



Cinzeiros do Poder – 2012 - acervo do Memorial do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E INSTITUCIONAL

**DAS CINZAS AO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO:
Um estudo com o coletivo de magistrados do
trabalho da 4ª Região sobre indicativos de saúde**

CLÁUDIA MAGNUS

ORIENTADOR: PROF. DR. ÁLVARO ROBERTO CRESPO MERLO

PORTO ALEGRE,
JUNHO DE 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E INSTITUCIONAL

DAS CINZAS AO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO:

Um estudo com o coletivo de magistrados do trabalho da 4ª Região
sobre indicativos de saúde

CLÁUDIA MAGNUS

ORIENTADOR: PROF. DR. ÁLVARO ROBERTO CRESPO MERLO

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em
Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, como requisito à obtenção do título de
doutora.

PORTO ALEGRE, JUNHO DE 2015.

Banca examinadora composta por:

Prof. Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo

Orientador

Instituto de Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

Prof. Dr. Thomas Périlleux

Membro externo

Université Catholique de Louvain La Neuve - UCL

Profª Drª Rosângela Dutra de Moraes

Membro externo

Faculdade de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas – UFAM

Profª Drª Selma Lancman

Membro externo

Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo – USP

Profª Drª Jaqueline Tittoni

Membro interno

Instituto de Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Retrato do artista quando coisa

A maior riqueza
do homem
é sua incompletude.
Nesse ponto
sou abastado.
Palavras que me aceitam
como sou
— eu não aceito.
Não aguento ser apenas
um sujeito que abre
portas, que puxa
válvulas, que olha o
relógio, que compra pão
às 6 da tarde, que vai
lá fora, que aponta lápis,
que vê a uva etc. etc.
Perdoai. Mas eu
preciso ser Outros.
Eu penso
renovar o homem
usando borboletas.

Manoel de Barros

Ser e não ser juiz

Artigo de magistrado

“Apesar da grande procura nos concursos, nem sempre os candidatos têm precisa percepção do trabalho que espera o juiz. Pensei em 11 pontos’ desmistificadores’.

1. Sim, é difícil ingressar. Não por sadismo das bancas, mas porque queremos apenas os melhores.
2. A carreira é dura e tem privações. Precisa pipocar entre comarcas, viajar à noite para fazer audiência no outro dia.
3. Os estudos não terminam depois do concurso. A magistratura é como a vida dos tubarões: parou de nadar (estudar) morreu!
4. Não espere glamour. Usar toga é raro e não tem quem peça para levantarem quando entrar. Respeito é esperado com a instituição Judiciário, para a pessoa juiz depende só de si. Ah, também não ganha martelinho para pedir silêncio.
5. Juiz não tem horário de expediente. A função segue à noite e nas férias. Não só pelo trabalho em casa, mas por carregar na cabeça dezenas de dúvidas de julgamentos.
6. Acha que ser juiz é não ter chefe? Errado, tem metas de tudo e de todos. Mas a cobrança mais forte é da sociedade: seriedade, retidão, honestidade absoluta. Sempre.
7. Delegação geral aos assessores é outra fábula. Um dia normal de trabalho envolve análise de pauta, sentenças, despachos, administração da vara, recebimento de advogados e longas audiências. E tudo muito rápido, porque tem de cumprir as metas, lembra?
8. Super salários é lenda urbana. Além da iniciativa privada, há vários funcionários públicos com remuneração melhor e trabalho bem menos angustiante.
9. Juiz não pode ser burocrata. Julgamento autômato é criminoso e desonra a profissão. Precisa atentar a cada detalhe, avaliar criticamente a tradição e a força dos avanços sociais.
10. Decisões de risco são tomadas diariamente e ninguém perdoará seus erros. É como vida de goleiro: basta um segundo de vacilo para prejuízos irreparáveis.

11. Juiz não serve para covarde e covarde não serve para juiz. Receio de contrariar interesses poderosos? Cogite profissões mais tranquilas, porque num dia fácil isso acontece dezenas de vezes.

Se ainda assim, o candidato se interessar, saiba que poucas coisas podem ser mais honrosas que a delegação da comunidade para encarnar defesa, interpretação e efetivação de seus mais altos valores de convivência. Chegar em casa à noite e perceber que realmente se conseguiu ficar pelo menos próximo a isso, pode convencer que o direito talvez não seja um simples jogo de sombras. Quem sabe?”

Por Rodrigo Trindade de Souza –Juiz do Trabalho da 4ª Região, 28ªVT.

No abrir das cortinas, agradeço e dedico este estudo a todos os trabalhadores - protagonistas e deuteragonistas da Justiça do Trabalho da 4ª Região, direcionando os holofotes, em especial, aos servidores e magistrados, que participaram do elenco da pesquisa. Desejo aos coletivos que não percam a capacidade de se indignar e a fé na mistura das cinzas, para as mudanças - de figurinos, cenários e peripécias.

Esta não é uma obra de ficção. Qualquer semelhança não é mera coincidência, mas um retrato do ofício dos magistrados. Portanto, para lidar com a realidade, é essencial que jamais desistam de lutar por um trabalho pleno, que lhes traga mais sentido, prazer e saúde no palco da vida. Nesse sentido, desejo que este texto, ainda que no fechar das cortinas, possa contribuir para a criação de outros roteiros.

AGRADECIMENTOS

É com grande satisfação que agradeço a todos que fizeram parte do elenco de apoio, meus sinceros aplausos, em reconhecimento público à importância de vocês:

Aos meus pais, que sempre foram meu público fiel, validando minhas escolhas nas diferentes tramas, desde sempre me conduzindo e estimulando para o caminho dos estudos, pelo seu afeto e apoio incondicional;

Ao Cauê, meu filho, que aos quatro anos me “permitiu ir sozinha” estudar na Bélgica e morar na França, a fim de realizar o estágio doutoral. Obrigada pela paciência e por todos os muitos momentos em que deixamos de brincar, cantar e nos divertir juntos;

Ao Kevi, meu grande parceiro companheiro, que ajudou a concretizar muitos dos meus sonhos, inclusive o de morar em Paris, ao tempo em que ficou sozinho com nosso filho, com todas as obrigações dobradas, associadas às ausências que pesaram. Obrigada pela compreensão e retaguarda, que tornaram possível especialmente o caminho do doutorado;

Ao orientador, professor Álvaro Merlo, por me incitar a caminhar sozinha, durante o percurso do doutorado, e pela oportunidade de realizar estágio doutoral na Bélgica, morando em Paris, sem dúvida a mais prazerosa das etapas e que foi de grande contribuição para meu crescimento pessoal e profissional;

Ao coletivo de pesquisa do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ao longo desses dez anos, entre mestrado e doutorado, pelos momentos de discussões produtivas que apontaram caminhos;

À rede potente de amigas que se construiu e se manteve fruto do grupo de pesquisa – Tatiana Baierle, Daniela Muller e Cristina Prisco;

Aos muitos professores do PPGPSI/UFRGS, por terem instigado a diferentes reflexões e perspectivas e por terem alimentado a crença em novos devires;

Ao orientador da Bélgica da Université Catholique de Louvain (UCL), em Louvain La Neuve, professor Thomas Périlleux, que se mostrou muito afetivo e próximo; pelo seu aceite do *sejour* e pela oportunidade de termos realizado aula vivencial com seus alunos de Mestrado em Sociologia, misturando Clínica do Trabalho e Clínica Social, através do Psicodrama, e que renderam discussões interessantes; às suas supervisões mensais, que apontaram outros ângulos e perspectivas;

Às potentes supervisoras – Solene Nobre de Medeiros e Liliam Deisy Ghizoni, do grupo de Psicodinâmica do Trabalho de Brasília -, pelas suas considerações e pela deliciosa cumplicidade nas viagens imaginárias e reais pela Europa, envolvendo a metodologia e os diversos caminhos da tese;

À colega Fabiane Konowaluk Santos Machado, pela sua disposição a orientações no “Café da Psico”;

À psicóloga Adriana Oliveira da Silva, que me acompanhou nas supervisões em Porto Alegre com uma escuta afetiva e atenta às discussões das sessões, pelo seu estímulo e encorajamento; e à estatística Lisiane Moura que me ajudou com seu olhar quantitativo do IRIS, pelas conexões quanti e quali;

À professora Maria Luiza Cardinale Baptista, da Pazza Comunicazione, pelos direcionamentos assertivos e potencializadores da escrita, pelos suspiros e gargalhadas de longa data, desde os tempos do mestrado e pela sua grande capacidade de acolhida e afeto;

Aos colegas do Programa Estadual de Atenção e Valorização do Servidor (PROSER), provenientes de diversas Secretarias de Estado que compartilharam comigo minhas dúvidas e anseios e que possibilitaram a vivência da mobilização, um grande exercício de aprendizagem coletiva; Aos colegas do PROSER núcleo da Secretaria Estadual de Saúde, pelas discussões calorosas e ensinamentos;

Às colegas do setor de Psicologia do Hospital Sanatório Partenon pelo apoio, coletivo “barulhento” em que me sinto acolhida e inserida, em especial à Yara Castan e Andrea Barcellos, às colegas parceiras da Enfermagem e da pequena grande Denise Bastos; ao colega artista Joaquim Marques que me ajudou com algumas das imagens;

À doce Nara Furlan, professora de francês e parceira das minhas “viagens”, às suas traduções cuidadosas, ao carinho especial e ao café que sempre me aguardava;

Aos trabalhadores das associações do Judiciário que dedicam seu tempo a promover saúde para o coletivo. Obrigada pela calorosa recepção - pelo papo orientador da Jane Wolff que dividiu comigo para além do café sua experiência como médica sindical; pela acolhida regada a chimarrão da Mara Weber do SINTRAJUFE; à AMATRA que também permitiu o uso de suas instalações; aos profissionais do Memorial da Justiça do Trabalho, que possibilitaram o contato com o acervo e o marcante encontro com “os cinzeiros do poder”, que apontaram rumos e cenários;

Ao elenco de todos os atores do Tribunal Regional do Trabalho que são muitos. Às psicólogas Caroline de Oliveira Bertolino e Paula Goldmeier (esta corajosamente escolheu sair de cena) que durante dois anos cuidadosamente me apresentaram à estrutura do TRT; aos profissionais da Escola Judicial pela acolhida – particularmente a Glades Nascimento, Camila Frigo, Diogo Grimberg e ao Diretor desembargador Ledur. Obrigada pelas ideias, pelo uso da sala, convites à participação de eventos e ao café que nos esperava deliciosamente na térmica toda sexta-feira, dia das sessões, feito especialmente pela copeira exclusiva da Escola Judicial, Ana Martins Pedroso. Meu reconhecimento a ela pela resiliência, pois mesmo tendo fama de fazer “o melhor café do Tribunal” recebia críticas sorrindo; e ainda pela abertura inédita da instituição para a realização da banca na própria Escola;

E, para concluir esta pré-cena, ao grupo de magistrados de primeira e segunda instância que se envolveu diretamente na pesquisa, apesar da grande dificuldade em compor as agendas coletivamente. Obrigada a vocês, por terem dividido corajosamente suas histórias, dores e prazeres no trabalho, que continuem se inconformando sempre e cada vez mais de forma solidária e coletiva. Acredito na mistura das cinzas, na potência das redes, na criação de novas tramas de saúde e especialmente na Justiça do Trabalho para fora e para dentro!

RESUMO

Esta tese busca discutir indicativos de saúde no coletivo dos magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, do Rio Grande do Sul, realizada com juízes de primeira e de segunda instância, considerando a organização do trabalho. Os objetivos específicos são caracterizar a estrutura da organização do trabalho do coletivo de magistrados; apresentar e colocar em análise aspectos que descrevam a subjetividade dos magistrados; compreender a dinâmica das relações e do coletivo de magistrados; e, propor estratégias de construção de saúde a partir da psicodinâmica do Trabalho. O aporte teórico metodológico foi a Clínica da Cooperação, de Christophe Dejours, respeitando as etapas da pré-pesquisa, pesquisa propriamente dita e validação. Os dados foram obtidos através de 22 entrevistas iniciais a diferentes setores, 20 entrevistas individuais com aplicação do Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS) e 12 sessões coletivas realizadas entre Porto Alegre e Caxias do Sul, com juízes substitutos, titulares e desembargadores. Esta foi uma clínica que foi construída ao longo dos encontros, seguindo o fluxo da mobilização do coletivo com a preocupação de compreender as forças produzidas pelas novas estratégias de gestão advindas da tecnologia virtual, mais especificamente do PJE, que alterou significativamente os processos de trabalho. Permeia este estudo a descrição pormenorizada da prática clínica em todas as etapas e fases do percurso no campo, ilustrando as escolhas e estratégias do real da pesquisa. O estudo possui abordagem mista, com ênfase qualitativa, o que é coerente à intenção de entender as implicações do trabalho em uma instituição marcada pelo prescrito das leis, pela antiguidade e hierarquia, na subjetividade dos trabalhadores. Percebeu-se que os magistrados se encontram em um espaço de transição em relação a utilização do Processo Judicial Eletrônico, que exacerbou o volume de trabalho, o que está trazendo implicações na saúde física e psíquica e no funcionamento dos coletivos. A ampla escuta realizada sobre o trabalho evidenciou que o sofrimento é inerente ao trabalhar, uma vez que leva os magistrados a se depararem com o real do trabalho no seu cotidiano. Constatou-se a utilização de estratégias de defesa como a racionalização, negação, distanciamento, ironia e hiperaceleração; destacando-se os indicativos de saúde utilizados, que necessitam ser mais bem estruturados e potencializados no coletivo no sentido de se transformarem em Estratégias de saúde, tais como, o trabalho em colegiado, as trocas produzidas, os poros. É necessária a operacionalização de espaços de discussão legítimos que propiciem a mistura das “cinzas”, democratizando as relações de trabalho entre as instâncias e entre os servidores, produzindo mais potência e saúde nos coletivos de trabalho.

Palavras chave: Clínica da Cooperação, Coletivo de magistrados do trabalho; Indicativos de saúde, Estratégia de Saúde.

ABSTRACT

This thesis discusses health indicatives, in the collective of the judges of the Regional Labor Court of the 4th Region of Rio Grande do Sul, held with judges of first and second instance, considering the organization of work. The specific objectives are to characterize the structure of the organization of the work of the collective of judges; presenting and put into analysis, aspects describing the subjectivity of judges; understand the dynamics of relationships and the collective of judges; and propose health building strategies as from the Psychodynamics of work. The methodological theoretical support was the Clinic for Cooperation, Christophe Dejours, respecting the stages of pre-research, research itself and validation. Data were obtained through 22 initial interviews to different sectors, 20 individual interviews with application of Inventory of Risks of Pathogenic Suffering at Work (IRIS) and 12 group sessions held between Porto Alegre and Caxias do Sul, with substitute judges, holders and chief judges. This was a clinic that was built along the meetings, following the flow of the collective's mobilization with the concern to understand the forces produced by the new management strategies arising from virtual technology, specifically the PJE, which significantly altered work processes. This study is permeated by a detailed description of clinical practice at all stages and phases of the route in the field, illustrating the choices and strategies of the real of research. The study has mixed approach with a qualitative emphasis, which is coherent to the intention to understand the implications of working in an institution marked by prescribed of the laws, by the antiquity and hierarchy, the subjectivity of workers. It was noticed that the judges are in a transitional space regarding the utilization of the Electronic Judicial Process, which exacerbated the workload, which is bringing implications for physical and mental health and functioning of the collectives. The wide listening carried on the work showed that suffering is inherent in the work, since it leads the magistrates confront with the real work in their daily lives. It was verified the use of defense strategies such as rationalization, denial, detachment, irony and hyper-acceleration; highlighting the health Indicatives used which need to be better structured and potentialized in the collective in the sense of becoming health strategies such as work collegially, the changes produced, the pores. It is necessary to the operationalization of legitimate discussion spaces that provide a mixture of "ashes" democratizing the working relationships between the instances and between servers, producing more power and health in the work collectives.

Keywords: Clinic for Cooperation; Collective of labor magistrates; Health indicatives; Health Strategy.

RÉSUMÉ

Cette thèse cherche à discuter les indicatifs de santé auprès du collectif des magistrats du Tribunal Régional du Travail de la 4ème Région, du Rio Grande do Sul réalisée avec des juges de première et de seconde instance considérant l'organisation du travail. Les objectifs spécifiques sont ceux de caractériser la structure de l'organisation du travail du collectif des magistrats, de présenter et mettre en analyse des aspects qui décrivent la subjectivité des magistrats; comprendre la dynamique des rapports et du collectif des magistrats et de proposer des stratégies de construction de santé ayant comme départ la Psychodynamique du Travail. L'apport théorique méthodologique a été la Clinique de la Coopération, de Christophe Dejours, respectant les étapes de la prérecherche, de la recherche proprement dite et de la validation. Les données ont été obtenues par les 22 entretiens initiaux faits à de différents secteurs; les 20 interviews individuelles avec l'application de l'Inventaire de Risques de Souffrance Pathogène dans le Travail (IRIS), et des 12 séances collectives réalisées entre Porto Alegre et Caxias do Sul, avec des procureurs substitués, des juges et des juges conseillers. Cette clinique a été construite le long des rencontres selon la disponibilité du collectif avec la préoccupation de comprendre les forces produites par les nouvelles stratégies issues de la technologie virtuelle, plus précisément, du PJE, qui a beaucoup modifié les processus de travail. La description détaillée de la pratique clinique dans toutes les étapes et phases de son parcours s'y trouvent, démontrant les choix et les stratégies réels de la recherche. L'étude a une approche mixte, ayant une emphase qualitative, ce qui est cohérent à l'intention de comprendre l'importance du travail dans une institution marquée par le prescrit des lois, par l'ancienneté et la hiérarchie, dans la subjectivité des travailleurs. On a remarqué que les magistrats se trouvent dans une phase d'adaptation par rapport à l'emploi du Procès Judiciaire Électronique, une fois que la quantité de travail a beaucoup augmenté, apportant des conséquences à la santé physique et psychique, voire au fonctionnement des collectifs. L'ample écoute faite à ce propos, a mis en évidence que la souffrance est inhérente à l'acte de travailler, car, elle met les magistrats en face de la réalité de son travail journalier. On a constaté l'emploi de stratégies de défense, telles que la rationalisation, la négation, l'éloignement, l'ironie et l'hyper-accélération, faisant ressortir les indicatifs de santé employés qui doivent être mieux structurés et devenir plus puissants dans le collectif, afin de se transformer en stratégies de santé, comme le travail en collectivité, les échanges produits, les pores. Il faut créer des endroits spécifiques aux discussions légales et que permettent le mélange des "cendres, pour rendre plus démocratique les rapports de travail parmi les instances et les travailleurs, produisant plus de puissance et de santé dans les collectifs de travail.

Mots clés: Clinique de la Coopération; Collectif des Magistrats; Indicatifs de Santé; Stratégies de Santé.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estrutura hierárquica do judiciário	45
Quadro 2 - Distribuição dos TRTs	50
Quadro 3 - Critérios para Relatório Mensal de Produtividade dos Magistrados do 1º Grau.....	61
Quadro 4 - Critérios para Estatística Global de Processos referentes ao mês/ano dos Magistrados do 2º grau.....	62
Quadro 5 - Tratamentos procurados	69
Quadro 6 - Croqui da trama.....	135
Quadro 7 – Síntese da Primeira Instância.....	182
Quadro 8 - Quadro Síntese da Segunda Instância.....	216
Quadro 9 - Itens do inventário que constituem cada um dos fatores	225
Quadro 10 - Quadro de Participação dos Magistrados no IRIS.....	233
Quadro 11 - População de Caxias do Sul e Porto Alegre	240
Quadro 12 - Estatísticas de acidentes de trabalho.....	241
Quadro 13 - Quadro resumido das sessões com os magistrados.....	273
Quadro 14 - Participação dos magistrados em cada etapa da pesquisa	277
Quadro 15 - Relação com as doenças	283
Quadro 16 - Análise quantitativa do IRIS – Informações pessoais.....	312
Quadro 17 - Fator Utilidade	313
Quadro 18 - Fator Utilidade – por item	316
Quadro 19 - Fator Indignidade	319
Quadro 20 - Fator Indignidade – por item	322
Quadro 21 - Fator Reconhecimento	325
Quadro 22 - Fator Reconhecimento – por item	328
Quadro 23 - Fator Reconhecimento – comparando Detran	331

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fluxo do processo judicial.....	47
Figura 2 - Toga.....	75
Figura 3 - Musée des Arts et Métiers – Paris/France - 2012	333
Figura 4 - Vivência Clínica do Trabalho e Psicodrama – UCL/Be	334
Figura 5 - Aulas e Supervisões Professor Thomas Périlleux - Univesité Catholique Louvain/Be.....	335
Figura 6 - Sala de Audiências – Primeira Instância.....	336
Figura 7 - Associação dos Magistrados da 4 ^a Região – AMATRA	336
Figura 8 - Reservado aos advogados	337
Figura 9 - As sessões são abertas ao público.....	337
Figura 10 - Sessões do Pleno – 48 desembargadores	337

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Fator Utilidade - Total	314
Gráfico 2 - Fator Utilidade – por item	315
Gráfico 3 - Fator Utilidade - Total	317
Gráfico 4 - Fator Utilidade – por item	318
Gráfico 5 - Fator Indignidade.....	320
Gráfico 6 - Fator Indignidade – por item.....	321
Gráfico 7 - Fator Indignidade - Total.....	323
Gráfico 8 - Fator Indignidade – por item.....	324
Gráfico 9 - Fator Reconhecimento – Total	326
Gráfico 10 - Fator Reconhecimento – por item.....	327
Gráfico 11 - Fator – Total	329
Gráfico 12 - Fator Reconhecimento – por item.....	330

TRILHA DA OBRA

PRÓLOGO 20

NOS BASTIDORES OU ATRÁS DA TOGA	33
CENA 1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	38
1.1 O PRESCRITO – DA CONSTITUIÇÃO DOS PODERES AO SETOR JUDICIÁRIO.....	38
1.2 FUNÇÕES DO PODER JUDICIÁRIO	39
1.3 ÓRGÃOS JUDICIÁRIOS BRASILEIROS	40
1.3.1 Supremo Tribunal Federal	41
1.3.2 Conselho Nacional de Justiça	41
1.3.3 Superior Tribunal de Justiça	42
1.3.4 Justiça Federal	42
1.3.5 Justiça Eleitoral	43
1.3.6 Justiça Militar	43
1.4 ESTRUTURA HIERÁRQUICA DO JUDICIÁRIO	45
1.5 FORMAÇÃO DO PROCESSO JUDICIAL	45
1.5.1 Fluxo do processo judicial	46
1.6 A JUSTIÇA DO TRABALHO	48
1.6.1 Tramitação Típica de um Processo	49
1.6.2 Localização dos Tribunais Regionais do Trabalho no Brasil	49
1.7 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO (TRT4)	51
1.7.1 Missão/Visão do TRT	51
1.7.2 Organograma	52
1.7.3 Estrutura de Ensino	52
1.7.3.1 Escola Judicial.....	52
1.7.3.2 ENAMAT	53
1.7.3.3 Memorial da Justiça do Trabalho	54
1.7.3.4 Programas Institucionais	54
1.7.4 TRT4 em números	55
1.7.4.1 Os Trabalhadores.....	55
1.7.4.2 Produtividade	56
1.7.4.3 Metas.....	58
1.7.4.4 Prazos processuais	59
1.7.5 Cenário Interno	63
1.8 AS MODIFICAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	63
1.8.1 A modificação pelo E-proc	64
1.8.2 A Modificação pelo Processo Judicial Eletrônico – PJE	65
1.8.3. Implicações da Tecnologia	66
CENA 2 SUBJETIVIDADE & JUDICIÁRIO	73
2.1 A TOGA.....	75
2.2 SOFRIMENTO E PRAZER.....	79
2.3 A SUBJETIVIDADE EM OUTRAS PESQUISAS	82
2.3.1 “O juiz sem a Toga”	82
2.3.2 “Retrato falado: a justiça do trabalho na visão de seus magistrados”	83

2.3.3 “Vivência de sofrimento no Judiciário amazonense: o papel da organização do trabalho”	89
2.3.4 “O trabalho do juiz”	90
CENA 3 COLETIVO	93
3.1 PODER E AUTORIDADE	95
3.2 MOVIMENTOS ASSOCIATIVISTAS	98
3.2.1 ANAMATRA	98
3.2.2 AJURIS	99
3.2.3 AMATRA	99
3.2.4 SINTRAJUFE/RS	100
3.3 A VIRADA PELO COLETIVO	101
3.3.1 Trabalho coletivo	103
CENA 4 METODOLOGIA	106
4.1 SOBRE O CAMINHO	106
4.2 AS CLÍNICAS DO TRABALHO	106
4.2.1 SOCIOLOGIA CLÍNICA E PSICOSSOCIOLOGIA CLÍNICA	107
4.2.2 Ergologia: uma quase Clínica	107
4.2.3 Clínica da Atividade	107
4.2.4 Clínica da Psicodinâmica do Trabalho	108
4.2.4.1 Da Psicodinâmica à Clínica do Trabalho	108
4.2.4.2 Do método	111
4.2.4.2.1 Clínica da Cooperação	112
4.2.4.2.2 Dispositivos da Clínica	113
4.2.4.2.3 Condições para a Clínica	118
4.2.4.2.4 Papel do Clínico	126
4.2.4.2.5 Críticas ao Método	126
4.3 ROTEIRO METODOLÓGICO DA PESQUISA	129
4.3.1 Objetivos	134
4.3.1.1 Objetivo Geral	134
4.3.1.2 Objetivos específicos	134
4.3.2 Croqui da Trama	135
4.3.3 Etapa 1 - Pré-pesquisa	135
4.3.3.1 Fase 1 da Pré-pesquisa	136
4.3.3.2 Fase 2 da Pré-pesquisa – <i>Séjour</i> ou poro	138
4.3.3.3 Fase 3 da Pré-pesquisa	139
4.3.4 Etapa 2 - Pesquisa propriamente dita	153
4.3.4.1 Estratégias da pesquisa utilizadas no campo	153
4.3.4.2 Fase 1 da Pesquisa - Entrevistas Individuais	154
4.3.4.2.1 <i>Eixos temáticos da Primeira Instância</i>	155
4.3.4.2.1.1 <i>Quadro Síntese da primeira instância</i>	182
4.3.4.2.2 <i>Eixos Temáticos da Segunda Instância</i>	195
4.3.4.2.2.1 <i>Quadro Síntese da Segunda Instância</i>	216
4.3.4.3 Fase 2 da Pesquisa - IRIS	223
4.3.4.3.1 <i>Estudos anteriores</i>	226
4.3.4.4 IRIS com os Magistrados	227
4.3.4.4.1 <i>Análise Quantitativa</i>	228
4.3.4.4.2 <i>Análise Qualitativa</i>	228
4.3.4.4.3 <i>Quadro de Participação dos Magistrados no IRIS</i>	233

4.3.4.5 Fase 3 da Pesquisa – Sessões	233
4.3.4.5.1 Breve histórico de Porto Alegre.....	234
4.3.4.5.1.1 Estratégias para as Sessões em Porto Alegre	235
4.3.4.5.2 Breve histórico de Caxias do Sul.....	237
4.3.4.5.2.1 Estratégias para as sessões em Caxias do Sul	238
4.3.4.5.3 Eixos Temáticos das Sessões.....	242
4.3.4.5.4 Quadro resumido das Sessões com os magistrados:	273
4.3.5 Etapa 3 - Validação.....	273
4.3.5.1 Fase 1 - Validação em Porto Alegre.....	273
4.3.5.2 Fase 2 - Validação em Caxias do Sul.....	274
4.3.5.3 Eixos Temáticos da Validação	274
4.3.5.4 Vídeo	276
4.3.5.5 Participação dos magistrados em cada etapa da Pesquisa:	277
CENA 5 ESTRATÉGIAS DE SAÚDE	279
CENA 6 CENA FINAL – DO EPÍLOGO POSSÍVEL	287
6.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	287
6.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS	294
6.3 CENAS DAS PRÓXIMAS TRAMAS.....	296
6.4 CRONOGRAMA DA PESQUISA.....	297
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	299
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	308
APÊNDICE B - ROTEIRO NORTEADOR DA ENTREVISTA INDIVIDUAL.....	309
APÊNDICE C – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DO USO DA IMAGEM	3101
APÊNDICE D - ROTEIRO NORTEADOR PARA O VÍDEO.....	3112
APÊNDICE E - ANÁLISE QUANTITATIVA DO IRIS.....	3123
APÊNDICE F - FOTOS	3334
ANEXO A - ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO	3389
ANEXO B - INVENTÁRIO DE RISCOS DE SOFRIMENTO PATOGÊNICO NO TRABALHO - IRIS.....	339

PRÓLOGO

A presente pesquisa, proposta para tese de doutoramento, responde a uma demanda da pesquisadora pela conclusão do pós-graduação, exigência do Programa de Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGPSI/UFRGS). Para muito além da formalidade acadêmica, no entanto, responde a demanda já instalada no Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT4ª Região), considerando pesquisas realizadas pelo Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul (SINTRAJUFE/RS) e Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da Universidade Federal (LPdT/UFRGS) sobre o tema saúde e trabalho.

Desta forma, esta pesquisa permite a continuidade daquelas reflexões, associando a outros estudos realizados no judiciário brasileiro com as vivências das etapas da Clínica do Trabalho no campo.

Iniciando pelas pesquisas locais, a realizada com os servidores dos gabinetes do Tribunal Regional do Trabalho em 2009, pelo SINTRAJUFE/RS¹ identificou algumas dificuldades relacionadas às condições de saúde, tais como elevado número de processos a serem analisados, jornada de trabalho maior que a estipulada e a realização de trabalho em casa para dar conta da grande demanda social reprimida; além da intensa cobrança funcional por aumento de produtividade.

Através do levantamento realizado pelos pesquisadores, as consequências dessas condições repercutiram em casos de sofrimento psíquico, dores osteomusculares e aumento da medicalização. Segundo dados, houve 100% de

¹ SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – SINTRAJUFE-RS. Disponível em: <www.sintrajufe.org.br>. Acesso em: out. 2012.

aumento no uso de anti-inflamatórios em comparação com a mesma pesquisa realizada em 2002. Em relação ao sofrimento psíquico, neste mesmo estudo de 2009 foi aplicado questionário com objetivo de identificar transtornos psíquicos não psicóticos por meio do *Self Report Questionnaire -20* (SRQ20). O resultado mostrou que, de 207 servidores que responderam as questões, 30,91% apresentaram algum tipo de transtorno psíquico, sendo que apenas 20% estiveram em tratamento por esta causa. Apontou também que 104 servidores (50% da amostra) realizaram algum tipo de tratamento psicológico e/ou psiquiátrico já antes de 2005 e até 2008. Portanto, esses resultados sinalizaram a relação entre as queixas de saúde dos servidores do judiciário e aspectos relacionados aos processos de trabalho.

Em 2010, (www.sintrajufe.org.br, acesso em 07.11.12; MERLO et al, 2012, 2014), foi feita nova pesquisa cuja demanda partiu dos próprios servidores à direção do SINTRAJUFE/RS sobre as relevantes mudanças no processo e nas formas de organização do trabalho no Judiciário e que teve por objetivo avaliar as repercussões do trabalho virtual nos Juizados Especiais Federais.

A pesquisa foi aplicada nos JEF's de 19 municípios do Rio Grande do Sul, incluídos os da capital e entre eles havia pelo menos um JEF cível, um previdenciário e um criminal. Este importante estudo constatou que, com a introdução do sistema eletrônico e virtual, os servidores apresentaram diversas queixas de saúde, relacionadas à exigência cognitiva e psicológica que este novo sistema exige. Os servidores consideraram que a intensificação do trabalho, a utilização frequente do computador e a imobilidade decorrente desta nova forma de trabalhar tem relação com as suas alterações de saúde.

Alguns servidores referiram além das alterações visuais e das dores osteomusculares, o sofrimento advindo da pressão psicológica em função das expectativas dos usuários e dos próprios locais de trabalho quanto ao atingimento de metas e produção de resultados. Dentre os sintomas psicológicos mais citados encontram-se: o nervosismo, cefaleia, insônia, cansaço, falta de satisfação, dentre outros. Também foram observadas alterações gastrointestinais que podem representar a somatização de questões relacionadas a insatisfações no trabalho. Os servidores criticaram principalmente, a falta de treinamento, o isolamento que o novo sistema virtual produz, além do desprazer e do estresse como resultado desses processos todos.

Por fim, o estudo apontou algumas recomendações significativas, como a importância da redução da carga de trabalho, de capacitação mais frequente, do suporte para o uso dos recursos tecnológicos e de programa de educação continuada. Ressaltou também a pertinência da realização de novas pesquisas que abordem aspectos pouco visíveis e subjetivos do trabalho, ainda não suficientemente avaliados.

Estas constatações além de desenharem um cenário mais amplo deram impulso ao desejo da pesquisadora em compreender as repercussões que o novo sistema eletrônico – Processo Judicial Eletrônico (PJE) está trazendo à saúde de uma categoria pouco estudada, como a dos magistrados. Nesse sentido, questões mobilizadoras emergiram para reflexões:

- que repercussões esta nova forma de trabalhar traria à saúde física e psíquica especificamente dos magistrados?
- quais os desdobramentos nas relações de cooperação, solidariedade e confiança, bases na construção de coletivos de trabalho?
- que recursos metodológicos ou metáforos² seriam possíveis de serem utilizados para fomentar a problematização a respeito dos indicativos de saúde presentes nesta categoria profissional diretamente envolvida no processo de fazer justiça no campo do trabalho à sociedade?

Cabe entender que o Tribunal, mesmo regido pela ótica pública, encontra-se inserido em um sistema econômico-social capitalista, sendo influenciado por este. Este sistema produz, além de alienação e individualização, um forte anestesiamiento do desejo e da solidariedade entre as pessoas, instalando em si mesmo um processo de autodestruição; paradoxalmente, no entanto, existe nele uma matriz de mutação que possibilita transformações. Esta realidade induz a um outro conjunto de questões:

- que brechas ou linhas de fuga poderiam ser estas?
- quais os avanços possíveis em relação à construção e manutenção da saúde física e mental dos trabalhadores juízes?

² Recente viés metodológico proveniente da Nova Teoria da Comunicação. Termo proposto por Ciro Marcondes Filho, definido como os que apostam nas porosidades do caminho a ser percorrido, a partir do conceito de Poros (meta+poros), propõem que o caminho de pesquisa se desbrave a si mesmo, diferentemente do método (meta+poros), que está preso ao rigor de um caminhar. “O quase-método ou Metáporo toma como método de apreensão do real a captura instantânea, sem conceitos, tal como se observa na relação estética com o mundo, que permite inferências e através da qual se pode captar o que não está presente”. (MARCONDES FILHO, 210, p. 251).

- quais as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho, na compreensão destes sinais de mutação do sistema? E o seu olhar para a construção de outros caminhos no tribunal?

Cabe também problematizar a respeito:

- do desejo e da disposição dos juízes para mudanças;
- do coletivo e de sua mobilização para as transformações necessárias às relações de trabalho.

Quanto à Clínica da Psicodinâmica:

- poderia também conter uma ação política?
- seria de alguma forma possível identificar e reforçar as práticas utilizadas pelos magistrados, de forma a melhorar a democratização das relações de trabalho? Seria possível a formação de coletivos críticos e mobilizados em relação à transformação (de algum nível) da organização do trabalho? Inclusive entre outras instâncias e categorias profissionais, de que modo, e em qual dimensão?
- E, finalmente, que indicativos de saúde apontam a partir das reflexões coletivas que se poderia destacar como potentes Estratégias de Saúde no Trabalho?

Diante desses questionamentos em relação à constituição de saúde dos trabalhadores, se delineia como problema matricial da tese a discussão sobre os indicativos de saúde no coletivo de magistrados, considerando a organização do trabalho da 4ª Região.

Tendo em vista estas problematizações pretendeu-se avançar na construção de uma clínica que fosse potente o suficiente para oportunizar modificações nas relações e na forma pela qual o trabalho está organizado nesta instituição, possibilitando concretamente mais saúde física e psíquica aos seus trabalhadores.

Para que estas construções fossem possíveis, foi central o estudo da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, que permitiu a análise de eixos formados pela organização do trabalho, subjetividade, coletivo e indicativos de saúde.

A orientação desse trabalho é ligada a uma metodologia qualitativa coerente à intenção de entender as implicações dos processos de trabalho em relação à subjetividade dos seus trabalhadores, embora tenha adquirido também um enfoque misto, com a utilização de instrumento qualitativo denominado de Inventário de Riscos

Patogênicos no Trabalho (IRIS). A estratégia metodológica tem esta orientação afinada com a ciência contemporânea, em que não se tem uma estrutura rígida definida a priori, mas linhas indicativas de um caminho a ser percorrido. E nestas linhas indicativas houve momentos em que a pesquisa, por si só, deu uma guinada buscando acompanhar o fluxo do próprio coletivo.

Desta forma, a presente pesquisa tem por objeto de estudo os indicativos de saúde no coletivo de magistrados, considerando a organização do trabalho na 4ª Região. O campo foi o coletivo de trabalhadores do Tribunal Regional do Trabalho – dentre magistrados de primeira e de segunda instâncias, constituído por juízes substitutos, titulares e desembargadores, provenientes da 4ª Região (TRT 4ª Região), do estado do Rio Grande do Sul.

Uma vez que estes trabalhadores encontram-se em meio a transformações internas significativas quanto à reestruturação do seu trabalho, vivenciando mudanças na realização das suas atividades e nas relações impressas pela implantação dos processos eletrônicos, torna-se relevante e atual a realização deste estudo, que busca abordar e responder, como já sinalizado por pesquisas anteriores, a falta de informações sobre aspectos pouco visíveis e subjetivos advindos do trabalho, ainda não suficientemente avaliados.

Esta pesquisa, a partir da descrição clínica de Dejours feita desde os anos 90 na França, utiliza a sua metodologia e não apenas seu modelo teórico. Uma das particularidades deste estudo foi o de ampliar a discussão sobre a aplicação do método da clínica do trabalho e da ação na prática do campo como uma narrativa de viagem, inserindo as adaptações necessárias feitas na intenção de seguir o deslocamento da mobilização do coletivo de magistrados, viajando com ele.

Metodologicamente, é um estudo mais extensivo, cujo campo teve início em Porto Alegre e que, pela sua dinâmica específica, brotou em outra cidade do estado, sendo concluído em Caxias do Sul. Ressalta-se que não foram dois grupos distintos, mas um único, que se deslocou. Um dos ineditismos do estudo foi a possibilidade de ter acompanhado a força fluxo do coletivo de magistrados.

A ênfase do trabalho foi no sentido de seguir o caminho do coletivo de magistrados da 4ª Região, procurando acompanhar o deslocamento da mobilização subjetiva e da potência da atividade deôntica como um campo único e vivo que se movimenta.

Entender a dinâmica do trabalho coletivo implica na mobilização das inteligências individuais. Dejours (2012) sinaliza que cada inteligência traça o seu próprio caminho, mas que um trabalho coletivo só é possível se obtivermos a reunião das inteligências singulares em uma dinâmica coletiva comum.

O risco para o trabalho coletivo resulta, conforme o autor, em que esses caminhos singulares não apresentem tendência espontânea de serem harmônicos entre si. Seguir esta pulsão coletiva, entendendo as rotas de fuga, permitiu fazer o caminho com os magistrados através das transversalidades deste caminhar.

A escolha pela Clínica da Cooperação, postulada por Dejours (2009), ocorreu em função do seu direcionamento para a análise e potencialização da mobilização subjetiva, para a construção de regras coletivas de ofício e de convivência voltadas a um coletivo de trabalhadores que compartilham o mesmo universo do trabalho, potencializando relações mais democráticas e solidárias.

A partir destes fundamentos foi estabelecido como objetivo geral do estudo:

- Discutir indicativos de saúde no coletivo de magistrados, considerando a organização do trabalho na 4ª Região.

E como objetivos específicos:

- Caracterizar a estrutura da organização do trabalho do coletivo de magistrados;
- colocar em análise aspectos que descrevam a subjetividade dos magistrados;
- compreender a dinâmica das relações e do coletivo de magistrados;
- propor estratégias de construção de saúde a partir da Psicodinâmica do Trabalho.

Para sustentar a proposta, coube a discussão de referenciais teóricos sobre a justiça do trabalho no Brasil; o funcionamento do Tribunal Regional do Trabalho; a inserção dos sistemas eletrônicos nas formas de trabalhar; o poder e a hierarquia; as estratégias de mobilização subjetiva para a construção de saúde, bem como as clínicas do trabalho, com ênfase na Clínica da Cooperação. Esta última será aprofundada por ser a que, através do coletivo, possibilita transformar a organização do trabalho.

Cabe inicialmente trazer alguns conceitos referenciais sobre o trabalho para a compreensão do contexto e para a construção da trama das relações estabelecidas na instituição pesquisada.

Dejours (1994) afirma que o trabalho ocupa, na formação da identidade, um lugar insubstituível. Trata-se do lugar em que se desenrola, para o sujeito, a experiência dolorosa e decisiva do real na organização do trabalho e na tarefa em que resiste a sua capacidade, as suas competências e o seu controle.

Nardi (2006) compreende que o trabalho representa mais do que o ato de trabalhar ou de vender a força de trabalho em busca de remuneração. Há também, ressalta o autor, uma remuneração social enquanto fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. O trabalho tem ainda uma função psíquica por ser um dos grandes alicerces da constituição do sujeito e de sua rede de significados.

Heloani e Lancman (2004) afirmam que o trabalho é fundamental na constituição de redes – de relações sociais, de trocas afetivas e econômicas – base da vida cotidiana.

No entanto, as alterações nos processos de trabalho, de acordo com a lógica da maximização dos lucros, têm tornado o trabalho em diferentes sociedades mais penoso, fragmentado, não propiciador da valorização da autonomia e da autoestima, da convivência prazerosa e da identificação institucional.

Segundo Antunes (2000), a década de oitenta presenciou profundas transformações no mundo do trabalho, tanto em suas formas de inserção na estrutura produtiva quanto em suas formas de representação sindical e política.

Heloani e Lancman (2004) afirmam que a reestruturação produtiva no Brasil, a incorporação de novas tecnologias, a precarização das relações de trabalho, a intensificação do ritmo, a sobrecarga e a exigência da polivalência dos que permanecem trabalhando tem agravado o quadro de doenças e riscos de acidentes, causando afastamentos e aposentadorias precoces com alto impacto nas contas previdenciárias.

No entanto, seguem os autores, a rapidez dos avanços tecnológicos e institucionais impossibilita o acompanhamento cognitivo dessas mudanças, criando um processo de desqualificação permanente do trabalhador, do seu saber-fazer e da sua experiência acumulada.

As modificações foram tão intensas, conforme Antunes (2000), que se pode afirmar que a “classe-que-vive-do-trabalho” sofreu a mais aguda crise do século.

Atingindo não somente a materialidade do mundo do trabalho, mas repercutindo, profundamente, na subjetividade da classe trabalhadora, afetando a sua forma de ser.

Neste sentido, Dejours (1987) entende que a organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto ocorre em seu aparelho psíquico. Pois deste, sob determinadas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma determinada organização do trabalho que os ignora.

Na mesma linha, Mendes (1995) afirma que as vivências de prazer e sofrimento no trabalho são provenientes da dinâmica das situações internas e da organização do trabalho, ou seja, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores, permitidas pela organização do trabalho.

Logo, pode-se considerar que, tanto o modelo da organização do trabalho prescrito quanto às relações subjetivas dos trabalhadores com esse trabalho, têm papel fundamental na determinação de vivências de sofrimento, prazer e saúde.

A Psicodinâmica do Trabalho, metodologia a ser utilizada nesta pesquisa, parte do entendimento de que o trabalho adquire uma centralidade na vida do indivíduo e da sociedade e o reconhece como pilar para o seu desenvolvimento. Esta abordagem inscreve a vivência do trabalho no registro da autorrealização, no campo social.

De acordo com Mendes (1995), a Psicodinâmica do Trabalho identifica a importância da ênfase nos estudos da sublimação, essencial para a construção e a manutenção da saúde dos trabalhadores, definindo-a como resultado de uma negociação bem sucedida entre desejos inconscientes do sujeito e a realidade.

A mobilização do sujeito para trabalhar coloca em questão a sua estrutura de personalidade, sua identidade e a ação transformadora sobre si mesmo. Conforme Castel (1998), o conflito entre o que a pessoa já é e o que ela se torna pelo confronto com a realidade pode ser considerado uma das dimensões básicas no estudo do desenvolvimento do sujeito, como indivíduo e como ser social.

Neste sentido, Mendes e Araujo (2012) defendem que o trabalho deve ser visto, sobretudo, como uma atividade social, em função da existência e da necessidade do(s) outro(s). O trabalho nesta ótica é constituído para além da atividade, possuindo diversas dimensões, dentre elas a cultural e a social.

Dejours (1999) afirma ainda que trabalhar é viver junto. Porém, este estar junto, conforme Mendes e Araujo (2012), deve ser vivido de fato, não pode se

constituir em uma mera experiência de habitar o mesmo espaço, mas sim a de compartilhar o sofrimento e as defesas constituídas em um determinado local de trabalho.

Tal sofrimento, que por ser subjetivo não é facilmente mensurável, pode ser acessado pela fala no momento em que o sujeito nomeia o que sente. E este pode ser o ponto de partida para alguma ação direcionada. Desta forma, o sofrimento não deve ser entendido como patologia, mas como alerta à mobilização para novas ações.

É neste *locus* que a clínica do trabalho promove o lugar de autonomia, de criação e negociação, agindo na construção de estratégias mais saudáveis para mediar o sofrimento, ressignificando e transformando, assim, em vivências de maior prazer e saúde.

Mendes e Araújo (2012) aprofundam os conceitos da Clínica Psicodinâmica do Trabalho, já pontuados por Dejours. Entendem que podem se desdobrar em três tipos diferenciados de clínicas: a da Inclusão – voltada a aposentados e desempregados; a das Patologias – que tem foco no resgate do sentido do trabalho para o sujeito ao reconstruir a sua história de adoecimento e/ou violência no trabalho; da Cooperação, direcionada a fomentar a mobilização subjetiva do coletivo para modificar a forma de organização do trabalho.

As autoras ressaltam, ainda, que tais denominações não implicam na criação de novos tipos de clínica, mas em um modo de organizar as demandas para serem melhor direcionadas.

No Brasil, Mendes e Araújo (2012) descrevem a utilização da Clínica da Cooperação a partir de alguns dispositivos, tais como: a demanda, elaboração e perlaboração³, construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e a supervisão. Buscam assim criar uma “identidade brasileira” no método que permita integrar não só a ação na clínica, mas a teoria do sujeito e a teoria do social.

Atualmente, no Brasil, o método da Clínica Psicodinâmica do Trabalho em suas diferentes nuances e enfoques está em um momento importante de discussão e de experimentação, sendo os professores Laerte Sznelwar, Seiji Uchida e Selma

³ Perlaboração Psíquica – termo Freudiano utilizado para designar o trabalho interno de travessia na compreensão e aceitação das resistências psíquicas para, através do que foi trazido à consciência, lidar com a dor da lembrança. Freud no texto “Recordar, repetir e elaborar” de 1914 defende a perlaboração como uma possibilidade de superação da repetição de uma situação traumática e/ou aprendida, sem desconsiderar o seu passado doloroso. A perlaboração, portanto, é um trabalho árduo e de grandes transformações para o indivíduo.

Lancman, da Universidade de São Paulo (USP); Rosângela Moraes, da Universidade Federal do Amazonas (UFAM); e, Ana Magnólia Mendes, da Universidade de Brasília (UnB) referências significativas em função das pesquisas produzidas nos respectivos Laboratórios de Psicodinâmica do Trabalho que integram, bem como de suas publicações que nos referenciam no Laboratório do Sul.

Cabe destacar que a Psicodinâmica é uma ciência de campo, uma vez que nasce deste e não apenas da teoria, como em outras ciências. Assim, o método não pode fechar-se em si mesmo, e, por esta razão, tem este viés de experimentação em relação às possibilidades que se apresentam em diferentes campos e realidades. Em relação a este aspecto, Éric Hamraoui, professor do Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM/Paris, entrevista concedida em Nov/2012) expressa a sua preocupação de que o método esteja sempre aberto ao diálogo clínico.

Pois é no campo, ao se deparar com novas situações, que o pesquisador precisa estar atento ao material que encontra, aos sinais de desvios, buscando ser coerente com suas escolhas. Apesar de muitas vezes deparar-se com questões obstaculizadoras, contraditórias, passíveis de capturas e engates, é justamente neste caos, nesta entropia que se faz a riqueza do material a ser compartilhado. É o que torna o caldo mais nutritivo e atraente, uma vez que é único, enriquecido pelas dificuldades específicas da travessia e pela produção de inteligência prática coletiva que permite prosseguir.

Destaca-se então que as perspectivas prescritas não foram tomadas de forma estática, muito ao contrário, a clínica da Psicodinâmica do Trabalho esteve em constante movimento na travessia do campo. Corroborando esta afirmação, há um entendimento de Foucault (2009) de que não há enunciado que não suponha outros; não há nenhum que não tenha em torno de si um campo de coexistências. E no campo estudado existem muitas coexistências a serem compreendidas.

Este estudo pretende contribuir na direção destas coexistências ao testar e subsidiar a realização de uma Clínica reflexiva que possibilite o fortalecimento da democratização das relações e a utilização em maior escala de Estratégias de saúde coletivas que possam minimizar os efeitos nocivos da organização do trabalho aos magistrados e em extensão a outras categorias profissionais do judiciário.

Outra questão a ser pontuada é a de que nos Laboratórios de Psicodinâmica do Trabalho no Brasil não houve até o momento pesquisa acadêmica publicada que

tenha estudado especificamente os magistrados do trabalho, utilizando a Clínica Psicodinâmica, com a particularidade de mesclar hierarquias diferentes provenientes da mesma categoria profissional, como juiz substituto, juiz titular e desembargador.

Essa mistura foi proposta para que, através do espaço público de discussão da pesquisa, fosse possível a desmistificação de algumas questões de trabalho, a construção de laços de maior confiança e de compartilhamento da inteligência prática e, desta forma, mobilização subjetiva para a saúde, uma vez que partiu-se do interesse em trabalhar com uma clínica mais intervencionista.

Sob essa perspectiva, a Clínica Psicodinâmica teve grande papel, na medida em que se apresentou como possibilidade de recriar a organização do trabalho com novas regras do fazer e do viver junto, ainda que em determinados momentos e situações.

O papel de doutoranda incitou a avançar na construção de dispositivos que potencializassem a ação do coletivo e que permitissem a formação de um espaço coletivo e público de discussão, para além das entrevistas individuais; desafios impostos sistematicamente pelo campo e que no decorrer do estudo precisaram ser reavaliados diante de um real que se mostrava sempre em movimento, difícil de ser conhecido para além da imagem social do juiz. A intenção foi a de aprofundar as camadas visíveis no palco do trabalho – das audiências e sessões – e de forma atenta e sensível ir com eles conhecendo aspectos subjetivos deste fazer.

Desta forma, o trilhar possível das etapas da pesquisa foram desvelando um pouco mais da ordem do subjetivo e do invisível do trabalho evidenciando obstáculos e graus de dificuldades diferentes ao longo da trajetória. Questões que se pretendeu avançar através da potência do método clínico da Psicodinâmica do Trabalho.

Tomo emprestado a linguagem cênica neste percurso com a intenção de homenagear o espetáculo-ofício de fazer Justiça do Trabalho, sem querer banalizar ou desprezar qualquer ato, mas com a pretensão de imprimir uma solenidade ritualística que o roteiro Trabalho merece.

Assim, tem-se a preocupação de contar este caminho em suas transversalidades – as idealizações, os desejos, apostas, desvios, as rotas alternativas, estratégias possíveis a cada momento do percurso. Tais questões sobrepostas na trama institucional possibilitam visualizar o cenário de forma mais abrangente.

Desta forma, o leitor é convidado a participar de uma espécie de bastidores, ou de um *making of* do que foi fazer esta pesquisa que revelam a complexidade do funcionamento do judiciário e a necessidade de maior visibilidade à organização do trabalho para a construção de processos mais prazerosos e sadios, especialmente aos trabalhadores do Tribunal Regional do Trabalho, que têm como particularidade a missão de realizar justiça neste mesmo campo à sociedade e que necessitam rever, de forma coletiva, a própria forma de viabilizá-la internamente.

Em relação à disposição dos temas neste trabalho-trama depois do prólogo, apresenta-se uma breve afetação da pesquisadora sobre os bastidores da pesquisa em relação a dois encontros impactantes e estratégicos de um período embrionário ainda do estudo, mas fundamental para a construção da demanda e do desenho da tese.

Em seguida, encontra-se na Cena 1 o eixo da Organização do Trabalho, em que ocorre uma discussão sobre a contextualização do judiciário em relação a sua constituição, funções, classificação, órgãos, fluxos, bem como a estruturação da Justiça do Trabalho, Processos Virtuais de trabalho e os seus impactos trazidos pelos na saúde física e psíquica dos trabalhadores.

Na cena 2 se discute a Subjetividade, a partir da díade sofrimento e prazer, adoecimento, dificuldades com as lides, representação da toga, apresentando questões que atravessam o cenário do invisível do trabalho dos juízes.

Seguindo o script, na cena 3 problematiza-se o Coletivo de Trabalho, a partir dos temas poder e autoridade, implicações nas relações entre juízes, juízes e servidores e mobilização subjetiva.

Na cena 4 é apresentada a metodologia, que engloba todo o caminhar da pesquisa – o método, as Clínicas do Trabalho, a Psicodinâmica do Trabalho –, os objetivos do estudo, eixos e estratégias que delimitaram algumas trilhas, culminando com a fala dos magistrados estruturada de forma a representar o coletivo.

Na cena 5 há a discussão das estratégias de defesa, tanto as individuais quanto as coletivas, propondo-se assim a partir dos indicativos de saúde a adoção de estratégias de saúde coletivas.

Por fim, na Cena 6, tem-se o Epílogo, com algumas considerações que não se espera serem as finais, mas inspiração para cenas de outros estudos - roteiros devires que ajudem na compreensão do campo e nas implicações e desdobramentos ainda não dimensionados do trabalho. E, ainda no apagar da ribalta, são apresentadas as referências, anexos e apêndices que ajudam a ilustrar a caminhada feita e, assim, fecham-se as cortinas deste estudo.

NOS BASTIDORES OU ATRÁS DA TOGA

Dois momentos iniciais foram importantes no sentido de marcarem o processo de escolhas, trilhas e direcionamentos neste estudo, bem como o processo de construção da demanda e que descrevo para ilustrar o real e o vivo do trabalho da pesquisa em suas peculiaridades. Estas passagens são elucidativas para marcar o que chamo de “encontros com a máquina”.

Tais encontros foram momentos de acionamentos da engrenagem capitalista, que exprimem minha afetação com o campo, meu contato como pesquisadora com o real da instituição, com os papéis esperados dos trabalhadores ou com o que eles supunham que fosse esperado deles, com o prescrito e principalmente com o real do trabalho, particularidades que a escrita não consegue alcançar, a pesquisa viva propriamente dita, cheia de implicações e constrangimentos, aquela que nos sacode, empurra, fazendo movimentar.

Primeiro acionamento da máquina: visita ao Memorial do TRT

Chego ao Memorial, na recepção há um vigilante que me solicita um documento de identificação, explico que estou com visita agendada com o historiador, ele confere ligando ao setor e só então me deixa entrar. Surpreendo-me com o tamanho do prédio – três andares. Subo as escadas até o andar do encontro para poder ver mais coisas. Há muitos documentos, livros, móveis de época, instrumentos de trabalho, acervo ainda a ser catalogado. Faz silêncio, não enxergo ninguém, acho estranho para um prédio daqueles.

Começo a explorar a antessala sozinha, com uma curiosidade infantil que permite brotar qualquer coisa. Vejo expostos banners nas paredes, alguns com trechos de música em referência ao trabalho, outros com partes da história do trabalho no Brasil, conquistas como a carteira de trabalho, do período Getulista, ícone retratado como herói, orgulho gaúcho. Penso imediatamente nas torturas da época, outra ambivalência da vida. Sigo a minha busca por imagens, copio frases que talvez me inspirem mais adiante, tiro fotos, tudo é pesquisa, ia pensando e confirmando com minhas ações.

Avanço pelo corredor e vejo escrivaninhas e armários antigos, em diferentes tamanhos, nas cores marrom ou preta, móveis sóbrios, marcando um clima de solenidade no ar. Aquela composição não deixava esquecer a formalidade da “casa das leis”.

Fui então percebida no ambiente e formalmente recebida pelo historiador e sua colega, conversamos por quase duas horas, eles se mostraram solícitos, explicaram que o prédio estava vazio em função de encontro institucional em algum lugar. E que naquele dia apenas o setor deles tinha ficado no prédio. Achei ótimo, pensei – mais liberdade. Mostraram-me mais acervos, fico impressionada com a bicicleta utilizada pelos oficiais de justiça, nostalgia pensar em quantas histórias ela já carregara, agora aposentada, enferrujada, no canto da sala. Sinto o cheiro do mofo dos processos e dos documentos antigos que contrastam com as novas instalações do prédio, apesar da “tecnologia respiratória” montada para minimizar tais efeitos. Vejo prazer neles ao me apresentarem seu trabalho, mostram-se interessados na pesquisa, na saída me presenteiam com livros.

Estava então me despedindo, agradecendo a acolhida deles, dizendo que retornaria algumas vezes, o que realmente se confirmou, quando olho para trás e enxergo uma mesa antiga com uma máquina de escrever no centro. Me aproximo para ver detalhes e acontece o inesperado, porque neste momento eu já não esperava mais nada novo do encontro, mas o que vejo em seguida permite materializar a dinâmica do poder da instituição. Havia em cada extremidade da mesa dois cinzeiros de porcelana, imponentes, com a seguinte inscrição dourada e quase apagada pelo tempo - Juiz, e, o outro - Direção Geral.

Fiquei muito impressionada com o fato de que nem as cinzas poderiam se misturar no judiciário, entendi que aquele era de fato um lugar marcado pelo poder e pela hierarquia. Fotografei imediatamente em diversos ângulos e voltei depois com um fotógrafo, imaginei logo com prazer a capa da tese estampando a imagem dos cinzeiros, aquela representação fazia absolutamente todo o sentido para mim, era a visualização da segregação das castas. Saí inspirada, pensei logo nos problemas da pesquisa e de que seria necessário escrever sobre as relações de trabalho, poder e segregação que operavam naquele campo, assim, estaria mais próxima de retratar o real do trabalho. E eu teria razão, conforme reforça o relato do próximo encontro.

Segundo acionamento da máquina: o primeiro encontro com o juiz

Ficou agendado um encontro comigo, duas psicólogas da instituição e um juiz gestor para falarmos da pesquisa, seria o meu primeiro contato com um magistrado do trabalho. A princípio, seria uma reunião almoço em data previamente agendada, mas recebo delas uma ligação perguntando se o encontro poderia ser adiantado para aquela hora mesmo, teria apenas 20 minutos para o deslocamento. A correria se explicava em função da agenda atribulada do juiz. Aceitei imediatamente, para não perder a oportunidade. Corro para o TRT, por sorte no trânsito consigo chegar antes da hora marcada, estou sozinha na antessala, aguardando e observando. Como não conheço o juiz e fiz questão de não buscar sua imagem, fico imaginando quem poderia ser, quem teria o perfil de magistrado que eu imaginava, o que eu imaginava mesmo? Não tinha parado para pensar. Passam pessoas por ali, fico curiosa. De repente sou chamada pelo juiz, pergunto como devo chamá-lo e trata-lo e ele me responde que pelo seu nome pessoal e por tu. Achei aquilo muito interessante, ainda mais pela sua idade, que imaginei ter mais de sessenta anos.

Entramos em sua grande sala, com uma linda vista parcial para o lago Guaíba (privilégio para poucos, pensei). Havia móveis rústicos e modernos misturados e um clima eclético no ar. Sentamos, entre nós a sua robusta mesa de juiz, de madeira entalhada. Começamos a falar de assuntos diversos, sobre cachorros (o meu havia morrido recentemente), ele, para minha surpresa, se identifica com o assunto, demonstrando apego aos animais, pensei na hora que poderia ser um bom sinal, uma demonstração de afeto.

Falamos sobre viagens, eu da proximidade do estágio doutoral na Bélgica, ele me sinalizando lugares interessantes a visitar por lá. Depois, engrenamos uma conversa que transitou de novela de televisão a críticas à sociedade de consumo, me sentia cada vez mais à vontade e acolhida, ao mesmo tempo ia procurando desmanchar a imagem de homem sisudo que eu havia construído um pouco antes no meu imaginário.

De repente, entram na sala as psicólogas, eu continuo animadamente no mesmo clima, a querer ouvir mais de suas histórias, pois ele demonstrava entender

de tudo. Então elas sentaram do meu lado e depois de um brevíssimo tempo me olharam demonstrando surpresa com a informalidade pela qual eu me dirigia a ele.

Percebi o desconforto delas e verbalizei rindo: “gurias, ele me autorizou”. Então ele imediatamente continua: “mas é só para ela (apontando para mim), para vocês não”. Logo depois disto, assumiu uma posição mais rígida, se fechando. Pensei: cadê? se foi [...] então surgiu o papel de juiz mais formal, como aquela imagem que eu havia idealizado na antessala.

Continuamos a conversar sobre a possibilidade de fazer a pesquisa com os magistrados, ele educadamente disse que via boas perspectivas em sua realização, combinamos de conversar posteriormente. Saí impressionada, pois lembrei imediatamente da imagem dos cinzeiros e do quanto as duas situações eram muito similares e representativas em sua composição, as cenas se encaixavam na minha cabeça, revelando a dimensão da segregação do campo e do muito que eu ainda desconhecia daquele universo.

E a(s) demanda(s), qual(is) era(m) mesmo? Eu me perguntava o tempo todo, confusa e feliz porque ali já se delineavam pontos importantes e nevrálgicos desta caminhada. Saltavam questões e dúvidas que talvez não pudessem ser respondidas, algumas inclusive que seriam silenciadas, outras desconhecidas ou até negadas, mas havia também aquelas que seriam possíveis de serem verbalizadas e compartilhadas. Então era isso, pensei: agora continua a caminhada-viagem da pesquisa. Já era hora de seguir com as cenas das pistas imagens que eu tinha recolhido a partir das duas vivências, caberia aos capítulos seguintes a continuação da trajetória da aproximação com o coletivo das togas.



Alegoria da Justiça, Gandolfi (1760-1762), Museu do Louvre, Paris.

CENA 1 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Iniciamos a discussão a partir da estruturação do judiciário, na perspectiva da Organização do Trabalho, primeiro dos quatro eixos que compõem o estudo.

1.1 O PRESCRITO – DA CONSTITUIÇÃO DOS PODERES AO SETOR JUDICIÁRIO

Para discutir os indicativos de saúde no coletivo de magistrados será necessário caracterizar a estrutura da organização do trabalho no Tribunal, caminho que se percorre a partir do prescrito por Montesquieu. A intenção com este pequeno preâmbulo não é o de analisar de forma aprofundada o pensamento de Montesquieu, mas trazer enquanto marco histórico, a forma pela qual se entende o estado moderno ainda hoje. E nesse sentido importa observar a sua influência no judiciário.

Montesquieu (1689-1755), um dos precursores do pensamento iluminista, quem inicialmente definiu três tipos de governos existentes – monárquico, republicano e despótico. Sua teoria teve grande impacto no Iluminismo europeu e serviu de molde para a organização do sistema político das nações modernas.

Conforme Albuquerque (2006), a partir da obra “O espírito das leis”, Montesquieu formulou os princípios básicos para que os governos tirânicos fossem evitados, defendendo a separação da máquina política em três poderes: o Executivo, que ficaria responsável pela administração pública de uma nação, geralmente exercido por um rei (Monarquia) ou chefe de Estado (República); o Legislativo, responsável pelos projetos de leis e que representaria a Câmara dos Parlamentares; e o Judiciário, responsável pelo órgão jurídico e pelo cumprimento das leis dos cidadãos e dos outros dois poderes, exercidos pelos juízes e magistrados.

O objeto de estudo de Montesquieu eram as leis positivas, quer dizer, leis e instituições criadas pelos homens para orientar as relações entre os homens. Suas análises sobre as leis relativas à natureza de governo tratam de esclarecer que o fundamental são as relações entre as instâncias de poder e a forma como se distribuem na sociedade, entre diferentes grupos e classes.

Conforme Matos (2010), a doutrina republicana da separação dos poderes se fundamenta na doutrina do governo misto, governo moderado e na do governo da lei.

Defende ainda o autor que o objetivo não era elaborar uma doutrina de separação dos poderes, mas buscar responder ao questionamento acerca de como seria possível proteger a liberdade, entendendo que seria na construção de mecanismos institucionais.

Montesquieu assegurou que o poder naturalmente abusaria da liberdade, ou seja, que o poder inevitavelmente corromperia e que o governante, tendo meios e necessidade, agiria sem considerar a liberdade dos liderados. Para evitar ou minimizar tal questão, defendeu a ideia de que o poder deveria se opor ao poder, para isso, o poder deveria ser necessariamente dividido para então ser melhor controlado.

A teoria da divisão dos poderes – legislativo, executivo e judiciário – é contemporânea, na medida em que aponta a necessidade da realização de arranjos institucionais que impeçam que alguma força política prevaleça sobre as outras.

Desta forma, em um sistema democrático como o brasileiro, em que supostamente o povo detém o poder soberano, deve este fazer por si mesmo tudo quanto puder fazer bem, já que o que não puder, será feito por meio das leis através de seus magistrados.

1.2 FUNÇÕES DO PODER JUDICIÁRIO

De acordo com sites da justiça pesquisados, em geral, os órgãos judiciários brasileiros exercem dois papéis. O primeiro, descrito como *função jurisdicional*, que é sua função típica, também chamada de jurisdição. Trata-se do poder-dever e da prerrogativa de compor os conflitos de interesses em cada caso concreto, através de um processo judicial, com a aplicação de normas gerais e abstratas, transformando os resultados das ações em lei.

Uma das manifestações ou espécies da jurisdição se dá no controle da constitucionalidade. Tendo em vista que as normas jurídicas só serão válidas se estiverem em conformidade com a Constituição Federal, a ordem jurídica brasileira estabeleceu um método para evitar que atos legislativos e administrativos contrariem regras ou princípios constitucionais.

A Constituição Federal adota, para o controle da constitucionalidade, dois sistemas: 1º difuso – todos os órgãos do Poder Judiciário podem exercê-lo e suas decisões a esse respeito são válidas apenas para o caso concreto que apreciam; 2º

concentrado – em alguns casos, os ocupantes de certos cargos públicos detêm a prerrogativa de arguir a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo, federal ou estadual, perante o Supremo Tribunal Federal, por meio de ação direta de inconstitucionalidade. Nesse caso, a decisão favorável ataca a lei ou ato normativo em tese.

Analogamente, há outros agentes públicos legitimados à arguição de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo estadual ou municipal, em face de dispositivos da Constituição Estadual, perante o respectivo Tribunal de Justiça.

Desta forma, ressalta-se que o sistema de controle de constitucionalidade brasileiro é híbrido, ou seja, combina elementos originados na doutrina estadunidense (controle difuso) com outros inspirados no direito europeu continental (controle concentrado).

Além da jurisdição, o Judiciário também pratica a função administrativa, no trato de seus assuntos internos, participando, eventualmente, do processo legislativo, em alguns casos, por iniciativa de leis.

1.3 ÓRGÃOS JUDICIÁRIOS BRASILEIROS

Os órgãos judiciários brasileiros podem ser classificados quanto ao número de julgadores (órgãos singulares e colegiados), quanto à matéria (órgãos da justiça comum e da justiça especial) e do ponto de vista federativo (órgãos estaduais e federais).

Um Tribunal Regional Federal é órgão colegiado, enquanto que um juiz federal é considerado órgão singular. Da mesma maneira, o Tribunal de Justiça de um estado é órgão colegiado, sendo o juiz de Direito um órgão singular.

Os Tribunais e juízes estaduais, os Tribunais Regionais Federais e os juízes federais são considerados órgãos de justiça comum. Já o Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Superior Eleitoral e Tribunal Superior Militar formam a Justiça Especializada, os quais julgam matéria de sua área de competência: Trabalhista, Eleitoral ou Militar. Eles recebem, respectivamente, recursos dos tribunais inferiores (Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais Regionais Eleitorais) e da Auditoria Militar. Na primeira instância, há os juízes monocráticos, chamados de juízes de

Direito, na Justiça organizada pelos estados, juízes federais, eleitorais e do trabalho, na Justiça Federal, Eleitoral e do Trabalho e juízes Auditores, na Justiça Militar.

Os seguintes órgãos do Poder Judiciário brasileiro exercem a função jurisdicional:

- Supremo Tribunal Federal
- Conselho Nacional de Justiça (sem função jurisdicional, apenas funções administrativas)
- Superior Tribunal de Justiça
- Superior Tribunal Militar
- Tribunal Superior do Trabalho
- Tribunal Superior Eleitoral
- Tribunais Regionais Federais e juízes federais
- Tribunais e juízes do Trabalho
- Tribunais e juízes eleitorais
- Tribunais e juízes militares
- Tribunais e juízes dos estados, do Distrito Federal e dos territórios.

1.3.1 Supremo Tribunal Federal

O Supremo Tribunal Federal (STF) é o guardião da Constituição Federal. Compete-lhe, dentre outras tarefas, julgar as causas em que esteja em jogo uma alegada violação da Constituição Federal, o que ele faz ao apreciar uma ação direta de inconstitucionalidade ou um recurso contra decisão que, alegadamente, violou dispositivo da Constituição.

O STF compõe-se de onze ministros, aprovados pelo Senado Federal e nomeados pelo presidente da República, dentre cidadãos brasileiros natos, com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos de idade, de notável saber jurídico e de reputação ilibada.

1.3.2 Conselho Nacional de Justiça

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) foi criado pela emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, e instalado em 14 de junho de 2005 com a função

de controlar a atuação administrativa e financeira dos órgãos do poder Judiciário brasileiro. Também é encarregado da supervisão do desempenho funcional dos juízes.

1.3.3 Superior Tribunal de Justiça

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) é o guardião da uniformidade da interpretação das leis federais. Desempenha esta tarefa ao julgar as causas, decididas pelos Tribunais Regionais Federais ou pelos Tribunais dos estados, do Distrito Federal e dos territórios, que contrariem lei federal ou deem a lei federal interpretação divergente da que lhe haja atribuído outro Tribunal.

O STJ compõe-se de 33 ministros, nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada (depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal) sendo um terço dentre juízes dos Tribunais Regionais Federais e um terço dentre desembargadores dos Tribunais de Justiça e outro terço alternadamente em partes iguais, dentre advogados e membros do Ministério Público Federal, Estadual, do Distrito Federal e dos Territórios.

1.3.4 Justiça Federal

São órgãos da Justiça Federal os Tribunais Regionais Federais (TRF) e os juízes federais. A Justiça Federal julga, dentre outras, as causas em que forem parte a União, autarquia ou empresa pública federal. Dentre outros assuntos de sua competência, os TRFs decidem em grau de recurso as causas apreciadas em primeira instância pelos Juízes Federais.

Os órgãos da Justiça do Trabalho são o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e os juízes do Trabalho. Compete-lhe julgar as causas oriundas das relações de trabalho. Os Juízes do Trabalho formam a primeira instância da Justiça do Trabalho e suas decisões são apreciadas em grau de recurso pelos TRTs. O TST, dentre outras atribuições, zela pela uniformidade das decisões da Justiça do Trabalho.

Em 31 de dezembro de 2004, por meio da Emenda Constitucional n. 45, sua competência foi ampliada, passando a processar e julgar toda e qualquer causa decorrente das relações de trabalho, o que inclui os litígios envolvendo os sindicatos de trabalhadores, sindicatos de empregadores, análise das penalidades administrativas impostas pelos órgãos do governo incumbidos da fiscalização do trabalho e direito de greve, recebendo anualmente cerca de 2,4 milhões de processos trabalhistas.

1.3.5 Justiça Eleitoral

São órgãos da Justiça Eleitoral o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), os Tribunais Regionais Eleitorais (TRE), os Juízes Eleitorais e as Juntas Eleitorais. Compete-lhe julgar as causas relativas à legislação eleitoral. Os TREs decidem em grau de recurso as causas apreciadas em primeira instância pelos Juízes Eleitorais. O TSE, dentre outras atribuições, zela pela uniformidade das decisões da Justiça Eleitoral.

A Justiça Eleitoral desempenha, ademais, um papel administrativo, de organização e normatização das eleições no Brasil.

A composição da Justiça Eleitoral é peculiar, pois seus integrantes são escolhidos dentre juízes de outros órgãos judiciais brasileiros (inclusive estaduais) e servem por tempo determinado.

1.3.6 Justiça Militar

A Justiça Militar compõe-se do Superior Tribunal Militar (STM) e dos Tribunais e juízes militares, com competência para julgar os crimes militares definidos em lei.

No Brasil, a Constituição Federal organizou a Justiça Militar tanto nos Estados como na União. A Justiça Militar Estadual existe nos 26 estados-membros da Federação e no Distrito Federal, sendo constituída em primeira instância pelo Juiz de Direito e pelos Conselhos de Justiça, Especial e Permanente, presididos pelo juiz de Direito. Em Segunda Instância, nos Estados de Minas Gerais, São Paulo e Rio Grande do Sul pelos Tribunais de Justiça Militar e nos demais Estados pelos Tribunais de Justiça.

A Constituição Federal determina que os estados organizem a sua Justiça Estadual, observando os princípios constitucionais federais. Como regra geral, a Justiça Estadual compõe-se de duas instâncias, o Tribunal de Justiça (TJ) e os Juízes Estaduais.

Os Tribunais de Justiça dos estados possuem competências definidas na Constituição Federal, na Constituição Estadual, bem como na Lei de Organização Judiciária do Estado. Basicamente, o TJ tem a competência de, em segundo grau, revisar as decisões dos juízes e, em primeiro grau, julgar determinadas ações em face de determinadas pessoas.

A Constituição Federal determina que os estados instituem a representação de inconstitucionalidade de leis e atos normativos estaduais ou municipais frente à constituição estadual (art. 125, §2º), apreciada pelo Tribunal de Justiça (TJ). É facultado aos estados criar a justiça militar estadual, com competência sobre a polícia militar estadual.

Os integrantes dos TJs são chamados Desembargadores. Os Juízes Estaduais são os chamados Juízes de Direito.

O Tribunal do Júri, garantia constitucional, é o único órgão judicial com participação popular, em que a população, representada pelos sete jurados, julga os seus semelhantes nos crimes contra a vida (homicídio, infanticídio, aborto, instigação e auxílio ao suicídio). O julgamento compete aos jurados, que operam como juízes do fato, sendo a sessão do Júri presidida pelo Juiz de Direito, que se limita a fixar a pena, em caso de condenação, ou a declarar a absolvição. Mas a decisão sobre a absolvição ou condenação do réu é exclusiva dos jurados. Há certos crimes contra a vida que estão previstos, excepcionalmente, como de competência de um Júri Federal.

1.4 ESTRUTURA HIERÁRQUICA DO JUDICIÁRIO

Quadro 1 - Estrutura hierárquica do judiciário

1ª Instância	Juizes de Direito	Causas criminais, cíveis, fazendárias e de família, no âmbito da legislação estadual
	Juizes Federais	Causas que envolvam legislação federal (tributária, administrativa e previdenciária) e/ou tenham a União como litigante
	Juizes do Trabalho*	Questões relacionadas às atividades laborais
	Juizes Eleitorais*	Infrações cometidas contra a legislação que regula todas as eleições
2ª Instância	Tribunal de Justiça	Efetua o reexame das ações que ingressaram na instância anterior, quando há questionamentos decorrentes de interpretação do Direito e do procedimento jurídico adotado
	Tribunal Regional Federal	
	Tribunal Regional do Trabalho*	
	Tribunal Regional Eleitoral*	
1ª / 2ª Instância	Juiz-auditor Militar**	Analisa delitos cometidos por quaisquer integrantes das forças militares de segurança
3ª Instância	Superior Tribunal de Justiça	Tribunais que devem analisar os feitos a partir da jurisprudência relacionada ao julgamento dos fatos questionados
	Tribunal Superior do Trabalho*	
	Tribunal Superior Eleitoral*	
	Superior Tribunal Militar*	
4ª Instância	Supremo Tribunal Federal	Instância para interpretação das ações judiciais que tenham como alegação fundamental um dispositivo constitucional

* Justiças especializadas: atendem a questões específicas;

** Nesse ramo do Judiciário, não há uma estrutura análoga aos Tribunais, apenas uma instância inicial e o Tribunal Superior.

1.5 FORMAÇÃO DO PROCESSO JUDICIAL

O chamado “Processo Judicial” é análogo a um procedimento administrativo, sendo formado por um dossiê contendo diversos documentos, que são anexados em função da argumentação relacionada ao litígio que está sendo julgado. Podem variar em sua composição específica, em função das demandas – ações cíveis, fazendárias,

do trabalho, dentre outras – mas sua configuração obedece a um formato homogêneo, que pode ser indicado pela seguinte formulação:

- a) Petição inicial: onde é apresentada a demanda, relatando-se o ocorrido e disposto o pedido da parte. Aqui são apresentadas as provas do fato, de modo a permitir ao julgador a avaliação do pedido.
- b) Réplica do réu: argumentos em defesa do acusado, que também deve apresentar provas de sua argumentação.
- c) Decisão do juiz: a partir desses documentos, ocorre a consideração do magistrado, que decide em função do que é estabelecido na Lei.

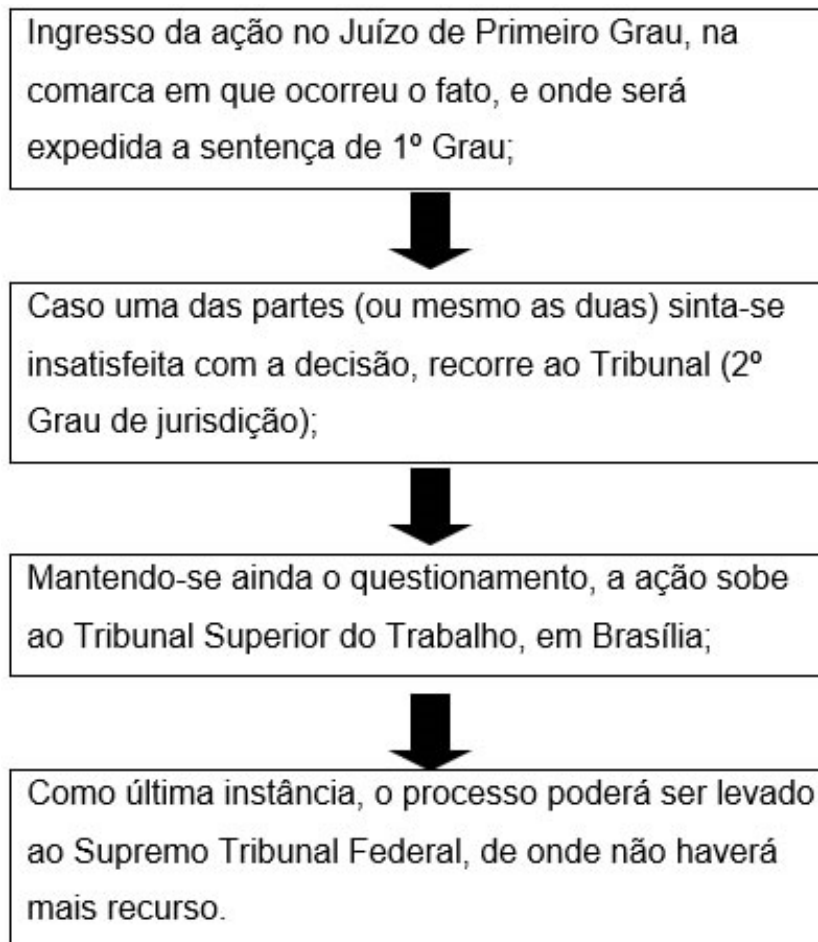
Junto com esses procedimentos, são anexados vários outros documentos – inclusive de caráter pessoal – que buscam sempre apresentar os argumentos de ambos os lados, para permitir a melhor decisão, por parte do juiz. Sempre deve ocorrer uma audiência entre os litigantes, para que o magistrado possa ouvir, de viva voz, a argumentação de todos. Também são registrados no processo os mandados escritos, para comunicação às partes sobre o percurso do pedido, no âmbito judicial, e todas as decisões que o magistrado encaminha, no sentido de esclarecer alguma informação que tenha sido anexada, como, por exemplo, uma perícia judicial para cálculo de valores.

Também são reunidos nesse conjunto diversos documentos de caráter administrativo e operacional, que buscam registrar o andamento processual. São atas das audiências, registros de despachos, de retirada do processo para análise etc., ou seja, todo o percurso que a solicitação inicial realizou para produzir seu resultado final. Quando o processo é encerrado, ele toma dois caminhos: ou segue adiante, para ser avaliado em outra instância, ou é arquivado, havendo a possibilidade de, em alguns casos, ser retomado a partir desse ponto.

1.5.1 Fluxo do processo judicial

Considerando-se uma demanda padronizada – cuja ação esteja em âmbito da Justiça Estadual – e que tenha seu andamento em rito normal, pode-se estabelecer o seguinte fluxo de atuação dos órgãos jurisdicionais:

Figura 1 - Fluxo do processo judicial



Essa transição entre as etapas não ocorre de modo automático. Para cada etapa desse fluxo, é necessário que o advogado das partes questione a decisão, alegando algum problema jurídico, sendo que pode ser negado provimento a esse pedido, havendo então a conclusão do julgamento. O que pode ocorrer, também, e que motiva a demora na decisão judicial – causando as críticas de lentidão do sistema judiciário – é que, para cada instância dessas, é possível ingressar com um grande número de recursos, que em grande parte das vezes tem como objetivo apenas postergar a decisão, mas que precisam ser analisados e julgados por um ou mais magistrados.

Na Justiça do Trabalho essas instâncias têm a seguinte configuração:

1ª instância: Juiz singular (apenas um magistrado);

2ª instância: Turma de Julgamento – formada geralmente por 4 magistrados (a depender da matéria), que se denominam Desembargadores, em Porto Alegre há 48;

Nas instâncias superiores, o formato é o seguinte:

3ª instância: 33 Ministros, que se revezam no julgamento dos feitos;

Última instância: 11 Ministros.

1.6 A JUSTIÇA DO TRABALHO

“Nós somos a Justiça do Trabalho, e o direito do trabalho nasceu alternativo; a justiça do trabalho é uma justiça alternativa”.⁴

A Instalação oficial da Justiça do Trabalho no Brasil ocorreu no dia 1º de Maio de 1941, ligada ao Poder Executivo e subordinada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com três instâncias: Juntas de Conciliação e Julgamento, Conselhos Regionais e Conselho Nacional do Trabalho.

No Rio Grande do Sul, a Justiça do Trabalho foi instalada nesta mesma data, através do Conselho Regional do Trabalho da 4ª Região, abrangendo os estados do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina, com duas Juntas em Porto Alegre e uma em Florianópolis.

Segundo site do Tribunal Regional do Trabalho,⁵ as origens da Justiça do Trabalho no Brasil estão nos chamados tribunais rurais, instalados no ano de 1922 em São Paulo, compostos por um juiz togado, um representante dos proprietários rurais e outro dos trabalhadores.

Depois das modificações político-sociais advindas da revolução de 1930, o Decreto nº 22.123, de 25/11/32, cria as Juntas de Conciliação e Julgamento, com a função de dirimir dissídios individuais (trabalhador x empregador), bem como as Comissões Mistas de Conciliação, com a função de obter, por acordo, a solução dos dissídios coletivos (classe de trabalhadores x empregadores).

