é preciso, antes, vencer o obstáculo primordial sobre o qual já falamos longamente, a saber: a invisibilidade do trabalho. Assim que o trabalho efetivo acede à visibilidade, então, aí, o reconhecimento se torna possível. Reconhecimento que passa por julgamentos sobre o fazer, sobre o trabalhar, e não sobre a pessoa daquele que trabalha (Dejours, 2004, p. 32-33).

A construção do espaço de discussão surge, então, a partir da solidificação de um coletivo de trabalho, ao passo em que estes mesmos espaços propiciam a própria solidificação do coletivo, sendo, portanto, um movimento dialético. A edificação do espaço de discussão movimenta, também, as demais mobilizações subjetivas coletivas de forma a, a partir da discussão sobre o trabalho e da relação do trabalhador com o trabalho, da escuta qualificada, ser possível se construir possibilidades de prazer e engendramentos de saúde. Para Psicodinâmica do trabalho, o aspecto do grupo é essencial para construção de uma reflexão acerca do trabalho, pois a mobilização faz parte dos passos iniciais da emancipação.

3.3 Das estratégias defensivas

A ausência de espaços para transformação do prescrito, diante do real, e a opressão da gestão sobre o trabalhador contribuem para a criação de estratégias defensivas que servem para amenizar o sofrimento (Fleury & Macedo, 2015). As estratégias defensivas são condutas elaboradas pelos trabalhadores como forma de suportar o sofrimento patogênico, ou seja, evitar o adoecimento (Mendes, 2007), podendo ser individuais e coletivas:

As estratégias defensivas são definidas como um mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer.

Este processo é estritamente mental, já que ele não modifica a realidade de pressão patogênica imposta pela organização do trabalho.

A diferença entre um mecanismo de defesa individual e coletivo reside no fato de que o primeiro permanece sem a presença física do objeto, porque ele está interiorizado, enquanto, que o segundo depende da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores.

As estratégias defensivas coletivas podem permitir ao sujeito uma estabilidade na luta contra o sofrimento, que, em outras situações, seria incapaz de garanti-la apenas com as suas defesas individuais (Mendes, 1995, p. 38).

Nesse sentir, a estratégia defensiva pode ser um objetivo em si mesmo, levando a um processo de alienação, e, dessa forma, um empecilho quanto às tentativas de transformação das condições que se vivencia. Estabilizadas as estratégias, o desencorajamento e resignação perante as situações de trabalho que não geram mais prazer tomam lugar no trabalho, pois se naturalizam no tempo (Mendes, 1995, p. 38). As estratégias defensivas podem não impedir que o trabalhador consiga manter o equilíbrio mental e os ritmos de trabalho, devendo ser considerado, ainda, que o sofrimento mental e a fadiga sofreram as penas do processo de medicalização, uma vez que as consultas médicas acabam por deslocar o conflito homem-trabalho para um terreno mais neutro, como pontuou Dejours:

A consulta médica termina por disfarçar o sofrimento mental: é o processo de medicalização, que se distingue bastante da psiquiatrização, na medida em que se procura não somente o deslocamento do conflito homem-trabalho para um terreno mais neutro, mas a medicalização visa, além disso, a desqualificação do sofrimento, no que este pode ter de mental (Dejours, 2000, p. 121).

O sofrimento, na relação de trabalho, não é imediatamente identificado, pois contra a angústia e insatisfação, os trabalhadores elaboram estratégias defensivas. A Ideologia defensiva coletiva profissional aparece como conceito de uma atitude recorrente entre os

trabalhadores, que é a de mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave (Dejours, 1997, p.133). Tal mecanismo de defesa, também elaborado pelo coletivo de trabalhadores, pode se manifestar, por exemplo, como resistência às campanhas de segurança e proteção à saúde no meio ambiente laboral, ou pode se caracterizar como negação do sofrimento ou servidão voluntária, que é:

caracterizada pela adesão àquelas exigências da organização que agravam o sofrimento. A patologia consiste em submeter-se voluntariamente às situações das quais discorda (negando sua expressão subjetiva), na expectativa de manter o emprego e ou obter ascensão hierárquica. Significa mostrar-se feliz e integrado, em vez de expressar a vivência de sofrimento (Carvalho & Moraes, 2011, p. 471).

Quando as defesas criadas pelos trabalhadores passam a ser vistas como uma promessa de felicidade para o trabalhador, incorporando-se ideologicamente e maquiando o reconhecimento das causas da precarização do trabalho e da injustiça social, isto pode tornar-se alienador e ameaçador quanto à possibilidade de um sofrimento psíquico.

A compreensão das estratégias de defesa, junto dos entendimentos acerca das mobilizações subjetivas, organização do trabalho, trabalho prescrito x trabalho real e os demais temas da PDT apresentados neste capítulo, são essenciais para as reflexões apresentadas nos próximos tópicos, os quais tratarão da pesquisa empírica realizada, a qual dialoga com os referenciais apresentados.

Assim, foram trazidos os principais conceitos ou categorias do referencial teórico da Psicodinâmica do trabalho, os quais orientaram a presente pesquisa. As duas grandes categorias analíticas ou conceitos da Psicodinâmica do trabalho, denominadas Organização do contexto do trabalho e Mobilização subjetiva do trabalhador, foram elucidadas, bem como as principais subcategorias a serem tratadas no presente estudo, tratando o próximo capítulo dos procedimentos metodológicos da pesquisa empírica, o que será seguido dos resultados e discussão no âmbito desta.

4 UMA APROXIMAÇÃO TEÓRICA ENTRE A QUESTÃO DO PODER E A PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O que se pretendeu responder neste trabalho foi quais e como se dão os processos psicodinâmicos de prazer, sofrimento, saúde e doença vividos pelos magistrados trabalhistas do Estado do Espírito Santo sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho. No decorrer da pesquisa, no entanto, surgiu a problemática de em que medida as variáveis conceituais da Psicodinâmica, as quais rodeiam e explicam as relações sofrimento-doença x prazer-saúde, são influenciáveis, no trabalho do juiz, pelo poder ou relações de poder, já que este foi um tema recorrente em todas as entrevistas.

Destaca-se que não se observou, na revisão teórica realizada, pesquisas que aliam a saúde ou o adoecimento do trabalhador à problemática do poder, ou mesmo a PDT e esta temática, quanto mais sob a ótica Foucaultiana do termo. Passa-se então, para que posteriormente possam ser apresentados os resultados e análise quanto à questão do poder, a uma aproximação teórica entre o poder ou relações de poder paralelamente a uma construção de como tais questões podem se relacionar com a PDT. Destaca-se que não é a pretensão deste trabalho esmiuçar a temática, mas de ilustrar a importância da questão do poder no caso específico da população de estudo, e como isto pode se aliar à psicodinâmica.

A Psicodinâmica do trabalho é o referencial teórico da análise do estudo por se compreender que a investigação dos processos sofrimento-prazer é essencial e adequada para responder como os magistrados trabalhistas, que ocupam um espaço institucional relacionado, em duas vias, pela presença das relações de poder, concebem e gerem os processos de saúde-doença e prazer-sofrimento, sendo a noção de poder bivalente, no sentido de se exercer e sofrer incidência. O lugar institucional do magistrado, que a princípio poderia se pensar como uma possibilidade de se ampliar as possibilidades de mobilização subjetiva, também pode engessar as mobilizações ou dar lugar a estratégias defensivas relacionadas a uma série de normatizações históricas e culturais, cujo produto é o sofrimento advindo do conflito entre o real e o prescrito do trabalho.

No livro *A Loucura do Trabalho*, Dejours, ao mencionar o que as telefonistas, a partir da escuta de seu atendimento por controladoras, sentiam, aduz que "o eixo central dessa violência do poder baseia-se no estado permanente de poder ser controlado", comentando, seguidamente, que "pois ter medo de ser vigiado é vigiar-se a si mesmo" (Dejours, 1987, p.102), de modo que seria a organização do trabalho o responsável pelo sofrimento, e não o trabalho de fato. No caso do trabalho do juiz, além das normatizações da estrutura judiciária,

que confere a sua produtividade, também existem normatizações que conferem a qualidade mínima das sentenças, bem como se esta guarda certa obediência com relação aos parâmetros legais. Além disso, existe o julgamento não técnico do escrutínio público e do jurisdicionado, além da profissão implicar, também, uma postura pessoal ideal de temperança e autocontrole que não são esperados, mas devidos.

O poder está revestido pela organização do trabalho, no sentido de controle da formação e dos atos do magistrado, assim como também é manipulado, em suas diversas teias, pelo próprio magistrado, que se investe (se empodera) e sofre o poder, dada a alta prescrição de sua conduta, o que se revelou nas falas dos entrevistados. Dejours, a respeito do trabalho, aduz que este, para além de uma atividade, é composto de relações, o que quer dizer que lida em mundo caracterizado por “relações de desigualdade, de poder e de dominação”, sendo o real do trabalho não só do trabalho, mas do mundo, da sociedade:

No contexto contemporâneo – e talvez já desde há muito tempo – as situações ordinárias de trabalho não podem ser descritas como a justaposição de experiências e de inteligências singulares. Porque, via de regra, trabalha-se para alguém: para um patrão, para um chefe ou um superior hierárquico, para seus subordinados, para seus colegas, para um cliente, etc. O trabalho não é apenas uma atividade; ele é, também, uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação. Trabalhar é engajar sua subjetividade num mundo hierarquizado, ordenado e coercitivo, perpassado pela luta para a dominação. Assim o real do trabalho não é somente o real da tarefa, isto é, aquilo que, pela experiência do corpo a corpo com a matéria e com os objetos técnicos, se dá a conhecer ao sujeito pela sua resistência a ser dominado. Trabalhar é, também, fazer a experiência da resistência do mundo social; e, mais precisamente, das relações sociais, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho, não é somente o real do mundo objetivo; ele é, também, o real do mundo social (Dejours, 2004, p. 31).

O trabalho do juiz é envolto, assim como todo trabalho exercido, nas relações de poder. Julgar é, também, uma parcela do emaranhado de relações que envolvem o tecido do poder, um fragmento da potência oriunda do papel social que ocupam os magistrados. Do trabalho do juiz podem se cristalizar conjunções de poder mais evidentes, sendo este, sob o viés Foucaultiano, situado muito além das instituições, sendo capaz de reprimir, o que pode ser exemplificado pela rigidez da organização prescrita do trabalho, bem como produzir resistência.

O poder que se menciona no presente trabalho se refere à noção Foucaultiana, pois embora nunca tenha consagrado um livro ao poder, Foucault tracejou seus delineamentos e tratou do tema com afínco em inúmeras análises históricas sobre hospícios, loucura, medicina, prisões, sexualidade e policiamento, expondo, a partir dessas questões, o funcionamento, a

ação e os efeitos do poder (Fontana & Bertani, 1999, p. 331). Em uma das aulas compiladas no livro “Em defesa da sociedade”, especificamente na realizada em 14 de janeiro de 1976 (1976, p. 179), Foucault esclarece que o que tentou investigar, a partir de 1970, foi a forma como o poder é exercido, já que é o sujeito um dos primeiros efeitos do poder, e não, o outro do poder, expondo que “o indivíduo é o efeito do poder e, simultaneamente, ou pelo próprio fato de ser um efeito, é seu centro de transmissão. O poder passa através do indivíduo que ele constituiu” (Foucault, 1989, p. 183-184). Ainda no referido livro, sobre como pode ser concebido o Poder, compreende Foucault:

Não tomar o poder como um fenômeno de dominação maciço e homogêneo de um indivíduo sobre os outros, de um grupo sobre os outros, de uma classe sobre as outras, mas ter bem presente que o poder – desde que não seja considerado de muito longe – não é algo que se possa dividir entre aqueles que o possuem e o detêm exclusivamente e aqueles que não o possuem e lhe são submetidos. O poder deve ser analisado como algo que circula, ou melhor, como algo que só funciona em cadeia. Nunca está localizado aqui e ali, nunca está em mãos de alguns, nunca é apropriado como uma riqueza ou um bem. O poder funciona e se exerce em rede. Nas suas malhas, os indivíduos não só circulam, mas estão sempre em posição de exercer este poder, e de sofrer sua ação; nunca são alvo inerte ou consentido do poder, são sempre centros de transmissão. Em outros termos, o poder não se aplica aos indivíduos, passa por eles (Foucault, 1989, p. 183).

Nessa linha, Foucault expõe o poder como o que se produz a cada momento, a partir de desigualdade de forças, produzindo-se em toda parte, justamente, por dimanar de todos os lugares, denominando o poder como “o nome dado a uma situação estratégica complexa numa sociedade determinada” (Foucault, 1988, p. 103). Sendo o Poder todo esse enredado, para compreendê-lo, Foucault sugere que talvez devêssemos indagar as formas de resistência e as tentativas de dissociar tais relações. O exercício e a aquisição do poder também são multifacetadas e multilaterais, sendo o poder, no conceito de Foucault, também:

[...] que o poder não é algo que se adquire, arrebate ou compartilhe, algo que se guarde ou deixe escapar; o poder se exerce a partir de inúmeros pontos e em meio a relações desiguais e móveis; que as relações de poder não se encontram em posição de exterioridade com respeito a outros tipos de relações [...] mas lhe são imanentes [...]; que o poder vem de baixo; isto é, não há, no princípio das relações de poder, e como matriz geral, uma oposição binária e global entre os dominadores e os dominados, dualidade que repercute de alto a baixo e sobre grupos cada vez mais restritos até as profundezas do corpo social [...]; que as relações de poder são, ao mesmo tempo, intencionais e não (FOUCAULT, 1988, p. 104-105).

Embora Foucault não tenha adentrado, de forma pormenorizada, nas relações entre poder e trabalho, já que o tema “trabalho” não foi colocado como mote em suas obras, esta

temática está enlaçada aos parâmetros da construção de suas argumentações sobre poder, que também envolvem as concepções de discurso, verdade, saber e rigidez das instituições. Ao tratar das formas de poder como algo enraizado à sociedade, as relações estabelecidas no contexto do trabalho são um exemplo da manifestação de tal poder, pelo que pode se conjugar os questionamentos quanto à sociedade reguladora, disciplinada e de controle em que vivemos à questão da organização do trabalho.

No momento em que Foucault desloca o entendimento do poder, também, para a questão da resistência, faz a passagem do entendimento acerca da subjetividade, que de produto do poder disciplinar, passou a se constituir, através das práticas de sujeição (assujeitamento) ou de maneira mais autônoma, pelo meio das práticas de liberação, de liberdade (Foucault, 2004, p. 291). Toda essa concepção é trazida por ser a subjetivação, conforme problematizado por Foucault, a maneira como o homem da modernidade se põe “ao trabalho”, para modificar a si e aos outros (Foucault, 2000, p. 343). A importância da subjetivação, no contexto deste trabalho, é a de conceber a temática do trabalho, também, como a arte em que os sujeitos “individuais ou coletivos” realizam sobre si mesmos, a partir de elementos que compõem seu ambiente cultural, social e institucional.

Foucault relacionou trabalho à subjetivação do homem, pensando outras formas de poder, como a estabelecida dentro do trabalho. Ao tratar das “técnicas de si”, o autor afirma que para os gregos, estas são as que permitem, a cada um, alcançar por si mesmo “um certo número de operações em seu corpo, em sua alma, em seus pensamentos, em suas condutas, de modo a produzir uma modificação, uma transformação, e a atingir um certo estado de perfeição, de felicidade, de pureza, de poder sobrenatural” (Foucault, 2004, p. 95). Estas se somam aos três tipos principais de técnicas analisados por Habermas (citado por Foucault, 2004): as técnicas de produção, as técnicas de significação ou de comunicação e as técnicas que permitem determinar a conduta dos indivíduos (técnicas de dominação). Quanto a este conjunto de técnicas, conclui Foucault (2004, p.95) que o sujeito não somente faz uso das técnicas de dominação, mas também as técnicas de si. Assim, da mesma forma, o trabalho não deve ser analisado somente quanto às técnicas de dominação e produção, senão que como os sujeitos vivenciam e dão sentido às suas experiências como nas mobilizações subjetivas delineadas por Dejours.

Especificamente sobre as relações de trabalho, Foucault aduz que para ser adaptado para o sistema industrial, o homem precisa estar atravessado por mecanismos de controle, precisa ser “adestrado” para servir a uma determinada verdade (Foucault, 2007). As estruturas de dominação ou instituições a elas atreladas foram pelo autor descritas como controle sobre os

indivíduos, fabricando-os, criando identidade (Foucault, 1994, p.662). Sobre a relação travada entre a identidade e o poder, posteriormente afirma o autor:

Creio que, hoje, a individualidade é completamente controlada pelo poder e que nós somos individualizados, no fundo, pelo próprio poder. Dizendo de outro modo, eu não creio que a individualização se oponha ao poder, mas, pelo contrário, eu diria que nossa individualidade, a identidade obrigatória de cada um é efeito e instrumento do poder (Foucault, 1994, p.663)

Tudo isso se relaciona à interferência que o poder pode exercer sobre os processos de saúde, doença, prazer e sofrimento dos magistrados, que lidam diretamente com uma das manifestações mais institucionalizadas do poder: o judiciário. A identidade, nesse contexto, relaciona-se ao processo de alienação, considerada pela PDT como sofrimento explorado, relacionado à crise de identidade e desestabilização das dinâmicas travadas entre saúde x doença.

Foucault trabalhou a ideia do poder disciplinar; biopoder, que é capaz de definir o corpo físico do sujeito e biopolítica, em que o Estado gere o corpo, escrevendo da sociedade disciplinar à sociedade de controle, ou seja, da noção de corpos dóceis, explanado no poder da sociedade disciplinar, ao homem flexível que exige a sociedade de controle. Foucault escreve, ainda, nas obras finais, sobre o cuidado de si a partir das práticas de liberdade, o que são formas de lutar contra o poder.

A partir de 1978, ao avistar as forças dos grupos e a possibilidade destes de contestar sistemas hegemônicos, Foucault passa a tratar das resistências ao poder compreendendo-as como aquelas que visam à defesa da liberdade. Tal questão se conjuga à subjetivação da ferramenta ou do objeto técnico que envolve trabalho, à luta do trabalhador contra as austeridades impostas pelo aparelhamento do trabalho. Nas palavras de Foucault, “a liberdade é a condição ontológica da ética. Mas a ética é a forma refletida que a liberdade assume” (Foucault, 1994, p.712), o que leva a pensar na manifestação ética do sujeito a partir do exercício da liberdade. Tais considerações se relacionam à noção de sofrimento ético, enfrentamento, cooperação e reconhecimento, pois é a liberdade a condição para saída da alienação no trabalho e o caminho para as mobilizações subjetivas individuais e coletivas. Com pensamento crítico e espaço de fala, é possível produzir resistência e um poder não opressor. De modo contrário, pela relação entre ética e liberdade que se compreende o porquê que o trabalhador que não consegue se ver livre em se mobilizar como gostaria, sofre eticamente. Esta questão surge quando os magistrados comentam a respeito do medo de se julgar de forma injusta, o que sempre atrelam a dificuldade de fazer um bom julgamento em

tão pouco tempo, já que o que se exige de fato é uma justiça em números.

A resistência relaciona-se à subjetividade no campo das relações de poder, uma vez que esta é concebida como um fazer de contraconduta ao poder, seja ele pastoral ou não, sendo tal ação um desejo de resistência, aduzindo Foucault: “como se tornar sujeito sem ser sujeitado” (Foucault, 1978/2008, p. 310). Ademais, como dito por Foucault (1994, v.4, p.721), o poder não controla o suficiente para não restar liberdade. É a criatividade das estratégias e da resistência, que a partir de Dejours, pode ser lido como maneiras de sublimar o sofrimento, que tornará o ser livre, apto a construir sua própria subjetividade. Poder e resistência são movidos por processos dinâmicos, assim como os processos de prazer e sofrimento e saúde e doença, sendo estes binômios produtores simultâneos um do outro. Como disse Foucault, a respeito do poder, “porque se produz a cada instante, em todos os pontos, ou melhor, em toda relação entre um ponto e outro”, deste modo o poder “está em toda parte; não porque englobe tudo, e sim, porque provém de todos os lugares”. Mais do que uma instituição, estrutura ou potência, o poder é “o nome dado a uma situação estratégica complexa numa sociedade determinada” (Foucault, 1988, p. 103).

As problemáticas da rigidez da organização do trabalho, tratado a partir do trabalho do juiz, também se relaciona a uma temática presente em todas as obras de Foucault, a normatização. Esta foi aventada no sentido de sermos dominados pela norma, que produz conduta, gestos e o próprio indivíduo moderno, sendo a norma quem oprime, e se estabelece por um poder disciplinar que regula a vida dos indivíduos e um poder biopolítico que regula as populações. Trata-se do poder disciplinar que, para “majorar o efeito útil do trabalho e atividade” humana, inclui a arte da distribuição espacial; o controle não só sobre o resultado, mas sobre o desenvolvimento da ação; uma vigilância constante, uma perpétua pirâmide de olhares, que garantam a disciplina; um registro contínuo que garanta que todas as informações acerca do indivíduo, de seus gestos e sua atividade, cheguem ao cume da pirâmide disciplinar. No caso do magistrado, resta saber em que medida a normatização o impele, gerando prazer e sofrimento, além de identificarmos em que medida tais sujeitos podem padecer da normatização ao passo que são dela porta-vozes.

Contextualizando a questão do magistrado e o que diz Foucault, em uma de tantas entrevistas, este, no Collège de France, em 7 de Dezembro de 1966 (Castro & Calderon, 2003), ao ser perguntado sobre qual a função do juiz, afirma que ele serve, no fundo, para fazer a polícia funcionar, invocando a necessidade de isenção que o juiz busca ao julgar, como legítimo representante institucional. Foucault anuncia um interesse, por parte do juiz, de que o acusado não o veja como pessoa, mas como alguém que diz o que a sociedade o pediu para dizer:

Então, no fundo, quando o juiz pede ao acusado para reconhecer-se culpado, para aceitar a sua culpa, se humilhar diante dele, no fundo temos a impressão que ele quer efetivamente espezinhar o acusado. Eu diria, exatamente o contrário. Ele lhe presta um serviço formidável, ele pede ao acusado para dizer 'sim, senhor juiz, não é bem o senhor que julga, mas sim a sociedade inteira à qual eu pertença e, por consequência, se eu peço a minha pena, sou eu, portanto, que puno a mim mesmo. E não é o senhor. Eu lhe inocento senhor juiz'. E esse é o discurso que o juiz quer obter, esse discurso o inocenta. O juiz quer obter esse discurso que o inocenta e quando ele pede ao acusado para mostrar que ele aceitaria efetivamente (Castro & Calderon, 2003).

Foucault menciona um discurso que quer ouvir o magistrado quando da sua atuação, o qual o inocenta psiquicamente, o defende de um possível sofrimento ético e o afasta de ser o real responsável por seus atos, configurando um mascaramento de si e a incorporação subjetiva de uma figura institucional. Em outros termos, na clínica da PDT, este seria um discurso de uma estratégia de defesa diante do sofrimento de ter que proferir o julgamento, muitas vezes manifestado nas entrevistas realizadas.

Para Foucault, a constituição do corpo enquanto força de trabalho só seria possível se ele está preso num sistema de sujeição, que não é obtida somente pelos instrumentos de violência ou da ideologia, mas também pelo "saber do corpo", que não é a ciência de seu funcionamento, mas o controle de suas forças, o que ele chama de "tecnologia política do corpo", reformulada por discursos contínuos e sistemáticos. Esses discursos internos e externos podem ser calculados e organizados tecnicamente sem o uso de armas (Foucault, 2007, p. 28), como o provocado pela organização do trabalho e pelos trabalhadores que tem de, entre o trabalho prescrito e o real do trabalho, ressignificar-se buscando certo grau de normalidade.

Por outro lado, o poder pode ser uma fonte de prazer e transformação do sofrimento ético quando pensado enquanto potência, capacidade de gerar as mudanças que se pretende ver no meio social. Esse aspecto se revelou nas entrevistas, principalmente quanto ao uso da inteligência astuciosa, categoria de estudo já trazida em tópico próprio (Eixo I), e também se expressou como um "empréstimo de potência", manifestada na verbalização de um dos magistrados (Fernando Pessoa), que se declarou ser um instrumento, e não o portador do poder, já que: "eu tomei posse no cargo, não foi do cargo".

Assim como Dejours analisou o trabalho de forma crítica, com o ponto de partida de se compreender o sofrimento e os efeitos da organização do trabalho na saúde do trabalhador, Foucault, que viu o século XX organizado em torno de sólidas instituições sociais garantidoras da ordem, não as deu como dadas, prontas, e ao pensar que estas também afetavam a constituição da subjetividade, do modo de viver, do que se é, do pensamento sobre a exploração, (como também ocorre com o trabalho) passou a estudá-las criticamente. Como

mentionado por Foucault, o poder do vigilante, da chefia, se apropriou dos saberes produzidos pelos operários, os melhoramentos, invenções, descobertas e pequenas adaptações que seriam “roubadas”. Além de percebidas, registradas e extraídas, este saber se somaria ao poder exercido como controle, vigilância, que vai sendo reforçado pelo saber operário. As mobilizações subjetivas e estratégias defensivas se engendram nesse contexto, tendo as categorias de análise da Psicodinâmica e sua atuação propositiva o fim de compreender de forma analítica o trabalho e suas relações para intervir de forma a transformar o sofrimento ético e patogênico em produtores de sofrimento criativo, sublimação e prazer.

A resistência, nesse passo, é parte constitutiva dessa relação, sempre presente como anúncio do exercício da liberdade, ou seja, o constante embate entre poder e resistência. Nesse ínterim, uma vez que as relações de poder também se consubstanciam na existência da resistência, pode se pensar como o juiz, trabalhador responsável pela manutenção do *status quo*, exerce sua resistência ao poder ao passo que o representa, o que pode se dar por meio das mobilizações subjetivas individuais, ou mesmo estratégias defensivas, produzindo-se dia a dia entre o real do trabalho e o trabalho prescrito.

5 MÉTODO

5.1 Dos participantes da pesquisa

Os participantes da pesquisa foram Magistrados que atuam no Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo (17ª Região) ou atuaram há no máximo um ano enquanto magistrados deste tribunal, os quais foram, inicialmente, convidados a participar da pesquisa. Cabe expor que após dois magistrados terem sido entrevistados, estes divulgaram o estudo em grupos de redes sociais de magistrados do Tribunal do Espírito Santo, via rede *WhatsApp*, convidando outros magistrados à participarem do estudo, o que fez com que vários magistrados se disponibilizassem livremente para participar da pesquisa, uma vez que o contato da pesquisadora foi disponibilizado a todos os participantes. Com isso passou-se ao agendamento e realização das entrevistas até que o critério de saturação das categorias de análise fosse satisfeita.

A escolha por magistrados do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo (17ª Região) se deu por motivos de proximidade geográfica com relação à Universidade Federal do Espírito Santo e a residência da pesquisadora. Além disso, a pesquisadora foi estagiária da instituição quando estudante de Direito, bem como teve diversos professores magistrados trabalhistas do TRT da 17ª Região, o que eventualmente poderia facilitar o acesso aos participantes acaso o ingresso no campo fosse dificultado.

Diante da atual composição de magistrados do Tribunal Regional do Trabalho, que é constituído por doze (12) desembargadores (juízes de segundo grau), vinte e quatro (24) juízes titulares e vinte e nove (29) juízes substitutos (juízes titulares e substitutos são de primeiro grau), totalizando 65 juízes trabalhistas, a amostra foi composta por 12 (doze) juízes componentes das diferentes carreiras da magistratura (juízes de segundo e primeiro grau, dentre estes, titulares e substitutos). A pesquisadora se valeu do critério de saturação de cada categoria de análise para estabelecer o número de entrevistas, tendo sido as categorias definidas, em sua maioria, *a priori*, exceto por uma única categoria instituída *a posteriori*, vez que surgiu no decorrer das entrevistas, como será explanado no tópico referente a análise e processamento de dados.

Participaram das entrevistas magistrados e magistradas trabalhistas em igual número, todos há pelo menos três anos na função. Tal critério se justificou no fato de se buscar eliminar possíveis preocupações ou desvios de fala, por parte do magistrado, quanto à ainda

não se ter cumprido o processo de vitaliciedade. Deste modo pautou-se em entrevistar somente os magistrados que já possuíam as principais garantias da investidura no cargo, não havendo restrições relacionadas à idade.

Para descaracterizar os reais nomes dos participantes, mas individualiza-los quanto às suas falas, o que auxiliará nas análises expostas no tópico seguinte (Discussão e Resultados), desde logo se apresentam os pseudônimos (nomes fictícios) dos participantes da pesquisa. Estes nomes não guardam relação com os nomes dos participantes da pesquisa ou quanto a qualquer outro aspecto, tendo sido sorteados entre magistradas e magistrados, sendo todos nomes fictícios inspirados em literatos:

Magistradas:

1. Ana Cristina César
2. Cecília Meireles
3. Clarice Lispector
4. Cora Coralina
5. Lygia Teles
6. Zélia Gatai

Magistrados:

1. Ariano Suassuna
2. Castro Alves
3. Fernando Pessoa
4. Jorge Amado
5. José de Alencar
6. Vinícius de Moraes

5.2 Do local de realização da pesquisa

No momento do convite para participação da coleta de dados ou nos casos em que o próprio magistrado se disponibilizou para participar do estudo, expôs-se a possibilidade das entrevistas se darem no local e horário de preferência do magistrado. Assim, os magistrados puderam escolher o local em que seriam entrevistados, seja no ambiente de trabalho, em sua casa ou no Prédio do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo.

Assim as entrevistas foram realizadas, principalmente, nos gabinetes de trabalho dos magistrados sitiados no Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo (quanto aos juízes de segundo grau) ou no fórum trabalhista (juízes de primeiro grau). Apenas uma das magistradas preferiu ser entrevistada fora do gabinete de trabalho, motivo pelo qual foi ouvida em uma cafeteria na cidade de Vitória – ES. Dois dos seis magistrados entrevistados também preferiram ser ouvidos em lugar diverso do gabinete de trabalho, sendo um deles na sala privada da Escola Judicial do TRT da 17ª Região - EJUD, e outro em seu gabinete particular em edifício privado.

Além da coleta de dados na modalidade entrevista (em profundidade com roteiro semiestruturado), também foram coletados dados documentais quantitativos e qualitativos sobre o trabalho do magistrado, além da observação semanal do *site* do Tribunal Regional do Trabalho, que traz as mais recentes informações sobre o tribunal e, também, informações de difusão interna do tribunal. Além disso, a pesquisadora fez visitas aos espaços de trabalho dos magistrados, cartórios, audiências e sessões de julgamento, além de terem sido acompanhados despachos, que são pequenos atos de decisão do magistrado após apelo do interessado ou advogado, tudo com o fito de observar o convívio dos magistrados com servidores e advogados nos atos oficiais públicos (audiências e sessões de julgamento). Assim, as varas do trabalho e auditórios de sessões de julgamento do TRT da 17ª Região também foram locais de realização da pesquisa.

5.3 Instrumentos e coleta de dados

A pesquisa utilizou a abordagem qualitativa, vez que foi a intenção da pesquisadora aprofundar a complexidade de fenômenos, fatos e processos particulares e específicos de grupos mais ou menos delimitados em extensão e capazes de serem compreendidos, conforme definição proposta por Minayo e Sanches (1993).