Estes organismos eram considerados especializados e “quase judiciais”, uma vez que eram vinculados ao Poder Executivo através do Ministério do Trabalho e as

⁴ MALLMANN, Maria Helena. Desembargadora da 4ª Região, hoje Ministra.

⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 08 abr. 2012.

execuções resultantes de suas decisões se faziam na Justiça comum. Em 1946, foi instituída a magistratura do trabalho de carreira e, finalmente, através da Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passa a se inscrever definitivamente entre os órgãos do Poder Judiciário.

1.6.1 Tramitação Típica de um Processo

Segundo TRT⁶, tipicamente, um processo surge quando é ajuizada uma Reclamatória Trabalhista na Vara do Trabalho (VT) correspondente à localidade onde o trabalho era prestado. São feitas, então, audiências nas quais as partes são ouvidas, tenta-se o acordo entre elas (conciliação) e se apresentam provas. Não havendo acordo, será julgado o processo e prolatada a sentença. Caso qualquer uma das partes não se conforme com a decisão, poderá recorrer. O recurso será julgado no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) por um grupo de juízes que formam uma Turma. Em alguns casos previstos em lei, cabe ainda recurso da decisão do TRT, que será julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Não havendo recurso ou após o julgamento dos recursos impetrados, o processo passa à fase de execução na Vara do Trabalho (VT) de origem, para que os débitos decorrentes da decisão sejam quitados.

Conforme dados publicados no site (www.trt4.jus.br, acesso em 2012), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) usualmente correspondem à segunda instância na tramitação de um processo trabalhista, apreciando recursos ordinários e agravos de petição, mas também detendo competências originárias de julgamento, em casos de dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, dentre outros.

1.6.2 Localização dos Tribunais Regionais do Trabalho no Brasil

Os TRTs, atualmente em número de vinte e quatro (24), estão distribuídos pelo território nacional e sua área de jurisdição normalmente corresponde aos limites territoriais de cada estado-membro.

⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 11 jun. 2012.

O artigo 112 da Constituição Federal de 1988 estabelece que "haverá pelo menos um TRT em cada Estado e no Distrito Federal". Entretanto, ainda não foram criados TRTs nos Estados de Tocantins, Acre, Roraima e Amapá. Outro caso específico ocorre no estado de São Paulo, que possui dois Tribunais Regionais do Trabalho: o da 2ª Região, localizado na capital do estado, com jurisdição sobre a Região Metropolitana de São Paulo e parte de Região Metropolitana da Baixada Santista e o da 15ª Região, com sede em Campinas, com jurisdição sobre os demais municípios paulistas.

Conforme informações do site do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região,⁷ os TRTs estão vinculados ao Tribunal Superior do Trabalho – TST, que é a maior instância da esfera trabalhista. Cada VT é composta por um Juiz do Trabalho, sendo que cada TRT é composto por um número variável de juízes, conforme a região.

Existem 24 TRTs, distribuídos da seguinte forma:

Quadro 2 - Distribuição dos TRTs

c	LOCALIZAÇÃO	JURISDIÇÃO
1ª	Rio de Janeiro – RJ	Rio de Janeiro
2ª	São Paulo – SP	Grande SP e parte da Baixada Paulista
3ª	Belo Horizonte – BH	Minas Gerais
4ª	Porto Alegre – RS	Rio Grande do Sul
5ª	Salvador – BA	Bahia
6ª	Recife – PE	Ceará
7ª	Fortaleza – CE	Ceará
8ª	Belém – PA	Pará e Amapá
9ª	Curitiba – PR	Paraná
10ª	Brasília – DF	Distrito Federal e Tocantins
11ª	Manaus – AM	Amazonas e Roraima
12ª	Florianópolis – SC	Santa Catarina
13ª	João Pessoa – PB	Paraíba
14ª	Porto Velho – RO	Acre e Rondônia
15ª	Campinas – SP	Municípios do estado de SP não englobados pela 2ª região

Continua.

⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região. Disponível em: <www.trt10.jus.br>. Acesso em: abr. de 2012.

Quadro 2 - Distribuição dos TRTs (conclusão)

c	LOCALIZAÇÃO	JURISDIÇÃO
16 ^a	São Luis – MA	Maranhão
17 ^a	Vitória – ES	Espírito Santo
18 ^a	Goiânia – GO	Goiás
19 ^a	Maceió – AL	Alagoas
20 ^a	Aracaju – SE	Sergipe
21 ^a	Natal – RN	Rio Grande do Norte
22 ^a	Teresina – PI	Piauí
23 ^a	Cuiabá – MT	Mato Grosso
24 ^a	Campo Grande – MS	Mato Grosso do Sul

1.7 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4^a REGIÃO (TRT4)

Conforme informações anteriores, em 1946, através do Decreto-lei nº 9.797, a Justiça do Trabalho foi transferida para o Poder Judiciário, havendo também alteração nas denominações das suas estruturas. Por esse decreto, o Conselho Regional do Trabalho passou a denominar-se Tribunal Regional do Trabalho, e o Conselho Federal foi consolidado como Tribunal Superior do Trabalho.

O TRT4 é o segundo tribunal do país a receber um prêmio da UNESCO de patrimônio do mundo, em que estão gravados os processos trabalhistas, desde 1932 até 2000, um acervo de importância estratégica para a história do mundo do trabalho.

1.7.1 Missão/Visão do TRT

A missão da Justiça do Trabalho está estabelecida no artigo 114 da Constituição Federal, conforme a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004: “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

- I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;
- III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;
- IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

- V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;
- VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;
- VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;
- VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;
- IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Segundo informações da Assessoria de Planejamento Estratégico, Dados Estatísticos e Apoio às Comissões Permanentes (ASSEPLAN), a missão organizacional do Tribunal do Trabalho da 4ª região é a de realizar justiça na solução de conflitos individuais e coletivos do trabalho, contribuindo para a pacificação social.

Possui ainda como visão ser reconhecida como acessível, célere e efetiva na realização da justiça social.

1.7.2 Organograma

Ver Anexo A.

1.7.3 Estrutura de Ensino

Serão apresentadas neste tópico estruturas institucionais que tem papel importante na formação dos seus trabalhadores.

1.7.3.1 Escola Judicial

Existe um Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho no Brasil, composto pela Escola Nacional em Brasília e pelas 24 Escolas Regionais. A Escola Judicial (EJ) da 4ª Região foi criada em 2007 e desde esta época capacita também os servidores, o que é inovador se comparado com as outras Escolas Judiciais.

As demandas de capacitação vêm pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados (ENAMAT), que baixa normas regulando o que precisa ser feito em termos de conteúdo e de carga horária. Assim, a escola e a corregedoria trabalham juntas nas capacitações. As solicitações podem vir tanto das

pesquisas da escola gaúcha sobre necessidades específicas, quanto das pesquisas feitas na programação das escolas regionais, ou ainda da presidência.

A ENAMAT entende que precisa ser realizada uma formação multidisciplinar que inclua conteúdos da Psicologia, da Sociologia, Ética, dentre outros. Os magistrados são demandados a fazer 40 horas de capacitação por semestre, já o servidor não tem carga mínima, possuindo um incentivo financeiro à qualificação que pode variar de 1 a 3%.

1.7.3.2 ENAMAT

Segundo site da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (www.enamat.gov.br, acesso em abril de 2015), sua estrutura foi instituída pelo Tribunal Superior do Trabalho como órgão autônomo, por meio da Resolução Administrativa nº 1140 do Tribunal Pleno, de 1º de junho de 2006, atendendo ao disposto pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

Esta é a primeira escola do País destinada a regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira de juízes no Brasil, instituída em um Tribunal Superior e que funciona no edifício sede do TST em Brasília.

A ENAMAT tem como objetivo promover a seleção, a formação e o aperfeiçoamento dos magistrados do trabalho, que necessitam de qualificação profissional específica e atualização contínua, dada a relevância da função estatal que exercem. Para tanto, a Escola promove as seguintes atividades básicas:

1. Cursos de formação inicial presencial, em sua sede em Brasília, dirigidos aos juízes do trabalho substitutos recém-empossados;
2. Cursos de formação continuada, sob a forma de seminários e colóquios jurídicos, presenciais ou à distância, dirigidos a todos os magistrados trabalhistas em exercício, de qualquer grau de jurisdição;
3. Cursos de formação de formadores, dirigidos a juízes-formadores das escolas regionais de magistratura, para a qualificação de instrutores no âmbito regional;
4. Outros eventos de estudo e pesquisa, possibilitando a participação de magistrados para o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional

diretamente ou por meio de convênios com outras instituições nacionais ou estrangeiras;

5. Coordenação nacional das atividades de formação promovidas pelas escolas regionais voltadas à qualificação do magistrado.
6. Desta forma, a ENAMAT planeja alcançar a capacitação judicial e atualização dos magistrados, contribuindo para uma melhor qualidade na prestação jurisdicional.

1.7.3.3 Memorial da Justiça do Trabalho

O Memorial da 4ª Região foi criado através da Resolução Administrativa nº 22/2003, vinculado ao Gabinete da Presidência. De acordo com Gomes e Peçanha (2010), com o propósito de preservar, organizar e disponibilizar documentos, garantindo o acesso de todos os cidadãos às informações e a produção de prova.

Os documentos produzidos pelo Memorial se constituem em importantes fontes primárias de pesquisa e informação para o Direito, assim como para diversas outras áreas do conhecimento. As linhas temáticas das pesquisas realizadas pelo Memorial compreendem – História da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Sul; Justiça, direitos, relações de trabalho e de emprego; e Memória(s) e patrimônio da justiça do Trabalho.

A partir destas abordagens, foram sendo realizadas diversas pesquisas que utilizaram o acervo do Memorial, algumas delas deram origem à criação da coleção denominada “Justiça e Trabalho”. O primeiro livro “Memória da Justiça do Trabalho – Trajetórias de Juízes”, das autoras Gomes e Peçanha (2010), retrata, a partir de entrevistas individuais, a trajetória familiar, estudantil, profissional e associativa dos juízes integrantes de diversas instâncias, fonte histórica importante para facilitar o entendimento de alguns temas no campo da Justiça do Trabalho, feito sob a ótica de seus agentes.

1.7.3.4 Programas Institucionais

Conforme site do TRT4ª Região (www.trt4.jus.br, acesso em 14.02.15), os tribunais brasileiros desenvolvem Programa de Combate ao Trabalho Infantil e

Programas sobre Trabalho Seguro. A esse respeito, o Brasil se comprometeu internacionalmente a eliminar todo trabalho infantil até 2020 e as piores formas dessa atividade até o final deste ano de 2015.

A Justiça do Trabalho tem deveres e compromissos assumidos diante deste cenário, dentre eles, a iniciativa do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho de criarem em 2011 a comissão para erradicação do trabalho infantil da Justiça do Trabalho.

O Programa Trabalho Seguro – Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho é uma iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em parceria com diversas instituições públicas e privadas, visando à formulação e execução de projetos e ações nacionais voltados à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

Um dos objetivos do Programa Trabalho Seguro é contribuir para o desenvolvimento de um banco de dados e informações compartilhado entre os órgãos da Administração Pública, possibilitando o aperfeiçoamento da metodologia estatística utilizada e a formação de um quadro único acerca dos dados referentes a acidentes de trabalho para todos os participantes do Programa, assim como o aprimoramento das atividades realizadas por cada órgão quanto ao particular, possibilitando o desenvolvimento de políticas públicas mais eficazes.

1.7.4 TRT4 em números

Serão apresentados alguns dados dos trabalhadores, da instituição sobre a produtividade, metas e prazos, bem como, os critérios utilizados para avaliação dos magistrados de primeira e de segunda instância.

1.7.4.1 Os Trabalhadores

Em relação aos servidores, de acordo com dados do diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGESP), o relatório de junho de 2013 contabilizava 3.422,

sendo 1.825 lotados na sede da instituição em Porto Alegre, dentre servidores do anexo administrativo e as varas.

Existem diversas jornadas de trabalho na instituição, sendo que a maioria dos servidores realiza sete horas. A remuneração média encontra-se na faixa de R\$6.000,00 a R\$7.000,00. Em relação à escolaridade a maior parte dos servidores demonstra bastante qualificação, com curso superior, inclusive para funções de nível médio, especializações, mestrado, doutorado, e pós-doutorado.

Informações do Departamento Médico do TRT4 a respeito das causas de licenças e de afastamentos do trabalho mostram o grupo osteomuscular em primeiro lugar e em segundo os transtornos comportamentais.

De acordo com a Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais, o TRT4 conta com 246 juízes, sendo 60 de primeira instância e 48 desembargadores, de segunda instância, lotados em Porto Alegre. Os 138 restantes, de primeira instância, são lotados nas varas do interior do estado. A remuneração inicial de um juiz de primeira instância, sem as gratificações e em início de carreira é de R\$23.000,00 e o de segunda, de R\$28.000,00.

Unidades judiciárias

- Varas do Trabalho: 132
- Postos: 10
- Turmas: 11
- Juízes: 240
- Desembargadores: 48
- Servidores: 3.436 (dezembro/2013)
- Estagiários: 206 (dezembro/2013)
- Terceirizados: 631 (dezembro/2013)
- Orçamento anual: R\$ 1.180.911.500,00 (2013)

1.7.4.2 Produtividade

De acordo com o site da Associação do Juízes (<http://www.amatra4.org.br>, acesso em fevereiro de 2015), o Tribunal Superior do Trabalho encerrou o ano de 2014 com um aumento de quase 12% na sua produtividade e com a redução de 85 dias no prazo de tramitação média dos processos na Corte, atingindo o menor valor

desde 2007. Os dados foram informados pelo presidente do TST, ministro Barros Levenhagen, na sessão do Órgão Especial que encerrou o ano judiciário.

No seu pronunciamento, o ministro avaliou o quadro como "animador, pontuado de proposições legislativas, aprovadas ou em tramitação, favoráveis à Justiça do Trabalho, com resultado positivo dos dados estatísticos concernentes ao aumento da produtividade", e destacou alguns dos principais pontos das atividades do TST.

No ano de 2014, o TST recebeu 304.910 processos, 3,9% a mais que em 2013. Foram julgados 283.279 processos, equivalente a 53,5% do acervo do Tribunal, e 11,7% a mais que em 2013.

O tempo médio de tramitação – que corresponde ao período entre a data de entrada do processo no Tribunal e a sua baixa – alcançou, neste ano, 306 dias em relação aos agravos de instrumento e 539 dias no tocante aos recursos de revista, totalizando 418 dias – apenas um dia a mais que a meta prevista pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Assim, a tramitação alcançou o seu menor valor desde 2007, com redução, no total, de 85 dias em comparação ao exercício de 2013.

O ministro lembrou o compromisso firmado ao tomar posse no órgão, de dar ênfase à atividade fim do Tribunal, e destacou algumas das medidas tomadas neste sentido, como o exame, pela Presidência, a admissibilidade de mais de 14 mil agravos de instrumento. Outra medida foi a parceria firmada com 16 Tribunais Regionais do Trabalho, que resultou na convocação de 16 desembargadores para atuar nas Turmas do TST, responsáveis pelo julgamento de mais de 28 mil processos.

Destacou ele ainda que o número de processos julgados foi superior àquele de 2013, mais ainda não suficiente para reduzir o acervo processual existente. Porém, declarou que se está caminhando para alcançar a meta, de acordo com a projeção positiva feita ao final do primeiro semestre deste ano, de diminuição do acervo processual ao final de 2015.

Com o objetivo de tentar minimizar ou corrigir problemas decorrentes da crescente demanda processual, Levenhagen priorizou a tramitação do projeto de lei que trata do processamento de recursos na Justiça do Trabalho.

Sobre a implantação do processo judicial eletrônico, Levenhagen informou que já se iniciou a implantação da última versão do sistema, que permitirá a uniformização de procedimentos de sustentação e a concentração de forças para a realização de manutenção e suporte à nova versão. Anunciou também a instalação

do Conector, ferramenta de transmissão eletrônica de peças e dados processuais ao TST de processos eletrônicos em tramitação nos Regionais, em complementação à ferramenta atual, o e-Remessa.

No âmbito do TST, afirmou que a meta da Presidência é instalar o PJE na Subseção 2, Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) e, até o fim de sua gestão, também na Seção Especializada em Dissídios Coletivos.

O ministro destacou que o TST recebeu, no VIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, o "Selo Diamante" do Conselho Nacional de Justiça, "a mais alta condecoração dentre as premiações, em reconhecimento à excelência da gestão da informação".

1.7.4.3 Metas

As metas da Justiça brasileira para o ano de 2015 aprovadas pelos presidentes dos tribunais durante o VIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado em Florianópolis (SC) em novembro de 2014, foram:

Meta 1: Julgar mais processos do que os distribuídos - Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente.

Meta 2: 1º e 2º graus: Identificar e julgar, até 31/12/2015, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2013.

As metas 3 e 4 não se aplicam à Justiça do Trabalho.

Meta 5: Impulsionar processos de execução - Baixar quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente.

Meta 6: Priorizar o julgamento das Ações Coletivas - 1º grau: Identificar e julgar, até 31/12/2015, as ações coletivas distribuídas até 31/12/2012; 2º grau: Identificar e julgar, até 31/12/2015, as ações coletivas distribuídas até 31/12/2013.

Meta 7: Priorizar o julgamento dos processos dos maiores litigantes e dos recursos repetitivos - Identificar e reduzir em 1,5% o acervo de processos dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior.

Meta para 2016: Identificar e reduzir em 2% o acervo de processos dos dez maiores litigantes em relação a 2014.

Metas específicas para a Justiça do Trabalho:

- Reduzir o tempo médio de duração do processo.

Sendo que para o 1º Grau seria:

- Reduzir o tempo médio de duração do processo, em relação ao ano base 2014 – Fase de Conhecimento

Para os TRTs que contabilizaram o prazo médio de até 200 dias, em 1% em 2016. E para os TRTs que contabilizaram o prazo médio acima de 200 dias para 2015: 1% e 2016: 2%

No 2º Grau

- Reduzir o tempo médio de duração do processo, em relação ao ano base 2014.

Para os TRTs que contabilizaram o prazo médio de até 200 dias, em 1%, em 2016. E para os TRTs que contabilizaram o prazo médio de 201 a 300 dias em 2015: 1% e em 2016: 2%. Finalmente para os TRTs que contabilizaram o prazo médio acima de 300 dias em 2015: 3% e em 2016: 6%.

- Aumentar a conciliação na fase de conhecimento - Aumentar o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação à média do biênio 2013/2014 sendo que para 2015: 1% e para 2016: 2%.

1.7.4.4 Prazos processuais

De acordo com o site (<https://registroparticular.wordpress.com/2009/08/21/dos-atos-e-dos-prazos-processuais>, acesso em fevereiro de 2015), o prazo processual é o período em que o ato processual deve ser praticado. Os prazos podem ser comuns, quando fluem para ambas as partes, ou, a apenas uma das partes.⁸

- Prazos legais são os determinados por lei, por exemplo, o prazo para recorrer, de 8 dias;
- Prazos judiciais são os determinados pelo juiz, como manifestação sobre a perícia, em dez dias;

⁸ DIREITO para todos. 21 ago. 2009. Disponível em: <<https://registroparticular.wordpress.com/2009/08/21/dos-atos-e-dos-prazos-processuais>>. Acesso em: fev. 2015.

- Prazos convencionais são os que decorrem da convenção das partes. Por exemplo, as partes podem pedir a suspensão do processo por um determinado prazo;
- Os funcionários têm 48 horas para remeter cópia da petição inicial ao reclamado (art. 841 da CLT) e para juntar o termo de audiência aos autos (art. 851, § 1º da CLT);
- O chefe da secretaria e demais funcionários sujeitam-se a prazos para prática dos atos que lhes incumbem, podendo sofrer penas pelo retardamento;
- O juiz terá o prazo de 2 dias para praticar os despachos de expediente (art. 189 do CPC);
- As decisões interlocutórias serão proferidas em 10 dias (art. 189, II, do CPC);
- A sentença não obedece o prazo de 10 dias, mas deverá ser juntada aos autos em 48 horas contados do julgamento, (Art. 851, § 2º da CLT), caso contrário as partes serão notificadas da sentença;
- O descumprimento dos prazos pelo juiz importará nas penalidades estabelecidas no art. 658, *d*, da CLT;
- Inexistindo prazo processual estabelecido em lei, regra geral, é de cinco dias (art. 185 do CPC);
- A critério do juiz é possível dilatar os prazos (arts. 177 e 187 do CPC);
- No recesso forense não são praticados quaisquer atos processuais, porém, os atos como: arresto, seqüestro, penhora, arrecadação, a busca e apreensão, o depósito, a prisão, os embargos de terceiro, poderão ser praticados;
- Em relação à contagem do prazo, deve-se atentar para o fato que os prazos processuais são contínuos e irrelevantes, correndo ininterruptamente, salvo se prorrogado pelo Juiz;
- Os prazos serão contados a partir da data em que for feita pessoalmente a intimação, ou recebida a notificação, ou da data em que for publicado o edital, ou daquela em que for afixada na sede da Vara, Juízo ou Tribunal, salvo se houver determinação em sentido contrário (art. 774 da CLT);

1.7.5 Cenário Interno

Segundo a Assessoria de Planejamento do Tribunal (ASSEPLAN), foi realizado um diagnóstico institucional, em 2010, que apontou a morosidade processual como um dos mais graves problemas enfrentados pela justiça, principal causa da ineficiência, em que o maior prejudicado é o cidadão.

A dita morosidade processual traz prejuízos para a economia do país, refletindo em uma justiça ineficiente. Algumas das possíveis razões apontadas pela ASSEPLAN para a morosidade do sistema são as formalidades do processo civil comum (Código de Processo Civil e legislação extravagante); congestionamento de processos; indisponibilidade dos direitos da fazenda pública; prazos especiais para a fazenda pública e recurso de ofício; excesso de recursos (apelação, recurso especial, recurso extraordinário, agravo de instrumento, agravo retido, agravo legal, agravo regimental, embargos de declaração, embargos infringentes, suspensão de liminar, dentre outros; citações e intimações pessoais; processo de execução autônomo (com embargos do devedor e todos os recursos novamente); pagamento através de precatório.

Segundo o Supremo Tribunal Federal (www.stf.gov.br, acesso em 07.04.2012), a Justiça Federal é vista como a que menos gasta, mais arrecada e, no entanto, é a mais congestionada. A solução para tentar equacionar a morosidade aponta para a necessidade da existência de um processo judicial mais simplificado e menos formal, desconsiderando a legislação existente que não atende a necessidade de agilidade e baixo custo para ações de pequeno valor, ou seja, a criação de Juizados Especiais Federais – JEFs. Daí a necessidade de um sistema virtual diferenciado de trabalho que permitisse equacionar estas questões.

1.8 AS MODIFICAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Abordam-se importantes modificações na organização do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho através de duas plataformas virtuais: o E-proc e o PJE.

1.8.1 A modificação pelo E-proc

A criação dos Juizados Especiais na Justiça Federal (JEFs) ocorreu a partir da Emenda Constitucional nº 22, de 18/03/1998. Eles atuam nas causas de competência da Justiça Federal em matéria civil, naquelas em que o valor não ultrapasse até 60 salários mínimos, ou em matéria criminal, nos crimes de menor potencial ofensivo, cuja pena não ultrapasse dois anos de reclusão. A competência dos JEFs é absoluta, sendo o presidente do juizado Especial um juiz federal.

Os JEFs foram criados para proporcionar julgamentos mais rápidos e simplificados ao cidadão, sendo que para isso foram modificados a tramitação de processos impressos e encaminhados fisicamente em papel, para processos eletrônicos e documentos digitalizados.

Um dos problemas neste segmento, já apontados, é a morosidade da justiça. Ocorre que, para minimizar os seus efeitos, estava sendo desenvolvido um sistema regional eletrônico (E-proc), próprio do TRT4 para modificar os processos de trabalho no Tribunal, trazendo maior agilidade a este. Nesta nova configuração, conforme foi planejado, haveria cada vez menos interface com o usuário, quer seja pelo telefone, quer seja pessoalmente, o que traria novas questões e desdobramentos à saúde física e especialmente à mental, cuja dimensão dos desdobramentos não se tem conhecimento suficiente.

O E-proc é definido como um sistema processual totalmente virtual dedicado aos juizados especiais federais da 4ª Região da Justiça Federal, hospedado na web com acesso interno pela intranet e externo pela internet de qualquer lugar do mundo.

As metas e objetivos do E-proc foram planejadas para permitir a tramitação de processos nos juizados especiais federais de forma totalmente eletrônica; buscar economia e celeridade na tramitação dos processos; melhorar as condições de trabalho nos juizados especiais federais; facilitar o trabalho dos advogados e procuradores dos órgãos públicos; melhorar a qualidade de atendimento às partes; agilizar o serviço dos servidores; garantir segurança e rapidez na atuação dos magistrados, procuradores e advogados e, finalmente, agilizar processos.

Neste sistema, somente usuários cadastrados tiveram acesso, sendo que magistrados e servidores foram definidos como usuários natos. Advogados, Defensores públicos, Advogados da União, Procuradores Federais, Procuradores da Fazenda Nacional e Procuradores da República acessavam mediante cadastramento

prévio, com uma senha de uso pessoal e intransferível, conforme termo de compromisso assinado. Desta forma, todos os usuários cadastrados puderam acessar o E-proc de qualquer lugar, através da internet.

O sistema, conforme coordenação técnica do TRT- 4ª Região, possibilitou maior interação do Poder Judiciário com a sociedade, permitindo que a justiça fosse ao encontro do cidadão, por conta do acesso instantâneo aos dados dos processos. Os advogados puderam, inclusive, acessar os processos de seu escritório, residência ou mesmo em situação de viagem, o que possibilitou, assim, praticar atos processuais com redução de custos. Os juízes, segundo a coordenação, tiveram facilidade de acesso e puderam resolver questões urgentes mesmo sem comparecer à sede da justiça.

1.8.2 A Modificação pelo Processo Judicial Eletrônico – PJE

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de acordo com a resolução nº94/CSTJ de 23/03/2012 - republicada em cumprimento ao disposto no art.6º da resolução CSTJ nº128 de 30/08/2013, instituiu o sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho – PJE-JT como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabeleceu os parâmetros para sua implementação e funcionamento, conforme descritos abaixo.

Art.21. O cadastramento do processo, a distribuição da petição inicial e a juntada da contestação, dos recursos e das petições em geral, todos em formato digital, nos autos de processo eletrônico, devem ser feitos diretamente pelos advogados públicos e privados, sem necessidade de intervenção da secretaria judicial, situação em que a autuação ocorrerá de forma automática, fornecendo-se o recibo eletrônico de protocolo.

Art.22. Os advogados devidamente credenciados deverão encaminhar eletronicamente as contestações e documentos, com opção de sigilo, quando for o caso, até antes da realização da audiência, sem prescindir de sua presença àquele ato processual. (redação dada pela Resolução CSJT nº120, de 21 de fevereiro de 2013).

Parágrafo único: Fica facultada a apresentação de defesa oral, pelo tempo de até 20 minutos, conforme o disposto no art.847 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O Processo Judicial Eletrônico (PJE) foi um novo modelo de sistema adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho, implantado nacionalmente. Em muitos locais, como no Rio Grande do Sul, ainda não foi implementado totalmente. O processo eletrônico alterou a forma estrutural de realizar o trabalho e foi implantado em todo o

estado, sendo a instalação de forma completa em Porto Alegre e Canoas em dezembro de 2013, em algumas varas em 2014 e em outras em 2015.

Na maioria dos lugares, ainda correm processos físicos (em tramitação) paralelo aos processos virtuais (processos novos), obrigando os trabalhadores a operarem simultaneamente nos dois sistemas.

Segundo dados da Escola Judicial (2013), ocorrem diversos problemas em razão do sistema estar em adaptação e não levar em consideração as particularidades de cada região do Brasil. Outro problema apontado refere-se à certa lentidão de respostas a questões de suporte técnico aos usuários, pelo fato de estar localizada em Brasília, muitas vezes a ajuda demora, causando ansiedade aos trabalhadores.

Outro ponto a ser considerado é que pela ótica do processo eletrônico todos poderão, a princípio, fazer a mesma atividade, diferente de como era feito anteriormente, em que normalmente se era especializado em apenas alguma fase do processo de trabalho. Mas, além da capacitação fornecida em larga escala, restam dúvidas em relação aos trabalhadores que não se adaptarem a esta nova organização do trabalho.

Se por um lado a tecnologia auxilia a questão da celeridade, possibilitando uma resposta mais imediata à sociedade, também os trabalhadores da instituição passam a trabalhar mais para responder a estas demandas, uma vez que, em sua maioria, são comprometidos e bastante qualificados.

Em relação aos movimentos repetitivos percebe-se também que fazem menos paradas ao computador, se comparados à Justiça Federal, que tem estes fatores mais instituídos e, a cada 50 minutos trabalhados, fazem 10 de pausa.

1.8.3. Implicações da Tecnologia

As pessoas são diferentes, suas vidas são distintas umas das outras, mas há uma constante em todas elas: a incomunicabilidade. É o mal do século. Nosso século é o século da incomunicação. É o século do paradoxo, pois, em nenhuma outra época da história humana, as pessoas tiveram à disposição tantos meios de comunicação: telefones, mensagens eletrônicas, equipamentos para transmitir imagens, vozes, acontecimentos (MARCONDES FILHO, 2008, p. 13)

Marcondes Filho (2008) sinaliza algumas contradições da comunicação na contemporaneidade, colocando em evidência alguns dos efeitos da tecnologia nas relações humanas, muitas vezes enclausurando o sujeito em suas redes virtuais.

O que se gostaria de destacar são as modificações da tecnologia na forma de organização do trabalho, uma vez que o virtual padroniza procedimentos na busca por celeridade, cortando alguns poros no trabalho, como por exemplo, o atendimento “de balcão” e ao telefone, realizado pelos servidores.

Há incorporação das novas formas de trabalhar na forma de ser e de se relacionar, implicações subjetivas que necessitarão melhor acompanhamento, uma vez que se, por um lado, facilitam os processos de trabalho, por outro, podem contribuir na impessoalização das relações.

Ribeiro (2005) aponta o autoritarismo e as condições insatisfatórias do trabalho em sociedade como consequências da explosão da demanda pelo judiciário, além da exigência da prontidão de respostas. Ocorre que os trabalhadores do judiciário, muitas vezes, operam com uma instrumentalização humana e estrutural insuficientes diante da crescente demanda social, o que está trazendo implicações significativas à saúde.

Tais questões foram corroboradas por diversas pesquisas realizadas pelo SINTRAJUFE/RS nos anos 2002, 2009, 2010, que sinalizaram a relação das condições e da organização do trabalho com a saúde física e psíquica dos seus trabalhadores.

Pesquisa de saúde realizada nos servidores dos gabinetes do TRT4 em abril de 2009, elaborada pelos médicos e assessores de saúde do sindicato, Geraldo Azevedo e Rogério Dornelles, define melhor quem são os trabalhadores do tribunal, apontando os seguintes dados:

- elevado número de processos de trabalho;
- jornada maior que a estipulada para grande parte dos servidores;
- realização de trabalhos do tribunal em casa.

Como consequência, foram encontrados muitos casos de sofrimento psíquico, dores osteomusculares e aumento do uso de medicações.

O objetivo deste levantamento foi o de conhecer as condições de trabalho e saúde dos servidores, além de reunir informações para a criação de alternativas que ajudassem a preservar a saúde. Neste segmento, destacou-se em relação aos servidores que responderam à pesquisa:

- 97% possuem curso superior;
- 65% mulheres e 35% homens;
- 89% trabalhavam há mais de cinco anos na instituição;
- 67% trabalham mais de 7 horas por dia;
- 58% levam trabalho para fazer em casa, sendo que apenas 18% nunca trabalham aos finais de semana;
- 90% acham que aumentou a quantidade de trabalho por diversos motivos, dentre aumento do número de processos, da complexidade e da ampliação de competências.

Como fatores que mais motivam no trabalho foram apontados:

- salário – 76%;
- atividade em si – 67%;
- possibilidade de crescimento e ou reconhecimento – 44%;
- relacionamento com colegas – 40%

Os que menos motivam:

- jornada de trabalho – 44%;
- falta de possibilidade de crescimento – 23%;
- desconforto com ambiente físico (movimentos repetitivos, posições estáticas e posturas desconfortáveis) – 16%;
- política de treinamento – 16%;
- outros – 31%.

Em relação ao sofrimento psíquico, através do instrumento SRQ-20, foi levantado que:

- 30% apresentam transtornos, mas apenas 20% estiveram em tratamento.

Em relação aos tratamentos procurados, tem-se um quadro comparativo com os dados de pesquisas realizadas pelo SINTRAJUFE nos anos de 2002 e 2009:

Quadro 5 - Tratamentos procurados

Tratamentos utilizados pelos servidores	Ano 2002	Ano 2009
Uso de anti-inflamatórios	31%	46%
Calmantes	4%	12%
Remédios para dormir	5%	7%
Antidepressivos	10%	17%
Acupuntura	7%	12%
Massoterapia	7%	17%
Reeducação Postural	6%	10%
Fisioterapia	20%	21%

Fonte: Sintrajufe (2002, 2009).

Os resultados apontam relação entre as queixas de saúde dos servidores dos gabinetes e aspectos relacionados aos processos de trabalho.

Outro estudo importante ocorreu em 2010, por solicitação dos servidores do Juizado Especial Federal (JEF) ao SINTRAJUFÉ, para avaliar as repercussões da implantação de novas tecnologias de trabalho, a partir da utilização do sistema conhecido como Processo Eletrônico da Justiça Federal (e-proc).

Conforme esta pesquisa (MERLO et al 2012, PAI et al 2014), a partir do uso desta tecnologia, ocorreram mudanças na forma de encaminhamento dos processos judiciais, passando então do formato papel para o formato eletrônico, o que modificou a ação de trabalho e os ritmos administrativos e processuais. Desta forma, também houve modificação nas relações entre o trabalhador e os meios para o exercício da função relacionada ao trabalho.

Essas transformações trouxeram alterações na sistemática de trabalho dos servidores do juizado, não só pelo aumento da demanda, mas pela maior permanência à frente dos computadores, aumentando assim queixas de problemas visuais e do número de movimentos repetitivos ao longo da jornada.

O Tribunal procura abrir espaços institucionais para a discussão de saúde, apesar do problema sistêmico de baixo quórum, sendo a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de trabalho (SIPAT) um desses espaços. Durante a SIPAT realizada em 2014, houve uma preocupação com a Síndrome da Visão do Computador, do inglês "Computer Vision Syndrome" (CVS) que está relacionada ao uso contínuo de computadores.

A Síndrome é caracterizada pelo cansaço visual associado ao uso prolongado do computador, uma vez que, a partir da grande demanda processual, os

computadores vêm se mostrando indispensáveis para viabilizar maior rapidez ao processo.

De acordo com Blehm (2005) estudos demonstram que os sintomas relacionados com os olhos são os problemas de saúde mais frequentes entre usuários de computador.

Conforme GENTIL et al (2011) o computador por demandar grande esforço visual estimula o aparecimento de sintomas e problemas visuais que tornam-se cada vez mais comuns, dentre alguns: olhos irritados, vermelhos, coceira nos olhos, “olhos secos”, lacrimejamento, fadiga, sensibilidade à luz, sensação de peso das pálpebras, dificuldade em conseguir foco, enxaquecas, dores lombares e espasmos musculares.⁹

Destacam ainda os autores que longos períodos de trabalho sem pausas são prejudiciais para os sintomas oculares. Intervalos frequentes, de acordo com Gentil et al (2011) são recomendados para restaurar e relaxar o sistema de acomodação e evitar assim a fadiga ocular. Sugerem ainda que desviar o olhar para um objeto distante pelo menos duas vezes por hora durante o uso do computador seja suficiente para a prevenção da fadiga visual.

Muitos indivíduos que sofrem de CVS nem mesmo sabem que têm a condição em função de que as pessoas têm leves alterações visuais, que não causam sintomas quando estão executando tarefas visuais menos exigentes. Nestas pessoas, os sintomas percebidos ao usar o computador podem ser o resultado de erro refrativo (grau) ou ainda outras desordens.

Isso ocorre porque nossa visão não foi feita para encarar uma tela de computador por muitas horas seguidas. As imagens do monitor são formadas por "pixels" ou minúsculos pontos nos quais os nossos olhos não conseguem manter o foco, necessitando "focar e refocar" continuamente, provocando um estresse dos músculos oculares, resultando nos sintomas descritos.

Adicionalmente ao uso prolongado do computador, tem-se diminuída a frequência de piscar, causando menor lubrificação e desconforto ocular. Como resultado, a habilidade para focar diminui e podem ocorrer dores de cabeça e no pescoço.

⁹ O QUE é Síndrome de Visão de Computador – CVS? Disponível em: <<http://www.centrodeolhoslondrina.com.br/artigo.asp?codigo=24&pagina=1>>. Acesso em: fev. 2015.

Os monitores emitem mínima ou nenhuma radiação prejudicial sob condições operacionais normais. De fato, a quantia de radiação ultravioleta produzida por estes é uma pequena fração da produzida por iluminação fluorescente. Alguns médicos entendem que os sintomas de CVS acontecem como resultado de condições externas relacionadas à tela do computador.

Essas condições podem incluir: falta de iluminação, má localização da iluminação, posição imprópria do monitor, tela suja, problemas oculares pré-existentes, problemas visuais – miopia, hipermetropia, presbiopia, dentre outras; condições inadequadas de uso – iluminação, posição; hábito de uso impróprio do computador – por horas sem descanso.

Informações advindas da Comissão Interna de Saúde do Tribunal, por conta da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) do TRT4 realizada em junho de 2014, despertaram atenção dos trabalhadores para a necessidade de se piscar com maior frequência durante o uso do computador. Foi mostrado um vídeo com trabalhador do Tribunal diante da tela e foi evidenciado ter piscado menos de cinco vezes por minuto, em outra situação quando conversava com o pesquisador, no mesmo tempo, piscou mais de trinta vezes. Foi ressaltada a importância de cada um prestar atenção ao seu próprio padrão de piscadas para haver maior conscientização durante a exposição ao computador, inclusive da necessidade de paradas periódicas, usando assim o tempo para olhar para o lado, conversar com o colega e piscar com maior frequência.

A partir do PJE, com a necessidade de utilização de duas telas simultaneamente, a orientação institucional é a de uma estar na horizontal e a outra na vertical, devendo-se atentar para o fato das telas estarem posicionadas o mais próximas possível.

Neste evento da SIPAT, foram levantadas algumas críticas ao processo eletrônico, dentre elas: não haver teclas de atalho, não oferecer acessibilidade para pessoas com deficiência; além disso, ocorrer elevada utilização do mouse, gerando necessidade maior de cliques, resultando em maior tempo para a realização de tarefas e mais tempo de utilização do sistema.

Algumas recomendações foram sugeridas diante destas dificuldades, dentre elas, a necessidade de se melhorar a acessibilidade do sistema PJE, através de sistema inteligente que restrinja os cliques em até 3 movimentos; otimizando a usabilidade – com a utilização de softwares ergonômicos, programas com micro

pausas; e, além disso, procurando conversar presencialmente com os colegas ao invés de virtualmente, como é de praxe.

Outra questão importante abordando o PJE e a subjetividade levantada no evento, dizia respeito à preocupação em dispensar o saber do trabalhador e a negar sua competência, como se as novas regras fossem as únicas formas de realizar o trabalho. Ocorre esta seria uma pretensão nociva aos trabalhadores se não houver laços de cooperação criados e mantidos pelo coletivo, questão a ser desenvolvida a partir da próxima cena.

CENA 2 SUBJETIVIDADE & JUDICIÁRIO

Ao se propor a discussão desses temas, dispostos lado a lado, tem-se o objetivo de apresentar e colocar em análise aspectos que descrevam a subjetividade dos magistrados.

A subjetividade já é uma questão difícil pela sua natureza, tema não previsto na ordem das leis prescritas, mas inscrita no invisível do trabalho. Abordá-la a partir da perspectiva da toga, exacerba o grau de complexidade e de responsabilidade assumidos.

Pretende-se desenvolver o tema a partir da sua conceituação pela Psicodinâmica e pela prática de estudos recentes no campo judiciário brasileiro, tais como o de Ribeiro (2005), Gomes (2006), Garcia (2011) e Alves (2014), que revelam muito do cenário e do trabalho subjetivo desenvolvido no judiciário.

Entende-se que a subjetividade, com o passar dos anos, assumiu tamanha dimensão e volume no mundo do trabalho, que ficaria impossível de ser relegada à invisibilidade, como outrora. Tanto é que atualmente a subjetividade presente nas lides se manifesta explicitamente, constituindo a maioria das ações julgadas, fazendo parte intensamente do roteiro de trabalho do juiz.

Por subjetividade, parte-se da perspectiva de Abbagnano (1998), complementada por Sznelwar et al (2011), e que pode ser definida como o caráter de todos os fenômenos psíquicos, quer sejam eles conscientes ou inconscientes, que o sujeito se identifica ao relacionar consigo mesmo e que se apropria como seu.

Dejours (2012) afirma que o trabalho não é apenas uma atividade, é também uma relação social, pois ele se expande em um mundo humano caracterizado pelas relações desiguais, de poder e de dominação. Por esta razão, trabalhar é engajar a subjetividade em um mundo hierarquizado, ordenado e cheio de constrangimentos. Discutir portanto o binômio subjetividade e trabalho é de fundamental importância para as possibilidades de emancipação e do poder de agir do coletivo.

Trabalhar pode ser a provação eletiva de revelação da vida para si mesma, mas só oferecerá essa possibilidade se for reconhecida e respeitada a parte que no trabalho diz respeito à subjetividade.

Dejours (2012) sinaliza, no entanto, que a evolução contemporânea das formas de gestão neoliberal está ancorada em princípios que sugerem o sacrifício da

subjetividade em nome da rentabilidade, da produtividade, do desempenho, da competitividade.

Alves (2011) pontua que estamos vivendo a organização toyotista do trabalho capitalista, que possui uma densidade ainda mais manipulatória que outros modelos anteriores. Na nova produção do capital, o que se busca capturar não é apenas o fazer e o saber dos trabalhadores, mas a sua disposição intelectual-afetiva, constituída para cooperar com a lógica da valorização.

O autor denuncia que assim o toyotismo procura capturar o pensamento do trabalhador, integrando suas iniciativas afetivo-intelectuais nos objetivos da produção de mercadorias. Exemplifica a autoativação centrada sobre a polivalência como uma das perversas iniciativas do capital, um mecanismo de integração e de controle do trabalho à nova lógica. Sob o toyotismo, o trabalhador pensa e é obrigado a pensar muito mais, colocando a inteligência humana a serviço do capital.

Dejours (2012) destaca dois princípios destrutivos inseridos no discurso organizacional, um deles seria a avaliação quantitativa e objetiva do trabalho, que não mede o trabalho, mas apenas seus resultados, desconsiderando a parte mais importante, que são os processos de trabalho e a subjetividade nele inserida. Desta forma, a avaliação serviria sobretudo de meio de intimidação e de dominação, com o objetivo de banir a subjetividade dos debates sobre economia e trabalho.

O outro princípio das novas formas de organização do trabalho é a individualização e o chamado à concorrência generalizada entre as pessoas, equipes, setores. Assim, os contratos por metas, a avaliação individualizada dos desempenhos, a concorrência generalizada entre agentes e a precarização das formas de emprego desembocam no desenvolvimento de condutas desleais entre pares e o desmanche da solidariedade.

Dessa forma, pontua Dejours (2012), o resultado de tais práticas gestionárias seria o isolamento de cada indivíduo, a solidão e a desagregação do viver junto. E o que é mais danoso ao psiquismo é não ter a possibilidade de os sujeitos se reconhecerem naquilo que têm em comum, o que compartilham e que está no fundamento da confiança.

As consequências destes princípios são avassaladoras porque promovem uma erosão do lugar acordado à subjetividade e à vida no trabalho. Desta forma, o resultado é o aparecimento de diversas formas de violência no trabalho, como as

patologias de sobrecarga, as patologias do assédio, além do agravamento das patologias mentais do trabalho, dentre outras.

Mas, pontua Dejours (2012), que se o trabalho pode gerar o pior, ele também pode gerar o melhor. Essa questão depende de cada um, da capacidade de pensar as relações entre subjetividade, trabalho e ação. E obviamente das ações institucionais engajadas neste mesmo princípio.

2.1 A TOGA

Para ilustrar o papel subjetivo que a toga ocupa no cenário jurídico e no imaginário social, cabe trazer considerações sobre sua origem, uma vez que, este importante figurino permite delinear formas, materializando muitas das questões que cercam o trabalho dos juízes. Sua importância e simbologia a elevam a categoria de alegoria, uma vez que anuncia uma figura de autoridade e poder.

Figura 2 - Toga



Fonte: Figura extraída do Site de Marcelo Navarro Ribeiro Dantas, Desembargador Federal.

Peço sempre, que como última vontade, me enterre de beca, porque se vida for contingente e amanhã eu nada tiver, estarei envolto em minha beca, com a qual honradamente ganhei a minha vida. Mas se o transcendental existe, do outro lado estiver, estarei com minha beca. Peço ainda assim, pela palavra por alguns minutos, para sustentar minhas razões: porque se minha beca me ensinou a abrir os portões de masmorras, me ensinará a abrir a porta dos céus. (CALAMANDREI).

De acordo com Wilson (1985) o ato de vestir pode ser considerado uma arte performática. Uma vez que, para a autora, as roupas também possuem um importante papel de “estabilizar a identidade individual”, aliviar o medo, sustentar a autonomia, explicitando assim um jeito de ser que constitui cada ser humano, revelando subjetividades. As roupas sempre tiveram um significado ao longo da história, alguns mutáveis e outros que permaneceram com o passar do tempo.

Souza (1987) ressalta que a arte de vestir está intimamente associada aos princípios morais das pessoas; sendo que ao mesmo tempo em que traduz a necessidade do adorno, corresponde ao desejo de distinção social. A autora lembra que a maior parte das leis suntuárias certificava a intenção de impedir as classes pobres de se vestirem como os nobres, visando a monopolizar o poder e a impedir a mobilidade entre as classes sociais.

Alguns dos valores estéticos que permanecem até os tempos atuais foram herdados da cultura helênica, uma vez que, desde os primórdios, o ser humano tem o costume de cobrir seu corpo com objetos e elementos decorativos.

A toga era a marca distintiva do cidadão romano, sendo proibido o seu uso aos estrangeiros e escravos. O significado atribuído a ela era o de poder e, por consequência, o de possuir dinheiro, um dos valores materiais que lhe foi direcionado. Apesar desse tipo de indumentária ter sobrevivido às profundas transformações das histórias dos povos e sociedades, continua representando algumas das principais características de sempre, como a elegância, o poder, o luto e a sobriedade.

Os romanos usavam a toga por cima da túnica, uma espécie de manto colocado nos atos oficiais, inclusive nos Tribunais. Essa tradição acompanhou os Tribunais do Reino de Portugal e tornou-se regra escrita no Brasil.

Quanto à cor, Souza (1987) detalha que segue o preto pela tradição portuguesa, que utilizava já esta cor havia tempo. Data de 1583 um alvará do rei Filipe I regulamentando o traje. Inclusive, existe uma gravura de Debret mostrando Desembargadores de beca preta, chegando à Casa de Suplicação do Brasil, no tempo do Rei Dom João VI.

Navarro (2015) explica que o preto simboliza no Ocidente o luto, a renúncia às cores da vida, a sobriedade, a abnegação, a consagração absoluta. A Deus, no caso dos padres, ou à Justiça, no dos juízes. Quando o juiz veste a toga, ele simbolicamente rompe com o mundo profano e se investe das responsabilidades da elevada missão de aplicar o Direito.

Desta forma, a toga, ou beca, consolida-se no Judiciário, passando a ser caracterizada sempre através dessa cor, sendo utilizada pelos magistrados, membros do Ministério Público e advogados, no exercício de suas funções nos tribunais.

Castro (2015, acesso em fevereiro de 2015) defende que o Estado reconhece o vestuário como um conjunto de símbolos que indica proeminência do cargo e adesão institucional, porque define normas rígidas para o trabalho e para as solenidades de alguns trabalhadores, especialmente magistrados, procuradores, diplomatas e militares, esperando confirmar sua autoridade diante dos cidadãos. Admite a autora, portanto, que a roupa e seus complementos permitem materializar o poder, o sucesso e a seriedade, reforçando assim o respeito às instituições.

Neste aspecto, uma das funções simbólicas da toga defendida por Navarro (2015) é a de acrescentar solenidade, respeito, dando um ar quase de sacralidade ao ato de distribuir justiça. Por outro lado, o autor coloca em evidência que, na prática, em muitas situações, ocorre o contrário, nessa perspectiva a toga contribuiria para desnivelar os juízes do resto dos homens que não a usam, sendo esse inclusive o argumento que os juízes argentinos se valem para não utilizá-la.

Sob este ângulo, defende Navarro (2015) que os juízes, quando vestem a toga, se investem, não das responsabilidades da função judicante, mas de uma aura de superioridade que não faz bem à sociedade. Que a toga estaria a serviço de intimidar o homem comum, principalmente o mais humilde, o que distancia ainda mais o juiz do povo.

Souza (1987) resume o que pode ser diretamente associado ao uso da toga e ao seu entendimento na sociedade:

[...] a vestimenta é uma linguagem simbólica". Pois se a toga permanece desde a sua origem até a contemporaneidade significando poder, principal diferenciador de classes, podemos concluir que tal atributo está ligado ao imaginário coletivo, sendo ele um dos mais emblemáticos temas ao longo de toda a história, que sempre diferenciou e distanciou os semelhantes. (SOUZA, 1987, p.125)

Há correntes no Judiciário que defendem a utilização de roupa comum, sem nada diferente e especial, demonstrando serem adeptos da abolição da toga. Outros, ao contrário, insistem na sua manutenção, evidenciando as diferentes opiniões do campo.

Este hábito não é acompanhado tão fortemente pelo primeiro grau quanto no segundo, uma das explicações é a de que na primeira instância as varas se espalham por todo o estado com hábitos, clima e cultura absolutamente diversos. Não sendo possível, assim igualar o que é desigual na sua essência. Além do aspecto da pouca praticidade no cotidiano.

Para um advogado, no entanto, as regras são um pouco mais flexíveis, especialmente para os trabalhistas, que lidam normalmente com empregados, podendo inclusive trabalhar sem a utilização do paletó.

Já no segundo grau, em Tribunais localizados nas capitais, é mais frequente o uso da toga inclusive, compartilhada por outros operadores jurídicos, como por exemplo, os advogados que usam a beca para sustentação oral e servidores que utilizam a capa preta sobre os ombros, auxiliando os desembargadores nas sessões.

Desta forma, a tradição se mantém mais fortemente na segunda instância, sendo a toga o traje do magistrado nos Tribunais colegiados, mostrando ser ela ainda um dos símbolos máximos da austeridade e da relevância da função.

Freitas (2015) entende que no direito persiste o culto a um formalismo nos trajes, mitigado pela mudança dos tempos e pela entrada no mercado de trabalho das novas gerações. De qualquer forma, o formalismo é mais acentuado no Judiciário pelo fato de quem julga ser mais visto, analisado e cobrado, colocado socialmente em evidência. Por isso, dele se espera muito e se tolera pouco.

Assim a toga, que carrega na sua história a nobreza de ter sido um dos principais símbolos da Justiça, arrasta também com ela uma carga de compromissos e responsabilidades inerentes ao seu uso. A toga está presente não somente como valor, mas como representação de um sentimento de justiça que emerge da espécie humana.

2.2 SOFRIMENTO E PRAZER

De acordo com Nardi et al (1999), pensar a relação subjetividade e trabalho significa pensar a forma como o jeito de ser, agir e sentir são construídos pelas experiências do trabalho. Este modo de conceber a relação com o trabalho está diretamente vinculado à análise social, ampliando o foco das questões socioeconômicas, para dimensões culturais, éticas e políticas. (NARDI; TITTONI; BERNARDES, 1999).

O estudo dos aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho permite visualizar que as vivências de prazer-sofrimento decorrentes da organização do trabalho são dialéticas. Exatamente por isto, não podem ser analisadas separadamente. Por esta razão tem sido considerada pela Psicodinâmica do Trabalho como um constructo dialético. Segundo esta teoria, a normalidade não elimina os efeitos psicopatológicos que o trabalho pode exercer nos trabalhadores. Portanto, normalidade não implica ausência de sofrimento, nem, por outro lado, a presença de sofrimento exclui o prazer.

Freud (1974) sinalizou que a atividade do homem caminha em duas direções, na busca de ausência de sofrimento e na procura pelo prazer, questão implicada na satisfação de necessidades representadas pelo sujeito, que precisarão tornar-se uma manifestação episódica em função das contrariedades impostas pela sociedade.

No caso do sofrimento, Dejours (1994) caracteriza-o por sensações desagradáveis provenientes da não satisfação de necessidades, de origem inconsciente, relacionadas aos desejos mais profundos dos sujeitos.

Mendes (1995) entende que o sofrimento e as defesas individuais e/ou coletivas para enfrentá-lo se instalam no momento em que os trabalhadores não têm a possibilidade de utilizar o processo de mobilização subjetiva ou de sentir prazer resultante do investimento sublimatório. Tais respostas são dadas pelas restrições da própria estrutura de personalidade e pelas imposições do modelo de organização do trabalho.

As estratégias defensivas são definidas pela autora como um mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar sua percepção da realidade que o faz sofrer. Ocorre que este processo é estritamente mental e, por isto, não modifica a realidade de pressão patogênica imposta pela organização do trabalho.

Quando essas estratégias se estabilizam, surgem o desencorajamento e a resignação diante de uma situação que não gera mais prazer, só sofrimento.

De acordo com Mendes (1995), cada categoria profissional está submetida a um modelo específico de organização do trabalho e pode conter diversos elementos contraditórios, facilitadores ou não da saúde mental do trabalhador.

Dejours e Abdoucheli (1990) consideram, também, que a organização do trabalho resulta das relações intersubjetivas e sociais dos trabalhadores com a mesma. Completando, Abrahão (1986) defende que a organização do trabalho pode ser distinta entre as instituições mesmo as que possuem os mesmos processos técnicos e, até, variar de um local para outro dentro da mesma.

Confirmando a análise desenvolvida, é o próprio Dejours (1994) quem defende que a desmobilização aparente dos trabalhadores é decorrente de problemas concretos relativos à organização do trabalho mais ainda que da “crise de civilização” e de fatores gerais da sociedade. O autor ainda comenta que se fala às vezes de rotina, de desânimo, de resignação, mas quase nunca do próprio trabalho enquanto monótono e aborrecido.

A coexistência do binômio sofrimento-prazer no trabalho requer, segundo Dejours (2004), estratégias dos trabalhadores que podem ser coletivas de defesa ou de mobilização subjetiva. São estas últimas que ajudam na ressignificação do sofrimento, visando a transformar as situações geradoras de sofrimento em situações geradoras de prazer. Em relação ao prazer Dejours (1994) afirma que o mesmo decorre da descarga de energia psíquica autorizada pela tarefa.

Pesquisas realizadas por Mendes (1995, 1999), Mendes e Linhares (1996) e Mendes e Abrahão (1996) indicam que o prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e o reconhecimento, especialmente, pela realização de uma tarefa significativa e importante para a instituição e a sociedade. O uso da criatividade e a possibilidade de expressar a marca pessoal também são fontes de prazer, além do orgulho e da admiração provenientes do reconhecimento.

Para Mendes (2008), é a partir da relação com o outro e no coletivo que o trabalhador pode expressar sua subjetividade, falar do seu sofrimento e ter o controle de suas possíveis causas e, ainda, recolocar-se enquanto sujeito profissional e social, transformando a ação do trabalho em uma das fontes de prazer.

Assim, a gestão coletiva da organização do trabalho poderá permitir a transformação do sofrimento em prazer quando possibilitar o engajamento do trabalhador na atividade.

Segundo Moraes (2010) inicialmente o sofrimento é passivo, causa desânimo e inibe a ação, mas exige alívio e por isso impele o sujeito à busca de superação, a uma reação para ultrapassá-lo. Dessa forma o trabalhador mobiliza todos os seus recursos subjetivos para superar as dificuldades, incluindo a inteligência do corpo, a experiência, a intuição, que constituem a inteligência prática. Essa inteligência é conduzida pelo próprio sofrimento, o que a constitui como inteligência *pática*, originária de *pathos*, do sofrimento.

Dejours (2007) afirma que na busca de alívio para o sofrimento, o trabalhador mobiliza sua inteligência prática na tentativa de contribuir para solucionar os problemas que surgem. Dessa forma, o sofrimento no trabalho pode ser subvertido em prazer, conduzindo ao fortalecimento da identidade.

Nesse aspecto Dejours (2008) define o reconhecimento como um “disparador” do processo que leva a superação, a ressignificação e a transformação do sofrer, pois sem o reconhecimento atribuído a partir do olhar do outro, o sofrimento que emerge do encontro com o real do trabalho permanece privado de um significado. Por outro lado, o sentido atribuído à atividade por meio do reconhecimento favorece diretamente a mobilização subjetiva, que conserva a coesão dos trabalhadores.

Moraes (2013) destaca que o sofrimento e o prazer integram o trabalhar, dessa forma o sofrimento pode se caracterizar como patogênico ou criativo dependendo dos processos psicodinâmicos mobilizados no confronto da subjetividade com a organização do trabalho; bem como, dos recursos individuais e coletivos para lidar com as dificuldades inerentes ao real do trabalho.

Moraes (2013) ressalta ainda a importância de se compreender os aspectos mobilizadores de prazer no trabalho e os processos que favorecem a subversão do sofrimento em prazer, visão compartilhada por este estudo.

A partir dessas considerações, infere-se que o trabalho pode favorecer condições estabilizadoras que neutralizam o sofrimento, cedendo lugar ao processo de sublimação e/ou processo de mobilização subjetiva, permitindo assim a sua transformação em prazer.

2.3 A SUBJETIVIDADE EM OUTRAS PESQUISAS

Serão apresentadas quatro pesquisas realizadas no Judiciário brasileiro, três delas com magistrados e uma com servidores que ajudam a revelar e compreender parte do trabalho subjetivo e invisível desenvolvido no Judiciário.

2.3.1 “O juiz sem a Toga”

A pesquisa realizada por Ribeiro (2005), intitulada “O juiz sem a Toga”, com juízes de primeiro grau em Santa Catarina, promovido pelo Sindicato dos Servidores do Judiciário, utilizando como método oficinas de trabalho, traz dados que revelam as especificidades deste segmento e apontam cada vez mais para a importância da reflexão do trabalho sobre a subjetividade e a saúde dos trabalhadores do judiciário.

Conforme o autor, o déficit da democracia no judiciário e a evidência de que os juízes, não só os servidores, estão adoecendo no trabalho e que as causas e interfaces são praticamente as mesmas, leva a problematizar diversas questões que atravessam nossa contemporaneidade.

O autor ressalta que o juiz é um trabalhador social e que, ao adoecer no trabalho, faz aumentar a significativa população de trabalhadores nas mesmas condições, denunciando a necessidade de políticas coletivas de saúde no trabalho.

Segundo Ribeiro (2005), os juízes são considerados uma categoria profissional privilegiada e ficam à margem das pesquisas do gênero, por virem de um estrato social diferenciado, com um bom padrão de vida se comparado à maioria dos brasileiros, inclusive com maior acesso à universidade. Seu trabalho, eminentemente intelectual, os aproxima dos Poderes da República, dando-lhes status e ascensão social.

O juiz é um servidor do estado que ingressa na função por concurso público, sua jornada de quarenta horas semanais exige renúncia de outro trabalho/emprego, salvo o de professor. Não é considerado servidor, mas órgão de estado.

Ribeiro (2005, p. 14) afirma que:

Numa sociedade materialista voltada para a produção de bens de troca e marcada pela obsessão de enriquecimento e consumo, o trabalho de fazer justiça termina sendo um estigma. Visto com um misto de temor, inveja e boa dose de preconceito, o juiz é tido como um servidor público dispendioso, pois

seu trabalho, apesar de ser diurno e mexer com problemas e conflitos econômicos e sociais, de toda ordem, de milhões de pessoas, não é uma necessidade individual e cotidiana. Falta ao trabalho do juiz os atributos de mercadoria.

Os magistrados usufruem de remuneração razoável, que os coloca em um lugar de prestígio, ocupado por apenas 20% dos brasileiros. São tidos como parte de uma elite intelectual, econômica e socialmente favorecida.

Ribeiro (2005) sinaliza que os juízes reconhecem as repercussões do trabalho sobre sua própria saúde e interpretam a explosão da demanda ao judiciário como resultado da constitucionalização dos direitos sociais. Ressalta ainda o autor a necessidade dos trabalhadores do judiciário e dos juízes de se colocarem como protagonistas na defesa da própria saúde e do processo de democratização do judiciário.

2.3.2 “Retrato falado: a justiça do trabalho na visão de seus magistrados”

Em seu artigo, Gomes (2006) promove uma discussão didática tanto sobre a Justiça do Trabalho quanto sobre o direito do trabalho através do tempo e que permite entender melhor as subjetividades e seus atravessamentos nas condutas adotadas pelos magistrados.

O que interessa ressaltar é o esforço de repensar a trajetória da Justiça do Trabalho e seus tensionamentos desde sua origem, em 1941, até o momento que tem suas bases ampliadas através da Constituição de 1988 e a Emenda nº45.

Gomes (2006) assinala como um momento significativo para o segmento a Constituição de 1988, que forneceu o fundamento orientador de princípios após o período militar, demonstrando assim que a experiência do regime militar foi estratégica para que se pudesse compreender o sentido político que foi sendo atribuído ao direito do trabalho pelos juízes, a partir de 1970; enfatizando a centralidade do papel político-social da magistratura do trabalho em uma sociedade marcada pelas desigualdades como a brasileira.

A Constituição foi o grande marco simbólico de reversão dessa tradição em função da valorização dada aos direitos sociais e do trabalho; do fortalecimento do Ministério Público e do Ministério Público do Trabalho; e também do reconhecimento

da matriz jurídica que fundamenta a Justiça do Trabalho, uma justiça dos direitos coletivos.

Gomes (2006) refere-se a era Vargas, uma vez que a Justiça do Trabalho foi instituída pela Constituição de 1934, que teve breve duração e que foi interrompida pelo golpe do Estado Novo, em 1937. Este período foi marcado por um debate sobre o estabelecimento de uma instituição que reconhecia sujeitos de direito coletivo e não apenas os individuais.

Dessa forma pontua a autora que foram as posições liberais clássicas e individualistas que se opuseram à Justiça do Trabalho, sendo os que defendiam o autoritarismo do Estado que assumiram sua defesa e sua manutenção na Constituição de 1937. Como consequência, a instituição da Justiça do Trabalho no Brasil se fez com grandes resistências, percorrendo caminhos acidentados para, em 1º de maio de 1941, ser finalmente inaugurada.

Seu início foi marcado por características de uma justiça administrativa, subordinada ao Poder Executivo, não integrando o Poder Judiciário. Gomes (2006) ressalta que esta marca seria difícil apagar e que já explicitava sua “subordinação” e “afastamento”. Somente pela Constituição de 1946, através dos esforços da própria magistratura, se integra ao Poder Judiciário.

A autora demarca que a Justiça do Trabalho era uma justiça especial por tratar de dissídios individuais e coletivos entre “empregadores e empregados”, voltando-se para o atendimento do cidadão comum, assumindo por isso uma dimensão intervencionista e protecionista do Estado em relação ao trabalhador, tratado como “economicamente fraco” na cadeia produtiva.

Devido a essa concepção, deveria ser uma justiça de fácil acesso, de gratuidade de custos, de dispensa de advogados, de oralidade e de maior informalidade no julgamento dos processos. Diferentemente de outras justiças, a do trabalho orientava-se pelo princípio da conciliação entre as partes, incorporando juízes classistas ou vogais, que eram representantes de empregadores e empregados e facilitadores nestes processos.

A constituição de 1937 criou o cargo de procurador geral do trabalho, assim como as Procuradorias Regionais do Trabalho, que funcionavam junto aos Conselhos Regionais, mais tarde Tribunais Regionais do Trabalho. Na tradição francesa, os “magistrados de pé”, ou procuradores, tinham como tarefa assegurar o cumprimento

da legislação do trabalho, representando “os fracos e hipossuficientes”, atuando junto aos magistrados para o fortalecimento da justiça social (Moraes Filho, 2004: 10-11).

Nesse aspecto, o primeiro governo Vargas constituiu um marco para a sua trajetória, sendo caracterizado como o de início de um processo de inclusão social importante para os trabalhadores urbanos, sobretudo porque o cenário era de radical exclusão. Vargas iniciou este processo de inclusão através do direito e da Justiça do Trabalho, entendido como o período de constituição do *welfare state* brasileiro, mas também de limites, uma vez que estabelecia direitos apenas aos trabalhadores cuja ocupação era reconhecida pelo Estado.

Paradoxalmente, de acordo com Gomes (2006), este limite foi expandido apenas nos anos 1970, pelo próprio regime militar que assegurou direitos previdenciários aos trabalhadores rurais. Estas características permitem a compreensão da herança do desprestígio dos direitos e da justiça do Trabalho e da sua identificação como a de uma justiça “menor”, “diferente” porque voltada para problemas sociais, buscando soluções conciliatórias.

Gomes (2006) aponta que por não ter o charme teatral do direito penal, nem a importância dos direitos civil, tributário e administrativo, que lidam com a propriedade e com o interesse público governamental, a Justiça do Trabalho com suas características inovadoras – descritas assim por proporem acessibilidade, gratuidade e oralidade, foram apreendidas como marcas negativas, tendo dessa forma o juiz do trabalho sua condição de status de magistrado rebaixada.

Paradoxalmente, estas mesmas características destacam a relevância desta justiça, apontada como o mais eficiente dos meios de minimização das desigualdades, de distribuição de renda, de justiça social e de afirmação de democracia, porque foi esse direito que no âmbito da sociedade civil, conferiu poder a quem não tinha riqueza.

Diz-se do acesso facilitado porque em tese não há necessidade da presença de advogado, que, somado a questão de não haver custos, torna ainda mais fácil o acesso. Esse direito é descrito como aquele que está em permanente conflito com a economia, uma vez que a visão da Justiça do Trabalho é a de combater sempre a prevalência da economia, dos princípios econômicos sobre o ser humano.

Gomes (2006) conclui desta forma que a Justiça do Trabalho se teria constituído como uma justiça “pobre”, precariamente instalada e limitada, não por acaso a basicamente algumas capitais do país e ao trabalhador urbano apenas.

Dando continuidade à linha do tempo, os anos 1970-80 foram um período estratégico para que fosse operada uma melhor distribuição de renda, especialmente via direito e Justiça do Trabalho.

Rosanvallon (1981) afirma que estas circunstâncias teriam sido vivenciadas por diversos países europeus, como, por exemplo, a França e a Alemanha, que no pós-segunda guerra mundial chegaram a incorporar 80% de sua população economicamente ativa aos sistemas de proteção social. Ressaltando ainda a problematização necessária sobre a importância das condições políticas para os avanços dos processos de democratização, socioeconômicos e político-culturais.

De acordo com Gomes (2006) quando houve a sua expansão na década de 1980 e 1990, foi implantada basicamente uma nova estrutura. Dessa forma foi a constituição de 1988 que reconheceu amplamente a Justiça do Trabalho pela consagração dos direitos sociais e pela recriação do Ministério Público do Trabalho, com sua função de órgão agente e capacidade de propor ações civis públicas.

Porém, na década de 1990 houve um reforço à ideia da flexibilização radical e desregulamentação, através de uma política de fundo neoliberal, antítese do direito do trabalho, um direito mais interventivo. Gomes (2006) pontua assim que no governo de Fernando Henrique o desprestígio da Justiça do Trabalho retornou. A mídia contribuiu em parte, vendendo a ideia de que o Estado não poderia intervir nas relações sociais e que deveria ficar afastado de algumas atividades.

Essa década seria conhecida como uma das mais difíceis para o direito e para a Justiça do Trabalho, que passaram a ser alvos sistemáticos de um discurso desregulamentador das relações de trabalho. Sendo várias as suas vitórias, como o banco de horas, o contrato por tempo parcial, entre outras. No relato dos magistrados da pesquisa de Gomes (2006) tem-se a percepção de que nos anos 90 a expressão “economicamente mais fraco” se tornou obsoleta dentro do próprio judiciário, como se já não existisse mais, desprezando alguns conceitos que deram razão à existência de uma legislação trabalhista.

Conforme Gomes (2006) com a entrada de Lula no governo este intervém no processo. Houve numerosas reações através de setores organizados da sociedade civil, partidos de oposição, associações – dentre elas a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), criada em 1976 e que teve forte impacto na articulação e crescimento do movimento dos magistrados, visando ao seu fortalecimento.

Uma dessas conquistas ocorreu na década de 90 em um dos encontros da Associação dos Magistrados do Trabalho (AMATRA) da 4ª região, quando foi possível obter em cada vara um juiz auxiliar, o que foi estendido a todas as varas do Brasil. Surgiram assim propostas que buscavam uma maior aproximação da magistratura do trabalho com a sociedade civil, que se traduziu em modificações nas posturas individuais e coletivas, desde a forma de o juiz se vestir e se comportar na localidade onde atuava – deixando a toga, convivendo mais com os moradores; passando pela modernização das varas e dos tribunais – com a informatização e o estabelecimento de metas de produtividade; até incluir a defesa de uma maior participação dos magistrados nas questões da sociedade, via AMATRA e ANAMATRA.

De acordo com Souto Maior (2005), em 1998 houve a significativa Emenda Constitucional nº 28, que estabeleceu que cabia à Justiça do Trabalho a arrecadação de créditos previdenciários, o que deixou a instituição uma excelente arrecadadora, fonte de lucros para os cofres governamentais.

Através da reforma administrativa, foi possível tornar a Justiça do Trabalho uma excelente arrecadadora da previdência, de forma que este fator contribuiu para elevar a importância do campo, uma espécie de inversão da tradição de desprestígio até então dominante.

A extinção dos juízes classistas ou vogais em 1999 também propiciou um fortalecimento da Justiça do Trabalho; na medida em que os classistas eram apontados como causa grave de descaracterização da Justiça do Trabalho, marca de suas origens corporativas, descritos como “peso morto”, tanto pelos vícios existentes em seu recrutamento nos sindicatos quanto pela inutilidade de sua presença nas cortes.

Apesar de que, para Gomes (2006) a extinção da representação classista esteve, provavelmente mais vinculada à questão de custos do que propriamente ao aperfeiçoamento da Justiça do Trabalho.

Outra data importante na trajetória ocorreu em dezembro de 2004, quando foi aprovada no Congresso Nacional a Emenda Constitucional nº 45, que finalizou a Reforma do Judiciário, em tramitação desde 1992, um processo longo que levou mais de dez anos de debate em torno da construção de um novo desenho institucional no campo.

Gomes (2006) defende que a partir da reforma novas discussões se abriram em relação à interpretação e implementação de suas disposições. Assinalando ainda

que esta não foi uma mudança isolada, uma vez que se seguiu às reformas Administrativa e Previdenciária, todas com o objetivo comum de aperfeiçoamento do Estado democrático de direito.

Cabe assinalar que a Emenda nº 45, através do artigo 114, introduziu uma alteração fundamental para a Justiça do Trabalho, uma vez que a instituição tem sua competência ampliada para julgar as “relações de trabalho” e não mais apenas “as relações de emprego”.

Tal alteração, ainda debatida na magistratura, é polêmica e complexa pois refunda essa justiça especial. Uma dessas alterações é que o artigo traz para a Justiça do Trabalho, além dos trabalhadores empregados, um universo diferenciado de trabalhadores que prestam serviços “de forma não subordinada”, como os autônomos, os prestadores de serviços avulsos e os subempregados.

Esta ampliação de competência traduziu um certo reconhecimento desse ramo de justiça, embora sua abrangência e implicações não tenham sido um consenso entre os próprios magistrados.

Portanto, é recorrente a constatação de ser o direito do trabalho o instrumental mais testado e eficaz de distribuição de renda e poder em sociedades capitalistas. A importância da politização quando da transição do regime militar para a Nova República pode ser entendido como uma ressignificação política e intelectual da ideia de direitos sociais do trabalho.

Desta forma, os direitos do trabalho, conforme Gomes (2006), mantendo-se como direitos sociais que podem minimizar as desigualdades em uma sociedade capitalista, como postulados nas décadas de 1930-40, assumem uma função política da qual tinham sido destituídos sob o Estado Novo e sob o regime militar, a despeito das estratégias de inclusão social por eles apreendidas. Assumindo essa perspectiva política, tais direitos se tornam um espaço de afirmação de valores democráticos.

A Justiça do Trabalho passa a se afirmar como um espaço de inovações, de eficiência e legitimidade, apesar dos problemas que enfrentou e que continua enfrentando. Uma dessas questões, já pontuadas, seria a tradição de desprestígio do direito do trabalho, percebido como um “direito menor” pela sociedade, mas especialmente pelo núcleo duro formado pela própria Justiça Estadual e Federal. Tornando-se uma justiça de “vanguarda” e adotando procedimentos modernos passa ela agora a apontar possibilidades para as demais. Não é por acaso que foi esse o período em que as mulheres passaram a integrar, em maior número, as cortes

trabalhistas; outra questão relevante para sua fortificação foi o fato de ter se interiorizado nos estados de forma efetiva.

No entanto, conclui Gomes (2006), através das palavras dos magistrados que entrevistou, que o poder judiciário, apesar das suas conquistas, tem uma tendência de ser reacionário em todo o mundo, sendo mais conservador por natureza, demorando mais a se adaptar ao fato social.

2.3.3 “Vivência de sofrimento no Judiciário amazonense: o papel da organização do trabalho”

Cabe trazer algumas questões levantadas pela pesquisa de dissertação realizada por Garcia (2011) com servidores do Tribunal de Justiça do Amazonas, realizada em varas criminais, evidenciando que a transformação do sofrimento dos trabalhadores é dificultada pela falta de cooperação e pela tradição das relações coloniais de trabalho.

Conforme Garcia (2011), apesar do vínculo de trabalho oferecer estabilidade, os servidores da pesquisa não conseguiram construir estratégias concretas para questionar os aspectos que consideravam incoerentes e injustos no trabalho.

A racionalização foi utilizada como defesa, ao atribuírem ao setor de Recursos Humanos a iniciativa de mobilização que poderia ser acionada por eles mesmos.

Conclui o estudo ainda que a ausência de ação em busca de saídas que provoquem modificações na gestão do trabalho não é apenas proveniente da falta de iniciativa pessoal, mas também consequência da tradição hierárquica mantida na instituição, em que apenas os chefes e magistrados podem realizar mudanças ou provocar transformações, como exemplo do modelo “casa-grande” do período colonial brasileiro.

A pesquisa evidenciou ainda que as relações socioprofissionais envolviam aceitação de modelos prontos, ditados pela hierarquia. Esses aspectos se colocam como barreiras à transformação do sofrimento no trabalho, contribuindo para a acomodação dos trabalhadores, que acabam não se estruturando para ações no coletivo.

2.3.4 “O trabalho do juiz”

Outra pesquisa importante foi a realizada por Giovanni Alves em 2014, com a produção de livro e vídeo documentário, que trouxe uma reflexão crítica sobre as condições de produção da Justiça do Trabalho no Brasil e os impactos à saúde dos seus magistrados, uma vez que também eles estão sujeitos, assim como os trabalhadores clássicos de menor poder aquisitivo, à precariedade das condições de trabalho e suas nuances. E é esse um dos pontos que se gostaria de discutir, uma das paragens no cenário político econômico que permite compor, sob outros aspectos, a subjetividade desta categoria profissional.

Cabe destaque o fato do magistrado ser percebido como um sujeito privilegiado em uma sociedade bastante desigual, integrante de elite do serviço público, detentor de poder político e de muitos privilégios. O autor conduz, no entanto, seu olhar para a desmitificação do trabalhador magistrado, colocando-o como mais um segmento profissional submetido às condições precárias do modelo toyotista de produção. Ao serem definidos como trabalhadores públicos imersos na precarização do trabalho, Alves (2014) afirma que os magistrados são inseridos, de forma contraditória na condição de proletariedade, caracterizada pelo autor como um conjunto de atributos existenciais, por exemplo, a subalternidade, acaso, contingência, insegurança, descontrole, corrosão de caráter, manipulação, desencantamento, resignação, plasticidade, dentre outros. Assim, a condição de proletariedade é entendida a partir de uma condição de existência humana no tempo histórico do capital.

Desta forma, então, o toyotismo implicaria na formação de agentes sociais internos e externos à produção do capital, “profissionais” da manipulação, capazes de exercer uma ação sobre outros homens, visando a estimular o engajamento nas equipes de trabalho e nas metas de produção. Para isso, continua Alves (2014), são mobilizados sistemas de signos que operam na captura da subjetividade do homem-que-trabalha.

A partir destes pressupostos Alves (2014) define o trabalho do juiz como um “trabalho ideológico” porque pretende exercer uma ação comunicativa sobre outros homens, aplicando as leis depois de ponderar e realizar audiências com as partes. Assim, o trabalho do juiz objetiva induzir um homem ou vários a realizar algumas posições teleológicas, de acordo com um modo jurídico que organiza o Estado

democrático de direito. As profissões guiadas pelo trabalho ideológico, são descritas como aquelas que envolvem intensamente a subjetividade das pessoas que trabalham, o que ocasiona, muitas vezes, no âmbito da vida privada, alto índice de separação conjugal, evidenciando o peso do trabalho em suas vidas pessoais.

Alves (2014) reconhece o comportamento autoritário advindo da própria cultura do judiciário no Brasil, mas também o percebe como uma estratégia de defesa diante desta intrusividade do trabalho do juiz como trabalho ideológico, que permeia a vida pessoal dos magistrados.

Acirrando a necessidade de envolvimento já decorrente da própria organização do trabalho judicial, existe o fato de lhe ser atribuído ainda a função de gestor. Dessa forma tornando-se gestor da unidade judicial, seu envolvimento com o trabalho aumenta ainda mais, ao mesmo tempo que o coloca numa posição contraditória na estrutura de classes; uma vez que ele manda nos servidores técnico-administrativos da vara e também obedece a seus superiores hierárquicos. Revelando uma incorporação da ideologia de gestão, ao mesmo tempo em que também ele sofre seus efeitos.

O juiz, conforme Alves (2014), tem prerrogativas legais de arbitrar conflitos de interesses materiais, na Justiça do Trabalho especificamente, de conflitos laborais oriundos da própria natureza do modo de produção capitalista. Assim, o juiz do trabalho intervém na questão da conflitualidade social, mediando a luta de classes, adquirindo para si respeitabilidade e reconhecimento social.

Descreve Alves (2014) que no Brasil o juiz é um agente público do Estado capitalista, só existindo em sociedade capitalista, com uma função social de regular, na base da lei trabalhista, a conflitualidade entre as classes sociais. No Brasil, onde a justiça do trabalho surgiu ligada ao controle da reprodução da força de trabalho como mercadoria, torna-se, portanto, agente público da ordem burguesa, agentes públicos do Estado político com prerrogativas que lhe conferem poder. Assim na figura do magistrado se constrói a ilusão deste como ente que está acima das classes. O autor pondera que ao imaginar-se “deus” o juiz incorpora a persona mitificada do Estado político, exercendo como um pequeno deus seu trabalho solitário.

A solidão do trabalho do juiz, particularmente no 1º grau, é um aspecto muito forte no trabalho, pois ainda que ocorram interações no ambiente de trabalho judicial, nas audiências, o processo decisório é descrito como um momento ponderado que ocorre na solidão. O juiz decide com a sua consciência, ele até pode discutir com

colegas, mas a responsabilidade pela sentença é totalmente dele, por isso muitos se fecham em seus gabinetes.

Desta forma, Alves (2014) insere o magistrado trabalhista como instrumento da sociedade capitalista, visando a pacificar conflitos trabalhistas numa sociedade tomada por interesses antagônicos de classe; mas que, por outro lado, encontra-se também submetido às relações autoritárias de trabalho que caracterizam o Poder Judiciário Brasileiro, ou seja, o magistrado trabalhista encontra nas relações de trabalho do Poder Judiciário traços do autoritarismo que marcaram as relações sociais no país.

Quer de forma consciente ou inconsciente, o autoritarismo se expressa no preconceito histórico contra as classes subalternas. Tais características são ilustradas quando ocorre desvalorização da sentença do juiz do trabalho de primeiro grau pelos tribunais superiores, por aquele ter estado próximo ao trabalhador na audiência, ouvindo as testemunhas e ter se impregnado com seus valores e desejos. Desta forma, o autoritarismo do judiciário é reconhecido por Alves (2014) como um dos legados da ditadura no Brasil, arraigado na sua estrutura e que se reproduz através das suas relações.

Seguindo o caminho, partindo das subjetividades singulares, a trajetória vai sinalizando a necessidade de outras paragens para avançar um pouco mais a cada pedaço da trilha.

CENA 3 COLETIVO

[...] aquele que vive é aquele que luta!
Elsa Cayat, ('La psy de Charlie')
Psicanalista morta no atentado
ao Jornal Charlie Hebdo,
(FÉLIX, 2015).¹⁰

No intuito de compreender a dinâmica das relações e do coletivo de magistrados, é necessário visualizar uma ética que possibilite a formação de um coletivo de trabalho, tornando-se importante ainda elucidar e, em linhas gerais, a caracterização dos aspectos fundamentais ligados ao poder e à autoridade para esta constituição.

Nada poderia ser mais contemporâneo e representativo, nesta fase de escrita da tese, que a tragédia ocorrida em Paris em janeiro de 2015, ao jornal Charlie Hebdo, resultando na morte de doze pessoas por radicais islâmicos em nome da intolerância na convivência social.

Dentre estas pessoas estava Elsa Cayat, psicanalista, única mulher do grupo e que teve sua coluna póstuma publicada com o título – *La capacité de s'aimer* (A capacidade de se amar) no primeiro número após a tragédia. Seu artigo abordava, como de praxe, temas comuns inspirados no seu próprio divã, tais como a intolerância e a dificuldade de aceitação do outro, básicos para a vida em coletivo. Temas já tão banalizados e amarelados pelo tempo, mas que expõem a todos a dificuldade real da humanidade em tolerar e conviver com as diferenças em um mundo que apregoa o individualismo e o super desempenho a qualquer custo.

Cayat já apontava em sua escrita que é muito mais difícil do que se pensava essa suposta abertura ao outro, porque para fazê-lo é condição conhecer a si mesmo e as próprias diferenças. Para descobrir quem realmente somos, precisamos procurar muito atrás em nossa história, sinalizava Cayat a existência de engates enraizados muito profundamente em nossa subjetividade. Quando pensamos que uma das estratégias de saúde é também a capacidade de indignar-se, tragédias como esta desacomodam por estamparem evidências dessa fragilidade. Conviver com as ambivalências e paradoxos da sociedade contemporânea só reforça o cuidado em

¹⁰ FÉLIX, Maryse. What Everyone Can Learn From Elsa Cayat's Final Column In Charlie Hebdo. Yahoo, 16 jan. 2015. Disponível em: <<https://www.yahoo.com/health/what-everyone-can-learn-from-elsa-cayats-last-108207746187.html>>. Acesso em: 11 mai. 2015.

olhar o tema da intolerância como um dos maiores dificultadores para a construção de laços sociais do homem no coletivo, questões que surgem de forma ainda mais acirrada no mundo contemporâneo do trabalho.

Ocorre que sem esta base coletiva ficamos mais vulneráveis a todas as formas de violência, incluindo as mais perversas como o assédio moral e o assédio sexual. Pretende-se a partir da Psicodinâmica entender estas composições.

Dejours (2012) pontua que o trabalho nunca será apenas produzir, é também e principalmente viver junto. O que não pode ser tomado como um pressuposto em si, necessitando da mobilização da vontade dos trabalhadores sobre as maneiras de trabalhar, dinâmica complexa denominada por ele como “atividade deôntica”.

Segundo o entendimento Dejouriano, será em função da existência da atividade deôntica que a organização real do trabalho poderá evoluir e adaptar-se, ou seja, através da composição do coletivo e da transformação material do processo de trabalho.

No entanto, como lembra Dejours (2012), a cooperação do ponto de vista do engajamento da subjetividade supõe em alguma medida um recuo imposto ou consentido para a inteligência e para a expansão da vida singular. De forma que, em um coletivo, contribuir e consentir com os acordos implicará renunciar ao potencial subjetivo individual, em nome do viver junto e da cooperação.

Apesar do desconforto, os riscos são superados em função da necessidade do trabalhador em mobilizar sua inteligência e sua subjetividade, engajar-se é uma contribuição essencial à produção da instituição, assim como é esperado que a contribuição seja também retribuída.

Para além da retribuição material, espera-se a simbólica, denominada pelo autor de reconhecimento, que para além do sentido de gratidão, pode ser definido como um reconhecimento sobre a realidade da contribuição do sujeito que trabalha, do que não é visível mas que é fundamental às instituições.

Para atingir sua eficiência simbólica, o reconhecimento precisa passar por dois tipos de julgamentos, os de utilidade, ou seja, o desejo de ser útil e que é feito pela hierarquia e os de beleza, que são proferidos pelos colegas que conhecem o trabalho profundamente, credenciando um pertencimento a um coletivo.

Dejours (2012) sinaliza que o reconhecimento pela contribuição não é direcionado sobre a pessoa, mas diz respeito ao seu fazer. É por causa desse reconhecimento sobre o fazer que se torna possível respeitar e manter relações de

convívio com as pessoas pelas quais não se tem empatia. Logo, o reconhecimento da qualidade das contribuições singulares no registro do fazer tem um papel essencial nos conflitos humanos.

Por outro lado, os ganhos que a cooperação pode trazer tanto no registro individual quanto no social são grandes e justificam porque é possível a construção de solidariedade, entre a experiência subjetiva individual e a implicação coletiva na vontade de contribuir com as condições éticas do viver junto.

Dejours (2012) defende que é possível a construção de compromissos racionais entre a subjetividade singular e a ação coletiva. Essa construção é possível não apenas na luta contra a injustiça, mas também para celebrar a vida, quer dizer que, se a luta contra a dominação tem por finalidade a celebração da vida e não o gozo do poder ou a promoção do individualismo, então a ação e a luta deverão centrar-se em fazer com que a organização do trabalho seja um objetivo real da deliberação política.

3.1 PODER E AUTORIDADE

O conceito de poder é utilizado na descrição das relações humanas, mas é controverso e pouco compreendido. Pretende-se a partir de Weber e Bordieu alicerçar, mesmo que brevemente, os conceitos de poder e de hierarquia que permitem compor a realidade institucional dos magistrados.

De acordo com Weber (1982), o poder é: “[...] a possibilidade de que um homem, ou um grupo de homens, realize sua vontade própria numa ação comunitária, até mesmo contra a resistência de outros que participam da ação”.

Define ainda que o poder é a capacidade de obrigar, por causa de sua posição ou força, os outros a obedecerem à sua vontade, mesmo que eles preferissem não fazê-lo. Já autoridade seria definida como a habilidade de levar os outros, de boa vontade, a fazerem sua vontade prevalecer.

Weber (1982), ao analisar o poder nas estruturas políticas, enfatizou o uso de força, comum a todas elas, diferindo apenas a forma e a extensão como a emprega contra outras organizações políticas.

Para o autor, “as classes têm sua oportunidade determinada pela existência ou não de maior ou menor poder para dispor de bens ou habilidades em seu próprio benefício” (WEBER, 1982, p.268).

O poder na burocracia é abordado a partir da consideração de que a burocracia é o meio de poder mais desenvolvido nas mãos do homem que o controla. Desta forma, Weber considera como o modo mais racional de exercer o poder, servindo a interesses políticos, econômicos ou de qualquer outra natureza. O autor analisa as características da burocracia, em que é exercido um poder formal e impessoal.

Weber (1981) percebe de fato a dominação no centro das relações sociais, moldadas pelas lutas, assentada em interesses e em monopólios econômicos. Dominação que é estabelecida na autoridade. O autor acrescenta a cada tipo de atividade tradicional, afetiva ou racional um tipo de dominação particular.

Define então as dominações como oportunidade de encontrar uma pessoa determinada pronta a obedecer a uma ordem de conteúdo determinado. São elas:

- Dominação Legal – em que qualquer direito pode ser criado e modificado através de um estatuto sancionado corretamente, tendo a “burocracia” como sendo o tipo mais puro desta dominação. Os princípios fundamentais da burocracia, segundo o autor, são a hierarquia funcional, a administração baseada em documentos, a demanda pela aprendizagem profissional, as atribuições são oficializadas e há uma exigência de todo o rendimento do profissional. A obediência se presta não à pessoa, em virtude de direito próprio, mas à regra, que se conhece competente para designar a quem e em que extensão se há de obedecer. Weber classifica este tipo de dominação como sendo estável, uma vez que é baseada em normas que, como foi dito anteriormente, são criadas e modificadas através de um estatuto sancionado corretamente. Ou seja, o poder de autoridade é legalmente assegurado.
- Dominação Tradicional – em que a autoridade é simplesmente suportada pela existência de uma fidelidade tradicional; o governante é o patriarca ou senhor, os dominados são os súditos e o funcionário é o servidor. O patriarcalismo é o tipo mais puro desta dominação. Presta-se obediência à pessoa por respeito, em virtude da tradição de uma dignidade pessoal que se julga sagrada. Todo o comando se prende intrinsecamente a

normas tradicionais. A criação de um novo direito é, em princípio, impossível, em virtude das normas oriundas da tradição. Também é classificado por Weber como sendo uma dominação estável, devido à solidez e estabilidade do meio social, que se acha sob a dependência direta e imediata do aprofundamento da tradição na consciência coletiva.

- Dominação Carismática – em que a autoridade é suportada graças a uma devoção afetiva por parte dos dominados. Ela assenta sobre as “crenças” transmitidas por profetas, sobre o “reconhecimento” que pessoalmente alcançam os heróis e os demagogos, durante as guerras e revoluções, nas ruas e nas tribunas, convertendo a fé e o reconhecimento em deveres invioláveis que lhes são devidos pelos governados. A obediência a uma pessoa se dá devido às suas qualidades pessoais. Não apresenta nenhum procedimento ordenado para a nomeação e substituição. Não há carreiras e não é requerida formação profissional por parte do “portador” do carisma e de seus ajudantes. Weber entende que a forma mais pura de dominação carismática é o caráter autoritário e imperativo. Contudo, Weber classifica a Dominação Carismática como sendo instável, pois nada há que assegure a perpetuidade da devoção afetiva ao dominador, por parte dos dominados.

Max Weber observa que o poder racional ou legal cria em suas manifestações de legitimidade a noção de competência, o poder tradicional a de privilégio e o carismático dilata a legitimação até onde alcance a missão do “chefe”, na medida de seus atributos carismáticos pessoais.

Bourdieu (1989) considera a questão do poder como um "campo de forças" que é definido em sua estrutura, pelo estado de relação de forças entre formas de poder ou espécies de capital diferentes.

É um campo de lutas pelo poder, entre detentores de poderes diferentes; um espaço de jogo, onde agentes e instituições, tendo em comum o fato de possuírem uma quantidade de capital específico (econômico ou cultural especialmente) suficiente para ocupar posições dominantes no seio de seus respectivos campos, afrontam-se em estratégias destinadas a conservar ou a transformar essa relação de forças (BOURDIEU, 1989, p.375).
[...] poder invisível que só pode se exercer com a cumplicidade daqueles que não querem saber que a ele se submetem ou mesmo que o exercem. (BOURDIEU, 1977, p.31)

Bourdieu (1977) compreende o poder como quase mágico, na medida em que permite obter o equivalente ao que é obtido pela força, devido ao efeito específico de mobilização. Todo poder simbólico é um poder capaz de se impor como legítimo, dissimulando a força que há em seu fundamento e só se exerce se for reconhecido.

O poder simbólico é, para Bourdieu, uma forma transformada, irreconhecível, transfigurada e legitimada das outras formas de poder.

As leis de transformação que regem a transmutação de diferentes espécies de capital em capital simbólico e, em particular, o trabalho de dissimulação e transfiguração que assegura uma verdadeira transformação das relações de força, transformam essas forças em poder simbólico, capaz de produzir efeitos reais, sem gasto aparente de energia (BOURDIEU, 1977, p.408-11).

Segundo o autor, ao contrário da força nua, que age por uma eficácia mecânica, todo poder verdadeiro age enquanto poder simbólico. A ordem torna-se eficiente porque aqueles que a executam, com a colaboração objetiva de sua consciência ou de suas disposições previamente organizadas e preparadas para tal, a reconhecem e creem nela, prestando-lhe obediência.

3.2 MOVIMENTOS ASSOCIATIVISTAS

Apresentam-se, brevemente, algumas instituições como composição à mobilização política dos coletivos.

3.2.1 ANAMATRA

A ANAMATRA foi criada em 1976, no Congresso do Instituto Latino-Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social, tendo as AMATRAS do Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul e Pernambuco como bases principais de apoio. Após sua criação, o número de AMATRAS cresceu no Brasil, bem como a atuação dos juizes do trabalho junto ao Congresso, ao Ministério Público do Trabalho, à imprensa, dentre outras instituições.

3.2.2 AJURIS

Associação dos Juizes do Rio Grande do Sul (AJURIS) foi fundada em 11 de agosto de 1944, congregando magistrados do Estado do Rio Grande do Sul. A AJURIS tem como finalidades, entre outras previstas no seu estatuto, prestar assistência aos seus associados, promover a formação e o aprimoramento profissional e zelar pela afirmação das garantias constitucionais da Magistratura.¹¹

Em relação à atuação institucional, além de atender às finalidades inerentes a toda entidade de classe, a Ajuris tem participado intensamente dos grandes debates nacionais e da discussão de temas relacionados com o exercício pleno da cidadania. Essa linha de atuação apoia-se no pressuposto de que a manutenção de uma sociedade democrática exige constante vigilância, aliada ao exercício permanente do juízo crítico sobre todas as instituições e não apenas sobre o Poder Judiciário, e é particularmente necessária nos tempos que correm.

3.2.3 AMATRA

Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região (AMATRA 4) segundo o site da instituição (www.amatra4.org.br), surgiu em um contexto de repressão. De acordo com a palavra de um dos seus fundadores, Ronaldo José Lopes Leal (hoje ministro aposentado):

“A ideia de instituir uma associação que agregasse os magistrados do Trabalho nasceu logo depois do golpe de 1964, quando a Justiça, de forma geral, sofreu grande pressão por parte do regime militar”.

O gaúcho Leal traz em seu currículo outra iniciativa reconhecida em todo o Brasil: é dele a autoria da sigla “Amatra”, nome que passou a representar as entidades de juizes pelo país.

O ano, de acordo com o site, era 1965, tempo de autoritarismo no Brasil. Mas essa difícil realidade política não impediu que no dia 7 de junho um grupo de juizes fundasse em Porto Alegre uma associação que passaria a lutar pelos direitos dos

¹¹ ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES DO RIO GRANDE DO SUL – AJURIS. Disponível em: <www.ajuris.org.br>. Acesso em: 28 ago. 2014.

magistrados do Trabalho no Rio Grande do Sul e a incentivar o surgimento de outras entidades semelhantes pelo país.

Em 1990, foi concretizada a compra da sede administrativa da Amatra IV. Com isso, a associação se tornou a primeira entidade regional de juízes do Trabalho a ter sede própria. De 1965 até hoje foram inúmeras as vitórias obtidas pela Associação dos Magistrados do Trabalho da IV Região em prol da categoria.

A Administração da AMATRA IV é exercida por associados eleitos, a cada dois anos, para compor uma Diretoria Executiva e diversas Secretarias, tais como: Cultural, Social, de Valorização profissional, de Divulgação, de Integração regional, de Assistência e bem-estar social, de Informática, de Assuntos jurídicos e atualização legislativa, de Esportes e a de Assuntos de cidadania.

3.2.4 SINTRAJUFE/RS

O Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul foi criado em 28 de novembro de 1998. Atualmente, representa os servidores das justiças do Trabalho, Federal, Eleitoral e Militar.¹²

O Sintrajufe/RS surgiu, inicialmente, da unificação entre o Sindicato dos Trabalhadores da Justiça do Trabalho do RS (Sindjustra) e o Sindicato dos Trabalhadores da Justiça Federal do RS (Sindijusfe). Assim, surgiu o Sintrajufe/RS. A filiação à Fenajufe e à CUT foi ratificada ao mesmo tempo da sua criação. Em 28 de março de 2004, foi aprovada a unificação com Sindicato dos Funcionários da Justiça Eleitoral (Sindjers).

O Sindjustra foi fundado em 24 de outubro de 1988, logo após a Constituição de 1988, a qual garantiu o direito de sindicalização dos servidores. O Sindijusfe foi criado em 23 de novembro de 1990. Ambos eram filiados à CUT e sempre estiveram presentes nas lutas específicas e dos trabalhadores em geral.

A criação da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Judiciário e Ministério Público da União (Fenajufe), em 1992, foi um passo importante no rumo da unificação dos sindicatos. O Sindijusfe filiou-se à Fenajufe desde a criação da federação e o Sindjustra passou a integrá-la em 1995.

¹² SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL DO RS – Sintrajufe – RS. Disponível em: <www.sintrajufe.org.br>. Acesso em: fev. 2015.

3.3 A VIRADA PELO COLETIVO

Um dos problemas levantados nesta pesquisa é a questão das relações de trabalho no TRT a partir da implantação dos processos judiciais eletrônicos. Entende-se que a mobilização subjetiva torne o caminho possível na construção de um coletivo potente, viabilizando transformações aos trabalhadores do Tribunal Regional do Trabalho. Pretende-se então discutir as condições para que o coletivo se fortaleça.

Dejours (1992) conceitua mobilização subjetiva como o processo caracterizado pelo uso da inteligência operária e pelo espaço público de discussão sobre o trabalho. A utilização destes recursos pelos trabalhadores depende do seu reconhecimento pelos pares e pela hierarquia da instituição.

Logo o reconhecimento no trabalho, caracterizado pela retribuição moral e simbólica às contribuições feitas à organização do trabalho, no sentido de esforço e investimento, torna-se um caminho para a mobilização subjetiva.

Por outro lado, Dejours (1992) sinaliza que o processo de mobilização subjetiva não pode ser prescrito, pois depende de uma dinâmica própria do coletivo, sendo vivenciado de forma particular pelo trabalhador. Ele é fundamental no processo de gestão coletiva da organização do trabalho porque evita o uso de estratégias defensivas ou de descompensação.

Para Ferreira e Mendes (2003), o conceito de mobilização subjetiva compreende os modos de pensar, sentir e agir individual e coletivo dos trabalhadores.

Dejours (1995) considera que esses conceitos sistematizados revelam uma concepção do trabalho vinculada aos processos sublimatórios e à transformação do sofrimento. Para que esta ocorra, distingue três elementos fundamentais: a atividade produtiva, a coordenação entre os agentes e a mobilização subjetiva dos trabalhadores.

A atividade produtiva contínua é resultado do uso da inteligência operária, que se manifesta no confronto entre o que é imposto pela organização do trabalho e as necessidades psíquicas do trabalhador. Pode ser descrita como uma espécie de resistência ao domínio dos procedimentos padronizados e preconizados pela concepção e preparação do trabalho.

A coordenação das atividades singulares é implementada por meio da cooperação. No entanto, não pode ser prescrita nem decretada porque depende da

possibilidade dos agentes estabelecerem entre si relações intersubjetivas de confiança.

Em relação à análise de confiança dos pares, Mendes (1995) afirma que esta não depende apenas dos requisitos afetivos e éticos, mas da visibilidade dos ajustamentos singulares utilizados frente às contradições da organização prescrita do trabalho.

Tal visibilidade é condicionada à qualidade do espaço de discussão sobre a organização do trabalho, supondo cooperação, que pressupõe articulação, coordenação e evolução das regras de trabalho com o intuito de substituir e/ou complementar a organização de trabalho prescrita.

O espaço público é construído pelos próprios trabalhadores e pode ser definido como o momento em que são partilhadas a cooperação, a confiança e as regras comuns. Representa, conforme a autora, o espaço da fala e da expressão coletiva do sofrimento e da busca de mecanismos de transformação da situação vigente.

Mendes (1995) afirma que, no processo de mobilização subjetiva, o trabalhador faz uso de sua personalidade e inteligência para contrapor à racionalidade subjetiva específica gerada em situações de trabalho.

Neste sentido, o trabalho pode ser considerado então como o lugar de satisfação sublimatória, quando o trabalhador transfere sua energia pulsional, inicialmente dirigida às figuras parentais com objetivo de satisfação imediata, para as reações sociais com satisfação altruísta.

Ferreira e Mendes (2003) corroboram as afirmações de Dejours ao defenderem que as estratégias de mobilização subjetiva são fundamentadas na inteligência prática, no espaço público de discussão e na cooperação.

A inteligência prática caracteriza-se pela inteligência astuciosa, engenhosidade, inventividade, saber fazer, inovação e pela mobilização diante do imprevisto (Dejours, 1997; 2005). Essa inteligência tem raiz no corpo, no conhecimento da tarefa, na habilidade e intuição dos trabalhadores para fazer frente à carga de trabalho. Segundo Mendes (2009), é uma inteligência que busca atender aos objetivos da produção, criando procedimentos muitas vezes mais eficazes que os prescritos pela organização do trabalho.

De acordo com a autora, o espaço de discussão é constituído pelo espaço da fala e de expressão coletiva do sofrimento. Caracteriza-se pelas opiniões livres e

publicamente declaradas, mesmo que eventualmente contraditórias; por acolher opiniões baseadas em diferentes crenças, desejos, valores, posições ideológicas, escolhas éticas, experiência técnica e compartilhamento das ações de resistência; por ser construído pelos trabalhadores de modo coletivo e por ser utilizado para autoexpressão, autenticidade e relação de equidade entre aquele que fala e aquele que escuta.

Mendes (2009) sustenta ainda que a cooperação é constituída pela possibilidade de ação coordenada para construir um produto comum com base na confiança e na solidariedade. A cooperação é descrita pela convergência das contribuições de cada trabalhador, das relações de interdependência e da integração das diferenças individuais e da articulação dos talentos específicos de cada trabalhador. É, portanto, a “possibilidade possível” de minimizar e contornar erros e falhas para que o desempenho do coletivo alcance resultados mais satisfatórios.

Segue a autora defendendo que as funções das estratégias de mobilização subjetiva podem ser descritas pela emancipação do sujeito, ressignificação do sofrimento, pela transformação da organização do trabalho (prescrito) em fonte de prazer e de saúde. Manifestam-se, portanto, pelos modos de gestão individual e coletiva das condições, organização e relações de trabalho.

Mendes e Araujo (2012) ressaltam ainda que o trabalhador deseja se engajar, pensar e fazer, mas muitas vezes o excesso de burocracia exigidos nas organizações desestimulam este potencial do sujeito que não tem liberdade para transformar o trabalho, para deixar sua marca pessoal, sem liberdade para o exercício do ser.

3.3.1 Trabalho coletivo

Para Dejours (2012), o trabalho coletivo repousa na inteligência e na mobilização das inteligências individuais. A inteligência demandada pelo trabalho é inventiva, cujas elaborações são marcadas por características idiossincráticas de cada um, de forma que cada inteligência traça seu caminho de forma singularizada. Sendo assim, esses caminhos singulares precisam apresentar uma tendência espontânea de se acordarem, de serem harmônicos.

Ocorre que as inteligências, por sua diversidade, provocam o risco de grandes divergências entre o *modus operandi*, podendo gerar muitas incoerências e até o caos.

Dejours (2012) afirma que um trabalho coletivo se torna possível quando se obtiver a reunião das inteligências singulares, inscrevendo-as em uma dinâmica coletiva comum. Sendo assim, para descrever um trabalho coletivo, é necessário prioritariamente expor a cooperação e descrever as condições que a tornam possível.

Inicialmente, a cooperação entre os colegas pressupõe uma visibilidade, ou seja, que cada trabalhador compreenda e conheça a maneira como os seus colegas trabalham, ou seja, como são respeitadas e quebradas as regras de trabalho. Outra questão importante citada por Dejours (2012) é em relação à confiança, uma vez que há riscos neste expor-se, as falhas do saber fazer, portanto mostrar os segredos do trabalho exige confiança na lealdade dos outros, essa confiança é de ordem ética.

Afirma Dejours (2012) que, a partir da exposição e da confiança, será possível avançar no que determina de controvérsia e deliberação, ou seja, cooperar pressupõe que se discuta, que se selecione e admita modos operatórios, e essa é a maior dificuldade na cooperação. Não apenas porque demanda tempo, mas pelo fato de a qualidade da controvérsia definir a capacidade do coletivo em evoluir em suas competências coletivas. Por outro lado, quando a controvérsia se eterniza e a deliberação não avança, a solução seria a arbitragem.

Ocorre que a arbitragem pode engendrar frustrações, sentimentos de injustiça e ressentimentos que são prejudiciais à cooperação. Para que a arbitragem tenha este poder de decidir, em ato que contenha em si também a pacificação, será necessário abordar a noção de autoridade no âmbito do trabalho coletivo, ou seja, na dimensão da cooperação vertical entre chefe e subordinados.

A autoridade da arbitragem implica o consentimento de todos os trabalhadores, sendo que, na falta de um consentimento direto, Dejours (2012) propõe um consentimento fundado na disciplina, outro elo nevrálgico da cooperação.

O autor defende que, quando um acordo é obtido em decorrência de um consenso ou arbitragem, sua perenidade faz deste ato um acordo normativo, que pode ser definido como uma referência comum e estável que vale para todos os membros do coletivo.

Avançando no raciocínio, quando vários acordos normativos podem ser articulados entre si, forma-se o que Dejours (2012) convencionou designar regras de trabalho.

Desta forma, quando grande número de regras de trabalho podem ser estabilizadas e transmitidas aos mais jovens da instituição, seria possível denominá-las de regras de ofício.

Dejours (2012) ressalta ainda que o principal agente que leva a essa evolução e à renovação dessas regras é o espaço de discussão ou espaço de deliberação presentes na instituição.

A investigação Clínica do Trabalho entende que o espaço de deliberação se propaga em duas dimensões heterogêneas, uma vez que parte do espaço de deliberação se ambienta em reuniões de caráter formal, mas parte, em espaços informais. A dificuldade decorre da efetividade desses espaços, como também da articulação entre ambos.

Os espaços informais são tomados pela atividade deontica porque são ocupados pelas práticas de convivência. Mas quando essa convivência não existe ou é excluída do trabalho, ocorre também a exclusão dos espaços informais de deliberação, que pode levar a uma coordenação autoritária ou burocrática.

Dejours (2012) sinaliza, no entanto, como as modalidades de trabalho atuais desestruturam progressivamente os espaços informais de deliberação e inclusive os espaços formais. Sob a pressão dos gestores, os espaços informais e as formas mais comuns de convívio vão sendo eliminados, uma vez que são tomados como tempo improdutivo e desperdiçado.

Nesse sentido, o autor alerta para a introdução sistemática dos métodos de avaliação individual de desempenho como fatores responsáveis por corromper os espaços de deliberação coletiva. A partir do momento em que as pessoas aprendem a calar-se, desconfiando das demais, num verdadeiro pacto de silêncio coletivo, estariam daí sim contribuindo para a perda da própria saúde.

CENA 4 METODOLOGIA

4.1 SOBRE O CAMINHO

Percorrer o caminho do doutorado tendo como campo de estudo o Tribunal Regional do Trabalho foi instigador, uma vez que nas diferentes etapas da pesquisa houve pistas da necessidade de mudanças, demonstrando a dinâmica do trabalho vivo do que foi fazer esta pesquisa com o coletivo de magistrados.

Pela oportunidade de ter compartilhado todas as etapas descritas, pelo volume de informações produzidas, pela riqueza do que foi vivido e pela possibilidade de compreensão do campo a partir da prevenção, pretende-se detalhar um pouco mais o caminho percorrido.

Para tanto, inicia-se a caminhada metodológica conceituando as Clínicas do Trabalho até a Clínica Psicodinâmica. Após esta abertura de possibilidades, que marca as pesquisas realizadas nos Laboratórios de Psicodinâmica brasileiros, apresenta-se o roteiro do real da pesquisa com a Clínica construída com os magistrados do Tribunal, inclusive as estratégias utilizadas em cada fase do campo.

4.2 AS CLÍNICAS DO TRABALHO

Entende-se por Clínica do Trabalho a abordagem descrita por Bendassolli e Soboll (2011) como uma “atividade pela qual o sujeito se afirma na sua relação consigo mesmo, com os outros com quem trabalha e pelo qual colabora para a perpetuação de um gênero coletivo” (2011, p.6).

Os autores apontam pressupostos que são compartilhados às Clínicas do Trabalho, tais como interesse pela ação no trabalho, poder de agir; entendimento sobre o trabalho; defesa de uma teoria do sujeito, com perspectiva clínica para o sofrimento no trabalho.

Serão citadas brevemente as principais abordagens em relação às Teorias das Clínicas do Trabalho. Elas possuem finalidades convergentes e pressupostos comuns, apresentando divergências de ordem epistemológica, teórica e metodológica. Seu Interesse é direcionado à ação no trabalho e as demandas são pela transformação da realidade do trabalhador.

4.2.1 SOCIOLOGIA CLÍNICA E PSICOSSOCIOLOGIA CLÍNICA

Investiga as reciprocidades entre o individual e o coletivo, o psíquico e o social. Oferece dispositivos de análise da mudança social, através de uma proposta de intervenção psicossocial/pesquisador-interventor. O pesquisador participa com, está envolvido diretamente nas ações.

4.2.2 Ergologia: uma quase Clínica

Descrita como uma confrontação de saberes, que procura melhor conhecer o trabalho para intervir e transformá-lo, busca contemplar a atividade humana em todas as suas dimensões. Fundamenta-se na filosofia pela perspectiva de Canguilhem e na ergonomia da atividade na visão de Wisner. Utiliza o dispositivo dinâmico de três polos, articulando conceitos, dimensão histórica da situação de trabalho e debate de valores. Seu referencial teórico é utilizado por diversas correntes, mas não possui um método constituído, portanto ainda não é considerada uma clínica ergológica, propriamente dita, mas seus pressupostos teóricos constituem e convivem com diversas correntes, dentre elas a associação da dimensão linguística, aprofundando a compreensão e o entendimento da palavra do trabalhador.

4.2.3 Clínica da Atividade

Defendida por Clot, sua ênfase está na busca de instrumentos que viabilizem a compreensão da situação de trabalho real para aumentar o poder de agir sobre o mundo e si mesmo. O reconhecimento se refere à capacidade do sujeito em reconhecer a si mesmo na atividade. Possui como método a autoconfrontação e a confrontação cruzada.

4.2.4 Clínica da Psicodinâmica do Trabalho

Dejours buscou seus fundamentos na psicanálise, na ergonomia e na sociologia do trabalho para constituir a teoria-método. O autor analisa o trabalho na sua dimensão real e prescrita, partindo das condições de trabalho para compreender a saúde física e da organização do trabalho para entender as vivências subjetivas e a saúde mental. Esta clínica foi a desenvolvida na pesquisa e será melhor explicitada a seguir.

4.2.4.1 Da Psicodinâmica à Clínica do Trabalho

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica, desenvolvida nos anos 1990 na França por Christophe Dejours. Inicialmente, é construída com referenciais teóricos da psicopatologia, evoluindo para uma construção própria, em função do avanço das pesquisas, tornando-se uma abordagem autônoma com objeto, princípios, conceitos e métodos particulares (MENDES, 2007, p.29).

Conforme Mendes, Lima & Facas (2007), a construção da Psicodinâmica do Trabalho foi influenciada pela psicanálise, filosofia, sociologia e ergonomia. Trata-se de um referencial metodológico particular no campo da saúde mental e do trabalho muito utilizado e que vem contribuindo nas pesquisas e intervenções desta área no Brasil.

Vários autores (Dejours, 2005; Mendes, 2007; Rossi, 2008) concluem que a experiência de participação dos sujeitos em ações deliberativas, em decisões para a gestão do próprio trabalho aumenta sua capacidade de colaborar e utilizar o saber-fazer nas soluções do dia-a-dia. Para tanto, exige mudanças de significados e sentidos sobre seu trabalho, seu fazer, suas realizações, seus medos, seu envolvimento com a tarefa dos colegas, seu desejo de reconhecimento, dentre outros fatores. Em decorrência, os participantes juntos no trabalho falarão da organização, da tarefa comum, das estratégias compartilhadas, da comunicação, dos seus acordos. Ou seja, farão da palavra uma contribuição à articulação de soluções no nível intersubjetivo, promovendo, assim, a cooperação.

No espaço de discussão, será privilegiada a palavra, na escuta atenta do pesquisador e basicamente na fala coletiva do trabalhador. Nesta fase, é capturada a dinâmica intersubjetiva entre o trabalhador e a organização do trabalho e a fonte de

dificuldades, de pressões e de desafios suscetíveis de gerar o sofrimento e o prazer. Pois, conforme Rossi (2008), este espaço permite que os sujeitos trabalhadores em pesquisa elaborem suas próprias vivências para reapropriação do sentido do trabalho e sua condição de sujeito no mesmo.

Conforme Merlo (1999), a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho centra a investigação na normalidade e não na doença, procurando compreender as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para não adoecerem ou enlouquecerem frente às pressões cotidianas. Com isso, busca romper com o modelo causal médico-biológico, demarcado pela doença, e reforça os mecanismos de luta e resistência desenvolvidos pelos sujeitos trabalhadores.

A pesquisa em psicodinâmica é formada de três etapas. A primeira, denominada de pré-pesquisa, é caracterizada pela análise da demanda; a segunda pode ser descrita como a pesquisa propriamente dita, o momento em que são discutidas coletivamente as relações entre as vivências de sofrimento e prazer e a organização do trabalho; já a terceira é a de validação dos resultados.

Dejours (1994) defende que a pesquisa nessa abordagem é um processo de interação, em que os trabalhadores analisam suas vivências e os pesquisadores levantam hipóteses a serem discutidas. O mesmo ocorre com a validação, pois ao interpretar os fatos, a metodologia tem como objetivo apontar contradições da relação sofrimento e organização do trabalho.

O autor introduziu na década de 90 a clínica do trabalho e da ação como inseparável da teoria e do método em Psicodinâmica, denominando a prática da psicodinâmica como clínica do trabalho e a conceituando como um espaço clínico e social que envolve o sujeito nesta realidade, sendo a organização do trabalho o centro das interpretações intersubjetivas.

Assim, a clínica estuda as expressões de inteligência e vontade do trabalhador nos espaços psíquico e social, como efeito de uma realidade ambivalente que as solicita. Igualmente revela movimentos de subversão, definindo as exigências impostas pela realidade do mundo do trabalho.

O termo Clínica do Trabalho cria, segundo Mendes e Araujo (2012), uma identidade que objetiva integrar a ação na clínica. Processo em que a ação é articulada no ato da linguagem, já que a fala assume uma eficiência ao passar pelo processo de elaboração e perlaboração coletivo. Ao partir do sujeito para o social, articula e integra a teoria do sujeito com a teoria social.

O método da Psicodinâmica do Trabalho na perspectiva da Clínica do Trabalho e da Ação (CTA) é descrita, por Mendes (2009), como um momento da escuta e da fala do trabalhador quando se alimenta a possibilidade de reconstruir os processos de trabalho do sujeito, coletivamente, no cotidiano. É o momento de tornar visível o invisível das relações entre a organização do trabalho e o trabalhador; de desvelar o sofrimento vivenciado, como possibilidade de resgate da capacidade de pensar e partilhar o mal-estar proveniente da relação do trabalhador com a organização do trabalho.

As mudanças pela intervenção da CTA, segundo Mendes (2009), pretendem conscientizar pela fala o que é percebido e não dito, assim possibilitam: assumir o protagonismo na relação de trabalho, propiciando o compromisso e o estímulo à ação; compartilhar as vivências, permitindo a elaboração e reelaboração das adversidades encontradas; planejar com base no real do trabalho; estabelecer a equidade para que a capacidade crítica e de autoavaliação reflitam a proximidade com a realidade; comprometer para transformar os insucessos percebidos em inovações; construir parâmetros para melhoria do desempenho e rumos para uma gestão de pessoas com base no trabalho real.

Desta forma, a clínica promove a autonomia, a criação e a possibilidade de negociação, ou seja, possibilita a construção de estratégias mais saudáveis para mediar o sofrimento produzido pelo encontro com o real do trabalho, ressignificando e transformando em vivências de maior prazer.

Segundo Mendes e Araujo (2012), o objeto da clínica Psicodinâmica do Trabalho são as relações estabelecidas entre o trabalho e o trabalhar, que são fundamentais ao sujeito. A clínica deve, ainda, enfrentar o desafio de desvelar ao sujeito a sua atividade psíquica envolvida no trabalhar, sendo o seu foco da análise as formas de organização do trabalho nas dimensões não apenas do visível, mas também do invisível, do prescrito, cognitivo, afetivo, intersubjetivo, político e ético. Portanto, defendem as autoras, conhecer a organização do trabalho é vital para acessar as vivências de sofrimento e prazer, os processos de subjetivação, as patologias e a saúde.

Também é essencial identificar como os trabalhadores desenvolvem as estratégias de confronto com o real do trabalho, uma vez que é esta organização que irá promover e delinear a construção dessas estratégias específicas.

Portanto, para o clínico do trabalho é fundamental a análise de como se produziram as subjetividades naquele determinado contexto.

Sempre existirá um espaço entre o prescrito e o real do trabalho. O que é importante para a clínica psicodinâmica serão os afetos que essa falha provoca nos trabalhadores e como é acionada a mobilização subjetiva do grupo, pois o pensar não está dissociado do sentir. Desta forma, para a mobilização subjetiva, não basta apenas conhecer o trabalho, uma vez que o fazer está carregado de saberes e afeto justamente porque trabalhar implica viver junto.

Mendes e Araujo (2012) entendem que a Psicodinâmica do Trabalho pode ser desdobrada em três tipos diferenciados de clínica: a da Inclusão, a das Patologias e a da Cooperação, em que são previstos para cada uma processos diferenciados de negociação, de acordo com a análise da demanda do campo a ser trabalhado.

A clínica da Inclusão, ainda pouco desenvolvida, está voltada a desempregados e aposentados e ainda não há material a respeito.

A clínica das Patologias é referida por Dejours (2010) como aquela que tem o objetivo de resgatar o sentido do trabalho ao reconstruir com o sujeito a história de seu adoecimento e das formas de violência a que foi submetido. Tem sido utilizada com grupos heterogêneos em relação à organização do trabalho e homogêneos em relação à categoria profissional ou à situação vivida. Tal questão implica perder espaço para a mobilização subjetiva do coletivo que vive junto o cotidiano. Por outro lado, permite ganhar recursos coletivos para enfrentar a doença já instalada.

E, por último, aponta a clínica da Cooperação, que será melhor explicitada a seguir, no método, por ser aquela utilizada no estudo.

4.2.4.2 Do método

O método clínico da Psicodinâmica usado para estudar o coletivo de magistrados acompanhou a própria dinâmica e fluxo do coletivo, possibilitando desbravar o campo enquanto se realizava a própria pesquisa.

Nesse sentido, vale associar ao conceito de Metáporo, definido por Marcondes Filho (2010) como:

um caminho que se desbrava a si mesmo, embarcação que corta a água em dois flancos e segue sua rota sem traçado marcado. Passagem livre e inesperada para o outro lado, mas, também, passagem para o conhecimento,

metáforo, epistemologia espontânea do saber comunicacional.
(MARCONDES FILHO, 2010, p. 263)

Tratou-se da captura dos momentos em que a mobilização subjetiva se realizou no coletivo. Sob esse aspecto, Marcondes Filho (2008) defende que o pesquisador possa aprender a atmosfera presente, o clima criado, o que atravessa o campo.

Esses atravessamentos estiveram muito presentes na pesquisa e serão relatados a seguir a partir da conceituação da Clínica Psicodinâmica da Cooperação.

4.2.4.2.1 Clínica da Cooperação

A clínica da Cooperação foi definida por Dejours (2009) como aquela voltada a analisar e potencializar a mobilização subjetiva, a construção de regras coletivas de ofício e também as de convivência para um coletivo que compartilha o mesmo universo de trabalho.

Mendes e Araujo (2012) defendem que existem princípios e especificidades da clínica psicodinâmica do trabalho que demandam uma qualificação teórico-metodológica que permite articular as teorias do sujeito a uma escuta do outro, que irá exigir condições além do dizer-ouvir.

A escuta do sofrimento decorrente das relações de trabalho conclama o clínico a afinar sua escuta, para que seja capaz de escutar o não-dito, o que está oculto nas entrelinhas e, assim, dar voz a estas questões, junto com o coletivo, para que seja possível ressignificar o sofrimento e construir, então, a partir deste novo cenário, novas estratégias coletivas.

Ao mesmo tempo, as autoras referem a preocupação em não manualizar a clínica, pois ela é, em si mesma, uma construção inacabada, desta forma se apresenta sempre como provisória. Por outro lado, defendem que existam adaptações em relação ao método proposto inicialmente por Dejours, de modo a trazer o afeto para o método, saindo da repetição metodológica e partindo para a busca de novos caminhos para potencializar a mobilização subjetiva, a cooperação e as regras coletivas que permitem trabalhar e viver junto. Também é importante entender e atender às especificidades das demandas brasileiras que se situam em outro contexto sócio-histórico-cultural.

Mendes e Araujo (2012) a conceituam como aquela voltada à prevenção e à promoção de saúde. Defendem a sua utilização como estratégia de gestão sindical, de gestão de pessoas e de gestão organizacional, através da mobilização subjetiva visando a transformação da organização do trabalho. Atua nos riscos frente ao sofrimento patogênico para evitar a concretização das patologias do trabalho. Entendem ainda as autoras que ela é mais bem sucedida quando atende à demanda de grupos de trabalhadores submetidos à mesma organização do trabalho.

Segundo Mendes e Araujo (2012), o conceito de laço social está atrelado ao conceito de massa organizada, que implica um modo de investimento da pulsão, ou seja, a libido investida nos laços sociais, no viver junto com regras éticas.

As autoras defendem que a Clínica da psicodinâmica do Trabalho permite deslocar o sujeito das relações primárias de investimento pulsional para relações sociais sublimadas. E este deslocamento é fundamental para a cooperação e o viver junto. Desta forma, a cooperação implica vínculos sociais maduros, uma vez que exige de um sujeito adulto renunciar à onipotência e enfrentar a impotência diante das adversidades da organização do trabalho, ao criar laços sociais afetivos que o resgatem da solidão e desamparo.

Desta forma, a cooperação se apresenta como um dispositivo político de fortalecimento da vulnerabilidade individual diante das restrições do trabalho e de suas perversidades.

Neste sentido, Dejourns (2009) afirma que o coletivo de trabalho e a teoria do reconhecimento são essenciais para a compreensão da clínica da cooperação. Assim como as questões políticas associadas às relações de dominação e poder implicadas na organização do trabalho.

Conforme Dejourns (2009), para que esta cooperação se concretize é necessário que antes seja possível enfrentar alguns desafios, como a problemática da confiança, das controvérsias, das deliberações, da arbitragem e do consentimento e estas questões devem ser consideradas também como desafios metodológicos.

4.2.4.2.2 Dispositivos da Clínica

Mendes e Araujo (2012) propõem seis dispositivos relevantes para qualificar a clínica psicodinâmica, descritos como: demanda, elaboração e perlaboração,

construção de laços afetivos, interpretação, formação do clínico e mais recentemente incluída a supervisão. Tais dispositivos são os mesmos para as clínicas da Psicodinâmica do Trabalho, já descritas anteriormente, como clínica da inclusão, das patologias e da cooperação.

1) Demanda – termo que sofreu influência da ergonomia e da psicanálise. Para Wisner (1994), esta etapa tem como meta compreender a natureza e o objetivo da intervenção. Frisa o autor que em certos casos pode-se descobrir que não há uma demanda legítima e/ou que ninguém que tenha cargos de gestão na instituição deseja vê-la atendida. O que exige que se firme um tipo de contrato entre as partes que permita especificar a questão, com os prazos, a metodologia e seus critérios.

Santos e Fiantos (1995) definem a análise da demanda como a definição do problema a partir de uma negociação com os diversos atores sociais envolvidos. Defendem ainda que ela pode ter origem nos diversos trabalhadores da instituição que estão direta ou indiretamente envolvidos nos problemas existentes.

Freud (1909/1987) já havia registrado que a demanda era o início da análise carregando em si mesma um desejo inconsciente. E por esta razão não se trata de algo a ser realizado, mas sim de uma falta não realizada, portanto, nunca satisfeita.

De acordo com Mendes e Araujo (2012), no método da Psicodinâmica a demanda deve ser formulada de acordo com as hipóteses que devem acompanhar as questões, mas não devem ficar presas a um roteiro específico. Nesta etapa devem-se explicitar os riscos já descritos por Dejours de não se obter respostas às questões formuladas; de haverem outras questões; pode-se não encontrar tudo aquilo que se esperava, ou, ainda, corre-se o risco de se encontrar as respostas às questões pré-formuladas. Ainda existe o risco de se levar à desestabilização do coletivo e à quebra dos mecanismos de adaptação frente ao real do trabalho.

As autoras ressaltam ainda que deve ficar claro para o pesquisador a sua independência, uma vez que podem ocorrer resultados divergentes à forma de gestão da organização do trabalho. É necessário esclarecer que a pesquisa poderá instrumentalizar os trabalhadores a serem protagonistas no seu próprio ambiente laboral. Estes elementos deverão ser considerados na análise da demanda.

Logo, segundo as autoras, o clínico deverá ser capaz de dar visibilidade à demanda, analisando sua viabilidade antes de começar a pesquisa. Ela também precisará ser traduzida para o coletivo de pesquisadores como algo que nunca será satisfeito e que sempre passará por um processo de negociação e estabelecimento de compromissos entre trabalhadores e pesquisadores. Ela exige um tempo de elaboração para ser construída e desconstruída e deve ser analisada em todos seus aspectos, incluindo o do desejo.

2) Elaboração e perlaboração – Conceitos discutidos nos escritos de Freud (1914/1996), em que a associação livre permite descobrir o que se deixa de recordar, uma vez que a compulsão à repetição é uma forma de recordar para elaborar. Já a perlaboração demonstra ser um trabalho longo, pois se deve ter tempo para se conhecer a resistência, para então elaborá-la e superá-la, o que ocorre pela continuação da análise ou da pesquisa.

Esse processo na pesquisa ocorre quando é possível falar e rememorar os acontecimentos traduzidos no seu mal-estar associando com o vivido do trabalho e reconstruindo, assim, um novo significado. Daí a importância do pesquisador mobilizar os trabalhadores a atuar nas resistências do que precisa ser manifesto. O clínico da pesquisa precisará transferir a ideação para os membros do grupo, no sentido de entenderem que o poder de mudar está no próprio coletivo, uma vez que a dor do sujeito passa a adquirir outras formas quando acolhida. Esta prática visa à quebra do narcisismo e diz respeito à coexistência de correntes contrárias, levando em consideração que o desejo humano é ambivalente.

3) Construção de laços afetivos – Mendes e Araujo (2012) sinalizam que desejos idealizados, dificuldade de castração e negação da ferida narcísica devem ser considerados, uma vez que o trabalho impõe ao sujeito o encontro com o real, que é representado através das contradições da organização do trabalho.

Muitas vezes, referem as autoras, as organizações de trabalho tendem a potencializar o narcisismo e a onipotência por meio de seus modelos de gestão de

excelência, mas é na castração que o sujeito vai se constituir e estabelecer laços com os outros, ao buscar fora justamente o que lhe falta. Afirmam ainda que estes elementos são fundamentais para o estabelecimento da cooperação e a construção do coletivo de trabalho.

Conforme as autoras, a transferência propicia a circulação de afeto, que se constitui através da nomeação do outro. É por meio dela que o sujeito se sente confiante ao falar, ao tentar descobrir e compreender o que se passa com ele.

Nas pesquisas em Psicodinâmica, Mendes e Araujo (2012) defendem que o fenômeno da transferência ocorre justamente quando os participantes admitem o que se passa com eles, cabendo ao clínico acolher suas falas e gestos como algo suportável. Instaura-se assim o afeto na linguagem. A partir daí, o pesquisador deve tentar nomear o afeto, introduzindo as palavras que falam desse sentimento, promovendo a identificação das pessoas. Desta forma, o sujeito poderá receber reconhecimento e encontrar na palavra também um lugar para reconhecer a sua identidade.

Por outro lado, podem ocorrer transferências negativas com expressões de agressividade entre os membros do grupo e/ou voltadas ao pesquisador. Diante desta situação, o clínico deverá evitar a resolução do problema, entendendo que a tensão é produtiva e rica no sentido de trazer a oportunidade para que os afetos sejam nomeados.

4) Interpretação – Mendes e Araujo (2012) partem do conceito de que o sofrimento é sempre mediado ou pela mobilização coletiva ou pelas defesas. Para acessar este sofrimento as defesas precisam se tornar conhecidas e muitas vezes elas estão no campo do inconsciente, aparecendo sob diversas formas: atos falhos, chistes e silêncio.

Para Guiho-Bailly e Guillet (2005), é necessário ser prudente quando se trabalha com segurança e saúde e se busca modificar alguns comportamentos no trabalho, uma vez que o ataque às estratégias coletivas de defesa pode provocar sua radicalização, quer dizer, a explosão dos coletivos de trabalho pelas descompensações individuais ou ainda acidentes de trabalho. Tais questões são mais evidentes em trabalhos que revelam o peso dessas estratégias defensivas sobre a

construção da identidade. Exatamente por esta razão não devem ser desmanchadas indiscriminadamente sem que haja possibilidade de reconstrução do sistema defensivo.

Outra questão importante trazida por Mendes e Araujo (2012) é que a catalisação da interpretação correta mantém acesa a discussão, mas o contrário leva ao esfriamento, à perda de foco e pode acentuar as resistências pessoais. Desta forma, reforçam que a interpretação deve estar focada nos relatos coletivos e não nos individuais.

Busca-se, a partir daí, interpretar as defesas coletivas, desnudando de forma não violenta o sofrimento e a sua dimensão, uma vez que o contrário pode trazer consequências aos trabalhadores.

Mendes e Araujo (2012) entendem que a interpretação ideal seria aquela que desmonta um sistema defensivo, autorizando, ao mesmo tempo, a reconstrução de outro sistema defensivo, ou seus deslocamentos, de maneira a criar um elo entre sofrimento e trabalho.

5) Formação do clínico – Esta etapa é fundamental na condução clínica, já que a subjetividade do pesquisador é uma das dimensões do próprio método. Portanto, sua formação não é só técnica e ética, mas também afetiva. Uma vez que o método analisa o afeto, é preciso ser capaz de se afetar pela fala do outro, colocar-se à disposição, deixar-se surpreender, questionar, angustiar-se, suportar o incontrolável e conviver com as frustrações. Cabe ressaltar também que a clínica não busca respostas e soluções de modo racional e objetivo.

Assim, para conseguir lidar com todas estas questões, o pesquisador deve entender que precisa estar implicado com o sofrimento frente ao real e isto requer condições profissionais e institucionais específicas. Este engajamento é essencial, pois os conflitos e contradições presentes nas relações de dominação no mundo do trabalho solicitam uma atuação centrada na indissociabilidade entre ideia e afeto, ou seja, como o fazer afeta o sujeito especificamente, que é um dos eixos principais da clínica.

6) Supervisão – Mendes e Araujo (2012) acreditam que a passagem do que é falado no grupo para o espaço público envolve múltiplos desafios. Muitas vezes o clínico se vê perdido diante do testemunho de questões de violência e assédio no trabalho, ainda mais pelas implicações de sigilo e ética frente ao compromisso social de denunciar modos de opressão. Existem muitas situações em que o clínico é levado a ser o salvador ou o refém do grupo, além de muitos outros papéis que lhe são atribuídos ou que ele mesmo se impõe a partir de suas vivências pessoais.

Estas angústias precisam igualmente ser tratadas em espaços adequados de fala, espaços próprios de supervisão com os pares e especialistas, que se constituem no coletivo de clínicos. Pois é justamente a mobilização deste coletivo que possibilita a deliberação sobre as questões éticas e políticas, além da ação de ajudar o clínico a resistir e/ou evitar armadilhas da perversão organizacional; ou ainda da tentação de instrumentalizar a clínica, adaptando os sujeitos em seus locais de trabalho, estando a serviço da subordinação e da alienação.

Estes encontros deverão ser periódicos, utilizando o material do grupo e as afetações do clínico. Esta costura é necessária para que seja possível avançar nas sessões de psicodinâmica, uma vez que, rotineiramente, encontra-se muita repetição dos assuntos, o que pode dispersar não apenas os trabalhadores, mas também o pesquisador.

4.2.4.2.3 Condições para a Clínica

A partir dos seis dispositivos descritos acima, Mendes e Araujo (2012) partem para uma sistematização das condições das clínicas. Frisam também sua preocupação em não manualizar, mas em dar uma ordem ao fazer. Assim, propõem dez condições que são interdependentes, dinâmicas, não-cronológicas e evolutivas para a condução das clínicas.

1) Organização da pesquisa – Nesta fase o pesquisador deve ter atenção a quem solicita o trabalho, quais os objetivos, em que tem início a análise da demanda. Esta, por envolver desejos e contradições, pode não estar

esclarecida no início dos grupos e voltar ao longo das sessões. Daí a necessidade do pesquisador realizar previamente uma análise documental e observações do trabalho a ser analisado.

A operacionalização da clínica deve ser realizada em local dentro da instituição. Parte-se do princípio que o próprio grupo possa deliberar sobre esta questão, assim como os dias e horários possíveis, uma vez que conhecem melhor o real do trabalho em que estão inseridos. O pesquisador deve, inclusive, salientar a importância dos encontros terem a frequência semanal para que se possa evitar a dispersão e que se tenha continuidade, favorecendo os vínculos e a transferência entre os participantes.

Quanto ao número de encontros, sabe-se que pode variar de acordo com o esclarecimento da demanda e a apropriação do desejo do coletivo, bem como seus destinos. O critério para defini-lo é a dinâmica a ser produzida no coletivo. Entende-se que este número giraria entre dez e quinze sessões.

Ao mesmo tempo, é importante ter a sensibilidade para saber o momento de finalizar os encontros. Esse final deverá respeitar os limites entre a clínica do trabalho e a clínica do sujeito, para não se transformar em psicoterapia grupal.

O coletivo de pesquisa deverá também pensar a respeito, além de planejar os registros que deverão ser realizados, assim como a análise documental e as observações iniciais, a fim de organizar as sessões de supervisão.

2) Construção e análise da demanda – A demanda pode partir de um grupo de trabalhadores de uma instituição e/ou dos próprios pesquisadores de acordo com o tema de interesse. É necessário construí-la pela participação em vários encontros formais e informais, reuniões, palestras de sensibilização, além de observações, de modo a possibilitar uma estratégia de aproximação com o coletivo de pesquisa. Outra possibilidade seria o uso de instrumentos validados psicometricamente para pesquisa diagnóstica para identificar grupos em risco de adoecimento.

Uma destas possibilidades seria a utilização de instrumento denominado de Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho – IRIS. Recomendado

pelas autoras por ter sido construído com fundamentos próprios e específicos da Psicodinâmica do Trabalho para subsidiar a análise da demanda para a realização da sua Clínica.

O clínico pesquisador deve apresentar logo no primeiro encontro com o grupo de trabalhadores a proposta de trabalho, em que deverá ser destacado que o tema da pesquisa é o estudo das relações entre a organização do trabalho e o sofrimento psíquico. E que o que está em análise são as intersubjetividades a serem trabalhadas nesse espaço, suas relações com o meio, com os outros e também com a própria vida, em que a palavra servirá de fio condutor do trabalho de pesquisa.

Neste primeiro momento deverão ser apresentados pelo clínico os resultados da pesquisa diagnóstica realizada através do Instrumento IRIS, além da pesquisa documental e de observações do campo, de modo a promover uma discussão sobre a demanda inicialmente proposta e poder avançar na clarificação de pontos obscuros.

Este momento, denominado de acolhimento, é um espaço no qual a aceitação das diferenças pode assegurar a possibilidade de restauração de significados, de investimentos, que pode permitir um vislumbre estruturante. Para isto, deve propiciar ao trabalhador que este “fale o seu discurso”, desnudando segredos e mitos. Logo, este momento pode tornar possível um remanejamento da história do trabalhador, o que requer uma apreensão dinâmica da situação, em termos de conflitos, investimentos e resistências.

Nesta perspectiva, a demanda se manterá em análise ao longo de toda a prática clínica, pois para que haja emancipação é fundamental aceitar que a demanda nunca será satisfeita, uma vez que se articula ao desejo, isto significa dizer que, quanto mais a demanda se desenvolve, mais vazio é experimentado, já que o desejo constitui-se na falta. E é neste ângulo que a clínica deve considerar a demanda.

Outra questão importante em relação à demanda é que não existem soluções *a priori* que a atendam, uma vez que ela é sempre provisória. Neste sentido é importante ressaltar que o clínico não tem a função de prescrever e recomendar o que deve ser modificado na organização do trabalho. Além disto, a clínica é um processo em permanente construção, um processo inacabado e interminável, cabendo, portanto, buscar a mobilização do coletivo como ponto de partida para que o grupo encontre seus caminhos e possa assim delinear seus destinos.

O clínico necessita estar atento a fim de diferenciar as demandas da instituição e do coletivo de pesquisa, uma vez que o desencontro dos desejos pode se constituir num dificultador da mobilização do coletivo de trabalhadores.

A demanda deverá ser sempre coletiva, ainda que solicitada por um representante. O modo como é construída e analisada será fundamental para que haja apropriação pelo coletivo do desejo que a rege, direcionando assim às solicitações, processo importante para as deliberações resultantes do espaço de discussão sobre a psicodinâmica do sofrimento.

3) Instituição das regras de conduta do coletivo de pesquisa e do coletivo de clínicos – É necessário que seja contratado com o grupo de trabalhadores o caráter ético do trabalho de pesquisa a ser realizado. Devem, portanto, ser mantidos o sigilo das exposições, o respeito à forma de expressão de cada trabalhador. Além disto, deve-se ressaltar a impossibilidade de respostas urgentes, pois a instauração do mal-estar é um processo e também será o da busca de saúde.

Para que o afeto protagonize é necessário que os trabalhadores deixem de encenar papéis, conceito entendido como a reprodução de respostas prontas, racionalizadas, conselhos que bloqueiem o sujeito em sua manifestação. Cabe buscar comprometer os trabalhadores para que não reproduzam estes discursos, que são comuns na fase inicial do grupo, pois é um momento em que a fala queixosa prevalece, aceitando traduzir da forma que for possível o afeto, possibilitando assim a liberação dos sintomas.

A mesma questão se aplica ao coletivo de clínicos, no sentido de seguirem os mesmos princípios da ética, do tratamento do sintoma e da libertação das amarras que a racionalização produz. Logo, ressalta-se que o afeto vinculado à mobilização subjetiva deve ser o foco para o funcionamento da supervisão.

4) Constituição do espaço de fala e de escuta – Espaço constituído por meio da observação clínica e da interpretação, em que esta ocorre na investigação do significado da fala, na observação dos gestos, posturas, tom de voz; também formado pela experiência e referenciais teóricos do coletivo de clínicos,

sobretudo apontando as opacidades nos discursos sobre a organização do trabalho e as vivências de sofrimento-prazer.

O objetivo da interpretação é o de dar forma ao que é trazido pela fala dos trabalhadores como uma vivência de seu trabalho, viabilizando a compreensão aos pesquisadores clínicos externos à instituição. Logo, cabe ao pesquisador situar-se como interlocutor, tornando possível a abertura do discurso sobre o sofrimento e prazer.

Assim, os mecanismos de reconhecimento e cooperação que aparecem e as estratégias coletivas de defesa permitem o entendimento do que é verbalizado durante as discussões grupais.

No coletivo, a possibilidade de realização da pesquisa-ação é demonstrada de forma mais clara, quando os trabalhadores formulam ideias que anteriormente não estavam organizadas de modo consciente. Durante a execução da pesquisa, tais ideias são dirigidas para a pessoa de fora, o pesquisador clínico.

Um desafio que se apresenta no espaço de fala e escuta é como o coletivo irá fazer a passagem do espaço de discussão para as deliberações, imprimindo então na clínica sua força política e social. Para tanto, será necessário construir laços afetivos, de confiança e de solidariedade que permitam ao coletivo agir sobre a organização do trabalho. Para desenvolver confiança será necessário conhecer o trabalho do outro, por isto o trabalho é a categoria central de análise.

Cabe frisar que a organização do trabalho deverá ser acessada nas dimensões visíveis, invisíveis, formal, informal, técnica, social e, fundamentalmente, intersubjetiva, questões que envolvem a construção de acordos coletivos.

Outro ponto relevante é que a clínica desenvolvida seja a do trabalho, não a do sujeito, uma vez que se procura desenvolver a mobilização subjetiva – inteligência prática, cooperação e reconhecimento, tornando visíveis estas articulações no coletivo. A partir dessa compreensão é que as deliberações podem ocorrer, não na base de queixas, sintomas e fantasias, mas simbolizadas pela fala, suscitando assim a apropriação coletiva de sua história e desejo de deliberar sobre seus destinos.

É importante lembrar que este processo deverá ser marcado pela equidade que o sofrimento impõe, pois todos que fazem parte do coletivo de pesquisa e de clínicos sofrem diante do desamparo e da impotência humana. No entanto, os laços afetivos representados pela confiança e solidariedade podem ser construídos quando

a equidade é esclarecida, pois diante do real os sujeitos, juntos, podem se mobilizar para a ação. Para tanto, também é necessário o cuidado de não se deixar escravizar pelo método e perder a potência teórica emancipatória que a Psicodinâmica propõe.

No entanto, a constituição desse espaço de escuta e fala será sempre provisório e independente do prescrito, sendo um espaço a ser construído no encontro com o real da clínica. Ainda que com princípios e diretrizes a serem seguidas, o coletivo de pesquisa será sempre imprevisível. Remetendo o clínico a buscar alcançar os propósitos da própria clínica, entendendo que poderá não encontrá-los.

5) Estruturação do memorial – O memorial deverá ser construído a partir da fala dos trabalhadores, feito ao final de cada sessão e lido ao grupo no início do encontro seguinte. Sugere-se que os conteúdos sejam organizados por eixos temáticos definidos na Análise Clínica do Trabalho – ACT, para facilitar as falas deverão estar escritas e o pesquisador também colocará a sua interpretação do material, a fim de validar com o grupo o que ainda não se transformou em linguagem.

6) Restituição e deliberação – O processo de restituição deverá ser realizado no início de cada sessão, é o momento descrito como aquele em que o tema da sessão anterior é retomado através da leitura do memorial e/ou de sua discussão pelo grupo. No caso de ser discutido, os termos técnicos poderão ser trazidos junto às interpretações. É um espaço para discordar, acrescentar, modificar e até sugerir ações para a resolução dos conflitos expostos nas sessões. Na medida em que os participantes se manifestam, o pesquisador fica atento ao conteúdo do discurso, de forma que as defesas sejam explicitadas e trabalhadas. É importante que o invisível do trabalho possa ser trazido ao grupo sob a forma de metáforas, substituindo-se palavras, ou como transferência de denominação. Nesta etapa o pesquisador deverá verificar se a sua fala foi entendida na compreensão de um aspecto do dito. A metáfora tem o caráter de propiciar outra organização de experiências a princípio não disponíveis no nosso sistema conceitual tradicional; já a restituição permite espaço para deliberações, que sancionam ações, justificam inferências e ajudam no estabelecimento de metas.

- 7) Registro de dados - Os dados deverão ser registrados através da gravação das sessões quando aceito pelo grupo e/ou do registro das falas; memorial de cada encontro e diário de campo. Neste deverão conter os registros dos resultados da observação clínica, os eventos não verbais e fatos ocorridos no coletivo de pesquisa, bem como a relação entre os pesquisadores e seus sentimentos em relação ao colega, à sessão e ao grupo de trabalhadores. Todo este material deverá ser encaminhado para a supervisão.**
- 8) Supervisão – A interpretação que o pesquisador fará do material está relacionado diretamente às suas experiências e ao contexto sociocultural. Desta forma, torna-se relevante a realização da supervisão para que seja possível uma melhor compreensão a respeito dos sentimentos e das experiências relatadas.**

Molinier (2003) defende sua importância ao afirmar a existência de técnicas para qualificar o pesquisador clínico que fazem com que a própria subjetividade trabalhe visando à compreensão da subjetividade dos outros. A autora compreende que este processo de acesso à subjetividade é complexo, não cabendo improvisações. Por isto, ressalta a importância de haver uma preparação técnica e afetiva para o trabalho a ser realizado. Logo, por ser um trabalho desta natureza, defende a importância de certo percurso na prática clínica.

Afirma ainda que profissionais que precisam construir defesas viris para mediar situações de trabalho apresentam mais dificuldades de assumir a condução desta clínica, uma vez que estas defesas ocultam a percepção da sua própria vulnerabilidade, bem como a do outro.

Assim, o supervisor auxiliará na indicação do que acontece neste espaço da clínica ao evocar as possibilidades não descritas ou nomeadas no trabalho. Serão problematizadas novas formas de compreensão das falas e desta forma serão estimulados modos diferentes de interpretação e de transformação coletiva.

O pesquisador-clínico, além da elaboração dos memoriais, deverá realizar o diário de campo, que relatará a condução da sessão, sua observação de fatores estranhos ou diferentes e sua afetação pela escuta. Estes registros, juntos, são a base para a discussão com o coletivo de clínicos. Neste espaço deverão ser analisadas

igualmente as questões políticas e éticas, em que as denúncias serão discutidas e as deliberações encaminhadas.

A supervisão também parte do desejo do pesquisador em se mobilizar para esta ação, pois muitas vezes este não está preparado para escutar e falar sobre o seu próprio sofrimento, sua conduta e frustrações com a condução do grupo e os efeitos da clínica. Sem este espaço, sem esta possibilidade de analisar as resistências, as defesas e as perspectivas do coletivo de pesquisa e de clínicos, a própria clínica do trabalho não cumpriria totalmente sua função.

9) Apresentação dos relatos – Será realizado relatório final com base nos resultados da Análise Clínica do Trabalho – ACT e deve ser fruto da discussão, negociação e validação junto ao coletivo de pesquisa e de clínicos.

10) Avaliação – Deverão ser feitas avaliações do trabalho realizado mediante entrevistas coletivas com o grupo de trabalhadores. Sugere-se uma vez por mês e/ou três meses após a intervenção realizada, com o intuito de verificar a organização do trabalho, se houve ou não as mudanças apontadas como necessárias para a construção e manutenção da saúde. Estas avaliações são realizadas com o coletivo de clínicos que participaram da supervisão, bem como aqueles que formularam a demanda, que representam a instituição solicitante.

Nestas entrevistas coletivas de avaliação deverão ser discutidas as mobilizações ocorridas, o engajamento dos participantes para as situações de mudança, a potência da voz dos trabalhadores no planejamento do prescrito, além da condução e manutenção do espaço de fala após o término da pesquisa.

4.2.4.2.4 *Papel do Clínico*

A função do clínico da Psicodinâmica do Trabalho de acordo com Mendes e Araujo (2012) é tornar-se um elo na cadeia de escuta, possibilitando a reumanização do sofrimento diante da desumanização vivida, deixando surgir, assim, a oportunidade da palavra para que o sujeito construa o seu sentido no coletivo, tornando a sua realidade mais suportável.

As autoras defendem que o pesquisador em clínica do trabalho deve voltar sua interpretação aos comentários coletivos, preservando os individuais. Além disto, é necessário voltar o olhar para como o sujeito é afetado pelo seu trabalho, esta seria uma das principais ocupações da clínica.

O papel do pesquisador-clínico é o de traduzir o que é ocultado pelo coletivo em relação aos modos de engajamento no trabalho. Mendes e Araujo (2012) defendem que escutar o sofrimento implica desvelar as defesas e traçar caminhos da mobilização coletiva através do ato de proferir a palavra no coletivo.

4.2.4.2.5 *Críticas ao Método*

Ganem (2011) duramente afirma que quando se interfere com a metodologia da Psicodinâmica do Trabalho é preciso ser modesto em relação aos resultados a esperar, pois, em última instância, é doloroso constatar como é raro observar mudanças concretas que modifiquem a organização do trabalho. Por outro lado, atenta para o que de melhor se pode esperar:

- uma melhor compreensão da situação de trabalho e do seu impacto na saúde e nas condutas dos trabalhadores, por parte de todos;
- uma restauração da capacidade de diálogo do grupo;
- a modificação da organização do trabalho no sentido de uma melhor relação saúde-trabalho em relação a algumas especificidades, como abertura de espaços de discussão, melhor consideração do trabalho nas avaliações, modificação das regras e das suas aplicações, dentre outras. Cabe ressaltar que este resultado é raro e pressupõe uma luta muito dura dos grupos e/ou das instâncias implicadas, o que incita ainda mais a problematização destas questões coletivas.

Uma questão apontada pela Clínica da Atividade, que se pretendeu desenvolver nas trilhas da pesquisa, diz respeito ao fato da Teoria de Dejours, mesmo que tenha caminhado da psicopatologia para a psicodinâmica, utilizar para sua base de compreensão ainda fortemente a análise do sofrimento e das estratégias individuais e coletivas de defesa, sendo que poderia estar mais próxima da saúde, dando maior ênfase às Estratégias Coletivas de Saúde. Esta questão está atrelada à origem da metodologia, que foi sofrendo alterações ao longo do seu desenvolvimento.

Outra crítica seria a de trabalhar primordialmente apenas com a palavra dos trabalhadores, não levando em consideração outros atores envolvidos na organização do trabalho, como os gestores, dentre outros, que poderiam estar incluídos nas articulações do coletivo, ao menos em algum momento do processo, tornando-o mais potente.

É prevista na fase da pré-pesquisa a possibilidade de ouvir outros trabalhadores, gestores, entidades sindicais, dentre outros atores que possibilitam uma composição da estrutura organizacional. Mas como unir estas pontas também é outra incógnita, que dependerá de várias outras questões, dentre elas a inteligência prática dos próprios pesquisadores e trabalhadores para tensionar os limites impostos pela organização do trabalho, evitando assim que o relatório final fique sepultado na gaveta de algum gestor excluído do processo. Tentando minimizar estas questões, buscou-se na pré-pesquisa ampliar o espaço da palavra a vários outros atores, gestores, diretores, dirigentes sindicais, advogados, servidores, consultores externos.

Outra questão problematizada pela psicossociologia clínica diz respeito ao caráter da ação pouco politizada da Clínica Psicodinâmica, no sentido do pesquisador ser menos intervencionista, de não se envolver tão diretamente com o grupo de trabalhadores na mobilização e na própria ação definida pelo grupo. Coloca-se em xeque esta questão sobre o que poderia ser definido como uma clínica política, uma vez que estas bordas são muito frágeis e discutíveis e particularmente dependem de uma dinâmica própria a cada grupo, com forças e interferências. Questões colocadas para reflexão e que são fundamentais ao clínico pesquisador do trabalho.

De acordo com Périlleux (2013) uma das características originais da clínica do trabalho – que também é uma de suas dificuldades – é a de confrontar as questões políticas da organização do trabalho, a experiência da injustiça, as múltiplas faces da opressão. Pode-se dizer que a clínica tem uma *vocação para a crítica*. Entendendo

por «crítica social» todas as formas de recusa das formas de opressão e todos os questionamentos do mundo «tal e como ele é».

Périlleux (2013) remete para a discussão das articulações e disjunções necessárias entre a clínica do trabalho e a crítica social, insistindo sobre o tema da dominação e sobre a questão dos dispositivos clínicos.

O autor coloca em discussão como seria possível aos clínicos do trabalho contribuir para pôr em questão inúmeras formas de opressão, na vida, no trabalho, no trabalho daqueles que são objeto de intervenção. Mas o que quer dizer exatamente pôr em questão ou fazer causa comum? seria fazer bloco, envolver-se «todos juntos» em uma mesma causa? Problematiza ainda, quais seriam os ensinamentos da clínica a esse respeito.

Cabe neste ponto questionar de que clínica política se está falando e do que se entende por fazer política.

“O homem é um animal político” (ARISTÓTELES).

O termo política tem origem no grego *politiká*, que é uma derivação de polis que designa aquilo que é público. O seu significado é abrangente, de acordo com o dicionário Michaelis, e está relacionado com aquilo que diz respeito ao espaço público. Num significado mais abrangente, pode ser utilizado como um conjunto de regras ou normas de uma determinada instituição.

A política é uma atividade orientada ideologicamente para a tomada de decisões de um grupo para alcançar determinados objetivos. Também pode ser definida como sendo o exercício do poder para a resolução de um conflito de interesses. A utilização do termo passou a ser popular no século V a.C., quando Aristóteles desenvolveu sua obra denominada “Política”.

De acordo com Amador (2009), clinicar é criticar, o que significa poder resistir à verdade, problematizando-a. Nesta perspectiva, clinicar seria produzir desvios nas realidades instituídas. Seria criação de certo modo de relação com o social e não uma concepção tradicional de clínica médica.

Fazer uma Clínica do Trabalho política seria também colocar em análise as transformações da organização do trabalho; mas é importante salientar de que nível de transformações se está discutindo, se as utópicas ou ideais que ocorrem em nível de macroestrutura, permitindo modificações permanentes; ou o campo fértil e

possível, estaria justamente nos microuniversos de trabalho, nas fendas e nos pequenos coletivos e territórios através de pequenas alterações e que lentamente podem acrescentar potência à mobilização. Desta forma, se estaria subavaliando as transformações cotidianas, ou será ainda que elas se instalam independentemente do olhar do observador-pesquisador. Mais questões à reflexão.

Desta forma, parte-se do entendimento de que essas transformações são olhares sobre as micro realidades, compreendendo que neste sentido sempre irão operar mudanças. É necessário pensar no trânsito, uma vez que clinicar é favorecer o acontecimento, amplificando a potência do trabalho. Então, neste aspecto, clinicar é produzir resistência, problematizar.

Estas são algumas das críticas que se pretendeu avançar no método e na escrita, uma vez que não há concordância entre os próprios psicodinamistas a respeito. A clínica que se pretendeu desenvolver no estudo foi a política, aquela(s) que coloca(m) em análise todos os elementos do cotidiano do trabalho, em uma dimensão coletiva. Sendo assim, a política foi sendo feita no próprio entendimento das questões que se apresentavam coletivamente na fala dos magistrados.

Esta foi uma clínica que foi sendo construída ao longo dos encontros, com a preocupação de que fosse aberta, atenta, que ajudasse a compreender as forças produzidas pelas novas estratégias de gestão e de tecnologia e que pudesse fomentar, assim, alguma resistência, produzindo potência de saúde no coletivo de magistrados.

4.3 ROTEIRO METODOLÓGICO DA PESQUISA

Para descrever o real metodológico da pesquisa, parte-se de um prescrito idealizado mais remoto, o projeto inicial para o ingresso no doutorado. Pretendia-se estudar o campo da aviação civil, particularmente os mecânicos de manutenção da aviação comercial, pelo seu próprio fazer inusitado, trabalho pouco conhecido e realizado em posições pouco ergonômicas.

No entanto, foi possível perceber que por ser este um segmento privado, com fortes interesses econômicos, dificilmente liberaria a realização de pesquisa de longa duração, como a de doutorado. Ainda mais por abordar um tema nevrálgico como o da saúde e trabalho, expondo as contradições do capital. Ficou evidente não haver

demanda por parte dos gestores para a realização do estudo, uma vez que os dados obtidos em pesquisa anterior já denunciavam o nível de sofrimento dos atendentes de *check-in*, público estudado.

Em orientação coletiva no Laboratório de Psicodinâmica da universidade, houve a sugestão do coordenador para o campo da Justiça do Trabalho, uma vez que já haviam sido feitas com os servidores algumas pesquisas em parceria com o SINTRAJUFE.

Quando da qualificação do projeto, a intenção era muito idealizada, uma vez que se pretendia realizar dois grupos de pesquisa com os trabalhadores do Tribunal, um formado exclusivamente por magistrados e outro por servidores, ambos de primeira e segunda instância, compondo dois grupos de até dez pessoas cada e que durante o percurso poderia ser transformado em apenas um. O intuito era o de problematizar a democratização das relações, abrindo espaços de discussão entre servidores e magistrados.

Pretendia-se, como um dispositivo à Clínica Psicodinâmica do Trabalho, misturar as cinzas, ou seja, as categorias hierárquicas, associando o espaço de fala das sessões a um espaço de expressão também corporal.

Ao ser realizado o percurso de aproximação com o campo, surgiu o entendimento sobre os impedimentos em operacionalizar os grupos, misturando os níveis hierárquicos, proposta precoce diante do cenário encontrado, uma vez que foi percebido que nem os juízes de primeira e segunda instância tinham esta construção estabelecida.

Optou-se pela realização de um grupo apenas devido à complexidade dos temas provenientes de diferentes categorias profissionais, da existência de pesquisas anteriores que já evidenciavam níveis críticos de sofrimento patológico no trabalho, particularmente com servidores da primeira instância (www.sintrajufe.org.br, acesso em 2012, MERLO et al, 2012; PAI et al ,2014), sinalizando um quadro de sintomas e de adoecimento crescentes, evidenciando uma demanda voltada à Clínica das Patologias e não preventiva, como se pretendia, através da Clínica da Cooperação.

Para tanto, a retomada do percurso da pesquisa após submissão à banca de qualificação do projeto foi pelo encaminhamento deste à análise do Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia (CEP-Psico) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul em março de 2014, sendo aprovado em parecer consubstanciado pelo CEP.

Havia grande interesse em realizar o campo com uma categoria profissional ainda pouco estudada, em função do acesso aos profissionais, do status social que ocupam, do grande volume de trabalho, dos horários desencontrados, da agenda atribulada, dentre outros. Porém, devido ao longo processo de aproximação e de negociação com o Tribunal, tinha-se uma boa perspectiva de realizar a pesquisa com os magistrados.

O intuito era o de criar um espaço de discussão sobre o trabalho que fosse genuíno e acolhedor para misturar os magistrados entre si – juízes substitutos, titulares e desembargadores. O desafio em viabilizar as sessões era grande, por isso tinha-se como segundo plano a realização apenas das entrevistas individuais com a aplicação do Inventário de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS).

A oportunidade em realizar um estudo específico com a Clínica Psicodinâmica da Cooperação direcionada aos juízes do trabalho tornou o desafio pela mistura das instâncias ainda maior, e que foi possível de ser concretizado em função da abertura construída pelas estratégias de pesquisa e pela disponibilidade dos magistrados para as discussões individuais e sobretudo as coletivas.

Na prática, foi possível realizar todas as etapas previstas, sendo necessário utilizar de estratégias diversificadas, que serão citadas adiante. Houve diversas situações no real da instituição que deram pistas sobre a necessidade da alteração de rumos e trajetórias, que se entende ser resultado do encontro da dinâmica do campo com os desejos coletivos – dos trabalhadores, clínicos do trabalho e pesquisadores.

Os dez anos de compartilhamento de experiências com o grupo de pesquisa do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da UFRGS, dentre mestrado e doutorado, o estágio doutoral na Bélgica, além da trajetória como servidora estadual da saúde, possibilitaram traçar e, particularmente, tensionar a construção de caminhos que permitiram ultrapassar barreiras de diversas ordens e que culminaram com a concretização dos grupos de discussão com os magistrados.

A metodologia foi aplicada conforme descrita pela Psicodinâmica do Trabalho, em suas diferentes fases: formação de grupo de pesquisadores, pré-pesquisa, pesquisa propriamente dita, tratamento do material da pesquisa e restituição/validação.

A preocupação com a dificuldade constante de quórum levou a mesclar as entrevistas individuais e aplicação do Inventário com a realização das sessões até seu término como forma de sustentar o coletivo. Vale frisar que já se tinha esta informação previamente através das entrevistas realizadas com os setores, particularmente com a Escola Judicial, responsável por ofertar cursos aos trabalhadores e que tem uma atenção constante com o interesse e frequência dos magistrados e servidores. Desta forma, a preocupação com o baixo quórum, antes de ser um entrave à realização das sessões, se apresentava como uma questão institucional e que decorria de diversos fatores.

A periodicidade e o tempo de duração dos encontros foram discutidos com o próprio grupo de magistrados. Projetou-se uma frequência semanal de encontros coletivos, com duração de uma hora e meia cada, variando entre dez a quinze sessões, passível de alterações conforme combinação prévia, sendo realizados na própria sede da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho, em aproximadamente quatro meses.

O primeiro encontro com o grupo de magistrados foi destinado ao desenvolvimento das combinações para realização da pesquisa, com especial atenção ao esclarecimento dos objetivos, detalhamento do modo de funcionamento do grupo, como o tempo de cada encontro, da não obrigatoriedade da presença em todos os encontros, a especial preocupação com o sigilo quanto às informações e material produzido pelo grupo, bem como o compromisso com a produção e devolução dos resultados por parte da pesquisadora. Tal devolução foi feita a cada novo encontro através dos relatórios de pré-validação, além de no final da pesquisa ser construído relatório completo para etapa de validação coletiva.

O grupo teve variação de participantes, pois, de acordo com a metodologia utilizada, não há necessidade de manter os mesmos sujeitos, ou o mesmo número de sujeitos ao longo dos encontros. Tal questão inclusive facilitou a participação dos magistrados, em função da sistemática e do volume de trabalho da instituição. Como afirma Dejourns (1992), o alvo da pesquisa é a relação do coletivo com o processo de trabalho, portanto as substituições ocasionais não prejudicam o andamento da pesquisa.

A partir dessas questões, os magistrados puderam optar por aderir ou não à formação do grupo, tendo liberdade de interromper sua participação a qualquer momento do estudo.

Cabe ressaltar a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A), em que os pesquisadores assumiram o compromisso de manter os preceitos éticos e de estarem implicados no caso de necessidade de encaminhamento a serviços de apoio, como a Clínica de Psicologia da UFRGS.

Houve ao longo do tempo supervisões coletivas no grupo de pesquisa do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da Universidade – formado por dez pessoas, dentre mestrandos, doutorandos e Coordenador, que se constituiu em um importante espaço de aprendizado.

Foi necessário também realizar supervisões específicas com profissionais externos ao Laboratório com foco em Clínica do trabalho, conforme o desenrolar dos temas nos grupos. Foram feitas cinco supervisões com a psicóloga do trabalho Adriana Oliveira da Silva a respeito do andamento das sessões, das intervenções, sentimentos, sendo utilizados os relatos com as transcrições das falas coletivas e do Diário de Campo, realizadas a cada contato com a instituição.

A análise dos dados foi feita de acordo com a Clínica da Cooperação, descrevendo o modo como os trabalhadores do TRT vivem as estratégias de saúde individualmente e no coletivo do trabalho, considerando as estratégias coletivas de defesa e as de mobilização subjetiva, no movimento de retrocesso e/ou avanço na perspectiva da Inteligência Prática, do Espaço de Discussão e da Cooperação.

Os encontros dos grupos foram gravados em áudio e transcritos, estruturando um texto subdividido nos temas do repertório das falas coletivas. Neste sentido, segundo Mendes (2007), o texto para restituição/validação deve contemplar núcleos de sentido, formados a partir da investigação dos temas psicológicos, evidenciados no discurso do grupo, convergindo às estratégias de ressignificação coletiva.

A pesquisa em questão esteve implicada no respeito a todas estas etapas. Por se tratar de uma pesquisa científica enfocando a subjetividade dos trabalhadores, a pesquisadora não se furtou de responsabilizar-se por todas as etapas do processo e pelo material produzido.

Dejours (1992) ressaltava, como importante aspecto da pesquisa, a explicitação dos riscos implicados. Resume em três questões a serem consideradas no trabalho do pesquisador: a possibilidade de nada encontrar, a possibilidade de não encontrar nada do que era esperado e o risco de tocarmos em aspectos desagradáveis e mesmo desestabilizadores em relação às situações de trabalho, que foi o que o coletivo de

pesquisadores se propôs a fazer neste estudo de forma cuidadosa e implicada na construção de saúde.

Os relatos, esquemas e tabelas apresentados a seguir buscaram detalhar determinados trechos do real da pesquisa, a partir dos objetivos propostos e das dificuldades encontradas, evidenciando as escolhas possíveis que brotaram no caminho.

4.3.1 Objetivos

Apresenta-se o objetivo geral e os quatro objetivos específicos que alicerçam o caminho do estudo.

4.3.1.1 Objetivo Geral

- Discutir indicadores de saúde no coletivo de magistrados considerando a organização do trabalho na 4ª Região.

4.3.1.2 Objetivos específicos

- Caracterizar a estrutura da organização do trabalho do coletivo de magistrados;
- Apresentar e colocar em análise aspectos que descrevam a subjetividade dos magistrados;
- Compreender a dinâmica das relações e do coletivo de magistrados;
- Propor Estratégias de construção de saúde a partir da Psicodinâmica do Trabalho.

4.3.2 Croqui da Trama

Quadro 6 - Croqui da trama

Eixos Temáticos	Objetivo Geral	Objetivos Específicos
<p>1. Organização do Trabalho: Política neoliberal do trabalho, do Judiciário, da Justiça do Trabalho, origens; processos de trabalho – regras, prescrito/real, condições, carreira, início, instrumentos, laudos, modificações, ritmo/volume, rituais/mitos, capturas, tarefas invisíveis; construção do conhecimento, EJ, Metas/produtividade, hierarquia, promoção, medidas disciplinares, antiguidade; tecnologia/PJE, erros, sistema, contradições, controle, espaços institucionais, sentido de utilidade (IRIS), aposentadoria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discutir indicativos de saúde no coletivo de magistrados considerando a organização do trabalho na 4ª Região. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Caracterizar a estrutura da organização do trabalho do coletivo de magistrados;
<p>2. Subjetividade e Magistratura: Perfil, auto-exigência, ética, processo de escolha, medo, limites/exposição, toga, prazer, sofrimento, adoecimento, desgastes, engates, inteligência prática, indignidade (IRIS).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discutir indicativos de saúde no coletivo de magistrados considerando a organização do trabalho na 4ª Região. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apresentar e colocar em análise aspectos que descrevam a subjetividade dos magistrados;
<p>3. Coletivo: Poder, relações com os pares, com as lides, com advogados, equipe, outras redes, competição, social, descomprometimento, coletivo de Porto Alegre, coletivo de Caxias, comida, café, críticas, confiança, mobilização, política, laços afetivos, diferenças, reconhecimento (IRIS).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discutir indicativos de saúde no coletivo de magistrados considerando a organização do trabalho na 4ª Região. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compreender a dinâmica das relações e do coletivo de magistrados;
<p>4. Indicativos de saúde Estratégias de defesa, da pesquisa, saídas/sugestões, de saúde, conclusões.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discutir indicativos de saúde no coletivo de magistrados considerando a organização do trabalho na 4ª Região. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propor Estratégias de construção de saúde a partir da Psicodinâmica do Trabalho.