O estudo qualitativo realizado foi instrumentalizado por meio de entrevistas em profundidade com roteiro semiestruturado (Anexo II), as quais foram integralmente gravadas e posteriormente transcritas, também em sua íntegra. Um protocolo de dados gerais (Anexo I) foi fornecido aos participantes antes da entrevista, os quais foram respondidos à mão pelos entrevistados e entregues no momento da entrevista. Antes da coleta, também foram entregues aos participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo III), os quais foram lidos e assinados por todos eles, autorizando a participação na pesquisa.

O protocolo de dados gerais foi disponibilizado para que fosse possibilitado, antes da

entrevista pessoal, um primeiro contato com o entrevistado, além de uma captura de suas primeiras impressões sobre o trabalho que exerce. Além disso, o protocolo conteve perguntas quanto à formação acadêmica dos magistrados, valoração da satisfação com relação ao salário e o que o judiciário proporciona enquanto assistência à saúde mental e física. Nele também se questionou acerca de experiências anteriores ao cargo, tarefas e responsabilidades do magistrado, palavras definidoras de si, do trabalho e da profissão, divisão do trabalho doméstico no dia-a-dia em sua residência e sua relação com o trabalho, dentre outras perguntas intimistas. Tais perguntas foram importantes para o início da entrevista, já que funcionaram como ponto de partida, assim como sinalizaram uma primeira aproximação entre a pesquisadora e o participante.

As entrevistas foram realizadas individualmente, com utilização de aparelho gravador vocal digital, consentido pelos participantes, tendo a pesquisa sido aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, da Universidade Federal do Espírito Santo (Número do Parecer: 3.101.137).

O roteiro semiestruturado (Anexo II), que auxiliou no decorrer das entrevistas, não foi muito utilizado, vez que as temáticas foram sendo tratadas pelos participantes com quase nenhuma provocação quanto aos temas. A importância do roteiro se situou, dessa forma, em estabelecer de forma mais organizada os eixos abordados e verificar o esgotamento de temas e das categorias de análise estabelecidas *a priori*. Destaca-se, igualmente, que a pesquisadora realizou as entrevistas com o roteiro pré-estabelecido memorizado, o que evitou que fossem esquecidos temas importantes durante a pesquisa. Os grandes eixos em evidência na entrevista foram:

1. Antes da Magistratura;
2. Ingresso na Magistratura e Inserção no Poder judiciário;
3. Inserção na Organização do Trabalho e Poder: expectativa x realidade;
4. Normatizações da profissão e Pje;
5. Vivências de Prazer x Vivências de Sofrimento;
6. Mobilizações subjetivas e criatividade no fazer do trabalho;
7. Sofrimento Ético.

Estes grandes eixos foram subdivididos em temas especificados que continham relação com o grande eixo disparador. As provocações da pesquisadora durante as entrevistas eram clínicas, não sendo perguntas diretas, mas considerações diante do que o participante

suscitava. Deste modo, não foram feitas, propriamente, perguntas “fechadas” aos entrevistados, tendo sido seguido o método clínico de escuta da PDT (Dejours, 2000).

Assim seguiram-se as entrevistas, as quais duraram, quanto a cada participante, o tempo abaixo relacionado:

1. Ana Cristina César: 01h22min35s
2. Cecilia Meireles: 01h33min18s
3. Clarice Lispector: 01h14min07s
4. Cora Coralina: 01h18min05s
5. Lygia Teles: 01h30min11s
6. Zélia Gattai: 02h55min54s
7. Ariano Suassuna: 02h11min14s
8. Castro Alves: 01h07min58s
9. Fernando Pessoa: 02h30min24s
10. Jorge Amado: 02h06min35s
11. José de Alencar: 01h25min12s
12. Vinícius de Moraes: 02h10min00s

Paralelamente às entrevistas, a pesquisadora visitou os principais espaços de trabalho dos magistrados, sendo estes cartórios, audiências e sessões de julgamento, além de terem sido acompanhados os despachos, que são pequenos atos de decisão do magistrado após apelo do interessado ou advogado. Do mesmo modo, a pesquisadora também assistiu a inúmeras audiências e sessões de julgamento. Tais observações do trabalho do magistrado, embora tenham se dado em espaços públicos de livre acesso por qualquer cidadão, também constaram no termo de consentimento fornecido aos participantes.

Estas observações ocorreram com o fim de observar a atuação dos juízes, bem como suas falas e o convívio com os advogados, partes e servidores. Estes dados, que não foram transcritos, auxiliaram na condução das entrevistas e na formulação da discussão e resultados do estudo, bem como ampararam a compreensão, de forma mais apurada, do real do trabalho do magistrado, cabendo ressaltar que o protocolo de dados gerais do entrevistado também auxiliou nessa compreensão. Ademais, as observações ocorreram antes do agendamento da entrevista, e por ser a pesquisadora, também, advogada, com atuação no mesmo tribunal, não foi notada no espaço.

Para melhor compreensão do espaço e do lugar institucional do magistrado trabalhista,

a pesquisadora aceitou o convite de um dos entrevistados para participar de um evento corporativo da Justiça do Trabalho do Espírito Santo, qual seja, a festa do fim de ano ocorrida em meados de 2018. Nesta confraternização institucional também esteve presente o ministro presidente do Tribunal Superior do Trabalho, o que foi importante para que fosse possível presenciar e observar as relações entre pares e as tratativas políticas que também fazem parte da profissão. Quanto à participação em tal espaço, a observação realizada não foi transcrita, tendo apenas auxiliado na condução das entrevistas e na formulação da discussão e resultados, principalmente quanto à compreensão do real do trabalho do magistrado.

5.4 Delineamentos da pesquisa: Análise e Processamento de Dados

O estudo se amparou, quanto ao método de análise dos dados, na análise de conteúdo, que para Bardin (2011) é:

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (Bardin, 2011, p. 47).

Para a autora em comento, as fases da análise de conteúdo são, quanto à primeira, a pré-análise, em que se entra em contato com o objeto de análise pela primeira vez, organizando-o, o que no caso se deu com a transcrição das entrevistas, e anteriormente a estas, na coleta e organização dos dados documentais quantitativos e qualitativos sobre o trabalho do magistrado. A segunda fase da análise de conteúdo, chamada de exploração do material, se destina a eleger as unidades de codificação, sendo a terceira fase, denominada tratamento dos resultados - inferência e interpretação, o momento em que os resultados brutos ganham significado (Bardin, 2011).

Quanto à segunda fase, em que são escolhidas as categorias de análise dos dados, a pesquisa se apoiou na classificação em três eixos da Análise Clínica do Trabalho proposta por Mendes e Araújo (2011), a qual é inspirada no referencial da Psicodinâmica do Trabalho, tendo sido escolhido às categorias *a priori*. No momento da realização das entrevistas, no entanto, surgiu uma categoria que não estava estabelecida, motivo pelo qual o estudo conta com uma única categoria constituída *a posteriori*.

Cabe dizer, deste modo, que os dados foram ponderados por meio da análise de conteúdo, porém categorizados com o auxílio da segunda etapa da Análise Clínica do

Trabalho proposta por Mendes e Araújo (2011), a qual consiste no exame das falas dos trabalhadores de forma sistemática, as quais posteriormente são divididos em eixos. Cabe expor que a análise clínica mencionada é composta de três etapas: análise dos dispositivos clínicos, análise da psicodinâmica do trabalho e análise da mobilização do coletivo de trabalho. A primeira etapa, análise dos dispositivos clínicos, se consubstancializa na formação do clínico, que perpassa o tateio inicial da demanda, da queixa, da construção dos laços afetivos em meio à organização do trabalho, a fala sobre as tarefas, do coletivo, dos colegas e do afeto. A segunda etapa, esta sim aproveitada no presente estudo, quanto às categorizações, é chamada análise Psicodinâmica do Trabalho, a qual lida com as falas dos participantes transcritas literalmente e divididas em três eixos de investigação (organização do trabalho; mobilização subjetiva e sofrimento). Por fim, destaca-se que na terceira etapa da Análise Clínica do Trabalho proposta por Mendes e Araújo (2011), se discute a análise da mobilização do coletivo de trabalho, a qual, de forma propositiva, com intuito de transformar, aponta o coletivo como potência para mobilização subjetiva.

Quanto à terceira etapa acima mencionada, embora a presente pesquisa, em sua construção e possibilidades, não tenha se dado de forma coletiva, senão que a partir das entrevistas individuais, a mobilização do coletivo de trabalho surgiu como uma questão exposta pelos participantes em todas as entrevistas. Tal questão será tratada na discussão e resultados, uma vez que representam a percepção dos magistrados quanto a sua identidade enquanto participantes de um grupo, bem como explicam o motivo de não ter sido possível, no presente estudo, uma análise coletiva do trabalho que seguisse a metodologia clássica da PDT.

Retornando à pesquisa realizada, após a transcrição fidedigna e integral das gravações, que geraram os dados brutos classificados, estes foram subdivididos em três eixos/categorias para uma interpretação comparativa e conjugada com os referenciais teóricos que se pretende levantar. Destaca-se que segundo Mendes e Araújo (2012), os eixos podem ser modificados, assim como seus temas, a depender dos casos estudados. No caso, com relação aos Eixos de Mendes e Araújo (2011), estes se mantiveram, porém se fez necessário criar e delimitar os temas (categorias) de cada eixo segundo os dados das entrevistas. Deste modo, assim se denominaram os Eixos, categorias e subcategorias:

Eixos temáticos, categorias e subcategorias:

EIXO I – Organização do Trabalho

- Avaliações de desempenho, produtividade (metas) e excesso de trabalho;

- Condições de trabalho (número de servidores, normatizações da profissão – regulação do trabalho e condições materiais de trabalho);
- Percepções acerca dos pares, advogados, servidores e partes dos processos;
- Tarefas exercidas.

EIXO II – Mobilização Subjetiva

- Inteligência Prática;
- Coletivo de trabalho – Subtema (subcategoria): Disputa e Associação institucional dos magistrados trabalhistas;
- Cooperação;
- Reconhecimento;
- Poder e relações de poder.

EIXO III – Sofrimento

- Estratégias de defesa;
- Solidão;
- Sofrimento ético;
- Repetição.

Tanto a segunda quanto a terceira fase da análise de conteúdo utilizada no presente estudo, contou, com as devidas adaptações, com os entendimentos manifestados na condução metodológica prevista no anexo do livro *a Loucura do Trabalho* (2000), escrito por Christophe Dejours, no que se refere à postura do investigador e a análise clínica na condução das entrevistas, assim como quanto a três das fases da pesquisa em PDT (“fase do material da pesquisa”, “observação clínica” e “validação dos dados”). Ademais, a discussão e resultados do estudo contaram com os entendimentos da PDT enquanto referencial teórico e norteador das categorias e interpretações.

As fases da pesquisa em Psicodinâmica são: pesquisa inicial; pesquisa propriamente dita, solicitação; material da pesquisa; observação clínica; método de interpretação; validação e refutação dos dados. A princípio, pensava-se em realizar a pesquisa completamente pautada na metodologia tradicional do PDT, prevista no anexo do livro *a Loucura do Trabalho* (2000), porém as impossibilidades com relação à formação de um coletivo de trabalho e o tempo hábil para consolidá-lo, principalmente sob o ponto de vista da confiança, essencial para os

participantes, inviabilizaram a escolha de tal metodologia. O espaço coletivo para escuta dos participantes, para o caso do presente estudo, precisava ser inaugurado, além do que os participantes, no momento anterior às entrevistas, não estavam mobilizados para tanto, o que somado ao tempo disponível para coleta e criação deste coletivo impediram a implementação da metodologia clássica.

Em que pese o exposto, como dito, três das fases da metodologia clássica da PDT (Dejours, 2000), denominadas “fase do material da pesquisa”, “observação clínica” e “validação dos dados” inspiraram o estudo. A fase de escolha do material da pesquisa auxiliou na seleção das falas e categorias de análise, prezando pela relevância do comentário. Para Dejours:

O material é o resultado de uma operação efetuada naquilo que foi antes discutido pelo coletivo. Esta operação trata do que foi dito, do que pode ser reconhecido como “palavra”, isto é, o que é uma formulação original, viva, que nos toca, engajada, subjetiva, vinda de um grupo de trabalhadores.

(...)

O comentário é o material por excelência para se tomar contato com a subjetividade dos trabalhadores. Além do mais, esse comentário é marcado por uma ênfase interpessoal. Possui uma finalidade explicativa, tem um objetivo – o de convencer, o de informar o outro sobre a maneira pela qual o coletivo estrutura sua relação com o trabalho (Dejours, 2000. P. 193)

O comentário é um modo de pensar dos trabalhadores diante de sua própria situação, muito relacionado ao que subjetiva a linguagem do trabalhador. Dejours aduz que o material, sinteticamente, será composto dos comentários, sendo estes tanto as falhas ou as faltas do próprio comentário, aperfeiçoados e com vistas à totalidade da análise, “procurando, justamente o que vem, de certo modo, contrabalança-los ou contradizê-los”, sendo que “Esse par de contrários é interpretado em relação ao binômio sofrimento/defesa, que deve ser distinto do binômio sofrimento/prazer” (Dejours, 2000, p.197). A concepção do material da pesquisa na perspectiva de Dejours foi, portanto, o que definiu a escolha do material, as categorias de análise e sua respectiva saturação, além do auxílio da percepção do comentário para interpretação dos dados e limitação do quantitativo de participantes da pesquisa.

A fase da observação clínica da PDT também guiou o estudo, se dando a partir da descrição do que se observou, o que foi “detectado pelos pesquisadores durante o desenrolar da pesquisa” (Dejours, 2000, p. 198), tendo a pesquisadora feito anotações após as entrevistas, as quais auxiliaram a análise. As entrevistas também foram gravadas e integralmente transcritas.

Com relação ao método de interpretação, que diz respeito à postura do pesquisador, pautou-se pelo modo de ser um terceiro com relação aos trabalhadores, como orienta a PDT, motivo pelo qual a pesquisadora se situou mais como uma interlocutora, para tornar mais suscetível a conversa, a *palavra*, unidade “que fale do sofrimento e do prazer, e que seja passível de uma escuta e interpretação.” (Dejours, 2000, p.202). Assim a *palavra* enquanto ato, a atividade de pensar é a mediadora interpretativa que orientará o resultado e discussão do estudo.

Com relação à validação dos dados, no contexto do que prediz Dejours (2000), isto se daria no decorrer da pesquisa, a partir do desenvolvimento da investigação com as discussões e interpretações que vão sendo rejeitadas ou retomadas, e em um segundo momento, quando se tem com os participantes um reunião em que são devolvidos “uma síntese dos resultados, observações e interpretações, dessa vez claramente dirigida para a relação sofrimento/organização do trabalho”. No caso do presente estudo, a validação se deu a cada entrevista, no sentido de se fazer interpretações sobre o que foi dito no ato da conversa, o que era rechaçado ou não. Nas entrevistas seguintes os temas mais proeminentes eram retomados, momento em que se avaliava a pertinência ou não de determinado entendimento acerca destes, ou mesmo as diversas compreensões sobre o mesmo tema. O segundo movimento, no entanto, de expor os resultados perante o grupo, ainda não ocorreu, isto diante de ter sido inviabilizado a construção de um coletivo no presente momento. Com relação à construção do coletivo, todavia, a maioria dos magistrados se posicionou, durante as entrevistas, de forma favorável a construção de um espaço coletivo de discussão acerca das problemáticas do estudo. Além disso, a pesquisadora foi convidada pela Associação dos Magistrados do Trabalho para expor os resultados da pesquisa perante o grupo, isso após a realização de todas as entrevistas e ter sido o estudo comentado entre os magistrados. Assim, a segunda etapa de validação aconteceu em 07 de setembro de 2019, ocasião em que os magistrados ouviram acerca da pesquisa, metodologia, resultado e conclusões. Após a apresentação, os magistrados se disponibilizaram em discutir acerca da pesquisa, confirmando as conclusões e resultados apresentados.

5.5 Considerações éticas

A pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) em funcionamento na Universidade Federal do Espírito Santo, conforme Parecer nº 3.101.137. O anonimato foi preservado, bem como foi suprimida a divulgação de qualquer dado que

pudesse expor a identidade dos participantes.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo serão apresentados os dados da pesquisa, bem como a discussão em torno destes. A categorização dos dados se organizou segundo três eixos centrais, os quais foram subdivididos em temas e, quando pertinente, em subtemas, os quais estão descritos e entabulados a seguir:

Tabela 1: Eixos, categorias e subcategorias



Quanto aos dados oriundos do “Protocolo de dados gerais do entrevistado”, somente quatro das perguntas feitas geraram contribuições importantes a serem analisadas,

apresentadas e discutidas diante do recorte da pesquisa. Deste modo, os dados dimanados das quatro perguntas foram enquadrados nos eixos e categorias a que fazem referência, na forma que segue abaixo:

- Considera o salário que atualmente recebe justo? Condizente? – Resultado e discussão em *Eixo II, categoria “condições de trabalho (número de servidores, normatizações da profissão – regulação do trabalho e condições materiais de trabalho)”*.
- O judiciário me proporciona assistência à saúde mental e física? - Resultado e discussão em *Eixo II, categoria “condições de trabalho (número de servidores, normatizações da profissão – regulação do trabalho e condições materiais de trabalho)”*.
- Três palavras que podem definir a sua profissão e três palavras que podem definir o seu trabalho: Resultado e discussão em *Eixo I, categoria “tarefas exercidas”*.
- Quais as suas tarefas e responsabilidades enquanto magistrado (a)? Resultado e discussão em *Eixo I, categoria “tarefas exercidas”*.

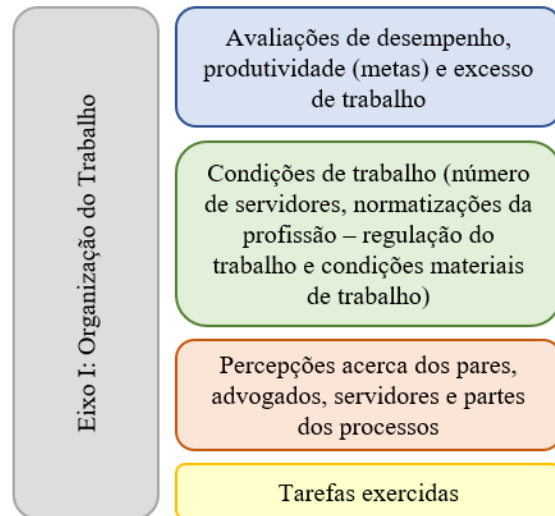
Passa-se, então, aos resultados e discussão referente a cada Eixo mencionado, bem como seus temas e subtemas. Assim, cada categoria, será analisada trazendo os resultados e a discussão de forma conjugada e no mesmo tópico.

6.1 Eixo I: Organização do Trabalho

O Eixo I, “Organização do trabalho”, apresenta as categorias “Avaliações de desempenho, produtividade (metas) e excesso de trabalho”; “Condições de trabalho (número de servidores, normatização da profissão – regulação do trabalho e condições materiais de trabalho)”; “Percepções acerca dos pares, advogados, servidores e partes dos processos” e “Tarefas exercidas”. Tais categorias serão tratadas de forma individualizada nos tópicos seguintes, sendo que referente a cada uma seguirão os resultados e a discussão de forma conjunta.

Reitera-se que as categorias emergiram das falas dos participantes de modo homogêneo e sempre vão se situar, nas tabelas, da seguinte forma:

Tabela 2: Eixo I: Organização do Trabalho



6.1.1 Avaliações de desempenho, produtividade (metas) e excesso de trabalho

No tangente a avaliação de desempenho, produtividade, metas e excesso trabalho, o que se observou nas falas dos participantes da pesquisa foi a percepção negativa destes terem de abrir mão da qualidade do trabalho em função da quantidade de trabalho exigida. Nesse contexto, as metas, que como pontuado na discussão teórica, são de cumprimento fiscalizado, se referem ao número de processos sentenciados, tempo de “vida” do processo e número de execuções findadas.

A questão do sentimento de ter o tempo de vida colonizado pelo excesso de trabalho foi recorrente em 100% dos magistrados entrevistados, sendo um motivo de angústia e sofrimento a preterição da qualidade do trabalho em função das metas. A respeito da qualidade do trabalho versus quantidade de trabalho, a maioria dos entrevistados concordou que o excesso de trabalho diminui a qualidade das sentenças, destacando-se uma fala dentre tantas outras em que é retratada de forma consciente e normalizada a problemática: “é para fazer cinco? Aqui, cinco sentenças, mas não me pede para fazer bonito” (Jorge Amado).

As metas influenciam a qualidade do trabalho do magistrado e geram constrangimento manifestado no sofrimento ético e nas estratégias de defesa utilizadas pelos juízes, porém as metas, por si só, não são o que os afetam efetivamente, mas sim a ausência de critérios, de sentido dos medidores de produtividade. A maioria dos magistrados pontua não estarem preocupados com relação à imposição de metas objetivamente, já que como se compreendem

como agentes políticos, juizes de causas que envolvem a satisfação de verbas alimentares, creem que deve haver celeridade em benefício do jurisdicionado e da confiança nas instituições. Os questionamentos feitos pelos juizes são, portanto, quanto aos critérios envolvidos nas metas, que são meramente numéricas, enquanto os processos possuem níveis de complexidade diversos. Pontuam, ainda, as particularidades de cada processo, a subjetividades de cada magistrado, que possui seu próprio tempo de análise, além das circunstâncias pessoais do juiz, que pode estar em processo de adoecimento, por exemplo.

Muitos dos magistrados entrevistados entendem que o controle dos prazos deve existir, isto por se compreenderem como responsáveis pela pacificação dos conflitos sociais, porém não consideram que a celeridade e a finalização dos processos estejam acima da qualidade do trabalho, que se demonstrou como um cristalizador das dinâmicas de prazer. Segundo Martins (2009), a defesa deixa de ser protetora para tornar-se uma defesa de adaptação e posteriormente de exploração quando o próprio desejo é confundido com a meta da organização, o que leva a alienação no trabalho. A organização do trabalho se vale, então, da defesa, do sofrimento e da subjetividade do trabalhador para aumentar a produção, que no caso também se manifestou no uso do dever também moral dos magistrados de devolver à sociedade uma prestação jurisdicional célere, bem como do ideal destes de se considerarem agentes políticos responsáveis pela distribuição da justiça.

Parte dos magistrados demonstra, a partir de suas falas, que o desejo da organização do trabalho, de ter as metas satisfeitas a qualquer custo, foi tomado como um desejo pessoal, fazendo-se notar uma defesa de exploração. Em alguns casos, mesmo afirmando que as metas são prejudiciais, carentes de sentido e adoecedoras, os magistrados aderem a estas exigências como uma servidão voluntária. A questão da servidão voluntária é evidenciada nos resultados das metas divulgadas, pois, como exemplo, a meta total do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, o qual foi aprovado para o período de 2015-2020, era julgar, englobando todos os Tribunais do Trabalho, 268.634 processos dos dez maiores litigantes na justiça do trabalho (pessoas físicas e jurídicas que mais são acionadas por meio de ação judicial), mas foram julgadas 353.198 ações no período, ou seja, um quantitativo muito maior. A servidão voluntária caracteriza-se por um sufrágio às exigências, como as metas, mas de forma voluntária, ainda que não haja concordância com as situações impostas. No caso, isto se manifesta nas falas dos magistrados de forma clarividente.

Os magistrados comentaram acerca das dificuldades enfrentadas por colegas que já estão enfrentando um processo de adoecimento, como depressão, e de colegas que são considerados pelos participantes como ótimos profissionais, porém não se adequam as

exigências de metas impostas. O espaço cotidiano, sobretudo o coletivo, nesse contexto, também sofre com a exigência da produtividade através das metas, como se observou nas diversas falas que remetem à estratégias defensivas diante do excesso de trabalho.

O adoecimento entre os pares, dessa forma, foi um dado verbalizado por mais da metade dos magistrados, questão que era colocada juntamente com o excesso de trabalho, uma vez que sempre se atrelava a falas relacionadas à produtividade, metas, quantidade e qualidade do trabalho executado. Nesse sentido, mesmo o único magistrado entrevistado que afirmou que diferente do início e meio da carreira, hoje não mais se importa com as metas por saber lidar com a quantidade de processos se valendo do “dane-se”, aduziu que os colegas não possuem o mesmo desprendimento:

Ah, nesse momento acabei de olhar na caixinha de sentenças, não tem nenhuma em atraso, mas tem 71 processos na fila, é muito processo. Tem colega meu que se isso acontecer com ele, ele tem um ataque do coração na hora, porque as caixinhas de sentença deles costumam ter quatro, cinco, seis, só. Eu tô com 71, nenhum em atraso, eu tenho meu prazo para dar, eu sei que vou cumpri-las no prazo e “tô” tranquilo (...) com isso consigo só trabalhar nos finais de semana e feriados quando eu realmente eu sinto: eu vou entrar em atraso. E eu não acho justo entrar em atraso, porque se a gente já tem um bom tempo para fazer e se as partes estão esperando que eu faça nesses prazos, ao mesmo tempo que eu me dou o luxo de não correr porque ainda tenho prazo, eu também me cobro por não ultrapassar o prazo; então é a única coisa assim que gera um certo estresse (...) eu acho que tem muito de... eu vou usar uma expressão um pouco grosseira, um pouco de um “dane-se” nisso, sabe... ou seja, minha saúde em primeiro lugar, de que eu venho em primeiro lugar, porque; até por que, assim, há colegas que se afastam e até se aposentam por síndromes (...) é... por depressões sérias, assim obviamente que essas coisas, apesar do meu parco conhecimento disso, a gente sabe que essas coisas não são vindas de uma única fonte né; um conjunto de influências que a pessoa sofre, mas o trabalho sem dúvida é uma dessas fontes e assim... esses meus colegas trabalhavam muito, davam muito e de repente não estão mais aí para fazer o trabalho. Eu prefiro fazer desta forma, olhar 71, tem que fazer os 71, vou fazer os 71 e se não der, paciência, não deu (Vinicius de Moraes).

O adoecimento devido ao excesso de trabalho foi uma conclusão verbalizada, inclusive por quem sente que adoeceu por tais motivos. Uma das magistradas, ao entrar de férias, relatou que ficava estressada ao ponto de buscar atendimento médico, isso porque fazia sentenças em casa e sabia que, quando do seu retorno, teria que fazer o dobro das audiências que realizava comumente:

No início ficava tão estressada que era férias que ia parar no CIAS, porque sabia que estava começando as férias (...) me lembro, se eu conseguisse férias com (menciona filho (s) (a) (s)) era fazendo sentença e era, às vezes, até chato porque ficava muito mais estressada porque tinha que pegar levantar. Disso ficava em casa, sabendo que podia estar com (...) na rua; tinha que deixar sentença pronta porque iria acumular

muito quando voltasse e quando você volta está tudo lá, tem que fazer audiência em dobro porque sua vara ficou sem juiz para te substituir, aquelas audiências naquele mês foram remarcadas para o mês quando você volta, aí se você fizer pauta de doze, você faz pauta de 20 para poder fazer naquele período. Muito diferente quando, pensa, quando entrei achava que juiz podia tudo, não tinha prazo, não estava subordinado a ninguém. O que vi era muito trabalho, pouca estrutura (Clarice Lispector).

Cabe dizer que os dois magistrados cujas falas foram transcritas, ingressaram na magistratura no mesmo momento e com idade aproximada.

A interiorização e naturalização da exigência de produtividade em número através das metas, o excesso de trabalho e a queda na qualidade das sentenças se demonstraram na grande maioria das falas, ainda que os magistrados possuam consciência do adoecimento e do sofrimento com que tais questões colaboram. A tabela abaixo traz algumas das falas referentes à categoria supracitada:

Tabela 3: Avaliações de desempenho, produtividade (metas) e excesso de trabalho

Eixo I: Organização do Trabalho	Avaliações de desempenho, produtividade (metas) e excesso de trabalho	“quando está muito apertado, trabalho sábado, domingo e feriado, (...) tenho método de trabalho e não fico, e não tenho a preocupação, eu ia usar uma palavra que alguém podia se ofender, eu ia usar a palavra de paranoia ou neurose, mas vamos ficar com preocupação, de tá com prazo muito curto; que há colegas meus que se impõe ‘não se eu fiz audiência essa semana, semana que vem essa sentença tem que tá pronto’; perfeito, consegue dá conta, mas eu vejo resultado, você vai provavelmente conversar com diversos deles você vai poder perceber que nem todos nós, nem todos nós? nem sei se hoje... que nós não temos exatamente um... uma saúde mental 100% que a gente é muito afetado por isso, há colegas inclusive afastados; a questão das metas influencia a muita gente que, não sei se eu tô muito acostumado ou se eu já estava” Vinicius de Moraes
		“eu sei que tem muita meta (...) o PJe traz um controle maior, você fica com o processo ali; acho que a justiça em números acabou piorando a qualidade (...) eu acho que isso é um ponto negativo; invés de tratar daqueles problemas pontuais, ah não, prazo, meta, aí pressiona a todo mundo; só que se for ver a grande maioria está na média (...) você continua recebendo a mesma distribuição quando você está de férias; então não é férias, quando você volta estão todos, só que suspende os prazos; tiro um mês de férias recebo, sei lá... 100, 200 processos por mês, esses 200 processos quando eu voltar de férias eles estão lá para eu olhar”. Cora Coralina
		“eu mesmo já entrei nessa; falava ‘gente pode acontecer de tudo menos atrasar processo’ (...) os prazos do CNJ são atingíveis, mas em detrimento da qualidade; a qualidade cai assustadoramente; isso gerava constrangimento” Fernando Pessoa
		“as questões de metas são ridículas né? aquelas fórmulas que eles impõe que o CNJ impõe são simplesmente ridículas né, só numéricas, não são de qualidade só quantitativas né; eu não sei se teria outra forma de aferir essas metas, mas simplesmente ridículo você avaliar uma juiz pelo número de decisões que ele profere e a qualidade? E a complexidade de cada um? (...) eu vejo colegas muito atingidos com isso, tenho colegas muito próximos que tem muita sentença em atraso que não conseguem fazer uma sentença mais objetiva, mas direta, são muito detalhistas e que sofrem, e que estão doentes, sofrem mesmo; eu realmente não sou atingida tanto assim; eu fico muito cansada, as vezes fico assim muitos esgotada (...) mas não ao ponto de me tirar energia de me colocar num processos de depressão, como eu vejo alguns casos; tem uma amiga muito próxima que tá uns três anos juntando excesso de trabalho, excesso de serviço, já tirou umas três licenças com depressão e agora no fim tirou quatro meses direto e está numa situação bem complicada de saúde; ela é da minha idade ela é uma excelente juíza só que ela é perfeccionista demais tem esse perfil que <u>tô</u> te falando e ela realmente adoeceu e os casos são bem frequentes; eu não sei se não me atinge, né? Porque, assim, a gente acha que não atinge, mas no fundo atinge, mas assim eu não tenho perfil para mim deprimir, então acho que eu tenho...” Cecília Meireles
	Condições de trabalho (número de servidores, normatizações da profissão – regulação do trabalho e condições materiais de trabalho)	
	Percepções acerca dos pares, advogados, servidores e partes dos processos	
	Tarefas exercidas	

É importante expor que a exigência pela produtividade considerada apenas em números, o que seria a parte prescrita do trabalho, conflita com as prescrições de que o juiz deve motivar as decisões judiciais, o que é um princípio constitucional, previsto na Constituição Federal (artigo 93, inciso IX) e Código de Processo Civil, especificamente no Art. 489. O Código de Processo Civil, inclusive, apresenta um rol não taxativo sobre os elementos essenciais da sentença, ou seja, o que não pode deixar de conter. Assim, uma decisão fundamentada não pode apenas indicar a norma a qual se baseia, não pode empregar conceitos jurídicos indeterminados sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso, e, principalmente, deve enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo magistrado, o que exige demasiado tempo de análise. Estas são perspectivas de consolidação de um processo justo, pois assim o jurisdicionado saberá com profundidade as razões para o deferimento ou indeferimento de suas razões. Diz-se tudo isso para se compreender o quanto as regras prescritas se contradizem, pois o juiz, prescritamente, jamais poderia realizar um trabalho de má qualidade.