4.3.3 Etapa 1 - Pré-pesquisa

Para relatar desde o início o percurso, decidiu-se por incluir de forma mais detalhada a etapa inicial do campo descrita como Pré-pesquisa, que geralmente não recebe muita ênfase nos estudos.

Esta etapa poderia ser definida como estratégica, uma vez que foram os primeiros contatos estabelecidos com determinados atores institucionais que possibilitaram a construção de caminhos de acesso. Para registrar esta etapa foi

realizado um diário de campo, com o detalhamento dos encontros, datas, setores, aspectos desenvolvidos durante a conversa, inclusive com as percepções da pesquisadora e sua afetação com o campo.

Esta primeira etapa da pré-pesquisa foi dividida em três fases específicas, que serão descritas a seguir.

4.3.3.1 Fase 1 da Pré-pesquisa

Este primeiro momento foi realizado no período de Novembro de 2011 a setembro de 2012 e teve início a partir da indicação do orientador acadêmico ao TRT e às psicólogas da instituição, que já o conheciam da própria universidade. Foi então possível entrar em contato com elas para uma primeira conversa no final de 2011, em que se estabeleceram as primeiras reuniões-visitas, e foram delineadas as imagens e percepções sobre o funcionamento da organização do trabalho no campo e os objetivos iniciais da pesquisa.

Ficou claro que a demanda já estava instalada há algum tempo em função de várias pesquisas já realizadas com os servidores, algumas através do SINTRAJUFE, do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS e da própria instituição. Havia já o desejo da realização de outras pesquisas sobre saúde mental e trabalho relacionando as modificações trazidas pelo processo judicial eletrônico.

Esta fase, marcada pela entrada na instituição, ocorreu de forma bem cuidadosa, sendo discutido mais profundamente com as psicólogas o projeto de pesquisa, seus objetivos, metodologia, bem como detalhes prescritos da fase de campo. A partir daí foi possível pensar nas primeiras indicações de nomes para que se entrasse em contato a fim de conhecer a instituição a partir de diferentes olhares. As primeiras visitas que ocorreram a gestores estratégicos foram acompanhadas por elas, como à Diretora do Fórum e ao Desembargador gestor, as demais foram realizadas apenas pela pesquisadora.

Havia uma preocupação importante deste grupo de que o estudo pudesse ter aceitação junto aos servidores e principalmente aos magistrados em função do status e da liderança que ocupam no Tribunal e de que fosse realmente possível concretizar o estudo, uma vez que a perspectiva é que ele pudesse ser compartilhado também como instrumento ao trabalho da Psicologia.

Neste período inicial, o cenário já era de mudanças, mas o PJE estava sendo discutido ainda a partir de bases próprias, ou seja, a partir do desenvolvimento de um sistema próprio gaúcho voltado às especificidades da 4ª Região no Rio Grande do Sul. Este sistema já estava sendo trabalhado há algum tempo, havendo então um acúmulo em relação aos direcionamentos e melhorias a serem realizadas.

Existia, inclusive, um clima de orgulho pelo fato deste sistema ter sido criado pelos próprios jovens servidores da informática do Tribunal a partir das demandas específicas, mas também medo e receio pelas modificações que estavam por vir, uma vez que não estavam claras, por não haver um debate transparente sobre os processos eletrônicos por parte do Tribunal Regional e do Tribunal Superior do Trabalho.

Desta forma, o processo judicial eletrônico estava criando uma zona nebulosa, com muitas dúvidas, pois a perspectiva é de que haveria diminuição de 30% da força de trabalho, com a extinção de algumas funções sem haver discussão prévia a respeito.

Por outro lado, o paradoxo era o de que, em razão da informatização do sistema, os processos seriam muito agilizados, o que poderia melhorar o prestígio da Justiça do Trabalho junto à sociedade, preocupação constante dos trabalhadores. O contraditório é que o próprio desejo de agilizar acarretaria em aumento do volume de trabalho aos próprios trabalhadores, causando efeitos físicos e psíquicos.

Nesta fase, destaca-se a ênfase dada à Secretaria de Informática, setor que mais cresceu no Tribunal, o grupo que era pequeno passou a contar com 70 servidores em 2012, demonstrando uma das estratégias institucionais para as mudanças tecnológicas. Naquele momento, a maioria dos trabalhadores deste setor estava voltado à construção dos processos eletrônicos em função da modificação dos processos de trabalho, pelas rotinas que precisariam ser adaptadas e as que cairiam em desuso.

Destaca-se a fala de um magistrado sobre o PJE, levantando a necessidade de gestão do tempo processual:

Um sistema não pode ser único, porque existem várias especificidades. O tempo processual é que é preciso ser gerido”.

A ideia até então era a de que seria um processo de informatização gradual respaldado por Brasília, mas que acabou colocando em evidência a existência de métodos de trabalho diferenciados nas diferentes regiões dos Tribunais do Trabalho brasileiros. Ainda, segundo ele, nesta etapa (2012) o PJE teria:

[...] meta de 10% pelo sistema de Brasília.

É interessante destacar que até este momento já havia diferentes percepções e opiniões sobre o sistema eletrônico. O próprio setor de informática, que adquiriu novo status por estar articulando os processos eletrônicos, evidenciava uma visão de que estavam contribuindo com a saúde dos servidores, uma vez que estes carregavam peso excessivo com os processos físicos, o que diminuiria problemas enfrentados com LER/DORT. No entanto, não havia marcadamente a preocupação com o surgimento ou o deslocamento de outros sintomas, causados pelo aumento do tempo de exposição na tela, o tempo de digitação, dentre outras questões.

Para finalizar esta etapa, durante a segunda visita ao Memorial, já havia definido que as fotos dos cinzeiros seriam a capa da tese. Balizando assim o cenário de segregação a partir da não mistura das cinzas, do poder, da hierarquia e da necessidade de que estes aspectos fossem englobados e discutidos no estudo.

Nesta primeira fase da pré-pesquisa, foram realizadas 3 reuniões com o setor de Psicologia e Comunicação Social realizadas na Escola Judicial, (Novembro e Dezembro/2011; Fevereiro/12); 2 reuniões/visitas ao Memorial (Fevereiro e Setembro/2012); 1 reunião com Desembargador Gestor (Setembro/2012), 1 reunião com o Setor de Informática (Setembro/2012) e 2 reuniões/visitas ao setor da Psicologia. No total desta fase, foram feitas 9 reuniões/visitas.

4.3.3.2 Fase 2 da Pré-pesquisa – *Séjour* ou poro

No período compreendido entre Setembro de 2012 a Janeiro de 2013, ocorreu uma parada estratégica no campo, a fim de que a pesquisadora realizasse estágio doutoral na Université Catholique de Louvain, Bélgica, sob a orientação do professor Thomas Périlleux, através de convênio entre os Laboratórios de Psicodinâmica de Brasília/ UnB e do Rio Grande do Sul/UFRGS.

Destaca-se que as discussões sobre as Clínicas do Trabalho, em especial a Clínica Psicossociológica do Trabalho, *metier* do professor Thomas, assim como as supervisões realizadas com a participação da colega Liliam Ghizoni, doutoranda da UnB e colega de estágio, despertaram olhares a outros prismas, concepções e métodos clínicos, reacendendo o interesse pela mistura.

Interessante foi perceber que na Europa, especialmente na França e Bélgica, os magistrados não possuem o mesmo status social e reconhecimento como no Brasil. Esta confrontação de cenários permitiu outras associações durante o percurso. A experiência no exterior a partir da convivência com os alunos de mestrado em Sociologia e, sem dúvida, a vivência da coordenação de uma oficina sobre o trabalho com eles, mesclando a Clínica Psicodinâmica com o Psicodrama, esse descrito como uma Clínica do Social, reacendeu mais luzes indicando ainda outras aproximações, marcando novamente a mistura como ponto importante do trajeto. Esta fase de vivência permitiu um certo empoderamento da pesquisadora para inclusive refletir sobre os limites e bordas que seriam colocados mais tarde na teoria e no método.

4.3.3.3 Fase 3 da Pré-pesquisa

A terceira fase teve início em março de 2013 e se estendeu até agosto de 2014. Para entrar novamente no campo depois do estágio doutoral foi necessário reaquecer os contatos, então novamente buscou-se o setor de Psicologia do Tribunal que estava naquele momento sofrendo algumas mudanças inesperadas em sua estrutura.

O setor, visto como de assessoramento ao PJE, já não contava com o apoio institucional para as ações grupais que haviam sido planejadas e construídas anteriormente, culminando com sua extinção. Este grupo de trabalho tinha sido estruturado em quatro pessoas, três psicólogos e um estagiário de psicologia. Os servidores, com pouco tempo de instituição, precisaram reinventar seus próprios caminhos internamente, seguindo novos projetos, um deles chegando mesmo a se exonerar.

A partir dessa nova configuração, foi necessário ampliar novamente o foco, buscando novos setores e atores, construindo outras redes de acesso aos magistrados.

No retorno ao campo, foi possível constatar mais mudanças em relação à tecnologia virtual. Existiam dois diferentes sistemas voltados aos processos eletrônicos, o próprio do sul, definido como mais próximo das necessidades da 4ª Região, e o de Brasília, que acabara de ser adotado nacionalmente com o objetivo de padronizar os processos de trabalho nas diferentes Regiões.

Estavam trabalhando paralelamente com os dois sistemas a fim de gradualmente passar ao sistema unificado. Havia muitas dúvidas entre os trabalhadores, uma vez que ninguém sabia como seria o novo PJE unificado quando da sua implantação completa no TRT4 e nos outros Tribunais do Brasil, com relação às especificidades próprias de cada região.

Para ilustrar este cenário, se faz circular a palavra dos próprios trabalhadores, através de trechos das suas entrevistas, com o intuito de destacar as mudanças deste período, bem como diferenças de percepções e opiniões, compondo a dinâmica de funcionamento da organização de forma mais sistêmica, outra pista para pensar o caminho.

Em entrevistas com gestores institucionais, foi possível constatar um momento de grandes mudanças no TRT, em função desta nova fase do PJE. Havia novas ações nos processos de trabalho nas unidades do estado, muitas delas já 100% eletrônicas. Desta forma, estavam no caminho do “entre”, uma vez que muitas já trabalhavam paralelamente com os dois sistemas – físico e virtual. Algumas, só eletronicamente e outras parcialmente. “Se uma recebe a outra já se contaminou”, disse um dos gestores do PJE.

Em alguns casos, houve redistribuição para não haver sobrecarga, nestas o sistema é misto, ou seja, funciona através do papel e pela via eletrônica. Seguem as regras do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que são para todas as regionais.

Este problema o TRT enfrentaria cada vez mais, visto que, até dezembro de 2013, haveria grandes modificações, como por exemplo no setor de protocolo e distribuição, que recebia todos os processos e distribuía para as 30 varas em Porto Alegre. Uma vez que algumas passariam a ser eletrônicas, uma das dúvidas levantadas pelos trabalhadores era sobre o que seria feito do protocolo, estruturado para funcionamento no meio físico. O setor seria diretamente afetado, uma vez que haveria uma diminuição de servidores. Dentre outros setores afetados, estava a central de mandados. Em função de pesquisas anteriores com os oficiais de justiça,

sabia-se que estes adoecem mais em função dos transtornos psíquicos. Haveria transformações, portanto, de várias ordens, com implicações ainda desconhecidas, fator que exacerbava a ansiedade.

No entanto, em março de 2013, houve um certo otimismo com a entrada do novo Presidente do TST, detentor de uma visão mais focada nas pessoas, no servidor. Assim, de acordo com relatos, neste momento foi possível formar um “grupo de negócios” de 1º grau e de 2º grau para encaminhar a Brasília os ajustes necessários ao sistema, que recebia as sugestões e reclamações das 24 regionais gaúchas.

Outra questão percebida pelos gestores como avanço democrático foi o próprio fato de que, com este novo sistema, o juiz não poderia mais trabalhar isolado, teria que contar com uma equipe “pensante”, que seria constituída de diversas áreas, muitas delas sem formação de direito, o que poderia permitir discussões e aprofundamentos interessantes.

Em entrevista com o setor de informática, houve um detalhamento importante sobre o histórico do PJE, pois o TRT4 vinha desenvolvendo um sistema próprio de processo eletrônico chamado de Pj4 – Processo judicial da 4ª região – e que vinha sendo implantado gradativamente até janeiro de 2012, ocorrendo a implantação piloto nas varas de Encantado e Guaíba, em que o sistema foi implantado de modo a receber os novos processos de forma totalmente eletrônica.

Os processos que vinham tramitando em papel, em meio físico, continuaram desta forma e depois não seriam migrados, sendo que todos os novos deveriam estar em meio eletrônico. Era um sistema misto, que as unidades tinham desenvolvido os módulos principais para serem implantados e que, depois da implantação, continuavam sendo desenvolvidos, uma vez que o sistema foi sendo construído de forma a atender todo o trâmite do processo.

No entanto, em maio de 2012, o setor de informática teve a orientação de que seria implantado o PJE, que seria um outro sistema que vinha sendo desenvolvido de forma centralizada, em Brasília, para uso de forma nacional, para todos os TRTs e de que havia uma meta de implantar em 10% das varas do trabalho dos TRTs de todo o Brasil, além da determinação, por resolução, de que novas varas que fossem criadas a partir dessa data já deveriam utilizar o sistema PJE – que é o sistema nacional de processo eletrônico.

O PJE começou a ser desenvolvido inicialmente no TRF (Tribunal Regional Federal) da 5ª região. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) conheceu o sistema,

achou interessante e resolveu adotá-lo como processo eletrônico nacional para todo o judiciário. Desta forma, o sistema nacional utiliza o mesmo software usado em todo o Brasil, desenvolvido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Superior de Justiça do Trabalho (CSJT), que fez um grande desenvolvimento em relação às especificidades próprias à justiça do trabalho e definindo a implantação em todo o Brasil.

Os servidores da informática entendem que a mudança de sistemas não causou indignação nos trabalhadores, uma vez que vinham desenvolvendo o sistema de forma mais adaptada às suas necessidades. O TRT4 tem um histórico de 20 anos de desenvolvimento de sistemas, de forma que, a princípio, a informática do TRT4 teria maior base de apoio por conta deste acúmulo.

Quando houve a definição pelo PJE nacional, os próprios servidores da informática ficaram um tempo sem saber se o sistema seria realmente adotado, se seria opcional ou obrigatória a sua implantação. Optaram, então, por continuar o seu desenvolvimento até junho/2012, quando chegou formalmente a informação de um sistema único, momento em que foi adotado o PJE. Este setor passou a perceber a divergência de opiniões dos trabalhadores, inclusive dos magistrados, uma vez que alguns achavam que se deveria continuar a desenvolver o próprio sistema do TRT4; outros, confusos, não tinham opinião formada.

Os servidores da informática relataram que o sistema próprio estava sendo desenvolvido com os usuários do TRT4, no que se entendia ser a melhor forma de trabalho. Assim, tinham o domínio total dele no sentido de fazer as alterações e as melhorias necessárias. Tinham inclusive o cuidado de desenvolvê-lo de forma mais lenta para conhecer tudo o que o processo eletrônico traria de mudanças e fazer da melhor forma. Já o sistema nacional, entretanto, veio como um pacote fechado. Em suas palavras, chegou de forma imposta: “É este o sistema, implanta-se, ele funciona assim e depois vão sendo feitas as melhorias”.

Entendem eles, apesar de não serem servidores das varas do trabalho, que a questão mais positiva do PJE é a possibilidade de melhor aproveitamento dos recursos humanos. Compreendem que o caminho é a eliminação do trabalho manual, braçal, colocando, assim, as pessoas a fazer um trabalho mais intelectual, a produzir, ajudar o magistrado em seus despachos e sentenças, melhorando para o judiciário de forma geral. Desta forma, a tendência é a agilização, com os processos tramitando de forma mais célere. Esta seria a principal vantagem apontada por um servidor da

informática: “[...]um processo de 100 folhas entra, e alguém teria que numerar, juntar a capa dos autos e agora não precisa mais fazer porque o próprio sistema já faz”.

Ocorre que a transição do trabalho para os servidores que só faziam este processo foi mais gradativa, dependendo de muita capacitação, de reorganização do trabalho. Estava em avaliação pelo tribunal a forma como as unidades iriam se organizar a partir deste momento, sendo que a própria coordenadoria de distribuição de feitos, unidade que existia em todas as localidades onde tivesse mais de uma vara, faria a distribuição aleatória entre as unidades judiciárias dos processos. A partir de então, o próprio sistema faria essa tarefa, o advogado no escritório dele faria a petição inicial e no final ele mesmo protocolaria no sistema.

O sistema foi configurado para fazer um sorteio aleatório e distribuir cada processo nas varas, já fornecendo inclusive o número do processo, a data e a hora da audiência. Desta forma, diminuiu muito o trabalho que estes servidores faziam. A previsão era de que este seria o primeiro setor com impacto imediato na hora da implementação do processo eletrônico.

Outra mudança apontada por eles é a questão da redução do espaço físico em função do término dos volumes físicos, a questão ecológica pela redução do uso de papel, de toner, da impressora, que é um componente bastante poluente. Havia, em Junho de 2013, 13 mil processos eletrônicos no PJE, o que era um volume razoável, implantado em 23 varas distribuídas pelo interior. Em Porto Alegre ainda seria implantado em setembro de 2013, sendo que a meta era a de implantar em 40% das varas até o final desse mesmo ano.

No contato feito com os advogados entre as audiências e sessões, foi possível perceber algumas opiniões positivas ao PJE voltadas à praticidade e à celeridade. No entanto, os pontos negativos seriam a exigência da certificação digital, que é um componente novo, e a necessidade de computadores compatíveis. No sistema anterior, com o PJ4, a informática teve a preocupação em configurar de forma que o acesso fosse apenas com o login e a senha. Com a adoção do novo sistema, seria necessário o cartão de certificação digital. Os advogados necessitariam, assim, procurar uma entidade certificadora, pagar por isto e configurar seu computador, o que não é algo descrito como simples, em função do sistema possuir alguns requisitos, como usar o navegador “Firefox” especificamente, além da necessidade de uma preparação prévia para cada advogado.

Quanto às capacitações sobre o PJE, foram realizadas com ajuda do setor de informática, em parceria local com a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), em todas as cidades do interior do estado.

Em entrevistas realizadas com a Coordenadoria de Formação e Aperfeiçoamento da Escola Judicial sobre a organização do trabalho, os profissionais afirmaram que no TRT, como regra básica, antiguidade é posto. Nesta forma de organização, desembargadores mais antigos têm preferência e ocupam o status máximo. Os próprios servidores reforçam, no entanto, a questão de poder e de segregação, lembrando aos magistrados que o seu lugar é isolado no gabinete, reproduzindo um modelo mais ortodoxo de funcionamento, que perpassa as gerações de trabalhadores.

Em relação ao PJE que veio de Brasília através do TST, na fase de implantação ocorreram diversos problemas no sistema e os usuários precisaram aguardar que a equipe de Brasília os solucionassem, o que às vezes demorava, causando ansiedade a todos. Havia uma aposta dos trabalhadores, entretanto, de que os processos eletrônicos, pelo fluxo de conhecimento do trabalho, pudessem vir a redemocratizar as relações. Ponto a ser destacado.

A maioria dos servidores entrevistados nesta fase afirmou que, apesar de lento, o processo de democratização evoluiu, questão visualizada nos espaços institucionais, tais como os restaurantes, em que é perceptível uma certa mistura entre os magistrados de primeira instância. Alguns frequentam inclusive o restaurante instalado no prédio da segunda instância. Outra questão apontada como desdobramento do processo democrático foi o livre acesso aos elevadores, que antes segregava, ao restringir o uso, separando o dos servidores e o dos magistrados.

Alguns servidores da Escola Judicial percebem a questão de poder como algo individual, pois para alguns o poder não interfere, sendo de primeira ou de segunda instância, tem a mesma gentileza e “humanidade”.

Membros da equipe da Escola Judicial referem especificamente que se sentem mais solidários com as queixas dos colegas depois que fizeram movimento de dizer não a um gestor, dando limite em relação ao volume de trabalho. Apesar do avanço da conquista, foi possível perceber a incerteza verbalizada na fala de uma servidora: “No entanto, a cada dois anos troca a gestão e daí muda tudo, é novo cenário, novo recomeço”.

Os servidores da Escola entendem que este setor é diferenciado na própria instituição, as pessoas são mais unidas, estão diretamente ligadas à presidência, trabalhando especificamente com os magistrados, além dos servidores. Assim percebem mais força política e facilidade em ter sua demanda atendida mais rapidamente na instituição.

Verbalizaram ainda seu entendimento de que o dinheiro faz com que as pessoas se conformem com as relações desiguais, externando uma certa compensação financeira pelas implicações do poder centrado na figura dos magistrados, uma vez que este é um dos fortes valores instituídos.

Em entrevista com a Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGESP), os servidores externaram dúvidas sobre os impactos do processo virtual eletrônico, uma vez que nesta etapa de travessia, em Agosto de 2013, seria ainda precoce e puro exercício de futurologia dimensionar os efeitos produzidos aos trabalhadores.

Segundo servidores da SEGESP, as mudanças trouxeram novidades, causando impactos bons e ruins que constituem qualquer processo de evolução das pessoas, de adaptação às novas demandas do trabalho:

“[...] algumas se adaptam outras não, o processo de evolução é isso. O Processo Eletrônico é mais uma etapa da evolução das pessoas, de qualquer forma, não se admitia mais a forma como se trabalhava, não vejo como pudesse seguir com pilhas de papel, processos e os adocimentos já vinham acontecendo, os índices de “tudo de ruim” já vinham acontecendo. O que vai acontecer daqui a 5, 10, 15 anos não se sabe, mas acho que será o mesmo que vai acontecer com a sociedade”.

Sobre as expectativas do setor em relação ao PJE:

Eu acredito que sei o que vem de bom, acho que o serviço vai ser agilizado, eu tenho dúvidas se o poder vai ser mais centralizado, tenho dúvidas se o adocimento vai aumentar por força disso. Eu não tenho dúvidas de que algumas pessoas ficarão aleijadas desse processo, como em todo processo de evolução, mas tenho quase certeza de que este número será muito pequeno de pessoas.

Assinalaram também melhorias em relação às condições para desenvolvimento de programas de investimento voltado às pessoas:

“[...] não se capacita, não se treina, não se desenvolvem pessoas sem orçamento, sem tecnologia, sem dinheiro, tu não consegue abrir horizontes sem investimento e isso a gente tem... Qual é o nosso foco hoje? É seguir a rota do Processo Judicial Eletrônico, então saúde, conhecimento, tecnologia sim, mas para isso tem que ter dinheiro.

Sobre as novas formas de organização do trabalho, dentre elas o tele trabalho, o gestor do setor sinaliza que o mesmo motivo que levará as pessoas a aderirem ao novo sistema é o que fará elas voltarem para o local físico, ou seja, elas entendem que trabalhando em casa terão mais tempo e, antecipando o PJE, não irão parar de trabalhar. Segundo ele as mudanças atingirão:

[...] principalmente as pessoas que não estiverem preparadas para separar a sua vida particular do trabalho vão realmente entrar no ciclo de emenda.

Sinalizam, no entanto, o que pode vir a acontecer com o processo eletrônico em uma etapa futura, em que o PJE efetivamente estiver 100% implantado em todos os lugares, quando talvez venham a perder o referencial do encontro, da conversa, em uma outra etapa do processo. Na fala do gestor:

[...] a primeira etapa, que é trabalhar no local com o PJE, que eles conversem, que eles tomem cafezinho, que eles almochem, este ainda vai ser por algum tempo o local físico deles. Nos próximos cinco anos ainda, pelo menos, vai ter a concomitância do processo papel com o processo eletrônico.

Uma das contradições verbalizadas pelos servidores em relação à extinção do atendimento ao público, em detrimento ao atendimento virtual, é que ao mesmo tempo em que eles reclamam das dificuldades dos atendimentos, sentem falta desse espaço de parada ou “poro” no trabalho, uma vez que passaram a ficar tempo integral no computador. Na percepção do gestor:

[...] são os dois piores serviços dentro da vara de trabalho hoje, o que menos os servidores gostam de fazer e os que causam mais doença – atender balcão e numerar processo, agora ninguém mais vai ter tendinite por numerar [...]

Sobre o trabalho dos juízes, a visão da SEGESP é que eles ainda trabalham sozinhos:

[...] o serviço dele é ele, o processo e um assessor, principalmente o juiz substituto. Esse problema de ter que trabalhar em equipe não existe ainda. O juiz ainda tem a hierarquia, ainda tem a carreira bem definida e um trabalho individual, então não deu esse choque ainda. O que a gente vê hoje é muito mais manifestações pessoais que são expostas e que os mais antigos estão aprendendo a aceitar manifestações individuais. Essa é a única diferença hoje, o trabalho deles ainda é o mesmo [...]

Segundo a percepção dos servidores mais antigos do setor, antes havia menos liberdade, porque se algum juiz externasse o seu pensamento ele seria punido,

inclusive pelo seu pensamento ideológico. Ainda que hoje a fala represente seu pensamento individual:

Hoje a gente vê juiz substituto já entrando e criticando a administração, que não se via antes porque se fizesse seria punido. Hoje se não se aceita, se entende como normal. O trabalho do juiz não passou para ser de equipe, continua sendo individual, pelo menos com os de primeiro grau. Os de segundo grau todos trabalham em turmas, em colegiados, então é um pouco diferente [...].

Percebe-se inclusive a incorporação de termos privados na gestão do PJE:

Com o PJE todos vão trabalhar se preparando para fazer a sentença, para a entrega do produto final, para o que realmente interessa, eles vão ver o que eles estão fazendo que é dar para o juiz, ou mesmo para os colegas com maior capacidade as ferramentas para construir o que é o produto final, que é a sentença.

Havia a percepção entre os servidores de que depois de algum tempo de trabalho com o PJE todos pudessem fazer todas as atividades, para isto precisam estar muito capacitados:

[...] a grande sacada do PJE é que um pega de 01 a 100, outro pega de 101 a 200 e que aumente a responsabilidade das pessoas sobre isso.

Também percebem o aumento do controle sobre o trabalho com o PJE, exemplificando com uma situação ocorrida em outro estado:

Dizem que na Paraíba tem um botão de alerta, passou um prazo, passou dois dias do prazo, fica vermelhinho, foi para o diretor, passou para o juiz, se não deu a sentença vai para a corregedoria, é uma forma de controle, vamos ver uma coisa ruim ou boa, não sei, como forma de controle efetivo. Então o processo que estava no fim da fila, tu tira de baixo, bota para cima. As formas de controle poderão ser mais efetivas porque tu vai puxar um relatório e 'vai' aparecer processos atrasados, isto é bom, mas dá mais responsabilidade, é bom para a sociedade que espera, mas aquele juiz que pensava que 'processo difícil, vejo mais tarde', agora vai ser cronometrado, muitas vezes não era por má fé que ele deixava embaixo, é porque era difícil.

No entanto, evidencia-se a preocupação do SEGESP em manter a autonomia dos magistrados, conforme a fala do gestor:

Aqui nós vamos possibilitar que cada diretor ou cada juiz ainda decida de início a forma de trabalhar, se eles vão trabalhar por carteira – que é como eles chamam quando cada um faz todos os processos de 01 a 100, por exemplo, ou pelo método parecido com o papel, em que cada um faz só uma coisa – notificação... como uma linha de montagem. Essa forma ainda vai ser disponibilizada no primeiro momento para entenderem melhor com a equipe que tem, porque não dá para obrigar que todos trabalhem da mesma forma se a equipe não está nivelada.

Um servidor com mais de 30 anos de Tribunal externa sua percepção sobre as relações de trabalho, comparando como eram antes:

[...] as relações eram mais definidas e eram mais harmônicas. Porque um mesmo juiz que tu ‘tinha’ como autoridade, jogava futebol contigo. Era diferente, não era nem melhor, nem pior. Os servidores trabalhavam no final de semana sem gritar, que eu achava errado também, hoje em dia, as relações são mais profissionais. O servidor trabalha se pagarem, o que é certo, não tem por que trabalhar de graça, se não pagarem ele não trabalha. O juiz que antes a gente tinha como ‘aquela autoridade’, as relações eram melhores como era de toda a sociedade, de vizinhança, de parentesco, as famílias mudaram, as vizinhanças mudaram, as relações de trabalho mudaram. Essa definição de poder sempre foi muito estabelecida no poder judiciário – juiz é juiz, servidor é servidor.

Na visão do gestor, os problemas existentes hoje são causados pelo velho sistema, não pelo novo PJE. Então seria necessário um estudo de acompanhamento para entender as implicações do novo processo. Segue ele:

[...] E nós vamos ter novos problemas e os velhos por um tempo, melhorando eles, por exemplo, a questão da visão já tinha, mas talvez acelere o ressecamento, vamos botar o colírio, vamos parar 10 minutos. O problema de falta de conversa no grupo? mas tem família que também não conversa. A gente conversa no mesmo espaço e cada um faz uma coisa, conversando sim, tem gente que não tem computador, não tem televisão e não conversam. As relações se modificam, as doenças vão aparecer sim, mas as de hoje são as de ontem [...].

A dificuldade em mobilizar o coletivo para os espaços construídos pela instituição é evidenciada também pela SEGESP:

[...] se convoca todo mundo e aparecem dois, três em um turno, cinco em outro...Tem que ver a dificuldade, diferente do interior, aqui em Porto Alegre, assim como nas grandes capitais, as pessoas almoçam rápido para ir embora.

Ao comparar o comportamento dos trabalhadores no interior e na capital, o SEGESP tem o entendimento de que:

[...] aqui almoçam rápido para diminuir o intervalo do almoço e daí eles trabalham menos, a gente não tem uma regra fixa. Eles não têm horário fixo... são sete horas com intervalo de almoço e tem gente que faz e vai embora, diferente do interior, que ele mora do lado, ele vai almoçar em casa, dorme, toma um chimarrão, aqui eles ‘tão fazendo aula de inglês, de natação, pegando o filho na creche [...].

Sobre as relações de trabalho, no geral, são caracterizadas como feudos, na palavra de um servidor:

O nosso espaço aqui são feudos, primeiro grau, temos várias ilhas... até os muros maiores que tinham a gente derrubou, mas aqui no serviço público a maior dificuldade é isso, parece que é uma coisa de defesa mesmo, ninguém sai, mas também ninguém entra. Os muros que se põem, aqui sem divisórias, eu tento fazer com que se conheçam, mas eles se apoderam do trabalho [...].

No entanto, existem muitas divergências na forma de executar o mesmo trabalho:

tu pega um processo de execução, que é a fase final do processo, uma vara do lado da outra, a lei é a mesma, o processo é o mesmo, mas 75% dos procedimentos adotados são diferentes de uma vara para outra.

Quanto às diferenças de funcionamento, os servidores apontam:

algumas varas funcionam bem, outras não tão bem e uma vara não copia o sistema da outra.

Sobre os espaços de discussão institucionais, existem muitos encontros promovidos por diversas áreas:

o pessoal da corregedoria tenta, eles vão a reuniões, seminário de gestores, os de juízes é anual, eles se reúnem no interior durante cinco dias, conversam sobre temas polêmicos... o INTEGRAR-TE, que é um programa de integração, temos até um grupo de teatro permanente aqui.

O próprio gestor da SEGESP apoia e estimula espaços de convivência institucional:

[...] este ano aumentei mais um dia no encontro dos juízes... e agora no discurso de abertura eu vou dizer isso: que quem não entendeu ainda aquele espaço não é só para trabalho, mas também para confraternizar, isso não é crime, é rede afetiva.

Apesar dos esforços à convivência, refere que a crítica não vem do superior, vem do igual. Desta forma, o SEGESP precisa jogar com os interesses de todos os trabalhadores, com diferentes demandas.

Em relação ao número de trabalhadores, a instituição conta com 3.500 servidores e mais os juízes em todo o estado. Só na sede do TRT em Porto Alegre possuem 1.825 servidores (segundo relatório do dia/Ag 2013) entre o prédio do anexo (administrativo), grande (judiciário) e das varas, sendo 60% dos servidores lotados na região da grande Porto Alegre. No Tribunal existem 48 juízes de 2ª instância e 60 de primeira instância em Porto Alegre.

Em relação aos rituais institucionais voltados ao reconhecimento, o gestor do SEGESP refere:

A gente entrega medalha de bronze, prata e ouro – para pessoas com 10, 20 e 30 anos de serviço [...].

Quanto ao ritual das festas de final de ano, observam que os coletivos se dividem:

Cada um faz a sua festa individual, todas as ilhas, os feudos fazem a sua. O sindicato também promove a sua, o tribunal não porque tu não consegue juntar, todo mundo quer a sua própria festa, é assim.

Sobre os coletivos de trabalho, também os servidores do SEGESP se identificam com o individualismo social, uma vez que percebem o mesmo cansaço que os demais trabalhadores:

Ninguém vai na minha casa e eu também não vou na casa deles. A sociedade está assim. Eu saio de casa 09h30min, 10h, chego em casa sempre à noite, tu acha que eu quero ver alguém no final de semana? Quero ler, ver tv, não quero falar com ninguém, é assim. Então digo que as relações não estão deterioradas, elas mudaram. Porque hoje antes de ir para casa tu 'passa' no supermercado, na academia, então nunca é ir para casa, o teu caminho se enche de coisas, então tu 'tem' que almoçar rápido, com razão para ir para casa.

A equipe de saúde ambulatorial da instituição é formada por seis médicos, dentre eles um psiquiatra, contando ainda com três dentistas, duas fisioterapeutas, sendo uma delas temporária, quatro auxiliares de enfermagem e seis servidores administrativos.

O entendimento dos médicos é de que existe muita coesão e união entre as pessoas da equipe médica, inclusive descrevem a realização de reuniões semanais separadas do restante da equipe, marcando assim de forma instituída o episódio dos cinzeiros e da separação das cinzas nas demais categorias de trabalhadores que compõem o Tribunal.

Um dos médicos que compõe esta equipe afirmou ser necessário melhorar os serviços externos oferecidos à sociedade, mas colocou como sendo primordial o investimento nos próprios trabalhadores da instituição. Critica ele:

Aqui não se investe muito no interno e precisa disso para dar sustentação aos serviços oferecidos para fora.

Houve por parte dos profissionais do Setor de Saúde críticas aos estudos realizados pelo SINTRAJUFE, cujo objetivo era o de relacionar saúde e trabalho junto aos servidores. Entenderam eles que a linha seguida pelo sindicato é deveras

pessimista e alarmista, cuja ênfase dada às pesquisas se baseava apenas na minoria sofrida e não na maioria que se dizia ainda satisfeita.

Em relação aos afastamentos do trabalho, tem-se a informação pelos médicos do Tribunal que a 1ª causa deve-se ao grupo osteomuscular, sendo 1/3 destes traumas relacionados a acidentes, fraturas devido ao futebol, questões degenerativas e lombalgias; em 2º lugar estão os transtornos comportamentais e psiquiátricos, que talvez representem um número mais expressivo e que não estão caracterizados por ocorrerem associações limítrofes entre questões físicas e psíquicas.

Desta forma, os profissionais se deparam com patologias que são exacerbadas pelo sofrimento e/ou descompensação psíquica, dentre elas as bursites. Estas questões respondem por mais de 50% do absenteísmo dos trabalhadores como um todo.

Outro ponto importante é a escuta que os médicos acabam fazendo sobre as relações internas de trabalho durante as consultas, evidenciando que de 2010 a 2013 (ano da entrevista) aumentaram os relatos de assédio principalmente por parte dos servidores.

Um dos profissionais de saúde há mais de vinte anos no Tribunal relatou sua percepção de não haver grande integração do grupo ampliado, que com o interior do estado somam 3.600 servidores. No entanto, verbalizou algumas mudanças em relação à rigidez institucional e sobre maior democracia nas relações internas, exemplificando a mobilização coletiva dos segurados a fim de trocar a própria chefia, o que não se via antes na instituição.

Para ilustrar a heterogeneidade de opiniões, um dos médicos entrevistados afirmou, ao ser questionado sobre a existência de relação dos afastamentos com o PJE:

Não é verdade que os processos eletrônicos são as causas de adoecimento, mas sim os meios pelos quais alguns adoecem.

Analisando sob outra perspectiva de formação, ao entrevistar profissionais de saúde que exercem suas atividades junto a entidades sindicais do judiciário como um todo, foi possível compreender um pouco mais do funcionamento do campo. Esses profissionais, por possuírem uma visão mais crítica e política do trabalho, se aproximam da Clínica Psicodinâmica, expressando preocupação no sentido de que

seria muito difícil mudar a organização do trabalho neste segmento, uma vez que todo o campo é regulado por leis, com um prescrito muito forte.

Em relação à questão mais formal do trabalho, a própria estrutura do judiciário foi construída de forma rígida, com todas as funções previstas em lei, com as especificidades das ações prescritas de forma a detalhar o passo-a-passo do que se faz, porque se faz e do porque não se faz.

Os profissionais do SINTRAJUFÉ procuram deixar claro que o problema não é o uso do meio eletrônico para trabalhar, a questão é maior do que essa, uma vez que estão padronizando o trabalho de uma forma nunca antes imaginada. Na fala de um dirigente sindical:

A questão subjetiva do trabalho, a energia criativa vai acabar, já está acabando. Vai ser tudo o sistema, e isto o e-proc dava opções de escolha do que fazer, mas o PJE tem um caminho mais limitante. Este empobrecimento também irá chegar nos magistrados, está chegando em diversos lugares.

Segue a opinião de Dirigente sobre a possibilidade do PJE horizontalizar as relações:

A gente está em processo de mudança, que pode dar um resultado ou outro, mas a princípio os PJE's não vieram para democratizar e sim para controlar... a agilização vem da padronização e isto é antidemocrático. A forma de entrar o processo neste sistema já induz a um tipo de sentença ... se tu não 'tem' este espaço de reinterpretar conforme o momento, a evolução da sociedade, este judiciário vai ser como?

No âmbito das relações, foi verbalizada a preocupação com a falta de solidariedade entre os servidores e magistrados, questões que dificultam, na percepção destes profissionais, a formação de um coletivo de trabalho, atingindo assim algum nível de mobilização para as mudanças.

Desta forma, a percepção dos profissionais de saúde é a de que os trabalhadores estariam um passo anterior a este, uma vez que a solidariedade e o respeito às diferenças ocorre de forma precária em todas as instâncias do Judiciário, questão exemplificada na fala de uma médica sindical:

É eu e tu, se tu 'tem' este direito e eu não posso ter, vou lutar para tu não 'ter'. É uma inversão mesmo... alguns poucos se protegem, mesmo a despeito da tirania dos juizes, eles conseguem se organizar, amortecer o sofrimento, mas isto existe mais no interior.

Ocorreram nesta segunda fase da pré-pesquisa 6 reuniões com o setor de Psicologia (Mar/13;Abr/13;Mai/13;Jun/13,Jun/13, Jul/13); 1 reunião com a Diretora do

Fórum (Abr/13); 1 reunião-almoço com psicóloga que atua como consultora externa na capacitação de juízes ingressantes (Jun/13); 3 entrevistas com Médicos (institucional – Abr/13 e do Sindjus – Abr/13); 1 entrevista com Dirigente sindical SINTRAJUFE (Jun/13); 2 entrevistas com a Coordenadoria de Formação e Aperfeiçoamento da Escola Judicial (Jun/13); 1 entrevista com o setor da Informática (Jun/13); 2 entrevistas com o Desembargador Coordenador do GT do PJE e 1 com o Setor de Gestão de Pessoas (SEGESP – Ago/13). No total: 8 reuniões e 10 entrevistas. Também em caráter complementar foram assistidas audiências (julgamento de primeira instância), sessões (julgamento em segunda instância), sessões do pleno (para promoção de magistrados) e entrevistas breves com advogados de primeira e segunda instância.

Os depoimentos que marcaram estas fases da pré-pesquisa apontam uma dinâmica interessante na forma pela qual se constitui a organização do Trabalho no judiciário e não apenas na Justiça do Trabalho e, nesse sentido, sinalizam fortes pistas à necessidade de um entendimento mais aprofundado sobre o funcionamento dos coletivos para avançar nas cenas seguintes.

4.3.4 Etapa 2 - Pesquisa propriamente dita

Foram realizadas entrevistas individuais, aplicação de inventário e sessões que serão pormenorizadas a seguir, a partir das estratégias utilizadas para a realização de cada fase.

4.3.4.1 Estratégias da pesquisa utilizadas no campo

Ficou delineado pela trajetória percorrida até aqui o desejo de constituir um grupo único de magistrados de primeira e segunda instância para viabilizar as sessões. Evidente desafio diante de um cenário de dificuldades balizado por outras experiências internas que apontavam o problema crônico da baixa audiência.

Em encontro com dirigente sindical, foi solicitado ajuda para conseguir agendar uma entrevista na AMATRA, no sentido de buscar apoio para viabilizar um grupo de discussão, pois já haviam sido enviados diversos e-mails e realizados diversos contatos por telefone, sem resposta. A partir de sua intervenção, o presidente

da associação respondeu, encaminhando e-mail de outro diretor da associação para que se entrasse em contato.

A partir da entrevista feita com esse magistrado de primeira instância, que se mostrou extremamente receptivo à pesquisa, houve encaminhamento de e-mails da parte dele a alguns colegas, abordando o estudo e avisando que se entraria em contato, inclusive forneceu uma lista de magistrados do primeiro e do segundo grau com seus respectivos contatos, que, de acordo com a sua percepção, teriam maior interesse em participar.

Diante desta nova porta de acesso, decidiu-se realizar entrevistas individuais com os magistrados, esperando a indicação de um colega para a próxima entrevista, de forma a atuar especificamente na rede relacional dos magistrados. Assim, antes de enviar e-mail ao próximo juiz, aquele já escrevia ao colega falando da pesquisa, de forma que, geralmente, neste formato, respondiam e se mostravam disponíveis a receber a pesquisadora em seus gabinetes, ou mesmo não havendo interesse respondiam agradecendo.

4.3.4.2 Fase 1 da Pesquisa - Entrevistas Individuais

Foram realizadas nesta fase da pesquisa 20 entrevistas com os magistrados de primeira e segunda instância, que serão apresentados de forma separada, para fins didáticos, em quadros sínteses organizados segundo os eixos Organização do Trabalho, Subjetividade, Coletivo e Indicativos de Saúde. Também foi aplicado durante a entrevista o Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS), que será apresentado em seguida.

Depois da explicação sobre os objetivos do estudo e da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, em duas vias, com cópia para cada magistrado, as entrevistas foram gravadas em áudio. Não houve solicitação de alteração de nenhum ponto do Termo e ninguém se opôs à gravação.

As entrevistas foram realizadas em sua maioria nos próprios gabinetes, com exceção de três magistrados. Um deles preferiu fazer na sede da AMATRA e outros dois do interior em cafeteria e na Escola Judicial.

Pretendia-se em um primeiro momento realizar todas as entrevistas individuais e aplicação do IRIS e só depois iniciar as sessões, mas diante da

dificuldade constante de quórum foi necessário manter as entrevistas até a finalização das sessões.

Em respeito ao sigilo e à ética no que diz respeito à identificação dos participantes do campo, escolheu-se por substituir seus nomes por autores Franceses e Belgas que compuseram a bibliografia utilizada, no intuito de homenageá-los. Além desses, foi utilizado o nome dos trabalhadores do atentado ao Jornal Parisiense Charlie Hebdo, em 2015, mártires da resistência pelo riso, grande indicador de saúde e da mobilização coletiva. Desta forma, tornou-se possível, ainda que metaforicamente, promover misturas.

4.3.4.2.1 Eixos temáticos da Primeira Instância

Serão reproduzidos alguns trechos das falas das entrevistas individuais de primeira instância que ilustram os eixos temáticos construídos.

- Organização do Trabalho:

O trabalho do juiz de primeira instância é descrito como solitário, de acordo com os relatos:

Michel: O juiz está só porque no processo os fatos são contados pelas partes e devem ser reconstruídos pelos outros e a base técnica é a perícia, que nem sempre ajuda... nem sempre os laudos são conclusivos...

Michel: O trabalho do juiz é muito solitário, hoje, com a Escola Judicial, principalmente com os juízes novos que estão entrando, eles consultam a gente, na nossa época não tinha isso...

Eric: No zoneamento, tinha um juiz titular e a gente auxiliava ele. Tipo assim: uns 15 dias tu 'vai' ficar numa vara, outros 15 na outra, então eu passava por todas as varas... Depois entrou a lotação, daí a lotação sim divide a vara em duas, tem o titular e o substituto, cada um cuida dos seus processos naquela vara... como juiz substituto, tenho os meus processos ..., não preciso prestar contas ao titular, a secretaria é única... mas é um caminho solo [...]

Ao ingressarem na instituição, experimentam o peso da toga em relação à responsabilidade das decisões:

Françoise: eu senti, quando passei no concurso, que quando a gente não é juíza a gente tem até uma certa inconseqüência, porque tu não assina aquilo, de repente tu 'propõe' teses e coisas mais teóricas, como se fosse um laboratório. Mas quando tu 'vai' assinar embaixo é incrível como isso dá uma diferença... é muita responsabilidade...

O início da carreira é pontuado como difícil:

Eugène: comecei a ser juiz assim e é complicado porque foi um choque cultural bem grande – de entrar no serviço público e entrar em contato com pessoas e quem vinha do serviço público tinha uma cultura de distanciamento em relação à advocacia e aí eu não tava dentro do serviço público...

A Justiça do Trabalho tem uma imagem de ser uma Justiça mais democrática e acolhedora:

Sabine: Quando eu cheguei servidora com aquela cara de guriuzinha lá na corte, na parte do julgamento, as pessoas foram me explicar, fui na vara elas me explicaram e eu me senti gente! Daí eu pensei: é aqui que eu quero trabalhar, onde as pessoas tratem a gente como gente... e voltei juíza.

Outra situação percebida particularmente no interior, por interessante, é a questão de gênero e da pouca idade como desqualificadora ao seu conhecimento:

Isabelle: esta foi uma das grandes dificuldades que eu tive, eu passei nova no concurso, então eu fui trabalhar no interior, bem interior. E olhavam e diziam – mas esta é a juíza, é esta pessoa que vai julgar minha vida? Às vezes tinha esse problema, eu enfrentei esta dificuldade no começo da minha carreira por ser muito nova, mulher.

Ocorrem ritos de entrada na instituição, um deles descrito como a fase da “juizite”:

Béatrice: A “juizite” dá uma coisinha, quando a gente passa no concurso e percebe o poder que tem, fica autoritário, fica dono da razão. A minha situação como juíza de primeiro grau ainda é mais propícia à “juizite”, porque eu não compartilho o meu entendimento, se eu penso diferente, azar. Vai ter advogado dizendo uma coisa, vai ter outro dizendo a mesma coisa, vai todo mundo entender diferente, sim vai ser diferente, vai ser do meu jeitinho.

Béatrice: a gente enfia os pés pelas mãos, a gente acaba falando grosseria, perde a paciência com quem contraria, passa por isso, mas a gente é muuuuito cuidadoso em relação ao carteiraço e, claro, talvez depois da “juizite” a gente seja mais cuidadoso ainda...

Quanto à autonomia do juiz Substituto em relação ao Titular:

Eric: tem essa possibilidade, essa liberdade de fazer do jeito que quiser... mas não são em todos os lugares..., principalmente depois da lotação há liberdade para decidir, praticamente como se fosse um titular...

Isabelle: o titular que define o horário e o substituto faz o caminho inverso, se o cara trabalha de manhã, tu ‘trabalha’ de tarde... claro que o substituto pode mudar a lotação que está, o zoneamento, se por acaso não se adaptar ao esquema daquele juiz titular, da próxima vez que abrir vaga tu ‘troca’ para outro.

Um dos principais valores é a hierarquia, que só é precedida pela antiguidade:

Bruno: eu estou há 8 anos lá na vara e já passaram 6 titulares é até engraçado porque a secretaria vem mais em mim do que nos colegas titulares, porque eu estou há mais tempo...

Em relação às promoções, a carreira atualmente está mais longa:

Michel: É claro que hoje está muito difícil de chegar né, pois são só 48 vagas e nós somos em mais de 200 juizes titulares e substitutos, até chegar lá. Eu estava vendo aqui eu sou o... na lista de antiguidade, tem duas vagas já no tribunal eu passo a ser o..., saíram mais três agora que estavam na frente, então já sou o... (risos). Mas isso aí até sair todo mundo, nem dá para contar, ainda vai longe.

Eric:... ser promovido a titular isso é um pouco mais tranquilo, para desembargador eu acho uma coisa meio utópica assim, não sei se pela minha idade, pela minha expectativa eu acho que não vou chegar.

Bruno: eu almejo chegar no Tribunal um dia, ser desembargador, acho que é o teto assim. Não penso no Tribunal Superior, ministro, isso não. Acho que estou sendo bem pé no chão, bem realista...

Como ritual de promoção, o juiz volta ao interior, de acordo com a vacância da vara:

Bruno: já trabalhei demais e agora eu também vou viver isso de novo, que é o fato de estar longe de casa, longe da família em função de promoção...

Há entendimento de que a promoção para a 3ª instância depende muito das relações políticas:

Bruno: Eu vejo que para os Tribunais Superiores ainda precisa de muita política e ter gosto por isso e envolvimento político para mim realmente não me chama a atenção, nas questões políticas. Então talvez por eu ter a noção da minha realidade acho que eu fique um pouco mais conformado.

Quanto ao PJE, existem muitas críticas particularmente na primeira instância de que a ferramenta apresenta-se em um estágio mais rudimentar:

Pierre: ele não é uma ferramenta acabada, ele ainda está em formação, ainda está sendo desenvolvido enquanto está sendo executada, então os juizes, as partes, os advogados, os funcionários estão sendo testados ainda, a ferramenta não está pronta, então tem muitas deficiências, tem a dificuldade com a incompatibilização de procedimentos, os próprios juizes e funcionários tem muita dificuldade de compreensão da ferramenta, isto da parte operacional. Da parte realmente do conceito do PJE, ele tem alguns problemas conceituais... o maior deles é que o PJE busca transferir a ideia de linha de montagem, de tarefas prontas e executadas, e que não podem ser contornadas, não podem ser personalizadas.

Michel: Eu tenho uma dificuldade enorme, não sou da geração da tecnologia, mas como o processo é interativo e os servidores executam no dia a dia, a gente conta muito com este apoio. A dificuldade que eu estou sentindo com o PJE, é folhear o processo. Tem outra coisa, tem uns atos aqui que não precisariam estar...

Françoise: acho horrível... nossa estatística é totalmente falha no PJE... esse PJE tem muitos problemas, ele se inadequa com a legislação processual, então a gente tem que ser crítico com ele, para poder avançar...

Florence: o painel é muito grande, com letras muito pequenas e ele diuturnamente tem apresentado problemas. Outra coisa, o problema do PJE, entre tantos, que ninguém está falando, é o problema da preservação dos dados digitais... ele é inseguro...

Florence: não é só cair o sistema, a forma de fazer a sentença – são arquivos diferentes, depois tu ‘junta’, então tem outra forma, word, recorta, cola, enfim, essas coisas de assinar, eu não consigo achar graça disso, nem entender como um momento de adaptação...

Bruno: o que me incomoda mais é a questão da burocratização da tarefa, da realização da tarefa em si, de visualizar despachos ou qualquer outro documento que eu tenho que assinar, ele está mais burocrático do que era no processo físico.

Eugène: o processo eletrônico é muito mal concebido, é muito mal estruturado e ele é terrível de trabalhar...

Anne: O PJE exige mais atenção...

Muitas vezes é necessário criar gambiarras para lidar com o sistema, o que gera retrabalho:

Florence: o PJE não aceita assinatura digital então eu, por cautela, imprimo, assino e ainda tenho que digitalizar e colocar no processo, senão...

A dificuldade em lidar com o sistema é percebida também pelos advogados:

Florence: tem que se considerar que os advogados, na grande maioria, estão se queixando que precisam digitalizar um número grande de documentos e esta remessa está demorando 4, 5 horas...

Os magistrados encontravam-se em diferentes fases de trabalho com o PJE, alguns em processos mistos, tanto no formato físico quanto no virtual:

Béatrice: Eu ainda tinha a sensação de que não estava enxergando tudo, eu sinto, quando eu tenho um processo físico na minha frente, que ele está todo ali para mim, aquele parece que a gente não está enxergando tudo que tinha que ver... a visualização dele é como se eu tivesse um canudo (faz com as mãos e olha por ali), como se eu pegasse o processo físico e olhasse por um canto, só vejo aquilo que está ali, não me dava segurança...

Com a implantação do PJE, foram incorporadas duas telas de computador:

Eric: Acontece que o padrão do Tribunal é assim uma tela horizontal e uma vertical... para caber direito toda a folha... só que aquele troço fica aqui né, a tela esconde meu rosto... então eu só uso uma tela na sala de audiência e na sentença sim uso duas, só que deixo deitado (2 na horizontal). Porque eu prefiro ver as letras maiores... tu 'vê' meia folha, mas a letra fica mais decente.

Béatrice: Não, não dá para ver e mais de uma vez eu olhava assim e perguntava onde estava o reclamante, a parte justamente estava bem no campo do ponto cego, achei muito desconfortável esse monte de telas na sala, houve um distanciamento.

Surge um novo formato de pilha, a virtual, definida pelo seu caráter urgente e interminável:

Eric: eu terminei sexta feira com 81, quando eu estava para sair olhei estava 95, ou seja, em questão de uma semana entrou 14 processos conclusos para sentença, aquela urgência, tu 'tá trabalhando e daqui a pouco tem um despacho para assinar. Então parece que a urgência tá ali o tempo todo te mostrando que tu deve fazer não sei o quê...

Alguns problemas crônicos da instituição também foram realçados, como o número insuficiente de trabalhadores diante da demanda crescente de processos:

Françoise: nossos números hoje vêm subindo a cada dia. Quando comecei em Porto Alegre, nós tínhamos menos de 100 ajuizamentos no mês, hoje tem 140 no mês, então a tendência é continuar crescendo, crescendo, antes era um juiz só que atendia uma vara, hoje são dois juízes, com a mesma quantidade de servidores, aquilo ali está uma loucura constante, fica borbulhando de problemas porque é pouca gente para uma demanda imensa, né...

As condições de trabalho mostram-se restritivas diante da demanda crescente e invencível gerando resíduos e frustrações:

Béatrice: lamento que eu não tenha uma estrutura um pouco melhor, porque eu acho que a gente recebe um número maior do que é capaz de fazer, então está sempre convivendo com resíduo, acho lamentável porque eu já consegui estar muito, muito em dia, zerada, como a gente diz, e é muito gostoso, porque a gente levanta com estímulo, com uma vontade assim...

Nesta nova configuração o volume de trabalho também foi exacerbado pela tecnologia:

Sabinne: a quantidade de processos que tem que entrar em seis meses, é isso que mata, isso aí que está nos matando...

Quanto ao tempo necessário para a maturação dos processos:

Pierre: o processo não é imediato, porque ele precisa de um tempo, de um momento certo, cada processo tem suas fases específicas e cada fase tem que ter um período de tempo razoável para ser desenvolvida... serve primeiro para que as partes possam apresentar suas demandas e conduzir as suas provas, não existe justiça imediata, é impossível, isto nunca vai acontecer e é importante também ter um período de reflexão do próprio julgador, o juiz não pode decidir de forma apressada... Tem que ter um período de análise, então esta aceleração de tempo social em que vivemos pode afetar o processo e a gente jamais vai conseguir ter a imediatidade da complexidade de informações que se demanda do mundo contemporâneo. É como o processo tem um tempo próprio e não pode ser apressado.

Françoise: Eu não gosto de decidir muito rápido, acho que a celeridade é muito importante, mas há processos que eu acho que precisam dormir, até por respeito para com as pessoas, porque eu acho que a pressa é inimiga da perfeição, a gente se engana. Eu já cansei de deixar passar dois, três dias e depois pensar ainda bem que eu não decidi, porque agora sim acho que cheguei em uma conclusão mais lógica, mais sensata, mais razoável.

Quanto ao processo decisório:

Béatrice: porque a gente vai enxergar tudo mesmo é só na hora de fazer a sentença. Para ir para a audiência a gente dá uma folhada, é uma leitura muito superficial do processo, raras são as vezes em que a gente consegue estudar ele muito a fundo para chegar a audiência com todos os elementos e agora é só tirar as dúvidas. Mas o convencimento começa a se formar lá no olho no olho...

Florence: eu saio das audiências com anotações para eu me lembrar, então eu faço rabiscos meus, símbolos, esquemas... que são gatilhos de memória...

Florence: se um lado mentiu e outro mentiu também, como vou resolver, nós temos uma questão que diz em dúvida é pró réu, se não tenho elementos nenhum para te inocentar, também no mínimo não vou condenar. Em dúvida a favor do réu e, em nosso caso, a favor do empregado.

Isabelle: eu sofro mais até eu decidir, depois eu vou sofrendo se estou em dúvida...

Sabine: tento colher com as pessoas, procurar a confissão, daí faço um esquema com uma letra que só eu entendo e fica ali um rascunhão, então ali mais ou menos eu já tenho as soluções...

Gilles: no final da audiência sim, né, eu tenho uma ideia de como vou decidir.

Bruno: a maioria eu saio já com a convicção formada, uma minoria – daí são os piores processos – eu diria que são aqueles que tu sai sem ter uma convicção...

Anne: eu examino os processos antes e faço as anotações. Quando eu começo a ver a prova, eu já vou formando a minha convicção, já carrego um

posicionamento... já saio da audiência com o conteúdo, o mérito. Eu não sofro com a decisão, isso é bem tranquilo para mim, sou bem objetiva...

Em relação à cobrança de metas:

Catherine: o PJE não veio sozinho, a cobrança de metas já vem bem antes do PJE, veio pelo CNJ, vem cobrando muitas metas, então eu não vi uma maior cobrança de metas pelo PJE, porque eu sempre digo se o PJE vai facilitar a questão de prazos, vai agilizar, tu não vai depender do papel, tu não vai fazer juntada, que é um serviço de secretaria, e portanto ele chega mais rápido no juiz, acontece que o juiz não aumentou a capacidade dele de prolatar sentença...

Eric: eu olho o boletim para ver mais ou menos a produção mensal, mas não como era antes, que eu olhava toda hora... eu estou tentando manter um prazo razoável, mês passado acho que fechou em 80 dias a sentença mais distante, o ideal é que fique abaixo de 90 e eu consegui! Só que agora baixaram para 50, então agora eu vou ter que reservar um esforço para baixar mais uns tantos dias!

Florence: metas já têm sido impostas há muito tempo, produtividade, metas, coisas mais assim. Como toda meta depende da forma como ela é posta, então não vai ser eficaz, né, daí judia de todo mundo...

Alguns possuem resíduo:

Gilles: É que o meu resíduo é grande e tal então no momento em que eu vou dar a sentença já passou um período considerável e daí eu não preciso de mais tempo para isso.

A quantificação do resultado do trabalho gera uma sensação de perda na qualidade, conforme relatos:

Françoise: tu 'fica' naquele nível de exigência que tu 'gostaria' de ter e não consegue, se tu 'for' atender a produtividade, a cobrança da produtividade e da qualidade, isso aí é água e óleo, não se... mas tem que se encontrar um meio termo, um meio termo em relação a isso, mas ao mesmo tempo a gente sabe que tem que dar uma resposta rápida à sociedade, a gente também tem que produzir, né.

Béatrice: Me angustia um pouco uma pauta muito cheia, não porque eu não gosto de fazer 50 audiências, mas porque eu percebo que se a gente não tem o tempo suficiente para aquela audiência, a gente não dá uma boa solução para ela.

Bruno: a minha produção de audiências deve ser umas 120, 130 audiências mês mais ou menos.

Quanto ao ranking das metas:

Isabelle: tem que ser trinta dias desde que tu 'ingressa' com a ação, em trinta dias é a meta da corregedoria... e depois que tu 'faz' a primeira audiência para marcar as outras... isso às vezes me angustia um pouco, porque às vezes eu não consigo estar dentro desse prazo. Para marcar o prosseguimento da audiência, que é quando se ouve as testemunhas, tem 180 dias, dentro de seis meses, isso me angustia, eu não consigo... eu tento dar uma ajeitada, mas também tem um número máximo que tu 'consegue' fazer de audiência, não pode botar mais do que aquilo. Acho que o limite é assim – cinco prosseguimentos a seis por turno...

Isabelle: eu não olho o ranking...

Anne: eu olho a minha produção, não fico comparando com os outros, mas a minha produção eu sempre olho, meus números são muito focados, quantos entraram, quantos vão sair.

Florence: eu já passei por esta fase, uma preocupação extremada que te faz adoecer, ficar triste, não te leva a lugar nenhum, tem que cuidar sempre porque tu 'sabe' das coisas que tu 'precisa' fazer. Eu 'tô bem, no ranking eu 'tô bem, da metade para cima, mas poxa, com este tempo de magistratura volto a dizer que não deveria ser esta a nossa preocupação, embora ela seja necessária...

Referem, por outro lado, autonomia para gerenciar seus processos de trabalho, como exemplificam:

Pierre: eu prefiro fazer audiência à tarde porque se eu fizer audiência pela manhã eu não tenho capacidade de concentração, capacidade psíquica mesmo de fazer sentenças e tarefas complexas à tarde, prefiro quase me esgotar durante a manhã neste trabalho de sentenças e deixar para fazer as audiências depois.

Bruno: o juiz substituto tem mais autonomia nesse tipo de regime de lotação, ele tem seus próprios processos...

Isabelle: eu tento fazer o máximo que eu posso bem feito, eu não sou uma juíza que escreve muito, então eu tenho uma sentença curta, então eu consigo fazer mais sentenças que alguns colegas meus em um dia...

Eric: eu levava os processos para fazer em casa, e daí o filho derramava café (no processo) um dia quando eu peguei ele já estava com a caneta riscando o processo, então, antes de acontecer algum fiasco, eu disse: vamos fazer o seguinte 'eu trabalho um pouco mais na justiça e não trago trabalho para casa'.

Sabine: mas quando eu entro em uma unidade judiciária nova (porque eu já troquei bastante), eu tenho uma média de dois anos para deixar ela como eu quero. Depois daqueles dois anos, eu consigo baixar o ritmo, mas agora eu estou um ano e meio como titular nesta unidade, então estou fechando um ciclo, claro, não trabalho todo o final de semana, eu trabalho no primeiro final de semana para não precisar trabalhar no último...

Apesar de contarem com dois períodos de férias ao ano, referem utilizar ao menos um deles para trabalhar, devido à alta demanda:

Eric: teoricamente férias, férias mesmo é para não fazer audiência, mas o resto trabalha igual!

As férias são usadas como estratégia para manter em dia a pilha de trabalho:

Béatrice: teve férias que eu tirei uma semana, uma semaninha morre, nem que seja um pedacinho no início, um pedacinho no fim, sempre morre, teve férias que eu trabalhei em tempo integral, porque elas foram tiradas com o único propósito de baixar resíduo, claro que trabalho em um ritmo diferente, mas foram gozadas com o intuito específico de baixar a pilha.

Algumas contradições institucionais são apontadas:

Françoise: nós temos um problema grande na sociedade atual que é a terceirização, que muitas vezes precariza as relações de trabalho, mas nosso Tribunal tem serviço terceirizado. Por exemplo, semana passada, dia 10/06 as senhoras não tinham recebido ainda o salário, que é até o 5º dia útil sempre, então eu digo assim, bom eu acho isso horrível, uma terceirização ilegal no serviço público e nós estamos com isso...

Florence: com o PJE se leva o dobro do tempo, celeridade é tudo que não se tem atualmente com ele!

Quanto ao processo da aposentadoria, é comparado à retirada do palco ou à continuação através de outros papéis:

Béatrice: eu ouvi uma juíza falando uma coisa que era a minha cara, ela estava com medo de se aposentar e daí ela disse, eu não sei se estou preparada, eu vou perder o meu palco.

Isabelle: então quando eu me aposentar, não sei, mas se eu quiser advogar, eu acho que vou precisar mudar um pouco a minha visão, porque são muitos anos de uma visão e papel diferentes.

Subjetividade e Magistratura:

Sobre o processo de escolha da magistratura:

Eric: fiz concurso pela estabilidade...

Isabelle: foi pela vocação, eu sempre soube...

Pierre: Sou, sou muito feliz. Eu falo mal da minha profissão, mas eu jamais escolheria outra, é a profissão que eu escolhi e não troco por nada. Pode diminuir 80% da minha remuneração e eu permaneço ainda aqui.

Florence: essa ideia de fazer algo que ajude as pessoas, que faça a diferença, é uma medicina jurídica entre aspas...

Michel: a carreira da magistratura permite o uso da palavra, permite que você possa ajudar as pessoas, possa fazer parte de uma associação dos juízes, tem outras instituições associativas.

Sabinne: me abria um leque maior...

Demonstram alto nível de exigência pessoal e profissional:

Pierre: Eu não perdoo os meus erros, eu lembro de todos...

Françoise: eu trabalho final de semana, trabalho, trabalho. Eu trabalho bastante, eu saio da vara no mínimo às dez horas, meia noite, e me acordo às 5 horas...

Florence: a pessoa exigente consigo é exigente com os outros, mas a minha maior exigência é comigo mesma...

As modificações da carreira e as novas habilidades necessárias são pontuadas:

Michel: tem que ser gestor de muita coisa! Tem que saber delegar as tarefas, porque nós da justiça do trabalho temos um quadro de servidores muito qualificados e isso ajuda bastante.

Os atravessamentos pessoais surgem em diversos momentos:

Pierre: dizem que a justiça quando tarda é falha, bom de fato, mas a justiça que é muito rápida já é falha também porque não tem o tempo necessário de maturação, de compreensão da decisão. E cada juiz tem o seu tempo necessário para analisar, para refletir sozinho de que forma vai julgar o processo. Mas cada um tem um período específico para cada processo, isso tem a ver com o jeito de cada um...

Anne: eu não permito nada daquilo que é inútil. Então a prova que eu faço dentro do meu processo ela é muito objetiva, eu sou muito objetiva...

Ocorre a incorporação da forma de trabalhar à vida privada:

Béatrice: a gente procura pautar muito as coisas, lá em casa também funciona em termos de relatório, fundamento e decisão, sabe (risos), porque eu reconheço que a sala de audiências me aprimorou para ser mãe porque eu me obriguei a aprender a ouvir, a escutar dois lados, a baixar o clima de conflito na sala de audiências, assim como eu também acho que ser mãe, ser esposa, ser dona de casa me ajudaram a ter uma conduta diferente na sala de audiências, porque a gente aprende a ouvir, aprende a conversar, a gente aprende a entender sentimento...

Isabelle: Eu uso muito planilha para me organizar, sou disciplinada, daí eu adaptei para casa, eu tenho tudo assim, planilhado, escrito mesmo e aí eu coloco também as tarefas das pessoas que trabalham na minha casa, básico... tudo eu gosto de planilha, das rotinas das crianças, da faxina...

Michel: ah, lá em casa, é recorrente que eu quero mandar, mas é uma coisa do tipo de liderança, eu gosto de comandar, de fazer, mas eu tenho me esforçado mais para evitar, a gente precisa também aprender a delegar.

Françoise: trabalho com duas telas em casa e na vara...

E também da incorporação da linguagem jurídica e das metas no âmbito familiar:

Françoise: os guris zoam muito comigo, porque daí eles dizem “mãe, olha a linguagem que tu ‘tá usando, que é isso, tu não ‘é’ juíza aqui em casa”. Daí eu... será que eu estou com essa linguagem, me dou conta, né. E eles – “é, tu ‘tá muito formal na maneira de falar com a gente”!

Béatrice: eu sou viciada em doce, patologicamente... e para contrapor a isto eu fiz uma meta – vou ficar 100 dias sem comer doce.

Demonstram ainda dificuldade em lidar com questões pouco palpáveis, como a subjetividade humana:

Françoise: mas, por exemplo assim, se eu vou partir para essa linha meio subjetiva, eu não gosto de fundamentar na sentença com subjetividade.

Michel: é justamente uma dificuldade para todos e vamos colocar a figura do juiz como uma figura que se depara com isto toda hora, e agora como é que eu faço, como posso objetivar o subjetivo?...

Pierre: é que quando a gente fala de subjetividade, é uma palavra complicada para quem aplica o direito, porque subjetividade é associada ao decisionismo, à incapacidade ou à opção hermenêutica, opção de interpretação e aplicação do direito que utiliza só de critérios pessoais, não demonstráveis, não justificado socialmente... Na nossa decisão, nosso trabalho de decidir é um trabalho de justificar a decisão com base em situações concretas, demonstráveis, por isso que o direito é uma ciência, porque ela precisa ser demonstrada.

Françoise: então por que que o juiz não gosta de subjetividade? ele precisa é de um dado conclusivo para que ele possa decidir. O profissional que vai fazer um laudo ele fica naquela – pode ser isso, pode ser aquilo, quem sabe foi um trauma de infância... não conclui nada...

Quanto à subjetividade das lides:

Françoise: por que na verdade a gente procura justiça, então essa subjetividade está muito presente nas lides, porque o juiz sente determinadas coisas muitas vezes que ele não... que tem uma grande dificuldade de externar objetivamente. Até para não tornar suas ações arbitrárias da própria subjetividade pessoal, daí vai depender também da capacidade de cada um de enxergar determinados detalhes mais maniqueístas, mais subjetivos do processo.

Florence: a gente aprende ou que cada um tem um temperamento ou até mesmo na EJ que teve alguns encontros com psicólogos trabalhando essa coisa da audiência, as transferências que as pessoas fazem, o que significa para A ou para B, ora é a mãe, ora é o pai, é muito louco, não malucas de loucura, mas eu não posso adivinhar o que estou representando para este ou para aquele em uma audiência, então a gente estabelece assim uma forma tranquila, começam a brigar, tem que esperar que os ânimos se acalmem, não adianta se exasperar, às vezes quase como um comportamento meio maternal, tu 'tem' que mostrar algum limite, tu 'vai' vendo que as coisas vão se conduzindo...

Ocorrem em situações mais complexas engates com as lides:

Eric: ah, briguei com a testemunha mentirosa, então tem coisas que às vezes tu não consegue dormir...

Isabelle: teve um caso que eu nem consegui almoçar... foi no interior que um trabalhador caiu da plataforma, de um andar para o outro na plataforma, não faleceu, mas ficou com muitas sequelas e ele foi na audiência com muitas sequelas e aquilo me marcou.

Entre a racionalidade e a subjetividade:

Béatrice: a lei é o meu porto seguro. Como vou ter que amarrar na lei, eu sinto que tenho onde me puxar e voltar, encontrar, agora é inevitável que algum sentimento entre junto, porque nem tudo eu consigo botar na sentença, que é a subjetividade.

Por outro lado, percebem que a subjetividade por fazer parte da natureza humana estará presente sempre, sendo necessário incorporar esse entendimento às sentenças:

Pierre: bom, não significa que tem uma solução única para qualquer pessoa, não, não é essa a situação, a gente tem que conseguir aliar as necessidades individuais de cada processo com a nossa capacidade pessoal de justificar as opções de hermenêutica, de aplicação do direito para estas necessidades individuais, mas tem que trabalhar fundo nisto para justificar de forma objetiva, não justificar só no querer...

Michel: a gente tem juízes extremamente pelos empregados e outros pelo empregador, porque a gente quando assume o cargo de juiz não apaga a sua história de vida, então quem trabalhava em um escritório de advocacia de

empregado vai trazer a sua experiência; os que trabalhavam em escritório de empresa trazem a sua vivência. Depois você pode, claro, você compreende que precisa fazer justiça, você entende isso, você vai saber.

Isabelle: eu via só a questão fria. Hoje em dia não, quando eu vejo a pessoa mais desesperada, um reclamante que chora, que na época eu não entendia e às vezes eu tocava a audiência, vamos dizer assim... hoje eu tenho mais cuidado com os sentimentos...

Bruno: eu sou muito entusiasta da conciliação, sempre tento muita conciliação...

Percebe-se uma forte construção da imagem social do juiz:

Eric: esperam muitas vezes aquela coisa sisuda, carrancuda, por exemplo, só que nas minhas audiências seguidamente sai bobagem, vamos dizer assim... (piadas).

Béatrice:... eu percebo isso nas relações de amizade, tu 'resiste' muuuuito até dizer que é juiz, quando a gente se insere em um novo grupo a gente segura muito esta informação porque a gente percebe que isso cria um gelo, uma distância, um receio...

Também ocorre um certo constrangimento e formalismo no círculo social privado, em função da figura idealizada do juiz:

Béatrice: se depois que já quebrou o gelo do círculo de amizade e as pessoas descobrem que nós somos juízes, levam super na boa, quando a gente entra num grupo e de cara apresentam – essa é a minha amiga juíza, gera um clima de distância assim muito constrangedor, as pessoas ficam sem graça...

Béatrice: talvez por um excesso de formalismo, por medo de que a gente seja muito formal, não sei. Aquelas pessoas que já nos conheciam antes, a gente não nota nada, são bem descontraídas, mas aquelas que nos conhecem por juízes são bem formais até que se quebre o gelo... acho que está super associado à ideia de autoridade...

Em relação ao sentido do seu próprio trabalho:

Françoise: eu adoro fazer audiência, adoro esse contato assim com as partes, com os advogados, isso é de poder ver que está resolvendo algum problema da vida de alguém, alguém que está ali precisando daquilo e tu 'poder' colaborar, então o resultado é satisfatório, né, isso dá uma satisfação, dá uma satisfação organizar uma vara, ver o resultado disso, eu gosto muito de olhar os números (risos), olhar e comparar que aquilo está tendo um crescimento...

Florence: eu sempre penso que o processo é uma via de intervenção para colaborar...

Os processos mais antigos, resíduos complexos, apelidados de “cracas”, são aqueles que quase ninguém tem interesse, mas que dão sentido a um trabalho mais investigativo:

Sabinne: eu pego os processos que ninguém gosta, são aqueles que estão há quinze anos que alguém pague, são as “cracas”, bem “cracadas”... adoro resolver.

Quanto à inteligência Prática:

Eric: às vezes, tu sente a situação, depois de dez anos atuando com isso tu ‘vai’ sentindo a coisa e daí tu ‘pega’ o fio da meada e ‘vai’, né! Tipo, atestado falso, eu vou perguntando – e daí, como foi? – ah, fui no médico. – E o que tu ‘tinha’ afinal? – ah eu tinha isto, isto, isto. Daí eu olho e pergunto, onde que tu foi para consultar este médico? Porque não tinha endereço, não tinha nada em cima (da folha), - ah ali... – aonde?

Isabelle: tem coisas que só a experiência vai te dando, que no começo eu era mais impaciente, intolerante com essa coisa do imprevisto e hoje em dia eu tento contar, que nem eu faço com os meus filhos, contar mentalmente assim...

Sabinne: o fato de eu ser advogada ajuda, na audiência, a entender e ter um pouco mais de paciência com os advogados e o fato de eu ter trabalhado no TRT me ajuda a fazer sentença, porque eu já fico imaginando o que que elas vão pensar para tentar anular minha sentença. Porque um dos objetivos do TRT é diminuir trabalho, então se tu já ‘projeta’ o que que eles olham, porque tu já fez isto, se já te mandaram fazer isso, o que que tu olha para o processo voltar para o primeiro grau rapidamente, é números, estatística, então dificilmente uma decisão minha volta por causa disto...

Sabinne: este último que a gente achou o fio da meada, que eu vou resolver processo para o país inteiro, até para Manaus.... todos esses mecanismos que eu uso, já usaram, só que para ser usado tu ‘tem’ que achar o furo e esse furo demora. Nisso os servidores te ajudam com a experiência nas varas...

Uma das questões sinalizadas como de difícil manejo a serem enfrentadas diz respeito ao sofrimento ético:

Pierre: são situações difíceis, quando a gente tem uma lei ou uma súmula, que é uma orientação geral de jurisprudência que é contrária ao nosso entendimento pessoal sobre alguma coisa, isso é bastante complicado para a gente...

Os próprios erros raramente são apontados, como no exemplo abaixo:

Eric: tem coisas e coisas, pelo volume de processos, é muito difícil, por isso eu fiz uma ou duas sentenças sem audiência, me arrependo, porque saíram uma porcaria, a toque de caixa!

As contradições entre o prescrito e o real fazem seus efeitos:

Eric: muitas vezes a sentença foi perfeita, mas assim os empresários vão quebrar, não tem como pagar isso, porque, no dia que chegar a situação, eu despacho a empresa na hora, porque pode levar tudo o que a empresa tem dentro e não chega no valor da indenização. Isto, por um lado. Por outro lado, passei noites em claro, não foi só uma, foram diversas vezes...

Outra grande dificuldade vivenciada é o relacionamento com os advogados:

Michel: há muitos atritos entre os advogados...

Eric: já tenho 4 ou 5 processos de advogados...

Verbalizam a respeito do peso da toga:

Béatrice: a gente é mais cobrado, então a gente não faz uso, deste tipo de poder não...

Pierre: eu acho que a magistratura causa dificuldade de relacionamento também. A gente está acostumada a sempre mandar, a orientar as pessoas, isso é obrigatório, que tenhas uma postura asséptica com todas as pessoas, porque elas têm que te ver como uma pessoa infalível, que não erra nunca e que tem todas as respostas no momento exato...

Percebem o grande aumento de lides com transtornos psíquicos:

Michel: os transtornos psíquicos vêm crescendo... difícil um dia de audiência, um turno, que não tenha se tenha pelo menos uma questão envolvendo transtorno psíquico.

Alguns evidenciam dificuldade em lidar com transtornos psíquicos:

Michel: essa identificação do nexos causal realmente é mais complexa, porque o acidente já é mais objetivo.

Françoise: estas psiquiátricas eu acho extremamente complicado, porque eu tenho sentido uma certa dificuldade de interpretação dos laudos profissionais que fazem. O profissional que está fazendo a perícia ele tem que trazer ao final dados conclusivos, porque se ele não me deixar com nada, eu não sou da área, o laudo não me serve!

Quanto às questões de poder:

Pierre: acho que o contrato de emprego, as relações de emprego, as relações estatutárias, elas fazem parte das microestruturas de poder, então também o contrato de emprego, as relações estatutárias, o serviço público também são formas de uma organização disciplinar, esta é uma referência Foucaultiana... Mas, sim, também tem situações de assédio moral, de dificuldade de relacionamento, mas a impressão que eu tenho é que no serviço público isto tem melhorado, se comparado com o privado.

Béatrice: porque sim, o poder mexe com a gente, tem a “juizite”, principalmente logo que passa no concurso, alguns vão adiante (risos), para o resto da vida assim (risos). Aquela sensação de querer sempre ser paparicado...

A experiência prévia como servidor possibilita vivenciar o poder sob outro ângulo:

Eric: cada juiz é um juiz, não quero falar mal, mas tinha uma especificamente que a gente não podia quase nem olhar para ela, ela entrava e tinha que baixar a cabeça... A juíza não dava liberdade para conversar com ela, ou seja, só fala comigo o diretor e a pessoa que eu escolher, ao passo que tem outros juizes que era tranquilo, vinha na secretaria conversar com a gente, bater papo, contar piada, convidava a gente para ir lá conversar com ele sobre o processo, não precisava intermediários, então eu já estive nas duas pontas, tive de tudo um pouquinho.

Possuir experiência em advogar pode facilitar alguns entendimentos:

Florence: faz a diferença, eu acho que a gente amadurece neste dia a dia de fórum, de tratamento, e te dá uma visão muito mais clara de que a relação entre advogados e juizes ela é igual, só as posições são diferentes, te dá uma certa tranquilidade por ser advogado e em ser juíza e entender o que significa advogar e eu acho que este tipo de experiência afasta o ranço de nós juizes e eles, os advogados, e vice-versa, que é uma coisa que a gente vê muito hoje. Há certa animosidade entre os dois polos.

A corregedoria é apontada como uma das formas de controle institucional:

Catherine: A corregedoria faz uma avaliação da quantidade de processos que tu tem contigo, seja da fase de conhecimento, seja da fase de execução, seja do andamento normal da tua unidade e daí conforme o caso se ela vê que tem um ou outro item pendente ela manda uma carta cobrando gentilmente...

Eric: Como eu entrei faz tempo, mudou um pouquinho. Os dois primeiros anos a gente tem a corregedoria no nosso encaço que é o vitaliciamento (Ritual), então no nosso caso tinha que entregar cópia de sentença, cópia de despacho, tal e eu juro de pé junto que a corregedora não gostava de mim, risos.

Eric: dizia que a sentença deveria ser assim, de outro jeito, que meu entendimento era equivocado, por mais que as sentenças fossem confirmadas. Eu acho que ela não gostava porque eu rebatia, né!

Eric: tem esse lado de exigir uma qualidade, qualidade, não: quantidades, quantidades e prazos ...

Uma das dificuldades relatadas nas audiências é o fato de se depararem constantemente com a mentira, muitas vezes extrapolando o limite do razoável:

Françoise: uma coisa que eu acho que tira qualquer um do sério é a mentira, né, que a gente vê muito por aí. E testemunha mentindo, se pega às vezes de uma forma bem evidente e ela continua mentindo, isso é o que mais me tira do sério, porque às vezes isso impede de a gente fazer justiça e se sentir à mercê do mau-caratismo, isso é uma coisa horrível para juiz.

No mercado, em geral, a baixa qualificação do ensino, tende a formar advogados pouco preparados, expondo uma indústria que “inventa processos”:

Françoise: isso gera profissionais com baixa qualificação no mercado, daí tem que inventar causas, se não são lides autênticas, são laboratórios de lides mentirosas, não estou dizendo que isso seja regra, mas passa a compor o cenário junto com outros reais lides e muitas vezes o nosso trabalho é saber separar o joio do trigo. O que deixa também o juiz cético de ver tanta coisa, tem que estar atento porque eu não posso generalizar e partir da presunção que tudo seja assim, porque senão vou estar prejudicando uma pessoa que parece ser daquela maneira mas não é. Então muitas vezes não é fácil.

Em relação ao sofrimento, percebe-se um cansaço generalizado por conta do volume de processos e do uso constante da tecnologia:

Pierre: na minha saúde física, eu identifico um cansaço, um esgotamento mental permanente, de não conseguir pensar. O psíquico, o cansaço, o cansaço da visão também, principalmente com o PJE, já que a gente tem dois monitores acesos em cima da gente durante o dia inteiro. As audiências também esgotam bastante, é muito esgotante, porque na audiência tem no mínimo quatro pessoas querendo mentir para o juiz, então tu passa o tempo todo tentando descobrir quem está mentindo menos e tentando evitar que eles te passem para trás, porque o trabalho da advocacia é este, é passar o juiz para trás, a gente fica tentando descobrir quem faz isso de forma mais competente, isso é muito, muito desgastante. É como jogo de tênis, é um esporte que se tu ‘tem’ um segundo de distração tu perdeu ponto. O trabalho na audiência é esse se tu ‘perdeu’ um segundo de distração tu ‘criou’ prejuízos às partes irremediáveis. Isso é muito, muito cansativo mesmo nas audiências.

Françoise: tenho um certo TOC (Transtorno Obsessivo Compulsivo), não posso ver as coisas acumulando, eu sou muito exigente comigo para o cumprimento de prazos, procuro não ter sentença em atraso, então isso me tortura.

Michel: acho que são os casos de necessidade de fixação de indenizações por danos morais. Isso é bem difícil, é bem complicado fazer a valoração do que vale a subjetividade e o dano espiritual das pessoas. Acho que isso é mais difícil, é difícil porque demanda mais tempo de reflexão e situações *borderline* de direitos fundamentais.

Florence: talvez impotência de mudar um sistema...

Eugène: se tu 'prejudica' mesmo sem intenção uma pessoa de muita influência, de muito poder, esta pessoa pode te prejudicar e te incomodar muito, isso é o que mais me incomoda, assim, é o que mais me faz sofrer, é o poder.

Anne: essa demora da prestação jurisdicional é o que me incomoda, incomoda bastante.

Alguns sintomas são percebidos:

Eric: tenho uma deficiência no olho direito, acho que talvez possa ser, mas também pode ter outras coisas, não acho específico que seja por causa do PJE, talvez tenha ajudado um pouco mais, tenha apressado.

Florence: a grande maioria sente problemas de visão...

Sabine: quando eu comecei a trabalhar só com o PJE, que faz uns seis meses, porque até seis meses eu tinha muito processo físico, eu senti muita pressão na coluna...

Sabine: mau humor, insatisfação e os servidores também estão insatisfeitos, porque eles se sentem à deriva e nós também.

Surge a partir desta nova configuração do trabalho patologias invisíveis, uma delas metaforicamente denominada de "Síndrome da pilha eletrônica":

Eric: esta urgência que eu percebi de início parece que tu 'trabalha', 'trabalha', 'trabalha' e quando tu 'vê' tinha mais do que antes quando tu 'começou' a fazer. Isto eu também sinto do pessoal da secretaria, ah acabei de despachar 30 processos e quando olhei já tinha mais 50 petições que tinham entrado, ela fica crescendo, ela 'tá te mostrando o tempo inteiro o que está ali e parece que tu 'trabalha' para nada, parece que estão sempre te jogando as coisas em cima.

Pierre: a demanda de trabalho invencível não acaba nunca. Hoje eu acabei a execução. Olha o espaço da pilha (mostra a pilha se formando) e no final do dia vai aparecer mais uma pilha aqui. E é invencível, não tem como. Isso é opressivo.

Béatrice: a pilha eletrônica me dá ainda mais sofrimento porque eu não enxergo ela. A sensação é de que o monstro está preso no armário. Porque eu gosto de visualizar o que eu devo, então eu já organizava um armário assim...

A partir desta configuração alguns percebem alterações na qualidade do sono:

Catherine: realmente eu tenho mais dificuldades, eu me acordo durante a noite, eu acredito que seja pela quantidade de tempo no computador... eu comecei a fazer algumas pesquisas sobre o contato que a gente tem com a

luz azul que vem refletida nos equipamentos eletrônicos e a dificuldade que se torna para dormir, isso é uma coisa que tem me preocupado um pouco...

Quanto ao prazer no trabalho:

Pierre: acho que é conciliar as partes conflitantes. Fazer com que as partes se aproximem e alcancem o acordo, sem que precise uma pessoa decidir por elas. As pessoas saem mais satisfeitas também. Aqui na Justiça do Trabalho é a que faz mais acordo no Brasil. Acho que a gente faz um terço, 25% dos processos são conciliados, não precisa sentença.

Catherine: sentir que o meu serviço está em dia para mim é uma forma de realização.

Eric: eu pergunto muita coisa e descubro muitos detalhes e resolvo processos que eu entendo que se eu tivesse me mantido com a pergunta básica não conseguiria resolver. Descobrir estes detalhes que realmente me convencem na sentença, ir a fundo, descobrir, resolver, ver exatamente como era, fazer uma sentença me realiza...

Béatrice: fazer audiências.

Isabelle: eu fico feliz quando eu dou a sentença e publico, eu adoro publicar (risos como de criança).

Coletivo:

Em relação ao mito do distanciamento X inserção social do juiz, afirmam:

Pierre: a ideia que está por trás disso é que o juiz tenha uma trajetória de vida e de relacionamentos da sociedade apartada das partes que ele vai julgar, para que ele consiga um distanciamento necessário para ter isenção, esse é o fundamento que criou a ideia de restaurante separado e do elevador separado. O problema é que, saindo do restaurante, saindo do elevador, as pessoas se comunicam igual, então não faz sentido, se convive no mesmo clube, no mesmo condomínio, no trânsito, em todas as outras formas de interação social, então não tem como fazer esta separação, mas essa é uma característica da profissão, pelo menos nas cidades pequenas que os juízes atuam, que tenham um apartamento (de se apartar) do resto da sociedade, não de não conhecer a sociedade, tem que ter ao menos um distanciamento para não criar intimidade que retire a isenção necessária para fazer o julgamento, não adianta isto é da profissão.

A relação com o social:

Eric: alguns reconhecem que tu 'é' juiz, em cidade pequena todo mundo – ó lá o juiz – se bem que até não achei tanto... sou eu que faço as compras no supermercado...vou lá e compro e seguidamente encontro advogados, então a piada é que alguns que não vão com a minha cara, baixam a cabeça e fingem que não me viram. Em compensação quando eu vejo me batem nas costas e eu 'tô perdido (risos).

A tecnologia pode ser utilizada como ferramenta na construção de redes:

Michel: há uma lista de discussão da AMATRA4, às vezes o colega tem alguma dúvida coloca ali, a própria lista nacional eu percebo que há, então você pode pedir ajuda, sem ser os amigos mais próximos que você troca ideia.

Descrevem, no entanto, o desencontro dos caminhos do PJE de primeira e de segunda instância na continuidade do trabalho:

Françoise: o PJE, no sistema do processo de primeiro grau, não é visto pelo segundo grau, o segundo grau não recebe aquele processo eletrônico que ficou na vara, vai se abrir outro processo, novo “procedimentozinho” lá no Tribunal que eles não conseguem, pelo menos não sei se nesta nova versão vão conseguir, a rede não está interligada, eles tem uma coisa mais simplificada lá, eles vão julgar o processo lá, daí volta o processo e não volta para grudar no meu, eles simplesmente pegam o acórdão e lançam lá... o PJE cindiu o processo, digamos assim. Uma coisa não está enxergando a outra, estão criando a ideia subjetiva de que são dois processos, um no primeiro e um no segundo grau, quando na verdade é um só. Então existem problemas.

Alguns magistrados dedicam-se a fazer política institucional:

Michel: é, estou em Brasília, envolvido em três frentes, lutando pela questão cooperativa nossa, aumento de salário, os projetos de lei de interesse da justiça do trabalho e é agora a campanha para a ministra Malmam no TST, a Dilma vai escolher uma das três. E eu tô ajudando ela com apoio dos nossos parlamentares.

Quanto ao engajamento político nas entidades de classe:

Sabinne: eu sou sindicalizada em todas! De Brasília até aqui em todas que tiverem! Só não vou em nenhuma por conta do trabalho, mas quando eu morava aqui perto eu ia muito na AMATRA, eu tenho colegas que dizem – ah, mas tu está gastando dinheiro! Olha, eu digo – só sei o seguinte, o dia que precisar de aumento, eu não sou política, então tem que ajudar quem quer, né!

Alguns verbalizam a sensação de indignidade pela forma com que algumas questões políticas estão estruturadas:

Eugène: e aí tem umas coisas que eu coloco que eu deveria me preservar mais e me cuidar mais. Eu me coloco em situações de embate, interesses corporativos da advocacia principalmente incomodam bastante, sabe, custam bem caro, eu me posiciono... eu só quero que tenha o mínimo de coerência em determinadas posturas que eles têm e que eles passam...

No entanto, existem momentos de mobilização coletiva, evidenciando que as pessoas desejam ser ouvidas em suas necessidades específicas:

Sabinne: a gente começou a colocar na lista da AMATRA e a corregedora me respondeu e para os colegas dizendo que ela gostou da gente ter feito as respostas, porque para Brasília é uma questão de metas, e elas disseram que vão usar as nossas respostas para trocar, nos instrumentalizar. Eu penso assim – se é para ajudar ou pelo menos nos esclarecer eu quero que todo mundo responda, porque a gente sabe o que está errado, pergunta para nós.

Quanto aos laços de amizade entre os magistrados da mesma vara:

Eric: tem um ou dois que dá para dizer que são meus amigos, posso confiar, enquanto que outros são conhecidos...

Sabinne: porque no tempo de fazer três sentenças eu gasto no mínimo um mês usando as sextas feiras para fazer as “cracas”. Também, quando eu resolvo, eu resolvo para todas as varas...

A relação entre os juízes Titulares e os Substitutos é descrita como adaptável:

Pierre: é assim: ... o juiz substituto se adapta a forma de trabalho do juiz titular...

No entanto esta relação tem se democratizado ao longo dos anos:

Sabinne: agora, quando tem dois substitutos, eles têm autonomia completa, que é o que eu não tinha quando era substituta. Autonomia completa para mexer nos processos que vem para ele. Agora é uma coisa a menos para gente (titular).

A falta de preparo de alguns advogados pode estimular a geração de conflitos:

Eric: e daí veio advogado de Porto Alegre para ouvir a testemunha, ele veio extremamente despreparado, não sabia nem do que se estava tratando, então a questão é que ele trabalhava fazendo a manutenção em rede elétrica, daí o cara (o advogado) teve a petulância de perguntar se o serviço era externo. Não, parece que trabalha na rede elétrica sentado na mesa, faça-me o favor né, vamos pela razoabilidade! E ele se tocou do fiasco que estava fazendo, então parece que está acontecendo muito isso, a pessoa quer fazer perguntas absurdas, bestas, porque não sabe do que se trata, isso na acumulação do dia em Porto Alegre isso fica pesado, daí tu ‘começa’ a se indispor com a pessoa.

Françoise: em Porto Alegre é mais, no interior é menos. Lá os advogados são bem mais cordiais, em Porto Alegre, aqui, a gente vê de tudo. É insegurança, normalmente os melhores advogados que nós temos fazendo audiência são muito tranquilos, aqueles que têm pouco conhecimento, que são mais inseguros chegam no grito.

Ocorrem, em determinadas situações, conflitos mais acirrados em sala de audiência:

Françoise: geralmente eu não entro no embate direto com eles, geralmente eu opto pelo silêncio e deixo eles descompensarem, daí eu digo – olha, eu não faço audiência com briga, se o sr. insistir nesta postura, eu vou adiar até que o sr. se acalme e a gente retorne outro dia aqui e vai ser prejuízo para seu cliente.

Florence: acima de tudo, é um problema de relacionamento e a gente vê que os mais novos nisso desconhecem um pouco o trato, o respeito...

O relacionamento entre juízes e servidores:

Françoise: na grande maioria das vezes eu percebo que os problemas das relações entre servidores e juízes é quando algum deles não sabe bem como agir no seu papel, porque eu acho que a relação do juiz ela é uma relação, que na verdade ele tem que assumir também um papel de fiscalização da unidade administrativa, embora haja um diretor de secretaria, embora ele possa ser amigo do servidor, mas inevitavelmente ele vai ter que fazer alguma cobrança... Então tudo está em como saber fazer isto, como chegar na pessoas, porque eu acho que claro tem que ser com educação, tem que ser cordialmente...

Béatrice: toda vara por onde eu fui eu tive por hábito marcar uma comemoração, um churrasco na minha casa, uma festa que fosse, um pequeno encontro na própria vara e sempre deu certo, porque se, por um lado, é muito importante manter a autoridade da relação profissional, por outro lado é bom que isso aconteça sem o clima de desconforto...

Das metas e da forma de trabalho com a própria equipe:

Françoise: na vara tinha uma meta entre nós, se comprava um bolo quando se passava os números de execução, sempre tinha um clima assim de fazer algo assim na vara. Só que agora não tem, é péssima a estatística do PJE.

Sabinne: então a gente tem um sistema lá (no interior) que a gente ensina mais ou menos dentro do possível tudo para todo mundo... então a gente conversa tudo junto com o grupo...

Em relação ao reconhecimento hierárquico, uma das formas é a manutenção da sentença pela segunda instância:

Béatrice: procuro escrever para compartilhar este subjetivismo que eu vejo na audiência com o juiz do Tribunal porque o problema todo vai ser confirmar a sentença. Todo nosso problema está na confirmação da sentença.

Percebem pouco reconhecimento institucional em relação ao que produzem:

Sabinne: produzir é o que está me preocupando, eu acho que eu produzo bem, mas as exigências externas dizem que não! A gente tem a sensação de estar devendo...

Anne: eu diria que os elogios ficam discretos, né,... (risos) lá no acórdão sai – como bem lançado pelo juiz de origem, o elogio realmente fica muito discreto, quase perdido, acho que isso sempre foi um problema do Tribunal – de reconhecer as pessoas que realmente tem uma presteza maior, eu não falo em relação a mim, eu falo em relação a todos os colegas, merecimento mesmo, ser reconhecida a pessoa que trabalha...

Quando ocorrem reformas de sentenças, apesar da racionalização, admitem:

Béatrice: a gente se habitua, eles também são cuidadosos no sentido de demonstrar que por tais e tais motivos vão reformar a sentença, mas todo juiz tem a vaidade mordidinha...

Ocorre que, às vezes, no real do trabalho, a forma pela qual a sentença é corrigida não é percebida como polida:

Sabinne: alguns inclusive poderiam usar palavras mais suaves e fazem questão de fazer tu 'pensar' que é uma ameba. Eu tive um trauma, eu realmente não percebi e fiz uma coisa errada e aquilo veio como se eu tivesse desacatado a autoridade superior, dava para se referir de outras formas, mas foi para pisar!

O reconhecimento genuíno marca um outro olhar ao servidor:

Sabinne: o único lugar que eu fiquei à vontade foi na Justiça do Trabalho, nas demais eu achava ou muita ostentação ou muita empáfia, me tratavam mal ou não me tratavam. Na Justiça do Trabalho, e depois que eu me tornei juíza, a primeira coisa que eu disse para os seguranças do Tribunal, quando eu entrei lá como juíza foi que eles tinham parcela na minha escolha, porque eu me senti tão bem tratada no TRT como estagiária...

Anne: eu chego, já converso com todas as secretarias, já chego contando histórias, mostrando a foto do meu filho, procuro conhecer a vida deles, se tem filho, se não tem, se está fazendo o vestibular, se entrou no colégio, então o fato de estar inserida na unidade para mim já me dá prazer. E o pessoal aqui da secretaria é bastante unido, então esse clima do trabalho me dá prazer...

Em relação à mistura das cinzas nos espaços institucionais, os juízes afirmam:

Pierre: nós já tivemos aqui elevadores separados, já tivemos restaurante. No caso do restaurante do Tribunal, tem restaurante que tem espaços separados

um só para desembargadores e um para advogados e funcionários. Não são todos os desembargadores que fazem essa preferência, mas também juízes. Aliás, da última vez que comi, ali achei desconfortável e fui comer com os funcionários.

Françoise: não sinto uma separação que me incomode porque tenho muitos conhecidos no segundo grau e vejo uma relação boa entre o primeiro e o segundo grau, via AMATRA, via encontros de juízes, acho que isso já pode ter sido, mas existe uma diferença, digamos assim, pelo próprio convívio diário, isso também torna uma questão de juntar os grupos pela sua área de atuação, né, mas eu pelo menos não sinto uma casta, assim, porque a gente tem relacionamento com o pessoal de segundo grau, colegas.

Florence: eu acho que uma época para trás não existia isso, nem sei se o nome é cooperação, mas uma coisa assim de um trânsito, né, acho que ela era menor, a gente fala sobre isso, eu acho que ela é cada vez maior, os juízes de segundo grau devem ter te dito isso, é cada vez mais aberto, tem uma interação cada vez maior com juízes de segundo grau.

Gilles: de segundo grau eu não tenho contato. Eventualmente em algum lugar, são poucos. E colegas de primeiro grau a gente almoça normalmente junto no restaurante, então a gente conversa assuntos de trabalho.

Indicativos de Saúde:

Estratégias Individuais

Pierre: eu faço jardinagem, gosto muito, corto, faço mudas, desbasto as folhagens, acho que isso me deixa mais tranquilo. Tenho horta, tenho um monte de plantas, brinco com os cachorros...

Françoise: eu faço yoga também, gosto de meditar, é o que me bota dentro da casinha (risos)....

O esporte é muito presente como estratégia individual:

Béatrice: Minha estratégia é o esporte, eu corro e jogo tênis, para mim isso é um remédio...

Isabelle: eu pratico muito esporte. Eu corro, eu nado, antes de entrar na magistratura eu competia... gosto muito, muito de esporte, acho que isso me ajuda a ser bem positiva, porque se eu não faço esporte, das poucas vezes que eu precisei parar por problemas de saúde, eu já me entorto...

Catherine: hoje, como juíza, eu consigo organizar melhor meu tempo do que quando eu era advogada... faço exercícios seis vezes por semana. Então, há seis anos eu não tenho uma gripe.

Bruno: agora faz um ano que eu parei de correr, mas comecei a fazer já há algum tempo Pilates, para mim é excelente...

Eugène: eu tô fazendo aula de tênis, ainda faço terapia.

Estratégias diversificadas são evidenciadas:

Florence: faço terapia... escrevo poesia, eu gosto de ler, gosto de arte, de olhar coisas, gosto de viajar, de aprender coisas, eu adoro conversar com alguém sobre alguma coisa que eu não sei, eu gosto de aprender, não é demagogia, eu acho bem legal!

Sabinne: eu sou espírita também, acho que isso ajuda muito (risos).

Françoise: eu toco piano em casa, às vezes eu toco até tarde só com meu fone de ouvido para não atrapalhar a família (risos). Porque eles não têm saco de me ouvir tocar (risos).

Béatrice: a gente sempre viaja (família), em todas as férias a gente dá uma saidinha, nem que seja rápida. Saímos uma vez com os filhos e uma vez sem eles.

Investir nas redes de relacionamento do trabalho fora dele:

Gilles: os grupos de colegas que são mais amigos a gente se encontra fora.

Ocorre que muitas vezes o trabalho é a própria estratégia de saúde:

Béatrice: o juiz que eu divido tem um problema de saúde, ele não dá conta de se manter presente em sala de audiência, ele tem que fazer tratamento... mas ele não quer se afastar, continua trabalhando e eu estou lá para ajudar... Eu achei fantástico, ao invés de pedir licença, ele pediu ajuda...

Aprender a dar limites ao trabalho:

Béatrice: desde a época da advocacia, eu não tinha o hábito de levar problemas profissionais para casa. A gente sempre usou o termo que a nossa casa era um ferrolho, a gente procurava não fazer isso...

Florence: chego em casa e quero descansar...

Béatrice: é que eu só sou feliz assim, porque eu não boto coisa demais na minha agenda...

Ter uma relação afetiva estável na vida privada ajuda a dar suporte ao trabalho:

Béatrice: sou bem estável em casa e exatamente isso contribui porque a gente não traz problemas, bom, a gente não compartilha o trabalho.

Françoise: sou feliz no casamento.

Béatrice: a gente (família) tem um lema que eu quero seguir aqui – ser feliz todos os dias.

Poder escolher residir no interior na procura por qualidade de vida:

Eric: ir almoçar em casa, para ter este convívio com a família realmente, então a grande maioria vai almoçar em casa, porque a maior parte das varas geralmente se vai a pé.

Béatrice: eu estava em Porto Alegre até 3 meses atrás e agora pedi remoção para o interior em busca de números, de diminuir o volume de trabalho...em Porto Alegre o número de processos é excessivo. Então se percebe, sim, no interior um pouco mais singelo o perfil das demandas, menos volumosas, menos complexas.

A capacidade em dar limites à tecnologia e ao trabalho, criando poros:

Eric: hoje em dia, meio que comecei a me policiar, ignoro o que está ali, ficou uma semana pendente, depois vou olhar e antes era toda hora olhando e-mail, facebook, tem que abrir para ver se tem alguma coisa, mas tem é que esquecer, agora eu já fiz, depois quando eu voltar eu vou ver se não ficou alguma coisa.

Estratégias Institucionais:

Sabinne: o sistema avisa para parar de digitar às 10 e às 16 horas... automaticamente, o sistema nos mostra e se a gente clicar aparece um videozinho, com uma pessoa fazendo as atividades. E a gente usa aquilo ali para parar e fazer com o nosso educador, até para prestigiar ele...

Estratégias Coletivas:

Pierre: acho que outra coisa que ajuda é a convivência com os colegas, sabe, de trocas com eles. Eu não abro mão de almoçar todos os dias com os meus colegas. E almoço sempre aqui no fórum, que não é um restaurante muito bom, mas as pessoas vão lá e almoçam juntas para fazer esta troca, este compartilhamento de demandas, opressões e esperanças.

Pierre: jogo bola com os colegas, participo de duas confrarias só de juízes, de cerveja e de vinho, depende da época do ano, e me dou muito bem com os colegas, participo da vida associativa, eu leciono muito também.

Eric: eu comprei uma chácara e fazia churrasco, convidava o pessoal da vara...

Florence: aqui é assim: a gente faz muitas reuniões semanalmente de qualquer coisa...

Algumas estratégias surgem para organizar o trabalho de acordo com seu ritmo pessoal:

Catherine: eu trabalho bastante, mas espaçadamente. Eu trabalho direto em torno de oito, nove horas por dia numa semana inteira, na outra semana eu reduzo a quantidade de audiências e nesta outra semana eu passo mais dias em casa fazendo sentenças, fazendo decisões, analisando despachos e venho menos na unidade judiciária...

A participação em grupos de estudos ajuda a oxigenar:

Catherine: eu participo de dois grupos de estudo na Escola Judicial, então normalmente sextas eu estou aqui no tribunal.

Catherine: tirar férias duas vezes ao ano ajuda, mas na realidade eu não conheço juiz que efetivamente tire 60 dias de férias por ano. Normalmente se fraciona em dois períodos, mas nos meus trinta dias de férias no período de quinze dias eu fico botando em dia o serviço...

Sugestões:

Françoise: eu percebo que não se está abrindo bons espaços críticos institucionalmente para o PJE, acho que a gente tá precisando pensar mais e fazer mais cobranças para os desenvolvedores do sistema, ter um canal mais facilitado...

Pierre: poderia haver uma Escola de formação de chefias, muitas pessoas que são diretores de secretaria, que é o nervo central, aprenderam na prática olhando seu chefe anterior, que já se aposentou, fazer. E eles passaram a fazer como viram os outros fazer...

Françoise: eu acho que para a organização da vara é importante ter metas, eu gosto disso porque isso dá um ânimo para o trabalho em termos de organização. Mas para isso a estatística do PJE deve ser verossímil para a gente poder comemorar as conquistas...

Sabinne: para capacitação das novas versões do PJE eu percebi que o que falta é alguém que ensine no local...

4.3.4.2.1.1 Quadro Síntese da Primeira Instância

Quadro 7 – Síntese da primeira instância

<p>1. Pierre, 37a, separado, s/f, Juiz Substituto em Porto Alegre há 11 anos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possui 6 meses de PJE, está em papel e virtual, trabalha 9 h/d. ▪ <u>PJE+</u>: rapidez, agilização, trabalho mais próximo da atividade fim; ▪ <u>PJE-</u>: imediatismo, impessoalização, inacabado, retira a inventividade, perde análise do conjunto, parece linha de montagem. ▪ <u>Produção</u>: 50, 60 processos mês, contando execução e conhecimento. ▪ <u>Sua organização</u>: faz audiência no turno oposto do JT. No turno restante faz sentença, despachos, atividades de administração da vara, confere minutas de sentenças. Trabalha nas férias. 	<p><u>Escolha</u>: distribuição de justiça.</p> <p><u>Situações mais difíceis</u>: casos de necessidade de fixação de indenização por danos morais; valorar a subjetividade.</p> <p><u>Prazer</u>: conciliar as partes conflitantes, se considera feliz.</p> <p><u>Sofrimento</u>: demanda de trabalho invencível.</p> <p><u>Sintomas</u>: cansaço, fadiga psíquica, esgotamento mental permanente, cansaço da visão.</p> <p><u>Perfil</u>: exigente, crítico, aberto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Separação</u>: já tivemos elevadores separados, agora é o restaurante e o estacionamento; ▪ prioridade é almoçar com colegas; ▪ Participa da vida associativa; ▪ participa de confrarias com colegas (cerveja e vinho); ▪ joga bola com colegas. 	<p><u>Saúde Mental</u>: é a tranquilidade de permitir que o trabalho não influencie no resto das relações sociais.</p> <p><u>Estratégias Saúde</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ morar em um lugar silencioso, ter cães e gatos, horta, conviver com colegas, dar aula, escrever, ler livros, tirar duas férias por ano (mesmo que trabalhe em uma).
--	---	--	---	---

Continua.

Quadro 7 - Síntese da primeira instância (continuação)

<p>2. Catherine, 42a, casada, 2f: 8 e 10 a, Juíza Substituta há 9 anos em Porto Alegre.</p>	<p>Está em papel e virtual. PJE desde setembro de 2013.</p> <p><u>PJE +:</u> facilita os prazos, agiliza, não carregar peso</p> <p><u>PJE -:</u> tendinite, visão para perto, dif. de adaptação, virão novas patologias ainda desconhecidas.</p> <p>Trabalha finais de semana e feriados.</p> <p><u>Produção:</u> 70 a 80 processos novos mês.</p> <p><u>Sua organização:</u> se adapta ao JT. Na unidade judiciária faz despachos e audiência. As sentenças faz em casa e divide o tempo com as crianças. Em uma semana trabalha bastante e na outra reduz a quantidade de audiências e fica mais em casa e assim vai intercalando. Trabalha nas férias 15 dias.</p>	<p><u>Escolha:</u> a partir do desejo de ler.</p> <p><u>Exp. Prévia:</u> em advocacia 6 a</p> <p><u>Prazer:</u> pesquisar, desenvolver teses jurídicas, não ter resíduos. É feliz.</p> <p><u>Sofrimento:</u> cobrança de metas pelo CNJ, incerteza da promoção, dif. em lidar com o subjetivo.</p> <p><u>Sintomas:</u> alterações visuais, e no sono.</p> <p><u>Perfil:</u> prática, objetiva.</p>	<p>- participa de dois grupos de estudos na EJ, o que facilita as relações.</p>	<p><u>Saúde Mental:</u> não sei dizer.</p> <p><u>Defesas:</u> negação e racionalização.</p> <p><u>Estratégias Saúde:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - trabalha menos e de forma mais espaçada (em uma semana faz 9 horas/d e na outra reduz a quantidade de audiências e fica mais em casa); - organiza seu tempo no trabalho; - ler bastante; - sai sozinha com marido, viaja intercalado com família e depois só com o marido; - tira duas férias mas trabalha 15 dias sempre em cada; <p>Faz atividade física (6x – tênis e corrida).</p>
--	---	--	---	---

Continua.

Quadro 7 - Síntese da primeira instância (continuação)

<p>3. Michel, 53a, casado, 2 f: 28 e 26a, juiz há 20 anos, 12 anos como Juiz Titular em Porto Alegre.</p>	<p>Fez poucas sentenças com PJE.</p> <p><u>PJE+</u>: fazer despachos à distância, interatividade, não precisar carregar o processo.</p> <p><u>PJE-</u>: muito embrionário, dif. com a tecnologia, dores no braço, folhear o processo, tarefas burocráticas.</p> <p><u>Produção</u>: Em 2013 teve 1400 ações. Está com o ranking dentro do mês.</p> <p><u>Sua organização</u>: faz audiência o tempo todo quando está na vara para compensar porque viaja muito.</p>	<p><u>Escolha</u>: fazer uso da palavra, ajudar as pessoas.</p> <p><u>Exp. prévia</u>: 12 a de advocacia.</p> <p><u>Prazer</u>: quando consegue fazer conciliação, quando vê a satisfação das pessoas.</p> <p><u>Dificuldades</u>: engessamento de processos que retiram autonomia, identificar nexos causais em doenças psiquiátricas.</p> <p><u>Sofrimento</u>: atrito com advogados.</p> <p><u>Sintomas</u>: cansado, triste, fica mais abalado.</p> <p><u>Perfil</u>: político, comunicativo, perseverante.</p>	<p>- os juízes de 1ª instância participam mais da vida coletiva na associação.</p> <p>- circula muito na vara.</p> <p>- o trabalho é mais solitário, mas hoje eles pedem mais ajuda, tem grupo de discussão da associação que ajuda.</p>	<p><u>Saúde Mental</u>: É quando servidor e juiz podem ter uma vida normal sem que o trabalho cause sofrimento.</p> <p><u>Estratégias de saúde</u>: viaja muito (inclusive a trabalho), vê televisão, cinema e joga um pouco de futebol.</p>
--	---	---	--	--

Continua.

Quadro 7 - Síntese da primeira instância (continuação)

<p>4. Éric, casado, 2 f: 10 e 7a, Juiz Substituto há 11 anos (promovido durante a pesquisa).</p>	<p>Trabalha 12 h/d, procura não trabalhar em casa.</p> <p><u>PJE</u>+: acesso.</p> <p><u>PJE</u>-: urgência, pressão, pilha interminável, piorou a visão.</p> <p><u>Produção</u>: se policia para não olhar toda hora os processos que entram, não sabe seu ranking.</p> <p><u>Sua organização</u>: faz audiência pela manhã 3ª, 4ª e 5ª, 2ª e 6ª chega mais tarde; trabalha nas férias; procura não trabalhar em casa, por isso fica mais tempo na vara. Trabalha só com uma tela em audiência para poder ver as pessoas, mas para a sentença, em gabinete usa as duas.</p>	<p><u>Escolha</u>: pela estabilidade. <u>Exp. Prévia</u> como servidor no balcão por 14 a.</p> <p><u>Prazer</u>: pesquisar, descobrir detalhes, resolver.</p> <p><u>Dificuldades</u>: com os engates subjetivos, às vezes não consegue dormir; cobrança da corregedoria; conflito com advogados despreparados, há muitos pedidos em cada processo.</p> <p><u>Sufrimento</u>: urgência do PJE, pressão com as metas. Engates: quando há identificação com a história pessoal, já foi processado por advogados.</p> <p><u>Sintomas</u>: dif. visão, estresse, cansaço, irritação.</p> <p><u>Perfil</u>: risonho, simples.</p>	<p>Coletivo fechado, percepção de exclusão; antes fazia churrascos; hoje o círculo social é menor.</p>	<p><u>Saúde mental</u>: É a chácara, sair com a família.</p> <p><u>Estratégias de saúde</u>:</p> <p>Morar no interior, plantar verduras, ir à pé para a vara, almoçar em casa, seu humor – faz piada em audiência, ter liberdade no trabalho, tirar duas férias ao ano (ainda que trabalhe), viajar e sair com a família.</p>
---	--	---	--	---

Continua.

Quadro 7 - Síntese da primeira instância (continuação)

<p>5. Françoise, casada (há 23a), 2 f:14 e 18a, Juíza Titular no interior (10a Juíza Substituta).</p>	<p>Trabalha mais de 12h/d, com o PJE desde março 2013. Trabalha final de semana e em um dos períodos de férias. Antes o processo era mais artesanal.</p> <p><u>PJE +</u>: celeridade.</p> <p><u>PJE -</u>: sua estatística é falha, não se adequa a legislação processual, rede de 1ª e 2ª instância não é interligada, cindiu o processo.</p> <p><u>Produção</u>: olha os números.</p> <p><u>Sua organização</u>: É mais matinal, chega às 07:00, às vezes tem pauta dupla manhã e tarde. Trabalha em duas telas na vara e em casa. Em alguns dias sai depois do almoço, faz sentenças em casa. Não gosta de decidir rápido.</p>	<p><u>Escolha</u>: pelo salário e oportunidades.</p> <p><u>Exp. Prévia</u>: como servidora, assessora de juiz 8a.</p> <p><u>Prazer</u>: fazer audiência (contato com partes e advogados), ver que está resolvendo algum problema, organizar uma vara, olhar os números.</p> <p><u>Dificuldades</u>: conflitos com advogados grosseiros, lidar com a subjetividade das lides, com a mudança, sensação de perda da qualidade do trabalho, frequentemente sonha com o trabalho, os engates são os conflitos éticos.</p> <p><u>Sofrimento</u>: lides acidentárias de moléstia profissional.</p> <p><u>Sintomas</u>: dif. visão (cirurgia miopia), dores de cabeça.</p> <p><u>Perfil</u>: exigente, simples, calma, interessada.</p>	<p>- Antes quando batiam a meta na vara comemoravam com bolo;</p> <p>- facilidade com o coletivo de 1ª e de 2ª instância.</p>	<p><u>Saúde mental</u>: ter a consciência preservada, uma boa relação corpo e mente.</p> <p><u>Estratégias de saúde</u>:</p> <p>- tocar piano, fazer ioga e meditação, compreensão do parceiro.</p>
--	---	---	---	---

Continua.

Quadro 7 - Síntese da primeira instância (continuação)

<p>6. Béatrice, casada, 2 f: 14 e 6a, Juíza Substituta, há 9 anos na magistratura, no interior.</p>	<p>Pouca experiência com PJE, mas identificada com o virtual.</p> <p><u>PJE</u>+: abertura, proximidade, veio ajudar</p> <p><u>PJE</u>-: visualização ruim, dificulta ver as pessoas em audiência, cria distanciamento físico, não dá segurança.</p> <p><u>Produção</u>: não sabe.</p> <p><u>Sua organização</u>: trabalha nas férias.</p>	<p><u>Escolha</u>: pela estabilidade, gostou muito.</p> <p><u>Exp. Prévia</u>: em advocacia por 11a.</p> <p><u>Prazer</u>: estar na sala de audiência, tem facilidade com as relações – partes, advogados, servidores, em ser juíza.</p> <p><u>Dificuldades</u>: poder, “juizites”. Os engates são os casos mais críticos de acidentes de trabalho. <u>Sufrimento</u>: não saber dar limites, erros, queda da qualidade em detrimento da quantidade, processo pendente para julgamento, volume de trabalho (“síndrome da pilha eletrônica” ou do “monstro do armário”). O problema está na confirmação ou não da sentença, da forma como é feito (reconhecimento).</p> <p>Com o subjetivo tem que deixar criar casca, a gente não pode ser tão sensível.</p> <p><u>Sintomas</u>: não descritos.</p> <p><u>Perfil</u>: exigência pessoal e profissional, afetiva.</p>	<p>- sempre quando chega em uma vara nova oferece uma festa aos servidores em sua própria casa ou na vara.</p>	<p><u>Saúde mental</u>: É não sofrer pelo trabalho por fazer.</p> <p>ECD: distanciamento afetivo (criar cascas).</p> <p><u>Estratégias de saúde</u>: não botar coisas demais na agenda, pediu transferência para o interior devido ao volume menor de trabalho e demandas menos complexas; relação estável com marido, não discutem problemas de trabalho em casa (proteção do espaço privado “ferrolho”); correr, jogar tênis. É feliz.</p>
--	--	--	--	--

Continua.

Quadro 7 - Síntese da primeira instância (continuação)

<p>7. Florence, casada, f: 1-22a, Juíza Titular em Porto Alegre.</p>	<p>Papel e virtual.</p> <p><u>PJE +</u>: discurso de rapidez e modernidade.</p> <p><u>PJE-</u>: sistema não está pronto, ruim de trabalhar, letras pequenas, problema de preservação dos dados digitais, dificuldade dos advogados com o sistema.</p> <p><u>Produção</u>: não olha o ranking, mas está na média.</p> <p><u>Sua organização</u>: trabalha com 2 telas na vara, em casa não. Faz anotações e rabiscos para lembrar como gatilhos de memória.</p> <p><u>Processo decisório</u>: na dúvida a favor do trabalhador.</p>	<p><u>Escolha</u>: fazer a diferença, contribuir para a solução dos conflitos (“medicina jurídica”).</p> <p><u>Exp. Prévia</u>: 10a em advocacia.</p> <p><u>Prazer</u>: audiência como catarse; terminar e ver que fez um bom trabalho, que tu construiu algo.</p> <p><u>Dificuldades</u>: falta de maturidade e educação, falta de relação entre juízes e advogados, volume de processos, manobras processuais, não consegue tirar 2 férias por ano.</p> <p><u>Sufrimento</u>: impotência para mudar o sistema, frustração pela quantidade, volume invencível de trabalho.</p> <p><u>Sintomas</u>: dif. visão, cansaço.</p> <p><u>Perfil</u>: formal, crítica, curiosa, exigente.</p>	<p>- Ações institucionais com psicóloga e fisioterapeuta; reuniões semanais com a equipe.</p> <p>- Agora há maior trânsito entre a 1ª e 2ª instância, maior democratização, olhar mais aberto.</p>	<p><u>Saúde mental</u>: É saber sofrer menos.</p> <p><u>Estratégias de saúde</u>: fazer terapia, dar aula, fazer escuta qualificada na audiência, não trabalhar em casa. Tem priorizado viajar para conseguir desligar. Escrever poesias, ler, aprender, viajar. Tem a arte como lazer.</p>
---	--	--	--	---

Continua.

Quadro 7 - Síntese da primeira instância (continuação)

<p>8. Isabelle, 40a, casada, 3 f: 2, 2 e 4; Juíza Titular no interior, magistrada há 14 anos (Juíza Substituta por 10a).</p>	<p><u>PJE</u> +facilidade da tecnologia.</p> <p><u>PJE</u>:- lay out da sala de audiência (muito maquinário), não saber operar, cair o sistema, perder tempo.</p> <p><u>Produção</u>: faz de 5 a 6 prosseguimentos por turno. Não olha o ranking das metas. É bem objetiva e faz sentenças curtas. Tipos: acidente, doença do trabalho, tem um ou dois com transtorno psíquico.</p> <p><u>Sua organização</u>: faz audiência o dia inteiro 2ª e 4ª e 3ª e 5ª à tarde faz sentença e despacho em casa. Trabalha em casa depois que os filhos dormem. Hoje faz cópias e salva o PJE, utiliza planilhas no trabalho e em casa.</p>	<p><u>Escolha</u>: desde pequena, vocação. Foi sua 1ª experiência profissional.</p> <p>Metáfora da audiência com consultório.</p> <p><u>Prazer</u>: quando dá a sentença e publica, adora publicar; autonomia.</p> <p><u>Dificuldades</u>: aparência muito jovem no interior. Depois em Porto Alegre, pegou causas subjetivas que nunca havia visto.</p> <p><u>Sufrimento</u>: sofre até embasar o seu convencimento interno.</p> <p>Engata com acidentes de trabalho, clima entre advogados e juízes, sofre até decidir, pressão do prazo.</p> <p><u>Sintomas</u>: não descritos.</p> <p><u>Perfil</u>: objetiva, prática, exigente, organizada, disciplinada.</p>	<p>É de trabalho, a gente se ajuda, mas não é um coletivo pessoal.</p> <p>Com os servidores tem ótimo relacionamento.</p> <p>Participação nos jogos da associação.</p>	<p><u>Saúde mental</u>: É trabalhar feliz, de bom humor.</p> <p><u>Estratégias de saúde</u>: Esporte – corrida, antes competia, nadar; Viajar com os filhos; tirar férias duas vezes ao ano.</p> <p><u>Sugestões</u>: conseguir visualizar o trabalho feito no PJE, melhorar a formação de acordo com as especificidades da vara.</p>
---	---	---	--	---

Continua.

Quadro 7 - Síntese da primeira instância (continuação)

<p>9. Sabinne, casada, 2 f: 5 e 9a, Juíza Titular, há 11a na magistratura (7a como JS), Interior.</p>	<p>Desde abril de 2014 com PJE. <u>PJE</u>+: agiliza. <u>PJE</u>-: entrou muito inacabado, estatística enganosa, pouco treinamento, aprendizagem se dá pelo erro e acerto, perda da experiência acumulada no físico, é lerdo. <u>Produção</u>: é prazo de 50 dias. <u>Sua organização</u>: 2ª M trabalha em casa ou fica com os filhos, 2ª T – vara/pauta, 4ª T, 5ª M/T – vara, as manhãs de 3ª, 4ª fica em casa e 6ª trabalha nas “cracas”. Não tem 2 telas em casa, apesar de disponibilizado pelo Tribunal. Faz esquemas durante a audiência que facilitam a sentença. Escreve muito e rápido, Trabalha por ciclos - leva dois anos para capacitar os servidores e organizar a vara depois diminui o ritmo de trabalho. Trabalha aos finais de semana, às vezes trabalha de madrugada para poder ver filme com a família.</p>	<p><u>Escolha</u>: oportunidade, foi bem acolhida. <u>Exp. Prévia</u>: secretária de advogado, advogada e servidora (trabalhou com juíza). <u>Prazer</u>: processo de aprendizagem da vara, adora fazer processos investigativos (“cracas” – processos antigos). <u>Reconhecimento</u>: do professor externo, não há da instituição, apesar de fazer as “cracas” – que já estão arquivadas e não são contabilizadas na produção. <u>Dificuldades</u>: se moldar a estrutura da organização, dividir sala de audiência com colega, falta de gente, quando capacita os servidores e eles são realocados para os desembargadores. <u>Sofrimento</u>: excesso de trabalho, formato desrespeitoso de algumas reformas, não poder dar algum estímulo para que o servidor fique na vara (realocações). <u>Sintomas</u>: pressão na coluna, mau humor, insatisfação, hiperaceleração. <u>Perfil</u>: crítica, engajamento político, afetiva, informal, determinada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Associada em todas as Entidades de Classe; - participa das discussões virtuais, dos espaços institucionais; muitos não admitem a “juizite”; - pede ajuda aos colegas; - pede ajuda a sua rede privada – marido e mãe; - na vara compartilha as informações (todos devem saber de tudo); - discussão em grupo na vara. 	<p><u>Saúde mental</u>: se sentir em condições de produzir, de ajudar alguém. <u>Estratégias de saúde</u>: gosta de ler, faz exercícios com educador físico na vara 1x por turno, viajar com a família, é espírita; institucionalmente existe um cuidado, o sistema avisa pela manhã e à tarde que é preciso parar. <u>Sugestão</u>: alguém do suporte que circule pelas varas e que ensine no local o PJE; suporte psicológico aos casos mais complicados como de assédio, por ex.</p>
--	--	---	--	---

Continua.

Quadro 7 - Síntese da primeira instância (continuação)

<p>10. Gilles, separado/namorada, 1f: 1a. Juiz Substituto em Porto Alegre. Está na magistratura há 11anos.</p>	<p>Desde setembro de 2013 com o PJE.</p> <p><u>PJE+</u>: tranquilo, sem dificuldade de adaptação.</p> <p><u>PJE-</u>: a falta do processo na mão.</p> <p><u>Produção</u>: não olha o ranking, tem resíduo grande e a corregedoria já mandou e-mails. Faz 100, 150 por mês.</p> <p>Tipos: de tudo, principalmente terceirização.</p> <p><u>Sua organização</u>: trabalha 6, 7 h/d (no começo trabalhava mais). Não consegue trabalhar em casa porque se dispersa.</p>	<p><u>Escolha</u>: já era servidor há 5a quando resolveu fazer concurso, exp. Prévia.</p> <p><u>Prazer</u>: fazer audiência, prefere o contato com as pessoas.</p> <p><u>Dificuldades</u>: qualquer coisa é motivo para ação.</p> <p><u>Sofrimento</u>: ter que trabalhar na parte administrativa.</p> <p><u>Sintomas</u>: sem sintomas, mas dorme demais.</p> <p><u>Perfil</u>: objetivo, prático, distante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - com os colegas de 1ª grau, às vezes almoçam juntos; - grupos de colegas que se encontram fora do trabalho; - participa da direção da associação; - a associação promove almoços mensais. 	<p><u>Saúde mental</u>: É não levar os problemas do trabalho para casa.</p> <p><u>Estratégias Defesa</u>: racionalização, distanciamento.</p> <p><u>Estratégias de saúde</u>: não trabalhar em casa mesmo com resíduo, viajar. Seu lazer é comer e beber.</p>
---	--	---	---	---

Continua.

Quadro 7 - Síntese da primeira instância (continuação)

<p>11. Bruno, 36a, casado, 1 f: 5 meses. Juiz Substituto no interior. Há 11a na magistratura (promovido durante a pesquisa).</p>	<p>Foi um dos primeiros a usar o PJE, desde dez/2012, mas ainda tem físico e virtual.</p> <p><u>PJE +:</u> É um entusiasta, não aumentou sua carga de trabalho.</p> <p><u>PJE -:</u> burocratiza algumas tarefas, leva mais tempo, sistema não está pronto, a visualização não é tão fácil.</p> <p><u>Produção:</u> em torno de 120, 10 audiências mês.</p> <p><u>Tipos:</u> um pouco de tudo, pega segmentos da metalurgia, telemarketing. Aparece muito acidente típico.</p> <p><u>Carreira:</u> vislumbra chegar a desembargador.</p> <p><u>Sua organização:</u> depende da negociação com o titular, faz audiências pelas manhãs. Quando entrou não se impunha limites e trabalhava muito mais. Tem regime de lotação assim tem seus próprios processos e mais autonomia.</p> <p><u>Processo decisório:</u> geralmente sai da audiência com a convicção formada, os piores processos precisam de maior tempo.</p>	<p><u>Escolha:</u> pelas possibilidades, concurso.</p> <p><u>Exp. Prévia:</u> como servidor, secretário de juiz.</p> <p><u>Prazer:</u> fazer conciliação, resolver os conflitos, as pessoas saírem bem.</p> <p><u>Dificuldades:</u> na execução – se a pessoa não tem patrimônio fica difícil; sentenças com muitos itens; interesses conflitantes das partes e do advogado.</p> <p><u>Sofrimento:</u> frustração de ver que o melhor seria a conciliação e que a sentença não resolve o conflito, mas agrava. Ritual de promoção que ao voltar para o interior fica distante da família durante a semana.</p> <p><u>Sintomas:</u> não descritos.</p> <p><u>Perfil:</u> esforçado, facilidade com o PJE.</p>	<p>- Trabalha com mais dois juízes, como é o mais antigo na vara, consultam mais a ele. A negociação com os colegas é tranquila.</p>	<p><u>Saúde mental:</u> É saber manter o equilíbrio.</p> <p><u>Estratégias de saúde:</u> Fazer pausas, intervalos quando está exclusivamente no computador 1X a cada hora; relação de companheirismo com a esposa. Corria, faz Pilates, é feliz; sai com os amigos.</p> <p><u>Sugestões:</u> Estudos sobre a aplicação da mediação e da conciliação na JT.</p>
---	---	--	--	--

Continua.

Quadro 7 - Síntese da primeira instância (continuação)

<p>12. Eugène, 36a, casado, s/f. Juiz Substituto em Porto Alegre, há 7 anos na magistratura.</p>	<p><u>PJE+</u>: É favorável ao processo eletrônico (não ao PJE).</p> <p><u>PJE-</u>: mal concebido, mal estruturado, difícil de trabalhar, não retira práticas retrógradas.</p> <p><u>Produção</u>: faz muito acordo; procura ir além para mudar a política das empresas.</p> <p><u>Sua organização</u>: procura fazer diferente, o que dá trabalho, o que exige posição firme e enfrentamento com os advogados.</p>	<p><u>Escolha</u>: sempre gostou de história e de direito, Influência familiar. <u>Exp. Prévia</u>: advocacia 3a e como servidor (analista judiciário) por 4 meses.</p> <p><u>Prazer</u>: quando consegue fazer a diferença contribuindo para a mudança da sistemática da empresa, quando se sente bem com a consciência.</p> <p><u>Dificuldades</u>: faz enfrentamentos e muitas vezes a sentença é reformada, apesar do seu esforço; atividades sem sentido.</p> <p><u>Sufrimento</u>: embates com os interesses corporativos da advocacia, pressão política, não se sente valorizado institucionalmente; em ver o sofrimento dos colegas.</p> <p><u>Sintomas</u>: ainda não.</p> <p><u>Perfil</u>: crítico, interessado, visão política.</p>	<p>- É um coletivo individualizado, só de aparências, cada um pensando nos seus próprios interesses.</p>	<p><u>Saúde mental</u>: Com todas as dificuldades e pressão do trabalho é tu ter discernimento de continuar fazendo as coisas sem sair da "casinha".</p> <p><u>Estratégias de saúde</u>: estudar, fazer terapia; jogar tênis e às vezes futebol, caminhar, jogar estratégia ajuda muito.</p> <p><u>Sugestão</u>: recurso público para assistência judiciária, se as custas aumentassem de 2% para 6% a JT se pagava sem recursos da união; Comissão de conciliação prévia.</p>
---	--	---	--	--

Continua.

Quadro 7 - Síntese da primeira instância (conclusão)

<p>13. Anne, 34a, casada, 1f. Juíza Substituta em Porto Alegre, há 9 anos na magistratura (promovida durante a pesquisa).</p>	<p>Trabalha em média de 9 a 10h/d.</p> <p><u>PJE +:</u> tem mais atenção no folha a folha, mas as 2 telas permitem visualizar melhor a petição.</p> <p><u>PJE-:</u> exige mais atenção, é necessário adaptações.</p> <p><u>Tipos:</u> horas extras, insalubridade e periculosidade, Justa causa e pedido de rescisão indireta.</p> <p><u>Produção:</u> faz mais que a média, olha os números, antes do PJE fazia 50, 60 sentenças por mês, agora não sabe, nunca recebeu carta da corregedoria.</p> <p><u>Carreira:</u> vislumbra ser desembargadora.</p> <p><u>Sua organização:</u> faz anotações antes e em audiência. Não trabalha em casa. Faz audiências 2ªM, 3ª e 5ª à tarde e 6ª M. Utiliza perita psicóloga de sua confiança.</p> <p><u>Processo decisório:</u> faz anotações antes da audiência quando examina os processos, já sai com o conteúdo, o mérito. Nunca precisou de mais tempo para decidir.</p>	<p><u>Escolha:</u> Influência dos pais.</p> <p><u>Exp. Prévia:</u> em advocacia.</p> <p><u>Prazer:</u> fazer conciliação, solução do conflito.</p> <p><u>Dificuldades:</u> demora dos processos, contradições institucionais (os colegas com resíduos recebem compreensão).</p> <p><u>Sofrimento:</u> falta de coleguismo.</p> <p><u>Sintomas:</u></p> <p>Pouca paciência com a subjetividade.</p> <p><u>Perfil:</u> objetiva, decidida, prática.</p>	<p>- faz parte da vida associativa;</p> <p>- participa de um programa educacional da associação para crianças carentes;</p> <p>- clima agradável da secretaria, união da equipe na vara;</p> <p>- falta de coleguismo (dos magistrados).</p>	<p><u>Saúde mental:</u> acordar de manhã e ter vontade de vir trabalhar e se sentir bem.</p> <p><u>Estratégias defensivas:</u> racionalização, ironia, hiperaceleração.</p> <p><u>Estratégias de saúde:</u></p> <p>dormir bem, é feliz no trabalho, usa a brincadeira, o humor/ironia; dar aulas; participar de programa na TV.</p> <p><u>Sugestão:</u> melhorar reconhecimento, elogio do Tribunal pela presteza de alguns.</p>
<p>Total:13 Juízes de 1º Instância (8 Juízes Substitutos e 5 Juízes Titulares)</p>				

4.3.4.2.2 Eixos Temáticos da Segunda Instância

Entrevistas realizadas na segunda instância, agrupadas segundo os eixos Organização do Trabalho, Subjetividade & Magistratura, Coletivo e Indicativos de Saúde:

Organização do Trabalho

Entrada no Judiciário:

Marie: quando ingressei, vi como era todo aquele caos na justiça, hoje ela não está tão caótica, mas na época era, na época dos planos econômicos, época Collor, tudo que agora está em ebulição no Supremo, na época estava aflorando ainda... estava recebendo isso como juíza, então estava um caos... trabalhava das 8 da manhã às 9 horas da noite. Foi muito complicado este início de magistratura, foi judiado.

Relatam perceber melhorias nas condições de trabalho do Juiz Substituto ingressante atual:

Yves: nós éramos poucos juizes substitutos na época (década de 90). Para constar, nós éramos 16, 17 juizes, então variávamos bastante de cidade...éramos caixeiros viajantes, o porta-malas do carro era sempre cheio de processos, às vezes a gente atendia três cidades em uma semana. Não dava tempo de fazer as sentenças no processo que se tinha instruído, colocava no porta-malas do carro e, assim, ia para outra cidade e só parava no final de semana para tentar dar conta daquele volume de trabalho.

Quanto às capacitações:

Marie: antes, largavam o juiz sem preparo nenhum, uma coisa é trabalhar como advogado de uma instituição, outra coisa é você pegar o atacado e o varejo de todas as demandas trabalhistas.

Yves: daí, entra a questão do conhecimento múltiplo, de múltiplas ciências por parte do juiz. Nós temos que saber interpretar em relação àquele fato, qual é o interesse social, como a sociedade nos seus valores atuais e isso pode variar muito conforme o momento no tempo e a localização... precisa estudar sempre...

Organização da carreira:

Dominique: o juiz de primeiro grau, de segundo ou de terceiro, como é o caso do TST, é tudo juiz, tudo a mesma coisa. Todos eles fizeram concurso, claro, tem aqui no Tribunal, não no TST, um pessoal que a

gente chama que é do quinto, que entra através da ordem dos advogados ou do Ministério Público, mas o restante são todos da carreira, que a gente chama de carreira. Magistrado é tudo a mesma coisa, a única diferença que tem agora e que antes não tinha, antes era juiz do primeiro e juiz do segundo grau. A denominação de desembargador é coisa mais recente, eu particularmente nunca concordei com isso porque para mim é uma denominação totalmente arcaica, isso vem desde o Brasil colonial, das ordenações Manuelinas, Filipinas... eu gostava de juiz do trabalho do primeiro grau e do segundo grau...

Alguns ritos de passagem são descritos como o vitaliciamento:

Christophe: no período do vitaliciamento, os juízes ingressantes não podem se espriar muito... porque eles estão sob supervisão. Eles têm acompanhamento da Escola Judicial. Eles passam pelo Tribunal, que vai ter que confirmar que eles passaram por aquele rito de passagem...

As atividades verbalizadas diferenciam a forma pela qual o trabalho é organizado na primeira e na segunda instância:

Dominique: a diferença de trabalho é muito simples, o de primeiro grau faz audiência, tem que fazer sentença, tem que fazer despacho, fazer decisões de execução. Nós aqui não temos audiências diárias como eles têm, mas nós temos as nossas sessões semanais – aqui no Tribunal são sessões, porque é um colegiado, não se trabalha sozinho. Lá, o colega trabalha sozinho, faz sua sentença, tudo sozinho, ele não precisa de outro para julgar e aqui não, nós trabalhamos em colegiado.

Marie: o que é bom do Tribunal é que não tem muita rotina, é mais dinâmico aqui.

Seguem ainda descrevendo as diferenças entre as instâncias:

Dominique: nas sessões, os advogados têm direito a sustentar oralmente o processo, mas é aquele contato mais de longe, não tem o dia-a-dia como tem o pessoal de primeiro grau.

Existe ainda uma distinção do funcionamento do trabalho da magistratura na capital e no interior:

Marie: com certeza no interior não existe tanta demanda, os processos são mais simples e ainda há um relacionamento mais cordial entre juízes e advogados, hoje em dia a intenção é de não ficar em Porto Alegre mais, Porto Alegre é insalubre.

Relatam possuir maior autonomia para discutir e definir diferentes ângulos de interpretação, nas turmas há preocupação em estruturar maior base de conhecimento técnico, questão ilustrada em relação à quantificação do dano:

Christophe: por exemplo, não há uma política judiciária quanto à quantificação do dano, então na minha turma se estabeleceram os seguintes critérios para se calcular – a primeira coisa é o tempo de serviço do empregado; a segunda é o capital da empresa para poder suportar o dano; depois em terceiro vem o dano em si, quanto de perda funcional, psicológica e social das pessoas, embasadas em laudos. E às vezes utilizamos mais de uma área profissional, mais de um laudo, para embasarmos melhor nossa decisão, isso não tinha antes.

Quando surgem posicionamentos diferentes nas discussões das turmas, tais aspectos não são percebidos como problema:

Thomas: tá certo, se resolve, se resolve. Tem que ter claro que tem que construir um espaço para cada um dar a sua opinião, é fácil, tem sido fácil, da turma tem sido fácil...

As Metas:

Jean-Luc: pode ser que a divulgação da produtividade gere alguma competição, mas alguns primam mais por qualidade, outros acham que a produtividade seria melhor...

Ocorre a incorporação de preceitos privados na forma de gestão do Tribunal:

Jean-Luc: nós temos o Planejamento Estratégico do Tribunal, ali tem o responsável por cada projeto e o gerente que tem uma função mais executiva...

Quanto à promoção:

Christophe: promoções para cima são muito limitadas, é um funil. Primeiro porque depende de conjunção política, mais do que da capacidade jurídica. Mas dentro do próprio Tribunal tu 'pode' ascender para determinados cargos de hierarquia, corregedor, vice-corregedor...

Em relação ao Processo Judicial Eletrônico, as opiniões divergem:

Dominique: o Processo Judicial Eletrônico é o caminho do futuro, que, aliás, nós já estamos no futuro! E a única coisa que ele vai fazer é melhorar ainda mais. Processo Eletrônico é o caminho, esse processo aqui, por exemplo, (mostra o físico), ele tem 27 volumes, os outros estão lá na secretaria, eu não tenho nem como botar os processos, isso aí não é mais possível!

Dominique: então é muito melhor ter o processo eletrônico. Eu, pelo contrário, acho que o PJE vai enxugar as ações, porque as ações, os processos físicos, são uma vergonha! ... vai melhorar e muito o nível de enxugamento das iniciais aqui e, claro, das ações, das sentenças, de tudo.

Yves: por que que o PJE foi traumático? 'Tá vendo aquela tela ali, aquela tela é o nosso sistema próprio de trabalho, ele é sustentável, não precisa estar em papel, nós podemos trabalhar só com uma tela, a outra não seria necessária, então nós estamos gastando luz e recurso sem necessidade.

Marie: nesta parte de informática, o pior acho que já passou, e a implantação do PJE, para mim, acho que vai tentar salvar um pouco esta situação de pilantragem aberta que anda por aí, onde a verdade perdeu o sentido... Ninguém consegue trabalhar com 50, 60 volumes de processos, cada processo com cerca de 200 páginas... eu tenho esperança que o PJE traga algum resgate na objetividade.

Yves: tem horas que o sistema resolve não operar e o suporte fica em Brasília, isso foi feito por alguém que não tem a menor ideia de como é difícil de trabalhar desta forma. Quando tu 'compara' com o segundo grau, olha, tá tudo aqui, tá vendo esta cor aqui, feita para não gerar desgaste visual? Isso aqui foi tudo estudado, isto aqui foi tudo planejado sempre passo a passo, o pessoal da informática daqui sempre, nenhum passo, nada foi feito sem pensar no usuário final.

Christophe: porque quem está atuando no PJE, que é uma empresa externa, não sabe o que é um processo, eles não sabem como funciona o processo...

O PJE pode estabelecer novas configurações de trabalho:

Jean-Luc: o PJE é concebido em fluxos... na verdade, nós vamos precisar que os servidores sejam qualificados para serem assessores do juiz, para ajudar o juiz a decidir o processo, assim eles passam a ter um trabalho mais intelectual com maior autonomia...

Jean-Luc: por outro lado, o PJE também te engessa, porque ele te dá algumas opções e precisa seguir aquelas opções, mas, dentro disso, isso é o procedimento... eu acho que o PJE pode inclusive aproximar o juiz e a decisão judicial da própria realidade. No físico tem um princípio de processo de que o que não está nos autos é nulo e o PJE cria uma conexão, que permite interagir com os advogados, com as partes, com o mundo. Já existe até a Teoria Geral do Processo Eletrônico, que traz a ideia de rede... que permite acessar outras informações, fazer pesquisa, ver alguma coisa importante que não estava nos autos...

Neste sentido, o super estímulo à conexão eletrônica já estaria dando abertura a novas discussões sobre o individualismo:

Jean-Luc: o trabalho do juiz já é solitário... surgiu até a discussão sobre o direito à desconexão... falamos do tele trabalho, que é quando a pessoa pode trabalhar em casa... neste caso, sim, a pessoa se isola bastante, mas é uma possibilidade para o futuro...

Mesmo na 2ª instância, existem limitações do sistema PJE:

Yves: quem criou este troço não criou o fluxo de embargo de declaração, então quando eu tenho que julgar um embargo de declaração eu tenho que julgar, não se revogou e a parte continua com o direito de embargo de declaração mesmo que seja um acórdão do PJE, eu não consigo assinar este documento, porque não existe um fluxo, então eu tenho que pedir autorização para Brasília, isso o pessoal da informática faz caso a caso, processo a processo.

Yves: ele não tem uma indexação tranquila, você transforma aquilo em um pdf para poder ler e daí a gente usa isto aqui como se fosse uma folha. No processo de papel (levanta e pega um processo) e daí entra o grande problema, mas não para juízes velhos. Eu trabalho há 20 anos, então eu pego o processo e eu sei onde vou achar as coisas, eu sei ver a ata, a inicial, eu vou achando as coisas porque elas têm uma lógica e essa lógica faz com que seja mais rápido. O PJE eu levo um dia inteiro para ler ou mais, a leitura dele é difícil. Ele provoca cansaço e frustração de você saber que está demorando mais para cumprir uma tarefa que tu não tens tempo.

O PJE desenvolvido para a primeira instância é mais rudimentar do que o da segunda, conforme percebem:

Marie: é que quem sofre mais com alguns problemas operacionais é o pessoal de primeiro grau, a plataforma daqui (dos desembargadores) ela incorporou uma que já funcionava. Então de início não incorporava, mas foi uma questão política... aqui tem de tudo (no sistema) tem canetinha, tem bandeirinha, então visualmente é muito bom.

Yves: o PJE é um sistema de informática que funciona em fluxo, então o que que acontece? Eles criaram uma série de fluxos, como eles não conversaram com os juízes para fazer isto, não discutiram, não debateram com os juízes da 1ª instância.

Marie: para nós (desembargadores) é diferente. É igual, exceto com a visão do processo no lado, a alteração básica mesmo do PJE é lá no primeiro grau. É lá que tá a adaptação, é lá que tá tudo, né. Aqui o sistema ficou mais dependente do juiz, é lá que mais funcionários vão ter que ser treinados para ajudar o juiz, a coisa aqui não, eu pessoalmente te digo que é um ritmo mais tranquilo, porque entrou em uma plataforma que a gente já trabalhava.

Prescrito X Real:

Dominique: o que os advogados pedem é 40, 50 pedidos, isso aí no eletrônico... eles pedem e sabem que muita coisa não vão levar... Eles estão vendendo uma falsa expectativa para as pessoas, para ambas as partes, tanto para um lado, quanto para outro.

Marie: o grande problema aqui do Tribunal até não é a sentença, é cumprir a sentença.

Yves: tive uma audiência que começou às 15 horas e foi até as 20 horas, sem a menor necessidade para a minha decisão, porque a minha decisão era

decisão nula porque não estava fundamentado, era meia lauda, meia página, eu já tinha a convicção formada e a prova em si era desnecessária para a minha convicção, mas para aquilo que era alegado pela outra parte aquela prova era necessária, era válida. Então relaxa e curte o momento...

Real do Trabalho:

Christophe: os juízes infelizmente não atuam na prevenção, o juiz atua depois que tudo se esgotou, depois do médico, do psicólogo, do assistente social. Bateu no judiciário tem que responder, não pode manejar de outra forma.

Bernard: eu já estava cansado de fazer audiência, porque tinha que controlar tudo – as horas, duração, as saídas – porque não pode sair depois que começar os depoimentos, era um desgaste psíquico...

Quanto à Produtividade, percebe-se alguns desconfortos:

Dominique: no início, quando eu era lá do 1º grau, eu me incomodava um pouco, os caras diziam que aqueles juízes que julgavam rápido como eu e outros, eles não examinavam os processos, um equívoco total, mas eu sempre examinei muito bem os meus processos, pode não sair uma sentença de 50 páginas, mas sai uma sentença examinada...

Dominique: eu julgo mais de 1.500 processos por ano! Por quê? Porque este é o papel do judiciário...

Christophe: eu nem conto para não chorar e não ficar deprimido. Eu não dou bola para a estatística, eu dou bola para a qualidade.

O volume crescente de trabalho é destacado como um peso:

Thomas: cresceu barbaramente, tanto é que no meu 1º ano como juiz do trabalho só não trabalhei dois domingos! Thomas: o volume incomoda um pouco, nós fizemos esta semana uma sessão com 150, na passada um pouco menos, mas na retrasada nós fizemos 300 processos em sessões.

Mas há, também, uma constatação de melhorias nas condições de trabalho:

Thomas: no 2º grau nós temos uma estrutura considerável, excelente, perto da estrutura que tem o juiz de primeiro grau. Hoje eu não trabalho final de semana, leva algum tempo para ler documento, mas aquela tarefa do cotidiano, o final de semana está praticamente livre.

A relação e comunicação entre as outras justiças é falha, evidenciando pouca articulação entre as próprias instituições judiciárias:

Dominique: a Justiça do Trabalho é muito mais rápida do que a Justiça Comum... nós estamos muito mais avançados que eles. A Justiça Federal tem Processo Eletrônico, agora, a Justiça Comum não...

Reforma de Sentença:

Dominique: tu não 'revisa' o trabalho do outro, o que o colega fez lá não é o caso de estar bem ou não, às vezes é questão de posição. É um posicionamento, o posicionamento dele é um, o meu é outro.

Yves: julgar sem ver as partes não te dá a consciência e a dimensão exata do que tu estás fazendo. Isso é que existe e é importante que se tenha em mente, isso quando se fala em primeiro e segundo grau de jurisdição o primeiro está em primeiro lugar porque está em contato com a parte, o segundo grau, que é este trabalho que se faz aqui, é um trabalho de revisão. Nós revisamos aquele trabalho inicial de criação, de contato com a parte feita pelo juiz de primeiro grau. Então lá é que está realmente a criação da decisão, a gênese da decisão, aquele contato com a parte, que a gente só revisa o que foi feito para identificar algum erro e aí a lógica do sistema é essa que o juiz que tenha maior experiência vai saber avaliar o trabalho de um juiz com menos tempo de carreira. O peso de trabalhar com a revisão é de alguém com mais experiência e também o sacrifício de não ter contato com a parte.

Podem surgir constrangimentos entre os colegas de primeira instância e desembargadores em função de reforma de sentença:

Yves: eventualmente existe algum problema por esta falta de compreensão do papel de cada um dentro da instituição, mas não é a regra, faz parte do trabalho...

Afirmam em relação ao poder do Judiciário:

Yves: hoje, judiciário como poder e exercendo o poder é Estados Unidos e Brasil. No resto do mundo, o judiciário já é só um serviço Público.

Em relação à Política Judiciária:

Os desembargadores demonstram preocupação com a execução da sentença, para isso levam em conta algumas políticas instituídas.

Christophe: existe uma política judiciária de que seria melhor arbitrar um pouco menos do que seria devido para que a empresa pague, do que arbitrar valor elevado e a empresa não pagar.

Há uma preocupação quanto ao aumento das doenças relacionadas ao trabalho, uma vez que existem muitas dúvidas quanto à saúde mental. Muitos profissionais verbalizam a falta de conhecimento e de domínio com um tema subjetivo

e recorrente nas lides atuais, além de sinalizarem que esta conta social retornará ao próprio mundo do trabalho, conforme evidencia a fala de um desembargador:

Christophe: provavelmente em 2017, quando haverá uma modificação de NRs (normas regulamentadoras) e aumento de classificação de doenças mentais relacionadas ao trabalho, haverá quotas nas empresas para empregados com transtornos mentais, isso vai voltar e bater na porta dos empresários, que precisarão pensar nas consequências de como o trabalho está organizado, do que produzem de doenças, pois não poderão mais descartar seus trabalhadores simplesmente e sim inseri-los nos processos de trabalho, deverão pensar mais em saúde, ao menos é o que se espera.

Surgem modificações na forma de entendimento sobre o julgamento de transtornos psíquicos associados ao trabalho:

Christophe: já há um novo entendimento de que se o trabalho atuou como co-causa devido ao excesso de metas que lhe foram colocadas, a doença, mesmo que não tenha gênese no trabalho, mas, no mínimo, o trabalho contribuiu, já se considera...

Algumas modificações na carreira são identificadas pelos magistrados:

Marie: na minha época, todo mundo queria vir para Porto Alegre, hoje está insalubre em função do volume de processos, dos advogados...

A Psicodinâmica do Trabalho e a classificação de Schilling foram adotadas como metodologia para auxiliar na compreensão técnica das lides nos julgamentos:

Christophe: no Brasil, o referencial teórico da doença mental no trabalho é o Dejours, também nos baseamos na classificação Schilling I, Schilling II e Schilling III de doenças relacionadas ao trabalho. Surgem novas doenças, como o descolamento da retina em função do estresse, muitas outras classificações surgirão...

Há críticas quanto aos recursos judiciais utilizados de forma a protelar a conclusão do processo:

Thomas: o recurso tem que ser visto como algo para modificar a decisão arbitrária, tomada por paixão e não como é hoje, uma visão de que o segundo julgamento vai corrigir o primeiro, e não é isso... O segundo e o terceiro julgamento é para cortar o excesso de paixão de julgamentos anteriores e não exatamente para corrigir, não exatamente para unificar, os processos são diferentes.

Quando há discrepâncias de entendimentos, muitas vezes, surge a sensação de inutilidade social:

Yves: A ganha a ação e o B, que trabalhava ao lado dele, entrou com a mesma ação e perdeu. Como se explica isso? Como é que eu vou explicar isso para a sociedade? Não tem explicação, porque existe um problema estrutural, é o exercício da independência dentro do judiciário, sem nenhuma ideia de uma disciplina, mas não de uma disciplina como nos moldes repressores, a gente tem que ter uma disciplina e uma certa hierarquia em relação às decisões, para que a sociedade nos compreenda e para que a gente seja útil à sociedade...

Paradoxos e contradições:

Yves: o maior paradoxo é esse: nós estamos forçando a sociedade a se digitalizar para demandar, isso é uma coisa para lá de esquisita...

Dentre eles, a falta de preparação da carreira como um todo para o trabalho no coletivo:

Thomas: eu acho que o que pesa é que a gente chega aqui no Tribunal com (no meu caso) 20 anos e o da maioria dos colegas aí de 15 a 20 anos de experiência trabalhando sozinho, daí chega aqui tem que trabalhar no coletivo...

Christophe: o que mais dói é que a justiça sempre foi democrática da porta para fora e nunca da porta para dentro.

Subjetividade e Magistratura

Escolha profissional:

Marie: ah, a minha escolha se deu por uma faculdade que permitisse trabalhar.

Yves: a escolha foi por exclusão...

Thomas: por influência paterna.

O perfil do juiz ideal é descrito:

Yves: não existe isso, o juiz é juiz 24 horas, então a gente precisa de um juiz equilibrado, porque também um juiz autoritário ele lesa muito a sociedade. O juiz deve se impor pelos valores que ele transmite e pela segurança que ele transmite à sociedade, do trabalho que ele está fazendo e não porque ele é duro, porque ele é inflexível, porque ele grita com as pessoas.

E as soluções são colocadas na força do prescrito:

Bernard: todas as soluções estão dentro do código de processos, todas as soluções estão na lei.

Há diferentes interpretações do prescrito por influência do subjetivo:

Yves: na verdade é uma falha, não há erro técnico, há julgamento com base em valor e, aí, o equívoco é quando você coloca o valor pessoal acima do valor social e para isso existem as instâncias recursais. Em uma situação dessas, recorrer e, daí, serão três analisando, um relator e outros dois desembargadores analisando cada processo, cada recurso e, daí, nós fizemos o filtro e conseguimos reparar algumas situações destas em que o juiz tem o valor individual dele possa ter sido exacerbado, mas não é muito comum.

Postura esperada:

Yves: tu tens que ter uma certa solenidade, eu sempre mantive um ar de tranquilidade, sem uma solenidade excessiva exatamente por causa daquela situação como é que você lida, como é que você consegue identificar a pessoa quando está falando a verdade, quando está falando a mentira. Você não consegue seco...

Em relação ao Poder:

Yves: eu nunca precisei usar o poder, eu nem sei te dizer o que é poder na figura do juiz, eu nunca usei isso, sempre as equipes que trabalharam comigo eu sempre investi muito nas pessoas, sempre busquei que as pessoas gostassem do que fazem, que se valorizassem, então eu nunca consegui trabalhar com essa ideia do poder pelo poder, meu poder se exerce ao natural por força dos argumentos que eu uso e por força da forma com que interajo com as pessoas...

Yves: uma ideia de independência que começou a contaminar o judiciário de uma forma tal em que nós deixamos de imaginar o judiciário e é este o problema quando você transforma em poder um ser humano... porque o poder judiciário é cada um dos juizes, então quando a gente fala em autonomia do poder judiciário, se transfere esta autonomia, esta ideia de autonomia para cada um dos representantes deste poder, para aqueles que vestem este poder, que é cada um dos juizes, então os juizes acreditam piamente que eles têm independência. Eles personificam a ideia da independência que deve ser exercitada em relação aos outros poderes.

Christophe: eu sou o cara que nunca está na turma do poder!

Yves: eu, como desembargador, eu sou revisor, eu não sou criador de decisão, então eu tenho que entender que eu não tenho esta independência de pegar uma sentença e dizer assim, não decidiram assim, mas eu penso diferente, vou mudar a decisão, vou substituir a decisão, então o que eu estou fazendo? Estou exercitando uma independência de forma nociva em relação àquele juiz que está lá na cidade, que compreende o problema da cidade, compreende a vida daquela cidade.

Clima da audiência:

Yves: o juiz tem que conhecer sua testemunha. Então, se você formaliza demais, engessa demais, deixa um clima de guerra na audiência, a pessoa chega prevenida e pessoa prevenida não falha, então é muito mais difícil, os

sinais da mentira aparecerem e as contradições do que quando a pessoa está prevenida. Então, o juiz tem que criar este clima de festa, ele é útil...

A própria audiência como ritual:

Bernard: a audiência é um ritual solene, um conjunto de cerimônias, é ritualístico...

Bernard: nas audiências, em 90% das vezes, a história não corresponde exatamente ao que aconteceu, mas faz parte da regra, a pessoa vem ao judiciário para dirimir um conflito e ela sabe que é assim... como um ritual...

Invasão do trabalho na esfera privada:

Yves: um juiz, pelo volume de audiências que faz, pelo volume de pessoas que acaba ouvindo e sempre tentando detectar quem está falando a verdade, quem está falando a mentira, isto tende a se projetar na tua vida pessoal e vira um sensor de todos, procurando onde está a verdade, a mentira em coisas banais e isso é sacrificante.

Subjetividade da Toga:

Christophe: quando a situação se faz necessária, eu uso roupa mais formal, isso nunca me tirou o respeito de quem eu estava convivendo em audiência, por isso eu acho que não é a roupa, eu acho que a toga afasta... Eu acho que a toga é algo que vai deixar o juiz mais distante ainda das partes. Agora também depende de como é feito isso...

Bernard: normalmente, é só o 2º grau que usa toga... recentemente, alguns estão usando no 1º também, mas quando eu estava lá a gente procurava era uma aproximação com as partes...

Subjetividade das Lides:

Yves: a gente tem que entender o ser humano e essa é a grande dificuldade [...], quando a gente quer olhar aquilo sob o ponto de vista da ideia de que aquilo é um teatro, um circo. As imperfeições humanas aparecem nestas horas de conflito, então às vezes aquela parte que traz um amigo para dar o depoimento, ele está ali tentando mentir, mas com aquela consciência no fundo de que está ali para ajudar o fulano. Aí a gente tem que saber filtrar, quando isso é ingenuidade, quando isso é maldade?

Em relação à semelhança das causas julgadas com a dinâmica do trabalho interno do Tribunal:

Thomas: tem semelhança quanto ao volume de serviço, a mesma carga excessiva de trabalho que se vê aí fora nas empresas nós temos aqui

dentro... Em relação à questão da violência no trabalho, assédio, aqui dentro não. Aqui dentro você tem um ambiente mais evoluído...

Muitas vezes, é possível fazer uso da inteligência prática com as turmas nas quais o desembargador atua, o que possibilita chegar mais próximo ao ideal de fazer justiça, como no exemplo descrito:

Christophe: muitas vezes, pela baixa indenização que a empresa paga, vale mais a pena para ela pagar apenas determinadas indenizações do que investir em prevenção. De forma que, em empresas grandes, com danos de grande proporção, se estabelece um valor mais elevado, em outras não. Em algumas situações se dá uma pena pedagógica, porque, se for aplicar valor elevado, a empresa fecha, vai para recuperação judicial, vai usar de muitos artifícios para não pagar. Daí, o empregado terá uma bela sentença que vai dar para colocar na parede, porque direito não cumprido não é direito!

Dominique: eu faço uma análise de prova, então eu sempre digo o seguinte, o processo a gente ganha nos detalhes. Sempre disse, tu tem que ir fundo nos laudos e daí tu vê os depoimentos, tu tem que juntar tudo isso.

A experiência prévia na advocacia pode ser abreviadora de etapas aos juízes:

Yves: a experiência da advocacia ela permite ao juiz saber o que está pensando o advogado, compreender o trabalho do advogado. A ausência desta experiência da advocacia pode fazer com que não se consiga entender muitas vezes o porquê que o profissional age da forma A ou B, então é extremamente importante esta compreensão.

Em relação ao sofrimento no trabalho:

Marie: acho que os advogados perderam a noção do que é a verdade, do que tem que ser pedido, se faz uma montagem, se mente, se treina testemunhas e é esta a visão da magistratura, ultimamente, está se tendo que lidar com uma encenação, as pessoas vem ensaiadas. E aí tu 'cansa' bem mais...

Marie: este negócio de maternidade e trabalho é uma coisa muito pesada... eu hoje em dia reavalio, só que realmente ainda bem que tenho recursos... porque eu não tenho ninguém que me dê suporte.... complicado porque aqui no Brasil a gente não tem um tempo de maternidade, se desse para dar um *break*...

Thomas: é o volume, o volume... (de trabalho)

Os casos mais difíceis que engatam na subjetividade:

Dominique: os processos de acidente de trabalho, as doenças profissionais, são processos mais complexos. Tem processo que, olha, eu sou uma pessoa preparada, mas tem processos que te derrubam... um trabalhador rural com

40 anos de idade que perdeu as duas pernas... e, daí, como era um trabalhador rural, a área rural é impressionante, parece que ainda está no século XVII, e ele (empregador) não fez nada para ajudar aquele trabalhador.

Thomas: acidente com morte e às vezes morte em atividades que realmente são perigosas, mas às vezes morte em atividades que não tem porque ter morte, daí... na construção de um edifício de luxo que esquece de fazer uma laje, às vezes é no trânsito, que exige que o motorista dirija por longas horas, quando tem um acidente que se vê que poderia ter sido evitado...

Em relação à cobrança:

Marie: a pressão a gente não recebe dos colegas, mas do CNJ, TST e da Corregedoria.

Quando as metas pessoais são maiores que as institucionais:

Bernard: no 1º grau, desde o primeiro dia, eu sempre tive uma meta particular, que era de 100%... pode parecer arrogância minha, mas sempre foi assim, é 100% e acabou, eu vou fazer tudo e tal, às vezes eu não conseguia, ficava atrasado...

Quanto aos sintomas/adoecimentos:

Marie: com a pressão, eu não conseguia manter o bom humor, o equilíbrio emocional. Então isso já aconteceu de eu não aguentar a sobrecarga... meu sono hoje é químico. Risos.

Yves: eu comecei a perder a visão periférica. Comecei a sentir que, de tanto tempo ficar parado aqui com duas telas, comecei a perder a visão periférica, daí comecei a fazer as pausas e recuperei a visão periférica.

Marie: eu sofri com depressão, então hoje eu tomo medicação e para mim meu objetivo é não ficar deprimida por causa do trabalho.

Yves: quase sofri um acidente aqui em Porto Alegre, eu não vi um carro, daí que eu percebi que tinha algo errado e comecei a fazer as pausas e normalizou a visão, então realmente isso é bem mais desgastante, lidar com as duas telas é muito mais desgastante do que uma única.

Thomas: pela primeira vez em mais de vinte anos eu, em determinado dia, saí daqui com dor no dedo de tanto rolar a tela, chego me assustar com aquilo, daí me dei conta de que não tinha usado o índice ...

Quanto ao prazer no trabalho:

Dominique: eu gosto de tudo. Mas o que eu mais gosto é do trabalho intelectual... o trabalho de elaboração, de análise do processo.

Marie: eu não me permito muitos luxos, mas viagens... com família, assim...

Yves: o que me dá prazer é o debate interno de gabinete, a criação que a gente tem dentro do gabinete para chegar às conclusões sobre como decidir ou como propor solução para os recursos que nos chegam e os debates de sessão, debates com os desembargadores e também com os advogados em sessão, ali a gente consegue transmitir alguma coisa, tentar mudar alguns conceitos...

Marie: as discussões das questões em grupo, atualmente, porque no primeiro grau se é muito solitário, tu 'é' muito sozinho, precisa decidir sozinho, tu não 'tem' onde... tem no máximo um colega para fazer uma consulta.

Thomas: quando se encontra uma solução que se percebe que vai mudar uma realidade, enfim, quando se descobre que acertou, acho que isso dá um prazer considerável.

Coletivo

A visão social do juiz é ressaltada:

Yves: o grande drama do juiz é saber interpretar o interesse social para decidir cada uma das questões, ele não pode decidir com os seus valores, seus valores são irrelevantes, suas convicções pessoais deveriam ser irrelevantes, o que interessa é o valor social e as convicções da sociedade em relação ao fato que está sendo discutido.

Uma questão destacada por eles é da necessidade que a sociedade se mobilize e pressione por mudanças específicas no mundo do trabalho, com as pessoas que possuem poder para isto, chamando atenção para outras instâncias superiores, como o TST:

Christophe: é preciso provocar que as pessoas mudem, para que as pessoas que têm o poder de decidir possam decidir com outros subsídios, que não é só a lei, porque a justiça não é só a lei, a justiça não se faz só pelas leis.

Quanto ao funcionamento do coletivo:

Marie: são mais unidos (os de 1ª) do que os de 2ª instância. Na verdade, não são unidos, o colega me disse que tentou organizar um almoço, mas ninguém pôde ir. Então, na verdade, nem os de primeira são muito unidos. Nós temos a AMATRA, mas dizer que há uma união de categoria, porque o juiz, ele é petulante, tem a piada de que alguns se acham Deus, mas juiz tem certeza. Então, é uma categoria que eu acho desunida, tem a peculiaridade que tu 'tem' que resolver tudo sozinho.

Yves: o que que eu posso dizer disso, dessa situação de grupo? Você tem unidades de turma, fraternidade de colaboração em turma e não tão grande

em um colegiado de Tribunal. Por exemplo, para você imaginar que o desembargador esteja mais compactado do que os juízes de primeiro grau, não diria isso porque todos somos, de certa forma, isolados.

Christophe: o coletivo pesa porque a própria instituição jurídica, o juiz é um ser pensante, um ser desejante, independente até onde? 'Pera aí, independente? Qual é a outra? Independente em relação a terceiros, em relação à própria instituição, no meu modo de ver ele, é independente para dizer sim. Só que se ele bate no sistema, o sistema não tem sala, mesa, telefone, mas a gente vê o sistema te enfrentando, te colocando em uma máquina de moer. Então, se tu 'desafia' o sistema, tu 'continua' no sistema, mas tu é um diferente!

Em relação à mistura das cinzas ou dos coletivos de 1ª e 2ª instância:

Dominique: há uma separação, por que a estrutura do tribunal é muito hierarquizada, partindo da ideia de que os juízes deveriam ficar mais isolados, para maior neutralidade.

Thomas: eu acho que existe ainda uma distância grande entre os juízes de primeiro e segundo grau, acho que tem que ser vencida, tem que ser superada, acho que os juízes de primeiro grau têm que ter mais estrutura, serem mais prestigiados pela própria lei processual, a própria lei processual tem que dar maior poder e as suas decisões não podem ter recurso, só para as decisões arbitrárias...