As dinâmicas de prazer e sofrimento, nesse contexto, se apresentam em uma conjuntura em que o trabalho deve se ajustar entre o prescrito, que é o de maior qualidade e maior celeridade possível, conceitos quase contrários, e o real, que é a ação e a criação do trabalhador, como de fato este realiza o trabalho. As conflitivas normas prescritas do trabalho podem, ante as aflições expostas nas entrevistas, bloquear a possibilidade de engajamento da inteligência prática dos trabalhadores, que, autômatos, naturalizam a pressão a que estão submetidos. Este caráter se manifestou na resposta majoritariamente negativa dos magistrados quando estes eram questionados sobre se eram criativos no trabalho. A questão era sempre exposta ao tratar da repetição, tema recorrente entre os magistrados e por isso categorizado na pesquisa. Alguns juízes recorriam a fazer piadas com o assunto criatividade, ou mesmo se assustavam e achavam esta temática incompatível com o trabalho que desenvolviam.

A rigidez da organização do trabalho e a “compra”, pelo trabalhador, do discurso da meta, também pode impedir os “dribles” aos limites da prescrição, não se configurando um espaço do saber-fazer, que possibilita superação das dificuldades e a elaboração da melhor maneira (ou a menos adoecedora) de realizar o trabalho. A estratégia de se internalizar o discurso da meta também foi um fator de desequilíbrio do coletivo do trabalho, uma vez que os magistrados de menor produtividade são tachados, no discurso dos entrevistados, como “adoecidos”, “incapazes de fazer um trabalho objetivo” ou mesmo “preguiçosos”, mesmo que todos concordem que a produtividade em números seja desfavorável. Este pensamento a respeito dos pares eleva o isolamento e dirime a força de um espaço coletivo.

6.1.2 Condições de trabalho (número de servidores, normatização da profissão – regulação do trabalho e condições materiais de trabalho)

Com relação à categoria das condições de trabalho, observou-se como permeadores da temática o número de servidores no local de trabalho, a regulação do trabalho em seu aspecto normativo e as condições materiais de trabalho, tais como a estrutura das salas ou gabinetes e a existência destas. Somente o número de servidores surgiu como uma questão para os juízes de segundo grau, sendo que todos os temas (número de servidores, regulação do trabalho em seu aspecto normativo e condições materiais de trabalho) foram considerados pelos magistrados de primeiro grau: titulares e substitutos.

Os magistrados de primeiro grau relataram qualidade de vida com relação a alguns aspectos da normatização da profissão, tais como a criação de critérios objetivos quanto à fixação dos magistrados em varas, no caso, a partir da antiguidade. Isto se deu porque a retenção dos magistrados em determinada vara de trabalho, que são compartimentos, unidades da estrutura do tribunal⁶, se davam por critérios não estabelecidos em normativas, o que poderia gerar arbitrariedades. A segurança em critérios objetivos para melhoria nas condições de trabalho, deste modo, foi algo visto como prazeroso e gerador de qualidade de vida por parte dos magistrados.

Do mesmo modo, a normativa de que os juízes de primeiro grau contariam com assistentes, o que se deu por uma resolução no CNJ, foi tido como uma normatização que melhorou o trabalho dos magistrados, principalmente por equalizar mão de obra. Por outro lado, também houve o relato de que muitos servidores não prefeririam trabalhar como assistentes dos magistrados, sobretudo devido ao excesso de trabalho.

O diminuto quantitativo de servidores no tribunal e nas varas do trabalho foi comentada por magistrados de primeiro e segundo grau como um problema de desenvolvimento do próprio trabalho, uma vez que as atividades administrativas, cartorárias dos servidores é cobrada dos magistrados. Nesse sentido, qualquer problemática com as varas é de responsabilidade dos magistrados, que respondem como chefes da unidade, seja a vara do trabalho ou o gabinete do desembargador. Ainda que as sentenças estejam em ordem, dentro do prazo regulamentar, o andamento da secretaria é exigido dos magistrados, embora o trabalho administrativo das varas, conforme falas da maioria dos entrevistados, seja delegado

⁶ As varas do trabalho são a primeira instância das ações de competência da Justiça do trabalho, e é composta por um juiz titular, um juiz substituto, o diretor de secretaria e demais servidores.

ao servidor diretor de secretaria. Assim, a função de gestão é exigida do magistrado, ainda que este não tenha formação para tanto, o que também surgiu nas entrevistas como um fator de desequilíbrio e sofrimento. Um dos entrevistados atrelou o excesso de trabalho à ausência de servidores na vara à falta de estrutura de trabalho, e o Processo Judicial Eletrônico (PJe), nesse contexto, nem sempre seria um aliado do magistrado.

As instruções normativas do Tribunal Superior do Trabalho, ou seja, os direcionamentos superiores, também foram questionadas, uma vez que insurgências podem gerar processos administrativos, o que também se relaciona com o aspecto hierarquizado da profissão. Um dos magistrados exemplificou afirmando que existe uma determinação de que os magistrados que possuam processo administrativo em tramitação não podem se aposentar, motivo pelo qual algumas normatizações, para os magistrados, seriam injustas ou causadoras de angústia.

Os magistrados de primeiro grau relatam a ausência de condições materiais de trabalho, principalmente os juízes substitutos, já que nem todos possuem um gabinete particular para trabalharem. Com relação às salas ou gabinetes, por muitos anos, somente o juiz titular tinha uma sala privada na vara do trabalho, que embora também pudesse ser utilizada pelo juiz substituto, não era utilizada por eles por não ser costumeiro. Isso pode ser explicado pela rotatividade dos juízes substitutos, que não se fixavam em uma única vara do trabalho, atendendo a mais de uma em uma mesma semana, por exemplo, ou pelo “respeito” dos magistrados recentes para com os mais antigos daquela vara do trabalho.

Além disso, os juízes substitutos se titularizavam em um prazo menor do que hoje ocorre (uma das magistradas entrevistada, que tomou posse no ano de 1994, foi titularizada um ano após a posse), pois atualmente, na Justiça do Trabalho, por exemplo, juízes com mais de catorze anos de trabalho ainda não possuem previsão de titularização. Além das titularizações terem se tornado mais lentas de acontecer, os juízes substitutos acabam por se fixar nas varas, motivo pelo qual alguns juízes titulares reformaram o espaço físico das varas para fazerem um gabinete extra para o magistrado substituto, porém nem todas se engajaram nesse sentido. Os juízes substitutos, por tais motivos, fazem de suas casas um local de trabalho, relatando a dificuldade de trabalhar nas varas por não terem biblioteca, além de não possuírem espaço para guardar livros que os auxiliam nas tarefas diárias.

Além da demanda de uma sala privativa para o trabalho, queixas dos juízes substitutos, somente, muitos magistrados (titulares e substitutos) relatam negativamente acerca da ausência de computador e impressora, ou mesmo estrutura de trabalho, o que não teria sido dado pelo Tribunal. Outros, por outro lado, apontam ter recebido materiais de trabalho

(computador e impressora) do tribunal. A verbalização de algumas das falas dos magistrados pode ser conferida na tabela que segue:

Tabela 4: Condições de trabalho (número de servidores, normatizações da profissão - regulação do trabalho e condições materiais de trabalho)

Eixo I: Organização do Trabalho	Avaliações de desempenho, produtividade (metas) e excesso de trabalho	
	Condições de trabalho (número de servidores, normatizações da profissão – regulação do trabalho e condições materiais de trabalho)	“que melhorou muito a minha qualidade de vida de juíza foi à fixação nas varas a partir da antiguidade.” Cecília Meireles “achei estranho também levar trabalho para casa (...) e você acaba que você não tem do estrutura física aqui; sentar para fazer uma sentença, sem ter biblioteca, sem ter seus livros, se você gosta de citar, eu vou ficar carregando peso para baixo e para cima, então... é o titular por exemplo (...) só sai quando ele quiser (...), então ali é o ambiente dele de trabalho, o meu é na minha casa”. Ariano Suassuna “por um acaso agora que ganhei essa sala eu tô vindo trabalhar todos os dias porque estou achando assim: uma coisa de outro mundo, estou super feliz, arranjou uma sala que não tinha, então tô vindo (...) pelo fato de fato específico o TRT não oferece instalações adequadas, essa sala aqui é uma exceção, como eu te falei, tem (...) anos e só agora que tenho uma salinha para mim, um gabinete, né chamar de meu, entendeu; e acaba que como o Tribunal não da, não da sala, não dá computador, impressora, você tem que fazer seu serviço aí, (...) se vira faz onde der, normalmente em casa, mas tem pessoas que até alugam sala comercial, entendeu para trabalhar e aí o convívio vai diminuindo né” Adélia Prado “fui fazer análise ia e voltava; para você ser juíza você precisa estar equilibrada; o que desequilibra acho que é o excesso de trabalho e não poder fazer tudo aquilo que você quer fazer; já enfrentei falta de servidor na vara; trabalhar com 50% fora e 50 que restou; é muito difícil trabalhar sem estrutura; e eu trabalhei muito sem estrutura; o PJe as vezes é a favor do juiz as vezes não, depende; acho muito cansativo, tanto que não tem mais assistente querendo, dois não querem mais ser assistentes de juizes (...) Clarice Lispector
	Percepções acerca dos pares, advogados, servidores e partes dos processos	
	Tarefas exercidas	

Ainda com relação às condições de trabalho, a segurança do local de trabalho foi pontuada por dois magistrados (uma magistrada e um magistrado), no que tange especificamente à segurança dos gabinetes, os quais possuem uma tranca simples, e as salas de audiência, de acesso livre. Um dos magistrados (Castro Alves) apontou a ausência de detecção de metal: “o trabalho não tem segurança até hoje efetiva; não tem detecção de metal... os seguranças estão aí comprometidos e tal não é falta de pessoal; não tem nada; uma pessoa pode vim com arma aqui você não vai saber”. O mesmo magistrado aponta que a associação dos juízes do trabalho (ANAMATRA), nesse sentido, não conseguiu estas melhorias para os magistrados.

As falas dos magistrados indicam, quanto às condições de trabalho, que em que pese haja prescrições legais que prenunciam não existir hierarquia entre magistrados, isto não se manifesta nas condições estruturais de trabalho, que não são semelhantes para todos os magistrados. As verbalizações quanto a tais diferenças entre magistrados de primeiro grau, no entanto, somente demonstram inconformismo com relação ao Tribunal, e não entre magistrados de primeiro grau. A ausência de algumas das condições foi considerada como uma carência da associação dos magistrados, isto para um dos participantes, que pensou também ser da associação à responsabilidade por lutar por melhorias.

Os magistrados não aduziram acerca do seu próprio papel quanto à melhoria das condições de trabalho, remetendo a responsabilidade aos gestores do Tribunal e à associação (ANAMATRA). Das falas não se extrai a existência de um espaço de fala que autorize sugestões ou intervenções quanto à melhoria na organização do trabalho, o que demonstra a rigidez na organização e a ausência de um efetivo espaço de discussão coletiva.

No mesmo sentido do exposto, os dados oriundos do “Protocolo de dados gerais do entrevistado”, quanto aos questionamentos “Considera o salário que atualmente recebe justo? Condizente?” e “O judiciário me proporciona assistência à saúde mental e física?” sinalizam um inconformismo dos magistrados a respeito da organização, ao passo que também demonstram um engessamento ou falta de engajamento com relação ao que incomoda, já que posteriormente ao preenchimento do questionário, foram tratados tais assuntos e a postura verificada foi de passionalidade com relação às determinações postas no trabalho.

Com relação ao questionamento “Considera o salário que atualmente recebe justo? Condizente?”, assim se situaram as respostas:

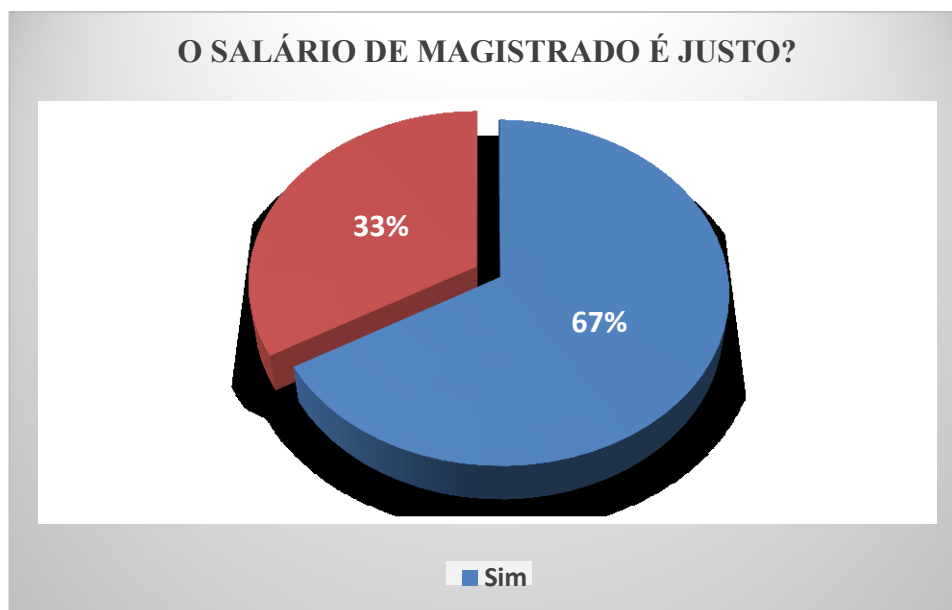


Figura 5: O salário do magistrado

Com relação a “O judiciário me proporciona assistência à saúde mental e física?”, assim se situaram as respostas:

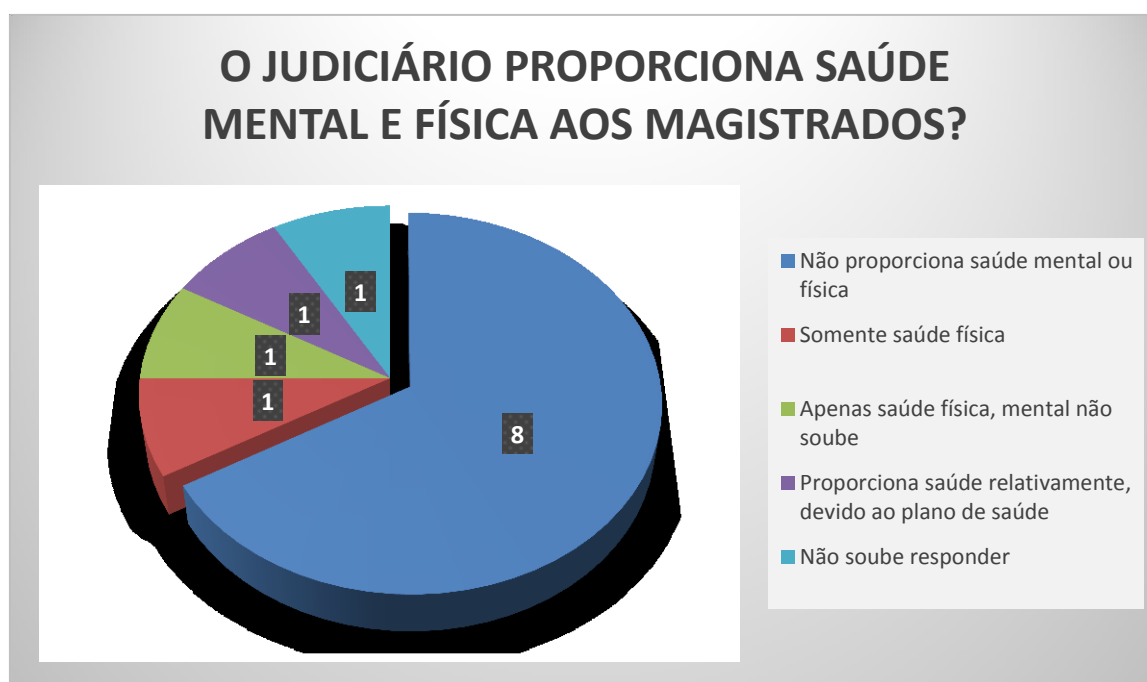


Figura 6: Disponibilidade de saúde mental e física por parte do Judiciário

Veja-se que embora a maioria dos entrevistados considere o salário do magistrado justo-condizente, 33% ainda não o consideram, além disso, com relação à assistência à saúde mental e física, mais da metade dos magistrados entende que o judiciário não a proporciona

em qualquer modalidade. Estes inconformismos também se manifestaram quando das entrevistas, ao tratar das temáticas que envolviam a produtividade, a evolução na carreira e o adoecimento mental e físico de magistrados.

Nas entrevistas, porém, quanto à assistência à saúde mental por parte da instituição, ao verbalizar situações ocorridas com colegas ou consigo, todos os magistrados afirmaram não possuir tal assistência ou se contradisseram quanto a tal informação, sendo um interessante exemplo de verbalização deste entendimento o proferido por um dos magistrados (José de Alencar), que se contraria em sua fala, pois ao mesmo tempo em que relata: “não, o judiciário não me proporciona assistência decente, médica, muito menos a saúde mental; eu nunca pedi assistência não, então não posso falar que tenha sentido falta de apoio”, posteriormente, ao final da entrevista, afirma: “mas eu tive isso não é segredo para ninguém, não (...) síndrome do pânico mesmo e pelo meu temperamento... e foi barra pesada (...) procurei assistência de psiquiatra, não tomei remédio, passei uma barra pesada e saí do quadro”.

Posteriormente, o magistrado aduz o que pode ser uma estratégia de defesa de negação do adoecimento e das razões que o desencadearam, as quais não foram comentadas na entrevista: “não tinha nada acontecendo na minha vida que fugisse ao padrão, (...) tenho muita segurança em tratar dessa questão como uma doença isso é igual uma gripe que a gente pega do nada sem você perceber entendeu? eu poderia ter pedido ajuda ao tribunal sim, poderia até ter me afastado para tratar da doença, mas eu não sentia necessidade não”. Os comentários sobre este momento, por parte do magistrado, foram todos no sentido de naturalizar o sofrimento da síndrome que afirma que teve e de autossuficiência perante o que aconteceu e os seus sentimentos com relação ao acontecido. Este mesmo entrevistado relatou diversos episódios de adoecimento mental relacionados ao trabalho e a possibilidade de suicídio em tais contextos como algo natural, possível e compreensível diante das funções do magistrado, porém não fez tais relações ao falar de si. Ao tratar destes temas demonstrou naturalidade e passividade com relação a tais circunstâncias, como se estas fossem esperadas e diante destas, seria uma obrigatoriedade do magistrado não só lidar, mas lidar bem, sem que isso pudesse causar afastamentos.

A fala transcrita faz retomar o Relatório Justiça em Números (Conselho Nacional de Justiça/DF, 2018) e os Resultados do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho expostos na introdução e no tópico anterior, já que embora os dados de produtividade apontem ser o judiciário trabalhista um dos mais produtivos do Brasil, na mesma via, no relatório que considerou os dados oficiais do ano de 2018, a Justiça do Trabalho foi o ramo da justiça que apresentou o maior índice de absenteísmo por doença de magistrados, que se ausentaram, em

média, nove dias no ano, três a mais que a média do Poder Judiciário, além de ter permanecido os transtornos mentais como a quarta causa mais comum de ausências laborais (Conselho Nacional de Justiça/DF, 2019). A produtividade, nesse contexto, é acompanhada de um adoecimento acima da média, se considerado os magistrados brasileiros.

O sofrimento patogênico ou as defesas se instalam em locais ou circunstâncias em que o trabalhador não tem a possibilidade de se valer do processo de mobilização subjetiva ou sentir o prazer da sublimação, seja por restrições da personalidade do sujeito ou pelo modelo da organização do trabalho (Mendes, 1995, p. 37). As defesas ocorrem em espaços em que as transformações do prescrito diante do real não são aceitas, reconhecidas, pois são oprimidas, normalizadas. No caso do magistrado, a opressão é compreendida e internalizada como normal, natural, motivo pelo qual o adoecimento é cotidiano, usual, assim como as normatizações da profissão são tidas como “dadas”. A ausência de estrutura de trabalho, servidores e de salas ou gabinetes de trabalho também não são comentadas como algo a ser enfrentado, assim como as normatizações da profissão são pensadas como “o combinado não sai caro”, seguindo o ritmo da normalidade quanto ao que incomoda.

Nesse sentido, as entrevistas revelam a atualidade dos estudos apresentados em revisão, os quais identificam a existência de sinais de elevados níveis de sofrimento, medicalização e relatos de depressão, assim como o exacerbado volume de trabalho estaria trazendo implicações na saúde física e psíquica e no funcionamento dos coletivos (Sznclwar et al., 2015, Magnus, & Merlo, 2015). As estratégias de defesa identificadas no estudo de Magnus e Merlo (2015), sendo estas a racionalização, negação, distanciamento, ironia e hiperaceleração, também se evidenciaram no estudo, sobretudo quanto ao distanciamento e negação, isto na categoria deste tópico.

O resgate das condições de mobilizações subjetivas seria uma saída diante do sofrimento e das defesas, uma vez que estas se dão por um engajamento interno, que também são respostas da subjetividade frente às experiências com os gestores e pares. Nesse sentido, a cooperação, que “é a liberdade dos indivíduos e formação da vontade coletiva” (Dejours, 2004, p. 67), a inteligência prática, os espaços de discussões, o enfrentamento e o reconhecimento dos pares e gestores possibilitariam aos magistrados recuperar a capacidade de pensar o trabalho de forma desalienada ou menos alienada, o que será mais bem trabalhados no Eixo II.

6.1.3 Percepções acerca dos pares, advogados, servidores e partes dos processos

Com relação a falas que remetem às dinâmicas de prazer e sofrimento quanto às percepções dos pares, advogados, servidores e partes dos processos, se observam nas verbalizações dos magistrados, distância com relação aos servidores, que não são mencionados quando os juízes comentam sobre suas tarefas ou suas relações em espaços que ocupam, como as audiências. Cabe dizer que as audiências trabalhistas contam com um servidor, que redige tudo que acontece na audiência, como uma espécie de secretário, as partes (reclamante – autor e reclamado – réu), os advogados das partes e um pequeno público, sitiado no fim da sala, em cadeiras enfileiradas, em uma média de quinze. Este pequeno público é composto, de modo geral, por advogados que assistem às audiências enquanto aguardam a audiência que vão fazer, e estudantes de direito.

Assim, mesmo em um espaço em que o magistrado convive efetivamente com pelo menos um servidor, este sequer é comentado, o que sugere “invisibilidade” dos servidores aos olhos dos magistrados. Quando perguntados acerca de quem são os subordinados, por outro lado, os magistrados mencionam os servidores, sempre evidenciando, na forma como comentam e expressam gestualmente, uma separação com limites bem estabelecidos na relação magistrado-servidor. Quando comentados, os servidores são indiretamente tratados como “secretaria”. Um dos magistrados (Castro Alves) ao tratar da convivência no ambiente de trabalho, relata: “se eu não conseguir ter um ambiente de trabalho equilibrado, com advogados, com partes e secretaria vou viver um inferno, dez horas por dia nos dias que estou aqui”.

O aspecto do servidor como um colaborador para com o trabalho do magistrado foi verificado nas verbalizações de apenas duas magistradas, as quais estão há muitos anos como titulares na mesma vara do trabalho. Estas verbalizações, porém, são reduzidas à colaboração com o trabalho administrativo das varas, o que não foi comentado como uma tarefa do juiz pelos magistrados. Como já explanado, em que pese os juízes funcionem como gestores das varas, estas funções, na maioria dos casos, são delegas ao servidor chefe de secretaria, cabendo ao magistrado, no máximo, decidir aspectos de organização do trabalho, tais como data de férias, divisão de trabalho, dentre outras particularidades pontuais.

Os magistrados comentaram acerca dos assessores que os auxiliam na confecção das sentenças, porém não sob o ponto de vista de se relacionarem com estes servidores. Sobre estes foi pontuado o teletrabalho como um motivo para ausência de convívio. Os magistrados consideram o trabalho de se fazer uma sentença ou acórdão como privativo de sua

competência, por mais que por vezes comentem que existem assessores que o auxiliam neste serviço. O auxílio dos assessores, nesse contexto, é pouco ou nada comentado pelos magistrados, que se consideram como responsáveis, inteiramente, por todo o trabalho escrito de decisão (sentenças, despachos e acórdãos).

Uma das falas dos magistrados, com relação as suas relações com as partes, servidores e advogados chama atenção pela sinceridade com que foi tratada a temática e a relação de poder que se traduz em uma dificuldade de linguagem ou de querer se fazer entender:

É uma relação de autoridade dentro dos canais institucionais, o juiz na verdade acaba sendo um pouco... ele vira uma figura romântica, um personagem de romance, eu sou bem fora da realidade. Então... as pessoas não abordam os juízes para falar qualquer coisa não, os servidores têm toda aquela solenidade, aquele trato com o juiz em qualquer esfera. O servidor não tem liberdade com o juiz, quem vem aqui é a diretora, para tratar das questões do dia-a-dia dos meus assistentes mesmo, mas é uma relação bem formal né. (...) É uma coisa bem inusitada de reverência e autoridade e ele é intocável, ninguém chega aqui e fala. O meu substituto (...) a mesma coisa que vale para o juiz titular, vale para o substituto. (...) gosto, mas a gente precisa tomar certos cuidados porque a gente tem que dirigir essa turma, então não pode abrir tanto o flanco porque pode gerar uma relação de onde faltam os componentes da chefia né. Lógico que o juiz vai precisar se impor numa situação ou outra né, e adotar uma posição... assim, mais enfática, e às vezes até rude, aparentemente, para demonstrar uma posição de forma mais categórica, mas, que na medida do possível.... (Sobre atender as partes do processo) ali é um ambiente de cooperação, tá todo mundo trabalhando cumprindo o seu papel. A parte? para conversar comigo? aí é um característica de cada um, acredito que tem juízes que as vezes atendam, eu não atendo, tem advogado. Porque o diálogo de um juiz com a parte é muito complicado, ele não vai saber decodificar e eu vou ter dificuldade de colocar as coisas de uma maneira que ele entenda. É diferente de como tratar com a parte durante o depoimento dela, né? mas uma conversa em gabinete? O que essa parte teria a tratar comigo? Possibilidades de surgirem problemas aí é muito grande, da parte tomar certas liberdades e não ter noção dos papéis ali representado por eles, por juízes e tal. É alguma questão envolvendo as partes? vem o advogado, vai ser bem atendido... (Jose de Alencar).

A solenidade com que os servidores tratam os magistrados foi pontuada pela maioria dos entrevistados, sendo que cada um possui sua própria forma de lidar com o aspecto da autoridade manifestada. Os magistrados se dividiram, basicamente, entre os que concordam que o “servidor não tem liberdade com o juiz, quem vem aqui é a diretora, para tratar das questões do dia-a-dia dos meus assistentes mesmo, mas é uma relação bem formal”, compreendendo a reverência e autoridade como algo positivo e necessário, como manifestado na fala acima; e os que compreendem haver a autoridade e a distância entre servidores-magistrados, mas não se importam em fixar entendimento favorável ou desfavorável sobre a questão. Um único magistrado se manifestou negativamente quanto ao espírito corporativista dos demais juízes e quanto aos atos com relação a servidores, partes e advogados,

desabonando condutas dos colegas com relação à indiferença ou destrato com relação a estes.

Quanto às partes do processo, estas são mencionadas quando os entrevistados tratam das audiências, porém ao se questionar sobre o atendimento destas no local de trabalho, fora das audiências, a maioria se assustou com o questionamento. Dois (duas) magistrados (as) pontuaram favoravelmente sobre recebê-los em seu gabinete, porém a maioria disse não se sentir apta ou não achar importante recebê-los, uma vez que estes estariam representados por advogados para realizarem tal função. O magistrado cuja fala foi acima transcrita chegou a comentar que as partes poderiam tomar “certas liberdades e não ter noção dos papéis ali representados”, o que demarca os espaços de convívio e a distância do magistrado com relação às partes do processo.

Com relação às audiências, em que o contato, na percepção dos magistrados, é maior com relação às partes e advogado, a grande maioria dos entrevistados apontou este espaço como uma vivência de prazer, sendo o excesso de trabalho e a consequente rapidez com que estas devem ser dirigidas um estressante. A maioria dos entrevistados narra que gosta de fazer audiências, ressentindo somente quanto ao tempo para “fazer da maneira em que eu gostaria, estudar o processo antes; ter tempo mesmo” (Cecília Meireles). Ao mesmo tempo em que a audiência é considerada como um espaço de prazer devido à convivência dos magistrados com o externo, já que a atividade de julgar e despachar são, nas falas dos entrevistados, solitárias, envolvendo somente o juiz e o seu computador, a audiência também foi comentada como um espaço que exige demasiado equilíbrio para lidar com os conflitos que surgem, os quais, de dentro do processo, saltam e se materializam. Com relação a estes, relatou-se insegurança de, por vezes, o magistrado se encontrar com partes originadoras dos conflitos nos espaços públicos do fórum, bem como dificuldade em manter um “nível” de fala, não poder dizer tudo que se pensa, ter de se “segurar”, ao passo que gerencia os ânimos mais altos.

A relação entre juízes, nas falas dos entrevistados, se demonstrou como combativa, uma vez que vários magistrados já discutiram entre si, bem como foi pontuada a inflexibilidade com que cada magistrado defende seu ponto de vista nos espaços coletivos. Mesmo com tais conclusões, a maioria dos entrevistados afirmou não ter convívio com outros juízes no momento da execução do trabalho, o que demonstra que as conclusões dos entrevistados sobre a relação entre os pares carecem de uma vivência efetiva para melhor elaboração. A convivência dos magistrados somente foi identificada, como se extrai das entrevistas, em um grupo de discussão do *WhatsApp* e entre os grupos de amizade fora do local de trabalho. O espaço de convívio da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça

do Trabalho (ANAMATRA) não se mostrou como de participação homogênea entre os juízes, bem como suas reuniões não são recorrentes, ao dizer dos entrevistados. Estes também relataram que a associação não possui encontros fixos e com frequência, não sendo vista como um espaço de convivência. A relação entre juízes, nas falas dos entrevistados, além de combativa, se demonstrou como caracterizada pela disputa, que enfraquece o coletivo.

A adução de alguns dos juízes de que estes “desagradam” a todos os envolvidos pelo processo é relevante e aparece como uma fonte de angústia para o magistrado, que reconhece esse aspecto da profissão como “pesado”, uma carga negativa do trabalho. Esta fala evidencia a distância no relacionamento entre juízes e os envolvidos no processo ao passo que também sinalizam a ausência de reconhecimento no espaço de trabalho. Vejam-se algumas das verbalizações sobre a categoria em análise:

Tabela 5: Percepções acerca dos pares, advogados, servidores e partes dos processos

Eixo I: Organização do Trabalho	Avaliações de desempenho, produtividade (metas) e excesso de trabalho	
	Condições de trabalho (número de servidores, normatizações da profissão – regulação do trabalho e condições materiais de trabalho)	
	Percepções acerca dos pares, advogados, servidores e partes dos processos	(se referindo a servidores) “difícilmente alguns deles vai chegar para mim e vai falar que ‘não tô gostando do jeito que você tá olhando para mim não’. É, eles só riem para mim quando eu entro; olha só, eu acho que trato isso bem, porque eu tenho um... como é que vou te dizer isso....que eu teria que voltar lá na minha infância (...) isso me marcou profundamente; eu jamais vou permitir que uma pessoa que esteja numa posição de superioridade de qualquer nível, submeta quem esteja, numa posição inferior; eu não vou permitir e não vou me permitir fazer isso” Vinicius de Moraes “é um trabalho que quando eu dou sorte eu saio do processo só uma pessoa tendo com raiva de mim, porque normalmente as duas ficam com raiva e isso tem uma carga negativa muito grande no trabalho; quando a gente tem muita sorte um só fica com raiva; mas na maioria das vezes os dois ficam com raiva” Castro Alves “gosto de gente; gosto das audiências, gosto de atender as partes, de atender os advogados sem pudores; a vara para mim é meu lar; as vezes eu não vou na minha casa” Clarice Lispector “não tenho muita paciência às vezes porque os advogados às vezes abusam me incomoda demais ao advogado que não tem compromisso, sem sabe nada do caso, nada, nada, você que faz 16 processos tem que saber todos os dias o advogado faz só aquele naquele dia e não sabe direito o processo, mas eu comecei a ficar mais calma; hoje em dia eu sou mais calma” Cecília Meireles “tivemos discussões aqui que você não acredita o nível de agressão isso é uma coisa que me surpreendeu pela ingenuidade minha; em (...) aquilo era a nossa realidade; a realidade a fora é totalmente diferente da realidade de hoje que nós temos aqui; grupos separados, cada um na sua; os normais são excluídos; tinha juiz aqui que fazia ranking de quem fazia mais audiência, mais sentença; vai arranjar um trabalho, até que ele era bom fazia tudo; como tem doido na justiça” Jorge Amado
	Tarefas exercidas	

A partir das verbalizações dos magistrados nesta categoria, identifica-se, novamente, a questão das estratégias de defesa, as quais tomam o lugar da cooperação, do espaço de discussão e do reconhecimento com relação às dinâmicas de prazer e sofrimento quanto às percepções dos pares, advogados, servidores e partes dos processos. Assim, o que se verifica é a parca mobilização subjetiva na questão das relações entre os magistrados e demais trabalhadores que os cercam, o que desfavorece uma percepção positiva e de prazer com relação a estes. A falta de cooperação, reconhecimento e espaço de discussão podem ser uma das razões para a invisibilidade dos servidores diante do olhar do magistrado, assim como a distância com que os magistrados encaram as partes do processo e os pares. O ambiente hostil e de disputa entre magistrados, o que foi evidenciado em muitas verbalizações, também encontra raízes na deficiência dos processos psicodinâmicos da cooperação, reconhecimento e espaço de discussão, assim como a convivência com os advogados, que também não é vista como próxima, também poderia ser melhorada, transmutada com o engendramento das mobilizações subjetivas.

A qualidade de interação do magistrado com a organização do trabalho a qual está submetido é determinante para sofrimento mental, sendo a cooperação um valioso meio de se extirpar a solidão comentada por todos os magistrados como presente nas tarefas, na medida em que socializa e integra os trabalhadores gerando o sentimento de pertencimento. Além disso, a cooperação contribui com uma noção de solidariedade ressaltando a possibilidade de contribuição individual no espaço coletivo, favorecendo o reconhecimento (Dejours, 2004, p. 33). Além disso, o debate coletivo é oportunizado por meio da cooperação, sendo que a escassez desse mecanismo auxilia na manutenção de falas como as que se verificou.

A ausência de convívio dos magistrados com os pares e servidores se traduz no enfraquecimento do coletivo de trabalho e na solidão, que surgiu como algo negativo e imanente ao trabalho do juiz por onze dos doze entrevistados. A solidão e o coletivo, no entanto, serão tratados em categorias diferenciadas nos próximos eixos, assim como as mobilizações coletivas. Destaca-se que todas as categorias dialogam entre si, motivo pelo qual alguns assuntos serão tratados e retomados nas diversas categorias.

6.1.4 Tarefas exercidas

Primeiramente, apresentam-se os dados colhidos do “Protocolo de dados gerais do entrevistado”, no tangente a uma das perguntas, sendo esta: “Palavras que definem a sua profissão e palavras que definem seu trabalho”, uma vez que estas se relacionam às tarefas

exercidas pelos magistrados.

Primeiramente apresenta-se o gráfico das três palavras que os entrevistados apontaram como definidoras de sua profissão, passando-se ao gráfico produzido a partir das três palavras que podem definir o trabalho dos magistrados, findando com as palavras que definem trabalho e profissão, já que seis dos doze magistrados ouvidos não distinguiram trabalho de profissão no preenchimento da resposta.



Figura 7: Palavras definidoras da profissão

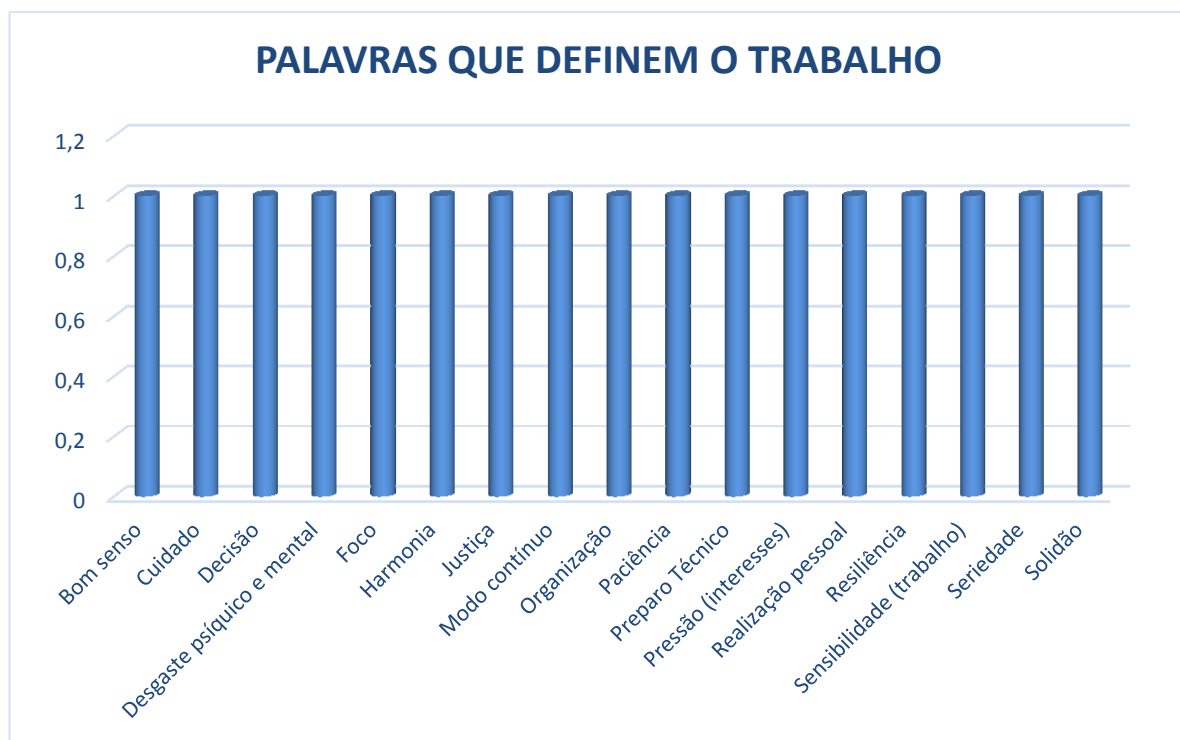


Figura 8: Palavras definidoras do trabalho



Figura 9: Palavras que definem trabalho e profissão

As palavras que definem trabalho e profissão foram variadas, porém demonstram muitos dos temas das categorias elegidas. Dentre as palavras que definem a profissão, aspectos morais e éticos foram considerados pelos magistrados, tais como justiça, agente transformador, dignidade, qualidade, paciência e responsabilidade. Também surgiram questões tratadas como desagradáveis durante a entrevista, como solidão, desagradar os outros e incompreensão. A seriedade, imparcialidade, tempo, humanização, equilíbrio, autoridade e autonomia, são palavras que se relacionam as virtudes que os magistrados mencionavam se dever ter enquanto juízes, conforme pontuado na entrevista. As noções de trabalho prescrito e trabalho real mesclaram-se entre as palavras definidoras de profissão, uma vez que foram trazidas palavras do “dever ser”, do que está prescrito, e do plano do real, dos desafios e dos produtos deste desafio.

As palavras que definem o trabalho remetem mais à responsabilidade com que identificam o trabalho, assim como os sofrimentos que ele envolve, sendo estas palavras também recorrentes nas entrevistas. Dentre as palavras estão o bom senso, a resiliência, preparo técnico, desgaste psíquico, realização pessoal, pressão (interesses), seriedade, foco, decisão, sensibilidade, decisão e cuidado. O plano do “dever ser”, do prescrito, e do real novamente se fundem e são apresentadas como face da mesma moeda.

Os entrevistados que não distinguiram trabalho e profissão apontaram, em sua maioria, palavras positivas, tais como: responsabilidade, felicidade, nome dos filhos, amo minha profissão, sou realizada, justiça do trabalho e imparcialidade, com destaque para os sentimentos com relação ao trabalho que executam. Somente uma única vez por um magistrado foi comentada uma palavra que, nas entrevistas, pode ser relacionada com os processos psicodinâmicos de sofrimento, que é a palavra solidão.

O segundo questionamento, “Quais as suas tarefas e responsabilidades enquanto magistrado (a)?” originaram os seguintes dados:



Figura 10: Tarefas e responsabilidades do magistrado

Os dados demonstram que, para os entrevistados, as tarefas dos magistrados englobam, além de gerir a vara, decidir, julgar, despachar e fazer audiências, um conteúdo subjetivo ético-moral manifestado em evitar prejuízos e ofensas a direitos subjetivos e objetivos, ser justo, ser urbano e atencioso com quem os procura, tentar solucionar conflitos, proferir decisões com justiça, qualidade e tempestividade, julgar com celeridade e competência, primar pela pacificação dos conflitos, distribuir justiça, defender e aplicar a Constituição Federal e as leis com ela compatíveis e assegurar a efetividade dos direitos. Tais aduções foram expostas, no papel, como tarefas pelos magistrados, porém, nas entrevistas, muitas dessas questões aparecem como romantismo ou sonho. Assim, ao escrever sobre o que consideram tarefas do magistado, todo este conteúdo subjetivo foi exposto pelos entrevistados, mas nas entrevistas estes conseguiram apresentar melhor a realidade, seus contratempos, suas dificuldades, suas expectativas.

Também foi pontuada a tarefa de atender advogados, partes e servidores, devendo-se destacar que alguns magistrados diziam atender somente advogados e partes, excluindo os servidores da fala, afirmando, ainda, como tarefa, zelar por prazos e metas diversas (indicadores) da vara do trabalho. Os magistrados entrevistados reconhecem a atividade de julgar como a principal tarefa que exercem, a qual foi sempre retomada nas entrevistas. O conteúdo subjetivo apontado como tarefa dos magistrados no protocolo, nesse contexto, se relaciona com o próprio conteúdo das decisões e seu poder de transformação das relações.

As falas quanto à tarefa de julgar, conforme se depreende das entrevistas, envolvem psicodinâmicas de prazer e sofrimento, sendo que os magistrados ora comentam o aspecto solitário, “pesado”, desgastante, penoso, conflitante e duvidoso que julgar apresenta, assim como um espaço de exercício da criatividade, da inteligência, da vaidade pessoal e do reconhecimento perante partes, sociedade, pares e tribunais. As audiências, da mesma forma, são tidas como um espaço de exercer a inteligência e a engenhosidade da condução do conflito e na conciliação, assim como podem ser um estressante devido ao curto espaço de tempo que dispõem para realização.

Alguns magistrados reconhecem seu ofício, no que tange a realizar as tarefas, como uma espécie de vocação, sacerdócio, inclusive para justificar porque sentem prazer em "audiências penosas, longas, testemunhas uma atrás da outra, horas e horas sentado ali, ouvindo aquele povo com aquele dilema", assim como quanto à tarefa de julgar os processos. Outros magistrados, por outro lado, compreendem como muito penosa a dificuldade de julgar, que ultrapassa o espaço tempo do trabalho e invade a esfera articular, justamente por não se saber como julgar. O acerto no julgamento, quando se pensa que foi possível, produz prazer,

assim como a percepção de que se “fez” ou auxiliou para que fosse feita justiça.

Pode-se observar nas entrevistas que os magistrados mencionavam que encaravam o trabalho como vocação ou sacerdócio quando tratavam do que lhes trazia desprazer no trabalho, o que se demonstra como uma defesa para enfrentar o real do trabalho assim como uma justificativa quanto aos magistrados que adoecem por ocasião do excesso de trabalho, o sentimento de solidão ou não darem conta do ritmo exigido ao se tomar uma decisão. A dinâmica entre o sofrimento e as defesas, para a PDT, produz normalidade, o que explica o motivo pelo qual a maioria dos trabalhadores permanece trabalhando sem apresentar adoecimentos de monta, pelo menos em um primeiro momento, porém esta normalidade não significa dizer saúde, cabendo ressaltar que a psicodinâmica não compreende que a saúde possa ser totalmente alcançada. A defesa, nesse contexto, não toca na “ferida” do que causa sofrimento, posto que enfraquece o coletivo e promove a banalização das injustiças no ambiente de trabalho, acompanhada de uma anuência quanto ao que causa sofrimento. A defesa, nesse contexto, é constituída para lidar com o sofrimento decorrente da incapacidade de mobilizar-se diante do real.

Esta relação da PDT se manifestou no caso dos magistrados, que se valem do discurso da vocação ou sacerdócio quanto à profissão para enfrentar a organização do trabalho, sob o ponto de vista das estratégias de defesa. Vejam-se na tabela algumas das verbalizações acerca das tarefas exercidas:

Tabela 6: *Tarefas exercidas*

Eixo I: Organização do Trabalho	Avaliações de desempenho, produtividade (metas) e excesso de trabalho	
	Condições de trabalho (número de servidores, normatizações da profissão – regulação do trabalho e condições materiais de trabalho)	
	Percepções acerca dos pares, advogados, servidores e partes dos processos	
	Tarefas exercidas	“se você me perguntar das atividades do juiz na ordem que eu mais gosto: eu gosto mais das audiências , eu gosto mais da conciliação...” Ariano Suassuna
		“Eu por exemplo, gosto muito do que faço, eu sinto muito prazer na minha atividade, é a história da vocação que eu te falei; nunca sofri com audiências penosas, longas, testemunhas uma atrás da outra, hora se horas sentado ali ouvindo aquele povo com aquela dilema; nunca sofria em julgar os processos, tenho maior prazer de proferir minhas sentenças faço com maior carinho todas são como se fossem filhas minhas, mas isso é uma questão vocacional e acaba se tornando prazeroso, tenho prazer no que eu faço, muito prazer eu acabo aí, não tenho outros prazeres na magistratura não; não tem glamour” Jose de Alencar
		“geralmente da sexta feira o trabalho acaba, mas sábado e domingo a cabeça do juiz fica de vez em quando pensando envolvendo em alguns casos específicos uns casos mais graves, quando tem, por exemplo, morte de trabalhador a gente não consegue as vezes separar o trabalho da parte de lazer; de vez em quando vem os pensamento na hora de dormir ‘nesse caso, o que eu vou fazer’, como vou fazer (...). Pois é isso é um dilema que a gente vive toda semana, todo mês, é difícil, é difícil né; gera angustia, entendeu, a noite fixa pensando no caso específico coitado daquela situação, coitado daquele empregador, não merecia isso, se eu for aplicar a lei, entendeu, nesse caso específico não deveria ser aplicado, né; aquela questão da equidade né” Adélia Prado
		“(...) tarefa de sentenciar é para mim uma tarefa muito pesada, eu sinto uma carga enorme quando estou sentenciando não em todos os casos né” Ariano Suassuna

A possibilidade de o ordenamento não ser suficiente para proferir o julgamento é considerado motivo de angústia para os magistrados, que atrelam prazer à resolução justa do conflito. Justiça, nesse caso, surge como o mais razoável em determinada situação, e não somente aplicar a norma cabível. Um dos entrevistados aponta que a tristeza ou angustia, na tarefa do juiz, acontece quando se olha todo o processo, livros, na busca de algum suplemento jurídico que ampare o que o magistrado pensa, e não se encontra que subsidie uma sentença: “possa te dar o direito de sentenciar motivando que aquilo ali não está certo”, aduzindo, ainda, quanto aos diplomas normativos, que “nós tivemos um tempo no Brasil em sentia orgulho em proclamar os direitos; agora é proclamar o não direito” (Ariano Suassuna).

A tarefa de julgar, deste modo, mobiliza prazer e sofrimento, se relacionando com o sofrimento ético, que será mais bem explorado no Eixo III. A dificuldade na tarefa de decidir se identifica nas contradições das verbalizações dos entrevistados, como por exemplo se demonstra abaixo, em que a magistrada de segundo grau diz que a atividade de julgar é prazerosa e não traz conflitos sobre se foi feita justiça, porém aduz, em outro momento da entrevista, que de fato se questiona sobre se foi justa, encontrando como estratégia de defesa o pensamento de que não julgou sozinha:

O processo de julgar, para mim, é mais prazeroso, acho que vai das pessoas. Eu não tenho esse trauma: será que tô sendo justa...; pego o processo e vejo aquilo ali, para mim o que não está no processo não está no mundo; aquela máxima que tem que não está nos autos não está no mundo (...) já teve casos que eu julguei de uma forma e fiquei... pô eu acho que nesse caso eu não fui justa... Deveria ter decidido de outra forma, mas aí até penso, na turma são três ou quatro, então geralmente aqui eu fico vencendo, assim, quando diverge ou eu acabo ganhando com alguém me acompanhando ou acabo ficando vencida (...) quando o relator leva ele acaba influenciando os demais. nesse caso, se eu tivesse levado a proposta de voto inversa, talvez eu tivesse passado... mas no meu caso foi unânime, para conceder um dano moral lá, mas assim eu acho que é tranquilo, não me gerou grandes constrangimentos, o que me gera, não sei se é constrangimento. Eu sou um pouco perfeccionista e detalhista, isso é bom e ruim (Cora Coralina).

Os magistrados de primeiro grau, por outro lado, julgam sozinhos, uma vez que a decisão somente é colegiada quando submetida à análise, em grau de recurso, do tribunal regional do trabalho. Julgar é, portanto, envolto em uma psicodinâmica de prazer e sofrimento, sendo que ao mesmo tempo em que os entrevistados suscitam o que pode ser a elaboração de defesas para se lidar com o sofrimento de julgar, pontuam questões que se relacionam às mobilizações subjetivas, quando, por exemplo, o magistrado reconhece valores como o de justiça em seu trabalho, ou tais valores são reconhecidos pelos pares.

O reconhecimento é da ordem do simbólico, se manifesta em uma retribuição

enquanto constatação e gratidão, sendo a constatação representativa da retribuição real do sujeito com relação à organização do trabalho, a qual encontrará resistências do trabalho prescrito e nas falhas organizacionais, e a segunda, a gratidão, com relação à contribuição do trabalhador à organização do trabalho (Dejours e Abdoucheli, 1990). No caso do magistrado, essa operação se dá, também, além dos magistrados perante os pares, de forma solitária, do magistrado consigo mesmo. Os julgamentos de utilidade, no contexto dos entrevistados, se verificaram como realizados pelo TRT ou TST, quando estes órgãos mantem a decisão exposta a recurso, ou mesmo citam ou elogiam a decisão.

Com relação às tarefas e as dinâmicas de prazer e sofrimento movimentadas por estas, sobretudo sobre o ponto de vista subjetivo do trabalho, a seguinte fala de um magistrado é exemplificativa:

A magistratura é muito difícil né, ela tem prós contras, traz uma certa segurança financeira, mas se dali você entende, compreende o nosso papel, a gente acaba lidando com o que o ser humano tem de pior, as piores, as grandes mazelas humanas acabam sempre no judiciário, não só no judiciário todo, mas nós somos um receptáculo final das grandes angústias. Então por trás de toda a reclamação trabalhista tem muita angústia, muita paixão e tudo isso é despejado em cima de nós, de uma maneira muito cruel, então juízes muitas vezes sem perceber que carregam um fardo tremendo, um peso enorme e você tem que lidar com aquelas visões antagônicas; clima de passionalidade, que mistura paixão e Ódio, e a gente tendo que cumprir o papel de conciliador que cada vez mais assume protagonismo no judiciário brasileiro (José de Alencar).

Lidar com o conflito e com o que não se resolve amistosamente, é reconhecido pelos magistrados como um “fardo”, não sendo a tarefa de apenas julgar, mas de lidar com as visões, conciliar os posicionamentos, o que se apresenta como desgastante e mobilizadoras de dinâmicas de sofrimento. O sofrimento, por outro lado, na condução das tarefas, também foi comentado como motivador na busca por novas interpretações jurídicas e por novos caminhos na conciliação, o que pode ser uma mobilização da inteligência prática, que nas palavras de Dejours e Abdoucheli (1990), é transgressiva, se origina das percepções, da intuição sensível do trabalhador, sendo um caminho para o reconhecimento. Cabe dizer que o investimento da inteligência prática, criativa e astuciosa não significa não considerar o prescrito, o que no caso do trabalho do magistrado, cujo conteúdo são as próprias normas da vida em sociedade, jamais seria atingido. Trata-se de mobilizar com vistas a tornar mais eficaz o que se faz, permitindo, para além da minimização do sofrimento, o surgimento do prazer.

As tarefas dos magistrados podem ser compreendidas, portanto, como mobilizadoras de prazer e sofrimento no trabalho, abrangendo questões objetivas, concretas, e subjetivas, da

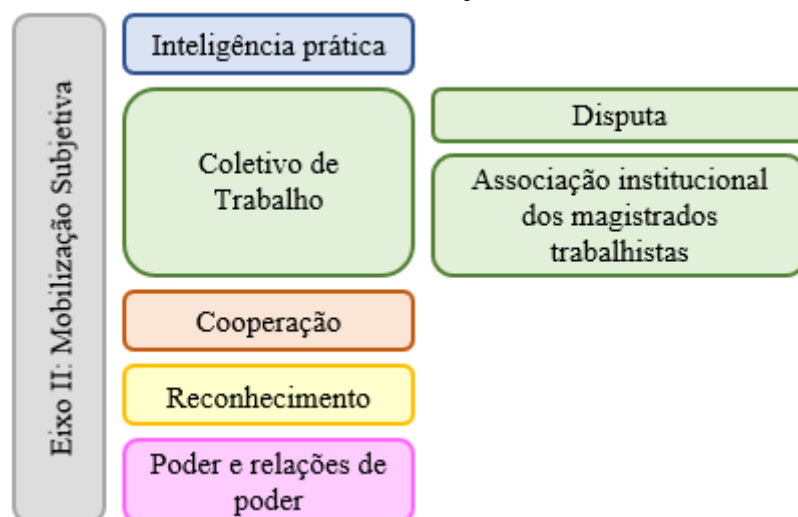
ordem da moral e da ética, condensando numa mesma conjuntura, por vezes, questões que se relacionam às estratégias de defesa e pontos que se relacionam com as mobilizações subjetivas.

6.2 Eixo II: Mobilização Subjetiva

O Eixo II, “Mobilização Subjetiva”, apresenta as categorias: Inteligência Prática; Coletivo de trabalho: Subtemas Disputa e Associação institucional dos magistrados trabalhistas; Cooperação; Reconhecimento e, por fim, Poder e relações de poder. Tais categorias serão tratadas de forma individualizada nos tópicos seguintes, sendo que referente a cada uma seguirão os resultados e a discussão de forma conjunta.

Reitera-se que as categorias emergiram das falas dos participantes de modo homogêneo e sempre vão se situar, nas tabelas, da seguinte forma:

Tabela 7: Eixo II: Mobilização Subjetiva



6.2.1 Inteligência Prática

Quanto à inteligência prática, destacaram-se nas verbalizações dos magistrados, a busca por sofisticar novos meios de fazer com que as partes cheguem a um acordo, isto para “driblarem” a tarefa de julgar os processos, que envolve maior esforço psíquico. Evidenciou-se uma economia do sofrimento ético, já que não se pronunciar sobre quem está com a razão, tarefa que também pode trazer sofrimento, evita que uma injustiça possa ser feita, isso

conforme o entendimento dos próprios magistrados. Deste modo, aprimorar os métodos de conciliação foi uma saída para o sofrimento advindo do julgamento, sendo a inteligência, mobilizada subjetivamente, o recurso utilizado no real do trabalho.

Em que pese à conciliação também tenha sido capturada pelo CNJ, que também estipula meta de acordos para o Tribunal, esta ainda não possui metas individuais de cumprimento, uma vez que somente existem metas de conciliação para o tribunal de um modo geral. Ademais as entrevistas confirmaram não ser a conciliação uma prescrição, já que alguns magistrados preferem não se envolver na conciliação ou mesmo não se mobilizam para fazê-las acontecer. O espaço de disputa que caracteriza o convívio do juiz com outros magistrados também repercute na conciliação, que é ranqueada de forma não institucional pelos próprios magistrados, o que foi comentado pelos magistrados que não entendem a conciliação como uma tarefa e a delegam às partes e advogados.

As conciliações se dão nas audiências, que é um espaço de convívio que a maioria dos magistrados considera mais prazerosa, sendo esta, deste modo, para alguns juízes, um momento de inventividade, de inteligência na condução do conflito com vistas a um caminho do meio, que evite o peso do julgamento.

Para alguns entrevistados, a conciliação é uma forma de se aliviar quanto a lei aplicável no caso concreto, posto que por vezes esta pode não se apresentar como justa diante das particularidades daquela situação, o que torna a conciliação um instrumento em que se pode identificar a inteligência prática, o reconhecimento e o se lidar com o sofrimento ético. Em verdade, a inteligência prática, juntamente com o espaço público de discussão e deliberação e a construção do coletivo de trabalho via cooperação e o reconhecimento, são meios de mobilização subjetiva que ressignificam o sofrimento trazendo a dimensão do prazer, que no caso dos magistrados se relaciona, ante as verbalizações, os comentários, na capacidade de conciliar. Na conciliação, a inteligência astuciosa ao se manifestar, quando eficiente, carrega a possibilidade de reconhecimento, que se dá pela satisfação das partes e advogados, além da desnecessidade de se sentenciar. Vejam-se as verbalizações quanto a esta categoria:

Tabela 8: *Inteligência prática*

Eixo II: Mobilização Subjetiva	Inteligência prática	“no início da magistratura (...) a aplicação da lei traz a melhor decisão para o caso concreto, né; as vezes cria mais conflito, porque o conflito que a gente resolve aqui é o conflito jurídico, mas por trás de um conflito... a lide é um conflito, né; ela é psicológica, ela é sociológica ela é jurídica; quando o juiz dá o direito, ou seja, profere uma sentença, simplesmente você elimina um conflito jurídico, mas o conflito sociológico... porque as pessoas trabalhavam dois, três, quatro, cinco anos elas acabam se envolvendo ali naquele ambiente de trabalho, e dependendo vira uma família; dependendo a pessoa trabalha mais do que em casa, as vezes só colega de trabalho sabe mais da intimidade da pessoa do que o familiar dentro de casa e a pessoas vão se envolvendo e as vezes você tem um conflito sociológico na questão e você não consegue resolver, você consegue resolver fazendo acordo que aí as pessoas saem aliviadas, se abraçam, muito interessante isso, entendeu? alguns saem felizes assim; gosto, mas não sou boa de acordo não; (...) tem outras pessoas que tem um ranking melhor de acordo (...)“então o conflito que se tem é isso se eu vou aplicar o direito objetivo <u>ipis literis</u>, porque a gente tem que partir da constituição, partir da lei, os regulamentos da lei sempre inconstitucional ou aplicando naquela situação você gera uma situação injusta; isso a gente vê com frequência, entendeu? Aí a solução as vezes é fazer um acordo (...) aí você consegue ajustar então você fica até mas feliz que a decisão aqui meio termo fica melhor até para nossa consciência (...)” Adélia Prado
		“me sinto um pouco criativa no meu trabalho; gosto muito de padrão de fazer modelo; tudo faço modelo; aquela matéria a gente tem esse modelo, acho que facilita meu trabalho, mas tem muita matéria nova que vai surgindo aí eu acho que nesse momento é o momento de criar; parece assim que é um quebra cabeça, (...) a gente faz a padronização porque a gente não tem tempo; tem muitos processos repetidos padronizar para poder...” Cora Coralina
		“resolver me dar satisfação; cada vez que eu resolvo aquele conflito, talvez até aquela causa, mas quando eu senti que resolvi aquela situação daquele processo eu fico satisfeita; resolver é o conjunto, por exemplo, a própria conciliação isso me abriu mais a visão”. Zélia Gatai
	Coletivo de Trabalho	Disputa Associação institucional dos magistrados trabalhistas
	Cooperação	
	Reconhecimento	
	Poder e relações de poder	

A inteligência encontra uma importante conexão com a cooperação, pois como disse Dejours, “consentir em cooperar supõe, pelo menos em parte, reprimir sua inteligência e sua própria subjetividade” (Dejours, 2004, p. 32). No caso do magistrado, a inventividade no ato de julgar se dá de forma um tanto quanto mais solitária, mas necessita de um espaço de liberdade, de possibilidade de reconhecimento entre os pares, advogados e partes. Julgar ainda envolve a confiança quanto a poder se dar determinada decisão, possível ante a imparcialidade com que se julga.

Assim a inteligência, para ser mobilizada, necessita de um espaço de liberdade que a autorize, pois pode significar uma intervenção do trabalhador na organização do trabalho para adaptá-lo às suas necessidades e desejos. Nesse ínterim, o sofrimento patogênico se relaciona às impossibilidades de adaptação ou de ajustamento do sujeito à organização do trabalho, e a inteligência a mobilização engenhosa de adaptar e ajustar a organização do trabalho ante o real do trabalho. A atividade de julgar, ainda que “engessada” pelos parâmetros legais, comporta engenhosidade de interpretação acerca dos dispositivos postos diante do caso concreto, pois é na construção da tese da decisão, que o magistrado não só dará um comando, mas também, como se manifesta na maioria das vezes, convencerá quem lê de que esta é a melhor decisão para aquele caso. A atividade de convencer exposta na decisão convoca a criatividade e engenhosidade com vistas ao reconhecimento. As diversas formas de inteligência na prática do trabalho do magistrado mais se aliam à manipulação do prescrito do que a resistência a ele, no caso do magistrado.

A inteligência prática ou astuciosa, para PDT, possui cinco características: (I) dimensão corpórea, que a percepção do corpo através do uso dos sentidos, já que a genialidade consiste na antecipação das ocorrências; (II) engenhosidade voltada para os resultados, improvisação; (III) está presente nos trabalhos intelectuais – não somente nos manuais; (IV) possui potencial criativo e inovador; e por último, (V) está presente na maioria das atividades humanas (Dejours, 2011b). Através do espaço público a inteligência prática é validada no meio social, motivo pelo qual é a comunicação a responsável por tal trabalho. No caso dos magistrados, o espaço público de debate poderia ser uma ferramenta mais bem elaborada para auxiliar o emprego da inventividade, da inteligência prática e da cooperação, porém este não se manifesta como constituído.