Em relação ao reconhecimento aos juízes de primeira instância, está a prática da manutenção da sentença, quando viável:

Dominique: eu acho que poderia ter mais eficácia na efetividade da sentença de primeiro grau, isso é que eu acho, no momento em que a sentença sai, bom, essa é a sentença! O resto, eu 'tô lá, me coloco mais ou menos na perspectiva dele e mantenho, a não ser que tenha uma loucura muito grande, que às vezes tem, mas em mais de 90% dos processos estão muito bem... mas isso é uma questão de política judiciária, que tinha que reduzir as possibilidades de recorrer...

Reconhecimento hierárquico do TST para a 1ª e 2ª instância:

Thomas: é quando o julgamento é confirmado pelo Tribunal Superior do Trabalho, na 3ª instância...

O trabalho em colegiado:

Yves: nós debatemos e chegamos à ideia de valor, é uma construção coletiva, muito interessante, são juízes que trazem visões diferentes sobre um mesmo assunto e a gente constrói uma decisão coletiva. E essa construção coletiva ela já vem do gabinete, ela já vem do trabalho do desembargador em gabinete, quando você está debatendo, discutindo como devem ser as coisas, como deve ser a decisão aqui e aquilo que se discutiu

aqui ainda passa pelo crivo de mais dois juízes e aí vem todas as ideias, é uma construção coletiva muito interessante, extremamente prazerosa.

Dominique: se o posicionamento dele não bate com o meu, eu reformo, que é exatamente alterar a posição dele. Mas, claro, é sempre em conjunto com o colegiado. Na nossa turma de execução nós já sabemos o que todos acham, e nós já temos tantas orientações jurisprudenciais que é uma consolidação da jurisprudência, então a gente tem uma certa uniformidade.

Marie: porque o que que acontecia? Todo mundo decidia de uma forma... quando falta um, dá empate, daí o presidente tem que votar, dá muito empate. É um grupo bem dividido, sempre uma parte vota para cá e outra para lá, para eleger o Papa teria que ser no palitinho. E o voto do Presidente é quem decide, daí... então nós criamos Orientações Jurisprudenciais (OJ).

Marie: aqui, a decisão é no colegiado, isto é realmente uma coisa que eu gosto, pode se brigar, eu tenho um colega que briga, que xinga, mas é bom.

Thomas: eu estou em uma turma e já na anterior e na de antes desta, uma turma com uma unidade muito boa, é fácil trabalhar assim.

Sobre os laços do coletivo:

Christophe: é difícil, o momento do coletivo é muito raro, né, fica tudo por aqui mesmo. Às vezes a gente sai para tomar um café no shopping, mas fora daqui, quando propicia, às vezes os encontros são institucionais, quando alguém faz aniversário, mas não é muito.

A solidariedade é percebida em coletivos menores:

Yves: em pequenos grupos, nas turmas de julgamento, você tem mais solidariedade, você constrói mais e você se sente mais ouvido. Nas decisões de grupos maiores, por exemplo, pleno do Tribunal e as sessões especializadas, estas de ações rescisórias, mandado de segurança, você já sente um pouco mais de distanciamento.

Outra questão importante é o fato do desembargador pertencer a diversas turmas, cada uma com uma matéria específica:

Yves: é que esse desembargador que trabalha na sessão especializada de execução ele também trabalha numa outra turma que são quatro e atende também esta especializada de execução, que são oito, assim pertencemos a várias turmas.

A Inteligência Prática dos desembargadores a partir das experiências do colegiado permitiu a construção de Orientações Jurisprudenciais (OJ) aos juízes de primeira instância:

Marie: amanhã pela manhã teremos reunião para criar mais um lote de OJ. O que que acontece a partir daí: nem todos, mas a grande maioria, 95% dos juizes de primeiro grau, começam a julgar conforme aquela OJ, ficam só os 5% por aí, a partir daí tu 'cria' menos demanda na execução, então o trabalho da sessão de execução resultou na distribuição de menos processos em execução, porque os juizes começam a decidir conforme as orientações jurisprudenciais do Tribunal e, aí, sabem que não vale a pena recorrer.

As diferenças dos coletivos de trabalho e de suas especificidades são ressaltadas:

Yves: um juiz trabalhando em Caxias do Sul ele vai ter uma visão focada naquela sociedade e na pujança daquela sociedade, diferente do que decidiria lá em Canguçu. A visão dele tem que ser diferente, porque os valores sociais, as premissas, as necessidades são diferentes. Então não dá para fazer uma combinação de um valor que se adota numa indenização por dano em Caxias do Sul e em Canguçu. Em Caxias pode ser alto, em Canguçu não, as situações têm que ser pesadas...

Em Porto Alegre, referem haver mais conflitos entre juizes e os advogados:

Yves: aqui há algo que eu não compreendo, eu acho que tem culpa dos dois lados, eu já advoguei aqui e é mais conflituoso, não consigo entender, talvez seja esta angústia pelo volume de trabalho, pela necessidade de encerrar as audiências, porque já tem mais processos ali para serem resolvidos, talvez faça com que o juiz atrepele um pouco o andamento da audiência, o advogado se frustra, ao se frustrar começa a se criar um tanto de atrito, porque dá muita confusão aqui que eu não entendo.

No entanto, também há reconhecimento ao trabalho dos advogados:

Thomas: o pai trabalhou mais como advogado e menos como juiz, foi advogado mais tempo, então a gente sempre viu que o trabalho do advogado também é importante, também é... isso eu tenho plena convicção. Sem advogado a justiça não funciona, é necessário esse reconhecimento!

Neste aspecto, na segunda instância os conflitos não são tão acirrados, não há testemunhas, as relações com os advogados são mais facilitadas, que fazem uma sustentação oral para defender a tese aos desembargadores:

Thomas: eu sempre tive facilidade no relacionamento com os advogados...

O trabalho com a equipe de servidores:

Yves: a gente está sempre em um processo de criação muito grande. As equipes que trabalham comigo sempre trabalham desta forma - criação, e é impossível alguém criar sem me conhecer, sem discutir comigo, então eles têm liberdade de redação, eu nunca defino uma forma de redação padrão, eu

gosto que eles tenham a forma de redação deles, o estilo próprio deles e a ideia central do gabinete...

Christophe: o poder tem que ser exercido. O judiciário são várias gotas de poder e cada juiz tem um poder, cada unidade judiciária é um feudo, uns exercem de um jeito, outros de outro. Eu, por exemplo, não consigo atuar sem ter pessoas em volta. Eles são múltiplos, então o convívio deve ser o melhor possível...

O processo de democratização das eleições internas foi fruto da mobilização coletiva:

Christophe: atualmente, o Corregedor, todos os cargos são eleitos internamente, só que, da última para cá, a eleição, exceto a do corregedor, a dos outros é feita pelos juízes de primeiro grau, a gente fez uma consulta que não é vinculante, mas vai acabar sendo vinculante, que é a chamada democracia interna, quer dizer, nós temos 300 juízes atuando na região, porque que só 48 do tribunal vão eleger quem vai administrar o Tribunal, mas o Tribunal é administrado não só para os 48 daqui, é administrado para outros tantos juízes e três mil e tantos servidores.

Quanto ao senso de indignidade, necessário à mobilização:

Christophe: as atividades, as solenidades, eu estou lá. Eu sou um crítico. Frequento a AMATRA, e tudo, mas eu serei sempre um crítico do sistema, seja quem for, amigo e inimigo!

Indicativos de Saúde

Estratégias Individuais:

Dominique: a maioria das vezes, eu prefiro almoçar sozinha, eu gosto de ler e, daí, eu aproveito a hora do almoço para ler um pouco...

Yves: eu faço academia, corro quando dá tempo e ando de moto de noite.

Marie: faço terapia e tomo medicação...

O trabalho como a própria estratégia individual:

Dominique: daí tu vai ver o que é saúde mental para mim: fui há dois anos diagnosticada com um câncer, o oncologista disse que eu tinha que me afastar, não sei o quê... hoje ele é partidário de que eu tinha razão. Porque o trabalho te ajuda, para mim o trabalho ajudou até a superar!

Autonomia para os poros no trabalho:

Thomas: os assistentes aqui no gabinete estão fazendo aquela mini ginástica que é indicada aqui no computador, eu não estava fazendo, mas agora estou pensando em acompanhar os assistentes...

Thomas: quando ao longo do dia tem alguma situação assim que causa um estresse, às vezes se para de trabalhar às 16 horas e não se consegue trabalhar mais!

São perceptíveis as estratégias defensivas de negação, racionalização e distanciamento do sofrimento:

Dominique: eu não tenho sofrimento no trabalho, nenhum, nenhum, nenhum sofrimento, nada.

Bernard: eu nunca me afetei com as lides...

Dominique: quase não tem assédio aqui, eu não conheço, veio um professor lá com a ideia de que tinha problemas de assédio com a 4ª Região, aí eu me indignei – pô, professor, se o senhor está dizendo, o senhor tem que me provar...

Surgem estratégias de saúde:

Dominique: eu faço atividade física, eu gosto de caminhar, eu andava muito de bicicleta, mas eu tive um problema no joelho, então agora não dá, eu não consigo muito, mas caminho.

Marie: ...Também comprei um apartamento na praia onde eu vou, procuro fazer atividades diferentes fora daqui, como curso de história, que eu gosto muito, é uma coisa totalmente fora disso aqui. E faço ginástica uma, duas vezes por semana.

Dominique: eu gosto de fotografia, sou fotógrafa nas horas vagas... gosto de cinema, de música, de literatura.

O humor:

Christophe: há momentos em que a gente se estressa, então eu vou buscar piada no facebook e tem os intervalos culturais que eu vejo alguma piada engraçada no face. Daí eu chamo todo mundo para assistir e em audiência eu costumava contar piadas...

Christophe: a gente no gabinete adora o humor e o bom humor é melhor de tudo, né!

Alguns se estruturam para morar no interior e trabalhar em Porto Alegre:

Yves: hoje eu tenho uma qualidade de vida e de relacionamento familiar muito melhor do que eu tinha quando estava lá todos os dias.

Saber dar limites ao trabalho interminável:

Dominique: eu não trabalho em casa, eu só trabalho aqui. Eu saio daqui é para ir nas minhas festas... não faço nada... eu saio bastante, eu viajo bastante. Eu não trabalho em férias, porque trabalho durante o ano.

Jean-Luc: se tu não te cuidar, tu 'trabalha' mais, tu 'perde' a privacidade, perde o convívio com vida familiar, perde a tua saúde, tem uma série de consequências. É tu perceber que tu 'precisa' organizar, tem que ter o direito de te desconectar, a partir de agora eu desligo o note, o celular só atendo se for pessoal e vou me preocupar com aquelas tarefas que estão ali esperando na hora que for retomar, então é organizar a vida... principalmente os juízes devem estar atentos a isto porque alguns acabam trabalhando demais e não cuidando da sua saúde, vida pessoal, mas é uma questão que precisa ser analisada, estudada.

Estratégias Coletivas:

Dominique: às vezes eu almoço com colegas, às vezes com funcionários...

Thomas: tenho amigos, tem colegas com quem se convive mais, inclusive com questões de fora do serviço e com servidores também.

Marie: as decisões serem em colegiado é muito bom... ter a possibilidade de participar de grupos de estudos, de se atualizar...

Abrir espaço de discussão com a própria equipe:

Yves: eu discuto processo a processo, me sento ali quando eles têm dúvida, esclareço a dúvida para todos, os nossos problemas se resolvem de forma instantânea, a gente debate muito, se fala muito.

Algumas Estratégias Institucionais também são apontadas:

Jean-Luc: vieram nos falar que na SIPAT foi anunciado um grupo de estudo para discutir problemas físicos e mentais provocados pela tecnologia virtual... pretendo procurá-los...

Exercem práticas no trabalho que sugerem aproximação com a “mistura das cinzas”, dentre elas o contato com universidades:

Thomas: a nossa turma fez o ano passado umas cinco ou seis sessões em faculdades de direito, a mesma sessão que se faz aqui

no Tribunal se fez com um menor número de processos em algumas faculdades com estudantes, com professores e algumas dessas seis experiências com os colegas de primeiro grau que residem naquela cidade, ali assistindo a sessão de julgamento nosso. Nós julgamos processos em que eles foram juízes, assistiram na primeira fila sem problema nenhum... nós estávamos julgando o processo e não o juiz... foi muito bom...

Dentre as sugestões propostas, estão o acompanhamento psicológico e avaliação periódica para os magistrados:

Yves: o juiz do trabalho... pelo volume de audiências que são feitas. É uma falha institucional, porque nós deveríamos ter um acompanhamento psicológico de juiz a juiz para poder identificar quando ele pode estar influenciando por esta carga pesada demais de audiências e depoimentos em relação à vida pessoal, para a gente poder afastar um pouco ele daquilo, dar um fresco para que ele consiga se equilibrar como ser humano.

Yves: fazer com que o juiz tenha avaliações periódicas, que isso não seja visto como algo que diminui o profissional, só vai ajudar a melhorar a fomentar melhor o juiz que tem uma vida familiar estável, tranquila, é também estável e tranquilo na sua profissão, as coisas não podem se contaminar, mas também elas se interligam, não tem como separar o ser humano do juiz...

Muitas questões propositivas surgem dos encontros da magistratura:

Yves: o judiciário tinha que propor soluções massivas e não litigiosas. Pegar o sindicato dos trabalhadores e a empresa e fazer uma negociação para definir, afinal de contas como vamos resolver este problema e criar uma norma coletiva, um contrato coletivo, uma convenção coletiva de trabalho em relação aquelas situações específicas..

Thomas: parece que na Itália, no primeiro grau, o juiz não trabalha sozinho. O judiciário da Itália não é modelo para ninguém, é muito lento, tem problemas, mas este aspecto eu acho interessante: o juiz trabalha junto com outro colega também no primeiro grau, interessante para pensar...

Thomas: na realidade, com o PJE, o volume só vai aumentar, então talvez tenham que ser aprimorados os estudos de conciliação, a nossa turma está estudando. Tem uma outra turma que já fez uma espécie de conciliação no segundo grau, nós estamos pensando em acompanhar, acho que é um caminho também.

4.3.4.2.2.1 Quadro Síntese da Segunda Instância

Quadro 8 - Quadro Síntese da Segunda Instância

Desembargadores	Organização do Trabalho	Subjetividade	Coletivo	Indicativos de Saúde
<p>1. Dominique, 62a, solteira, s/f, magistrada há 28 anos, há 5 anos desembargadora (Juíza Substituta – 3a, Juíza Titular-20a).</p>	<p>- Os desembargadores tem menos experiência com o PJE, fez algumas execuções. A maioria dos processos são físicos. <u>PJE+</u>: democratização, facilita a transparência, não cabe “jeitinho”, vai enxugar as ações, é o futuro, vai melhorar ainda mais. <u>PJE-</u>: não citado. <u>Produção</u>: não olha o ranking. Por ano julga mais de 1.500 processos. <u>Sua organização</u>: tem muita autonomia no Tribunal, não trabalha em casa e nem nas férias.</p>	<p><u>Escolha</u>: ser mais independente, não identificada com a advocacia, influência de professores juízes. Gosta muito do que faz. <u>Exp. prévia</u>: foi servidora, assessora de juiz e de ministro. <u>Prazer</u>: trabalho intelectual, trabalho de elaboração, de análise do processo. <u>Dificuldades</u>: competição, estresse, péssima alimentação. Lidar com acidentes de trabalho e doenças profissionais. <u>Sofrimento</u>: diz não sofrer. <u>Sintomas</u>: dificuldade com a memória. <u>Perfil</u>: franca, autodidata, objetiva.</p>	<p>- Há separação entre os de 1ª e 2ª instância porque a estrutura é hierarquizada; - Tem alguns amigos irmãos no 1ª grau; - intercala almoço com colegas, servidores e sozinha.</p>	<p><u>Saúde Mental</u>: É o próprio trabalho. <u>Estratégias defensivas</u>: Negação e racionalização. <u>Estratégias Saúde</u>: Gosta de ler, de viajar; não trabalha em casa, tira dois meses de férias por ano, faz fotografia. Gosta de cinema, música e literatura, faz caminhadas. Quando adoeceu usou trabalho como estratégia. <u>Sugestão</u>: que a sentença de 1º grau tivesse mais eficácia; os colegas poderiam reconhecer as sentenças bem feitas como faz nas sessões.</p>

Continua.

Quadro 6 - Quadro Síntese da Segunda Instância (continuação)

Desembargadores	Organização do Trabalho	Subjetividade	Coletivo	Indicativos de Saúde
<p>2. Marie, separada, 2f: 16a e 13a, desembargadora há 2 anos (JS- 3a, JT- 19a).</p>	<p>- Trabalha de 6 a 7 h/d, está no papel e virtual (execução). <u>PJE +</u>: moralizar, não circular mais com os processos, diminuir volumes, resgatar a objetividade, é visualmente interessante, com ótimos recursos. O dos desembargadores é mais light, incorporou um que já funcionava por isso é mais adaptado. <u>PJE-</u>: precisa ficar atento para rolar menos o mouse; desconforto do desaparego do físico. <u>Produção</u>: tem metas, mas não se preocupa. <u>Sua organização</u>: Não há muita rotina no Tribunal. Tem sessões terças e quintas. Em matérias que se repetem os assistentes fazem e depois revisa, em casos novos se discute. Se criam no colegiado Orientações Jurisprudenciais (OJ) que são seguidas pela 1ª instância e daí recorrem menos. Trabalha em casa.</p>	<p><u>Escolha</u>: faculdade que permitisse trabalhar, pela ambição. <u>Exp. Prévia</u>: passou pela advocacia. <u>Prazer</u>: discussões em grupo. <u>Dificuldades</u>: fazer cumprir a sentença, execução; gerenciamento das pessoas da equipe; poder. <u>Sofrimento</u>: a entrada foi difícil com muitos processos e pouco apoio; falta de rede, de suporte familiar; peso de conciliar trabalho e maternidade; pressão e cobrança do CNJ, TST, corregedoria e pouco reconhecimento destas instâncias. <u>Sintomas</u>: cansaço, perda do humor, perda de equilíbrio, dificuldade para dormir (medicação). <u>Perfil</u>: disciplinada, calma, cansada.</p>	<p>- discussão das questões em grupo, decisões no colegiado; - os de 1ª são mais unidos que os de 2ª (quanto maior o poder maior o concurso de beleza); existem núcleos de pessoas defendendo seus interesses; - participa de grupo de estudos na EJ.</p>	<p><u>Saúde Mental</u>: é não ficar deprimida. <u>Defesas</u>: medicalização. <u>Estratégias Saúde</u>: ritmo de trabalho agora está mais tranquilo; não haver rotina no Tribunal; fazer curso de história; ter apartamento na praia, fazer terapia familiar.</p>

Continua.

Quadro 6 - Quadro Síntese da Segunda Instância

Desembargadores	Organização do Trabalho	Subjetividade	Coletivo	Indicativos de Saúde
<p>3. Yves, casado, 1f: 11a, família reside no interior. Está há 24 anos na magistratura, Desembargador há 2 anos (Juiz Substituto – 3a, Juiz Titular – 19a).</p>	<p>Participou de uma das turmas piloto do PJE no Tribunal. <u>PJE+</u>: para os de 2ª é mais prático, foi planejado, é um sistema paralelo, sua versão atualizada melhorou muito. <u>PJE-</u>: burocratização, tem horas que o sistema não opera; o suporte fica em Brasília; o de 1ª não foi discutido, planejado; a leitura é difícil pela reordenação dos documentos (não segue a lógica do papel); existem muitos documentos, foi copiada da JF (metáfora de fluxo que não se aplica); força a sociedade a se digitalizar para demandar. <u>Produção</u>: quem dita o ritmo é a distribuição. <u>Sua organização</u>: Trabalha nas férias e um pouco nos finais de semana. 5ª M tem sessão e eventualmente 2ªT e 6ª M tem sessão do Pleno.</p>	<p><u>Escolha</u>: por exclusão. <u>Exp. prévia</u>: advogou por 3 a. <u>Prazer</u>: debate interno de gabinete, construção coletiva. <u>Dificuldades</u>: volume de sessões; atritos com os advogados, não ter acompanhamento psicológico; queda do sistema. <u>Sofrimento</u>: as contradições - vários pesos e várias medidas. <u>Sintomas</u>: cansaço, perda de atenção (acidente carro). <u>Perfil</u>: calmo, centrado, visão sistêmica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - discussão de casos com a equipe do gabinete; - estimula o estilo próprio de escrita da equipe; - comunicação aberta com os colegas; - pertencimento a várias turmas; - em pequenos grupos há solidariedade. 	<p><u>Saúde Mental</u>: É a busca de equilíbrio. <u>Estratégias de saúde</u>: qualidade de vida e de relacionamento familiar, morar no interior nos finais de semana com a família e trabalhar na capital (tem 2 casas); humor; fazer terapia; pausas frequentes no trabalho; gozar duas férias ao ano; trabalhar com várias turmas (colegas diferentes); fazer academia, correr e andar de moto à noite. <u>Sugestão</u>: acompanhamento psicológico preventivo aos juízes e servidores pela exposição ao estresse do trabalho.</p>

Continua.

Quadro 6 - Quadro Síntese da Segunda Instância (continuação)

Desembargadores	Organização do Trabalho	Subjetividade	Coletivo	Indicativos de Saúde
<p>4. Thomas, acumula várias separações, casado há 10a, 1f: 6a. Na magistratura há 20 a, Desembargador há pouco mais de um ano (Juiz Substituto -7a, Juiz Titular – 12a).</p>	<p>Participou de uma das turmas piloto do PJE no Tribunal. <u>PJE</u> +: se usar o índice não é necessário clicar tanto; facilita porque agiliza; torna o acesso mais livre. <u>PJE</u> -: dor no dedo ao rolar a tela; volume de trabalho tende a aumentar. <u>Produção</u>: No seu 1ª ano como juiz só não trabalhou em dois domingos. Semana passada fizeram 300 processos em sessões, o volume é imenso ainda. De 20% a 30% são de acidentes de trabalho. <u>Sua organização</u>: praticamente não trabalha aos finais de semana. Trabalha menos de 10 h/d e tira realmente um período de férias, o outro trabalha.</p>	<p><u>Escolha</u>: por exclusão, achou que a prática pudesse ser mais vibrante; influência paterna. <u>Exp. Prévia</u>: 6 meses de advocacia. <u>Prazer</u>: quando se descobre que acertou, que se vai mudar uma realidade; quando o julgamento é confirmado pelo TST (3ª instância). <u>Dificuldades</u>: a questão dos acidentes que poderiam ser evitados; ter que trabalhar junto depois de ficar anos trabalhando sozinho. <u>Sofrimento</u>: aumentou barbaramente o volume de trabalho; as leis processuais, a questão dos acidentes e o respeito ao limite da jornada (piores males das relações de trabalho) <u>Sintomas</u>: cansaço, dor no dedo. <u>Perfil</u>: racional, comedido, tímido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ocupou posições de destaque durante 20 anos na associação; - realização de sessões itinerantes em faculdades para estudantes em que os juizes de 1º grau assistem, facilita a aproximação; - a turma é boa, fácil de trabalhar; - os seus assistentes no gabinete fazem mini ginástica, com cadeiras de massagem, mas é pago por eles mesmos; - tem colegas que são amigos e convivem fora do gabinete; - não há porta em seu gabinete. 	<p><u>Saúde mental</u>: trabalhar menos que 8 horas por dia, o limite é a principal questão. <u>Estratégias de saúde</u>: ter autonomia e flexibilidade de horário (parar de trabalhar quando surge situação de estresse); diminuir as atividades associativas; fazer ginástica, atividades com o filho; viajar com a família ou só com o filho. <u>Sugestões</u>: a carreira deveria preparar mais para o coletivo, como na Itália em que o juiz de 1º grau trabalha junto ao seu colega; diminuir distância entre o 1º e o 2º grau; o juiz de 1ª tem que ter mais estrutura, ser mais prestigiado pela lei processual; aprimorar os estudos de conciliação.</p>

Continua.

Quadro 6 - Quadro Síntese da Segunda Instância (continuação)

Desembargadores	Organização do Trabalho	Subjetividade	Coletivo	Indicativos de Saúde
<p>5. Christophe, casado, c/ filhos. Desembargador há 3 a (JS- 2a, JT – 19a), com 24 anos de magistratura.</p>	<p><u>PJE +:</u> para a advocacia melhorou; os tempos de tramitação de processos reduziram; maior facilidade de comunicação. <u>PJE-:</u> é imperfeito; dá mais trabalho por produzir movimentos repetitivos; a maneira pela qual foi implantado; deixou todos à serviço dele; a empresa externa que está atuando não sabe como o processo funciona. <u>Produção:</u> não olha a estatística. <u>Sua organização:</u> tende mais ao empregado; conhece atalhos (que permite saber aonde o advogado quer chegar).</p>	<p><u>Escolha:</u> por influência paterna; para consertar algumas injustiças; por influência de professores. <u>Exp. prévia:</u> em advocacia, como servidor. <u>Prazer:</u> consertar um processo mal feito. <u>Dificuldades:</u> volume de trabalho; os juizes federais não reconhecem a sentença trabalhista; não há autonomia para os Tribunais Regionais corrigirem as suas imperfeições; contradições - profissionais que eram referência em determinada tese quando passam a ministros não a sustentam mais aderindo à do supremo; chefias escolhidas pelas relações e não pela técnica, pela competência. <u>Sofrimento:</u> falta de democracia da JT para dentro; falta de visão abrangente de quem tem o poder; indignação quando precisa fazer confrontações com os advogados. <u>Sintomas:</u> cansaço. <u>Perfil:</u> bem-humorado, comunicativo, aberto, crítico, visão sistêmica, afetivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de espaços democráticos; - o coletivo é só de trabalho e tem pouco alcance, não chega em Brasília; - se tu desafia o sistema, ainda que os colegas pensem o mesmo, não te apoiam; - Os momentos do coletivo são raros – na sessão e depois pelo PJE; - existe ciúme nas relações; - frequente a associação; - o poder tem que convencer pela palavra e não pela caneta; - é um coletivo rarefeito; - cada unidade judiciária é um feudo; - entre as justiça também as cinzas não se misturam; - as turmas se formam por afinidades jurídicas, ideológicas e afetivas, que constroem uma dinâmica, uma ideologia de decidir, afinando entendimentos; - participa dos encontros institucionais, dos aniversários, toma café com colegas. 	<p><u>Saúde mental:</u> é estar bem com o trabalho e fazer com que ele não te adoça e para isso tem que usar vários métodos. <u>Estratégias de saúde:</u> - Senso de humor – sempre contou piadas (no gabinete, em audiências), tem esperança que as gerações futuras possam mudar a estrutura; escrever. <u>Sugestões:</u> eleição mais democrática para corregedor em que os juizes possam votar; - utilizar como critério para promoção a avaliação da audiência e do comportamento, para além dos números; - deveria haver uma escola de formação de chefias para diretores de secretaria; - os servidores deveriam ser manejados de acordo com as suas competências, há pouco reconhecimento das potencialidades existentes.</p>

Continua.

Quadro 6 - Quadro Síntese da Segunda Instância (continuação)

Desembargadores	Organização do Trabalho	Subjetividade	Coletivo	Indicativos de Saúde
<p>6. Jean-Luc casado, filhos, Desembargador há 5 anos, na justiça há 30 anos.</p>	<p><u>PJE+</u>: aproxima o juiz e a decisão judicial da própria realidade; cria conexão; interação com os advogados e partes; melhora qualitativa; elimina as tarefas burocráticas. <u>PJE-</u>: pode estimular o isolamento; período de transição em que se lida com os dois sistemas. <u>Produção</u>: não olha a estatística. <u>Sua organização</u>: trabalha em casa, de noite, final de semana, feriado.</p>	<p><u>Escolha</u>: direito como caminho para a luta institucional. <u>Exp. prévia</u>: em advocacia 20a. <u>Prazer</u>: participar desta transição com o PJE. <u>Dificuldades</u>: conflitos, política. <u>Sofrimento</u>: conflitos. <u>Sintomas</u>: não citados. <u>Perfil</u>: de gestor, comunicativo, político.</p>	<p>- Existem muitos conflitos entre a 1ª e a 2ª instância; - participa e coordena de alguns encontros institucionais; - participa e coordena de comissões de trabalho.</p>	<p><u>Saúde Mental</u>: Poder conciliar as coisas de forma harmônica. <u>Estratégias de Saúde</u>: viagens, paradas, respeitar mais os limites, participação em diversos espaços. <u>Sugestões</u>: com o PJE precisa-se reorganizar a forma de trabalho, com intervalos para fins de saúde, pausas recomendadas, obrigatórias, ter autoconsciência. Usar oportunidade para conversar sobre a reorganização do trabalho.</p>

Continua.

Quadro 6 - Quadro Síntese da Segunda Instância (conclusão)

Desembargadores	Organização do Trabalho	Subjetividade	Coletivo	Indicativos de Saúde
<p>7. Bernard, Desembargador há 1 a (JS-2a, JT- 19a) casado, filhos.</p>	<p><u>PJE</u> +: conexão, aproximação. <u>PJE</u> -: exacerba o volume. <u>Produção</u>: não olha a estatística. <u>Sua organização</u>: modificava a configuração da sala de audiência para distanciar as testemunhas das partes; metas próprias acima das institucionais.</p>	<p><u>Escolha</u>: justiça social. <u>Exp. prévia</u>: como servidor. <u>Prazer</u>: autonomia, trabalhar em casa, dormir, descobrir brechas, fazer justiça; o colegiado. <u>Dificuldades</u>: audiências longas, mentiras. <u>Sofrimento</u>: aumento de processos; contradições do próprio sistema; prolixidade. <u>Engates</u>: questões sociais. <u>Sintomas</u>: desânimo. <u>Perfil</u>: observador, objetivo, auto exigente.</p>	<p>- É um social competitivo; insegurança dos colegas ao escreverem demais; - alguns conflitos formados quando não simpatizam com os votos do colega.</p>	<p><u>Saúde Mental</u>: uma eterna busca. <u>ECD</u>: racionalização, distanciamento; <u>Estratégias de Saúde</u>: humor, crítica, decisões em colegiado. <u>Sugestões</u>: ter uma preparação mais detalhada em função das novas complexidades; aliar produtividade com a qualidade; ampliar o número de varas especializadas em Acidentes de Trabalho.</p>
<p>Total: 7 Desembargadores</p>				

Em geral, os magistrados entrevistados de primeira e de segunda instância mostraram-se bastante disponíveis, interessados no tema sobre saúde e trabalho, apesar de todos verbalizarem suas dificuldades em compor um grupo em função de múltiplos fatores, sendo citados o excesso de trabalho, residirem no interior ou por trabalharem no interior, dentre outros.

4.3.4.3 Fase 2 da Pesquisa - IRIS

O Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS), criado e validado por Mendes (1999-2003), trouxe parâmetros epidemiológicos que permitem subsidiar o diagnóstico e a intervenção nas diversas situações do contexto de trabalho. Descrito como um instrumento de pesquisa elaborado a partir da metodologia da Psicodinâmica do Trabalho, é fundamentado em uma escala que avalia indicadores de prazer e sofrimento no trabalho.

Tem como função central, de acordo com Mendes e Araujo (2012), subsidiar a análise da demanda para a realização da clínica da cooperação, além de ser uma ferramenta para fundamentar as ações de prevenção e promoção de saúde do trabalhador.

Sua base teórica foi construída por Mendes segundo modelo proposto por Dejours (1987), de acordo com a categorização dos temas relativos ao sofrimento psíquico no trabalho presentes repetidamente no discurso dos trabalhadores. De acordo com pesquisas realizadas pelo Laboratório de Psicodinâmica da UnB, esses temas foram divididos em três fatores principais – Utilidade, Indignidade e Reconhecimento.

O Fator Utilidade foi conceituado pelo sentimento de ser valorizado, de fazer um trabalho que tenha sentido para si mesmo, que seja significativo para a organização, clientes, usuários e/ou sociedade.

O Fator Indignidade definido por sentir-se injustiçado, desanimado, insatisfeito e desgastado com seu trabalho; e o Fator Reconhecimento pelo sentimento de ser qualificado, aceito e admirado pelos colegas e chefias e com autonomia para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho. Há três fatores com cargas superiores a 0,35 e índice de confiabilidade de 0,89, 0,81 e 0,83 para cada um dos três fatores.

Mendes e Araujo (2012) partem do princípio de que não havendo risco de sofrimento patogênico, o grupo de trabalhadores estará vivenciando sofrimento criativo, prazer e/ou utilizando as estratégias de defesa coletivas de modo bem sucedido ou mais favorável à saúde.

O Inventário é composto de itens positivos e negativos, sendo o risco avaliado pela presença de vivências positivas e ausência de vivências negativas, dialética que se aproxima da proposta teórica, uma vez que o positivo não é simplesmente ausência do negativo, mas sim experiências concomitantes mediadas pelas defesas, daí a perspectiva do Inventário diagnosticar riscos, tendências e destino do sofrimento e não as vivências de prazer e sofrimento em si.

Os resultados desta inter-relação teórica e empírica apontaram a construção de 45 questões fechadas e algumas abertas. Os itens foram organizados em uma escala de cinco pontos, em que 5 é sempre, 4 frequentemente, 3 às vezes, 2 raramente e 1 nunca, sendo o ponto médio da escala o 3.

O fator é definido como crítico quando a média final apresentar 0,5 de desvio padrão para cima ou para baixo. Nos fatores Utilidade e Reconhecimento, que são formados por itens positivos, os riscos são críticos quanto mais a média estiver abaixo de 3,5. Serão considerados moderados quando as médias estiverem entre 2,5 e 3,5 e, finalmente, ausentes quando acima de 3,5. No fator Indignidade, formado por itens negativos, os riscos serão críticos quando a média estiver acima de 3,5; moderados quando estiverem entre 2,5 e 3,5 e ausente quando abaixo de 2,5.

Mendes e Araujo (2012) ressaltam que a avaliação do Inventário deve ser feita separadamente por fator e, depois, analisada de modo global. Desta forma, a avaliação geral de riscos de sofrimento patogênico deve ser entendida como risco crítico quando da presença dos três fatores, dois apresentarem riscos críticos ou quando um apresentar-se como crítico e os demais moderados. Os riscos serão considerados moderados quando os três fatores apresentarem-se como moderados ou dois moderados e um ausente ou ainda um crítico e dois ausentes. Em relação a riscos ausentes, considera-se quando os três fatores apresentarem-se como ausentes ou pelo menos dois ausentes e um moderado.

O Inventário pode também funcionar como elo no diálogo com a Psicologia do Trabalho, Medicina do Trabalho, Ergonomia, dentre outras abordagens interessadas em intervir nas situações de sofrimento; além de se mostrar uma forma de entrar na instituição, permitindo um diagnóstico qualitativo dos riscos de sofrimento.

A seguir, apresentam-se os itens do Inventário que constituem cada um dos Fatores.

Quadro 9 - Itens do inventário que constituem cada um dos fatores

Utilidade	Indignidade	Reconhecimento
1. Meu trabalho é importante para a organização	16. Meu trabalho é cansativo	33.Sinto o reconhecimento dos meus colegas pelo trabalho que realizo
2. Meu trabalho tem finalidade	17.Me trabalho é desgastante	34.Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho
3. Sinto-me útil no meu trabalho	18.Tenho frustrações com meu trabalho	35.Sinto meus colegas solidários comigo
4. Minhas tarefas são significativas para mim	19.Minhas tarefas são desagradáveis	36.Tenho liberdade para organizar meu trabalho da forma que quero
5. Minhas tarefas são significativas para as pessoas em geral	20.Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho	37.No meu trabalho participo desde o planejamento até a execução das tarefas
6. Sinto-me produtivo no meu trabalho	21.Sinto desânimo no meu trabalho	38. Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo
7. Identifico-me com minhas tarefas	22.Fico revoltado quando tenho que submeter meu trabalho a decisões políticas	39.Gosto de conviver com meus colegas de trabalho
8. Tenho disposição para realizar minhas tarefas	23.Me trabalho me causa sofrimento	40.No meu trabalho posso ser eu mesmo
9. Meu trabalho contribui para o desenvolvimento da sociedade	24.A repetitividade das minhas tarefas me incomoda	41.O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros
10. Minhas tarefas exigem conhecimentos específicos	25.Revolta-me a submissão do meu chefe a ordens superiores	42. No trabalho uso meu estilo pessoal
11. Sinto orgulho do trabalho que realizo	26.Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado	43.Tenho autonomia no desempenho das minhas tarefas
12. Minhas tarefas são banais	27.Sinto insatisfação no meu trabalho	44.Há possibilidade de diálogo com a chefia da minha unidade
13. Consigo adaptar meu trabalho às minhas expectativas	28.Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização	45.Existe confiança na relação entre chefia e subordinado
14. Utilizo minha criatividade no desempenho das minhas tarefas	29.As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados	_____
15. Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	30. Tenho receio de ser punido ao cometer erros 31. É injusta a distribuição da carga de trabalho na equipe 32. O número de pessoas é insuficiente para execução das atividades da minha unidade	_____

As autoras ressaltam ainda a importância do Inventário ser utilizado de forma articulada aos referenciais da Psicodinâmica do Trabalho, uma vez que se presta para pesquisas em saúde mental, especialmente como uma das etapas para a construção da análise da demanda antes da realização da clínica Psicodinâmica do Trabalho propriamente dita.

4.3.4.3.1 Estudos anteriores

Foram encontradas poucas referências na utilização do IRIS como instrumento de pesquisa, três destes estudos destacam-se e estão associados ao Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho em Brasília, coordenados pela autora, Ana Magnólia Mendes.

O primeiro deles, intitulado “Gestão de Pessoas – escuta qualificada reduz adoecimento mental e atua sobre a melhoria nos processos de trabalho”, de Araújo et al e que foi apresentado no VI Congresso de Gestão Pública, Consad em abril de 2013.

As autoras realizaram uma escuta qualificada através da Clínica da Psicodinâmica com servidores provenientes de duas secretarias do Governo do Distrito Federal, no entanto não especificaram em quantos deles foram aplicados o IRIS e nem quais foram seus resultados específicos. As suas análises englobaram uma junção dos Inventários com os grupos de trabalho, descritos como de 10 a 15 participantes para a Clínica Psicodinâmica do Trabalho. O Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS) foi usado por elas como auxiliar no início do trabalho clínico como uma ação do Programa de Prevenção de Riscos Psicossociais (PPRP).

Desta forma, as autoras perceberam que constituir um espaço de fala sobre o processo de adoecimento diminuía os afastamentos do trabalho, acreditando assim que implicar o servidor no seu cuidado pode mobilizar os sujeitos para ação, alterando relações de trabalho, integrando o psíquico e o social, produzindo um jogo de forças com uma dinâmica própria.

Outro importante estudo utilizando o IRIS, realizado em 2013 na UnB, foi a tese de Emílio Peres Facas intitulada Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho.

O estudo propôs que a intersubjetividade fosse investigada por instrumentos de avaliação fundamentados em abordagens críticas e clínicas, como a Psicodinâmica do Trabalho e a Psicanálise. Seu objetivo foi a elaboração de um Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais do Trabalho (PROART), abrangendo quatro dimensões: a relação do trabalhador com a organização prescrita do trabalho; estilos de gestão; sofrimento patogênico; e, danos psicossociais. Elaborando, assim, uma Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho; Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional; Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho e Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho com o objetivo de harmonizá-las aos conceitos da Psicodinâmica do Trabalho.

Outra pesquisa importante utilizando o IRIS como instrumento foi a de Solene Nobre de Medeiros, que investigou o sofrimento patogênico no trabalho realizado pelos agentes de trânsito em Brasília no ano de 2013, com 122 agentes que atuam em policiamento e fiscalização de trânsito, vistorias e ações administrativas. Os seus dados serão utilizados na análise comparativa com os resultados obtidos junto aos magistrados e serão descritos quando da avaliação quantitativa do instrumento.

4.3.4.4 IRIS com os Magistrados

A aplicação do Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS) ocorreu durante as entrevistas individuais, como complementação do trabalho clínico, objetivando analisar a demanda, bem como avaliar a existência de riscos de sofrimento patológico na magistratura do trabalho da 4ª Região.

Ressalta-se que o Inventário foi utilizado em 20 trabalhadores, 19 magistrados de primeira e segunda instância e uma servidora de segunda instância. A aplicação do Inventário na servidora ocorreu tendo em vista que a ideia inicial era realizar um grupo formado por servidores de primeira e segunda instância e outro por magistrados de primeira e segunda instância. Optou-se, depois, pela realização de um grupo de magistrados e, para não desconsiderar os resultados da servidora, eles foram contabilizados no geral.

Sua análise quanti e qualitativa se deu de modo articulado aos referenciais da Psicodinâmica do Trabalho, levando em consideração que, não havendo o risco de

sofrimento patogênico, o grupo de magistrados está vivenciando sofrimento criativo, prazer e/ou utilizando as estratégias de defesa de modo bem sucedido.

4.3.4.4.1 Análise Quantitativa

As análises quantitativas do Inventário serão disponibilizadas no apêndice da pesquisa, pelo volume de dados que produziram.

Utilizou-se como análise comparativa os dados do Relatório de pesquisa de Solene Nobre de Medeiros sobre sofrimento patogênico no trabalho, em 2013, utilizando o IRIS como instrumento em 122 agentes de trânsito. Pelo seu detalhamento, o Relatório possibilita alguns parâmetros para estudo.

4.3.4.4.2 Análise Qualitativa

Fator Utilidade – perguntas positivas, quanto mais alto melhor

Sob o ângulo da hierarquia, todos as categorias de magistrados – Desembargadores, Juízes Titulares e Juízes Substitutos – estão semelhantes em relação a este fator, ou seja, todos apresentaram respostas positivas, a maioria com resultados acima de quatro, evidenciando que existe uma percepção geral de grande utilidade do seu trabalho, por representar uma instância social importante que possibilita minimizar injustiças nas relações de trabalho. Foi o fator melhor pontuado dos três.

Os Desembargadores tiveram um bom resultado neste fator, demonstrando ser a categoria que melhor consegue adaptar o trabalho às próprias expectativas e a que mais utiliza a criatividade no desempenho das suas tarefas.

Os Juízes Titulares sentem-se mais produtivos e úteis, inclusive foi o único item que todos os juízes Titulares responderam como item mais alto – a importância do trabalho para a organização – com uma média mais alta que os outros magistrados, o que pode evidenciar que neste momento da carreira profissional já passaram por mais experiências, já têm uma trajetória significativa, alguns inclusive já estão optando por não serem promovidos a Desembargador e se aposentam na primeira instância, pensando mais em qualidade de vida.

A realização profissional aparece de forma mais intensa nos Desembargadores e nos Juízes Titulares, questão associada à antiguidade e ao nível hierárquico ocupado na instituição.

Os juízes Substitutos são os que menos percebem a sua contribuição para o desenvolvimento da sociedade, é também a categoria que menos consegue adaptar o trabalho às próprias expectativas e a que menos utiliza a criatividade no desempenho das tarefas. Tais questões elucidam a visibilidade e autonomia associada ao menor tempo de instituição e ao nível de status hierárquico ocupado no Tribunal.

Se analisarmos as respostas da capital e do interior, pode-se afirmar que todas foram altas e muito positivas, não havendo discrepância significativa entre elas. Pode-se dizer que é o item, no geral, que as pessoas melhor pontuaram evidenciando que não há risco crítico neste fator, revelando que todos tem a percepção da importância do seu trabalho para a sociedade. Esta questão está associada ao grande investimento de cada um dos magistrados para ingressar na carreira, a admiração, reconhecimento e por vezes estranhamento social pela personificação do poder do estado em uma pessoa.

Pontua-se, no entanto, uma pequena diferença nas respostas dos magistrados do interior, que demonstraram sentirem-se mais produtivos e úteis dos que os da capital. Os profissionais do interior tiveram uma melhor auto percepção de suas tarefas pelo fato do trabalho exigir um conhecimento maior sobre todas as atividades executadas na vara, em razão de precisarem executar atividades mais diversificadas, demandando um conhecimento amplo e sistêmico dos encaminhamentos administrativos necessários. Esta questão pode estar relacionada ao fato de contarem com uma equipe menor de trabalho e da própria distância de Porto Alegre, desta forma utilizam mais a criatividade na solução dos problemas e conseqüentemente demonstram ser o grupo que se sente mais realizado profissionalmente.

Fator Indignidade – perguntas negativas, quanto menor melhor. Resposta crítica média acima de 3,5. No entanto, para a mobilização do coletivo quanto maior melhor.

Único fator que apresentou itens no nível crítico para todas as categorias nos itens trabalho cansativo e número de pessoas insuficientes para a execução das

atividades. Ressalta-se que neste caso o nível crítico indica a existência de base necessária para a mobilização do coletivo.

Os pontos críticos, pela ordem de importância, foram primeiro o trabalho desgastante (juízes Titulares), em segundo o trabalho cansativo (juiz Titular e Substituto) e em terceiro o número de pessoas insuficiente (apontado pelas três categorias de magistrados), reforçando a necessidade de aumento de servidores e magistrados para atender minimamente uma demanda cada vez maior.

A resposta maior, no caso a mais indignada das categorias, foi a do juiz Titular, caracterizando risco crítico (acima de 3,5) para os itens trabalho desgastante, cansativo e com número de pessoas insuficiente e a repetitividade (risco moderado, mas com média maior que as outras categorias).

O Desembargador é o menos indignado das categorias com respostas mais baixas. Pode-se inferir que talvez por já ter galgado sua trajetória profissional, ter mais tempo de instituição, estar mais próximo do poder, de possuir melhores condições de trabalho, dentre outras.

O risco crítico aparece também nas respostas dos juízes Substitutos através dos itens trabalho cansativo, desgastante, com número insuficiente de pessoas.

Os juízes Substitutos sentem-se mais revoltados com a submissão do chefe às ordens superiores e também com as condições de trabalho oferecidas pela instituição, apresentando a média mais alta das categorias nos itens revolta-me submeter o trabalho a decisões políticas, a submissão do chefe às ordens, sente-se injustiçado pelo sistema de promoção e a existência de muita carga de trabalho. Estas respostas ficam evidentes ao se analisar a estrutura hierárquica do judiciário, em que o juiz Substituto encontra-se na base da pirâmide da magistratura.

Estabelecendo um paralelo entre capital e interior, surgiu risco crítico no interior, demonstrando ser o trabalho percebido como mais cansativo, com número de pessoas insuficiente, sendo as tarefas percebidas como mais banais do que na capital, mais desagradáveis, repetitivas, com submissão do chefe e injustiça pelo sistema de promoção, além de perceberem maior sobrecarga de trabalho.

A capital demonstrou mais indignação em relação ao item número insuficiente de pessoas para execução do trabalho.

O trabalho demonstrou ser cansativo tanto para o interior quanto para a capital.

Evidencia-se o coletivo do interior como o mais indignado (diferença da média geral no interior – 2,74 e capital – 2,44) e com mais fatores de indignação do que na capital, o que talvez ocorra por estarem mais distantes da hierarquia e sentirem-se mais livres para expressarem o seu nível de indignação, o que pode vir a facilitar uma mobilização maior do coletivo. Essa questão será melhor desenvolvida a seguir, quando da discussão das sessões realizadas em Porto Alegre e em Caxias do Sul.

Fator Reconhecimento – quanto maior a média melhor

Os Desembargadores demonstraram maior grau de reconhecimento no geral, com maior liberdade para dizer o que pensam, para serem eles mesmos e para organizar o seu trabalho, evidenciando alta autonomia, assim como liberdade e o grau de participação no planejamento da instituição. Características esperadas pela hierarquia que ocupam na estrutura do judiciário, porém em alguns itens obtiveram escores mais baixos do que os outros magistrados, como, por exemplo, a solidariedade entre os colegas, percebida como a menor entre os magistrados; demonstraram também dificuldade para avaliar a chefia, talvez porque não a visualizem cotidianamente em função do status que ocupam, da distância do 3º grau, pelo fato desta instância ser em Brasília.

Tanto o Desembargador quanto o Juiz Titular perceberam-se mais reconhecidos do que o juiz Substituto.

Os juízes Titulares obtiveram escore baixo no item planejamento, evidenciando sentirem necessidade de maior participação no planejamento da instituição. Demonstraram, por outro lado, perceberem de forma mais intensa o reconhecimento da chefia e o fato de existir maior confiança na relação entre a chefia da unidade e maior possibilidade de diálogo na relação entre chefia e subordinado. Talvez por se considerarem chefe da própria chefia, por uma questão de interpretação, ele não está dizendo que tem confiança em sua chefia hierárquica, mas que tem confiança na chefia da sua unidade que é subordinada a ele próprio.

Quanto aos juízes substitutos, obtiveram escore alto/médio para os itens solidariedade (é o mais alto dos 3, mas ainda está na média) assim como os juízes Titulares. Por outro lado, os Substitutos sentem-se menos reconhecidos pelos colegas

e com menos liberdade para dizer o que pensam, como esperado pela posição hierárquica que ocupam.

Todos os magistrados referiram gostar de conviver com os colegas de trabalho, todos tem liberdade para usar seu estilo pessoal e também todos percebem a admiração do seu trabalho pelos outros.

Em relação às respostas da capital e do interior, obteve-se maior liberdade para organizar o trabalho na capital, mas a participação desde o planejamento no interior é maior, talvez porque envolvam-se mais diretamente nas atividades, estão mais próximos, inclusive pela estrutura menor, ambos gostam de conviver com os colegas de trabalho. No entanto, no interior existe maior confiança na relação entre chefia e subordinado, talvez pela dinâmica como os coletivos se estruturam, mais próximos, com menos atravessamentos, as relações são mais leves com os advogados, as lides são menos complexas, em geral com menos fatores estressores que repercutem também nas relações de trabalho.

No geral, os magistrados do interior sentem-se um pouco mais reconhecidos do que os da capital.

Os dados do IRIS evidenciam não haver risco de sofrimento patogênico no grupo de magistrados, demonstrando, por outro lado, que estão vivenciando sofrimento criativo, prazer e/ou utilizando estratégias de defesa coletivas de modo bem sucedido.

4.3.4.4.3 Quadro de Participação dos Magistrados no IRIS

Quadro 10 - Quadro de Participação dos Magistrados no IRIS

Porto Alegre	Grande Porto Alegre	Caxias do Sul	Total participação IRIS
1ª Instância: - 5 juízes Substitutos - 2 juízes Titulares Total: 7 juízes 1ª Instância	1ª Instância: - 1 juiz Titular - 3 juízes Substitutos Total: 4 juízes 1ª Instância	1ª Instância: - 1 juiz Titular - 1 juiz Substituto Total: 2 juízes 1ª Instância	1ª Instância: 13
2ª Instância: - 6 Desembargadores - 1 Servidora (*) Total: 7 trabalhadores	_____	_____	2ª Instância: 7
Total Porto Alegre: 14	Total GP: 4	Total Caxias: 2	Total 1ª e 2ª Instância: 20

Observação (*) – Foi realizado o inventário com uma servidora de segunda instância, uma vez que a intenção inicial era a de formar dois grupos de discussão. Posteriormente, optou-se apenas pelo grupo de magistrados, desta forma o Inventário não foi contabilizado nos resultados por categoria, por ser apenas o de uma pessoa. Em respeito ao material, optou-se por não desprezá-lo, mas contabilizá-lo nos resultados gerais, e que apontou melhores condições de trabalho também para os servidores de segunda instância.

4.3.4.5 Fase 3 da Pesquisa – Sessões

Ocorreram dez sessões em Porto Alegre, com a continuação de mais dois encontros em Caxias do Sul, perfazendo o total de doze sessões. O grupo foi tomado como único ou ampliado, por razões específicas – alguns magistrados de Caxias já haviam participado algumas vezes das sessões em Porto Alegre. Além disso foram seguidos os mesmos roteiros para as sessões coletivas, o mesmo objetivo e metodologia. Assim, tinha-se a preocupação ética de não estimular a divisão do grupo mas de entendê-lo a partir da sua própria força fluxa na direção da mobilização subjetiva. A preocupação é que não fossem usados para análise comparativa de funcionamento ou para demarcar características da inteligência singular do interior com a inteligência singular da capital, mas que servissem de complemento para uma análise única da composição heterogênea de um coletivo de magistrados que se deslocou.

Partiu-se da mistura das cinzas e do fluxo único do coletivo através da mobilização subjetiva. Vale entender o processo de brotamento começando pelos convites e seus desdobramentos.

Em Porto Alegre, as sessões ocorreram depois de várias reuniões e entrevistas realizadas na fase de Pré-pesquisa, mas especialmente após um pedido de ajuda feito a Dirigente sindical que conversou com o presidente da AMATRA e que então encaminhou ao Diretor de informática da associação. A partir deste contato prévio, o magistrado foi articulador da rede, fornecendo nomes de primeira e segunda instância com respectivos e-mails de possíveis interessados em discutir o tema, que ele previamente tratou de escrever, falando da pesquisa e indicando meu nome e que eu faria contato. Com esse grande estímulo, a rede tratou de ir indicando outros nomes e se movendo de forma mais articulada.

Para entender um pouco mais do contexto social, apresenta-se um breve histórico das cidades de Porto Alegre e Caxias do Sul, que são importantes para se entender a dinâmica do fluxo do coletivo e das relações envolvidas, da influência da comida e de algumas especificidades que comporão uma análise única do estudo.

4.3.4.5.1 Breve Histórico de Porto Alegre

A cidade de Porto Alegre tem como data oficial de fundação o dia 26 de março de 1772, com a criação da Freguesia de São Francisco do Porto dos Casais, um ano depois alterada para Nossa Senhora da Madre de Deus de Porto Alegre. O povoamento, contudo, começou em 1752, com a chegada de 60 casais portugueses açorianos trazidos por meio do Tratado de Madri para se instalarem nas Missões, região do noroeste do estado que estava sendo entregue ao governo português em troca da Colônia de Sacramento, nas margens do Rio da Prata.¹³

A demarcação dessas terras demorou e os açorianos permaneceram no então chamado Porto de Viamão, primeira denominação de Porto Alegre. A partir de 1824, passou a receber imigrantes de todo o mundo, em particular alemães, italianos, espanhóis, africanos, poloneses, judeus e libaneses. A capital do Rio Grande do Sul é também a capital dos Pampas, como é conhecida a

¹³ PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal. Disponível em: <www2.portoalegre.rs.gov.br>. Acesso em: jan. 2015.

região de fauna e flora característica formada por extensas planícies que dominam a paisagem do Sul do Brasil e parte da Argentina e do Uruguai. É nessa região que nasceu o gaúcho, figura histórica, dotada de bravura e espírito guerreiro, resultado de lendárias batalhas e revoltas por disputas de fronteiras entre os Reinos de Portugal e Espanha, a partir do século XVI.

As revoltas se sucederam, mas foi o século XIX que marcou o seu povo, após uma longa guerra por independência contra o Império Português. A chamada Guerra dos Farrapos se iniciou com um enfrentamento ocorrido na própria capital, nas proximidades da atual ponte da Azenha, no dia 20 de setembro de 1835.

Este conflito gravou na história o mito do gaúcho e é até hoje cantado em hino, comemorado em desfiles anuais e homenageada com nomes de ruas e parques. Com o fim da Guerra dos Farrapos, a cidade retomou seu desenvolvimento, passando por uma forte reestruturação urbana nas últimas décadas do século XVIII, movida principalmente pelo rápido crescimento das atividades portuárias e dos estaleiros.

O desenvolvimento foi contínuo ao longo do tempo e a cidade se manteve no centro dos acontecimentos culturais, políticos e sociais do país como terra de grandes escritores, intelectuais, artistas, políticos e acontecimentos que marcaram a história do Brasil.

Elevada à condição de capital do estado, em 24.07.1773, após, à categoria de vila, com a denominação de Porto Alegre, por Ordem Régia de 23.08.1803. Mais tarde, elevada à condição de cidade, com a denominação de Porto Alegre, por Carta Imperial Alvará de 16.12.1812 ou Carta de Lei de 14.11.1822.

Em divisão territorial datada de 31.12.1969, o município é constituído do distrito sede, assim permanecendo em divisão territorial datada de 2007.

4.3.4.5.1.1 Estratégias para as Sessões em Porto Alegre

- Vários contatos por e-mail e por telefone com a AMATRA, sem retorno;
- conversa com sindicalista, que escreveu para o juiz presidente da AMATRA, o qual respondeu indicando falar com o Diretor Cultural, que finalmente foi receptivo ao encontro. Na entrevista individual com o juiz, em seu gabinete, este demonstrou bastante interesse no estudo, tendo inclusive sugerido contatar ele próprio alguns juizes de primeira e de segunda instância que

poderiam ter interesse em participar e enviar seus e-mails. Após receber a lista feita por ele, foram separado os juízes de primeira e de segunda instância em dois grandes blocos sendo os convites enviados separados;

- à medida em que foram respondendo, foram sendo marcadas as entrevistas individuais e se fazendo o convite para que participassem das sessões, pensando que as individuais seriam realizadas apenas como etapa anterior à realização das sessões, o que não ocorreu na prática. Na entrevista, inicialmente eram colocados os objetivos e demais combinações da pesquisa, os participantes assinavam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, além de preencherem o Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho – IRIS;
- entrevista com desembargador diretor da Escola Judicial (EJ) para a viabilidade de realizar as sessões em uma das salas da escola e da possibilidade dessas horas contarem como tempo de capacitação anual dos juízes. Não houve, no entanto, a possibilidade via universidade de fornecer um certificado atestando estas horas;
- envio de convites semanais para as sessões, com texto curto, informando objetivos, justificativa da pesquisa, além da data, horário e local, agrupados em blocos de primeira e de segunda instância;
- foi necessário mesclar as entrevistas individuais com as sessões, na tentativa de aumentar e sustentar o quórum, estratégia utilizada até o final da etapa de campo, em dezembro de 2014;
- a convite dos magistrados, foram assistidas audiências, sessões e sessão do pleno;
- a partir da indicação dos magistrados que participavam das sessões, foram sendo contatados outros juízes de primeira, segunda instância e aposentados, alguns por e-mail, outros por telefone, com o objetivo de convidá-los a participar;
- as psicólogas da instituição chamaram para uma fala durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) do Tribunal, abordando o tema virtualização do trabalho e saúde mental. Foi possível falar do projeto de pesquisa, bem como fazer convite à participação dos magistrados, mas apenas

alguns dos servidores demonstraram interesse, havia reduzido quórum de magistrados;

- contato prévio com o professor Giovanni Alves em palestra intitulada Trabalho e neodesenvolvimentismo, promovida pelo núcleo Nest/UFRGS, em que foi combinado que ele abriria um espaço para falar da pesquisa em evento próximo a ser realizado no TRT4;
- participação na palestra de Giovanni Alves na Escola Judicial sobre o seu livro “O trabalho do juiz”. O professor fez uma fala abordando a importância desta pesquisa e chamando à participação (quórum pequeno de servidores);
- participação em Seminário do PJE com o ministro Cláudio Brandão, em que foi possível fazer uma fala curta, convidando à pesquisa (solicitado previamente aos desembargadores responsáveis pelo evento);
- constatação do baixo quórum de juízes em vários eventos institucionais, na EJ, AMATRA, dentre outros;
- conversa com a Diretora dos Aposentados da AMATRA e convite direcionado aos aposentados em evento festivo na própria associação; não houve demonstração aparente de interesse;
- baixo quórum de aposentados nas sessões, com apenas uma participação. Envio de e-mails abordando a importância da pesquisa, seus objetivos, das possibilidades, tentando comprometer todos a uma maior participação;
- envio dos convites semanais para as sessões, mas misturando os e-mails de primeira com os de segunda instância, pequena provocação à mistura das cinzas, ainda que na etapa final.

4.3.4.5.2 Breve histórico de Caxias do Sul

A Província de São Pedro do Rio Grande do Sul, resultou do agrupamento de imigrantes oriundos da Itália. Em maio de 1875, chegavam a Porto Alegre os primeiros colonos saídos em fevereiro de Olmate, província de Milão.¹⁴

¹⁴ CAXIAS DO SUL. Prefeitura Municipal. Disponível em: <www2.portoalegre.rs.gov.br>. Acesso em: fev. 2015.

O grupo étnico que compunha a primeira leva de colonizadores era o mais variado possível, constituído de tirolezes, vênnetos, lombardos e trentinos, vindos das cidades italianas de Cremona, Beluno e Milão.

As facilidades que se apresentavam aos que desejassem emigrar para o Brasil fez com que outros grupos, acrescidos de emigrantes russos, poloneses e suecos, fossem chegando até 1894, época em que terminou a concessão do transporte transoceânico gratuito por parte do governo.

Um recenseamento efetuado em dezembro de 1876 acusou a existência de 2.000 colonos concentrados na região. Ao chegarem, eram recebidos por uma comissão governamental, que se incumbia da demarcação dos lotes e da abertura de estrada. Em geral, os colonos permaneciam poucas semanas em barracões, enquanto aguardavam a demarcação dos lotes. O Governo Imperial dava-lhes, além das terras para cultivar, as ferramentas e sementes necessárias.

Elevado à condição de cidade, com a denominação de Caxias, pela Lei Estadual nº 1607, de 01.06.1910, pelo Decreto-lei Estadual n.º 720, de 29.12.1944, o município de Caxias tomou a denominação de Caxias do Sul e adquiriu o município de Caí, o distrito de Santa Lucia do Piaí.

Em divisão territorial datada de 2001, o município foi constituído de sete distritos: Caxias do Sul, Criúva, Fazenda Souza, Oliva, Santa Lucia do Piaí, Seca e Vila Cristina, assim permanecendo em divisão territorial datada de 2007.

No ano de 2015 comemora-se os 140 anos da chegada da imigração Italiana em Caxias do Sul.

4.3.4.5.2.1 Estratégias para as sessões em Caxias do Sul

- Convite de uma juíza de Caxias que já havia participado de algumas sessões em Porto Alegre, dentre outros colegas, para a realização de uma sessão em Caxias, o que representou a maior adesão de magistrados;
- Foi contatado com juíza do interior para ser realizada uma validação ampliada em Caxias, uma vez que no interior tinha sido possível visualizar um coletivo mais próximo, com vínculos mais evidentes. Foi enviado e-mail, telefonemas, depois de alguns desencontros, combinamos finalmente a data, única

disponível na agenda do grupo em função da proximidade das festas de final de ano, do recesso e das férias.

- Interessante observar que a entrada em Caxias do Sul se deu através do convite de uma juíza titular, o que foi possível em função do vínculo já construído entre magistrados e pesquisadores, pelo fato de alguns magistrados já terem participado das entrevistas e sessões em Porto Alegre. Ocorre que, diante do baixo quórum, o convite foi feito para que o grupo pudesse continuar em Caxias com maior participação.
- De início, houve certa resistência da pesquisadora pelo fato de precisar viajar, mas foi importante ter feito este deslocamento ao interior, na medida em que foi muito interessante visualizar a dinâmica de um grupo bem maior, que se mostrou crítico e mobilizado.
- Nas duas sessões que ocorreram em Caxias, havia um clima festivo, não apenas pela proximidade do Natal ou pela possibilidade do próprio encontro do coletivo, mas também pela mesa que nos aguardava com chá, café, sucos, salgados e tortas. A comida, forte integrante da cultura italiana, permeou as relações entre as pessoas, provocando uma proximidade maior, a pesquisadora sentiu-se inserida imediatamente no grupo.
- Havia, apesar do barulho provocado pelas discussões paralelas em diversos momentos e das risadas constantes, uma dinâmica de respeito, solidariedade e reconhecimento ao outro. Também foi constatado uma forte ligação com a cidade, evidenciando uma sensação de pertencimento, uma vez que todos magistrados eram lotados na vara, residiam na cidade, inclusive com a família em sua maioria, preocupados e envolvidos com o contexto social que os cerca.

Quadro 11 - População de Caxias do Sul e Porto Alegre

Município	Caxias do Sul	Porto Alegre
População em 2010	435.564	1.409.351
População estimada 2014	470.223	1.472.482
Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 2010	0,782	0,805
Economia/Atividades	Industrial – metal mecânica	Serviços
Imigração predominante	Italiana	Açoriana

Fonte: IBGE (2015).

Apresenta-se abaixo dados sobre a quantidade de acidentes de trabalho nos municípios de Caxias do Sul e Porto Alegre com e sem Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) registradas, motivo e quantidade de óbitos para os anos de 2009 e 2010. Estes dados permitem entender a complexidade das lides nas duas cidades.

Quadro 12 - Estatísticas de acidentes de trabalho

	Estatística de Acidentes de Trabalho											
	Com CAT						Sem CAT		Óbito		Total	
	Típico		Trajeto		Doença do Trabalho							
Município	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Caxias do Sul	3439	3481	296	371	128	105	1222	701	4	9	5085	4658
Porto Alegre	8527	8197	1922	1889	545	390	7	221	15	8	11001	10697
Total	11966	11678	2218	2260	673	495	1229	922	19	17	16086	15355

Fonte: TST (2015).

4.3.4.5.3 Eixos Temáticos das Sessões

As Sessões foram organizadas seguindo os mesmos eixos estruturados: Organização do Trabalho, Subjetividade & Magistrados, Coletivo e Indicativos de saúde.

Organização do Trabalho

Pensar sobre o processo e organização do trabalho permite esclarecer que o trabalho em si não é nocivo e perigoso, como se intrinsecamente possuísse atributos. Ao contrário, o que o torna nocivo e perigoso é a forma pela qual ele é organizado pelo próprio homem.

Neste aspecto Dejours (1986) utiliza a distinção entre condições de trabalho e organização do trabalho para discutir as repercussões do processo de trabalho sobre a saúde do trabalhador. As condições de trabalho dizem respeito às condições físicas, químicas e biológicas do ambiente de trabalho, como por exemplo, a temperatura, vibrações, radiações, poeiras, ruídos, e repercutem sobre as condições físicas do trabalhador.

Já a organização do trabalho diz respeito à divisão técnica e social do trabalho – à hierarquia interna dos trabalhadores, ao controle por parte da empresa do ritmo e pausas do trabalho e padrão de sociabilidade interna – e repercute sobre a saúde mental do trabalhador, causando sofrimento psíquico e doenças mentais.

Lancman (2008) entende que a forma pela qual o trabalho é organizado pode levar seus agentes a diversos tipos de desgastes, da perda de expectativa de realizá-lo com qualidade à desmotivação psíquica para desenvolvê-lo. Inclusive à destruição de mecanismos de cooperação entre os trabalhadores.

Portanto, as condições de trabalho têm uma ação direta sobre o corpo dos trabalhadores, já a organização do trabalho age sobre a sua vida mental.

Dessa forma, entende Dejours (1992) que a luta pela saúde do corpo conduz à denúncia das condições de trabalho. Sob esse ângulo em um trabalho rigidamente organizado, nenhuma adaptação do trabalho à personalidade é possível. Mas, mesmo as más condições de trabalho são, no seu conjunto, menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável.

Conforme Dejours (1999) as condições de trabalho têm repercussões diretas sobre a saúde dos trabalhadores, uma vez que expõem as pessoas a diferentes riscos de adoecer. O estresse pela sobrecarga de tarefas, a menor ingestão de alimentos, a diminuição do repouso, a ausência de lazer, o aumento das doenças, entre outras coisas, resultam em um maior desgaste da força de trabalho.

Na presente pesquisa foi possível perceber no TRT4 que as condições de trabalho estão voltadas ao fornecimento da infraestrutura que possibilita um bom suporte quanto a operacionalização dos processos de trabalho. No entanto, as condições são restritivas diante da demanda crescente e invencível de trabalho exacerbadas pela plataforma virtual:

Sabinne: agora as condições estão boas para o substituto... mas quando tu 'assume' uma titularidade, tu assume uma atividade administrativa, daí é bastante coisa.. sempre falta servidor ainda mais agora com o volume de trabalho aumentado...não se vence...

Lavigne: são boas as condições atuais... o substituto agora até está melhor, não tem que se preocupar se tem funcionário na vara, de certa forma tu tem que olhar se está faltando pintura aqui, tem que comunicar o Tribunal. O substituto, mesmo lotado, ele não tem estas atribuições...agora o Titular...

Quanto a forma de organização do trabalho em outros Tribunais:

Sabinne: em São Paulo, o juiz de primeiro grau tem mais poder, quer dizer que tem menos reforma de sentença lá, então... o próprio advogado sabe que não pode transitar. Aqui ele sabe que, se recorrer, é provável que ganhe!

De acordo com Lancman (2008) a invisibilidade do trabalho é um dos importantes aspectos encontrados nas instituições. A autora defende que os indicadores existentes não dão conta da especificidade dos serviços, ao mesmo tempo em que a invisibilidade dificulta a criação de novos indicadores capazes de refletir o que se pratica no real do trabalho.

Nesse aspecto, existem muitos processos de trabalho invisíveis que não são contabilizados na produtividade mensal:

Thomas: a gente passa a semana inteira trocando mensagens eletrônicas, fazendo pesquisa... entre estes 300 processos, não houve consenso na turma, então tem que debater na sessão para chegar nos acórdãos...

O invisível do trabalho dos juízes de primeira instância é destacado no trabalho de realização da audiência, ao estabelecer contato com as partes, com o contexto de cada processo, com o que não é descrito:

Eugène: às vezes nem aparece no papel uma coisa terrível que aconteceu na audiência e que deu um trabalhão para reverter, tu 'vê' o Tribunal vindo te desautorizar, sabe? E tem vários colegas reclamando de litigância de má fé que a gente aplica e depois o Tribunal tira, nos desvalorizando e, poxa, se eles tivessem visto como aconteceu na audiência, se eles vissem provavelmente eles iriam manter e eu não sei porquê o Tribunal não tá querendo evoluir a este respeito.

A invisibilidade, continua Lancman (2008) impossibilita procedimentos de avaliação dos serviços, uma vez que as necessidades ou dificuldades assim não são sanadas ou atenuadas, o que facilitaria e potencializaria o trabalho das equipes, dificultando também a possibilidade do trabalhador avaliar seu próprio desempenho:

Eugène: e tem um outro problema que está mascarando esta realidade das metas é que a gente está com processos cada vez mais complexos, então a crítica que surgiu sobre sentenças complexas e extensas, na verdade eu acho que por trás disso ou anterior a isso está a complexidade dos processos, que está cada vez maior.

A respeito da invisibilidade do isolamento a que o juiz de primeira instância está submetido de acordo com a organização do trabalho, irá implicar na ausência ou na dificuldade de estabelecer uma rede de apoio plenamente instalada nas varas. Lancman (2008) nesse aspecto destaca que a falta de uma rede territorial de pertinência implica na solidão de trabalhadores.

Eric: ...então quando mudei de vara o círculo de amizade que eu tinha se perdeu e não foi criado muito forte ainda não sei...

Sznelwar e Abrahão (2008) ponderam que nem todos os cenários possíveis integram a prescrição, dessa forma os trabalhadores desenvolvem estratégias cujo intuito é o de preencher colunas, mantendo a atividade em nível satisfatório para eles e para a organização.

No entanto, estas ações não podem ter visibilidade e são dessa forma ignoradas pela hierarquia, pois não podem ser reconhecidas oficialmente. Assim, de acordo com os autores o trabalhador ficaria confrontado entre a impossibilidade do reconhecimento do esforço criativo e do julgamento da utilidade dessas ações. Conforme relatos abaixo:

Gerard: eu organizei com a prefeitura de uma cidade do interior 700 acordos e não foi um processo fácil. Muitas reuniões, tem que sair da sala de audiência, descer do pedestal, tem que ir conversar, falar com o Ministério Público, com sindicatos, com o prefeito, com a procuradoria, com todo mundo. Este tipo de experiência foi incrível... então tudo isso aconteceu no interior... de coisas diferentes assim, mas foi porque eu abri mão de morar em Porto Alegre...

Lavigne: porque também tem uma parte assim, que tu vive de desafios, eu vivi muito tempo disso aí, fui alimentada por desafios, então eu queria mostrar para mim mesma que eu era capaz de chegar em uma vara de Porto Alegre, a mais bagunçada possível e dizer assim, ó: a minha vara é muito boa, eu estou pendurando a minha chuteira, eu fui capaz de ajeitar uma bagunça horrorosa... Deixei a minha marca, ninguém valoriza, mas eu valorizei aquilo...

Quanto a invisibilidade do servidor:

Dominique: cheguei e tinha uma funcionária que trabalhava atrás de um arquivo. Aí eu disse – mas vem cá, porque eu conhecia a menina, ela tinha trabalhado comigo... ela já é uma menina tímida, atrás do arquivo! Me disseram, não mas ela gosta e eu – mas não pode gostar, de maneira nenhuma, eu quero essa vara de outro jeito, eu quero essa menina integrada aqui com todos e tal, era uma ótima funcionária, foi minha assessora, foi minha secretária há anos lá da... fazia todos meus despachos pensantes e coisa, era uma baita de uma guria...

Lancman (2008) aponta serem inúmeros os desafios que deveriam ser confrontados para que se pudesse garantir a segurança e a confiabilidade dos sistemas de trabalho. Nesse aspecto, a plataforma virtual do PJE nessa fase de implantação heterogênea ainda não possibilita aos trabalhadores a devida segurança. Trazendo à realidade da pesquisa, tem-se uma mobilização em relação a algumas formas de avaliação institucional:

Gerard: agora, modernamente, a gente tem um tal de índice de produtividade comparada, chamado IPC JUS... que é um relatório anual da justiça em números...mas são critérios que não se aplicam às vezes...e nós nos rebelamos do jeito que os dados foram apresentados, fomos atrás, nos aprofundamos e não é bem assim, nós debatemos...

Dejours (2004) afirma que sempre existirá uma distância entre o trabalho prescrito e o real, entre aquilo que foi planejado e o que foi realmente executado. Neste hiato, se o trabalhador conseguir imprimir em seu trabalho o seu jeito de fazer, acionando suas instâncias criativas, e obtendo reconhecimento, não só hierárquico, mas também dos seus pares, estaria dessa forma mais próximo do que se poderia chamar de saúde.

[...] trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real. 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. Nesse sentido, 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.67-76).

Tal questão é percebida nas contradições do real do trabalho, como afirmam os magistrados:

Elsa: quando a gente vai para a prática, a gente pensa que tem que nadar para sobreviver, não dá para nadar. Eu tenho que sobreviver, então algumas coisas a gente faz, outras...

Eugène: é muito contraditório, a gente faz a formação inicial de três meses, vem empoderado e não consegue mudar nada... o mesmo conceito que eu tentei colocar em prática – abreviar o processo, melhorar o processo de trabalho, tanto para mim quanto para os servidores e eles, por acharem que ia mudar o modo de trabalho...o tempo passa e eu reelaboro o negócio e tentei colocar em prática de outra maneira, chamei para conversar – olha isso vai ser melhor e tal, mas não consigo mudar, só me incomodo.

Dejours (1999) entende não ser possível regular a distância entre o trabalho prescrito e o real pela aplicação de instrução ou de prescrições. Pois não há rotinização possível nesse ajustamento, sendo necessário reinventá-lo a cada vez, porque no trabalho sempre ocorrem imprevistos. E esse ajustamento implica decisões do trabalhador, o que leva a crer que o trabalho depende da ação.

De acordo com Dejours (1997) há sempre uma defasagem entre a dimensão prescrita e a real do trabalho que só poderá ser gerida pelo engajamento da subjetividade dos trabalhadores. Esse engajamento recebe a denominação de “inteligência austuciosa” ou “prática”, mobilizada frente ao real e que tem como característica fundamental a inventividade e a criatividade. No entanto, é importante ressaltar que a inserção do sujeito, entre o trabalho prescrito e o real é sempre conflitiva. Conforme o relato da magistrada sobre a sua primeira audiência com o PJE:

Isabelle: Quando eu sentei e não enxerguei o rosto de ninguém, eu disse – não, tem alguma coisa errada, vamos ter que modificar e nunca me esqueço – foi quarta-feira de cinzas, tinha pauta lá e foi a minha primeira audiência na cidade e a primeira da vara com o PJE...

Quanto ao trabalho informatizado Sznelwar e Abrahão (2008) entendem ser um sistema também repleto de imprevistos, com situações problemáticas que

requerem dos trabalhadores habilidades e experiências para preverem, equacionarem e decidirem diante dessas situações. Em muitas delas os trabalhadores se sentem “robotizados”, pois não podem agir, não podem responder. Os autores chamam atenção para o fato de ser no cenário real que a atividade se desenvolve e não nos previstos pela organização. Contexto trazido pelos magistrados diante dos imprevistos impostos pelo PJE:

Charlie: é bom de trabalhar sim! Mas quando não cai... (o sistema)

Georges: e quando não diminui de tamanho...

Desta forma, segundo Sznelwar e Abrahão (2008) a atividade em informática é fortemente limitada e constrangida pelo tempo, em que na maioria das vezes, não se tem autonomia para regular o seu ritmo, o fluxo do trabalho, as pausas. Mas sendo a cobrança constante, corre-se o risco de que o cumprimento das metas se torne um fim em si mesmo, impedindo que se crie uma relação compatível com os tempos e com os desejos dos sujeitos.

Yves: E aí vem a sensação às vezes de uma certa inutilidade, até uma expressão que eu ouvi ontem falando sobre isso com o pessoal de alguns gabinetes aqui do Tribunal que se sentem como “enxugadores de gelo”...

Assim, continuam os autores, a compressão do tempo serve também para transformar o relacional nas suas diferentes dimensões. Ocorre que para poder agir é necessário renunciar e, dessa forma, se instaura o sofrimento, que desmobiliza o sujeito, podendo inclusive induzir a um processo de distanciamento de si mesmo e a uma redução das suas possibilidades para refletir. Conforme fala abaixo sobre a hiperaceleração:

Françoise: ...eu trabalho, trabalho, só trabalho...chega à noite, eu estou com dor de cabeça, isso é sofrimento para mim porque eu gostaria de estar produzindo mais, mas meu corpo não deixa!

Lancman (2008) aponta para o fato de que quando se projeta um sistema institucional, um importante aspecto a ser considerado são os efeitos dessa organização e dos impactos na saúde dos trabalhadores, assim como, nas relações prazer-sofrimento no trabalho. Dessa forma, o conteúdo das tarefas e a maneira como o trabalho é organizado trazem, em algumas situações, constrangimentos que

dificultam o desempenho das atividades criando um cenário onde o sofrimento é o resultado também do trabalhar. Conforme discurso dos magistrados que evidenciam um sofrimento ético:

Pierre: ...quando se opta ou por uma questão de disciplina judiciária, de não julgar contrário à súmula, jurisprudência dominante, ou fazer uma justificação muito mais complexa para fazer a decisão contrastante, isso é difícil e complicado.

Eugène: eu acho isso incoerente e tenho muita dificuldade em conviver com isso, de dar uma decisão e fazer de conta que eu não sei que o advogado 'tá cobrando 30, 40% e ao mesmo tempo 'tá dizendo que o cliente dele não pode pagar o perito e as custas se perder o processo... eu sou bem perseguido por isso.

O momento atual de transição com a implantação do PJE caracteriza-se pela incidência simultânea da desorganização de um sistema antigo - o físico, e da organização ainda incipiente em muitas varas do sistema novo – o virtual. Pode-se inferir que por estarem em um espaço de transição, espaço do “entre” – de um sistema que já não é mais (físico), e o que poderá vir a ser (quando implementado totalmente) estimula insegurança nos processos e nas relações de trabalho. Apesar de muitos cursos disponibilizados sobre o tema, surgem muitas dificuldades no cotidiano:

Sabinne: teve uma propaganda de que haveria alguém no prédio ajudando, inclusive aos advogados. Na prática não tinha nada disso, a gente foi aprendendo errando! E até hoje, a cada versão nova que vem, a gente aprende errando...

Ocorre que em função da falta de informações mais específicas sobre o sistema, quando da sua implantação, surgiram muitas dúvidas e opiniões divergentes dos magistrados.

Gerard: mas isso os ideólogos desde o início disseram – vai reduzir o trabalho, se pensava que não ia aumentar...ninguém sabia nada...mas desse jeito piorou muito...

No entanto, a fala dos magistrados sinaliza que os trabalhadores estão contra a maneira como a implantação estava sendo conduzida, e não contra o sistema virtual propriamente dito.

Sabinne: ... também não dava mais para aguentar tanto processo físico, mas assim sem conversar, goela abaixo...pergunta para gente que a sabe o que está errado...

Por outro lado, esta mudança de plataforma pode vir a situar um novo fazer, uma vez que é necessário construir o processo de mudança coletivamente. Conforme Lancman (2008) as mudanças e transformações podem constituírem-se num momento ímpar para os trabalhadores, que através de sua experiência e seu saber-fazer - construídos pela necessidade de manter o sistema funcionando – venham a aprimorar os processos de trabalho propondo ações específicas.

Jean-Luc: eu acho que o PJE pode inclusive aproximar o juiz e a decisão judicial da própria realidade... além disso pode vir a democratizar relações internas porque precisa de uma outra configuração de trabalho, precisa dos servidores mais próximos, pensando tudo junto...

As transformações da organização do trabalho no judiciário, com a reestruturação dos processos laborais em função da implantação do sistema virtual vieram para responder a necessidade de maior celeridade social, mas foram percebidas também como fator de aumento do volume de trabalho.

Lancman (2008) destaca que neste tipo de lógica organizacional, o aumento de produtividade é alcançado através da intensificação do ritmo de trabalho em detrimento do cumprimento da qualidade de serviço esperado. Dessa forma, os pressupostos teóricos, bem como, as crenças sobre o próprio trabalho são desconsiderados e os trabalhadores passam a se ver obrigados a entrar num processo de dissonância entre o que acreditam dever fazer e o que efetivamente fazem, inclusive a rever posições e a trabalhar em desacordo com seus valores ou com aquilo que acreditam ser um trabalho de qualidade.

Questão verbalizada pelo coletivo:

Eugène: tu 'tem' uma pauta que tu 'consegue' fazer, porque tu 'tem' um turno para trabalhar, no outro tem outro juiz para ocupar a sala de audiências e, mesmo que tu 'tivesse' a sala de audiências disponível o tempo inteiro, tu 'precisa' fazer sentença, tu 'precisa' despachar e a nossa cabeça ela tem um limite do que consegue fazer durante o dia. Chega um ponto que se tu 'continua' trabalhando, tu começa a errar, tu faz mal feito e tu vai ter que refazer no dia seguinte, então começa um desperdício...

Gerard: ficou muito claro no encontro dos magistrados que a revolta dos colegas é a seguinte: produzir sentença não é a mesma coisa que produzir sapato, essa lógica produtivista de linha de produção não funciona, não deveria ser assim, cada caso é um caso, são coisas diferentes, não tem como padronizar o que é impadronizável. A gente lida com pessoas e com seus dramas, cada processo é um drama...

Desta forma, a demanda interminável dos processos que chegam via sistema PJE contribuem para esfriar as relações de trabalho em função da falta de tempo para operacionalizar o trabalho, reduzindo o tempo também para as trocas de experiências entre os magistrados.

Sabinne: a quantidade de processos que não para de entrar... A gente não tem tempo para nada, às vezes nem se encontra, só na saída, nos corredores... isso aí que está nos matando...

Sznelwar e Abrahão (2008) entendem que mesmo em situações nas quais há um grau elevado de automação, encontram-se tarefas repetitivas e monótonas que por meio do controle solicitam continuamente a atenção sem permitir margens de manobra. Assim concluem que as mudanças tecnológicas acarretaram fenômenos de intensificação do trabalho e com isso novos meios de controle. Na instituição estudada uma das formas desse controle se manifesta pela divulgação da lista com a produtividade mensal dos magistrados. Quanto a isso referem:

Catherine: porque não é só o teu nome, é o teu nome em uma lista... uma mercantilização do trabalho...

Ocorre que a divulgação da lista contribui para a competição e deterioração dos laços afetivos:

Dominique: a pressão no segundo grau é por prazo e no primeiro é por números, até em função da estatística para promoção... porque eles estão só pensando na promoção e passar uns na frente dos outros, que era coisa que a gente não fazia... Tem toda uma outra linha, toda uma outra linha... competição gerada pelas metas.