O potencial criativo e inovador, além de ter se manifestado nas conciliações e na produção das teses dos julgamentos, também surgiu nas verbalizações de como os magistrados lidam com o excesso de trabalho, o que se verificou, por exemplo, com a menção à criação de modelos de julgamento para casos em que isto é possível. A própria criação de

modelos seria uma atividade prazerosa por diminuir o esforço para com os trabalhos que surgirão ao passo que o magistrado também se atualiza e revisa matérias, estudando o caminho e posicionamento que melhor se alia ao seu entendimento sobre determinado tema.

6.2.2 Coletivo de trabalho

O coletivo de trabalho não se demonstrou, nas falas dos magistrados, como algo construído e existente, sob o ponto de vista da participação pela maioria. O que se constatou foi a existência de um grupo de *WhatsApp*, como mencionado por um dos entrevistados: “quando quero falar falo aqui (aponta para o telefone); aqui tem” (Jorge Amado).

Além do grupo com todos os juízes, a grande maioria dos magistrados comentou que junto dos amigos íntimos magistrados compõem grupos de *WhatsApp* de forma paralela. Neste, embora os participantes não se encontrem no espaço de trabalho, são falados temas próprios do ofício, assim como das tarefas de trabalho e o relacionamento entre pares, inclusive como um espaço livre de fala: “eu tenho um grupo de amigos magistrados somos um grupo pequeno que tem até grupo no WhatsApp (...). Às vezes a gente falar mal dos outros, claro, mas é muito pouco viu” (Vinicius de Moraes). Este espaço de escuta entre amigos não é construído por todos, havendo alguns magistrados que não o possui, os quais relataram falas que se assemelham a que se coteja: “nós magistrados não existe o momento de falar mal do chefe, inclusive isso pode ensinar processo administrativo” (Fernando Pessoa).

A Associação dos magistrados, ANAMATRA, também foi pontuada por todos os magistrados como existente e atuante, porém incapaz de reunir os magistrados de forma a permitir ou possibilitar uma convivência ou um espaço de debate sobre o trabalho. Acerca da associação, verificou-se que muitos não se sentem por ela representados, tais como os juízes de segundo grau. Parte dos entrevistados, aproximadamente metade, de um modo geral, afirmaram não reconhecer a associação, atualmente, como um lugar de convivência ou debate coletivo. A saída de um grupo de magistrados afiliados diante de discordâncias político-partidárias supostamente tomadas pela associação também foi comentada por alguns magistrados como justificativa para a não participação de todos.

Quanto ao coletivo de trabalho, destacou-se, também, que a sua não consolidação se daria por ocasião da carreira e a natureza do trabalho do juiz, já que na visão dos entrevistados, para os magistrados seria mais difícil abrir mão do próprio posicionamento em prol de um pensamento coletivo. Assim, por estarem mais envolvidos em dar uma diretriz, e não de recebê-las, estes espaços não seriam construídos, tendo um dos magistrados (Castro

Alves) diferenciado, em sua fala, o coletivo da associação: “às vezes tem que desapaixonar, porque senão fica maluco; a gente não se une não; o trabalho é bem já isolado; acho que a maioria se acostuma a lidar sozinho com os próprios problemas, não tem muito coletivo mesmo não, tem associação”. O fato de os juízes não poderem ter sindicatos também foi uma questão pontuada por um dos magistrados, porém sem carga valorativa quanto ao fato.

Foram identificados dois temas recorrentes nas verbalizações dos entrevistados quanto ao aspecto do coletivo: A disputa entre magistrados, sempre presente nas verbalizações, e o papel e representatividade da associação dos magistrados trabalhistas, (ANAMATRA). Estas questões dialogam com o estudo trazido em revisão, o qual possuiu como população os magistrados e foi pautado pela Teoria da Psicodinâmica do Trabalho (Magnus et al., 2015), o qual tratou do processo para formação de um coletivo de magistrados no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. O estudo mencionado se ocupou do acompanhamento da mobilização do coletivo de juízes que vivenciavam um sofrimento criativo que poderia, no entender dos autores, ser potência de transformação no trabalho, apontando como desafio do estudo as etapas do “real da clínica” e as estratégias utilizadas para a criação e manutenção de um espaço de discussão. A pesquisa, produto de uma tese de doutoramento, apontou que nos doze encontros coletivos realizados, o quórum se compôs da seguinte forma: três destas sessões contaram com a presença de apenas um magistrado, em quatro foram apenas dois magistrados, em três das sessões houve a presença de três magistrados, e nas últimas duas sessões, destinadas a validação da pesquisa, houve a presença de oito e dez magistrados, sendo o número de comparecimentos um importante dado de partida para pensarmos o aspecto do engajamento do coletivo de trabalho dos juízes trabalhistas. No presente caso, as dificuldades quanto à formação de um coletivo de trabalho se manifestaram de pronto na pesquisa, principalmente por não existir uma mobilização evidente *a priori*, uma vez que os magistrados entrevistados comentaram sobre a impossibilidade ou inviabilidade de criação e manutenção de um espaço de discussão coletiva acerca do trabalho.

A disputa e o papel e representatividade da associação dos magistrados trabalhistas (ANAMATRA), apontados como questões recorrentes quanto ao coletivo de trabalho e espaço de discussão, serão tratadas de forma individualizada nos tópicos abaixo.

6.2.2.1 Disputa

A disputa foi uma circunstância presente nas verbalizações, que evidenciaram um caráter beligerante no tratamento entre juízes. A vaidade, o “querer ser melhor”, a

intransigência e a intolerância foram questões expostas nas mais variadas formas nas falas, até mesmo pontuadas como uma máxima retirada de uma das verbalizações: “juiz não gosta de juiz”.

A disputa prejudica a formação de um coletivo e, principalmente, a construção da confiança que a criação e manutenção deste envolvem. Uma interessante fala acerca do coletivo aponta que a formação deste perpassa, também, a solidão e a disputa pelo espaço de poder:

Juízes são vaidosos do ponto de vista intelectual... (...) aquele que brilha; o que brilha muito tende a incomodar, selar a disputa de espaço de poder. E muitas vezes incomodam porque pode ser o ofuscado, não sei... mas isso é muito comum, os juízes são um pouco intolerantes com seus pares e tem medo de descobrir sua fraquezas. É comum mesmo, e como nós decidimos de forma muito solitária a gente acaba assumindo essa solidão como uma característica, a solidão passa a ser uma bandeira, deveria ser talvez questionada né, criticada, mas acaba sendo uma característica sujeita a acabar sendo um sentimento prisioneiro da própria solidão, desaprende a compartilhar espaço. Tenho colegas que são incapazes de trocar ideia de determinados temas sem perderem a compostura porque são intransigentes intolerantes (José de Alencar).

A verbalização exposta dialoga com o texto exposto em revisão (Machado *et al.*, 2010), publicado no ano de 2010, o qual propôs refletir sobre os processos de inserção profissional e formação continuada de juízes do trabalho de um Tribunal da Região Norte do Brasil, bem como o papel dos coletivos de trabalho neste contexto. No estudo, a solidão e o pequeno círculo de pares que prestam apoio a cada magistrado foi uma questão importante percebida, pontuando os autores que as dificuldades da profissão seriam melhor geridas acaso os coletivos de trabalho se mostrassem mais receptivos. Do mesmo modo, as verbalizações das entrevistas expuseram a solidão e a divisão em pequenos grupos, isso para os que ainda mantem um pequeno grupo de amigos. O aspecto da colaboração do coletivo para com os colegas, conforme comentários dos entrevistados, mostrou-se muito mais como um mecanismo para que a produtividade não se torne um problema para o tribunal como um todo, do que como um ponto de apoio de coleguismo, o que os próprios magistrados admitem sentir falta. Deste modo, a cooperação enquanto mobilização subjetiva ainda se mostrou incipiente dado a disputa existente entre os pares.

Destacaram-se, ao se tratar do coletivo nas entrevistas, verbalizações no sentido de que os juízes não gostariam uns dos outros, o que toca à questão dos afetos entre os pares e se relaciona a solidão, estratégia de defesa ante a carência de coletivo. Também surgiram comentários no sentido de que os juízes não gostariam de expor suas fraquezas, considerando

que estão em um ambiente competitivo. Expor alguma fraqueza, em tal conjuntura, poderia significar ter prejuízos na movimentação da carreira, que já seria bastante lenta, podendo ser caracterizada a disputa como estratégia de defesa ante o enfraquecimento ou mesmo desmobilização do aspecto coletivo e relacional do trabalho.

O medo e a disputa foram evidenciados nas verbalizações, com destaque para a ausência de unidade entre os juízes, estando eles, na fala de um dos entrevistados “cada um por si” o que evidencia, novamente, a ausência do um espaço de discussão nos termos da PDT, ou mesmo do apoio coletivo. Vejam-se algumas das verbalizações que remetem à disputa como entrave a formação do coletivo de trabalho:

Tabela 9: Coletivo de trabalho

Eixo II: Mobilização Subjetiva	Inteligência prática		
	Coletivo de Trabalho	Disputa	“no geral, acho que a gente acaba não tendo muito coletivo porque cada juiz pensa diferente, cada juiz acha que aquela é a melhor forma de pensar sobre um assunto; às vezes até questão da carreira mesmo; e natureza e trabalho do juiz é difícil, é difícil ele abrir mão do seu posicionamento pra, em prol do posicionamento coletivo, né; não sei; é uma profissão que a gente tá acostumada a dar diretrizes e não receber; eu não me incomodo em receber diretrizes, não me incomoda nem um pouco, não sou eu; eu estou, faço bem, faço bem feito; tão me pagando por isso eu tenho que fazer bem feito, mas não me incorporo aquilo como sendo eu” Castro Alves “bom o coletivo, (...) assim eu falo muito entre nós assim é uma coisa delicada de falar isso porque até alguns colegas meus podem se ofender mas na verdade é que nem todos os juizes gosta de Juiz. Tá certo e nem todos nós nos amamos, poucos de nós se amam. Então trabalhar essas coisas coletivamente não é fácil da dificuldade que ia ser desse abrir entre nós porque implicaria em expor as nossas fraquezas para pessoas com as quais temos conflitos de interesse. A movimentação na carreira é muito limitada um juiz na maioria das vezes para passar de carreira precisa passar o outro para trás, no bom sentido da posição mesmo. Bom é possível até que um outro passe para trás no sentido ruim mas não é disso que eu estou falando agora. E vocês por essa situação para alguém que amanhã você não confia e pode ir amanhã ou depois utilizar isso em benefício próprio em seu prejuízo tornar muito difícil você tratar isso coletivamente é muito complicado mesmo. Houve tentativas de encontros no hotel fazenda conversas com psicólogos (...) é mais uma coisa de reunir o pessoal para que tivéssemos um espaço para conversar para falar das nossas angústias dos problemas mas acaba que quando a gente vai para lá cada um vai para o seu canto e só falam salinidades abobrinha pouca coisa de realmente voltada para esse tipo de trabalho e na verdade só houve uma ou duas vezes nesses (...) anos de magistratura.” Vinicius de Moraes “aqui eu achei uma diferença muito grande de todos os lugares que já trabalhei, escritório, como servidor público; não existe uma unidade entre os magistrados; até para você fazer amizade é difícil; eu não sei se esse clima de beligerância nas audiências se impregna, mas acho quase todo mundo beligerante, não existe grupo ou grupinhos, aparece que é cada um por si, então o que tenho, o que fiz, foi ter poucos amigos aqui que eu guardo e que são meu apoio hoje, na hora que ‘ah, recebi uma correção’ uma coisa mais pessoal, que o trabalho acaba afetando, tem um momento que o trabalho se mistura com sua vida pessoal e que você busca apoio, com uns dois ou três só; eu não tenho grupo de amigos fiel aqui dentro, aqui que talvez possa recorrer e não identifico isso nos outros também. (...) (a respeito do WhatsApp dos magistrados e ANAMATRA) com os magistrados eu tenho pouco contato; eu acho que sou neutra; não tenho grupo, sabe...as vezes eu me manifesto em controvérsia as vezes deixo para lá” Lygia Teles
		Associação institucional dos magistrados trabalhistas	“aí vem a associação dos magistrados eu olhava aquilo vendo nenhum espírito de solidariedade e isso me deixava muito angustiado, essas sessões são públicas; a ANAMATRA, na verdade isso também ficou bem caracterizado ao longo desse tempo que a ANAMATRA acaba tendo uma vocação de entrar na defesa dos juizes de primeiro grau, juizes substitutos e titulares, porque eles compõem a maioria; então a representatividade dela do ponto de vista finalístico é em prol do juiz da vara; tanto é verdade que existe uma proposta de criação da associação de desembargadores, porque já existe uma ausência de representatividade; tanto é que os desembargadores não vão as assembleias da ANAMATRA (...) quando a questão é geral tudo bem, quando a questão envolve interesse do primeiro grau com o segundo grau a ANAMATRA fica sempre na defesa do primeiro grau; a ANAMATRA teve direito de voz em todas as sessões; a ANAMATRA como tem assento no CNJ as demandas todas chegavam sob o enfoque da ANAMATRA lá no CNJ”. Fernando Pessoa “a gente tem uma associação, os juizes não podem ter sindicatos, então a gente tem uma Associação e nessa associação a gente se encontra com certa periodicidade, discute questões relacionadas ao nosso trabalho, assim, leva sugestões, leva para a presidência né, leva demandas também; pedidos de melhoria de certas situações é uma associação que vai lutar por melhorias na pratica né, do ambiente as condições de trabalho perante aqui no TRT (...) e também uma Associação de, de... para lazer também, né, convívio social, lazer (...) é, porque assim, já foi mais, como Brasil tem estado muito polarizado em todas as áreas né, PTs, PSDBs acaba que isso refletiu também um pouco... isso em todas as redes sociais, todos brigavam né, nessas eleições (...) então isso acabou refletindo dentro da AMATRA perante os juizes; então alguns saíram porque não concordavam no caso com a atuação... no caso da Associação nacional da ANAMATRA com o que ela estava se portando perante questões trabalhistas perante a reforma trabalhista (...) então assim, assim, hoje nós temos assim... tá rachado entendeu; vejo a classe dos juizes bastante rachada (...) mas no whatsapp nos estamos (...) tratando de coisa de trabalho, né, mas assim desembargador vejo muito pouco, entendeu; realmente” Adélia Prado “Eu me afastei bastante de uns juizes que eu era mais próxima, a magistratura está muito polarizada por causa também da questão política né? afasta demais, a gente briga muito o pessoal reclama muito da questão remuneratória realmente a gente teve uma perda na ordem de 40 a 45% isso desune muito né, faltou dinheiro o povo fica bravo (...) as pessoas estão se matando por isso; e mais, eles ficam culpando né; eles culpam a Associação que não faz nada, ele culpa a pauta social da Associação” Cecília Meireles

A disputa se apresenta, portanto, como um enfraquecedor do coletivo de trabalho ou até mesmo um fator de impossibilidade de participação, como relatado por muitos entrevistados. O entendimento, por parte dos magistrados, de que a natureza da função tornaria mais difícil um espaço de discussão, sob o ponto de vista de que os magistrados não abririam mão de uma opinião pessoal em benefício de um coletivo, se apresentou como uma estratégia de defesa justificadora da ausência do coletivo de apoio.

A dificuldade de se mover na carreira como um ponto de disputa entre magistrados e, conseqüentemente, um inviabilizador do coletivo surgiu de forma mais aparente entre os magistrados que já se titularizaram no cargo. Os magistrados substitutos não demonstraram anseios de se tornarem titulares ou movimentarem na carreira, sendo que a maioria destes comentou, por outro lado, não possuírem interesse em serem titulares, já que teriam que se mudar para o interior do Estado e o subsídio a maior não seria um atrativo. Alguns magistrados substitutos, nesse sentido, nem mesmo possuem esperanças quanto à movimentação na carreira, uma vez que as dimensões do Tribunal tornam esse processo extremamente lento. Entre os substitutos, deste modo, notou-se mais passividade e aceitação com relação à organização do trabalho e a estagnação do cargo, conformismo este que se manifesta com ironia e é acompanhada, nos comentários, por falas que remetem ao prestígio do cargo, como uma forma de estratégia mental de “abafar” o que incomoda.

Aspectos de poder relacionados à disputa foram mencionados pelos magistrados, assim como a ausência de afeto entre pares. O reconhecimento da disputa, na forma como se apresentou nas verbalizações e diante da vitaliciedade do cargo do magistrado, do aspecto da solidão, os excessos de trabalho e das concretas dificuldades de movimentação na carreira, podem configurar uma estratégia de defesa com relação à organização do trabalho que produz essas circunstâncias tidas como justificadoras da disputa e da ausência de afeto entre magistrados. Com relação ao aspecto do poder, todavia, este será tratado em categoria própria.

6.2.2.2 Associação institucional dos magistrados trabalhistas

A Associação institucional dos magistrados trabalhistas, assim consideradas por estes, é a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), que ao entender de um dos magistrados de segundo grau entrevistado, defende juizes de primeiro grau e substitutos, de modo que desembargadores não se sentem representados. As opiniões dos entrevistados, conforme exemplificado, se dividem com relação ao espaço da associação, seu papel e sua representatividade.

Evidenciou-se a partir dos comentários dos entrevistados, que a questão da polarização política advinda das últimas eleições para presidente da república do Brasil interferiu negativamente nas relações interpessoais entre magistrados, e, conseqüentemente, na percepção dos juízes perante a associação e da leitura que estes fazem quanto aos pronunciamentos e posicionamentos da associação. Este foi um tema recorrente entre os entrevistados, que comentam que muitos magistrados saíram da associação por não concordarem com a atuação ou pronunciamentos da ANAMATRA, principalmente com relação à reforma trabalhista (posicionamentos com relação à constitucionalidade e aplicação da Lei 13.467 de 2017). As falas se deram no sentido de a associação estar “rachada”, assim como o pensamento dos magistrados trabalhistas de um modo geral.

A associação ora foi reconhecida como um espaço destinado a melhorar as condições de trabalho quando não se tem auxílio, isto junto ao TRT, ora como órgão político e jurídico de defesa dos magistrados. A ausência de homogeneidade e participação entre todos os magistrados também foi um fator invocado com relação à associação. Alguns magistrados compreendem que a ANAMATRA deveria estar interessada na questão remuneratória em detrimento da pauta social, o que foi recorrente nas entrevistas, enquanto outros magistrados compreendem como positivo que a pauta seja expandida para as questões sociais. Assim, o entendimento sobre a associação ser um espaço coletivo representativo ou não encontra divisões de entendimentos, assim como quanto às suas atribuições e deveres.

Além dos posicionamentos políticos contrários, a falta de tempo foi uma circunstância mencionada como um dificultador para as reuniões da associação, sobretudo o excesso de trabalho e a preocupação com as metas de produtividade, porém o fato de ser o ambiente da associação “conflituoso” também foi um dos aspectos comentados:

Tem a associação, é, mas eu entendo que associação dá apoio institucional sabe, um apoio institucional, se de repente... não sei, são questões afetas a política remuneratória, até quando a gente entra nessa questão disciplinar de interesse pessoal de magistrado é difícil colocar isso na Associação que eles tem visões muito divergentes. Dentro é uma heterogeneidade muito grande que até é difícil de conciliar, parei um pouco de ir nas reuniões da AMATRA porque acho sempre muito confusão, muita briga. Deveria ser um espaço de acolhimento, mas não me sinto como acolhida ali, ali é um momento assim... existem conflitos que parte são naturais para você chegar no consenso da maioria, mas até para você chegar no consenso ali é difícil; então já saí muito desgastada da reunião (Lygia Teles).

Alguns magistrados apontam, por outro lado, que a “associação faz um trabalho muito bem feito” (José de Alencar), reconhecendo a ANAMATRA como um bom espaço de convívio entre colegas que poderia ser mais utilizado.

A escuta dos entrevistados demonstrou, ainda que de forma modesta, um prelúdio de identificação de um grupo, de um coletivo, em que pese à questão do trabalho como um tema central ainda não pareça ser um dos motes das reuniões da ANAMATRA, além do que seu papel e sua representatividade ainda pareça ser uma questão a ser debatida e pensada coletivamente junto aos magistrados. Destaca-se, nesse sentido, que a percepção acerca da associação somente se deu a partir dos comentários dos participantes da pesquisa, sem que fosse ouvida a instituição ou esta fosse estudada quanto ao seu papel institucional, suas atividades, ritmos, reuniões, dentre outros. Todos os entendimentos aqui lançados se referem ao corte metodológico da pesquisa que prioriza o comentário, a palavra do participante sobre o que o cerca. Vejam-se mais algumas das verbalizações acerca da associação e seu lugar institucional de representação:

Tabela 10: Coletivo de trabalho

Eixo II. Mobilização Subjetiva

Inteligência prática

Coletivo de Trabalho

Disputa

Associação institucional dos magistrados trabalhistas

“no geral, acho que a gente acaba não tendo muito coletivo porque cada juiz pensa diferente, cada juiz acha que aquela é a melhor forma de pensar sobre um assunto; às vezes até questão da carreira mesmo; e natureza e trabalho do juiz é difícil, é difícil ele abrir mão do seu posicionamento pra, em prol do posicionamento coletivo, né; não sei; é uma profissão que a gente tá acostumada a dar diretrizes e não receber; eu não me incomodo em receber diretrizes, não me incomoda nem um pouco, não sou eu; eu estou, faço bem, faço bem feito; tão me pagando por isso eu tenho que fazer bem feito, mas não me incorporo aquilo como sendo eu” Castro Alves

“bom o coletivo, (...) assim eu falo muito entre nós assim é uma coisa delicada de falar isso porque até alguns colegas meus podem se ofender mas na verdade é que nem todos os juizes gosta de Juiz. Tá certo e nem todos nós nos amamos, poucos de nós se amam. Então trabalhar essas coisas coletivamente não é fácil da dificuldade que ia ser desse abrir entre nós porque implicaria em expor as nossas fraquezas para pessoas com as quais temos conflitos de interesse. A movimentação na carreira é muito limitada um juiz na maioria das vezes para passar de carreira precisa passar o outro para trás, no bom sentido da posição mesmo. Bom é possível até que um outro passe para trás no sentido ruim mas não é disso que eu estou falando agora. E vocês por essa situação para alguém que amanhã você não confia e pode ir amanhã ou depois utilizar isso em benefício próprio em seu prejuízo tornar muito difícil você tratar isso coletivamente é muito complicado mesmo. Houve tentativas de encontros no hotel fazenda conversas com psicólogos (...) é mais uma coisa de reunir o pessoal para que tivéssemos um espaço para conversar para falar das nossas angústias dos problemas mas acaba que quando a gente vai para lá cada um vai para o seu canto e só falam salinidades abobrinha pouca coisa de realmente voltada para esse tipo de trabalho e na verdade só houve uma ou duas vezes nesses (...) anos de magistratura.” Vinicius de Moraes

“aqui eu achei uma diferença muito grande de todos os lugares que já trabalhei, escritório, como servidor público; não existe uma unidade entre os magistrados; até para você fazer amizade é difícil; eu não sei se esse clima de beligerância nas audiências se impregna, mas acho quase todo mundo beligerante, não existe grupo ou grupinhos, aparece que é cada um por si, então o que tenho, o que fiz, foi ter poucos amigos aqui que eu guardo e que são meu apoio hoje, na hora que ‘ah, recebi uma correção’ uma coisa mais pessoal, que o trabalho acaba afetando, tem um momento que o trabalho se mistura com sua vida pessoal e que você busca apoio, com uns dois ou três só; eu não tenho grupo de amigos fiel aqui dentro, aqui que talvez possa recorrer e não identifico isso nos outros também. (...) (a respeito do WhatsApp dos magistrados e ANAMATRA) com os magistrados eu tenho pouco contato; eu acho que sou neutra; não tenho grupo, sabe...as vezes eu me manifesto em controvérsia as vezes deixo para lá” Lygia Teles

“ai vem a associação dos magistrados eu olhava aquilo vendo nenhum espírito de solidariedade e isso me deixava muito angustiado, essas sessões são públicas; a ANAMATRA, na verdade isso também ficou bem caracterizado ao longo desse tempo que a ANAMATRA acaba tendo uma vocação de entrar na defesa dos juizes de primeiro grau, juizes substitutos e titulares, porque eles compõem a maioria; então a representatividade dela do ponto de vista finalístico é em prol do juiz da vara; tanto é verdade que existe uma proposta de criação da associação de desembargadores, porque já existe uma ausência de representatividade; tanto é que os desembargadores não vão as assembleias da ANAMATRA (...) quando a questão é geral tudo bem, quando a questão envolve interesse do primeiro grau com o segundo grau a ANAMATRA fica sempre na defesa do primeiro grau; a ANAMATRA teve direito de voz em todas as sessões; a ANAMATRA como tem assento no CNJ as demandas todas chegavam sob o enfoque da ANAMATRA lá no CNJ”. Fernando Pessoa

“a gente tem uma associação, os juizes não podem ter sindicatos, então a gente tem uma Associação e nessa associação a gente se encontra com certa periodicidade, discute questões relacionadas ao nosso trabalho, assim, leva sugestões, leva para a presidência né, leva demandas também; pedidos de melhoria de certas situações é uma associação que vai lutar por melhorias na pratica né, do ambiente as condições de trabalho perante aqui no TRT (...) e também uma Associação de, de... para lazer também, né, convívio social, lazer (...) é, porque assim, já foi mais, como Brasil tem estado muito polarizado em todas as áreas né, PTs, PSDBs acaba que isso refletiu também um pouco... isso em todas as redes sociais, todos brigavam né, nessas eleições (...) então isso acabou refletindo dentro da AMATRA perante os juizes; então alguns saíram porque não concordavam no caso com a atuação... no caso da Associação nacional da ANAMATRA com o que ela estava se portando perante questões trabalhistas perante a reforma trabalhista (...) então assim, assim, hoje nós temos assim... tá rachado entendeu; vejo a classe dos juizes bastante rachada (...) mas no whatsapp nos estamos (...) tratando de coisa de trabalho, né, mas assim desembargador vejo muito pouco, entendeu; realmente” Adélia Prado

“Eu me afastei bastante de uns juizes que eu era mais próxima, a magistratura está muito polarizada por causa também da questão política né? afasta demais, a gente briga muito o pessoal reclama muito da questão remuneratória realmente a gente teve uma perda na ordem de 40 a 45% isso desune muito né, faltou dinheiro o povo fica bravo (...) as pessoas estão se matando por isso; e mais, eles ficam culpando né; eles culpam a Associação que não faz nada, ele culpa a pauta social da Associação” Cecília Meireles

Como dito por Dejours (1999), as estratégias individuais de defesa não atuam sobre a violência social, enquanto as estratégias coletivas, de outro modo, contribuem para a harmonia do coletivo de trabalho. No caso do trabalho do magistrado, as estratégias individuais de defesa são mais aparentes e utilizadas, sendo que a partir das falas de muitos dos participantes da pesquisa acerca da ANAMATRA, não foi possível entrever possibilidades de utilização de estratégias coletivas movimentadas pela instituição. Não se observou, portanto, a construção de estratégias de defesa coletivas do sofrimento no contexto da teoria da PDT a partir das aduções sobre a associação na maioria das entrevistas realizadas. Sabe-se que embora as defesas possam ser fatores alienantes, já que não atuam na modificação do que faz sofrer, estas também podem minimizar o sofrimento ou diminuir a percepção que o trabalhador tem sobre o que faz sofrer, e tal possibilidade não se manifestou, para maioria dos participantes da pesquisa, sob o aspecto da estratégia de defesa coletiva x associação dos magistrados. Por outro lado, é evidente que existe uma demanda e anseio, por parte dos magistrados, por um espaço público de discussão, ou seja, de um dos aspectos da mobilização subjetiva.

Com relação à mobilização subjetiva, manifestada na promoção do espaço público de discussão do coletivo de trabalho, isto sim seria capaz de levar o trabalhador a, a partir do falar sobre o sofrimento, transformar a organização do trabalho, mobilizar-se, uma vez que o “resultado do sofrimento se articula à emancipação e reapropriação de si, do coletivo e da condição de poder do trabalhador” (Mendes, 2007, p. 31). Os espaços de discussão criam formas de resistência, e como tal, pressupõe a existência da comunhão e do debate uns com os outros, sendo a cooperação e a construção da confiança condicionantes da existência de espaços de debate.

Os espaços públicos de discussão, longe de ser um local de paz e concordância celestiais são, também, caracterizados pela confrontação das opiniões, o que no caso dos magistrados, poderia ocorrer no espaço da ANAMATRA. Com relação a esta, as críticas dirigidas à instituição se aliam a concepção de torná-la mais próxima de um espaço de discussão do coletivo de trabalho, mais representativa e plural. Este espaço, assim como a cooperação e a solidariedade entre pares, é dificultada pela perversão da organização do trabalho manifestada na solidão, na compreensão sedimentada e naturalizada do magistrado enquanto um sujeito sozinho, distante de um espaço de fala e de escuta, motivo pelo qual se percebeu uma demanda por uma clínica do trabalho que estimulasse a mobilização sob o ângulo do espaço coletivo de discussão.

6.2.3 Cooperação

A cooperação é uma saída útil para superar os obstáculos, as contradições que advém da organização do trabalho, pressupondo a confiança com relação aos colegas, chefia e subordinados. Assim, a cooperação manifesta-se como uma ação ante a economia do sofrimento, mobilizando subjetivamente o sujeito.

No caso, a cooperação aparece quanto ao cumprimento das metas, em que os magistrados se voluntariam, quando algum outro magistrado está em atraso extremo, a tomar os processos para si e sentenciar pelos colegas. Observou-se da entrevista, por exemplo, que a mesma magistrada que teve os processos sentenciados por colegas quando esteve impossibilitada e em atraso, fez o mesmo, sentenciou processos, para outro magistrado quando fora este quem estava em uma situação de atraso. Destaca-se que a cooperação entre magistrados em circunstâncias extremas não é institucional e ocorre com grande frequência no tribunal. Todavia, outro aspecto da cooperação quanto à realização de sentenças é a preocupação com a meta geral do Tribunal, que acaso não atendida, poderia recair como mais trabalho a ser dividido para cada magistrado no ano posterior.

Os magistrados atrelam a dinâmica de fazerem sentenças pelos colegas ao adoecimento sempre recorrente entre os magistrados, principalmente com relação ao número que devem produzir. Por outro lado, outros magistrados entendem que mesmo a cultura do resultado sendo prejudicial, relatando que de fato existe um grande volume de juízes que não se encaixam em um modelo de produção em série: “(sobre colegas de trabalho) tem nas metas um fator de estresse de desequilíbrio psíquico, emocional e pode levar até o pessoal ao adoecimento”, argumentam que alguns magistrados são aproveitadores e possuem postura preguiçosa: “você sempre tem dois ou três que trabalham muito e seis sete quem fica se aproveitando daqueles que são mais empenhados (...) existe uma postura preguiçosa e aí existe a censura interna dos colegas” (José de Alencar). Falas como esta podem ser consideradas estratégias de defesa para interiorizar uma normalidade com relação ao excesso de trabalho e também lidar com tal excesso.