A percepção do aumento de volume de trabalho no segundo grau também foi constatada, evidenciando alterações nas duas instâncias:

Dominique: eu praticamente em todas as minhas sessões eu sempre... que tenham sustentação oral, porque o resto a gente julga tudo em bloco porque não tem, não é possível tu pegar 200, 300 processos e abrir um por um, então...

Sabinne: o volume de trabalho é coisa de sanatório!

Lancman (2008) descreve como sendo um forte fator de sofrimento e desgaste psíquico ao trabalhador quando ocorre deste perder a esperança de ter seu trabalho reconhecido e desta forma não poder contribuir com a sua experiência acumulada.

Ocorre que o PJE do 1º grau trouxe uma quebra da experiência acumulada nos processos físicos, do saber-fazer, representando uma perda de inteligência prática:

Georges: o Processo Judicial Eletrônico, como ferramenta, ele está nos atrapalhando, ele criou a balança, quando ele começou a ficar uma ferramenta equivalente ao papel, estragaram de novo o sistema... implantaram uma versão nova que parece piada, mas não é. Parece que tem um vírus dentro do sistema que embaralha os documentos. Ele coloca a defesa antes da petição inicial, aí coloca a prova produzida pela reclamada misturada com a prova do reclamante.. coisa de duende! Fizeram uma coisa para atrapalhar e não deixar as pessoas trabalharem! Tem que ter uma ordem dentro do processo!

Georges: um processo que tem a defesa antes da petição inicial, que você não sabe quem juntou os documentos no processo... quem fez isso nunca na vida julgou um processo...

Phillippe: mas não tem lógica nisso aí, a gente até se irrita! Na segunda sentença que eu tenho para fazer no dia, eu me irrita. Na terceira eu... sai de perto...

Lancman (2008) afirma que em situações de trabalho em que não existem margens de manobra que possibilitem ao trabalhador contribuir com sua experiência e seu saber-fazer ou de realizar seu trabalho de acordo com seus princípios e crenças, estaria sendo feito o impedimento para a transformação desse sofrimento em ações que levem ao prazer. O que poderia se constituir em sofrimento patogênico, gerador de desequilíbrio, propiciando o surgimento ou o agravamento de doenças físicas e mentais. Questão pontuada pelas magistradas:

Béatrice: é um desrespeito, é um desrespeito... e a gente não tem muita margem para ir adiante disso, claro, se fica alguma coisa muito grosseira, a gente procura acrescentar outros elementos ali, comunica em ofício para o Conselho de ética, às vezes a má fé tem um contorno tão grave que dá até para mandar ao Ministério Público, para ver alguma conduta criminal naquilo, mas ouvi isso – não tem problema, é só 1%!

Sabinne: na realidade, o juiz do trabalho não enlouquece porque tem autossatisfação com o seu objetivo...

Em relação a pressão pelos prazos:

Dominique: é que tu 'tem' uma pressão de prazo, não é de número, é de prazo, pressão de prazo, para a sentença é dez dias, é isso. Se tu não 'quer' dar em dez dias, tu não 'dá', mas vai aparecer que a tua sentença está atrasada. Isso aí não tem problema nenhum, mas tem que conviver com isto aí. É como no Tribunal, que são 90 dias para fazer, se tu não 'faz' em 90 dias e vai lá para a turma dos

atrasados, é problema teu, agora a nossa grande questão é a observância do prazo com trabalho de qualidade.

É possível perceber no discurso dos magistrados a pressão da cobrança por metas, causando-lhes sofrimento:

Eugène: a corregedoria ela nos cobra por metas, por exemplo, prazo para o prosseguimento entre a primeira e a segunda audiência, isso chega a um ponto em que tu 'está' com uma quantidade tão grande de processos, que tu não 'tem' como manter este prazo e está acontecendo agora com o PJE, não sei se tu tem isso no interior (para o colega), um aumento muito grande no ajuizamento de ações...

Eugène: o que eu quero é estar dentro do prazo do que a corregedoria fixou. Primeiro, ela tinha fixado noventa dias e eu me esforcei um monte para fixar dentro dos 90 dias, depois ela baixou para 50 e por uma contingência de saúde fiquei sem fazer audiência e consegui ficar dentro do prazo porque eu fiquei muito tempo, emendou férias e tal e acabou dando tempo de eu ficar dentro do prazo. Mas o meu objetivo é tentar ficar dentro das metas da corregedoria, esse mês acho que não vou conseguir...

Dejours (1999) entende como fundamental admitir que a organização do trabalho é atravessada por muitas contradições. E para que possa haver a superação das contradições entre organização prescrita e organização real do trabalho não se pode dispensar as discussões, deliberações e debates de opinião entre os trabalhadores.

Subjetividade & Magistratura

Moraes e Vasconcelos (2011) utilizam o conceito de subjetividade como equivalente ao conceito de mobilização subjetiva, descrito como o engajamento do sujeito no trabalho, ou seja, o próprio trabalhar.

De acordo com Dejours (2004) a mobilização subjetiva opera em quatro dimensões, a inteligência prática, definida pelo saber-fazer, pela criatividade, pelo engajamento do sujeito. O segundo ponto seria o espaço de discussão, fundamental para que haja emancipação do sujeito, a expressão da autenticidade e alteridade. O terceiro é colocado como a cooperação, que é resultante da construção do coletivo de trabalho; e, por último, o reconhecimento.

Moraes e Vasconcelos (2011) pontuam que a mobilização subjetiva implica o trabalhar, questão fundamental ao prazer, que é a condição da própria existência. Nesse aspecto as autoras compreendem que trabalhar é central do ponto de vista

psicológico, tem um papel estruturante porque permite ao sujeito se manter na condição desejante e se colocar em movimento, dimensão estratégica para a saúde mental.

Trabalhar é mobilizar-se subjetivamente, ocorre que os modos de organização do trabalho podem paralisar o movimento e desmobilizar o trabalhador. Com a flexibilização do capital, o trabalho vem perdendo o seu sentido psicológico, embora permaneça muito atrelado à acumulação. Esse deslocamento de sentido, tem trazido muitos reflexos nos modos de gestão da organização do trabalho formal e informal, transformando as relações de dominação e os próprios modos de resistência.

As autoras apontam ainda, que de acordo com este modelo, surge no lugar da mobilização subjetiva o sujeito apartado de si, o sujeito que é assujeitado, desubjetivado nesse processo de coisificação. Aparece o mito do sujeito ideal, que não pode falhar, fracassar, fazendo emergir assim, um sujeito onipotente, narcisista, o sujeito que nega o sofrimento diante do fracasso do real, sujeito invadido pelo sofrimento patogênico. Discurso evidenciado no coletivo sobre a imagem social do juiz:

Béatrice: a imagem que se faz do juiz é a do “Joãozinho do passo certo” mas não é bem assim... que lindo, né, qualquer um que é pego em uma blitz no bafômetro dá só uma ocorrência ali e não dá nada. Se é um juiz, vira uma capa de Zero Hora (jornal), então é mais pesado!

Já, com o sofrimento criativo que faz parte da mobilização subjetiva e que representaria maior possibilidades de mudança, não se tem muito espaço, o que faz com que os trabalhadores individualmente busquem novas formas de resistência.

Pierre: Eu lembro de cada processo que eu fiz errado, mas não tem muito o que fazer sobre isso, sobre o que passou, então eu procuro melhorar os novos...

Os magistrados identificam a Justiça do Trabalho como sendo a mais aberta e democrática da “porta para fora” sinalizando a complexidade da instituição:

Catherine: é que o juiz do trabalho ele é bem mais aberto que o juiz cível, né! É uma pessoa que, se o advogado pede para falar, eu jamais deixei de receber um advogado, eu posso não atender o pedido dele, agora eu jamais deixei de atender alguém, coisa que no civil não é assim, então acho que a maioria dos juízes do trabalho são mais acessíveis

Talvez por essa razão reforçam que o estado do Rio Grande do Sul possui o maior índice de recorribilidade, sendo o mais caro do país, uma realidade específica

da 4ª Região e que coloca o trabalho dos juízes de primeira instância em xeque, em função das reformas de sentença:

Dominique: sim, sempre querem recorrer. Nosso índice de recorribilidade é o maior do país, é mais de 100%, porque as duas partes reclamam da tua decisão, é o maior índice de reforma, é o maior índice de recorribilidade do país e são os processos mais caros do país. Isso tudo não sou eu quem diz, está tudo lá na ata da correção que vocês devem ter lido.

Dominique: isto foi dito pelo corregedor, que são os processos mais caros do país, são os nossos... por vários fatores... tinha um pensamento do segundo grau que sempre que o primeiro grau fazia não ficava bem, então tinha obrigatoriamente que reformar. Só que isso cria um vício que aquele cara que fez a sentença bem estruturada e tal, não adianta porque ele vai morrer na sentença. Por que? Porque ele tem ideia que ele pode mudar lá, ela tem uma posição sobre determinada coisa... ah, mas pode cair lá na turma tal, que é bem diferente da posição dela...

Existem diversos fatores subjetivos que impactam nas relações de trabalho, dentre eles a influência do individualismo. Nesse aspecto Nardi (2006) aponta para um individualismo social que se sobrepõe à solidariedade. Trata-se de um individualismo solitário, que vem permeando a sociedade de um modo difuso, assumindo expressões especiais no mundo do trabalho e a constituição de relações muito assimétricas, que trazem à tona as questões de poder.

No funcionamento institucional do TRT a dinâmica de poder nas relações é pontuada como uma questão complexa, difícil de ser operacionalizada no cotidiano de trabalho:

Bernard: tu 'tem' que ter consciência de que a tua autoridade ela não é ilimitada, tu 'faz' uma função, tu não é Deus!

Bruno: nossa atividade é um exercício de poder e quem é do segundo grau tem mais poder do que o primeiro, é do jogo, mas eu concordo contigo, que vem diminuindo essa diferença, tem muito o que melhorar, principalmente nesta questão de respaldo do juiz do primeiro grau...

Eugène: o problema é abdicar do poder, do poder do ego que a pessoa tem, porque tu 'quer' mandar em ti e nas tuas decisões, tu 'tem' este poder hoje, tu 'participar' do coletivo é ter que abdicar disso e o que a gente vê são as pessoas querendo convencer os outros de concordarem com ela. Tu muito pouco vê uma pessoa disposta a abrir mão de alguma coisa para concordar com as outras, então eu não sei se é uma característica histórica do momento em que estamos vivendo que as pessoas estão extremamente individualistas, hedonistas...

Eugène: a gente tem que trabalhar de forma crítica, ainda que não seja a política partidária, a nossa atividade é política no sentido mais filosófico, de cuidar da polis, de cuidar dos assuntos do estado. Então eu me sinto com uma certa autoridade neste assunto...

Eugène: o problema é o seguinte... as críticas não são muito bem recebidas, inclusive a gente percebe pessoas que ontem estavam reivindicando isso, quando sobem para o Tribunal começam a defender o Tribunal, então essa contradição existe, quando é promovido e passa a ocupar outra posição, daí muda de comportamento e passa a defender o outro lado...

Existem muitos desdobramentos advindos das implicações das decisões:

Lavigne: tu 'precisa' conviver com o fato de que tu vai desagradar alguém, isso acontece muito, a gente sente muito quando a gente sentencia em sala de audiência, no início é complicado, tu 'tá julgando uma procedência completa, uma improcedência, então tem um que é o vencido e outro que é o vencedor na tua frente! Tem que lidar com isso o tempo todo, a frustração das pessoas...

Dominique: eu vou dizer uma coisa, sei que as minhas posições irritam muito as pessoas, tanto de um lado quanto de outro...

Eugène: normalmente tem os dois lados criticando, porque tinha dez pedidos no processo, o juiz acolheu cinco e ficou cinco. Quem está olhando de fora, pensa: bah, ele é imparcial, jogou meio a meio, só que os dois lados estão insatisfeitos e os dois lados estão criticando o juiz e falando mal dele e o Tribunal passa o tempo inteiro ouvindo críticas ao trabalho do juiz.

Revelam assim um dos pesos da toga:

Eugène: o trabalho não é o maior problema embora a gente pudesse melhorar e pudesse ganhar produtividade e fazer muito mais se a gente conseguisse modificar algumas coisas, quer seja por interesse do servidor, seja por interesse... os grupos de interesse que orbitam o juiz e acuam o juiz atrapalham bastante, assim: advogados, peritos, leiloeiros...

Eugène: na verdade, eu gostaria de ser otimista e gostaria de ter mais esperança do que eu tenho. Eu penso eventualmente até de procurar outra carreira, assim, porque por mais respeito e por mais que eu goste da magistratura... que idealize a magistratura, eu acho que é muito sofrida a carreira, acho que é muito difícil ser juiz.

Dentre as formas de controle nas relações apontam o modelo "panóptico" entre as togas, sistema que permite aos magistrados acompanharem não apenas o seu próprio trabalho, mas também o dos colegas:

Phillippe: ...a gente vê quem trabalha, quem não trabalha. Quem trabalha menos, tem outras circunstâncias que nos dizem isso ao longo do tempo. A postura do juiz é muito vista, não só na sociedade, mas no nosso próprio meio...

Assim pontuam o nível de exigência para com os outros e si mesmo:

Dominique: só vai piorar o volume e o ritmo... e tem aqueles que são fissurados pelo trabalho e acham que os funcionários tem que ser também.

Eu sou um pouco... mas uma coisa é tu 'dar' o exemplo e coisa e tal, agora tu não 'pode' impedir o cara de ter a sua vida privada, de ter a sua família, isso não pode.

Do comprometimento e adoecimento dos servidores:

Catherine: eu acho que a maioria é comprometida. Sabe que está lá, que tem que trabalhar, a gente vê, é outros efeitos, como a pessoa desenvolver várias vezes problemas de saúde, eu acho que isso decorre desse fato, mas não que a pessoa não seja comprometida com o trabalho, elas têm metas, elas desenvolvem metas, mas se não se sentem felizes elas ficam doentes.

Catherine: nós temos bastante servidores afastados porque a pessoa não faz o que ela ama efetivamente, então a pessoa se deprime, a pessoa fica com tendinite, LER, é muito mais fácil aparecer isso, né!

Do adoecimento dos próprios magistrados:

Dominique: é, eu digo que tem uns colegas com um grau de loucura muito grande...

Eugène: fui falar com a corregedoria e ela me tirou de lá, eu fiquei quase uma semana com um troço aqui (coleira cervical), tão estressado, eu precisei ir para o hospital e tomar morfina, usei um negócio no pescoço, de estresse, de tensão, por causa do que aconteceu, porque era uma inversão de valores assim..

Dominique: ...Tinha uma colega que eu cheguei até a falar com o corregedor da época. Eu disse – tu 'tem' que afastar esta criatura... e ia para audiência assim... eu não sou dedo-duro, vai te informar quem é quem...

Em relação ao prazer, Freud (1974) afirma que trabalhar é um dos caminhos para a felicidade. Sendo assim, o trabalho pode assumir um papel muito importante na vida do homem, transformando-o em uma das dimensões da sua existência, uma vez que permite a operação da sublimação, por meio do qual é possível vivenciar prazer e trabalho, sendo a pulsão ressignificada em gratificação social.

Desta forma a sublimação pressupõe que o prazer sexual seja ressignificado. Esse prazer mantém-se na sua essência, sendo modificado seu alvo e objetivos.

Para Dejours (1996) a sublimação é basicamente uma operação de subversão do sofrimento que recomeça sempre, em um círculo que se fecha e que retorna ao seu início de forma contínua, gerando motivação e prazer no trabalho, fortificando a identidade do sujeito desde que todos os elementos necessários estejam presentes.

Se o trabalho for desafiador e tiver aproximações simbólicas com a história de vida do sujeito, é comum que a via psíquica seja sua via de descarga preferencial. Há

pessoas que inclusive encontram seu equilíbrio psíquico somente porque executam trabalhos que lhe dão acesso à criatividade, à sublimação e ao reconhecimento.

O prazer, segundo Mendes (2008) permite ressignificar transformando o sofrimento quando se vivencia ressonância simbólica; realização e liberdade; exercício de democracia, socialização com os outros; reforço da identidade pelo reconhecimento; uso da inteligência prática; negociação frente a organização do trabalho e emancipação.

Quanto ao prazer, fica evidente o senso de realização e o sentido do trabalho para os magistrados:

Catherine: eu tenho prazer em viajar, mas tenho prazer na minha família e tenho prazer no meu trabalho. Poucas coisas não saem da forma que eu planejo, poucas coisas no trabalho significam sofrimento para mim...

O prazer no trabalho parece ser um dos elementos centrais para a saúde. De acordo com Mendes (2008) o trabalho será lugar de prazer quando for possível aprender sobre um fazer específico, criar, inovar e desenvolver novas formas para execução da tarefa. Questões percebidas no discurso do coletivo, conforme depoimento abaixo.

Dominique: uma das atividades do juiz é o que se chama de inspeção judicial. Eu fiz muitas quando estava no primeiro grau. Tu 'tá com uma prova que 'tá meio assim, então vamos fazer uma inspeção judicial para ver. Se convoca os advogados, convoca as partes... dá muito prazer fazer trabalho de campo, investigativo.

De acordo com Mendes (2008) o trabalho também será lugar de prazer quando forem oferecidas condições de interação com os outros, de socialização e reforço da identidade pessoal; e, quando a organização do trabalho permitir o estabelecimento de acordos que levem à transformação do sofrimento. Nos relatos coletivos percebe-se muito prazer no trabalho que executam:

Pierre: eu reclamo, reclamo, mas não troco a minha profissão por nada, nada mesmo, poderia até cortar salário, que eu ficava igual...

Do prazer à inteligência prática:

Dominique: é, eu fiz muitas visitas e, aí, eu adquiri um conhecimento técnico sobre muita coisa, que me ajudou a fazer muita sentença...

Também são identificadas as orientações jurisprudenciais (OJ) feitas pelos desembargadores como provenientes da Inteligência Prática.

Dominique: ... mas tinha que levantar da cadeira.... ir a campo... isso acumula conhecimento também para fazer as Orientações Jurisprudenciais...

As trocas propiciadas pelos espaços de discussão:

Yves: o que me dá prazer é o debate interno de gabinete, a criação que a gente tem dentro do gabinete para chegar às conclusões de como propor solução para os recursos que nos chegam e os debates de sessão... é muito interessante as trocas que se faz em colegiado, é muito rico mesmo...

Coletivo:

O trabalho, de acordo com Lancman (2008) oferece a possibilidade de compartilhar experiências com os outros e de envolver-se em atividades que ultrapassam o interesse individual. Esse processo favorece o desenvolvimento da identidade, além de inserir o indivíduo em um número maior de redes sociais. No entanto, a convivência não é tarefa fácil.

A instituição é atravessada fortemente pelas questões de antiguidade e de autoridade.

Eugène: se tu 'pensa' uma coisa um pouco diferente, parece que tu 'precisa' autorização ou do endosso de alguém mais antigo e mais importante, que tu, para poder falar aquilo, ou tu 'tem' que concordar com alguém mais importante porque se tu 'pensar' sozinho vem – quem é aquele cara que acha que pode falar sozinho ou que pode mudar tudo?...

Em conflito relatado ocorrido entre servidor e juiz é possível perceber o peso atribuído à antiguidade em detrimento a autoridade:

Eugène: era um servidor muito antigo contra um juiz e ele queria que eu despachasse... e eu falei – não vou mais despachar, tu 'junta' sem eu precisar dizer isto aqui. Ele – não, porque daí vai ter uma norma da corregedoria e eu vou ser punido e tal... E eu – tá, então eu vou fazer uma portaria mandando tu 'fazer', já que tu não 'tá fazendo porque eu 'tô dizendo, então eu vou fazer por escrito. Daí, a corregedoria me chamou, ... mas aquilo gerava primeiro um desperdício de energia da minha parte e da secretaria, um desperdício de tempo dos dois ...

A política interna produz além das dificuldades os constrangimentos:

Sabinne: a gente sabia a jogada, só não sabia... jogar.

Do ponto de vista da primeira instância a percepção do coletivo é que ele é fragmentado:

Éric: quero ver se o colega que virou titular vai continuar fazendo a guerra que ele faz! Toda manifestação é assim: parece que nós, substitutos, estamos em guerra com os titulares!

Clarissa: é uma guerra sem tamanho e sem inimigo, assim, para conseguir identificar não é fácil...

Gèrard: ...aqui é um “coletivo individualizado”...

Já na segunda instância o trabalho é organizado em pequenos coletivos, em colegiados, estimulando o desembargador a participar da composição de várias turmas que se misturam. O que se aproxima mais do conceito de saúde Dejouriano:

Dominique: existem turmas em que os colegas são egressos daquela turma que, nós já tivemos isso aí, até acho que tu não ‘tinha’ chegado (para assistir a sessão), mas entrou um colega lá que era daquela turma, mas ele saiu, está em outra e ele tinha uns embates lá.... a gente sempre debate muito...

Identificam porém, pouca mobilização no coletivo ampliado de trabalhadores:

Catherine: porque o serviço público, como tu ‘é’ estável, é muito fácil de tu te ‘acomodar’, né? Então, tu só ‘reclama’, elas só querem reclamar o que não está bom, mas também não sabem dar sugestões, por que? Porque tu ‘reclama’, faz o relatório do que não está bom e se dá sugestões de como melhorar. Se tu só ‘reclamar’ e ninguém der sugestões, as coisas também não mudam, né! Então, isso eu vejo em advogados, juízes e muitos servidores...

A pouca mobilização percebida pode ser resultado de diversos fatores, dentre eles o medo. De acordo com Dejours (1992), o medo constitui uma das dimensões da vivência dos trabalhadores quase sempre ignorada. O medo responde por um aspecto concreto da realidade, e está presente em todos os tipos de ocupações profissionais, exigindo sistemas defensivos específicos.

Em relação ao medo Selligmann (2007) afirma:

O medo, permeando as relações interpessoais, abre espaço para a desconfiança que vai impregnar a sociabilidade fora e dentro dos ambientes de trabalho, rompendo ou impedindo laços interpessoais, produzindo isolamento entre as pessoas. Uma desconfiança que está na raiz das manifestações paranoides que se alastram no mundo do trabalho e na sociedade.

Apesar dos magistrados possuírem relativa autonomia em relação aos servidores na instituição, estão também inseridos em um contexto muito vertical e hierárquico. Em relação às questões mais nevrálgicas do trabalho foi percebido no coletivo de magistrados o estabelecimento de um pacto de silêncio:

Eugène: é um instinto de autopreservação em larga medida, não que as pessoas não pensem diferente, que não tenham vontade de falar, mas elas têm medo de falar...

Dominique: é o que eu digo... eu já deixei de me revoltar há muito tempo...

O medo é caracterizado por Dejours (1992) como um risco residual que não é completamente eliminado pela organização do trabalho, e que deve ser assumido individualmente. A vivência do medo existe efetivamente, mas só raramente vem à tona, pois se apresenta contida pelos sistemas de defesa. Pois se o medo não fosse neutralizado por esses mecanismos, e se surgisse a qualquer momento, os trabalhadores não poderiam exercer suas atividades por muito tempo.

Eugène: mais cedo aqui, a gente 'tava debatendo temas que havia uma contradição interna entre os juízes, uma oposição de interesses entre os mais novos e os mais antigos. É uma coisa que as pessoas têm muita dificuldade de assumir o próprio interesse, a própria posição, entendeu? Justamente pela censura que existe praticamente, porque a gente tem muito respeito pela antiguidade, pelos mais antigos, pelos mais velhos e eles são muito fortes em censurar os mais novos, então tu 'vê', assim, tipo: tem coisas para dizer e não falam para se preservar, entendeu?

Ocorre que o medo corrói as relações de confiança atingindo a capacidade de mobilização coletiva. Nesse sentido percebem um esvaziamento dos espaços políticos.

Dominique: o problema é que tem muita gente que não questiona nada – isso daí a gente já viu dentro da AMATRA, inclusive a falta de politização dos colegas, ... em assunto de salário, tu 'enche' a associação, 'tá daí vem gente que tu nem 'imaginava' que ainda estava viva!

Eugène: é, tem muita animosidade, e as pessoas hostilizam mesmo assim, sabe – não, que isso é imoral, não sei o quê... e tal, e são muito agressivas, muito agressivas... as pessoas têm uma dificuldade imensa de separar uma coisa da outra e pensar com a cabeça desvinculada da paixão, sei lá! É muito complicado e é muito agressivo, daí parece que todo mundo vai com a maioria...

Bruno: eu, logo que entrei eu participava bastante da AMATRA, participava das assembleias, aí depois chegou um momento que eu larguei, porque me decepcionei e acho que tive um afastamento de 5, 6 anos e agora é que eu voltei, por insistência de alguns colegas...

Quanto ao senso de indignidade:

Bruno: ... Eugène (para o colega) em termos de posicionamento tu tá nos extremos, então tu paga um pouco esse preço, acho que é normal, eu particularmente acho que tem que ter pessoas como tu assim é um preço que tu paga, a tua ideia pode ser a melhor ou a mais absurda, mas eu acho que tem que ter ideias diferentes ...

Percebem, ao longo dos anos no Tribunal, no entanto, um processo de democratização das relações que é lento, mas que sinaliza algumas mudanças:

Lavigne: eu acho que teve um momento que o tribunal democratizou-se um pouco, eu diria. O Tribunal em si, vamos dizer, os membros do Tribunal, foi um grupo que oxigenou, porque houve um momento em que nós tivemos na instituição tipo uns papas, assim, que tinham seu voto e ainda queriam convencer os outros da turma que eles estavam absolutamente certos, eu ainda peguei as convocações, eu peguei uma convocação que eles queriam porque queriam convencer o outro colega que ele estava certo e insistiam, insistiam, antes da sessão, quando ela está sendo preparada...

A heterogeneidade do coletivo é destacada, inclusive a do pessoal do quinto, constitucional, que são os desembargadores que não fizeram carreira na magistratura e que foram indicados politicamente:

Dominique: o pessoal do quinto, muitas vezes não tem ideia de como é o trabalho do primeiro grau porque não passou por ele, não fez carreira...

Catherine: são pessoas que entraram direto como desembargadores, que são advogados ... 1/5 da cadeira dos desembargadores é ocupada por advogados indicados pela OAB e ocupada por procuradores do Ministério Público do Trabalho...

Há muita heterogeneidade de interesses que estimula a fragmentação do coletivo:

Eugène: tem uns que estão pensando na aposentadoria, embora estejam na ativa, e tem uns que se aposentaram e que voltaram para a advocacia ou que estão na ativa e pensam em voltar para a advocacia. E a gente tem um problema grande de conflito de interesse entre magistratura e advocacia, embora algumas pessoas estejam em uma posição ambivalente, de juiz e advogado ao mesmo tempo, de juiz querendo ser advogado no futuro e isso gera determinados conflitos e contradições...

Bruno: São muitos interesses pessoais conflitantes...

Gerard: Só que a gente tem castas, isso é muito claro..

Dominique: ... e a fulana que foi corregedora, foi presidente do Tribunal, depois ela foi para o TST e agora está no Supremo Tribunal Federal. Esta foi campeã do lobby aqui dentro...

Bruno: daí tu vai ver os bastidores da política que impera... nossa!

Ocorre que de acordo com Lancman (2008) ao contribuir no trabalho o sujeito espera uma retribuição, que será possível após o julgamento e o reconhecimento desta ação sob o ângulo da utilidade e da beleza.

Conforme Lancman (2008) a invisibilidade dos resultados dificulta os processos de reconhecimento e de julgamento do trabalho realizado, que seria de duas ordens. O primeiro descrito como vertical, conhecido por julgamento de utilidade e que é realizado tanto por outros trabalhadores de níveis hierárquicos superiores e inferiores em relação a eficiência e relevância daquela ação, permitindo que o indivíduo sintam-se útil e pertencente ao grupo quando reconhecido por esse julgamento.

O segundo julgamento seria o horizontal, descrito como julgamento estético que é feito pelos pares, implicando num conhecimento desse saber-fazer. Esse julgamento remete à beleza e à originalidade da solução, sendo formulado pelos pares que reconhecem o sujeito como possuidor das qualidades do saber-fazer do coletivo de trabalho.

Desta forma, destaca Lancman (2008) a originalidade no desempenho da ação levaria o sujeito a não ser igual a outro par, tornando-o único e singular. Assim, o julgamento é feito sobre o “fazer” e não sobre o “ser”.

Essa política expõe a questão da pouca percepção do reconhecimento interno, conforme o relato:

Dominique: isso de ser amigo de fulano já era, então não adianta mais puxar o saco do colega, eu sofri com isso aí porque os colegas passaram na minha frente, eu fui o primeiro lugar no meu concurso e fui uma das últimas a ir para o Tribunal...

No entanto, entende Lancman (2008) que o reconhecimento ganha dimensões pessoais, uma vez que, responde às expectativas subjetivas do indivíduo de realização de si. Estas questões desembocam no fortalecimento da identidade, o que é condição essencial para o desenvolvimento de saúde mental.

Lancman (2008) sustenta ainda que esses diferentes julgamentos tratam do trabalho realizado, efetuados sobre esse fazer e não sobre a pessoa propriamente dita. Dessa forma, tanto o reconhecimento de utilidade quanto o estético são definidos como essenciais para o processo de construção identitária e de sentido no trabalho.

Em relação ao reconhecimento estético, que é feito por quem conhece a “arte de ofício”, possibilita que os esforços realizados para que o trabalho aconteça funcione como amálgama para a constituição das equipes e das estratégias de cooperação. A percepção dos magistrados quanto ao reconhecimento não é uniforme, de acordo com os relatos:

Eugène: porque eu acho que não é bem recebido, na média, quando a gente tenta fazer a coisa diferente para se destacar...

Dominique: tu, com o passar dos anos, tem sentenças que são reformadas, outras são mantidas, outras são elogiadas... agora eu não lembro de ter recebido uma decisão dos colegas do segundo grau de forma desrespeitosa, não, pelo contrário, até recebi várias elogiosas, eu tenho até hoje... me lembro de uma sentença que a colega... depois ela me disse pessoalmente que estava tão bem feita a tua sentença que eu disse para fulano abre aspas e fecha aspas (de copiar como estava) e mantém a sentença, para que a gente vai ficar reescrevendo tudo aquilo ali. E foi o que ela fez, eu recebi o acórdão dizendo isso...

Eugène: daí tu 'tá fazendo todo aquele esforço e aparentemente só aparece, só tem destaque, as coisas ruins que vêm contra nós e tu 'vê' uma desembargadora falando desse tipo de coisa (pelos relatos) – da valorização do primeiro grau, litigância de má fé, é uma coisa que chama a atenção porque o que ganha destaque é o contrário, os pontos ruins, aquilo que nos enfraquece.

Os critérios de promoção muitas vezes estimulam a competição entre os magistrados:

Sabinne: esta forma de avaliação é muito defeituosa... fica cada um de olho na produtividade do outro...

Clarissa: a gente sabe de caso de promoção do Tribunal que não é número... mas ligado a ser político, que é o fato da pessoa estar lá e ser amigo dos amigos...

Charlie: tu 'percebeu' uma coisa? (para pesquisadora) desta forma, tanto o promovido quanto o não promovido ficam mal...

Clarissa: tem colegas que acham o máximo pular concurso, que fazem lobby, que vão lá fazer política interna no Tribunal. É muita vaidade isso, pelo amor de Deus!

Uma das formas de reconhecimento institucionais mais valorizadas é a promoção por mérito, justamente aquela que tem muitos critérios subjetivos e políticos que dificultam a sua ocorrência, tornando-a assim mais especial e idealizada porque coloca em evidência o mérito pelo saber-fazer:

Eugène: eu acho que, em larga medida, o que eu me incomodo é porque eu gostaria de fazer diferente, porque eu sonhava em ter o mérito reconhecido, entendeu? Eu notei que isso vem tão contra mim que eu não tenho a menor chance de subir por merecimento, que um ou dois, ou pelo menos uma pessoa vai me passar por merecimento...

Surgem também os que não querem ser promovidos, posição cada vez mais frequente pelo tempo de espera:

Eric: é porque o colega estava em vias de, ele pensa em dois, três anos em se aposentar. Ele tem toda a vida estruturada, mora no outro lado da Ipiranga (avenida), ele vem e volta a pé, então ele não quer desestruturar a vida dele porque ele tem filho não sei com que idade...

Sabinne: tanto é que tem pessoas que querem voltar, tem desembargador que quer voltar. Risos.

Há sofrimento e pressão social em função da demora pela promoção, pelo reconhecimento hierárquico:

Dominique: é um custo alto, vou te dizer uma coisa, é muito alto.

Por que? Porque tu 'começa' a ver que umas nulidades vão passando na tua frente e tu fica para trás, entendeu? Não pelo fato, para ti, para mim, é a mesma coisa, mas em relação aos advogados, as partes – pô, fulano já foi e a sra. ainda por aqui... mas isso aí, quando eu me posicionei no sentido de que, como sempre foi a minha maneira de ser, que eu estava feliz onde estava e então ser promovida, não ser promovida, para mim era tudo a mesma coisa... O problema que causa um desconforto é exatamente tu 'ser' melhor do que eles..

Reconhecimento social:

Eugène: é a sociedade que, em última análise, é o destinatário final da nossa atividade, é a sociedade, né... daí a gente ouve só crítica, que o juiz ganha muito e trabalha pouco, juiz isso e juiz aquilo e tu 'vê' assim que só toma paulada e tu te 'esforça' para fazer o teu melhor, para fazer bem e parece que só toma paulada, assim...

Para Dejours (1999) a palavra é produtora de conhecimento e contribui para transformar a organização do trabalho quando, diante das pessoas que falam, há pessoas que as escutam.

Sobre a importância da palavra, Dejours entende que:

É ao explicar a outrem o meu sofrimento, a minha relação com o trabalho, que eu perplexo, me ouço dizer coisas que eu não sabia, até tê-las dito. É esse o milagre da palavra: fazer nascer coisas que não existiam antes de terem sido ditas. (DEJOURS, 1999,p.176).

Dejours (1999) afirma que só é possível gerir racionalmente a organização do trabalho, se houver um espaço de discussão na instituição, estruturado como espaço público. Esse espaço de discussão atuaria como um espaço de democracia, e como uma produção da vontade de seus agentes.

Para que um espaço de discussão perdure é preciso não somente que as pessoas possam falar, mas que fundamentalmente possam ser escutadas. A qualidade da discussão é decisiva para que seja possível constituir o sentido subjetivo da relação com o trabalho. Em que o significado do sofrimento depende da psicodinâmica do reconhecimento.

Dejours (1999) entende que o sentido do sofrimento depende fundamentalmente da qualidade dessa discussão, sendo que a qualidade da discussão depende do espaço no qual a discussão se desenvolve; e esse espaço é da responsabilidade direta dos administradores. O autor esclarece que o espaço de discussão é um espaço no qual as pessoas intervêm para opor argumentos que não são somente técnicos.

De forma que da qualidade dessa discussão depende o sentido do trabalho, o reconhecimento das dificuldades encontradas, o reconhecimento da inteligência e da engenhosidade para enfrentar esses obstáculos.

A discussão, conforme Dejours (1999) é sempre uma questão difícil, porque é impossível falar sem dizer nada. Para que a discussão leve à transformação da organização do trabalho e dê acesso à psicodinâmica do reconhecimento, é preciso que a palavra seja autêntica.

Nesse sentido o espaço de discussão da pesquisa possibilitou o fortalecimento de laços de solidariedade:

Dominique: mas deixa, Eric (para o colega), eu conheço todo mundo... (solidarizando-se com a demora da promoção).

Por outro lado, a falta de discussão sobre a dimensão da realidade é fonte de não-reconhecimento, e se torna desastrosa para a saúde dos trabalhadores, cuja própria criatividade é colocada sob o selo da culpa e da censura.

Desta forma sinalizam que ter um fazer diferente requer mais tempo e trabalho:

Eugène: ... então, mas isso é muito custoso para o juiz porque te dá mais trabalho e te gera um estresse na sala de audiências e enfrentar os advogados...eu sempre me incomodo, não sei se vale a pena!

Quanto ao reconhecimento horizontal, proveniente dos pares:

Bruno: quero que saibas (para Eugène) que agora no grupo de debates eu fiz questão de te elogiar porque talvez seja este o momento, lá atrás quando tu 'deu' a ideia, não foi aceito, acho que isso faz parte...

Algumas práticas de reconhecimento hierárquico são pontuadas:

Dominique: agora que estou aqui (como desembargadora), outra coisa que eu faço questão, quando é uma boa sentença, boas decisões, eu faço questão de mandar o acórdão para o colega. Eu mandava, assim, aqui está o acórdão que manteve a tua decisão, parabéns e tal. Quando eu achava ótimo eu mandava...

Dominique: teve umas que eu já encaminhei até para a revista da Escola Judicial. Não pelo acórdão, mas pela sentença, eu digo – olha, isso aqui vale a pena, é a sentença, trata de publicar a sentença, não pelo acórdão, que não fez nada mais que a obrigação de manter a sentença. Então eu tenho assim, ó, tenho muito respeito e em todas as minhas sessões eu digo a mesma coisa, eu tenho maior respeito pelo trabalho do primeiro grau...

As práticas de reconhecimento entre as instâncias, no entanto, ocorrem de forma individual e pontual, não sendo prescritas pela organização do trabalho:

Dominique: eu comecei a adotar este sistema: quando eu vejo processos muito bem feitos, sentenças muito bem dadas, assuntos interessantes, às vezes têm assuntos muito interessantes que os colegas trazem, ou seja, passou pelo acórdão, é possível até que vá até o TST, nada impede, passou pelo acórdão e eu mando para o colega e ele tem contato com o que aconteceu no seu trabalho. É uma forma de reconhecimento, é uma forma que eu estou dando atenção, que eu sei quais são os processos que passam por mim, eu sei todos os processos...

Catherine: ... mas isso é só a Dominique que faz!

Validam a importância do reconhecimento dos colegas e dos jurisdicionados, sem abordar o institucional hierárquico:

Dominique: Para mim, não sei se o Eric concorda, que dois reconhecimentos são fundamentais, que é dos colegas e dos jurisdicionados, quando chega o cara... às vezes assim ó... porque é para aquele que tu prestasse a jurisdição, esse aí é o maior reconhecimento que se pode ter.

Sobre a mobilização subjetiva e a potência do coletivo:

Dominique: porque a gente quando era substituto nós incendiávamos – nós éramos contra o Tribunal, contra a AMATRA contra tudo porque o nosso grupo de substitutos era unido e ia para cima! Tínhamos várias reuniões antes, por exemplo, se tinha uma assembleia da AMATRA – nós nos reuníamos antes, que era para preparar quem ia fazer o quê na reunião, nós tínhamos uma turma... hoje os caras caem em cima deles, é uma infantilização, falta de politização. São os colegas que assumiram uma vara

muito cedo, então para eles o salário tá bom, eles não tão nem aí, e depois tem outra coisa que é assim, ó: as lideranças não estão se renovando... na própria associação...

São citadas práticas de mobilização do coletivo entre as instâncias:

Sabine: aí começou a aparecer insalubridade em grau máximo pelos peritos, e alguns peritos deles nos convidaram para uma visita... passei a perceber que esta empresa não deixava os funcionários mais do que dois anos, ela mandava eles embora... aí comecei a me dar conta, foi quando a gente solicitou ao TRT que desse um apoio, uma súmula específica, porque o que acontecia? Eles deixavam subir só um ou dois casos de juízes que não se convenciam e não davam o enquadramento, daí tentando fazer uma jurisprudência dizendo "olha, não é, né". Aqueles que enquadravam, que eram 90% dos juízes, eles faziam acordo que era para não subir no Tribunal e aí esse trabalho conjunto foi muito interessante...

Eugène: eu até gostaria que fosse gravado em vídeo e áudio, para que o Tribunal pudesse ver nosso trabalho e o tipo de dificuldade que a gente tá enfrentando, porque o papel, quando a gente reduz a termo o que foi dito, não mostra tudo que aconteceu... (inspiração para o vídeo na pesquisa)

Georges: o problema é que são sempre os mesmo que tocam a revolução!

Em alguns coletivos peculiares a solidariedade é bem presente:

Charlie: é diferente atuar nesta região aqui da serra, daí o que o pessoal diz que aqui é porque o lugar é pequeno e Porto Alegre é grande, não... não é isso – a diferença aqui é que os colegas reconhecem o outro como colega, como agente de transformação social e um colega que, se ele precisar efetivamente, vai estar do lado dele. Aqui, se o Georges me ligar, se a Clarissa me ligar, o Phillippe me ligar, se o Gerard me ligar, por favor, eu preciso que tu faça uma audiência para mim, pode saber que só se eu tiver um compromisso muito grande, senão ligo para a Elsa, ligo para... alguém vai fazer. A solidariedade isso me impressionou muito nesta região especificamente que eu não encontrei em outros lugares!

A respeito do papel da comida na construção da solidariedade e dos laços afetivos, cabe referendar Carneiro (2005) sobre o entendimento de que a história da alimentação abrange muitos aspectos da cultura humana investindo os alimentos de amplos significados. O autor afirma que comer não é simplesmente uma ação natural ou instintiva, mas que encontra-se mais relacionada ao desejo do que a própria necessidade.

A questão da alimentação reúne representações que partem da escolha do alimento, passando pela forma pela forma como este é apropriado pelo indivíduo, abrangendo percepções a respeito de seus efeitos e sentidos.

Sendo assim, a comida possui vários significados simbólicos. Pode-se inferir que além de denotar a própria questão de nutrir, associada em um primeiro plano a

figura materna, sugerindo proteção, afeto, celebração; também pode evidenciar o excesso, o controle, a infantilização, o paternalismo.

Segundo Carneiro (2005) comer de forma alguma se constitui em um ato solitário ou autônomo do ser humano, ao contrário, é marcado pela origem da socialização. Assim como serve para tecer redes de relações, serve também para impor limites e fronteiras, sejam elas sociais, políticas, religiosas, dentre outras.

Dejours (2008) define os momentos de conagração como oportunidade para a troca de informações e de aconselhamentos sobre aspectos essenciais ao trabalho, que normalmente não podem ser abordados nos ambientes formais.

A comida é assim facilitadora da construção de laços afetivos, da criação de vínculos, conforme relato:

Charlie: o “Gerardinho” está lá agora... desculpa, eu não tenho como te chamar de Gerard porque aqui eu me sinto a mãe dele, só não vou te carregar. Risos. (E lhe alcança um pedaço de bolo)

Nesse sentido também é facilitadora da interação entre os magistrados, particularmente no interior, em que a estrutura é menor possibilitando mais encontros:

Charlie: então esta é uma das coisas que eu trabalhei bastante tempo em Porto Alegre e quando eu cheguei aqui na serra notei que era um ambiente, fui recebido como se eu estivesse em casa, né! Porque eu recebi visita de todos os colegas nos primeiros dois dias, todos foram me visitar, sem exceção! A não ser quem estava de férias, não lembro, mas todos me trouxeram coisas, bolos, comida, enfim, me incorporaram no grupo... eu senti uma coisa muito boa!

Eric: nós ali somos em onze e para se enxergar já é difícil, então estamos tentando fazer qualquer coisa... um café com uns pastéis e ficamos acho que até as 20 horas, então o pessoal, 6 ou 7, para explicar o que está acontecendo em cada vara, mas é difícil... Então a história é essa: tentar se achar, se deixar cada um vai... tá tudo ali, mas para se enxergar, fazia tempo que eu não enxergava o pessoal.

A solidariedade ocorre em ações individuais fora do prescrito institucional:

Dominique: mas eu vou me propor a ajudar o pessoal do primeiro grau na execução...ah vou, senão o conhecimento vai comigo...

Sobre as tentativas de aproximação das “cinzas” - em referência à mistura da primeira e segunda instância - entendem que:

Charlie: os juizes do Tribunal não conversam com os juizes de primeiro grau, que não conversam com o povo. Ou seja, nós temos, na verdade, três mundos diferentes, o mundo da vida – que é esse que ‘tá ali fora, esse mundo

que nós estamos aqui – que é o nosso mundo, a nossa realidade, e temos um mundo do Tribunal, que está mais longe das pessoas.

Sabine: já era e sempre foi o modelo senzala e casa grande...

Béatrice: na AMATRA, a gente inúmeras vezes mencionou isso que a gente tem que tomar uma atitude para de novo tentar aproximar, para de novo tentar trazer, porque eu acho que o convívio elimina muito problema. A partir do momento que a gente se conhece, cria um comprometimento, forma um vínculo, é muito mais fácil auxiliar e ser auxiliado...

Indicativos de Saúde

Dejours (1999) faz a diferenciação entre estratégias coletivas de defesa e mecanismos de defesa. Segundo o autor, no campo da clínica do trabalho, há defesas construídas e sustentadas pelos trabalhadores, coletivamente, além dos elencados mecanismos de defesa clássicos descritos pela psicanálise.

Tais estruturas são denominadas de estratégias coletivas de defesa, por serem marcadas especificamente pelas exigências reais do trabalho, ao contrário das doenças mentais, que não são específicas desse campo.

Dejours em vários dos seus textos aborda as estratégias coletivas defensivas, descrevendo a forma pelas quais as mesmas chegam a configurar uma ideologia defensiva. Tanto os mecanismos individuais de defesa psicológica quanto às estratégias coletivas defensivas podem amenizar o sofrimento e protelar a eclosão de transtornos mentais. No entanto, não são defesas duradouras e podem ser rompidas, seja pelo acúmulo de desgastes, seja por circunstâncias que abalam o trabalhador.

Dejours (1999) refere-se ao caráter coletivo do sistema defensivo, que é partilhado pelo grupo de trabalhadores, sendo a eficácia simbólica da estratégia defensiva somente assegurada pela participação de todos. Dessa forma, a constituição da ideologia defensiva é fundamental para que seja possível a continuidade do trabalho.

A ideologia defensiva é funcional em nível do grupo, de sua coesão, de sua coragem, e é igualmente funcional ao trabalho, sendo a garantia de produtividade.

Conforme Dejours (1999) não há independência entre o espaço do trabalho e fora do trabalho. A pessoa não apresenta um funcionamento psíquico apenas no lugar em que trabalha, mas também o leva para fora dele. Assim as pressões do trabalho

conduzem à elaboração de estratégias defensivas, que a pessoa leva para a vida privada.

Em relação a descrição das Estratégias Coletivas de Defesa utilizadas pelo grupo de magistrados, optou-se pela seleção das mais importantes em termos de frequência e intensidade em que apareceram nas sessões.

As Estratégias “coletivas individualizadas” percebidas nos magistrados poderiam ser definidas como sendo coletivas porque usadas em larga escala, mas individualizadas, porque não chegam a modificar nenhum nível da organização do trabalho, são saídas individuais frequentes, dentre elas aponta-se o distanciamento:

Bernard: tem que ser técnico, é que às vezes tu ‘fica’, pois é, te dá pena, daí tu, bom... é, tem que estar preparado... porque se tu vai sofrer com cada processo, porque sempre tem um caso mais comovedor, então o distanciamento faz parte, senão tu não consegue...

Da Racionalização:

Bruno: eu, particularmente, nunca me preocupei com metas da corregedoria, eu cumpro as minhas metas, eu estabeleço um determinado limite de trabalho e me frustro quando eu não cumpro aquilo que eu estabeleci, até porque eu sei que o limite de trabalho que eu coloco para mim, ele é um limite viável, razoável. Então, se eu, trabalhando dentro desse limite, eu tiver resíduo é porque eu “tô recebendo muito processo, daí o problema não é meu, o problema é institucional, daí, se eu me deparar com uma situação dessas, é gerenciar junto com a corregedoria uma solução, agora eu não vou ficar me frustrando...

Da criação de poros individuais no trabalho:

Dominique: eu agora lembrei que, quando ficava difícil, eu tinha o meu visor da tela, tinha um programa com uma vista de Paris, que permitia alguns recursos e eu ficava “viajando” pelas ruas de Paris... às vezes eles ficavam ali brigando e eu ali em Paris... Então o que que eu fazia? Quando estavam quase se matando, eu ficava olhando a paisagem, porque é uma maneira de tu cair um pouco fora daquilo ali e aí meu secretário de audiências na época dizia: olha, que agora tem um navio que tá vindo... (pela janela).

Catherine: daí tu vai para o shopping, fica mais de uma hora lá, vai caminhar, vai comprar um pouco... não pensar em nada sério, um descanso mental, né...

Dominique: ... faço fotografia, assisto filmes, ópera, concertos, bate-papo, viagens... vou ao cinema toda semana... eu estou acostumada a viajar sempre, então viagem para mim é tranquilo.

Autonomia para decidir aposentar-se mais cedo em função da qualidade de vida:

Lavigne: agora, gurias, uma coisa eu vou dizer para vocês que vocês vão se surpreender – eu gasto muito menos, porque agora eu não preciso estar com a roupa não sei o quê sempre, olha como eu 'tô (blusão e calça de brim, mochila e máquina fotográfica profissional), eu não preciso mais ter tantas roupas, eu não gasto mais em gasolina... antes eu precisava ir duas vezes por semana ao salão para dar uma arrumada no cabelo, unha... agora, eu não deixo de ir ao salão, faço minha unha uma vez por semana, mas faço quando eu quiser!

Estratégias Coletivas de saúde

Dejours (1999) entende ser possível a reversão do sofrimento para saúde, denominada pelo autor de reapropriação, processo pelo qual as pessoas subvertem os efeitos da pressão no trabalho. Trata-se de um processo em que as pressões não são suportadas passivamente, mas, transformadas em objeto de uma estratégia em que o trabalho é utilizado para autorealização.

O processo de reapropriação vai além da resistência a doenças, entra no campo da construção de saúde. Esse processo de subversão dos riscos do trabalho envolve a dinâmica coletiva, o que sinaliza a possibilidade dos riscos psíquicos e somáticos tornarem-se a oportunidade do sujeito utilizar sua sensibilidade e inteligência, como forma de contribuir para a transformação do trabalho e da sua organização.

Dejours (1999) sinaliza que essa dinâmica exige um forte comprometimento com os próprios objetivos da organização do trabalho. Para tornar durável esse comprometimento, ele é mantido na própria transação simbólica que, em contrapartida a essa contribuição, lhe confere um reconhecimento.

Pontua ainda o autor, que a falta de sentido no trabalho pode se desdobrar em doenças físicas ou mentais. Ressaltando a importância da dinâmica do reconhecimento para a saúde mental dos trabalhadores e para a Organização do Trabalho.

Declara que:

A retribuição simbólica acordada pelo reconhecimento provém da produção de sentido que ela confere à vivência do trabalho. O sentido que dá acesso ao reconhecimento é do sofrimento no trabalho e, este é proveniente e consubstanciado em toda a situação laboral, pois representa, antes de tudo, encontrar-se diante do conjunto de constrangimentos sistêmico e técnicos (DEJOURS, 2008,p.76).

Seligmann-Silva (2007) ressalta que nem todas as defesas psicológicas são negativas do ponto de vista da preservação da saúde mental. É preciso lembrar que a sublimação favorece a saúde e tem o potencial de transformar o sofrimento em prazer. Dessa forma, a sublimação possui um papel vitalizador, pois através dela o indivíduo lança mão de sua força criativa para transformar o trabalho e torna-lo significativo.

No entanto, para que a sublimação tenha lugar é imprescindível um duplo espaço de liberdade, tanto exterior quanto interior à própria subjetividade.

No coletivo de magistrados a presença de alguns indicativos de saúde, como o humor, possibilita reelaborar algumas das dificuldades cotidianas:

Georges: é coisa de sanatório mesmo! É coisa de Didi Mocó este sistema (PJE)... (risos).

Dos poros coletivos – existem diversas atividades desenvolvidas conjuntamente, tais como as listas de discussão sobre o trabalho, os almoços, festas, dentre outros espaços institucionais e fora dele:

Eugène: na lista da AMATRA a gente discute isso permanentemente, reivindicando este respaldo do Tribunal...

Bruno: sempre tem os encontros institucionais...

Cabe frisar que tais estratégias defensivas e os indicadores de saúde não modificam a organização do trabalho, o que seria o maior reorganizador da saúde dos trabalhadores, mas permitem aumentar o prazer no trabalho. A transformação desses indicativos pontuais em Estratégia de Saúde seria possível através da mobilização subjetiva e da constituição de um coletivo potente e para isso é fundamental a cooperação.

Dejours (2009) compreende a cooperação como um dispositivo político de fortalecimento da vulnerabilidade individual diante das restrições do trabalho e de suas perversidades.

Dessa forma, o autor sustenta que o coletivo de trabalho e o reconhecimento são essenciais à saúde. E para que a cooperação se concretize é necessário enfrentar alguns desafios na instituição, como a questão da confiança, das controvérsias, da deliberação, da arbitragem e do consentimento.

4.3.4.5.4 Quadro resumido das Sessões com os magistrados:

Quadro 13 - Quadro resumido das sessões com os magistrados

Data	Quórum	Local	Duração	Estratégias de Pesquisa
1º - 18/07/14	2 – 1 juíza substituta, 1 desembargadora	Escola Judicial	1h11'	1ª - Realização de entrevistas individuais, IRIS, TCLE; 2ª – realização das sessões;
2ª – 25/07/14	3 – 2 juízas substitutas e 1 desembargadora	Escola Judicial	1h28'	Necessidade de extensão das entrevistas individuais paralelas às sessões até dezembro;
3ª – 01/08/14	2 – 1 juíza substituta e 1 desembargadora	Escola Judicial	1h34'	Visita à AMATRA em evento dos aposentados para convite à participação;
4ª – 08/08/14	3 – 1 juíza titular, 1 aposentada e 1 desembargadora	Escola Judicial	1h27'	Participação de juízes aposentados;
5ª – 15/08/14	1 – 1 desembargadora	Escola Judicial	1h30'	Solicitação de participação em eventos da EJ, palestra e em seminário na EJ para divulgação;
6ª – 29/08/14 Pulou 1 semana por conta de Seminário Institucional sobre o PJE	2 – dois desembargadores	Escola Judicial	1h32'	Participação e fala em três eventos da EJ - palestra de Giovanni Alves; Seminário sobre PJE e SIPAT;
7ª – 05/09/14	1 – 1 desembargadora	Escola Judicial	1h40'	
8ª – 12/09/14	3 – 1 juíza titular, 1 aposentada e 1 desembargadora	Escola Judicial	1h30'	Convite da própria juíza para compor um grupo em Caxias;
9º - 19/09/14	2 – 2 juízes substitutos	Escola Judicial	1h24'	
10ª – 29/09/14	1 – 1 juiz substituto	AMATRA	1h	Mudança de local, com intuito de aproveitar quórum de evento na Associação; ideia do vídeo;

Continua.

Quadro 13 - Quadro resumido das sessões com os magistrados (conclusão)

Data	Quórum	Local	Duração	Estratégias de Pesquisa
11ª – 08/10/14	8 – 4 juízes substitutos e 4 titulares	Caxias – TRT	1h12'	Realização de encontro no interior, ideia de marcar encontro para validação, vídeo;
21/11/14 Sessão prevista para validação em Porto Alegre	Sem quórum	Escola Judicial	—	Não realizado, importância de outro espaço para validar;
12ª - 18/12/14 Sessão de validação em Caxias	10 – 5 juízes substitutos e 5 titulares	Caxias – TRT	1h33'	Realização de encontro no interior/validação.
Total de Sessões:12	Quórum total: 17 magistrados – 9 substitutos, 5 titulares, 1 aposentada e 2 desembargadores,	—	Tempo Total: 17horas	—

4.3.5 Etapa 3 – Validação

4.3.5.1 Fase 1 – Validação em Porto Alegre

Um mês e meio após a última sessão realizada em Porto Alegre, foi agendado na Escola Judicial o encontro de validação combinado previamente com dois juízes, para garantir quórum. Em razão de compromissos deles, foi necessário reagendar para dali a 15 dias.

Além da validação dos magistrados do relatório final produzido pelos encontros, havia-se pensado em promover um espaço de discussão e análise da própria clínica da Psicodinâmica. Então foi enviado e-mail a todos os juízes, mesclando as listas de e-mails de primeira e de segunda instância, avisando da nova data. Apenas dois magistrados, entretanto, responderam que não iriam. Decidiu-se manter o espaço devolutivo mesmo assim, como forma de resistência e, conforme já

esperado, não houve quórum para a realização da etapa de validação em Porto Alegre.

4.3.5.2 Fase 2 – Validação em Caxias do Sul

Sendo assim, foi feito contato com juíza do interior para realizarmos uma validação ampliada em Caxias, uma vez que esta etapa da metodologia é fundamental para o fechamento da pesquisa, em função da elaboração de um relatório final a ser compartilhado e ajustado com o próprio coletivo.

Depois de alguns desencontros, foi possível combinar a data, última do ano disponível na agenda do grupo, em função da proximidade das festas de Natal, do recesso e das férias. Foi lido o relatório final com os magistrados que não fizeram nenhum acréscimo ou correção ao que já havia sido pontuado na pré-validação que ocorria sempre no início de cada sessão.

4.3.5.3 Eixos Temáticos da Validação

As falas foram sustentadas pelos mesmos eixos anteriores, mas a ênfase dos trechos selecionadas para ilustrar esta etapa de validação foi dada ao coletivo e aos indicativos de saúde.

Coletivo

Quanto ao senso de indignidade:

Charlie: o relacionamento de pessoas ele melhorou até, a gente faz críticas hoje aos juízes, ao Tribunal, à AMATRA, todas associações, inclusive a OAB é a única que não cresce como instituição e como formadora de opinião democrática! Os Tribunais melhoraram, as instituições de juízes melhoraram, embora não seja o ideal hoje, agora a OAB ela faz o movimento transversal, é a principal responsável pela falta de democracia, especialmente após a época do Fernando Henrique.

Gerard: a OAB quer que seja aquele judiciário mais tradicional [...] e critica ao mesmo tempo este modelo do judiciário [...]

Phillippe: ocorre que não houve um desapego de determinadas pessoas de permanecer na direção de uma entidade. Daí, para manter determinado

grupo no *establishment*, é assim que funciona [...] eu sei que muita coisa é feita como se fosse um loteamento [...]

Éric: tem o problema de juízes que se aposentam e vem advogar e querem exercer o poder sobre os demais.

O coletivo, nesta fase caracterizado como festivo e barulhento, imprime outro ritmo – falam juntos, comem e riem ao mesmo tempo:

Georges: sim, mas aqui nós temos um ambiente muito diferente!

Sabinne: eu acho que melhorou em alguns lugares, mas não em todos.

Comemoram a promoção de colega:

Gerard (para Éric): tu ‘foi’ promovido? Parabéns!

O afeto perpassa as relações:

Charlie: eu vou te dizer uma impressão [...] a Elsa é a minha querida colega de frente de sala, que eu sempre assisto audiência, fico incomodando os advogados contando piada, e eles vieram me dizer – a Dra. Jacqueline é mais séria que o senhor, então ‘tá! Me falavam que ela era braba, isso antes, mas, depois que eu conheci, não era braba nada [...]

Indicativos de Saúde

Charlie: o que tá acontecendo? [...] Porto Alegre virou uma “terra de ninguém”, o pessoal está escolhendo viver bem para poder fazer outras coisas além da magistratura, ou seja, no momento em que tu chega em Porto Alegre, por exemplo, eu trabalhei lá durante quase cinco anos, antes de ser promovido, o que que acontece? A gente tem uma absorção pelo trabalho, o trabalho te absorve tanto que tu ‘vai’ de segunda a sexta de noite! Tu não ‘tem’ mais aquela coisa de fazer o inglês de tarde, que nem a gente ainda consegue fazer aqui, de, por exemplo, te dedicar a um curso de culinária, uma faculdade de filosofia, estudar outra coisa, que o interior ainda te permite. O que eu estou observando é que o pessoal tá escolhendo isso de ficar muitas vezes até afastado dos seus, que nem é o caso da Jacqueline e o meu caso, para poder viver melhor quando está com os seus! Porque no momento que tu ‘tá dentro, que ‘tu tá imerso naquela magistratura lá de Porto Alegre, que tu por exemplo não ‘consegue’ se mexer, porque o tempo todo tu vai de casa para o trabalho, especialmente quem mora perto, que era o meu caso, tu ‘acaba’ não tendo uma vida fora e por mais que tu ‘esteja’ no what’s up, no sistema, tu desliga.

Gerard: na realidade, este respeito mútuo que os advogados têm no interior facilita demais nosso trabalho [...] vi isso lá em Uruguaiana e em Caxias, que não existe em Porto Alegre, porque lá são 30 varas e tu não ‘sabe’ se vai encontrar o mesmo juiz, são 30 varas, 60 juízes, que são dois por vara lá; seja porque talvez tu nunca encontre mais aquele advogado pela frente [...]

Jacqueline: em Santa Cruz, é complicado o relacionamento com os advogados [...] era complicado, para mim, basicamente é a situação dos honorários [...] tu emperra por causa dos honorários, aqui não [...]

Todos os magistrados das varas já haviam trabalhado em Porto Alegre, pontuando a partir da sua prática as diferenciações de Porto Alegre e Caxias:

Sabinne: acho que em Porto Alegre tem bem menos serviço que aqui.

Charlie: tem menos em quantidade, mas a complexidade é maior, principalmente das execuções, era 35 a média de execução por mês, são mais complicadas as audiências também.

Gerard: acho que o pessoal que trabalha em Porto Alegre tem essa crítica que o Charlie faz à OAB, converso com o pessoal, ela é a décima pressão [...]

Eu: as coisas são mais difíceis por conta de diversos fatores. Muitos advogados novos [...]

Gerard: é, os advogados nunca se verem, porque na real as audiências de banco, que são sempre os mesmos escritórios, elas transcorrem normalmente. Aqui tu 'conhece' os advogados e tem mais respeito mútuo. No interior, como o advogado sabe que amanhã ou depois ele vai ver o mesmo colega na frente, ele pensa duas vezes antes de falar alguma bobagem, criar algum atrito.

Charlie: acontece aqui também com os advogados que vêm de Porto Alegre.

4.3.5.4 Vídeo

Na décima sessão, Inspirados pelo livro-cd do professor Giovanni Alves, foi colocada em análise e discussão a possibilidade de realizar um vídeo com alguns magistrados, que responderiam a breves perguntas discutidas previamente, como forma de fechamento da pesquisa.

Após o término das sessões, em dezembro de 2014, foi encaminhado e-mail convidando os magistrados para a filmagem e depois agendado em seus próprios gabinetes. Desta forma, foram realizados cinco depoimentos em vídeo, com respostas rápidas, com a participação de dois juízes Substitutos, dois juízes Titulares, provenientes do interior e da capital, e um desembargador. Após a explicitação dos objetivos e questões enfocadas, foi feita assinatura do Termo de Autorização de Uso de Imagem, presente no Apêndice C, cujo roteiro encontra-se no Apêndice D desta pesquisa.

4.3.5.5 Participação dos magistrados em cada etapa da Pesquisa:

Quadro 14 - Participação dos magistrados em cada etapa da pesquisa

Coletivo	Entrevista Individual	IRIS	Sessões	Vídeo
Porto Alegre – 1ª Instância: - 30 Titulares - 30 Substitutos Total: 60 magistrados	- 3 juízes Titulares - 10%; - 4 juízes Substitutos – 13%;	- 5 juízes Substitutos – 16%; - 2 juízes Titulares – 6%.	- nenhum juiz Titular; - 2 juízes Substitutos – 6%.	-1 juiz Substituto.
Grande Porto Alegre – 1ª instância: - 11 Titulares - 4 Substitutos Total: 15 magistrados	- 3 juízes Titulares - 27%; - 1 juiz Substituto - 25%.	- 1 juiz Titular – 9%; - 3 juízes Substitutos – 75%.	- nenhum juiz Titular; - 2 juízes Substitutos- 50%.	_____
Porto Alegre – 2ª Instância: Total: 48 magistrados	- 7 Desembargadores – 15%.	- 6 Desembargadores – 12%.	- 2 Desembargadores; – 4 %.	- 1 Desembargador.
Caxias do Sul – 1ª Instância: - 6 Titulares - 5 Substitutos Total:11 magistrados	- 1 juiz Titular – 16%; - 1 juiz Substituto – 20%.	- 1 juiz Titular - 16%; - 1 juiz Substituto -20%.	- 5 juízes Titulares - 83%; - 5 juízes substitutos – 100%.	- 2 juízes Titulares; - 1 juiz Substituto.
Total de Participação em cada etapa	20 magistrados (6 Substitutos, 7 Titulares e 7 Desembargadores).	19 magistrados (9 Substitutos, 4 Titulares e 6 Desembargadores).	16 magistrados (9 Substitutos, 5 Titulares e 2 Desembargadores).	5 magistrados (2 Substitutos, 2 Titulares e 1 Desembargador).

- Nas entrevistas individuais, houve participação de todas as categorias de magistrados, talvez pelo fato de a maioria delas ter sido realizada em seus próprios gabinetes de trabalho, de acordo com especificidades de agenda, sendo a maior participação em Porto Alegre dos Desembargadores; os provenientes da Grande Porto Alegre com maior participação foram os juízes Titulares e os de Caxias mostraram equilíbrio entre os juízes Titulares e Substitutos;
- na aplicação do IRIS, a participação maior foi a de juízes Substitutos e Desembargadores;
- nas sessões ocorridas em Porto Alegre, houve maior participação dos juízes Substitutos e Desembargadores, sem a participação do juiz Titular;

em Caxias houve participação homogênea dos juízes Substitutos e Titulares;

- na realização do vídeo, se procurou representatividade de ao menos um depoimento por categoria específica, sendo homogênea a participação de juízes Titulares e Substitutos e menor a do Desembargador.

CENA 5 ESTRATÉGIAS DE SAÚDE

Propor Estratégias de construção de saúde a partir da Psicodinâmica do Trabalho é o último objetivo descrito no estudo, fruto do encontro com os indicativos de saúde presentes nas falas do coletivo de trabalhadores durante todo o percurso.

A definição de saúde varia de acordo com implicações legais, sociais e econômicas, dos estados de saúde e doença, divergindo entre diferentes culturas e crenças. Dejours (1992) entende que a saúde não existe para o conjunto da população, mas seria definida antes por um ideal, algo desejável visto que se constitui em um ponto de referência ou de partida. O autor estabelece assim, um paralelo com o ideal de justiça, sem o qual não se pode pensar a justiça, que ele entende como um ponto geométrico fora da figura, necessário para orientar a ação.

Pretende-se discutir quais seriam as condições favoráveis à construção de saúde nos ambientes de trabalho a partir de algumas considerações pontuadas por Dejours, avançando sobre indicativos sinalizadores na direção da saúde física e psíquica.

Dejours, no VI Congresso Internacional sobre saúde mental e trabalho, ocorrido em Goiânia, em outubro de 2014, problematiza uma das questões primordiais também a este estudo, se haveria a possibilidade de se conceber uma organização do trabalho menos nociva à saúde, que estimulasse realmente o trabalhador a serviço da construção identitária no trabalho.

Ao iniciar esta discussão no congresso, Dejours (2014) relata uma pesquisa realizada por sua equipe, em Paris, sobre as condições de ajuda e de cooperação entre as pessoas no trabalho, sinalizando que estes processos não acontecem naturalmente, muito ao contrário, requerem ser estimulados continuamente pelos gestores nas instituições.

Pontua ainda que quando esta cooperação finalmente ocorre traz aumentos de produtividade consideráveis, sendo necessário rever com urgência os métodos de avaliação de gestão, bem como o modelo econômico no qual a instituição se insere. Ocorre que no real da pesquisa coordenada por Dejours sua equipe deparou-se com um grande abismo entre a cooperação e as formas de gestão. Problema compartilhado também na realidade brasileira.

Dejours (2014) passa a sinalizar didaticamente as principais funções dos gestores na prática da promoção de ambientes menos agressivos à saúde física e psíquica dos trabalhadores. São elas:

1ª) Ajudar seus subordinados: o trabalho, muitas vezes, não consegue ultrapassar os obstáculos do real e o gestor pode ajudar seus subordinados a fazer isso mais de perto. Daí a importância do gestor ter um bom conhecimento do trabalho vivo e do próprio trabalhador, a ponto de estar preparado para substituir cada um em sua prática, se houver necessidade, e é este conhecimento prático que permite avançar nesta construção. Assim, a primeira função do gestor seria a de ajudar os seus subordinados;

2ª) Coordenar: mas, continua Dejours (2014), se cada trabalhador utilizar a inteligência a sua própria maneira, aumentarão as chances de erros. Então é a coordenação dessas inteligências que deve hierarquizar as prioridades para obter a harmonização e sinergia do trabalho;

3ª) Manter o espaço de deliberação: é importante que o gestor não esqueça do direito à resistência do trabalhador de ser um indivíduo. Quando se pensa no direito à greve, associamos a resistência coletiva, mas não há um direito à resistência individual instituído e isso deve ser pensado. O espaço é fundamental para fomentar ideias sobre como transformar a organização do trabalho;

4ª) Escutar: este é um investimento imaterial, o tema da arbitragem também é uma função do gestor, existem riscos ao ouvir os subordinados e isso requer muito preparo;

5ª) Ter coragem de assumir sua posição: desenvolver atividades deontológicas junto à alta direção. Ter capacidade de encontrar as formas verbais, a retórica para valorizar os trabalhadores, uma vez que os gestores no exercício da autoridade serão obrigados a ceder algumas vezes e a ter lealdade em relação aos seus subordinados. Um processo vivo de exercer lealdade com os subordinados e com a alta direção.

É importante reconhecer as diversas fontes de autoridade no cotidiano – são elas atribuídas pela alta direção, pelos trabalhadores da “base”, baseadas na competência, no apoio e na transmissão de saberes e conhecimentos; na capacidade de assumir decisões, de forma ascendente e descendente.

Ressalta Dejours (2014) que quando a autoridade ocorre só através da hierarquia ela é baseada no medo, revelando não ser verdadeira, o que prejudica a cooperação e a saúde dos trabalhadores. Por outro lado, a verdadeira autoridade

envolve a capacidade técnica do gestor, que é alicerçada na competência, reconhecendo também a palavra dos subordinados, o que pode ter uma influência muito positiva;

6ª) Fazer com que as orientações sejam compreendidas pelos subordinados. Esse processo deve ser transmitido e interpretado junto ao grupo. Denominado por Dejours (2014) como doutrina, caracterizado por um conjunto de noções e de ideias pelas quais se pretende fornecer, construir uma interpretação dos fatos, de forma a orientar ou direcionar as ações;

7ª) Contribuir para a deliberação da doutrina da instituição. Para que um serviço seja eficaz não depende apenas da qualidade, mas também daquele que recebe o serviço. Como, por exemplo, no judiciário, o “bom” juiz é percebido como aquele que ajusta a sua decisão àquele que é julgado, sendo fundamental a importância da solidariedade, ressaltada como a melhor prevenção em relação à saúde mental.

Pontua Dejours (2014) que na atualidade estão aumentando os problemas de saúde mental no trabalho em função da diminuição da qualidade das redes relacionais, dos elos frágeis de convivência, questões que também atravessam as escolhas cotidianas do gestor entre a solidariedade de um lado e de outro, a sua destruição através de políticas de avaliação individualizadas.

Outro fator essencial para a saúde mental é a cooperação, descrita por Dejours (2014) como uma espécie de inteligência no plural. A cooperação está pautada na confrontação das opiniões com os demais e na interpretação das ordens, o que ocorre no espaço de deliberação. Isso se deve ao fato do trabalhador nunca seguir totalmente as ordens, mostrando-se necessário que o coletivo as interprete constantemente. E é justamente a deliberação coletiva que deve levar ao que é aceitável e ao que não é, desta forma a deliberação leva a um consenso.

Dejours (1999) entende por atividade deôntica a capacidade de construir acordos, normas e valores que se estabilizam sob a forma de regras. Para explicar o conceito de atividade deôntica, Dejours (2014) procura esclarecer sua dinâmica e sua evolução.

Nesta perspectiva, os acordos normativos passam a regras de trabalho e daí a regras de ofício. Isto é feito de baixo para cima, uma vez que toda regra de trabalho se refere à eficácia, à qualidade, à segurança, mas também toda regra se refere a como conviver junto.

Este viver junto é produto da atividade deôntica, exercício necessário às inteligências individuais e que possibilita construir laços de ajuda e de confiança, fundamentais à saúde mental. Este espaço de deliberação só existirá, no entanto, se houver confiança e liberdade de escuta.

Dito de outra forma, a atividade deôntica é constituída de:

- Espaço formal de deliberação;
- espaço informal de deliberação;
- acordos (pressupõe consensos);
- acordos normativos;
- regras de trabalho;
- regras de ofício.

Afirma Dejours (2014), ainda, que no mundo contemporâneo os dirigentes não entendem o trabalho, delegam, então, toda a responsabilidade a seus subordinados, quando deveriam eles próprios negociarem as transformações necessárias.

É urgente que seja reintroduzida a ciência do trabalho nas escolas de gestão, uma vez que precisa haver uma linguagem comum. Para isso é necessário chefes competentes e generosos que compreendam o sofrimento, o prazer e o trabalho em sua amplitude.

Por conta dos novos métodos da Organização do Trabalho, os sindicatos, de forma geral, mostram-se perdidos e enfraquecidos, tanto no Brasil quanto na França. Contudo, nesse país foi possível alguns avanços importantes através da Psicodinâmica do Trabalho, e que resultaram no estabelecimento de algumas jurisprudências.

A presente pesquisa possibilitou também respaldar a utilização da Psicodinâmica no próprio judiciário brasileiro, uma vez que sua teoria serve de base para o entendimento técnico na compreensão das doenças psíquicas. Além da Classificação de Schilling I, II e III, que será descrita brevemente a seguir.

O artigo publicado pelo professor Schilling em 1984 apontou que no Reino Unido os dados sobre Doenças Ocupacionais subestimavam a incidência das Doenças Relacionadas ao Trabalho e que a prevenção bem sucedida dependia da identificação dos riscos, tanto pela realização de testes antes que qualquer trabalhador fosse exposto, quanto pela identificação dos efeitos adversos em trabalhadores.

Seguindo este raciocínio, seria necessário ter em mente as múltiplas causas das doenças, que seriam o produto da interação do trabalhador (hospedeiro) com o meio ambiente e com o seu próprio comportamento.

Desta forma, Schilling afirmou que o trabalho poderia se relacionar com as doenças de três maneiras distintas, sendo:

Quadro 15 - Relação com as doenças

CATEGORIA	EXEMPLOS
I – Trabalho como causa necessária	Intoxicação por chumbo
II – Trabalho como fator contributivo, mas não necessário	Doença coronariana
III – Trabalho como provocador de um distúrbio latente, ou agravador de uma doença já estabelecida	Úlcera péptica, eczema

As doenças relacionadas ao trabalho, excetuando-se as contidas no grupo I da Classificação de Schilling, poderiam se desenvolver completamente sem a influência do trabalho, portanto, não seriam equivalentes às doenças ocupacionais.

Em seu texto original, o professor Schilling reconheceu que as doenças ocupacionais seriam apenas as contidas no grupo I de sua classificação, doenças para as quais o trabalho é causa necessária.

De acordo com Neves (2011), até abril de 2007 o trabalhador deveria provar que adoeceu no seu local de trabalho. A partir desta data, o ônus da prova é da empresa, que deverá provar que a sua empresa não foi a causadora de tal enfermidade.

Para isso, a empresa tem 15 dias para recorrer a partir da notificação da concessão de benefício, do contrário, ou se não lograr êxito em demonstrar que não se trata de Doença Ocupacional, também deverá arcar com o recolhimento do FGTS durante todo o período de afastamento do colaborador, além de expor-se ao risco de estar fragilizada ao ser alvo de uma ação indenizatória nesta situação.

Schilling propõe ainda como requisito básico para investigação do nexo causal: conhecer a doença, suas possíveis causas e sua fisiopatologia; conhecer os diagnósticos diferenciais da doença estudada; entender o significado de estabelecer a existência de nexo causal; saber identificar casos de simulação; e ter a capacidade de realizar o trabalho de maneira técnica e impessoal.

Não se pode esquecer de ressaltar o relevante papel do judiciário e do trabalho dos magistrados demonstrando ser possível proibir e coibir alguns métodos mais predatórios na organização do trabalho. É o grande desequilíbrio no contrato de trabalho que expõe, muitas vezes, o trabalhador a alguns riscos, inclusive para sua saúde mental.

Este respaldo técnico é utilizado para embasar os julgamentos para fora, ou seja, aos jurisdicionados. Busca-se respaldo na mesma metodologia para propor Estratégias de Saúde para dentro da instituição, aos seus próprios trabalhadores.

Este tema dá visibilidade à complexidade da formação da carreira da magistratura e da necessidade de uma preparação com ênfase no trabalho coletivo e na importância da sua compreensão para a própria saúde no trabalho. Esta construção de coletivos abre também a necessidade de amplo conhecimento a respeito de gestão, tecnologia, habilidades administrativas exigidas na nova organização do trabalho, dentre outras ciências subjetivas.

Há muitos prescritos em função da rigidez da estrutura, de forma que para que o juiz possa aplicar a lei irá precisar usar macetes (expressão empregada de forma não pejorativa) com os regulamentos de forma a poder avançar, de outro modo, não seria possível fazê-lo. Questão necessária a todas as profissões, mas ocorre que estas produções de inteligência precisam ficar escondidas na instituição, desta forma o essencial do trabalho torna-se invisível.

A gestão coletiva entre coordenação e cooperação envolve saber os macetes, ou seja, como interpretam as ordens no real do trabalho. A transparência apenas não é suficiente, é importante que seja visível. É necessário conquistar confiança, de forma a revelar e justificar os modos de trabalhar, legitimando assim estes macetes, o que envolve respeito pelos princípios, cuidado com os colegas.

Ressalta Dejours (2014) que a inteligência do trabalho normalmente é mais adiantada que a própria consciência que o trabalhador possui dela, uma vez que é necessário passar por alguns processos reveladores, dentre os mais importantes estão a elaboração, perlaboração, que ocorrem através da experiência do corpo no trabalho e que estão no centro da prática da clínica da Psicodinâmica do Trabalho.

Desta forma, a performance do juiz envolve a apresentação de si que envolve a mímica, o tom de voz, todos os aspectos que compõem uma encenação que envolve o corpo. Nesta perspectiva, todos os juizes são atores, assim como em outras profissões, tudo é sentido pelo corpo.

Existem muitas contradições no mundo do trabalho, assim como nas inteligências singulares do trabalho, uma vez que ela está conectada com as questões individuais. Desta forma, existem muitos modos operatórios que delineiam estilos próprios de trabalhar, havendo assim uma tensão entre as especificidades de cada um, suas escolhas ideológicas e o coletivo de trabalho.

Dejours (2014) identifica uma contradição na teoria e na prática e não uma homogeneização do seu modo operatório. A partir daí, propõe construir um compromisso entre as diferentes formas de trabalhar, o que exige eliminar certos modos operatórios determinados pelo coletivo de trabalho e chegar em um compromisso de disciplina, em que os acordos são respeitados, trata-se de um compromisso entre as pessoas.

O autor define modo operatório como a materialidade da tarefa, do real do trabalho, do que faz sofrer. As regras de trabalho são conceituadas como acordos de princípios, que não são padronizações, mas um consenso do coletivo, que é plausível de rediscussão, particularmente quando ocorrem mudanças na equipe, ainda que de forma parcial.

Ressalta ainda que existe uma grande riqueza na construção deontológica, e no caso do campo estudado não apenas aos próprios trabalhadores internamente – aos servidores, aos magistrados de todas as instâncias – mas também externamente aos advogados e particularmente a quem recebe os serviços, os jurisdicionados.

Apontamos ainda que as saídas são mais propícias quando construídas com vários atores – sindicatos, clínicos do trabalho, magistrados e demais problematizadores do tema. Acreditamos que desta forma é possível resistir, parar ou diminuir métodos invasivos no trabalho e, então, transformar o cenário externo e interno, criando assim linhas de fuga.

É necessário com urgência que o judiciário se flexibilize, que discuta profundamente sobre saúde mental, uma vez que tem um grande papel nesse processo. Dejours (2014) sinaliza para o tema da cooperação e da necessidade de assumir o cuidado com o outro.

Entende-se que apesar do real institucional ser atravessado pela questão hierárquica, quem faz as regras de convivência são as próprias pessoas da instituição, os grupos, então as regras se fazem e desfazem pela alteração desta dinâmica das relações, de quem ocupa posições de poder, da convivência e não tanto das instituídas.

O trabalho coletivo é um potente estruturador da saúde, para sua prevenção e manutenção, inclusive para melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade. Seus desdobramentos são inúmeros e ainda pouco conhecidos, até subdimensionados.

As saídas são descritas como coletivas sempre. Desta forma, a grande contribuição da Psicodinâmica do trabalho ao campo da Justiça do Trabalho é no sentido de propor uma ênfase na carreira coletiva desde que seus magistrados ingressam na instituição.

É extremamente importante esta visão voltada ao coletivo, que permitirá uma melhoria nas relações entre os atores e fundamentalmente na própria formação dos juízes, com o desenvolvimento de um olhar sistêmico para uma realidade social cada vez mais complexa, em que a prática da convivência facilitará não apenas o trabalho da primeira instância, definido como solitário, mas também o da segunda instância, que precisa ser preparada para o trabalho em colegiado de forma mais estrutural. Ganha-se em celeridade, em saúde e na qualidade e sentido do trabalho desenvolvido.

Existem muitos indicativos de saúde já presentes no trabalho dos magistrados, tais como autonomia quanto aos processos de trabalho, o senso de utilidade do seu trabalho, os poros, dois períodos de férias, o engajamento e a dedicação com que executam suas tarefas, mas para que os indicativos possam ser transformados em estratégia será necessário o desenvolvimento da atividade deontica, engajamento coletivo, mobilização e desejo.

Estes movimentos precisam ser multidirecionados a diferentes realidades internas, misturando-se os coletivos de forma a potencializar sua força e pertencimento, coletivos que precisarão aprender a coexistir de forma a praticar o Reconhecimento – hierárquico e dos pares – com a preocupação e o cuidado institucional de que a tecnologia virtual não fragmente e interfira tanto no diálogo entre as pessoas. E que possa haver encontros, cada vez mais, legitimados pelo próprio coletivo, para que se aprenda a observar, interpretar e compartilhar com o outro as pistas do dinâmico movimento do coletivo.

CENA 6 CENA FINAL – DO EPÍLOGO POSSÍVEL

6.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As análises foram possíveis através do vasto material proveniente da pré-pesquisa em que foram feitas 22 entrevistas a diferentes setores e da pesquisa propriamente dita – com aplicação do IRIS a 20 magistrados, 20 entrevistas individuais e a realização de 12 sessões entre Porto Alegre e Caxias do Sul. Destaca-se que o grupo de magistrados foi tomado como um só e que se locomoveu de acordo com a mobilização do próprio coletivo.

É preciso admitir, inicialmente, que a organização do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região é atravessada por contradições, sendo difícil resolver, definitivamente, todas as questões apresentadas pelos trabalhadores – servidores e magistrados – exatamente por possuírem um peso prescrito das leis, que imprimem uma austeridade histórica, dificultando muitos dos processos de trabalho.

As tecnologias virtuais deram outra dinâmica ao trabalho, modificando a forma pela qual ele está organizado. Ocorre que a grande questão levantada pelos trabalhadores foi a forma pela qual estas mudanças foram feitas, quer dizer, foram percebidas de forma impositiva, sem a construção de diálogo com os atores diretamente envolvidos, fazendo com que a reação ao sistema PJE trouxesse alguns entraves em relação a sua operacionalização.