A cooperação se mostrou de forma circunscrita, posto que somente em uma situação específica, dependente de relações muito próprias ou contextuais aos interesses do magistrado, porém vislumbra-se, ainda que parcamente, o coletivo, como exposto no tópico anterior. O coletivo ainda teima em se manter, ainda que diminutamente, uma vez que mesmo com divergências e fragilidades, existe a cooperação, que emerge espontaneamente e não precisa ser igual a um coletivo organizado. Passa-se as transcrições das falas que remetem a

categoria “cooperação”:

Tabela 11: *Cooperação*

Eixo II: Mobilização Subjetiva	Inteligência prática	
	Coletivo de Trabalho	Disputa Associação institucional dos magistrados trabalhistas
	Cooperação	“tem colega um ou outro que já veio estressado, com problema, a gente tenta ajudar; (...) ‘oh faço a pauta para você depois você faz uma para mim’; a gente se resolve entre a gente, mais entre amigos; é mais próximo” Castro Alves “essa gravidez (...) me mostrou a fraternidade entre nossos colegas trabalhistas (...) eu tinha tanto processo em casa que a gente morava numa casa ali em (nome do bairro), que tinha tanto processo, estava em atraso, numa situação que não tinha sofrido ainda; que meus colegas foram lá pegar processo; aí (nome dos colegas) foram pegar todos os de (tipo de processo) eles mesmos separavam porque eu não aguentava nem mexer, pegava todos de (tipo de processo) para sentença; eles assinavam e comunicavam ao corregedor”. Zélia Gatai “dentro da nossa quantidade que não é tão grande, juizes eu conheço pelo menos uns quatro colegas sofrendo com esse tipo de... muito jovens; eu acabo sofrendo porque faço parte dessa rede pessoal que tento ajudar, máximo que eu puder; tento ajudar, até fazendo sentença para pessoa; cansei de fazer sentença e faço sempre que posso e a pessoa assina, mas assim, olho tudo direitinho; não sou eu que assino; atuo como se fosse um assistente; faço como seu eu fosse um assistente; pego o modelo da sentença da pessoa; pesquiso como a pessoa julga, pena que já estou ficando com problema também por causa da secretaria” Zélia Gatai “de forma informal com alguns colegas mais próximos ajudam o juiz que está com problema, por exemplo, eu por exemplo, peguei aqui umas sentenças extras de um (a) juiz (a) hoje que está com problema de depressão; então quase ele/ela queria tirar licença e acabou que assim, teve um desenvolvimento mais demorado em função da doença ela acabou um ano com os processos aí a gente internamente resolveu acionar a corregedoria para pedir olha nós estamos aqui a disposição se precisar até então ele/ela tem tantos processos em atraso vamos fazer a gente mesmo, pediu a corregedoria para poder essa/esse juiz (a) se desvincular desses e ele/ela fazer uma livre distribuição pelos magistrados que se interessam por fazer essa ação; então, nós estamos fazendo” Adélia Prado
	Reconhecimento	
	Poder e relações de poder	

A cooperação, segundo Dejours (2011, p. 80), “em uma situação de trabalho dada, escapa a descrição prévia”, porém, é imanente ao conceito a identificação de relações de confiança entre colegas, subordinados e chefia. A cooperação, enquanto mobilização subjetiva, é possível a partir do espaço público de discussão, sendo que a PDT considera, por um lado, uma cooperação simples, e por outro, a cooperação em uma dinâmica coletiva, integrativa.

No caso dos magistrados, como já comentado, a fragmentação em pequenos grupos são um ponto de fragilização do coletivo e da cooperação, assim como a ausência de um efetivo espaço de discussão coletiva, ainda que este tenha sido demandado. As relações mais voltadas para o individualismo, e a cooperação somente quanto à distribuição do volume de trabalho do colega adoecido, se manifestam, dubiamente, como vulnerabilidade e vivência da experiência da cooperação. A vulnerabilidade, nesse sentido, consiste em estar à cooperação voltada para o desempenho do colega adoecido, sendo que muitos magistrados que tomam para si as sentenças acumuladas deste colega nem mesmo conversam com este ou comparecem no gabinete do magistrado, dando-se tudo de forma impessoal, por meio de meios telemáticos. Assim, a cooperação em proveito da produção comum, ainda que signifique ainda haver algum grau de cooperação, também mina a qualidade das relações entre os pares, já que os magistrados que cooperam por vezes ficam com uma ideia negativa do colega que acresceu mais excesso de trabalho no seu cotidiano, conforme foi verbalizado de forma indireta ou direta por alguns dos participantes.

6.2.4 Reconhecimento

A PDT se ocupa da vivência subjetiva dos trabalhadores, pautando-se na análise precisa das vivências dos trabalhadores mediante a organização do trabalho, atravessando os temas adoecimento, prazer e sofrimento com vistas à recuperação, por parte do trabalhador, da sua capacidade de pensar o trabalho e transformar o sofrimento em algo criativo, produtivo, aumentando a resistência do sujeito ao risco de desestabilização. Neste contexto, trabalhar também significa uma busca pelo reconhecimento, pela valorização dentro de um contexto, uma identidade social, sendo o prazer o produto dessa busca.

Quanto ao reconhecimento, este pode ser caracterizado, na fala dos magistrados, quando estes são parabenizados pelo Tribunal, o que é, para muitos entrevistados, motivo de prazer. A manutenção das sentenças em grau de recurso, também foi comentado como manifestação do reconhecimento do trabalho bem feito, cabendo considerar que notadamente

se evidenciou um autorreconhecimento com relação à produção das sentenças e acórdãos. Deste modo, o julgamento de beleza e utilidade do julgado também é interno, no sentido de se gostar do que viu, como exemplificado por uma entrevistada: “sentir que foi humana” (Cecília Meireles). Este “autorreconhecimento” não se confunde com as falas relacionadas à solidão no trabalho, o que exige como estratégia de defesa uma autovalorização do próprio trabalho e consideração de excelência na atividade exercida, ainda que isso não se confirme sob o aspecto do coletivo de trabalho.

O reconhecimento entre colegas pares, ou seja, entre juízes de primeiro grau e, paralelamente, entre juízes de segundo grau, em separado, sequer foi comentada nas verbalizações dos entrevistados, que demonstraram não haver qualquer tipo de esforço em uma dinâmica de reconhecimento entre juízes de primeiro grau.

Contrário ao reconhecimento houve relato de sentimento interior de violência quanto a não ter tido o reconhecimento que se esperava, quando mesmo diante de um trabalho considerado bem executado por anos, este foi desprezado perante uma circunstância negativa pontual, assim como falas relacionadas a não se esperar reconhecimento quanto às tarefas executadas. Nesse sentido, alguns entrevistados caracterizaram as funções exercidas como mais difíceis de serem reconhecidas. O reconhecimento, deste modo, pode se dar na tarefa de julgar, o que se fez mais notável nas entrevistas, assim como nas audiências e na gestão das varas do trabalho, o último aspecto comentado em menor monta.

Dentre as verbalizações dos magistrados, observou-se a questão do valor social dado ao trabalho do juiz, principalmente considerando o imaginário acerca da figura do juiz *versus* o que ele realmente é. Foi pontuada a cobrança social especificamente para a carreira da magistratura, que imporia renúncias e não seria devidamente recompensada financeiramente, o que para alguns juízes não seria justo ou condizente com o pesar da atividade, que exigiria que o salário fosse maior. A quantidade de trabalho do magistrado e sua relação com o adoecimento, em conflito com a fama do juiz e o pensamento da sociedade diante do que são os magistrados foi relatado como um incômodo, já que o encanto não se confirmaria na prática: “um glamour que não se concretiza no dia-a-dia do magistrado”. Vejam-se as verbalizações acerca do reconhecimento:

Tabela 12: **Reconhecimento**

Eixo II: Mobilização Subjetiva	Inteligência prática	
	Coletivo de Trabalho	Disputa
		Associação institucional dos magistrados trabalhistas
	Cooperação	
	Reconhecimento	“eu também fico feliz satisfeita quando, por exemplo, uma vez um desembargador me ligou falando ‘olha, eu pedi para registrar a sua sentença’ gravei no voto, porque a sua sentença tá muito boa, maravilhosa, não sei o que... e tal... e fiquei muito feliz; fiquei nem sabendo por ele não, fiquei sabendo por uma procuradora do trabalho que estava fazendo a audiência lá na sessão; nossa ele elogiou muito sua sentença, não sei que... te elogiou, te elogiou; então isso aí é uma satisfação para mim porque eu procuro fazer o melhor; eu as vezes gosto de uma decisão que dou assim... de rever aquela sentença, ‘nossa gostei do jeito que decidi’; sentir que fui humana que fui...; Cecília Meireles “e aí eu me senti violentada, porque eu sempre que trabalhei direito, sempre me dediquei, ir para o CNJ por causa disso? fiquei revoltada; fiquei meio que doente; meus filhos sofreram com isso porque se eu tinha que chorar eu chorava em casa, não chorava no trabalho; chorei muitas vezes muitas vezes no trabalho” Zélia Gatai “quando a pessoa fala que vai fazer concurso para juiz eu vou conversar uma coisa: eu falo para eles se preparem para isso; você vai dizer assim fiz o melhor serviço que podia fazer nesse processo: é para você; é sua obrigação é profissional; achar que vão gostar de você porque você fez sua obrigação, não vai ser isso aqui não; não acredito, infelizmente”. Jorge Amado “em 2004 eu fiz uma sentença em que eu apliquei o (artigo de lei) (...) eu fiz isso parecia uma coisa de louco, (...) e os caras recorriam dizendo ‘oh, esse juiz é doido’ (...) a sentença foi sendo mantida e o TST tem (...) anos que cita (...), então nessa hora eu vejo que estou no lugar certo se eu não fizer mais nada tão bom quanto a isso já valeu a pena, mas a gente está sempre procurando; uma outra coisinha que me encheu de orgulho uns anos depois (...) eu me deparei com uma situação de um cara que fazia concurso (...) dei sentença aqui tomei porrada tinha uma OJ da SDI -1 dizendo o contrario, essa matéria foi indo foi indo (...) e cancelaram a OJ; ela foi cancelada; quando você faz isso, Wanessa, te motiva te dar alegria, né te da felicidade, né”. Ariano Suassuna
	Poder e relações de poder	

O reconhecimento ainda pode ser identificado na gratidão quanto a se verificar o poder de transformação que o trabalho do magistrado possibilita, porém, do mesmo modo, houveram entendimentos de que a população compreenderia o magistrado como alguém que fez sua obrigação, somente: “você vai dizer assim fiz o melhor serviço que podia fazer nesse processo: é para você; é sua obrigação é profissional; achar que vão gostar de você porque você fez sua obrigação, não vai ser isso aqui não”, o que mais se manifestou como um defesa com relação ao não reconhecimento. Nesse sentido, o reconhecimento social da atividade do magistrado foi pontuado como relevante nos julgamentos pessoais sobre o valor do próprio trabalho, seja como um gerador de prazer, seja como um gerador de sofrimento.

Com relação aos julgamentos de utilidade e de estética, observou-se que o julgamento de utilidade, proferido pelo outro na linha vertical, ou seja, pelos superiores hierárquicos e os subordinados, se deu nas verbalizações, conforme já exemplificado, porém o julgamento de estética, proferido na linha horizontal, quanto aos proferidos pelos pares de mesmo grau, não se evidenciou nos comentários, nem mesmo quanto aos membros da equipe, nos termos teóricos apontados por Dejours (2011, p.87).

6.2.5 Poder e relações de poder

Como dito, o que se pretendeu responder neste trabalho foi quais e como se dão os processos psicodinâmicos de prazer, sofrimento, saúde e doença vividos pelos magistrados trabalhistas do Estado do Espírito Santo sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho. No decorrer da pesquisa, no entanto, surgiu a problemática de em que medida as variáveis conceituais da Psicodinâmica, as quais rodeiam e explicam as relações sofrimento-doença x prazer-saúde, são influenciáveis, no trabalho do juiz, pelo poder ou relações de poder, já que este foi um tema recorrente em todas as entrevistas.

Muito além da questão da subordinação, quesito presente nas relações de emprego⁷, o poder é compreendido como uma teia do qual o indivíduo é produto, como pensou Foucault (1977), o que faz do trabalhador um corpo cujos ímpetos e atos estão permeados por relações de poder. Como, então, pode ser compreendida a questão do poder nas relações de trabalho e no trabalho em si, se considerarmos as psicodinâmicas de prazer e sofrimento? Como ocorre a

⁷ A subordinação, somada à pessoalidade, não eventualidade na prestação de serviços, onerosidade e ser quem presta os serviços pessoa física, são os requisitos caracterizadores da relação de emprego para as Leis Trabalhistas do Brasil (Sobretudo a Consolidação das Leis Trabalhistas do Brasil – CLT, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943). Assim, a relação de emprego é espécie de relação de Trabalho, grande gênero que engloba, além da relação de emprego, o trabalho autônomo, eventual, avulso, voluntário e estagiário.

construção da subjetividade em constante transformação em sujeitos que se pretendem autênticos, emancipados, porém envoltos nas teias do poder? Estas foram perguntas que surgiram no decorrer do trabalho de campo, no curso das entrevistas realizadas, as quais também movimentaram a presente pesquisa, pois se trabalhar, como disse Dejours, não é somente produzir, mas também transformar-se a si mesmo, é preciso saber como se dá tal transformação pensando nas teias de poder que são duais, no sentido de produção e repressão do sujeito.

A conexão entre os dois motes – trabalho e poder - se faz necessário por ser o poder, na ótica proposta (Foucaultiana), um dos elementos que contribuem para transformar, produzir saber, prazer e sofrimento no âmbito do trabalho, permeando as diversas relações que despontam do trabalho. É o poder potência, saber, autopoiese, liberdade; assim como punição, coerção, repressão, sansão, autoridade. Assim, do mesmo modo que a produção de saúde, doença, prazer e sofrimento se dão no mesmo espaço e não estão separados por um muro no universo do trabalho, o poder e suas relações aparecem a todo o tempo em sua paradoxalidade.

Destaca-se que não se observou, na revisão teórica realizada, pesquisas que aliam a saúde ou o adoecimento do trabalhador à problemática do poder, ou mesmo a PDT e esta temática, quanto mais sob a ótica Foucaultiana do termo. As análises dos dados coletados, por outro lado, permitiram concluir que o poder, no contexto do trabalho dos magistrados, é um dos elementos da psicodinâmica das relações intersubjetivas no trabalho, e como tal, se relaciona às vivências de prazer e sofrimento destes trabalhadores. Passa-se então, a tratar do poder ou relações de poder a partir dos dados coletados, paralelamente a uma construção de como tais questões podem se relacionar com a PDT.

A partir da construção teórica realizada em tópico anterior, a qual se funde, de certa forma, com os resultados e discussões da pesquisa, que além do que foi verbalizado, se amparou nos demais elementos descritos na metodologia da pesquisa, dentre estes: as vivências, observações, os escritos da pesquisadora pós-entrevistas e a escuta; passa-se, de forma mais exemplificava, às falas dos entrevistados.

6.2.5.1 Verbalizações dos entrevistados: poder, prazer e sofrimento

As falas dos entrevistados foram permeadas por comentários como o que pode ser exemplificado adiante: “quem manda”, bem como palavras e frases que remetem à autonomia e a liderança. No mesmo sentido, uma das entrevistadas comentou que, ao ser submetida a um

plano do Tribunal para lidar com suas metas e retirar os processos do atraso em que estavam, teria se posicionado, primeiramente, sobre quem manda naquele espaço, para então cumprir o plano de quem era subordinada: "só saio daqui na hora que acabar; quem não quer ficar aqui sou eu, só saio na hora que eu quiser; e aí cumprimos o plano... deu tudo certo". Mesmo sem ter autonomia naquele momento, autonomia efetiva, a entrevistada autuou sua autonomia simbólica no espaço em que atua.

Logo depois a mesma entrevistada afirma: "são muitas as normatizações da profissão; nunca me senti com menos poder; nunca tive isso porque nunca tive problema com poder; eu nunca tive problema com o poder da função, do status de juiz; eu acho que é uma função política; eu sou um agente político; eu nunca tive 'juizíte'". Nesse momento a entrevistada se coloca não como uma pessoa, mas como uma entidade pública, e portanto isso também a livra seu aspecto pessoal de ser culpabilizada pelos seus atos, fazendo, também, com que não sofra de "juizíte", que é um termo usado para designar juízes afetados pela vaidade e prepotência pelo exercício de seu trabalho. Sabedora de que o que disse poderia ser considerado um dos sintomas da síndrome da "juizíte", termo relacionado ao cometimento de abuso de autoridade, rapidamente justifica o seu bem-estar ou conforto com o poder com o fardo de estar representando, na verdade, uma entidade.

Ao mesmo tempo em que alguns magistrados têm sua função como a de um agente público não pessoalizado, encara sua principal atividade, que é julgar, como um ato de sentimento. Esta dualidade de afirmações se fez presente entre a maioria dos entrevistados, que ora se envaidecem pessoalmente do produto: sentenças e acórdãos; ora se consideram como procuradores impessoais da justiça. Uma das verbalizações dos entrevistados que exemplifica a tarefa como algo que advém do sentimento foi a escolha quanto ao termo preferível a ser usado nos escritos dos processos, tendo uma das magistradas pontuado que no início da carreira usava a palavra "decide-se", e posteriormente passou a usar o "decido", dizendo: "eu jamais colocaria 'decide-se', é eu que decido; porque sou eu, meu ato de sentir".

Muitas foram as afirmações que envolviam o peso da questão do poder nas dinâmicas de prazer e sofrimento, tendo sido comuns afirmações como a exemplificada: "o juiz tem uma relação de extremo conforto com o poder que ele exerce porque ele tem uma autonomia plena, ninguém o subjuga, só às vezes né, e é o pior que pode haver para o juiz", seguida de: "é uma limitação que tem né; então a conduta do juiz está sob censura o tempo inteiro, mas é uma censura legal, agora o juiz não se subordina a ninguém né". Estas verbalizações demonstram o quanto para o magistrado é importante "conter" poder, que quando não se concretiza como autonomia, se materializa enquanto uma máxima de "não há nada acima da lei, que sou eu,

uma vez que sou a boca da lei, e por isso não sou subordinado a ninguém”. A subordinação é vista como uma subordinação à lei, às normas, e não a alguém, sendo que o poder é visto, com mais ênfase, quanto a influenciar a vida das pessoas e entregar o bem da vida, objeto do processo. O poder, desta forma, por alguns magistrados, também é percebido como potência de agir e dever, responsabilidade, sendo esta, inclusive, em suas percepções, muito maior se comparado com o restante da sociedade.

O simbolismo do poder do juiz se justifica, nas verbalizações, também, em ser este o papel do juiz, ou seja, é isto que os jurisdicionados buscam quando ingressam no judiciário para resolverem seus problemas. O exercício da autoridade pelo magistrado é facilmente identificado em suas falas, como por exemplo: “você tem poder sim, claro que tem você representa o estado, a união, você é representante do poder, agente político, tem mais obrigações do que cidadão comum”. A respeito do magistrado se considerar o próprio Estado, extrai-se de uma das entrevistas uma importante fala que exemplifica como o exercício da autoridade é justificado pelos magistrados em sua atuação:

É sempre assim, ultrapassou o tom, isso serve para advogado também, porque é respeito, não é comigo juiz, é respeito com juiz, respeito com Estado e respeito com todo mundo que tá no processo. (...) Aí você tem que colocar as coisas no seu devido lugar, então quando subo tom é para isso sim, é para respeito com que você falou mesmo, não é (...), não sou eu, é o Estado que foi escolhido pela democracia para ser o mediador e resolver aquela questão das partes trouxeram (Jorge amado).

Alguns magistrados pontuaram “a relação de extremo conforto com o poder” por ter uma autonomia plena, independente de considerar, no mesmo conjunto de falas, estarem submetidos a uma censura legal, entendendo, ainda assim, não haver subordinação do juiz. Este mesmo grupo de magistrados entrevistados, que traçaram esse tipo de comentário, compreende bem as normatizações da profissão: “não incomodou muito, talvez os servidores, mas é que eu entendo a estrutura; o que não gostei e não concordei eu entendi” (Clarice Lispector). Outros magistrados, por outro lado, compreendem que as insurgências diante das várias instruções normativas geram processos administrativos, assim como o poder conferido à carreira da magistratura poderia, até mesmo, constranger: “já deve ter ouvido aquela história que metade de nós acho que são deuses, eu sou a outra metade; eu estou longe de ser deus, (...) de vez em quando e até me constrange” (Vinicius de Moraes).

A limitação do exercício do poder dentro dos limites do processo, das atribuições do processo, também foi um tema suscitado por um dos magistrados, porém, logo depois, ao retratar a prática, a afirmação foi logo contraditada, uma vez que o entrevistado acabou por afirmar que já se valeu do poder fora do domínio do trabalho:

Então, eu acho muito perigoso o cara que confunde o poder que tem aqui, que é muito grande, até quando tá ali... assim, não é teu depois que tiver recurso é outro problema... Confundir isso com a tua vida social lá fora, com... eu nem falo vida familiar, que isso nem cabe, mas... o que acontece lá fora é a glorificação das pessoas que estão em volta de você, por você. (...) ah você tem que conviver com o orgulho das pessoas e isso era uma coisa, agora outra coisa é você achar que não tem que ficar na fila no banco, achar que tem preferência na vida social, perigoso isso. Para mim isso é outra coisa, o nome disso é outra coisa, não tem não né? se favorecer? Sempre teve né, sempre terá a famosa carteirada, eu já dei uma carteirada, já te conto já essa; essa vale a pena (um dos entrevistados).

A maioria dos entrevistados falou do poder como algo que gosta de ser investido: “eu acho que tenho um perfil de decidir mesmo, eu gosto de ter uma posição de decisão e de, de, lidar com autoridade mesmo; do poder, isso, do poder; eu gosto disso” (Cecilia Meireles), embora reconheçam que este poder, embora narcisista, é perigoso. Ao recordar as responsabilidades que o poder envolve, os entrevistados justificam o prazer conferido pelo poder, que é comentado quase como “um fruto proibido”, na alegação de que “tem que ter perfil”, nas dificuldades de ser portador deste poder.

O gosto, o prazer pelo poder manifestado no ato de decidir é confirmado quando se observa o incômodo relatado pelos entrevistados quando mencionada a necessidade de se reformar o trabalho, o que ocorre quando uma parte pede que o juiz reveja sua decisão se este se esqueceu de apreciar algo no processo. Isto foi reconhecido por alguns magistrados como “não ter feito uma análise bem feita” e não por ter o desejo de que a decisão nunca retorne. No sentido de que seria mais prazeroso julgar sem estar vinculado às partes, afirmou um dos magistrados (José de Alencar): “quando você é vocacionado compensa né (...) mas é muito mais confortável você manusear o direito com essa liberdade de interpretação né sem estar necessariamente vinculado a uma das partes isso que a magistratura proporciona, Isso é muito bom, isso é muito prazeroso”.

A produção de resistência, que no trabalho do juiz mais se relaciona a um acordo com o poder, devido aos juízes se compreendem mais como porta-voz do poder institucionalizado, do que, propriamente, um contrapoder, possibilita ao magistrado se valer das estruturas da própria organização do trabalho e de sua inteligência prática para preencher a lacuna entre o prescrito e o real do trabalho, o que pode produzir satisfação, construção da identidade e prazer no trabalho. O diálogo possível entre o prazer e o poder se inicia no pensamento de que o poder, para Foucault, também produz saber, e não apenas controle, apresentando as duas nuances; assim como o trabalho, que para a Psicodinâmica, pode ser fonte de prazer e sofrimento. Compreende-se que essas duas faces do poder compõem e contribuem para uma

análise dinâmica do prazer, sofrimento psíquico e saúde mental dos magistrados, bem como auxiliam na análise dos impactos da organização do trabalho sobre tais elementos. Nas entrevistas essa questão apareceu quando os juízes comentavam a respeito do seu poder coativo quanto ao cumprimento das decisões, a possibilidade de conciliar e de decidir se aceita aquela conciliação e a observação de efeitos práticos quanto às decisões tomadas, principalmente em casos difíceis de serem resolvidos.

Além do ato de julgar o juiz também preside as audiências e é gestor de um coletivo de trabalho que faz uma unidade judiciária funcionar, sendo a última atividade permeada pela questão do poder, como já assinalado nos tópicos anteriores, já que envolve a relação dos magistrados com os pares e servidores. Com relação ao sofrimento e o poder, este se deu mais com relação às determinações do Tribunal e CNJ com relação à organização do trabalho e o “malferimento” do poder exercido pelos magistrados em suas instâncias.

As análises dos dados coletados permitiram concluir que o poder, no contexto do trabalho dos magistrados, é um dos elementos da psicodinâmica das relações intersubjetivas no trabalho, e como tal, se relaciona às vivências de prazer e sofrimento destes trabalhadores, podendo ser, ainda, componente de uma das estratégias defensivas, já que o preço mental que se paga ao lidar com o real do trabalho é retribuído com as possibilidades de autonomia que a função de magistrado, tida pelos servidores, advogados, partes e sociedade como um espaço privilegiado, pode proporcionar ao magistrado.

Reinventar o trabalho perante a organização prescrita, nem sempre significará que suas ações sejam de resistência, atuando os magistrados, conforme se retira das verbalizações, mais como manipuladores da estrutura que pertencem, do que destruidores e contestadores ávidos desta, uma vez que o poder, no cotidiano do trabalho, é prazer e sofrimento.

De forma a exemplificar as falas que sugerem a relação do poder ou relações de poder no espaço do trabalho, segue tabela:

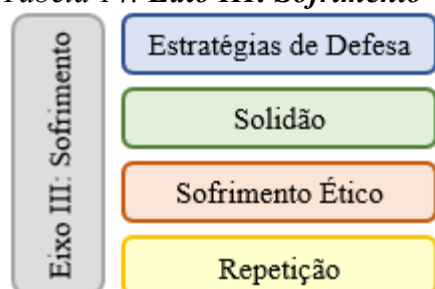
Tabela 13: *Poder e relações de poder*

Eixo II: Mobilização Subjetiva	Inteligência prática	
	Coletivo de Trabalho	Disputa
		Associação institucional dos magistrados trabalhistas
	Cooperação	
	Reconhecimento	
	Poder e relações de poder	
	“que ele só conseguiu me convencer a eles pegarem uma pessoa mais preparada, com números e estatísticas, com gestão no Tribunal na base da conversa; tipo assim, me convenceram a fazer aquilo, não foi nada imposto; tanto que foi eu que designei; não foi o Tribunal que mandou; então fulano tá aqui porque... internamente sabia que não era bem assim, está entendendo?; e eu disse: vamos resolver isso, você está com toda razão, seu plano é dez, vou te dar toda estrutura que você tiver ... mas só saio daqui na hora que acabar; quem não quer ficar aqui sou eu, só saio na hora que eu quiser; e aí cumprimos o plano, deu tudo certo; são muitas as normatizações da profissão; nunca me senti com menos poder; nunca tive isso porque nunca tive problema com poder; eu nunca tive problema com o poder da função, do status de juiz; eu acho que é uma função política; eu sou um agente político; eu nunca tive ‘juizite’.” Zélia Gatai “Então o juiz tem uma relação de extremo conforto com o poder que ele exerce porque ele tem uma autonomia plena, ninguém o subjuga só às vezes né, e é o pior que pode haver para o juiz, que é uma limitação que tem né; então a conduta do juiz está sob censura o tempo inteiro, mas é uma censura legal, agora o juiz não se subordina a ninguém né” Jose de Alencar “Acho que o símbolo é válido até porque quem vai para a justiça busca isso; ela busca alguém que tenha poder de resolver o problema dele; (...) isso tem o momento de usar, da autoridade do poder, o formalismo, a imparcialidade acho que tudo tem o seu momento e não digo que não é válido...” Lygia Teles “é sempre assim, ultrapassou o tom, isso serve para advogado também, porque é respeito, não é comigo juiz, é respeito com juiz, respeito com Estado e respeito com todo mundo que tá no processo, (...) aí você tem que colocar as coisas no seu devido lugar, então quando subo tom é para isso sim, é para respeito com que você falou mesmo; não é (...), não sou eu, é o Estado que foi escolhido pela democracia para ser o mediador e resolver aquela questão das partes trouxeram”. Jorge Amado “eu acho que tenho um perfil de decidir mesmo, eu gosto de ter uma posição de decisão e de, de, lidar com autoridade mesmo; do poder, isso, do poder; eu gosto disso; uma coisa que tenho que trabalhar para não é sair muito né do que ele deve ser, porque a gente realmente exerce um poder, mas tem que exercer um poder, <u>nao</u> pro meu..., né, pro meu deleite, vamos dizer assim, mas para um exercício de uma atividade; então às vezes essas coisas se embolam um pouco quando a gente escolhe essa profissão a gente é um pouco narcisista mesmo não tem jeito é perigoso; é; por causa disso é coisa de ter poder de ter autoridade de poder decidir de não precisar pedir opinião para ninguém; isso aí traz assim... isso aí tem que ter perfil”. Cecília Meireles “<u>tô</u> subordinado no sentido de não posso fazer besteira, nunca fiz em tão isso não me incomoda; não me sinto cerceado em nada, porque não quero fazer nada de errado; não me incomoda nem um pouco, estou juiz é o meu trabalho, não tem essa, acredito que alguns pode até, talvez, até tenha ser o juiz, dizer e desdizer ; isso nunca me incomodou nem um pouco, nem um pouco, nem um pouco mesmo”. Castro Alves “eu não quero que alguém sofra porque eu deixei de fazer alguma coisa; então eu enxergo o magistrado mais como alguém que tem deveres, no exercício da sua competência ele tem a potencia, prefiro potencia do que dever, a potencia de evitar sofrimentos, minimizar os sofrimentos; acho que isso é uma grande potencia, a pessoa do magistrado tem, quando ele exerce isso; eu acho que a potencia é algo até obrigatório, né; quando você tem o dever de analisar, o dever de motivar, o seu papel é manter e evitar que pessoas sofram prejuízos por algumas condutas indevidas ou ilícitas o agir é um dever. Se você quiser entender esse agir como um poder , você pode chamar isso de poder, mas antes de tudo é uma obrigação, você não tem o direito de chegar... vou te dar uma dica: o promotor não tem o direito de ver os indícios de um crime e não denunciar; ele não tem esse poder; a não ser que ele ache que justiça é um elemento subjetivo dele; não é; ele representa uma sociedade; eu represento uma sociedade como juiz; eu acho que eu tenho um dever de não decepcionar maior do que qualquer outro; de dar trabalho, de dar resultado de intervir quando tem que intervir; agora a sociedade cobrar... eu acho que ainda cobra pouco; a sociedade cobra pouco de todas as autoridades públicas; aí você tem cobranças aí já entra numa coisa assim meio... é... objetiva, racional de fundamentação numérica” Ariano Suassuna	

6.3 Eixo III: Sofrimento

O Eixo III, “Sofrimento”, apresenta as categorias: Estratégias de defesa; Solidão; Sofrimento ético e Repetição. Tais categorias serão tratadas de forma individualizada nos tópicos seguintes, sendo que referente a cada uma seguirão os resultados e a discussão de forma conjunta. Reitera-se que as categorias emergiram das falas dos participantes de modo homogêneo e sempre vão se situar, nas tabelas, da seguinte forma:

Tabela 14: Eixo III: Sofrimento



6.3.1 Estratégias de defesa

As estratégias de defesa foram amplamente comentadas nas categorias anteriores, por fundirem-se com estas, porém passa-se a analisar e discutir mais perspectivas deste tema, conforme extraído na pesquisa, principalmente no tangente as dinâmicas de sofrimento involucradas em tais estratégias.

As falas dos magistrados entrevistados que remetem às dinâmicas de sofrimento quanto à utilização das estratégias de defesa se manifestam, principalmente, em verbalizações no sentido de se considerarem acostumados com os aspectos negativos das tarefas, deixando, por vezes, de se pronunciarem efetivamente sobre qual estrutura de trabalho seria melhor, por exemplo. Ao ser questionado sobre se preferiria o processo eletrônico ou físico, um dos magistrados disse ser qualquer dois, o que demonstra uma distância com relação ao objeto do próprio trabalho como forma de normalizar ou “fugir” de questionamentos que já devem trazer angústia. O desabafo, nesse contexto, foi muito comentado como uma das estratégias de defesa, porém esse dispositivo se dá muito mais fora do ambiente de trabalho, do que internamente.

Foram inúmeras as verbalizações sobre uma intensa medicalização dos magistrados,

que consideram este movimento como normal e pertencente a toda classe, o que dialoga com os estudos expostos em revisão (Sznclwar *et al.*, 2015; Alves 2015; Magnus *et al.*, 2015) e pode ser considerado, quanto a normalidade com que lidam com a medicalização, como uma estratégia de defesa. O acúmulo da sobrecarga mental, descrita como “acúmulo de raiva, insatisfações” denunciara a necessidade de “extravasar raiva, desabafar”, ou mesmo fazer uso de remédios tarja preta. As estratégias defensivas podem não impedir que o trabalhador consiga manter o equilíbrio mental e os ritmos de trabalho, devendo ser considerado, ainda, que o sofrimento mental e a fadiga sofreram as penas do processo de medicalização, uma vez que as consultas médicas acabam por deslocar o conflito homem-trabalho para um terreno mais neutro, como pontuou Dejours (2000).

Os juízes comentam sobre a agressão de escrever sobre algo que não se acredita *versus* ser o trabalho uma questão de subsistência, sendo esta uma justificativa de aceitação quanto a “não poder largar tudo”. Com relação a deixar a profissão, dois magistrados verbalizaram cogitar a possibilidade (Castro Alves e Ariano Suassuna), porém relataram as dificuldades quanto às mudanças que tal decisão invocaria, além do conforto que a profissão, dado o salário e a estabilidade, comportam. Estas aduções refletem dificuldade em engendrar estratégias de defesa perante o sofrimento, assim como o manifestado na fala de uma das magistradas (Cecília Meireles), que comentou que “não consigo por pra fora, mas eu fico com muita raiva, fico remoendo aquilo coisa que é difícil para mim, (...) mas o critério de metas é que está errado, porque a gente também não pode deixar o processo ficar”. As questões das metas ou o sofrimento vindo de se escrever sobre algo que não se acredita, para alguns magistrados, se verbalizou desacompanhada de evidências de estratégias de defesa construídas, o que afasta os trabalhadores, ainda mais, de uma mobilização subjetiva diante do sofrimento.

Também foi comentado pelos entrevistados que os magistrados desenvolvem uma “casca, armadura”, comparando o próprio trabalho ao trabalho do médico (dois magistrados citaram a mesma comparação), no sentido de se normalizar os conflitos que seriam, a primeira vista, angustiantes. A criação de estratégias defensivas para amenizar o sofrimento significa apenas suportar o sofrimento patogênico sem adoecer. Nesse sentir, a estratégia defensiva de normalização pode ser um objetivo em si mesmo, levando a um processo de alienação, e, dessa forma, um empecilho quanto às tentativas de transformação das condições que se vivencia. Estabilizadas as estratégias, o desencorajamento e resignação perante as situações de trabalho que não geram mais prazer tomam lugar no trabalho, pois se naturalizam no tempo (Mendes, 1995, p. 38), motivo pelo qual a normalidade evidenciada nas verbalizações é

preocupante.

Sobre a família e seu papel no equilíbrio psíquico, é interessante que uma das magistradas aponta ser a família a fonte de equilíbrio: “as pessoas estão adoecendo, não é o meu caso, ainda, pelo menos (...) nunca precisei afastar; acho eu nunca apresentei atestado médico (...) acho que a família me equilibra; tenho uma família bem estruturada”, porém logo após afirma que é o excesso de atribuições que não a permite tempo para adoecer: “não tem como ter depressão quem tem três filhos e trabalha fora não tem tempo para ter depressão, acho que é por isso que não tive nada psicológico até agora”. Até mesmo a elaboração das estratégias de defesa, deste modo, sofre com o excesso de trabalho e fica comprometida em sua construção. Uma das falas dos entrevistados se destaca por condensar muito do que foi comentado pelos participantes acerca de circunstâncias que se relacionam às estratégias de defesas. Estas podem ser construídas para lidar com o real do trabalho podendo ser possibilitadas, neste contexto, o implemento de mobilizações subjetivas. Nesse sentir, veja-se a fala em comentário:

Se tiver doente não tenho coletivo de juiz para me dar apoio, você deve conseguir, você deve, se você tem dois anos; passou e está doente, vai fazer terapia porque você tem que trabalhar, toma vitamina, suco verde. Colocava no meu computador “tenho que fazer sentença” e ficava ligada o dia inteiro, o conselho que dou é: tem que fazer sentença, até entendo que dá para adoecer, mas sem trabalhar você não vai aguentar, se você não segurar bem a onda. Para começar esses juízes que você falou, ele não vai falar, porque todos estão ali para resolver problemas dos outros, eles não podem ser tão frágeis (...). Vou falar que isso é uma frescura, vai logo, toma esses remédios, vai no médico e cura essa cabeça, não acho que quanto tempo essa pessoa vai passar na magistratura; acho que a magistratura não é para gente fraca, senão vai dar trabalho para ele e para os outros, ele vai adoecer e os outros também, por isso que eu acho que tem que ter exercício da advocacia, vejo tanto juiz reclamando, aí você pergunta, advogou na advocacia trabalhista? Nem nunca teve carteira assinada, nem nunca advogou na justiça do trabalho, então para ele tudo aquilo deve ser muito difícil (Clarice Lispector).

Nesta fala está presente a ausência de apoio de um coletivo de juízes no caso de alguma doença e o comando mental de que se deve seguir de qualquer forma. A magistrada aponta, em primeiro plano, não poderem os magistrados ser “tão frágeis”, e mesmo reconhecendo o adoecimento, aduz que isso “é uma frescura”, naturalizando a medicalização e culpabilizando os magistrados doentes por poderem “adoecer os outros também”. A magistratura como sacerdócio ou vocação, já mencionada no estudo, é retomada como uma estratégia de defesa, como uma justifica de não poder adoecer ou como subsídio para julgar os que adoecem como não vocacionados.

Complementando as exemplificações, outras falas que se relacionam ao uso de

estratégias de defesa seguem exemplificadas na tabela:

Tabela 15: Estratégias de defesa

Eixo III: Sofrimento	Estratégias de Defesa	“o trabalho para mim, dentro da minha psique é uma válvula, tipo assim, ligo o automático e vou para o trabalho; tomo antidepressivo, vou no médico; tomo remédio para reumatismo e vou em frente; não sei o que fazer da minha vida sem trabalhar; cheguei nesse ponto” Clarice Lispector
		“olha, eu acho q eu sou uma pessoa alegre, mas eu sou (...); então você vai me ajudar; eu tenho que extravasar a minha raiva; eu não consigo guardar; e eu assim, por mais que eu tenha um rancor, uma coisa que eu vou, você acumula né? É muito difícil, eu não sei... meu dia a dia é uma luta interna aqui tá?; é; isso eu me descobri; de mãe eu me descobrir uma outra pessoa, que é assim, não sei, a gente até se emociona, ai meu Deus; é a única coisa que me tira do sério, meus filhos” Lygia Teles
		“juiz é ser humano como todo mundo, toma remédio tarja preta, todo mundo... às vezes alguns não tomam por nos ter diagnóstico né, as vezes alguns não tomam remédio porque não tem diagnóstico (...) as vezes os juizes desenvolvem, não sei, <u>tô</u> supondo, nunca conversei com isso ou acesso a nada, pode ser que se desenvolva uma certa casca, armadura assim como quem trabalha num pronto socorro ou num hospital né que recebe pessoas feridas, à beira da morte, mas que impacta, impacta, com certeza (....) pra mim alguém dizer que é transtornos mentais afligem magistrados para mim isso normal, é compreensível, normal não; compreensível pelas agonias que a gente se depara nos processos né” Clarice Lispector
		“as vezes você tem que conviver né; acho que psicologicamente quem é obrigado a escrever na sentença o que não acredita e não pensa de uma forma ou outra se agride; você tem que buscar assistência profissional, para você poder de uma certa forma fugir disso; (...) porque é uma agressão você diariamente no seu trabalho ratificar uma posição que você não acredita; né; mas aí são as questões da sobrevivência, do trabalho, da profissão, é uma angustia né as vezes alguém vai te responder eu não gostei da reforma e me aposentei, mas veja, quantos podem fazer isso?; isso é um juiz de 25 anos, 30, se a reforma fala em 40 para ele se aposentar, sim ele pode largar e ir para advocacia, né; essas possibilidades de mudanças, elas estão sempre presentes na vida de todos nós; tudo tem que ser avaliado, né”. Ariano Suassuna
		“igual o medico, paciente morreu na mesa de cirurgia dele, primeiro e segundo ano deve ser bem incomodo; depois ele começa a criar mecanismos psicológico inconsciente até pra superar aquilo, né se não o sujeito vai dormir com insônia todos os dias; com as devidas proporções porque a vida humana e bem mais importante do que se vai ter horas extras, não que a hora extra não seja importante, mas para advogado também deve ser assim, (...) acho que é mais ou menos isso” Castro Alves
	Solidão	
	Sofrimento Ético	
	Repetição	

6.3.2 *Solidão*

A solidão foi um tema recorrente entre os magistrados, que a relacionam com a dificuldade de lidar com o grupo e a ausência de solidariedade, conforme se exemplifica a partir de uma das verbalizações: “menos solidário por ser mais só”. A solidão é mencionada pelos entrevistados, desta forma, como o que seria imanente à principal atividade do magistrado, que é julgar, conforme mencionam a maioria dos participantes.

Somente uma única magistrada, pontua que a solidão é “mimimi”, ou seja, uma “frescura”, relatando que os não vocacionados são os que se sentem solitários e, portanto, não deveriam ter feito concurso para serem magistrados, o que se assemelha a uma estratégia de defesa com relação ao adoecimento que em outros momentos alegou perceber entre os pares:

Todo mundo trabalha só gente, eu acho que fazem tanto “mimimi” nisso aí, então faça como eu, vai para o trabalho que não vai ficar só, não gasta seu ar condicionado, sua luz, toma cafezinho da vara (...) tem gente que fez concurso por causa do dinheiro, tem gente que tem vocação para o ministério público e está na magistratura, tem gente que deveria ser só servidor público e é servidor público e vai fazer concurso para juiz, e esses são os piores (...). Não pode fazer por dinheiro não, depois achar que não vai adoecer, não pode achar que vai ter férias, que você vai ter vida melhor do que qualquer outro cidadão, aí que está o problema, eu acho isso justo (Clarice Lispector).

Destaca-se uma fala, dentre tantas que retratam o sentimento de solidão, a que segue, a qual considera os instrumentos de trabalho como colegas de trabalho: “o computador é o amigo da gente, né; é um parceiro de trabalho mais inofensivo, assim; mas é ruim também, porque às vezes você está o dia inteiro, sem falar nada e você quer ver gente, né?” (Castro Alves). O mesmo magistrado pontua com sorrisos o quanto sente prazer fazendo audiências, o que também foi considerado como um momento de prazer para a maioria dos magistrados.

A questão da solidão no trabalho dos magistrados perpassa o individualismo que leva aos reiterados conflitos e o enfraquecimento do coletivo de trabalho, local em que poderia ser aprimorar as subjetividades singulares e dirimir o sentimento de solidão. Em que pese às falas acerca da solidão fossem acompanhadas por alguma estratégia de defesa para se lidar cotidianamente com tal sentimento, um dos magistrados associou a questão da solidão ao adoecimento: “tem um (a) magistrado (a) que se aposentou por loucura, entendeu; porque é uma atividade assim... como eu falei, um pouco sozinha solitárias, às vezes não tem como você desabafar aí faz acompanhamento, aí, psicológico” (Adélia Prado). O costume e a normalização da solidão foram comentados pelos magistrados, porém, sem que a maioria naturalizasse o exercício do ofício de forma solitária, uma vez que esta circunstância foi

apontada como negativa, como algo a ser reconsiderado nas práticas.

A solidão no exercício da magistratura também foi algo percebido nos diversos estudos expostos em revisão, destacando-se o estudo de Lipp e Tangarelli (2002), acerca do stress e qualidade de vida em magistrados da justiça do trabalho, o qual, também se valendo de pesquisas internacionais, aponta a solidão no julgamento como um estressor. A partir das entrevistas pode-se notar que a solidão apareceu, de forma mais evidente, como uma manifestação das dinâmicas de sofrimento, além de produto das dificuldades dos trabalhadores em se valerem das mobilizações subjetivas no contexto do trabalho. A solidão se conecta, portanto, com as demais categorias do estudo, as quais auxiliam na compreensão do fenômeno como parte das dinâmicas de sofrimento movimentadas na conjuntura do trabalho.

Analisando a forma como foi mencionada a questão da solidão pelos magistrados, esta se assemelha a uma estratégia de defesa quanto aos aspectos de sofrimento no trabalho, tais como o excesso de trabalho, a deficiência no apoio coletivo, na cooperação e no reconhecimento. Porém, a solidão também se apresenta como parte de um entendimento estrutural da função, da identidade do magistrado diante do imaginário popular, o que também se evidenciou em algumas falas.

Vejam-se mais verbalizações exemplificativas da categoria:

Tabela 16: *Solidão*

Eixo III: Sofrimento	Estratégias de Defesa	
	Solidão	“pela profissão é muito solitária; eu não imaginava isso; não imaginava; eu achava que os juízes eram mais parceiros entre si como categoria e poderia ser, nada impede, até porque você está dentro do serviço público, você não está competindo, não dá para entender; eu não consigo entender isso, não consigo, a dificuldade que se tem aqui de ser solidário com o colega; tem uma dificuldade muito grande, muito mesmo; todos nós temos; eu me incluo porque tô julgando o outro, não vou falar só por eles acabei entrando”. Lygia Teles
		“a sentença é uma coisa muito solitária; essa parte é a parte mais chata do trabalho; ser solitário é muito melhor do que ser desembargador porque além de ser solitário é tem que ficar discutindo muito o que vai julgar; o juiz diz eu vou julgar assim; o desembargador fica discutindo com os outros o que que vai julgar porque lá é colegiado; (...)e quem não tiver preparação mental para isso pode sofrer sim” Jorge Amado
		“agora o juiz é muito solitário e não trabalha do profundamente solitário ele não encontro outras colegas no dia-a-dia não eu chego hoje aqui tive audiências foram 16 audiências fico no gabinete ate dar hora de ir embora sem conversar com ninguém; eventualmente cruzou na garagem com alguém mas é uma coisa casual no existe um espaço a ser compartilhado” (...) aqui dentro ninguém conversa com ninguém a gente fica preso no gabinete” José de Alencar
		“todo mundo trabalha só; gente, eu acho que fazem tanto ‘mimimi’ nisso aí; então faça como eu vai para o trabalho que não vai ficar só; não gasta seu ar condicionado, sua luz, toma cafezinho da vara (...) tem gente que fez concurso por causa do dinheiro; tem gente que tem vocação para o ministério público e está na magistratura; tem gente que deveria ser só servidor público e é servidor público e vai fazer concurso para juiz; e esses são os piores (...) não pode fazer por dinheiro; não depois achar que não vai adoecer, não pode achar que vai ter férias; que você vai ter vida melhor do que qualquer outro cidadão; aí que está o problema; eu acho isso justo” Clarice Lispector
		“a carreira do Juiz é muito solitária; o juiz é muito solitário, primeiro porque você fica como juiz substituto e juiz titular anos e anos no interior, então assim, a condição de trabalho é pior que você vai para o interior e você não tem contato com muita gente porque também você não pode ter muito amizade depende com quem, porque a cidade é muito pequena; vejo isso agora, porque aqui também a carreira é solitária enquanto desembargador é engraçado porque você não tem contato praticamente com outros desembargadores; você tem contato assim, na sessão” Cora Coralina
		“não estou dizendo que o trabalho é desagradável, há uns tipos de processos que são até... (...) trabalho muito isolado, vou ficar o dia todo aqui; vou ficar o dia todo aqui sem falar com ninguém; converso com outros juízes, vou almoçar com um, mais proximidade, ou com outro; converso com o titular; até por questão associativa nossa, da associação de como vai se portar nessa ou naquela situação; do trabalho também, às vezes troco ideia na audiência, assim, assado, como é que vai fazer... mas como tem muito repetição a gente tem uma forma de tratar, umas situações isoladas uma ou outra (...) é solitário; bem solitário; bem solitário, é ruim e bom, depende do dia; tem dia que você quer falar com gente tem dia que não; é bom na medida que tem aquele cara chato que você não gosta dele tem que ficar do lado dele, né; por exemplo, podia ser engenheiro e no começo ter , não sei, aquele pedreiro na obras que é um cara ruim e eu tenho que lidar com ele ou eu posso ter um chefe que é alguém que me demanda muito e não concordo com ele, mas tenho que me relacionar; o computador é o amigo da gente, né; é um parceiro de trabalho mais inofensivo, assim; mas é ruim também, porque as vezes você está o dia inteiro, sem falar nada e você quer ver gente, né? mas no geral tem audiência para ver gente, na (dias da semana), (dias da semana) é mais reservado, mas nada que seja um grande defeito não; acho que o maior incomodo para mim hoje é repetição dessas situações” Castro Alves
		“eu fiquei muito assustado com essa quase obrigação de exercer o meu ofício de forma solitária e que o meu dialogo era comigo o tempo todo, achei isso tudo muito diferente” Ariano Suassuna
	Sofrimento Ético	
	Repetição	

6.3.3 Sofrimento ético

O sofrimento ético acabou por ser tratado em outras categorias de forma indireta, uma vez que consolida aos sentimentos com relação a difícil tarefa de julgar ou mesmo pronunciar-se enquanto magistrado. O constante embate entre o sujeito e a organização do trabalho é tão contumaz quanto à luta do sujeito contra o sofrimento, sendo que o sofrimento resulta da relação entre o homem e a organização do trabalho, também composta por um sistema hierárquico e relações de poder que engendram estratégias defensivas, mobilizações subjetivas e coletivas e se manifestam, dinamicamente, nas vivências de prazer e sofrimento, saúde e doença.

O lidar com o hiato entre trabalho prescrito e real, no caso do magistrado, se dá de forma solitária e envolve dinâmicas éticas de avaliação de justiça, sendo o ato de julgar com justiça movimentador de dinâmicas de prazer e sofrimento, sobretudo o ético. Nesta medida, alguns dos entrevistados posicionaram o sofrimento ético como mais adoecedor do que os estresses com metas, por exemplo, suscitando um dos entrevistados:

O trabalho para mim é estressante, mas para mim não me adoeceu, o que me adoeceu talvez foi ver as tristezas, as mazelas e não poder fazer tudo que eu gostaria de fazer. Se eu tivesse mais servidores, por exemplo, com certeza faria sentenças mais, faria mais audiências, se eu tivesse, entendeu, uma estrutura melhor, tudo sairia bem melhor, a tendência é piorar, porque tem que ficar 20 anos engessado (Clarice Lispector).

Os magistrados comentam sobre o sofrimento em ver uma parte mal defendida em um processo ou diante da possibilidade de um erro no momento de sentenciar, de saber que poderia ser feito um bom trabalho, porém é impedido pelo tempo. Os juízes comentam a árdua preparação para ocuparem o cargo e a frustração de não utilizarem tais conhecimentos em sua completude, darem o seu melhor. O concurso para ingresso na carreira exigiria excelência que não se traduziria na atuação do magistrado, o que remete a uma imagem malfeita de si, levando a um prejuízo estético degradador do amor próprio, o que significaria trair a ordem, as regras e o próprio senso moral que está imbuído no trabalho.

Um dos magistrados comentou sobre o sofrimento e a angústia com que era tomado quando as testemunhas ouvidas mentiam, tendo alguns dos magistrados relatado angústia com relação à forma com que os pares lidam com os dilemas da profissão e se são ou estão comprometidos com o trabalho. “Ver” o sofrimento das pessoas nos processos, ou seja, das partes, também foi considerado para os magistrados como um motivo de sofrimento, sobretudo quando “a profissão deixa o juiz engessado”.

O sofrimento ético, no entendimento de Dejours não “resulta de um mal padecido pelo sujeito, e sim o que ele pode experimentar ao cometer, por causa de seu trabalho, atos que condena moralmente” (Dejours, 1999, p.36). O respeito às prescrições próprias do trabalho pode implicar na renúncia ou na flexibilização de algum valor ou conjunto valorativo que pode pautar a vida do trabalhador ou mesmo ter pautado a sua conduta profissional, o que gera o sofrimento ético (Dejours, 1998). No caso do magistrado, o sofrimento ético surgiu enlaçado em comentários em todas as entrevistas, por vezes mascarado e acompanhado de estratégias de defesas individuais, e em outros momentos como uma constatação sofrida e desmobilizada.

Abaixo estão relacionadas algumas frases que exemplificam a presente categoria:

Tabela 17: *Sofrimento ético*

Eixo III: Sofrimento	Estratégias de Defesa	
	Solidão	
	Sofrimento Ético	“eu olho um a um; as que eu demoro é porque quero fazer diferente (...); mas teve um dia que eu errei e assinei 12 sentenças sem querer; fiquei doente, não conseguia lembrar (...) cheguei no meu/minha assistente e disse assinei 12 sentenças sem querer; fiquei doente quase uma semana; e aí tive que “desaluviar” senão....” Zélia Gatai “tem horas que você dar para contextualizar melhor a sentença, mas você tá com sua caixa cheia e não dar tempo de mudar muito aquilo ali o recado que você tinha que dar é aquele, não vai mudar, só que eu podia ilustrar melhor (...) quando você já não tem mais tempo e aí que entra o problema da meta numérica, não tem mais tempo de falar de tudo porque você tem que outros processos para julgar, porque a meta por si só é aquilo, o sujeito não vai se sentir representado, e ‘pô, ela não falou daquilo que eu aleguei’; essa sentença está errada; (...) frustra né; fruta porque você sabe que não está dando seu melhor você não está ali para isso; a gente estuda tanto...” Lygia Teles “sabe o que me causou desconforto aqui, que pensei em largar a magistratura? testemunha mentindo; você não sabe o quê que aquilo me fez passar, aquilo me fez mentalmente, me deixou...; nos (...) depois com o tempo eu fui aprendendo a conviver com isso e hoje em dia a máxima é (...) eu não vou ficar doente por causa deles; isso é muito difícil tá; você devia tratar desse assunto (...) isso foi o que me trouxe mais sofrimento”. Jorge Amado “ver os sofrimentos das pessoas é a parte que mais dói na magistratura; por exemplo, um trabalhador jovem morre em acidente de trabalho e vê lá a mãe e a família, isso é triste; trabalhador com filhos pequenos; o tempo todo a gente esta engessada” Clarice Lispector “essa reforma trabalhista então tem que tá estudando isso para poder minorar as deficiências que ela trouxe para o trabalhador; é frustrante porque a gente que gosta tanto do direito do trabalho do processo do trabalho sabe que ele funciona, sabe que o processos do trabalho foi copiado pro processos civil em vários aspectos que ele está muito mais evoluído que o processo civil aí é muito frustrante ver uma reforma trabalhista desta sendo feita por gente totalmente incapacitada tecnicamente, mal intencionada a toque de caixa, com erros grosseiros, então é um desprezo pelo direito do trabalho; é um desprezo pelo trabalhador, o trabalho não tem valor, inclusive que fizeram qualquer lei para tratar desse assunto, porque segundo foram reformar o código de processos civil demoraram anos, pegaram os melhores doutrinadores, fizeram uma comissão e tal; e quando foram fazer a reforma do direito do trabalho da lei Trabalhista a CLT pegaram uns caras nada a ver um juiz com discurso de porta de boteco e assim é muito diferente do cara que estuda mesmo, um cara que né?, do doutrinador, então não pegaram nem doutrinador, isso é...” Cecília Meireles
	Repetição	

6.3.4 Repetição

A repetição apareceu em praticamente todas as falas dos entrevistados, sempre no sentido de que o trabalho do magistrado é extremamente repetitivo. Associado à criatividade, e ao medo, uma das entrevistadas apontou sobre as impossibilidades de se valer da criatividade ou do que poderia ser uma manifestação da inteligência astuciosa diante da repetição:

Acho que é bem maçante (...) é um trabalho repetitivo (...) e olha que aqui ainda é dinâmico, que a gente tem muita matéria fática... acho que criatividade não é a palavra que rege a gente não, porque criar é perigoso na magistratura, criar é perigoso. Você atravessa um... um... um período de turbulência muito grande, então eu acho assim, para mim o que eu vejo é as criações dos advogados, inovações. A gente aqui continua sendo repetidor mesmo, um ou outra coisa diferente que você pega numa lei nova, na reforma, que você para refletir, e a todo tempo você é doutrinado para repetir, repetir o que os outros falam, repetir o que os tribunais dizem, repetir sua sentença anterior, entendeu... fugir disso, mostrar o novo, uma outra visão é muito difícil, pois é, aí volta para aquela situação do tribunal pequeno, tribunal novo (Lygia Teles).

A fala exemplifica a diminuta resistência dos magistrados com relação à repetição, pois embora estes a reconheçam como danosa para o próprio trabalho e para seu equilíbrio dinâmico entre prazer e sofrimento, muitos magistrados se posicionaram de maneira conformada com relação a não criação e a constante repetição. Ao tratar da repetição no trabalho, os magistrados comentam sobre a preocupação, à longo prazo, em estarem trabalhando em algo tão repetitivo: “não sei como vai tá minha cabeça nesse serviço tão assim, me sinto num serviço braçal, sinceramente, muito, muito braçal” (Adélia Prado).

A abordagem dos magistrados entrevistados acerca do trabalho, quase sempre em um segundo momento da entrevista, foi de considerá-lo como em série, ainda que supostamente intelectual e, por vezes, criativo. A questão da repetição, que surgiu como um ponto demasiadamente negativo no trabalho, também foi acompanhado, nas verbalizações, por comentários que podem ser considerados estratégias de defesa. Nesse sentido, um dos magistrados afirmou sobre o quanto é maçante fazer várias audiências sobre o mesmo tema, o que considera um “retrabalho”, porém logo argumentou ser “daquela moda antiga né que o combinado não sai caro, eu não cheguei aqui com (...) anos sem saber o que era justiça, eu não saí da faculdade e virei juiz”. Deste modo, a justificava de conhecer o trabalho e compreendê-lo, desde os estudos para o concurso, como repetitivo, é uma forma de estratégia de defesa, assim como a comparação do próprio trabalho com o trabalho de outras pessoas: “até o ator de novela grava dez vezes a mesma fala porque o diretor achou ‘oh deu uma tremida vamos lá

repetir?’, até o modelo de fotografia (...) agora as pessoas querem reclamar, reclamar e aí reclamar vai ajudar?” (Ariano Suassuna).

A repetição, assim como a solidão, ora era tida como normalidade, ora era vista como alienante, desgastante e originadora de sofrimento no contexto do trabalho. A normalização da repetição e dos incômodos no trabalho surgiu, até mesmo, inserido entre piadas de humor ácido quanto à possibilidade dos magistrados adoecerem, como se demonstra a partir do seguinte comentário: “são matérias muito repetitivas, né, isso é um pouco desgastante... é isso da paciência, por isso tem que ter paciência, mas não é bom ter tanta, porque você segura aquela insatisfação toda e isso vira um câncer depois” (Castro Alves). Este entendimento de normalização do que faz sofrer, presente, principalmente, nas questões tangentes à solidão e a repetição, podem estar relacionadas a estratégias de defesa.

A repetição e a solidão foram temas comentados a partir de contextos relacionados às vivências de sofrimento no trabalho, os quais se relacionam à modesta construção da mobilização subjetiva no trabalho dos magistrados e a priorização, conforme já comentado e demonstrado, de estratégias individuais de defesa ante o sofrimento. Vejam-se expressivas verbalizações acerca da questão da repetição na tabela que segue.

Tabela 18: *Repetição*

Eixo III: Sofrimento	Estratégias de Defesa	
	Solidão	
	Sofrimento Ético	
	Repetição	“o que me incomoda depois de (...) anos é a repetição, juiz do trabalho trabalha muito com repetição; é diferente de um juiz estadual, por exemplo, uma hora está na vara de família, outra na vara de falência, na vara criminal, sucessões, a matéria vai mudando, as argumentações vão mudando, tem uma variação; justiça do trabalho é a mesma coisa (...) dependendo do volume de serviço daquela pauta, por exemplo, as vezes tira um pouco a satisfação de tá ali; a pauta acaba as duas da tarde e você está, com causa de vigilante, motorista de ônibus isso aquilo... são matéria muito repetitivas, né; isso é um pouco desgastante; é, isso da paciência, por isso tem que ter paciência; mas não é bom ter tanta, porque você segura aquela insatisfação toda e isso vira um câncer depois” Castro Alves “muito repetitiva, muito maçante, entendeu; no início, (...) muito novo, mas na pratica é tudo maçante, logo depois do primeiro ano que você segue que você vê ali que vai ser agora é a prática é maçante mesmo eu me sinto <u>lá</u> naquele filme do Charlie Chaplin dos tempos modernos, me sinto simplesmente uma operária de direito, por exemplo uma fabricava lá de chocolates garotos tem quer fazer tantas sentenças, fazendo um trabalho assim, fazer sentença é um trabalho intelectual é, tem todo um estudo que te exige concurso público e posterior também porque você não pode parar de estudar, né, você tem que ficar acompanhando a legislação, vendo jurisprudência, mas me sinto assim, num serviço em produção em série, sabe; <u>tô</u> numa indústria e tem que produzir em série dar conta do prazo e tem que produzir e as vezes a qualidade não sai muito boa , porque , ou você opta pela celeridade ou você opta pela qualidade e ai demora e o direito do processo civil você quer ter certeza do direito e aí você demora na produção de provas na sentenças mais elaboradas ou você parte para celeridade, você diminui a qualidade, mas você tem uma solução rápida naquele caso ali e as vezes não é a melhor tecnicamente, juridicamente; eu acho o direito, assim, cada vez mais maçante, industrial, entendeu? me vejo, não sei como vai tá minha cabeça nesse serviço tão assim, me sinto num serviço braçal, sinceramente, muito, muito braçal”. Adélia Prado

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo analisar os processos de saúde-doença e prazer-sofrimento vivenciados pelos magistrados da Justiça do Trabalho do Estado do Espírito Santo, tendo-se observado, na trajetória da pesquisa, o quanto estes processos psicodinâmicos de prazer, sofrimento, saúde e doença estão entrelaçados e por eles perpassam uma série de questões, as quais foram individualizadas e compuseram as categorias de estudo explanadas. No Eixo I, denominado organização do trabalho, se inseriram as análises e discussões referentes às avaliações de desempenho, produtividade (metas) e excesso de trabalho; as condições de trabalho (número de servidores, normatizações da profissão – regulação do trabalho e condições materiais de trabalho); percepções acerca dos pares, advogados, servidores e partes dos processos e, por fim, as tarefas exercidas, tendo as categorias abrolhado do estudo empírico realizado. No Eixo II, referente à mobilização subjetiva, analisou-se e discutiram-se as questões relacionadas aos temas: inteligência prática; coletivo de trabalho (subcategorias: Disputa e Associação institucional dos magistrados trabalhistas); cooperação; reconhecimento; poder e relações de poder. Por fim, no Eixo III, foram trazidas e discutidas mais questões acerca das estratégias de defesa; solidão; sofrimento ético e repetição. O poder, no contexto deste estudo, se configurou como um dos elementos da psicodinâmica das relações intersubjetivas no trabalho, entendimento decorrente do campo, já que a categoria “poder e relações de poder” fora a única não estabelecida *a priori*.

A importância de se pensar o trabalho do magistrado sob o ponto de vista da saúde, doença, prazer e sofrimento se mostrou importante porque o trabalho do juiz se dá em uma perspectiva de rede composta por servidores, jurisdicionados, população, advogados e demais magistrados, sendo as relações sinalagmáticas travadas entre tais atores, regidas, ainda, pelo Estado, de onde derivam as atribuições do magistrado e a partir do qual se regulam, regulamentam e se manifestam as regras prescritas das atividades do juiz. Deste modo, além dos magistrados serem porta-voz do judiciário em matéria trabalhista, estes também otram como gestores e subordinados, sendo, portanto, um termômetro da qualidade das relações de trabalho e como estas estão sendo compreendidas.

As pesquisas expostas em revisão, como revelado nos primeiros capítulos, apontam que os juízes trabalhistas são os que mais se afastam por decorrência dos desequilíbrios

psíquicos e estão expostos, sobremaneira, a condições que oferecem risco à saúde mental⁸. As pesquisas quanto à saúde mental dos magistrados formuladas no mundo acadêmico, qualitativa e quantitativamente, bem como pelos próprios órgãos judiciários, a nível quantitativo, confirmaram o crescente adoecimento e sofrimento dos juízes, o que após a condução desta pesquisa, se demonstrou a partir das verbalizações e análises.

Foi possível observar uma parca mobilização subjetiva por parte dos magistrados, que tem priorizado o uso de estratégias individuais de defesa, isso quando as estratégias de defesa são manejadas. A solidão, repetição e o excesso de trabalho manifestado em uma gestão por números, foram mencionados como aspectos do sofrimento por todos os magistrados, o que se relaciona, principalmente, com o sofrimento ético. A criação de espaços de discussão coletiva e o fortalecimento do coletivo de trabalho seriam, nesse contexto, possibilidades de se ativarem mobilizações, ou mesmo estratégias coletivas de defesa. Além disso, o espaço de discussão coletiva, a cooperação, a inteligência astuciosa e o reconhecimento, somariam quanto a se pensar, realizar e manter um trabalho menos alienante e mais favorecedor de experiências de prazer.

A solidificação de um coletivo de trabalho, de um espaço de discussão coletiva, se apresentou como uma demanda da maioria dos magistrados, embora este desejo somente fosse manifestado, na maioria das vezes, no final das entrevistas, quando a conversa atingia um caráter mais informal. Cabe considerar, quanto ao coletivo de trabalho dos magistrados ainda enfraquecido, que isto foi um impossibilitador, em um primeiro momento, da aplicação da metodologia clássica da PDT, conforme explicado no tópico referente à metodologia. Pode-se dizer, porém, após a realização da pesquisa, que o coletivo possui as bases necessárias para ser efetivado, uma vez que existem demandas nesse sentido. Quanto à probabilidade de uma intervenção em PDT no ambiente de trabalho, embora a construção da confiança em um espaço de escuta qualificada e debate para o caso dos magistrados possa ser de implementação lenta no início, acredita-se ser completamente possível.

Faz-se necessário pensar o trabalho do juiz a partir da construção do espaço de discussão, o qual surge da solidificação de um coletivo de trabalho, que aperfeiçoado, movimenta as demais mobilizações subjetivas. Com um espaço de fala e escuta qualificada sobre o trabalho e as relações em torno deste, é possível engendrar possibilidades de prazer e

⁸ Como citado na Introdução deste trabalho, o primeiro Censo do Poder Judiciário, realizado no ano de 2013, o qual foi respondido por 64% dos magistrados e 60% dos servidores do Brasil (mais de 170 mil pessoas), trouxe o importante dado de que de todos os 94 tribunais e conselhos que formam o Poder Judiciário, os magistrados trabalhistas foram, de todos os magistrados do Brasil, os que mais estiveram em gozo de licença remunerada por motivo de doença ou acidente. Desses afastamentos, 52,5% se caracterizaram como Doença ou acidente relacionado ao trabalho (Conselho Nacional de Justiça/DF, 2014).

saúde no trabalho dos magistrados trabalhistas, já que o sofrimento poderia enfim ser enfrentado por meio das mobilizações subjetivas, abrindo-se espaço para dinâmicas de reconhecimento e cooperação.

REFERÊNCIAS

- Alderson, M. (2004). A psychodynamique du travail : objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques. *Santé mentale au Québec*, vol. 29, n° 1, 2004, p. 243-260. DOI <https://doi.org/10.7202/008833>aradresse copiéeune erreur s'est produite
- Alves, G. (2015). Precarização do trabalho, qualidade de vida e saúde dos magistrados trabalhistas no Brasil = Precarization of labor, quality of life and health of the labor judges in Brazil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 47, pp. 243-259.
- Amaral, G., Mendes, A., Chatelard, D. & Carvalho, I. (2017). O Lugar do Conceito de Sublimação na Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Polis e Psique*, 7(3), 200-223. Recuperado em 06 de setembro de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2238-152X2017000300012&lng=pt&tlng=pt.
- Antloga, C. S., Maia, M., Cunha, K., & Peixoto, J. (2014). Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 4787-4796. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-812320141912.22252013>
- Antunes, R. (2003). Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo.
- Assunção, A. (2011). Situações de saúde e condições do exercício profissional dos magistrados trabalhistas do Brasil – Primeiros resultados. Faculdade de Medicina. UFMG. Brasília, DF, Brasil. Recuperado em 17 de fevereiro, 2018, de <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/54/00002920.pdf>
- Bardin, L.(2011). Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70.
- Batista, Erika. (2008). Formas de organização do trabalho: apontamentos para uma “anti-sociologia do trabalho”. *Aurora - Revista do Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais da Unesp/Marília*, ano II, número 2 – junho de 2008 ISSN 1982-8004.
- Borges, L. (1998). O significado do trabalho e a socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados. Brasília, 1998. Tese (Doutorado)- Universidade de Brasília, 1998.
- Borowski, S., G. Sobrosam, P. Henrich & Monteiro, J. (2017). Mobilização subjetiva e estratégias defensivas de trabalhadores metalúrgicos à luz da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Psicologia Argumento*. 2017 jan./abr., 35(88), 1-15. doi: <http://dx.doi.org/10.7213/psicologum.35.88.23360>
- Borsoi, I. C. F. (2007). Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 103-111. 2007.
- Bremer, C. F.. (2002). Impact of a Mentoring Program on occupational stress, personal strain and coping resources of newly appointed U.S. Magistrate Judges. Tese de doutorado.

- EEUU: Drake University, School of Education. Des Moines, Iowa, EUA.
- Bueno, M. & Macêdo, K., (2012). A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *Revista ECOS* volume 2 número 2.
- Carvalho, G. M., & Moraes, R. D. (2011). Sobrecarga de trabalho e adoecimento no polo industrial de Manaus. *Psicologia em Revista*, 17(3), 465-482.
- Castro, F. & Calderon, P. (2003). *Foucault Por Ele Mesmo (Foucault pour lui-même)*. França: ARTE France/BFC Productions. (MICHEL Foucault Par Lui Même. Produção de Françoise Castro. Direção de Philippe Calderon. França: ArteFrance/BFC Productions, 2003. 1 vídeo (62 min.), color. Disponível em: . Acesso em: 05 maio 2018.) <https://colunastortas.com.br/foucault-por-ele-mesmo-2003/>
- Celis, J. C. (2003). *Lecturas clásicas y actuales del trabajo*. Ed. Escuela Nacional Sindical, Medllín, 2003 p. 256-257.
- Chamberlain, J., & Miller, M. (2012) Evidence of Secondary Traumatic Stress, Safety Concerns, and Burnout Among a Homogeneous Group of Judges in a Single Jurisdiction. *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online*. 37(2). 214-224. 2009. Recuperada em 20 de setembro, 2012, de <http://www.jaapl.org/content/37/2/214.full.pdf+html>
- Chase, D., & Hora, P. F. (2000). The Implications of Therapeutic Jurisprudence for Judicial Satisfaction. *Court Review*. Recuperado em 14 de dezembro, 2011, de http://www.ncsconline.org/wc/publications/Res_JudEdu_SubstanceAbuseMaterial12Pub.pdf
- Ciociu, M., Cojocarum M., & Ciociu, S. V. (2010) Stress Related Manifestations Regarding Magistrates. *Romanian Biotechnological Letters*. 15(3) 135- 141. 2010. Recuperado em 14 de dezembro, 2011, em <http://ebooks.unibuc.ro/biologie/RBL/rbl3vol15Supplement/19.%20Articol%20Ciociu%20Monica%202.pdf>
- Clot, Y. A função psicológica do trabalho. Petrópolis: Vozes, 2006.
- Comparato, F. (2004). O Poder Judiciário no regime democrático. *Estudos Avançados*, 18(51), 151-159. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142004000200008>
- Conselho Nacional de Justiça/DF (2014). Censo do Poder Judiciário: VIDE: Vetores Iniciais e Dados Estatísticos 2014. Brasília/DF. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/images/dpj/CensoJudiciario.final.pdf>>.
- Conselho Nacional de Justiça – DF (2015). *Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional* / Coord. Laerte Sznclwar [et al.]. – Brasília:. 136 p. – Série Justiça e Pesquisa - Conselho Nacional de Justiça.
- Conselho Nacional de Justiça/DF (2018). *Justiça em Números 2018: ano-base 2017/Conselho Nacional de Justiça* - Brasília: CNJ, 2018.
- Conselho Nacional de Justiça/DF (2017). *Saúde de magistrados e servidores: Resolução CNJ n. 207/2015*. Brasília/DF. Disponível em

<<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2017/11/b69b2e5851acc6bf76b025d36ee79236.pdf>>.

Conselho Nacional de Justiça/DF (2019). Saúde de magistrados e servidores: Resolução CNJ n. 207/2015 (2019). Brasília/DF. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2019/03/9cc345e4762a24e4be6d5b61ce52614b.pdf>>.

Conselho Nacional da Justiça do Trabalho (2019). Relatório de Resultados do ano de 2018: Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015 – 2010. http://www.csjt.jus.br/documents/5625802/5631093/Relat%C3%B3rio+de+Resultados+2018_site.pdf/4dd174c6-ef74-7412-039e-4528212ae8a2

Costa, M. F. & Ferreira, M. C. (2014). Sources and Reactions to Stress in Brazilian Lawyers. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 24(57), 49-56. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-43272457201407>

Costi, C. (2013) A saúde do magistrado: um breve levantamento bibliográfico. *Revista da Escola Superior da Magistratura do Estado de Santa Catarina (ESMEC)*, Florianópolis, Santa Catarina, V. 20, n. 26, 2013.

Dejours, C. & Abdouchelli, E. (1990). Itinéraire théorique en psychopathologie du travail. *Revue Prevenir*, 20, 21-38.

Dejours, C., Dessors, D., Desriau, F. (1993, maio/junho). Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo 33(3): 98-104.

Dejours, C., Abdoucheli, e. & Jayenet, C. (1994). *Psicodinâmica do Trabalho – contribuições da escola Dejouriana à análise de prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (1996). Uma visão do sofrimento humano nas organizações. In: Chanlat, Jean François (Coord.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. Tradução Arakcy Martins Rodrigues. 3. ed. São Paulo: Atlas. v. I, p. 151-173.

Dejours, C. (1998). *Souffrance en France*. Pa FOUCAULT, M. *História da Sexualidade: A Vontade de Saber*. Rio de Janeiro: Graal, 1988, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000.

Dejours, C. (1999). *A Banalização da Injustiça Social*. Trad. Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999, 160p

Dejours, C. (2000). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez- Oboré.

Dejours, C., (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27-34. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>

Dejours, C. (2011a). Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem da psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S; SZNELWAR, L. I. (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Tradução de Franck Soudant. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz

Dejours, C. (2011b). O trabalho como enigma. In S. Lancman & L. I. Sznclwar (Orgs.),

- Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho (3ª. ed., pp.151-166). Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Fonseca, F., Cunha, D., Vieira, E. & Modena, C. (2018). Implicações de novas tecnologias na atividade e qualificação dos servidores: Processo Judicial Eletrônico e a Justiça do Trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43, e4. Epub June 18, 2018. <https://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000022616>
- Fonseca, F. (2015). Novas tecnologias na justiça do trabalho: impacto do processo judicial eletrônico na saúde e cotidiano de trabalho dos servidores. 2015. 106 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Centro de Pesquisas René Rachou, Belo Horizonte, 2015.
- Fonseca, R., & Carlotto, M. (2011). Saúde Mental e Afastamento do Trabalho em Servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. *Psicologia em Pesquisa*, 5(2), 117-125. Recuperado em 25 de abril de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472011000200004&lng=pt&tlng=pt.
- Fernandes, L. & Ferreira, M. (2015). Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. *Psicologia USP*, 26(2), 296-306. Epub 00, 2015. <https://dx.doi.org/10.1590/0103-65642013001>
- Fontani, A., Bertani, M. (1999). Situação do curso. In: Foucault, Michel. *Em defesa da sociedade: curso no Collège de France (1975/1976)*. Tradução de Maria Ermantina Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 1999. Coleção Tópicos
- Foucault, M. (1987). *Microfísica do Poder*. São Paulo: Graal, 2009. Foucault, Michel. *As Palavras e as Coisas*. 4.ª ed. São Paulo, Martins Fontes.
- Foucault, M. (1988) *História da Sexualidade: A Vontade de Saber*. Rio de Janeiro: Graal.
- Foucault, M. (1997). *História da Loucura*. 5ª edição, São Paulo: Perspectiva Editora.
- Foucault, M. (2000). *As palavras e as coisas*. 8ª ED. São Paulo: Martins Fontes Editora.
- Foucault, M. (2003). *A verdade e as formas jurídicas*. Rio de Janeiro: NAU Editora.
- Foucault, M. (2007). *Vigiar e Punir*. 33 ed. Petrópolis: Vozes Editora.
- Foucault, M. (2008). *Segurança, território, população*. (E. Brandão, Trad.). São Paulo: Martins Fontes (Original publicado em 2004).
- Foucault, M..(1995). O sujeito e o poder. In: DREYFUS, H.; RABINOW, P. Michel Foucault – uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. p. 231-249.
- Foucault, M.. (1977) *Introdução à vida não-fascista*. Disponível em <http://letraefilosofia.com.br/wp-content/uploads/2015/03/foucault-prefacio-a-vida-nao-facista.pdf> - acesso em abril de 2019
- Gil-Monte, Pedro R, López-Vílchez, Jorge, Llorca-Rubio, José Luis, & Sánchez Piernas,

- Juana. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la Comunidad Valenciana (España). *Liberabit*, 22(1), 7-19. Recuperado en 25 de abril de 2019, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100001&lng=es&tlng=es.
- Gomez, C. M., Lacaz, F. A. C. (2005). Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2005, vol. 10, n. 4, pp. 797-807. ISSN 1678- 4561.
- Gomes, M. L., Lima, S. & Mendes, A. M.. (2011). Experiência em clínica do trabalho com profissionais de T&D de uma organização pública. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 11(3), 841-855. Recuperado em 25 de abril de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812011000300007&lng=pt&tlng=pt.
- Harvey, D. (1993). A condição pós-moderna – Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 3. ed. São Paulo: Edições Loyola.
- Heidegger, M. (1998). *Ser e Tempo*. (M. de S. Cavalcanti, trad.). (2. ed.) Petrópolis: Vozes, 2v. (original publicado em 1927).
- Jaffe, P. G., Crooks, C. V., Dunford-Jackson, B. L., & Town, J. M. (2003). Vicarious Trauma em juizes. *Juvenile and Family Court Journal*. Recuperado em 14 de dezembro, 2011, de http://www.crvawc.ca/documents/Vicarious_Trauma_Judges_Fall03.pdf
- Lancman, S., Szelwar, L. I., Uchida, S. & Tuacek, T. A. (2007). O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. *Interface – Comunicação, Saúde e Educação*, 11 (21), 79-92. 2007.
- Lancman, S. & Uchida, Seiji. (2003), “Trabalho e subjetividade”. *Caderno de Psicologia Social e do Trabalho*, 6: 77-88.
- Lipp, M., & Tanganelli M. S. (2002). Stress e Qualidade de Vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. *Psicol. Reflex. Crit.* 15(3).
- Lustig, S. M., Delucchi, K., Tennakoon, L., Kaul, B., Marks, D. L., & Slavin, J. D. (2008). Burnout and Stress Among United States Immigration Judges. *Bender's Immigration Bulletin*. 2008. Recuperado em 14 de dezembro, 2011, de <http://pdfserver.amlaw.com/nlj/ImmigrJudgeStressBurnout.pdf>
- Macêdo, K., Fleury, A. (2012). O mal estar docente par além da modernidade: Uma análise psicodinâmica. *Revista AMAzônixa, Amazonas*, ano 5, Vol IX, número 2, 2012, Jul-Dez, pág. 217-238
- Machado, G; Araujo, A. J.; Zambroni de Souza, P., C. & Athayde, M. (2010). Coletivos de trabalho, inserção e formação: o caso dos juizes do trabalho. *Psicol. cienc. prof.* [online]. 2010, vol.30, n.4, pp.698-711. ISSN 1414-9893. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932010000400003>.
- Magnus, C. & Merlo, A., R. (2015). Clínica Psicodinâmica do Trabalho: a construção de um coletivo no real da pesquisa. *Revista Polis e Psique*, 5(3), 179-197. Recuperado em 17 de fevereiro de 2018, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2238-152X2015000200011&lng=pt&tlng=pt.

- Martins, S. (2009). A clínica do trabalho. Coleção Clínica Psicanalítica. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. (2011). Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras. Brasília: Libris.
- Mendes, A. M.; ARAÚJO, L. K. R. (2012) Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. (Org.). (2007). Psicodinâmica Do trabalho: Teoria, método, pesquisas. 01ª ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 15(1-3), 34-38. <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>
- Merlo, A., Dornelles, R., Nedir, B., Carla G. & Trentini, L. (2012). O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 101-113. Recuperado em 17 de fevereiro de 2018, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000100008&lng=pt&tlng=pt.
- Minayo, M. C., & Sanches, O. (1993). Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade?. *Cadernos de Saúde Pública*, 9(3), 237-248. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X1993000300002>
- Ministério da Fazenda e Secretaria de Previdência/DF (2017). 1º Boletim Quadrimestral de sobre benefícios por incapacidade. Atoecimetro Mental e Trabalho - A concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Brasília-DF. Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/boletim-quadrimestral/>>.
- Moura, P. M. F. (2013). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de atendimento ao público de servidores do judiciário no Amazonas. 107f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós- Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Amazonas.
- Moraes, T. D; Atayde, M. R. C. (2014). Dimensões do Coletivo na atividade de trabalho dos motoboys. *Fractal, Rev. Psico*, 26 (2), 327-348.
- Oliveira, J. & Lipp, M. (2009). Resiliência e controle do stress em juízes e servidores públicos. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 29(2), 287-306. Recuperado em 17 de fevereiro de 2018, http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2009000200007&lng=pt&tlng=pt.
- Pai, D. D., Lautert, L., Tavares, J., Souza Filho, G., Dornelles, R. A., & Merlo, A. (2014). Repercussões da aceleração dos ritmos de trabalho na saúde dos servidores de um juizado especial. *Saúde e Sociedade*, 23(3), 942-952. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902014000300017>
- Perales, Chue, Padilla, Barahona. (2011) Estrés, ansiedad y depresión em magistrados de Lima, Perú. *Rev. perú. med. exp. salud publica*. 28(4) p.581- 588. Recuperado em 12 de dezembro de 2011

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S17266342011000400002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1726-4634.

- Pizzinato, A., Carlotto, M., Cé, J. & Conceição, I. (2014). Significados do trabalho e qualidade de vida percebida em trabalhadores do judiciário. *Gerais : Revista Interinstitucional de Psicologia*, 7(2), 188-198. Recuperado em 25 de abril de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202014000200007&lng=pt&tlng=pt.
- Resnick, A., Myatt K. A., Marotta P. V. (2011) Surviving bench stress. *Family Court Review*. 49(3), p. 610-7. 2011. Recuperado em 14 de dezembro, 2012, em <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-1617.2011.01396.x/abstract>
- Rolo, D. (2014). Constrangimentos organizacionais, distorção da comunicação e sofrimento ético: o caso dos centros de atendimento telefônico. *Laboreal*, 10(1), 79-83. <https://dx.doi.org/10.15667/laborealx0114dr>
- Sadek, Maria Tereza Aina. (2004). Poder Judiciário: perspectivas de reforma. *Opinião Pública*, 10(1), 01-62. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-62762004000100002>
- Supiot, A. (1994). *Critique du droit du travail*. Paris. Presses Universitaires de France.
- Supiot, A. (2014). *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Trad. Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina.
- Silva, R. (2009). Uma análise da pressão no trabalho, da liberdade e do apoio social entre servidores de um tribunal. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(1), 123-135. Recuperado em 25 de abril de 2019, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000100010&lng=pt&tlng=pt.
- Taylor, F. (1990). *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1990.
- Uribe P., Jesús, F., López, F., Perla, R., Pérez, G., & García S. (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F.. *Acta de investigación psicológica*, 4(2), 1510-1519. Recuperado en 25 de abril de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322014000200008&lng=es&tlng=es.
- Vieira, L., Pinheiro, I. (2008). Contribuições do Conselho Nacional de Justiça para a Gestão do Poder Judiciário. In: *Encontro ANPAD*, 32., 2008, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.
- Vinuto, J. (2016). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Revista Temáticas*, Campinas, n. 44, ago./dez. 2016
- Wisner, A. (1992). A antropotecnologia. *Estudos Avançados*, 6(16), 29-34. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-40141992000300003>
- Zimmerman, I. M. (1981). Stress: What it does to judges and how it can be lessened. *Judges Journal*, 4, p. 18-22. 1981.

ANEXOS

Anexo 1: Protocolo de dados gerais do entrevistado

Protocolo de dados gerais do entrevistado

1. Nome completo: _____
2. Ano de Nascimento: _____
3. Gênero: _____
4. Cidade e Estado em que reside e labora e cidade natal:

5. Pessoas que residem no mesmo domicílio e como é dividido o trabalho doméstico em sua residência: _____
6. O trabalho doméstico e meu papel enquanto membro da família é influenciado positiva ou negativamente pelo meu trabalho? Meu gênero interfere nesse contexto?

7. Três palavras que podem te definir enquanto pessoa:

8. Estado civil: () Solteiro () Casado(a)/União Estável () Divorciado(a) separado(a) () Viúvo(a)
9. Ano em que se formou em Direito e faculdade em que fez Direito:

10. Ano em que iniciou os estudos para magistratura e ano de posse: _____
11. Principais pós-graduações: _____
12. Considera o salário que atualmente recebe justo? Condizente?

13. O judiciário me proporciona assistência à saúde mental e física?

14. Experiências profissionais exercidas antes do cargo de magistrado:

15. Três palavras que podem definir a sua profissão e três palavras que podem definir o seu trabalho:

16. Quais as suas tarefas e responsabilidades enquanto magistrado (a)?

17. Quem são seus subordinados enquanto magistrado (a)?

Agradeço a participação.

Peço a gentileza de me encaminhar o questionário respondido para o e-mail wanessa.bm7@gmail.com, antes da entrevista.

Anexo 2: Roteiro de Entrevista

Roteiro de Entrevista

I. EIXOS DA ENTREVISTA

- a) Antes da Magistratura;
- b) Ingresso na Magistratura e Inserção no Poder judiciário;
- c) Inserção na Organização do Trabalho e Poder: expectativa x realidade;
- d) Normatizações da profissão e Pje;
- e) Vivências de Prazer x Vivências de Sofrimento;
- f) Mobilizações subjetivas e criatividade no fazer do trabalho;
- g) Sofrimento Ético e Poder.

II. EIXOS ESPECIFICADOS

- a) Antes da Magistratura;
- b) Motivo de interesse no curso de Direito;
- c) Interesse na magistratura;
- d) Motivação para estudo, percalços e lembranças;
- e) Relação da magistratura com a Justiça: como era, o que ficou o que mudou;
- f) Concepção de satisfação no trabalho, prazer.
- g) Ingresso na Magistratura e no Poder Judiciário
- h) Lembranças da posse, do curso para início das atividades e dos primeiros dias como juiz;
- i) Visão do externo e visão de si na profissão;
- j) Impressões sobre o poder judiciário e o Estado.
- k) Inserção na organização do trabalho: expectativa x realidade
- l) Contato com o poder judiciário, CNJ, metas e vedações – Poder institucional;
- m) Contato com colegas, sentimentos de solidariedade ou competição, partilhas do cotidiano, disponibilidade de espaços de troca de experiência;
- n) Rotina de trabalho; possibilidades de criatividade, inventividade, ou, pelo contrário, monotonia no trabalho;
- o) Vitaliciedade;
- p) Rigidez e Flexibilidade no trabalho: investigar se a percepção de rigidez ou flexibilidade está calcada em que: poder/Poder ou “controle” dos pares

- (competitividade, por exemplo, cultura, machismo, preconceito, corrupção, etc.);
- q) Relação da rotina de trabalho com a vida pessoal, equilíbrio. Especificamente no caso das mulheres, divisão sexual do trabalho e o trabalho doméstico, bem como a conciliação carreira. Paternidade/maternidade, competitividade na família;
 - r) Atividades do juiz individualizadas: Julgar, conciliar, o que mais faz um juiz.
 - s) Normatizações da profissão e Pje
 - t) Normas da profissão;
 - u) Pje: vilão ou mocinho;
 - v) Juiz e partes; juiz x advogados, juiz x juiz, juiz x demais servidores;
 - w) Como avançar na profissão? A que custos;
 - x) Perspectivas na profissão;
 - y) Pessoalidade/impessoalidade no trabalho que executa e os dramas em função disso.
 - z) Vivências de Prazer x Vivências de Sofrimento
 - aa) Relato de experiências de prazer e sofrimento;
 - bb) O poder e a vaidade.
 - cc) Mobilizações subjetivas e criatividade no fazer do trabalho
 - dd) Como driblar o sofrimento, os percalços?
 - ee) Vale a pena ser juiz?
 - ff) Juiz Criativo.
 - gg) Sofrimento Ético e Discurso
 - hh) Justiça x injustiça;
 - ii) Função do juiz;
 - jj) Solidão e julgamento;
 - kk) Além do julgamento;
 - ll) Como sou para mim, para os outros e para instituição? Eu estou satisfeito?
 - mm) Percebo, em meus colegas, saúde mental? O judiciário proporciona a eles amparo à saúde mental?
 - nn) Percebo em mim, saúde mental? O judiciário proporciona a mim amparo à saúde mental?
 - oo) Como as pessoas percebem meu estado mental?

Anexo 3: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



**Universidade Federal do Espírito Santo
Centro de Ciências Humanas e Naturais
Programa de Pós-Graduação em Psicologia**

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), do estudo/pesquisa intitulado (a) **“ENTRE O PRAZER E O SOFRIMENTO: O TRABALHO DO MAGISTRADO TRABALHISTA SOB A PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO”**, conduzida por Wanessa Borges de Mendonça, sob orientação do Professor Dr. Thiago Drummond Moraes. Trata-se de um projeto de pesquisa para Dissertação de Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFES e tem como objetivo analisar as manifestações dos processos de saúde, doença, prazer e sofrimento vividos pelos magistrados e magistradas trabalhistas em suas experiências, além da ingerência da organização do trabalho e normatizações da profissão sobre estes processos.

Procedimentos: Agendada a entrevista, o senhor (a) magistrado (a) receberá um questionário disponibilizado pela pesquisadora por meio de correio eletrônico, o qual responderá com seus dados básicos e será mantido em completo sigilo. Após responder o referido questionário, pedimos que envie por e-mail à pesquisadora, antes da entrevista. A pesquisadora comparecerá na hora e local marcados para a entrevista, a qual será gravada em áudio, o que será posteriormente transcrito e identificado apenas por pseudônimos literários, para proteção da sua identidade e intimidade. A duração média da entrevista será de 1h30min e todo o procedimento descrito será realizado em horário e local de sua conveniência. O (a) magistrado (a) participante da pesquisa poderá ser observado em sua atuação externa, especificamente nas audiências no Fórum do trabalho e Sessões do Tribunal Regional do

Trabalho, sendo que o uso dos dados fornecidos pela observação somente servirá para descrição da rotina de trabalho dos magistrados.

Riscos ou desconfortos: Essa pesquisa apresenta riscos considerados mínimos. É possível que o senhor (a) se sinta desconfortável ou constrangido com alguma pergunta. Para evitar que isso ocorra, você será avaliado por um examinador treinado e terá garantido o direito de sigilo das informações. Acaso queira, a participação será encerrada e a pesquisadora te dará apoio psicológico e o que mais for necessário para a recuperação do seu bem-estar.

Benefícios: A importância deste estudo é de enriquecer o campo de pesquisa e discussões sobre a saúde dos magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho, além de propor mecanismos para proteção da saúde destes profissionais. O benefício aos participantes consiste na possibilidade destes, a partir da entrevista, repensarem seu trabalho de modo a pensarem como este pode ser mais prazeroso, resgatando o conteúdo substancial do trabalho a partir deste repensar.

Garantias:

- a) Os pesquisadores se comprometem a resguardar sua identidade durante todas as fases da pesquisa, inclusive quando da publicação e apresentação dos resultados da pesquisa em congressos da área;
- b) Os dados obtidos com os instrumentos ficarão em poder do pesquisador por 5 anos, serão mantidos o sigilo e o caráter confidencial de todas as informações obtidas, a identificação dos participantes **não será exposta** nas conclusões ou publicações e apresentações do trabalho;
- c) O participante tem liberdade de se recusar a participar da pesquisa e poderá se desligar em qualquer etapa, sem constrangimentos ou prejuízos de qualquer ordem;
- d) O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será redigido em duas vias, que serão assinadas e rubricadas em todas as páginas por você e pelo pesquisador, sendo que uma delas será entregue a você;
- e) A participação na pesquisa é voluntária, o participante não receberá nem pagará nada para participar da pesquisa, porém se houverem despesas para participação da pesquisa, haverá ressarcimento ao participante, comprovados os valores despendidos. Qualquer despesa decorrente da participação da pesquisa será ressarcida.
- f) É garantido ao participante/ à participante, indenização diante de eventuais danos comprovadamente decorrentes da pesquisa.

CONTATO: O CEP/UFES (comitê de ética) **deverá** ser acionado em caso de denúncia e/ou intercorrências na pesquisa. O CEP/UFES tem a função de analisar projetos de pesquisa visando à proteção dos participantes dentro de padrões éticos nacionais e internacionais, e pode ser contatado no telefone (27) 3145-9820, e-mail cep.goiabeiras@gmail.com, e está situado na Av. Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória - ES, CEP 29.075-910. Em caso de dúvidas sobre a pesquisa ou para relatar algum problema, o (a) Sr. (a) também deve contatar a pesquisadora Wanessa Borges de Mendonça no telefone (27) 9.9740-6850 ou e-mail wanessa.bm7@gmail.com.

Consentimento: _____ *Declaro que eu, _____, fui verbalmente informado e esclarecido sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter recebido uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, de igual teor, assinada pelo(a) pesquisador(a) principal ou seu representante, rubricada em todas as páginas.*

_____, _____
Local

Data

Participante da pesquisa

Wanessa Borges de Mendonça
Mestranda do PPGP/UFES

Prof. Dr. Thiago Drumond Moraes
Orientador PPGP/UFES