Questão trabalhada institucionalmente apenas a partir da questão comportamental de resistência à mudança, inerente ao ser humano, mas que não possibilita problematizar o cerne do problema, quer dizer, a falta de espaços de discussão para que fosse construída uma ferramenta a partir da inteligência prática acumulada dos magistrados, o que foi percebido por eles de forma desqualificatória, particularmente ao sistema implantado para a primeira instância, já que houve alguma possibilidade de negociação, de liberdade criativa à segunda instância, tornando-se possível adaptar a ferramenta para suas especificidades.

O trabalho neste campo apresenta-se organizado de forma vertical com diversas varas especializadas que se assemelham a feudos e que trabalham, muitas delas, de forma diferente e independente. Ocorre também que muitas vezes o

sofrimento e a violência nas relações são perpetuados pelos próprios servidores, que racionalizam e banalizam o poder instituído.

Conforme entrevistas realizadas com os trabalhadores provenientes de diversos setores do TRT, a política e o poder estão muito presentes na hierarquia e nas relações que se estabelecem entre as pessoas, sendo este um dos principais problemas a serem enfrentados no cotidiano de trabalho.

Os juízes são, assim como os servidores, atravessados por diferentes níveis de poder. Hierarquicamente, a pirâmide, em sua base, é constituída pelos juízes substitutos, os titulares, desembargadores e ministros. Dentro do Tribunal é possível ainda ascender para determinados cargos de hierarquia, como corregedor e vice-corregedor.

As carreiras atualmente são mais longas e muitas vezes não possibilitam chegar na segunda instância, em função de haver mais juízes e das promoções não permitirem essa perspectiva em função do tempo. Antes ocorriam com maior frequência, havia menos pessoas, menos demandas e a sociedade tinha outro ritmo.

Existem duas formas de Reconhecimento institucional voltadas aos magistrados, as promoções por antiguidade e as por merecimento, sendo que a última também inclui antiguidade no critério, dentre outras composições subjetivas, que marcam essa como a mais nevrálgica e esperada das promoções, criando assim muitas dúvidas, competições que, mesmo veladas, rompem e/ou dificultam alguns laços de solidariedade, delineando esta como a forma de reconhecimento mais idealizada pelos magistrados.

O reconhecimento institucional não é frequentemente mencionado, talvez por não ser esperado, sendo de relevância para os magistrados principalmente o reconhecimento dos pares e dos jurisdicionados.

Ficou marcada a importância do reconhecimento do juiz de segunda instância em relação ao trabalho do juiz de primeira. Apontaram não ser muito comum, apesar de muito valorizada por eles, a forma cuidadosa pela qual algumas sentenças são reformadas. Às vezes a modificação é mínima e o texto que acompanha é duro demais, fruto das relações segregatórias.

Há necessidade de um novo perfil de juiz, aquele que precisa estar plugado o tempo todo, com visão sistêmica diante do elevado e crescente número de demandas cada vez mais complexas, que não param de entrar via sistema eletrônico.

A questão que se coloca não é a tecnologia em si mas a intensificação do trabalho produzido por ela. O PJE ao acrescentar mais uma tela na mesa do juiz, fazendo dividir sua atenção, coloca em evidência a produtividade mensal e a exigência de celeridade de uma sociedade sedenta por causas trabalhistas. Nesse sentido a própria sociedade que critica o judiciário impõe uma demanda infinita de soluções para fatos que não são necessariamente judiciais, mas que se judicializam.

Em relação a operacionalização dos processos de trabalho nesta nova organização demonstrou que a forma pela qual o PJE foi estruturado não seguiu a mesma ordem que o processo físico, o que provocou a perda da experiência acumulada dos magistrados, perda do que é mais significativo ao trabalhador, sua inteligência prática. Tal questão deveria ser repensada junto aos programadores do sistema.

Desta forma, o trabalho do magistrado assemelha-se ao de Sísifo, denominado como aquele que executa um trabalho sem fim, um trabalho que os coloca em falta permanente, não sendo possível nunca zerar, concluir ou parar de gerar resíduo, assim chamados os processos de trabalho que ficam para trás.

Antigamente o juiz podia ficar enclausurado em seu notório saber, no seu gabinete, em nome de uma neutralidade que lhe permitisse um julgamento mais isento. Hoje tal situação não lhe é mais possível, ele está definitivamente dentro de uma rede informacional em que tudo é compartilhado pelas tecnologias virtuais, o que lhe exige o acionamento de novas habilidades e competências, grande facilidade com informática, disposição para ser quase um autodidata.

Ele está mais no centro das atenções, algumas sessões inclusive são disponibilizadas pela internet. Ocorre, por outro lado, que a sociedade de controle se materializa também através destes recursos, exigindo igualmente aos magistrados impor limites claros ao trabalho em nome da própria saúde.

Muitas vezes, devido ao alto nível de exigência pessoal e profissional, do seu nível de dedicação ao trabalho, o magistrado possui uma meta maior do que a instituição determina, evidenciando ser difícil operacionalizar os limites necessários ao trabalho em nome da saúde, de realizar as pausas, os movimentos compensatórios, os poros, dentre outros.

Há uma distância entre a cooperação e as estratégias de gestão, impostas por metas e avaliações individualizadas que vêm na contramão da construção da

atividade deôntica, formada a partir da confiança, da solidariedade e da cooperação entre os magistrados.

De acordo com o Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS) utilizado no estudo, não há risco de sofrimento patogênico no grupo de magistrados que está vivenciando sofrimento criativo, prazer e utilizando as defesas coletivas de modo bem sucedido ou mais favorável à saúde. O instrumento levanta, no entanto, questões importantes a serem consideradas institucionalmente:

Quanto ao fator utilidade: todos os magistrados são muito identificados com o trabalho, com grande senso de utilidade, sendo os desembargadores os que utilizam mais a criatividade no desempenho das tarefas; os juízes Titulares sentem-se mais úteis; os juízes Substitutos são os que menos percebem a sua contribuição e os que menos adaptam o trabalho, usando menos a criatividade.

Em relação às diferenças de resultados entre interior e capital, no interior os juízes sentem-se mais produtivos e úteis, sendo possível usar mais a criatividade na solução dos problemas, sentindo-se, assim, mais realizados profissionalmente.

Quanto ao fator indignidade, mostrou-se alto, indicativo de base necessária para a mobilização do coletivo, o que foi evidenciado particularmente no interior. Demonstrou estar mais indignado o juiz Titular; sendo o desembargador, o menos deles. O Juiz substituto é o mais revoltado com relação à submissão à estrutura e às condições de trabalho. Desta forma percebeu-se que as respostas estão condizentes com a forma pela qual a estrutura hierárquica está organizada.

Como pontos críticos, identificaram, tanto no interior, quanto na capital, o trabalho desgastante, cansativo, com número insuficiente de pessoas para a realização do trabalho, problemas estruturais e recorrentes do serviço público.

Em relação ao fator reconhecimento, os desembargadores apresentam em maior grau, realizando um trabalho com maior liberdade e alta autonomia, assim como maior participação no planejamento da instituição. Questão que precisaria ser revista para que todos pudessem ser incluídos, mesmo que por meio de alguma representação, para que se sentissem identificados, fazendo parte da instituição também em seu planejamento e não apenas na execução, tanto os substitutos quanto os titulares. Esses, inclusive, evidenciaram necessidade de maior participação no prescrito.

No entanto, nos desembargadores a solidariedade foi percebida como menor, sendo a dos juízes substitutos maior dos três. Quanto ao coletivo, todos evidenciaram gostar de conviver com os colegas, percebendo admiração pelo seu trabalho.

No interior ficou evidenciada a existência de maior confiança na relação entre chefia e subordinado e, ainda, no geral, sentem-se um pouco mais reconhecidos do que os magistrados da capital.

Os dados foram endossados pelas sessões, em que foi possível perceber um reconhecimento maior dos colegas provenientes do interior, particularmente em Caxias do Sul, em função de algumas particularidades, dentre elas: o tamanho menor da unidade, o reconhecimento do colega como um agente de transformação legítimo, o ritmo menos acelerado de vida, que permite maior investimento afetivo, um estabelecimento de vínculos mais fortes em função de todos residirem na cidade, uma sensação de pertencimento maior, além do componente italiano e da importância da comida na construção das redes afetivas.

Houve mobilização em diversos momentos também em Porto Alegre. No interior, apesar do número de encontros ter sido menor, foi possível visualizar o coletivo de forma mais estruturada, o que leva a pensar nos indicativos de saúde já presentes no trabalho dos magistrados e que precisam ser transformados em Estratégias de saúde, de forma que o coletivo possa sustentar sistematicamente seus acordos, laços afetivos, cooperação, atividade deontica.

As estratégias de defesa mais comuns evidenciadas foram a racionalização, a negação, o distanciamento afetivo, a ironia e a hiperaceleração.

Dentre os indicativos de saúde encontrados, que foram muitos, destacam-se as viagens, as férias duas vezes ao ano, a prática de esportes, o humor, a arte, a religião, a meditação, a terapia, lecionar, ter autonomia, gerenciar os processos de trabalho, escuta qualificada na audiência, ter família parceira, tocar instrumento, criar poros.

Algumas estratégias coletivas foram ressaltadas, como a convivência com os colegas, almoço no trabalho, saídas particulares com colegas, participação em confrarias, vida associativa, festas, encontros, reuniões semanais, grupo de discussão virtual, presencial, rituais de entrada no grupo.

Percebeu-se, no entanto, que alguns indicadores de saúde também são marcadamente individualizantes como buscar viagens, férias, mas que não mobilizam coletivos para pensar os modos de organização do trabalho. A própria questão do

pouco quórum nos momentos de discussão ou da falta dele na etapa de validação em Porto Alegre, demonstra a intensidade desta individualização, fazendo pensar que este poderia ser um tema que agencia outros elementos, como por exemplo, a hierarquia, na medida em que serve de manutenção de certos modos de trabalhar, organizar e decidir sobre o trabalho.

Tais questões levantadas desembocam na relevância da contribuição pelo viés da Clínica da Cooperação. Um aspecto relevante é o fato de já existirem muitos indicativos de saúde no trabalho dos magistrados. Há um enorme senso de identificação e comprometimento com o “fazer justiça”. Houve previamente muitos investimentos para que o magistrado pudesse usar a toga, ocupando aquele lugar.

Ocorre que uma das grandes antíteses ao trabalho coletivo parece ser o hiato existente na própria estruturação da carreira, uma vez que foi implantada a capacitação inicial de três meses para juízes ingressantes, o primeiro deles realizado em Brasília, junto aos ministros do TST, magistrados de terceira instância, muitos deles ícones das teses com as quais os ingressantes se identificam.

Percebe-se que há um empoderamento do juiz substituto, endossado também pelos últimos dois meses de capacitação na Escola Judicial, que tem a preocupação legítima de ampliar o seu foco através de uma visão de conhecimento multidisciplinar, que dê conta das demandas cada vez mais complexas da sociedade.

Assim, ao substituto ingressante vai sendo mostrado um prescrito mais aberto, mas quando ele se depara com o real do trabalho e suas contradições, não consegue avançar e colocar em prática seus ensinamentos, uma vez que deve seguir a organização do juiz titular, adaptando-se a ela.

Há muitas capturas institucionais, sendo a antiguidade e a hierarquia das leis mais fortes, de forma que, seguindo o prescrito, deve adotar as determinações do titular, se desempoderando da sua força crítica, da mobilização subjetiva e se acomodando aos padrões instituídos. Há um reforço muito forte a este movimento. Porém, se pretende seguir a carreira, se depara com outra estruturação, agora voltada ao coletivo, em que as decisões são tomadas em colegiados, constituindo várias turmas com diversas formas de entendimento. Surge a necessidade institucional de aprender a trabalhar coletivamente, forma mais saudável de trabalho instituída na segunda instância.

Desta forma, ressalta-se que o dilema da individualização, da hierarquia e da competição trazem dificuldades a criação de coletivos de trabalho.

Entende-se a importância fundamental à saúde mental e à estruturação da carreira que essa esteja fundamentada no trabalho coletivo desde a 1ª instância. A contribuição da tese é no sentido de apontar o papel da formação coletiva para a estruturação da carreira, de forma a estimular e resguardar a própria saúde mental dos seus magistrados.

Há uma quebra na sua formação atual, que despotencializa os indicativos de saúde e de produção do trabalho com maior sentido. Nesta falta há um reforço para as singularidades, o que pode levar a um embotamento, uma desafetivação para o coletivo. Se atingir o patamar da 2ª instância, o desembargador necessitará adaptar-se às singularidades com que irá se deparar, incluindo a sua, na constituição das turmas, dificultando a operacionalização do trabalho efetivamente coletivo. O grande paradoxo é a falta de preparação da carreira como um todo para o trabalho no coletivo.

As Estratégias de Saúde, com base na mobilização subjetiva, são fundamentadas na inteligência prática, no espaço público de discussão e na cooperação. Falta construir esta ponte de acesso.

Ao falar do sofrimento, Maturana (1997) conclui que a dor nos faz questionar, é uma oportunidade única de transformação, tal como a curiosidade, que nos deixa menos submissos aos padrões externos. A dor da alma também ensina, pois se alguém nos repudia, perguntamos o que fizemos para que isso aconteça. Investigar, nas palavras do autor, é uma oportunidade de crescimento.

Através da inteligência prática coletiva, o judiciário deve aprender a propor soluções mais massivas e não litigiosas, otimizando a máquina pública, da “máquina de fazer sentenças”. Este é o melhor do trabalho dos magistrados, é o seu acúmulo coletivo.

Nesse sentido, a reunião das inteligências singulares dos desembargadores permite, devido a sua autonomia, a possibilidade da inventividade, da inteligência prática do coletivo, a criação de caminhos, dentre eles as próprias Orientações Jurisprudenciais. O que é mais danoso ao psíquico é não ter a possibilidade dos sujeitos se reconhecerem naquilo que têm em comum, o que compartilham através do seu trabalho.

As Estratégias de Saúde emancipam os sujeitos, ressignificando o sofrimento, transformando a organização do trabalho pelos modos de gestão coletiva.

Em relação às interações humanas, Maturana (1997) salienta que a história da humanidade revela que o amor está associado à sobrevivência através da cooperação. Aponta o autor ainda ser o acolhimento que permite a existência.

Se clinicar é favorecer o acontecimento, amplificando a potência do trabalho, entende-se ter dado sentido à mobilização do coletivo de magistrados, acompanhando seu movimento e brotamentos no caminho. Este foi um coletivo que se deslocou, que se afetou e provocou afetações.

Destaca-se a política coletiva como estratégia de saúde, ao serem os magistrados protagonistas na defesa da própria saúde – física e psíquica – e no processo de democratização necessário a esta caminhada.

6.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realidade atual vem exigindo dos pesquisadores envolvidos com a temática da saúde e trabalho maiores esforços para compreender as mudanças recentes, pois o modo de as pessoas fazerem uso de suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para produzir no trabalho foi transformado de forma bastante significativa.

Essas modificações são ainda mais exacerbadas pelo fato dos trabalhadores do TRT4 se encontrarem em um espaço de transição com a implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJE), em diferentes etapas, alguns inclusive com processos paralelos, físicos e virtuais, que trouxeram implicações à subjetividade.

Em relação ao objetivo da pesquisa, pretendia-se discutir indicativos de saúde no coletivo de magistrados considerando a organização do trabalho na 4ª Região. A pesquisadora entende que os objetivos geral e específicos foram atingidos. Nos próximos parágrafos, serão retomadas brevemente algumas análises, que foram possíveis através da pré-pesquisa, em que foram feitas 22 entrevistas em diferentes setores e da pesquisa propriamente dita – com aplicação do IRIS a 20 magistrados, 20 entrevistas individuais e a realização de 12 sessões entre Porto Alegre e Caxias do Sul.

Destaca-se que o grupo de magistrados foi tomado como um só e que se locomoveu de acordo com a mobilização do próprio coletivo.

A organização do trabalho, ao ser modificada pelos processos virtuais, exacerbando o seu volume, ao atingir a subjetividade dos trabalhadores, modifica a

sua maneira de ser e traz efeitos ainda não perfeitamente dimensionados tanto à saúde física quanto à psíquica.

As estratégias de defesa utilizadas pelos magistrados foram a racionalização, a negação, o distanciamento afetivo, a ironia e a hiperaceleração.

Dentre os indicativos de saúde encontrados, destacam-se as viagens, as férias duas vezes ao ano, a prática de esportes, o humor, a arte, a religião, a meditação, terapia, lecionar, ter autonomia, gerenciar os processos de trabalho, escuta qualificada na audiência, ter família parceira, tocar instrumento, criar poros.

Algumas estratégias coletivas foram ressaltadas, como a convivência com os colegas, almoço no trabalho, saídas particulares com colegas, participação em confrarias, vida associativa, festas, encontros, reuniões semanais, grupo de discussão virtual, presencial, rituais de entrada no grupo.

A contribuição da tese é no sentido de apontar o papel da formação coletiva para a estruturação da carreira de forma a estimular e resguardar a própria saúde mental dos seus magistrados. Entende-se a importância fundamental à saúde mental e à estruturação da carreira que essa esteja fundamentada no trabalho coletivo desde a 1ª instância.

Pesquisar com a Clínica Psicodinâmica, constituidora de espaços legítimos de discussão, fez muito sentido no campo, uma vez que incitou a problematizar os atravessamentos dinâmicos do trabalho, criando trilhas de saúde no e com o coletivo. Este provou ser um grande desafio aos trabalhadores e pesquisadores – seguir a trilha da mobilização subjetiva do coletivo.

Pretendeu-se associar postulados de Dejours, na Clínica Psicodinâmica da Cooperação, a dispositivos outros, como forma de manter o grupo de discussão. Esses atravessamentos foram muito interessantes no caminho entre o prescrito e o real da pesquisa, provocando reflexão sobre outros modos de operar no campo através da Clínica do Trabalho.

Houve a possibilidade de experimentar conexões que forçaram os limites da abordagem clínica da Psicodinâmica, que abriram brechas no campo, colocando em evidência que os conceitos são vivos e se movimentam no tempo próprio da instituição.

Para compreender esta dinâmica, foi importante encontrar os tensionamentos, os nós que possibilitaram as desconstruções, e para isso foi preciso estar aberto à “bricolagem”, a novas construções possíveis. E também foi necessário correr riscos

ao reinventá-los diante do real da pesquisa e do papel político crítico que se entende ser o que o pesquisador social deva promover.

Para encerrar estas considerações, vale lembrar Guattari (1990) , quando este conclui que a produção maquínica de subjetividade, produzida no social e reforçada no mundo do trabalho, pode levar tanto para o melhor quanto para o pior.

O pior seria a passividade, a acomodação e a continuidade das práticas despersonalizantes, desagregadoras e fragmentadoras da saúde mental dos trabalhadores. Essa realidade tira a autonomia dos sujeitos envolvidos, despotencializando a todos. Tais práticas ceifam as reais possibilidades de construção de saúde dos trabalhadores e, paradoxalmente, também, da própria instituição.

Já o melhor seria a possibilidade da criação, da invenção de novos universos de referência, de novos devires, de um processo potente de mobilização subjetiva do coletivo, rumo à construção de um novo significado e sentido às relações de trabalho.

6.3 CENAS DAS PRÓXIMAS TRAMAS

O tema Saúde e Trabalho na Magistratura – os processos virtuais, a mistura das hierarquias e a construção de Estratégias de saúde não se esgotam aqui, uma vez que se encontram em pleno processo de transformação-ebulição.

Desejamos ter semeado e tensionado outras perspectivas – na própria especificidade de construir uma Clínica Psicodinâmica do Trabalho a partir das particularidades encontradas no campo e também junto a outras metodologias descritas pelas Clínicas do Trabalho.

Espera-se compor a partir daqui com a multiplicidade de olhares diante de outros pontos de reflexões que permanecem sem resposta, implicações que nem sequer dimensionamos ainda. Mas, daí, continuam as cenas de outros capítulos.

Milonga do Amigo

“Com amigo a gente não fala, com amigo a gente confessa;
Com amigo não se corre, com amigo se anda sem pressa;
Com amigo a gente chora, ri e descobre o mundo.
Com amigo se vai à farrá, se canta e toca guitarra;
Com amigo se atravessa a cordilheira da noite e se suporta o açoite que a
solidão contém. Com amigo se dá vontade de fugir, se perdem as horas, se contam
as estrelas esperando o dia amanhecer. Com amigo tudo se pode pois é ele quem
nos acolhe nas horas más e nas horas boas também.
Amigo se leva para todos os lugares, amigos se carrega no bolso, no olhar,
na alma e na memória do celular. Com amigo não se entra em fria e nem se fica em
xeque-mate, com amigo se debate a filosofia da vida. Com amigo se diz tanta coisa
e tanta coisa se fala, se fala do amor, se fala das gurias; bem, mas isto já é história
para se contar depois.

Marçal Henri dos Santos Figueiredo
Desembargador do TRT4

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAHÃO, I. J. **Organisation du travail, Représentation et Régulation du Système de Production. Étude Anthropotecnologique de Deux Distilleries Situées Dans Deux Tissus Industriels Différents du Brésil.** Tese (Doutorado). Paris: CNAM, Paris, 1986.

ALBUQUERQUE, José Augusto Guilhon. Montesquieu: sociedade e poder. In: WEFFORT, Francisco (org.). **Os Clássicos da Política.** 14.ed. São Paulo: Ática, 2006.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade** – o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____ (org.). **O Trabalho do Juiz** – análise crítica do vídeo documentário O Trabalho do Juiz. Bauru, SP: 2014.

AMADOR, Fernanda Spanier. Entre **prisões da imagem, imagens da prisão:** um dispositivo tecno-poético para uma clínica do trabalho. Tese (doutorado), Programa de Pós-graduação em Informática na Educação, Centro de Estudos Interdisciplinares em Novas Tecnologias da Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Unicamp, 2000.

ARAUJO, Luciane Kozicz Reis de; ROCHA, Rosylane Nascimento das Mercês; FERREIRA, Synara Tadeu de Oliveira. Gestão de Pessoas – escuta qualificada reduz adoecimento mental e atua sobre melhoria nos processos de trabalho. Técnica de intervenção apresentada. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, VI, Brasília, 2013.

BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. (orgs). **Clínicas do Trabalho:** novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011.

BLEHM, Clayton; VISHNU, Seema; KHATTAK, Ashbala; MITRA, Shrabanee; YEE, Richard W. Computer vision syndrome: a review. *Surv. Ophthalmol*, May-Jun, 50(3):253-62, 2005.

BOURDIEU, Pierre. *La noblesse d'État: grandes écoles et esprit de corps.* Paris: Minuit, 1989..

BOURDIEU, Pierre. Sur le pouvoir symbolique. **Annales**, Paris, v.32, n.3, p.405-11, maio/jun. 1977.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em jun./jul./ago. 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/trt04>>. Acesso em: fev. 2015.

CARNEIRO, Henrique S. Comida e Sociedade: significados sociais na história da alimentação. **História: Questões e Debates**, Curitiba, n. 42, p.71-80, 2005.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTRO, Gilda de. Disponível em: <http://www.gildadecastro.com.br/?pag=conteudo.php&id=467>. Acesso em: fev. 2015.

CASTRO, Magali. Um estudo das relações de poder na escola pública de ensino fundamental à luz de Weber e Bourdieu: do poder formal, impessoal e simbólico ao poder explícito. **Rev. Fac. Educ.**, vol.24, nº1, São Paulo, Jan/jun.1998.

CAXIAS DO SUL. Prefeitura Municipal. Disponível em: <<http://www.caxias.rs.gov.br>>. Acesso em: fev. 2015.

CAYAT, Elsa. Disponível em: <<https://www.yahoo.com/health/what-everyone-can-learn-from-elsa-cayats-last-108207746187.html>>. Acesso em: 11 fev. 2015.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**: estudos de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.

_____; ABDOUCHELI, E. Itinéraire Théorique em Psychopathologie du travail. Paris, **Revue Prevenir**, 20, 1º semestre, 1990.

_____. **Travail**: Usure Mental (reedition). Paris, 1992.

_____(Org.). **Psicodinâmica do Trabalho** – contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (org.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, p.149-174, 1996.

_____. **O fator humano**. Rio de Janeiro, RJ: Fundação Getúlio Vargas: 1997/2005.

_____. **Conferências Brasileiras**: Identidade, Reconhecimento e Transgressão no Trabalho. São Paulo: Fundap: 1999.

_____. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999/2005.

_____. A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Org.), **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

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

_____. Addendum - Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar, (orgs). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008.

_____. **Travail vivant 2: travail et émancipation**. Paris: Payot, 2009.

_____. **Suicídio no trabalho: o que fazer?** Brasília: Paralelo 15, 2010.

_____. **Trabalho Vivo – trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, Tomo II, 2012.

_____. Palestra. In: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL E TRABALHO, IV, Goiânia, 2014.

DEMO, P. **Conhecimento moderno**. Sobre ética e intervenção do conhecimento. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

DICIONÁRIO MICHAELIS. Disponível em: <<http://Michaelis.uol.com.br>>. Acesso em: set. 2013.

ENRIQUEZ, Eugène. **Clinique du pouvoir**. Les figures du maître. Paris: érès, 2007.

ESCOLA DE REDES. Disponível em: <<http://escoladeredes.net>> Acesso em: set 2013.

FACAS, Emílio Peres. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho**. Tese (Doutorado), Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FERREIRA, M. C; MENDES, A. M. **Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho**. Estud. Psicol. Natal [online]. Vol.6, n.1, pp. 93-104.

FIEDLER, Regina Célia do Prado. A teoria da Ação comunicativa de Habermas e uma nova proposta de desenvolvimento e emancipação do humano. **Rev. de Educação**, nº 1 vol. 1, p. 93-100, 2006.

FOUCAULT, Michel. **A arqueologia do saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

_____. **A ordem do discurso**. 18.ed. São Paulo: EdiçõesLoyola, 2009.

FREITAS, Vladimir Passos de. **Revista Consultor Jurídico**, 21 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-ago-21>>. Acesso em: fev. 2015.

FREUD, Sigmund. **Obras Completas**. Rio de Janeiro: Imago. XXI, 1974.

GARCIA, Wiulla Inácia. Vivência de sofrimento no Judiciário Amazonense: o papel da Organização do Trabalho. Dissertação. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICODINÂMICA E CLÍNICA DO TRABALHO, II, **Anais**, Brasília, 2011.

GENTIL, Rosana Maura; OKAWA, Cláudia Simone Grisotto; CARVALHO, Cristiane Moreira de; BARISON, Débora Mayer. Síndrome da visão do computador. **Revista Science in Health**, vol. 2, nº 1, p. 64-6, 2011.

GHIZONI, Liliam Deisy. **Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores de Catadoras Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas**. Tese (Doutorado). Universidade de Brasília – UNB, Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas, Tocantins, 2013.

GOMES, Angela de Castro. Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados. **Revista Estudos Históricos**, Rio de Janeiro, nº 37, p. 55-80, janeiro-junho, 2006.

_____; PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte. Memória da Justiça do Trabalho - Trajetórias de Juízes. **Coleção Justiça e Trabalho**, v. I, Porto Alegre: Alegre, 2010.

GUATTARI, Félix. **As três ecologias**. Campinas: Papyrus, 1990.

HABERMAS, Jürgen. **Para a reconstrução do materialismo histórico**. São Paulo: Brasiliense, 1983.

_____. **Consciência moral e agir comunicativo**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

_____. **O discurso filosófico**. Rio de Janeiro: Zahar, 1990.

LANCMAN, Selma; HELOANI, Roberto. Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**. v.14, n.3, p. 077-086, Set/Dez, 2004.

_____.(org). Políticas públicas e processos de trabalho em saúde mental. Brasília: Paralelo 15, 2008.

LEBRUN, Jean-Pierre. **Un monde sans limite**. Essai pour une clinique psychanalytique du social. Editions Erès, 2003.

LEITÃO, Macell Cunha. Hermenêutica filosófica e o imaginário jurídico moderno: uma breve análise do livro "Do Espírito das Leis" de Montesquieu. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 3068, 25 nov. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20501>>. Acesso em: 17 out. 2013

MAGNUS, Cláudia de Negreiros. **Sob o peso dos grilhões**: um estudo sobre a (Mestrado). Instituto de Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, Porto Alegre, 2009.

MARCONDES FILHO, Ciro. **Para entender a comunicação**. Editora Paulus, São Paulo, 2008.

_____. **O princípio da razão durante**. Ed. Paulus, São Paulo, 2010.

MATOS, Nelson Juliano Cardoso. Revisitando o debate sobre a doutrina da separação de poderes: Montesquieu republicano e a exegese de a constituição da Inglaterra. In: XIX ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, XIX, **Anais**. Fortaleza, CE, junho de 2010.

MATURANA, Humberto. Reflexões sobre o amor. In: MAGRO, C; GRACIANO, M; VAZ, N. (orgs). **A ontologia da realidade**. Belo Horizonte: UFMG, 1997.

MEDEIROS, Solene Nobre de. **Relatório de pesquisa sobre sofrimento patogênico no trabalho dos agentes de trânsito**. Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho da UnB, Brasília, 2013.

MENDES, Ana Magnólia. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações para saúde mental do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 1995.

_____; ABRAHÃO, J. I. A influência da Organização do Trabalho nas vivências de prazer-sofrimento do trabalhador: uma abordagem psicodinâmica. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v,2, nº 26, p. 179-184, 1996.

_____. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. Tese (Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, 1999.

_____; MORRONE, Carla Faria. **A resignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal**. Periódicos.ufsc.br. IPII' Volume 3, nº2, Julho-dezembro, p. 91-118, 2003.

_____. (Org.) **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

_____; LIMA, Suzana Canez da Cruz; FACAS, Emílio Peres. Apresentação. In: MENDES, Ana Magnólia; LIMA, S. C.; FACAS, Emílio Peres (Orgs). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007.

_____ et al. (Org.). **Trabalho e saúde – o sujeito entre a emancipação e a servidão**. Curitiba: Juruá, 2008.

MENDES, Ana Magnólia. Prefácio. In: FERREIRA, João Batista. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho**. Rio de Janeiro: 7 letras, 2009.

_____; ARAUJO, Luciane Kozicz Reis. **Clínica em Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

MENDES, Jussara Maria Rosa. **O verso e o averso de uma história: o acidente e a morte no trabalho**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **A informática no Brasil: prazer e sofrimento no trabalho**. Porto Alegre: Ed. Universidade UFRGS, 1999.

_____; SOUZA FILHO, Geraldo de Azevedo; DORNELLES, Rogério Alexandre Nedir. **Avaliação das condições de trabalho e de saúde dos servidores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul: Relatório de Pesquisa**. Instituto de Psicologia. Porto Alegre, 2012.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**. Brasília: Ministério da Saúde, 2011. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: abr. 2015.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao Trabalho – manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília, 2001.

MORAES, Maria Lúcia Andreoli de; MARQUES, Juracy. Max Pagés: a relação como laço grupal. **Revista Expressão Psi**. vol., 5, nº 2, p. 5-15, Pelotas: Educat, 2001.

MORAES, Rosângela Dutra de. **Prazer-Sofrimento no trabalho com automação: estudo em empresas japonesas no Polo Industrial de Manaus**. Manaus: Editora da Universidade Federal do Amazonas, 2010.

_____; VASCONCELOS, Ana Cláudia Leal. In: SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel (org). **Saúde Mental e trabalho na Amazônia: múltiplas leituras sobre prazer e sofrimento no trabalho**. Porto Velho: Edufro, 2013. vol. I.

NARDI, Henrique Caetano; TITTONI, Jaqueline; BERNARDES, Jefferson S. Subjetividade e Trabalho. In: CATTANI, Antonio D.(org). **Trabalho e Tecnologia**: dicionário crítico. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____. **Ética, Trabalho e Subjetividade**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NAVARRO, Marcelo. Por que a toga é preta. 8 nov. 2010. Disponível em: <<http://blog.tribunadonorte.com.br/abelhinha/59505>>. Acesso em: fev. 2015.

NEVES, Marco A. Borges das. **As doenças ocupacionais e as doenças relacionadas ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

O QUE é Síndrome de Visão de Computador (CVS)? Disponível em: <<http://www.centrodeolhoslondrina.com.br/artigo.asp?codigo=24&pagina=1>>. Acesso em: fev. 2015.

PAI, Daiane Dal et al. **Aceleração dos ritmos de trabalho na saúde dos servidores de um juizado especial**. Revista Saúde e Sociedade, vol.23, nº 3, jul./set., 2014.

PERILLEUX, Thomas (dir.); CIFALI, Mireille. Les métiers de la relation malmenés. Répliques Cliniques, L'Harmattan, **Coll. Savoir et formation**, 2012.

_____. O trabalho e os destinos políticos do sofrimento. In: MERLO, Álvaro Roberto Crespo Merlo; MENDES, Ana Magnólia; MORAES, Rosângela Dutra (Orgs). **O sujeito no Trabalho**: entre a saúde e a patologia. Curitiba: Juruá, 2013.

PICHON-RIVIÈRE, Enrique. **O processo grupal**. São Paulo: Martins Fontes, 1988.

PORTO ALEGRE. Prefeitura Municipal. Disponível em: <<http://www2.portoalegre.rs.gov.br>>. Acesso em: jan. 2015.

RIBEIRO, Herval Pina. **O juiz sem a toga**: um estudo da percepção dos juizes sobre trabalho, saúde e democracia no judiciário. In: RIBEIRO, Herval Pina Ribeiro (Coord.). Florianópolis: Lagoa Editora, 2005.

ROSANVALLON, Pierre. **La crise de l'État providence**. Paris, Seuil, 1981.

ROSSI, E. Z. **Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT: Análise Psicodinâmica**. Tese (Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – Sintrajufe – RS. Disponível em: <<http://www.Sintrajufe.org.br>>. Acesso em: 2012, 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Justiça do Trabalho: a justiça do trabalhador. In COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Nova Competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SOUZA, Gilda de Mello e. **O espírito das roupas: a moda no século XIX**. São Paulo: Companhia das Letras, 1987.

SZNELWAR, Laerte Idal; Abrahão, Júlia Issy Abrahão. Entre a tarefa e a atividade, a dor do trabalhar. In: MENDES, Ana Magnólia (org.). Trabalho e Saúde – o sujeito entre emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2008.

_____ et al. A subjetividade no trabalho em questão. **Revista Tempo Social**, v. 23, n. 1, p.11-30, Universidade de São Paulo, 2011.

SELLIGMANN-SILVA, Edith. Psicopatologia do trabalho: aspectos contemporâneos. In: BOJART, Luiz Eduardo Guimarães et al (coord.). In: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO, II. **Anais....** Goiânia: Cir.,p.64-98, 2007.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO PODER JUDICIÁRIO FEDERAL NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SITRAEMG. Requerimento administrativo. Fixação de jornada de trabalho dos servidores em 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais. Artigo 19 da Lei nº 8.112/909. Legalidade. Autonomia dos tribunais. Implantação do processo eletrônico. Implicações na saúde do servidor. Disponível em: <http://www.sitraemg.org.br/wp-content/uploads/2014/08/TRT-Requerimento-Administrativo_Fixacao-Jornada-de-Trabalho.pdf>. Acesso em: ago. 2012.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO DO RIO GRANDE DO SUL – SINTRAJUFES – RS. Resultado Pesquisa de Saúde. Disponível em: <http://site39603.hospedagemdesites.ws/site/arquivos/downloads/pesquisas_unificadas.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2015.

UOL EDUCAÇÃO. Montesquieu. Disponível em: <<http://educacao.uol.com.br/biografias/ult1789u639.jhtm>>. Acesso em: agosto 2013.

WEBER, Max. **Ensaio de Sociologia**. Ed. Guanabara: Rio de Janeiro, 1981.

_____. **Economia e Sociedade**. Brasília: UnB, 1991.

WIKIPÉDIA. Montesquieu. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Charles_de_Montesquieu>. Acesso em: ago. 2013.

WILSON, Elizabeth. **Enfeitada de sonhos**: moda e modernidade. Traduzido por Maria João Freire. Rio de Janeiro: Edições 70, 1985.

YAHOO. Disponível em: <<https://www.yahoo.com/health/what-everyone-can-learn-from-elsa-cayats-last-108207746187.html>>. Acesso em: 11 fev. 2015.

ENTREVISTAS

Dominique Lhuillier. Professor do Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM/Paris), dez. 2012

Éric Hamraoui. Professor do Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM/Paris), nov. 2012

Yves Clot. Professor do Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM/Paris), jan. 2013.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO****Universidade Federal do Rio Grande do Sul****Instituto de Psicologia****Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional – Doutorado****Pesquisa – Das cinzas ao Processo Judicial Eletrônico: um estudo com o coletivo de magistrados do trabalho da 4ª Região sobre Indicativos de Saúde**

Esta pesquisa visa conhecer os impactos dos Processos Judiciais Eletrônicos nas relações e na nova organização do trabalho junto aos servidores e magistrados de primeira e segunda instância do Tribunal Regional do Trabalho, 4ª região, Porto Alegre. Desta maneira, busca-se colaborar na problematização do tema através da aplicação da Clínica da Cooperação e de outros dispositivos de ação que possibilitem mobilização coletiva para construção de saúde física e psíquica.

Os procedimentos previstos para a realização da pesquisa incluem acompanhamento das rotinas de trabalho, entrevistas individuais, aplicação de Inventário e discussões em grupo. Inicialmente os dados serão validados pelos próprios participantes sendo divulgados dados gerais do estudo, de forma a não identifica-los, ficando assegurado o caráter sigiloso.

Em relação à operacionalização da pesquisa, entende-se que os encontros com os trabalhadores deverão ocorrer em grupo, realizados dentro da própria instituição, com duração aproximada de 1 hora e trinta e periodicidade semanal. Prevê-se a realização de dez a quinze encontros, perfazendo o período entre três e quatro meses.

Em caso de desistência da participação na pesquisa, o desligamento poderá ser solicitado à pesquisadora em qualquer etapa do processo. Reitero meu compromisso ético com os sujeitos da pesquisa e coloco-me a disposição para quaisquer esclarecimentos: e-mail - cmagnus@psicoonline.com.br, telefone 9967 6994.

Cláudia Magnus - Pesquisadora Nome e Assinatura do sujeito da pesquisa

Este documento consta em duas vias: uma destinada à pesquisadora, outra ao sujeito da pesquisa.

Porto Alegre, _____ de _____ de 2014.

APÊNDICE B - ROTEIRO NORTEADOR DA ENTREVISTA INDIVIDUAL

- Como foi o processo de escolha da profissão. Há quanto tempo é juiz(a)? já foi promovido(a)?

- Você é casado(a), tem filhos? Trabalha em casa?

- Quantas horas em média trabalha por dia, faz quantos processos, como está no ranking?

- Conte teu processo de trabalho, como funciona teu processo decisório?

- O que te dá mais prazer e mais sofrimento no trabalho, quais são teus engates (situações mais difíceis)?

- O que é saúde mental no trabalho para ti? Realiza atividades extra Tribunal? Tu é feliz?

- Fale da experiência com o PJE. Quais as implicações (se existirem) do PJE na tua saúde física e psíquica?

- Percebes alguma relação entre as causas julgadas e as relações dentro da instituição?

- Como são as relações de trabalho, existe coletivo no teu ponto de vista? Participas de alguma entidade de classe?

- Deseja falar sobre alguma outra questão? Te convido a participar do grupo de discussão sobre o trabalho.

APÊNDICE C – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DO USO DA IMAGEM**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM**

Eu, _____, portador(a) da Cédula de identidade nº. _____, autorizo o uso de minha imagem em vídeo, para ser utilizada como parte da pesquisa de tese de doutorado vinculada ao Programa de Pós Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGPSI/UFRGS), e que versa sobre a saúde e os processos de trabalho dos juízes de primeira e segunda instância. A pesquisa intitulada “Das cinzas ao Processo Judicial Eletrônico: um estudo com o coletivo de magistrados do trabalho da 4ª Região sobre Indicativos de Saúde” é orientada pelo professor Dr. Álvaro Roberto Crespo Merlo, coordenador do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFRGS e obteve parecer favorável no Comitê de Ética desta mesma Universidade. A presente autorização é concedida a título gratuito. Por esta ser a expressão da minha vontade, declaro e assino a presente autorização em 02 vias de igual teor e forma.

_____, dia ____ de _____ de 2014.

(assinatura)

Nome:

Telefone p/ contato:

APÊNDICE D - ROTEIRO NORTEADOR PARA O VÍDEO

1. Qual o sentido de ser juiz do trabalho para ti?
2. O que mais te dá prazer no trabalho?
3. O que te causa mais sofrimento no trabalho?
4. O que é saúde mental no trabalho?
5. Fale sobre o PJE.
6. E sobre o coletivo de trabalho, aqui as cinzas se misturam?

APÊNDICE E - ANÁLISE QUANTITATIVA DO IRIS

Quadro 16 - Análise quantitativa do IRIS – Informações pessoais

Função	Frequência
Desembargador	6
Juiz Titular	4
Juiz Substituto	9
Servidor	1
Total geral	20

Região	Frequência
Interior	6
Porto Alegre	14
Total geral	20

IDADE			
Média	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
46,2	9,61	34	62

Sexo	Frequência
Feminino	10
Masculino	10
Total geral	20

Escolaridade	Frequência
Pós-Graduação	11
Superior	9
Total geral	20

Estado Civil	Frequência
Casado	14
Divorciado	1
Separado	1
Solteiro	2
União Estável	2
Total geral	20

Quadro 17 - Fator Utilidade

	GERAL*		Desembargador		Juiz Titular		Juiz Substituto	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Meu trabalho é importante para a organização	4,75	0,55	4,67	0,52	5,00	0,00	4,67	0,71
Meu trabalho tem finalidade	4,75	0,44	4,67	0,52	4,75	0,50	4,78	0,44
Sinto-me útil no meu trabalho	4,40	0,68	4,17	0,98	4,75	0,50	4,44	0,53
Minhas tarefas são significativas para mim	4,65	0,59	4,67	0,52	4,75	0,50	4,56	0,73
Minhas tarefas são significativas para as pessoas em geral	4,30	0,66	4,50	0,55	4,50	0,58	4,00	0,71
Sinto-me produtivo no meu trabalho	4,10	0,91	4,00	0,89	4,75	0,50	4,00	1,00
Identifico-me com minhas tarefas	4,60	0,50	4,67	0,52	4,75	0,50	4,56	0,53
Tenho disposição para realizar minhas tarefas	4,20	0,70	4,33	0,82	4,50	0,58	4,11	0,60
Meu trabalho contribui para o desenvolvimento da sociedade	4,15	0,88	4,50	0,55	4,50	0,58	3,67	1,00
Sinto orgulho do trabalho que realizo	4,85	0,37	4,83	0,41	4,75	0,50	4,89	0,33
Minhas tarefas exigem conhecimentos específicos	4,75	0,55	4,83	0,41	4,75	0,50	4,67	0,71
Consigo adaptar meu trabalho as minhas expectativas	3,89	0,66	4,17	0,75	4,00	0,82	3,63	0,52
Utilizo minha criatividade no desempenho das minhas tarefas	3,85	0,93	4,33	0,82	4,00	0,82	3,56	1,01
Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	4,25	0,79	4,50	0,84	4,50	0,58	4,11	0,78
Média Geral Utilidade	4,39	0,74	4,49	0,67	4,59	0,56	4,26	0,80

* Como teve apenas um Servidor respondendo a pesquisa, ele está contado na análise geral, mas não está separado por grupo.

Gráfico 1 – Fator Utilidade - Total

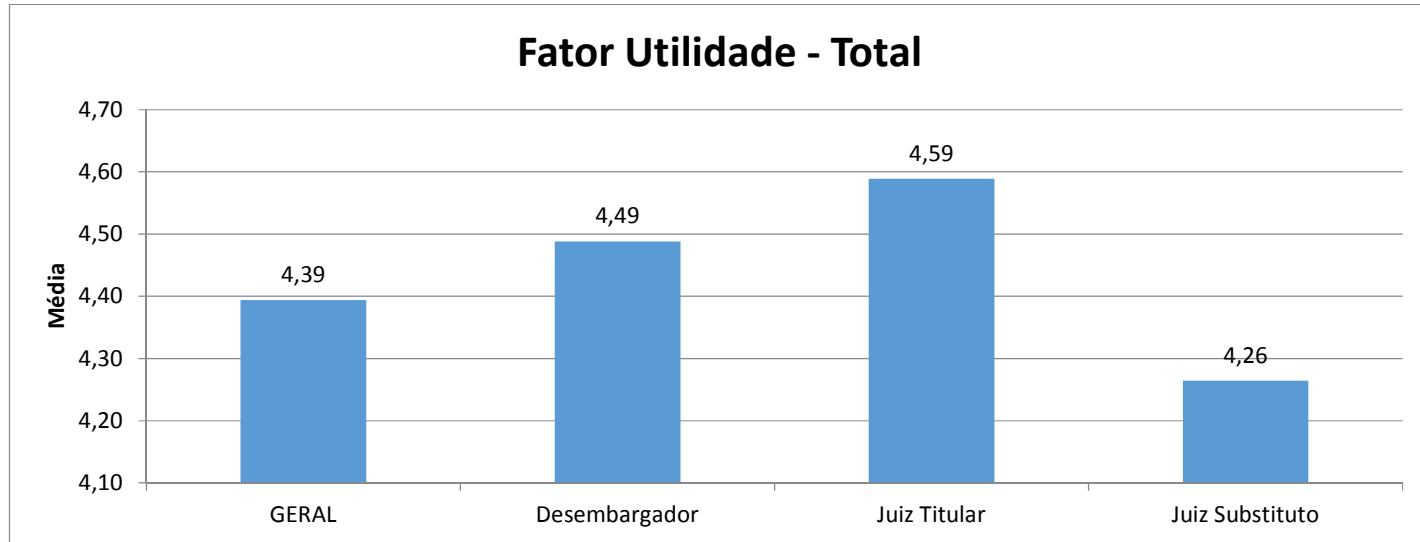
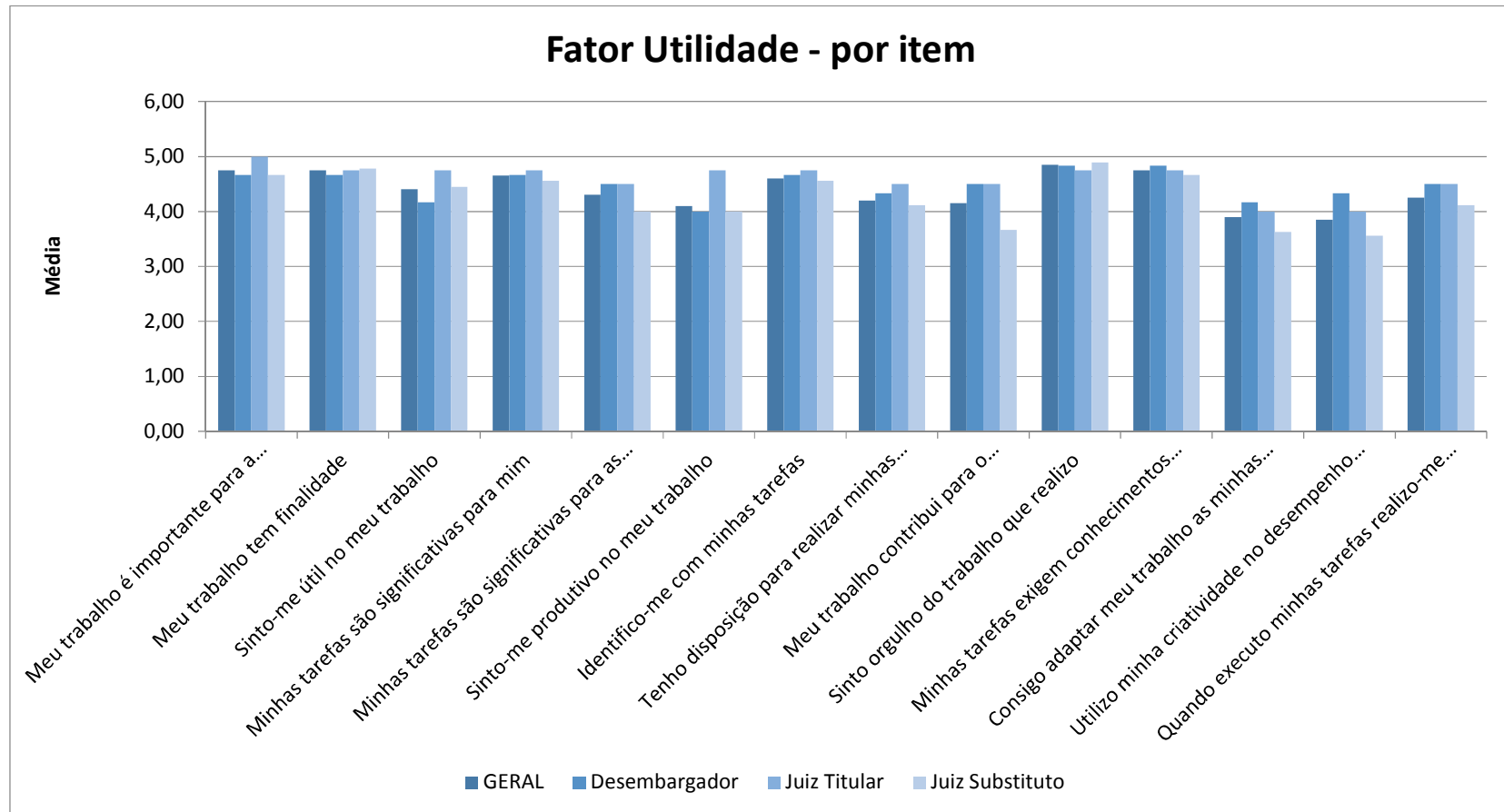


Gráfico 2 - Fator Utilidade – por item



Quadro 18 - Fator Utilidade – por item

	GERAL		Interior		Capital	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Meu trabalho é importante para a organização	4,75	0,55	4,83	0,41	4,71	0,61
Meu trabalho tem finalidade	4,75	0,44	4,67	0,52	4,79	0,43
Sinto-me útil no meu trabalho	4,40	0,68	4,50	0,55	4,36	0,74
Minhas tarefas são significativas para mim	4,65	0,59	4,83	0,41	4,57	0,65
Minhas tarefas são significativas para as pessoas em geral	4,30	0,66	4,33	0,52	4,29	0,73
Sinto-me produtivo no meu trabalho	4,10	0,91	4,50	0,55	3,93	1,00
Identifico-me com minhas tarefas	4,60	0,50	4,50	0,55	4,64	0,50
Tenho disposição para realizar minhas tarefas	4,20	0,70	4,33	0,52	4,14	0,77
Meu trabalho contribui para o desenvolvimento da sociedade	4,15	0,88	4,00	0,63	4,21	0,97
Sinto orgulho do trabalho que realizo	4,85	0,37	4,67	0,52	4,93	0,27
Minhas tarefas exigem conhecimentos específicos	4,75	0,55	5,00	0,00	4,64	0,63
Consigo adaptar meu trabalho as minhas expectativas	3,89	0,66	4,00	0,63	3,85	0,69
Utilizo minha criatividade no desempenho das minhas tarefas	3,85	0,93	4,00	0,63	3,79	1,05
Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	4,25	0,79	4,33	0,52	4,21	0,89
Média Geral Utilidade	4,39	0,74	4,46	0,57	4,36	0,80

Gráfico 3 - Fator Utilidade - Total

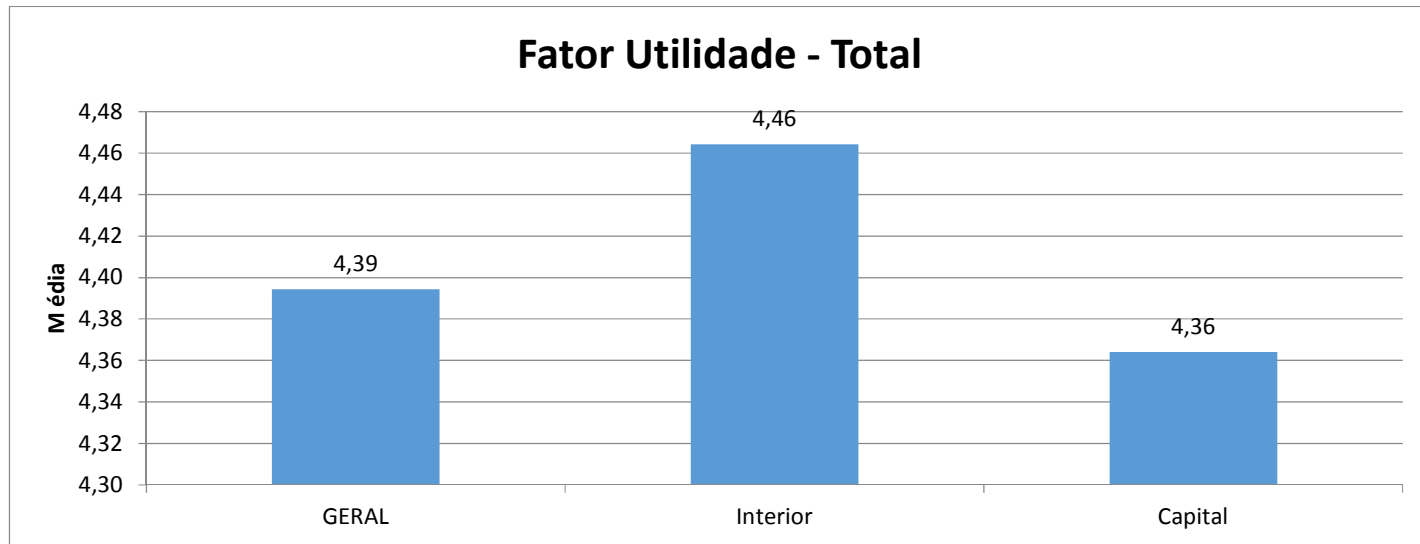
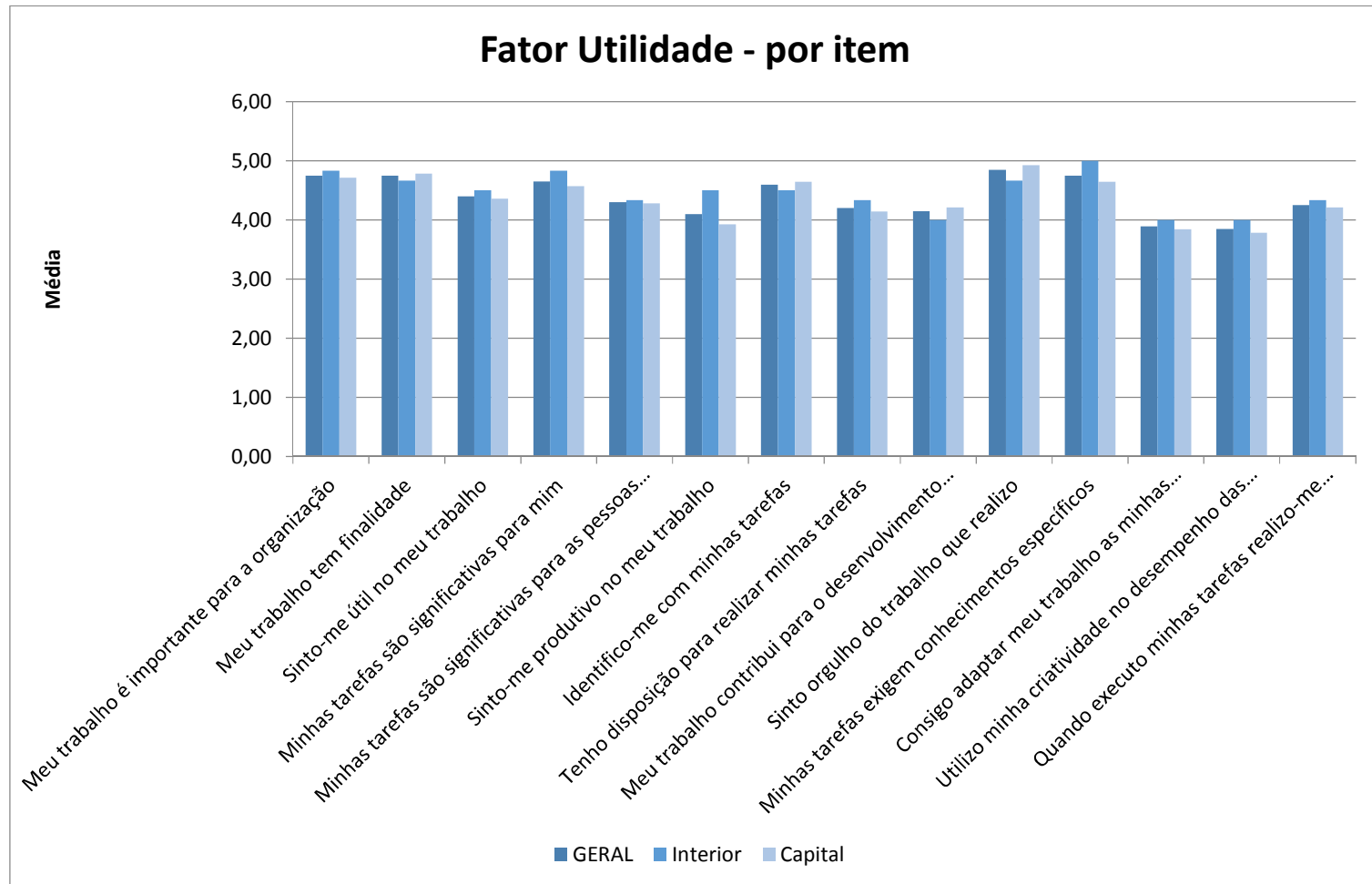


Gráfico 4 – Fator Utilidade – por item



Quadro 19 - Fator Indignidade

	GERAL		Desembargador		Juiz Titular		Juiz Substituto	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Minhas tarefas são banais	2,00	0,97	1,83	0,98	2,00	1,15	1,89	0,78
Meu trabalho é cansativo	3,75	0,79	3,33	0,82	3,75	0,50	3,89	0,78
Meu trabalho é desgastante	3,45	1,10	2,67	1,21	4,00	0,82	3,56	0,88
Tenho frustrações com o meu trabalho	2,90	0,97	2,67	1,03	3,00	0,00	2,89	1,17
Minhas tarefas são desagradáveis	2,10	0,79	1,67	0,82	2,50	0,58	2,22	0,83
Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho	3,20	1,06	2,67	1,51	3,50	0,58	3,33	0,87
Sinto desânimo no meu trabalho	2,35	0,88	2,17	0,98	2,50	0,58	2,33	1,00
Fico revoltado quando tenho que submeter o meu trabalho às decisões políticas	2,90	1,25	2,67	1,63	2,75	0,50	3,22	1,30
Meu trabalho me causa sofrimento	2,10	1,07	1,83	0,75	2,00	0,82	2,33	1,41
A repetitividade das minhas tarefas me incomoda	2,50	1,00	2,33	1,21	3,00	0,00	2,44	1,13
Revolta-me a submissão do meu chefe às ordens superiores	2,10	1,21	1,50	0,84	1,75	0,96	2,78	1,30
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado	1,25	0,55	1,17	0,41	1,00	0,00	1,44	0,73
Sinto insatisfação no meu trabalho	1,85	0,99	1,33	0,52	2,00	1,41	2,11	1,05
Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização	2,15	1,04	1,33	0,82	2,00	0,82	2,78	0,97
As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados	3,00	0,92	2,17	0,75	3,25	0,50	3,33	0,87
Tenho receio de ser punido ao cometer erros	1,80	1,06	1,33	0,52	1,75	0,50	2,11	1,45
É injusta a distribuição da carga de trabalho na equipe	2,50	1,19	1,83	0,75	2,25	0,96	3,11	1,36
O número de pessoas é insuficiente para execução das atividades da minha unidade	3,65	1,18	3,17	1,47	3,75	0,50	3,78	1,20
Média Geral Utilidade	2,53	1,20	2,80	1,12	2,60	1,03	2,75	1,23

Gráfico 5 - Fator Indignidade

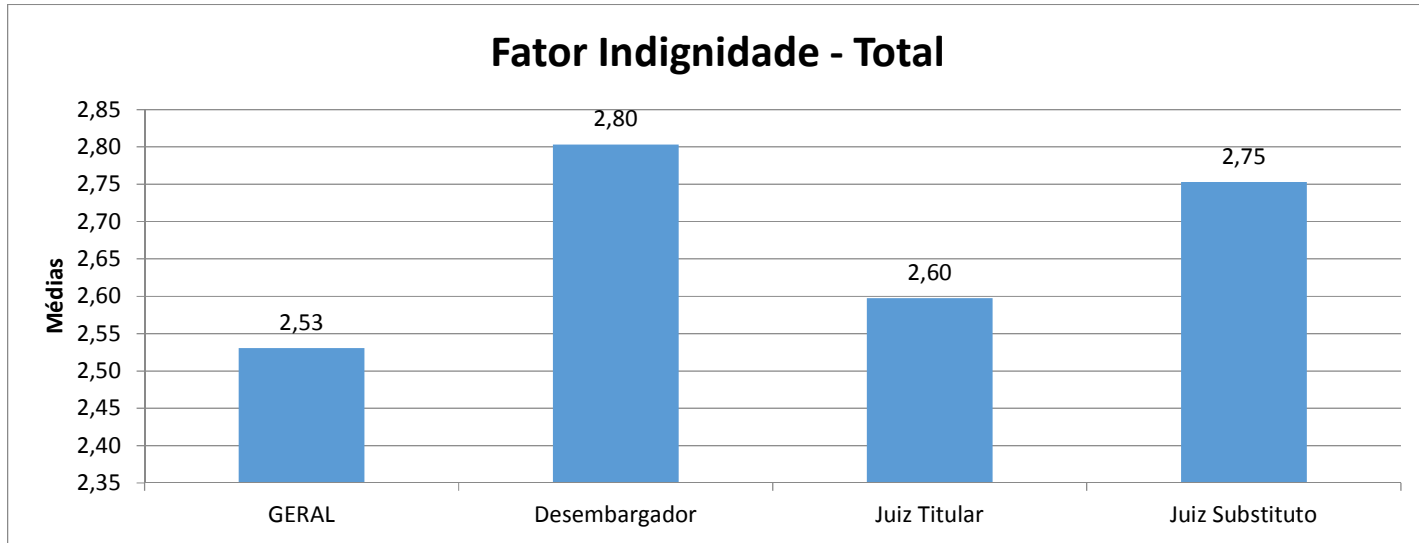
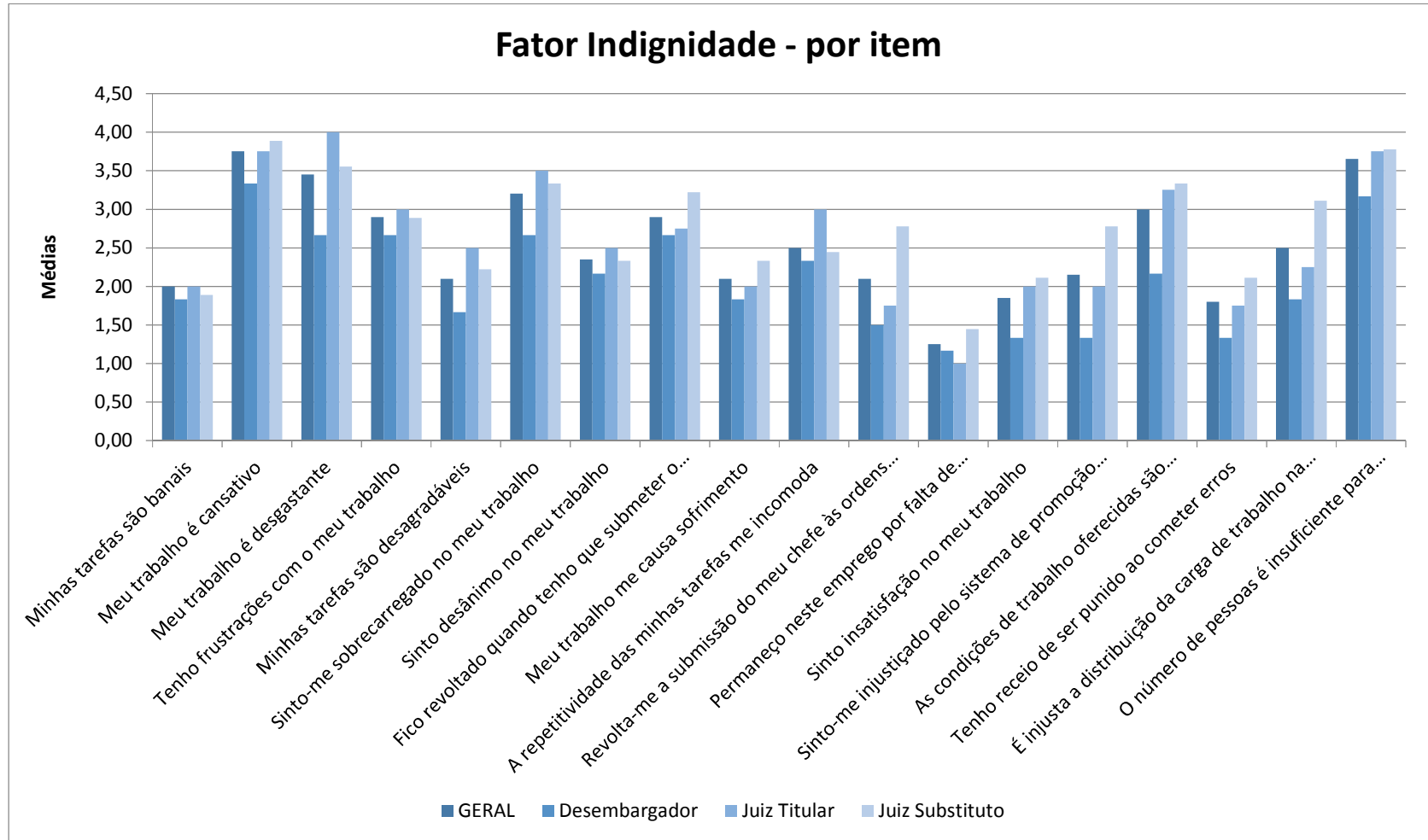


Gráfico 6 - Fator Indignidade – por item



Quadro 20 - Fator Indignidade – por item

	GERAL		Interior		Capital	
	Média	Desvi o Padrã o	Média	Desvi o Padrã o	Média	Desvi o Padrã o
Minhas tarefas são banais	2,00	0,97	2,67	0,52	1,71	0,99
Meu trabalho é cansativo	3,75	0,79	3,83	0,75	3,71	0,83
Meu trabalho é desgastante	3,45	1,10	3,50	0,55	3,43	1,28
Tenho frustrações com o meu trabalho	2,90	0,97	2,83	0,75	2,93	1,07
Minhas tarefas são desagradáveis	2,10	0,79	2,67	0,52	1,86	0,77
Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho	3,20	1,06	3,50	0,55	3,07	1,21
Sinto desânimo no meu trabalho	2,35	0,88	2,50	0,55	2,29	0,99
Fico revoltado quando tenho que submeter o meu trabalho às decisões políticas	2,90	1,25	2,83	0,98	2,93	1,38
Meu trabalho me causa sofrimento	2,10	1,07	2,33	1,03	2,00	1,11
A repetitividade das minhas tarefas me incomoda	2,50	1,00	2,83	0,75	2,36	1,08
Revolta-me a submissão do meu chefe às ordens superiores	2,10	1,21	2,67	1,03	1,86	1,23
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado	1,25	0,55	1,33	0,52	1,21	0,58
Sinto insatisfação no meu trabalho	1,85	0,99	1,83	0,98	1,86	1,03
Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização	2,15	1,04	2,83	0,75	1,86	1,03
As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados	3,00	0,92	3,17	0,41	2,93	1,07
Tenho receio de ser punido ao cometer erros	1,80	1,06	1,67	0,52	1,86	1,23
É injusta a distribuição da carga de trabalho na equipe	2,50	1,19	2,83	0,75	2,36	1,34
O número de pessoas é insuficiente para execução das atividades da minha unidade	3,65	1,18	3,50	1,05	3,71	1,27
Média Geral Utilidade	2,53	1,20	2,74	0,94	2,44	1,28

Gráfico 7 – Fator Indignidade - Total

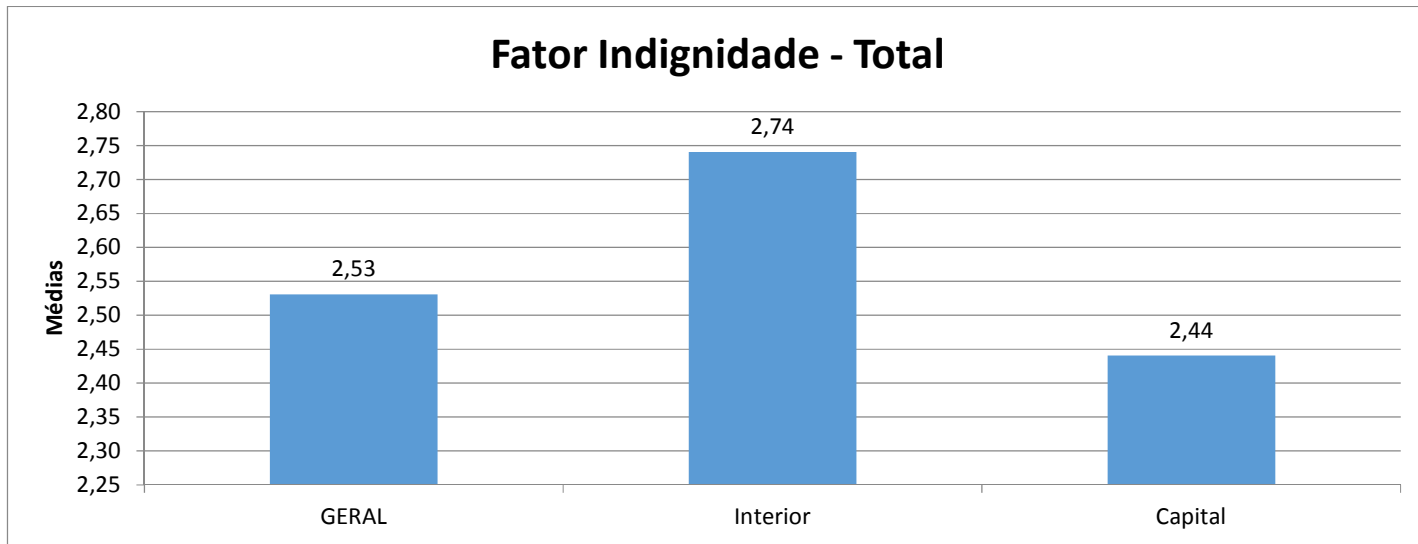
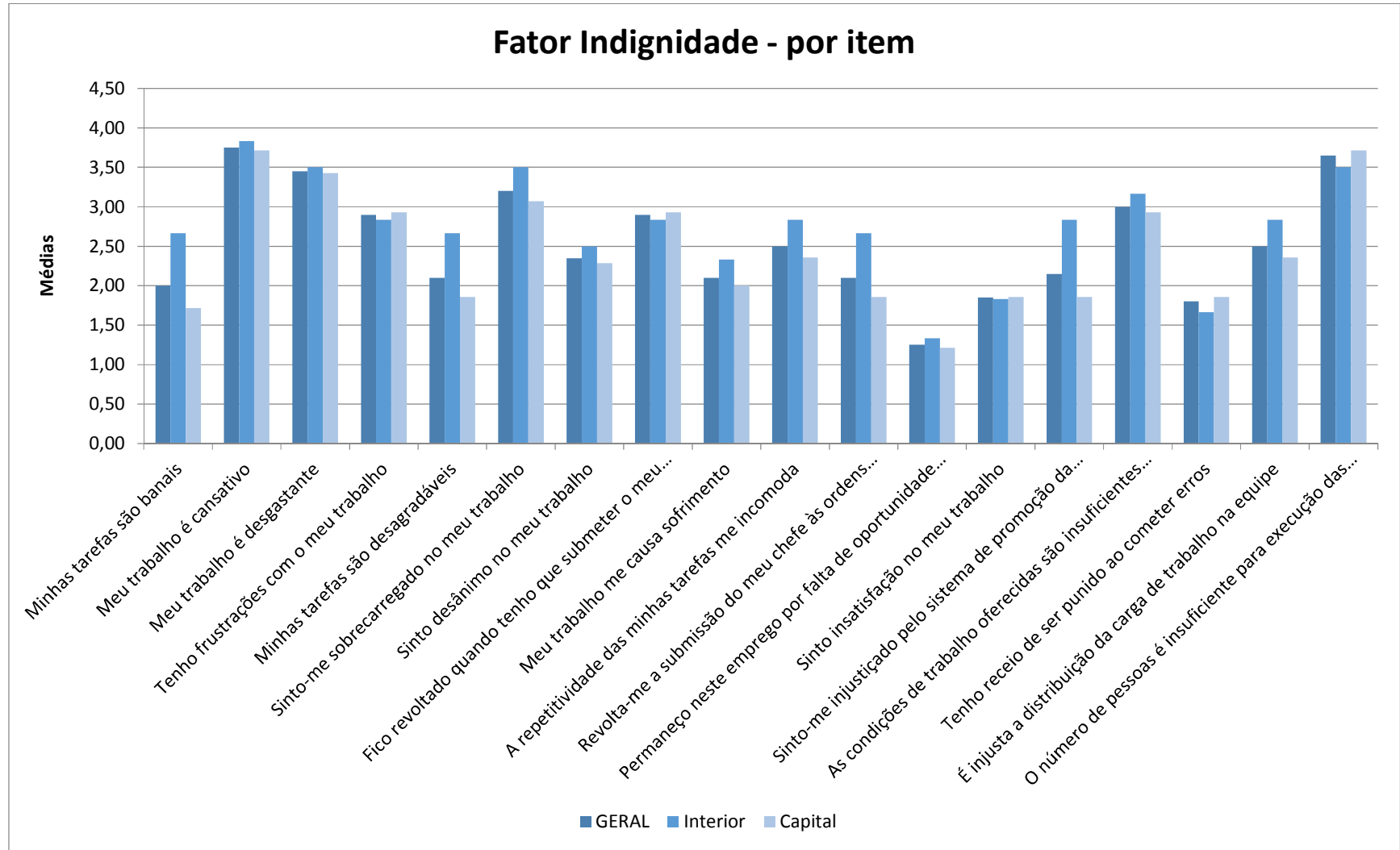


Gráfico 8 – Fator Indignidade – por item



Quadro 21 - Fator Reconhecimento

	GERAL		Desembargador		Juiz Titular		Juiz Substituto	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Sinto o reconhecimento dos meus colegas pelo trabalho que realizo	3,40	0,68	3,50	0,55	3,75	0,50	3,11	0,78
Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	3,75	1,07	4,33	0,82	4,00	0,82	3,33	1,22
Sinto meus colegas solidários comigo	3,65	0,93	3,33	1,51	3,75	0,50	3,78	0,67
Tenho liberdade para organizar o meu trabalho da forma que quero	4,00	0,92	4,33	0,82	4,00	0,82	3,67	1,00
No meu trabalho participo desde o planejamento até a execução das tarefas	3,53	1,22	4,20	1,10	3,00	1,41	3,44	1,24
Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo	2,95	1,23	2,50	1,64	3,75	0,50	2,78	1,09
Gosto de conviver com meus colegas de trabalho	4,42	0,69	4,20	1,10	4,50	0,58	4,56	0,53
No meu trabalho posso ser eu mesmo	3,85	1,23	4,33	1,21	3,75	0,96	3,56	1,42
O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros	3,70	1,13	3,67	1,21	3,75	0,96	3,67	1,32
No trabalho, uso o meu estilo pessoal	4,11	1,05	4,20	1,30	4,00	1,15	4,11	1,05
Tenho autonomia no desempenho das minhas tarefas	3,95	1,00	4,67	0,52	3,75	0,50	3,56	1,24
Há possibilidade de diálogo com a chefia da minha unidade	3,80	1,20	3,50	1,52	4,25	0,96	3,67	1,12
Existe confiança na relação entre chefia e subordinado	3,60	1,35	3,17	1,60	4,00	0,00	3,56	1,51
Média Geral Utilidade	3,74	1,10	3,83	1,26	3,87	0,79	3,60	1,15

Gráfico 9 - Fator Reconhecimento – Total

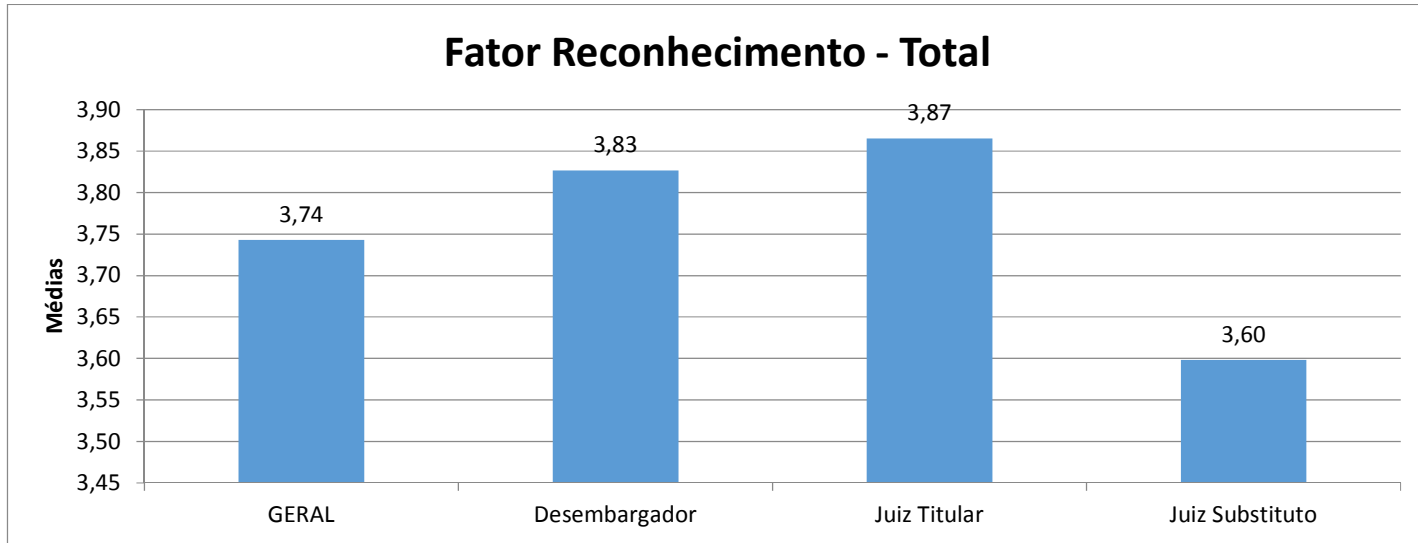
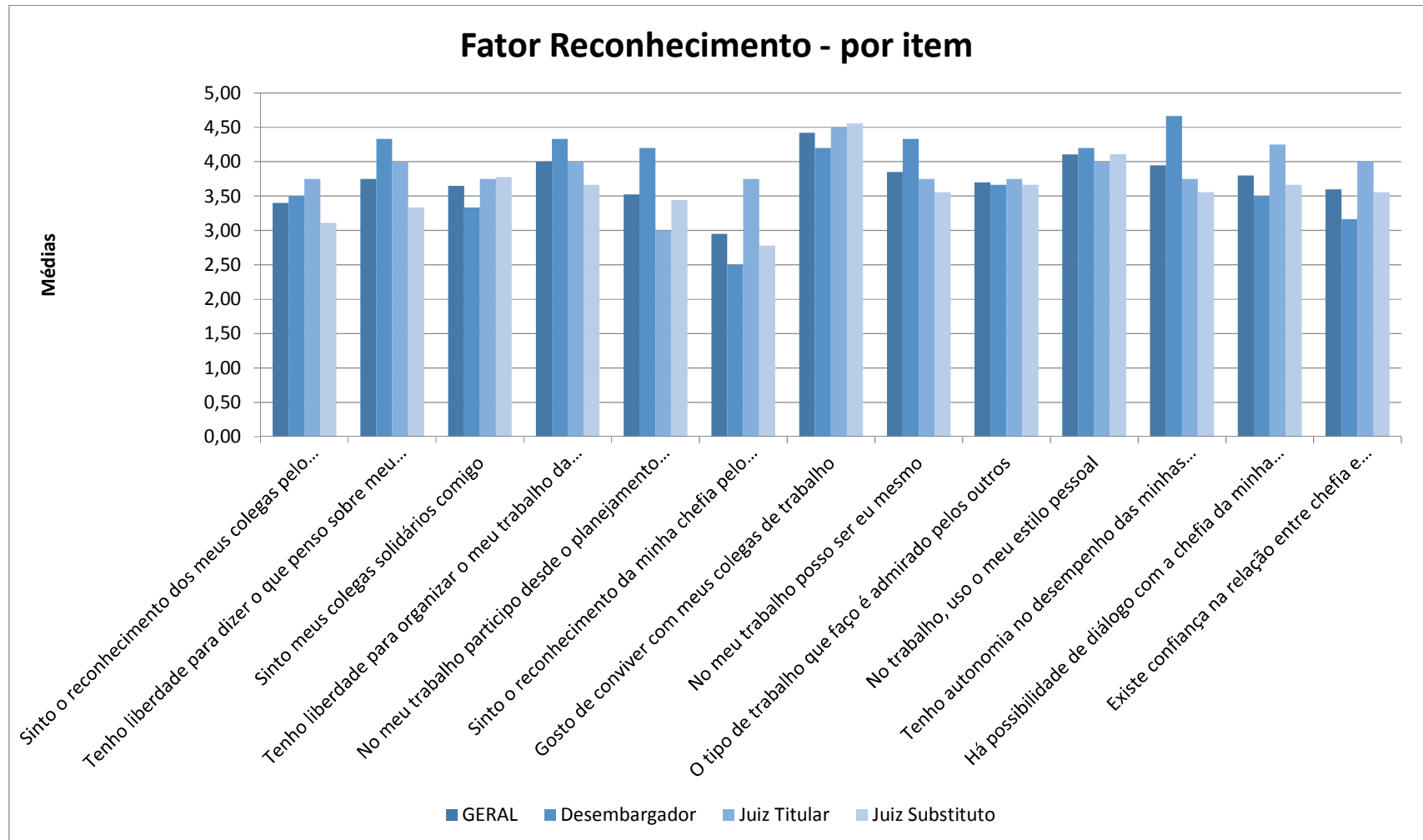


Gráfico 10 – Fator Reconhecimento – por item



Quadro 22 - Fator Reconhecimento – por item

	GERAL		Interior		Capital	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Sinto o reconhecimento dos meus colegas pelo trabalho que realizo	3,40	0,68	3,50	0,55	3,36	0,74
Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	3,75	1,07	3,67	0,52	3,79	1,25
Sinto meus colegas solidários comigo	3,65	0,93	3,50	0,55	3,71	1,07
Tenho liberdade para organizar o meu trabalho da forma que quero	4,00	0,92	3,67	0,82	4,14	0,95
No meu trabalho participo desde o planejamento até a execução das tarefas	3,53	1,22	3,83	0,98	3,38	1,33
Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo	2,95	1,23	3,17	0,75	2,86	1,41
Gosto de conviver com meus colegas de trabalho	4,42	0,69	4,00	0,00	4,62	0,77
No meu trabalho posso ser eu mesmo	3,85	1,23	3,83	0,98	3,86	1,35
O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros	3,70	1,13	3,83	0,41	3,64	1,34
No trabalho, uso o meu estilo pessoal	4,11	1,05	4,17	0,98	4,08	1,12
Tenho autonomia no desempenho das minhas tarefas	3,95	1,00	3,83	0,75	4,00	1,11
Há possibilidade de diálogo com a chefia da minha unidade	3,80	1,20	3,67	0,82	3,86	1,35
Existe confiança na relação entre chefia e subordinado	3,60	1,35	4,17	0,41	3,36	1,55
Média Geral Utilidade	3,74	1,10	3,76	0,71	3,74	1,24

Gráfico 11 – Fator – Total

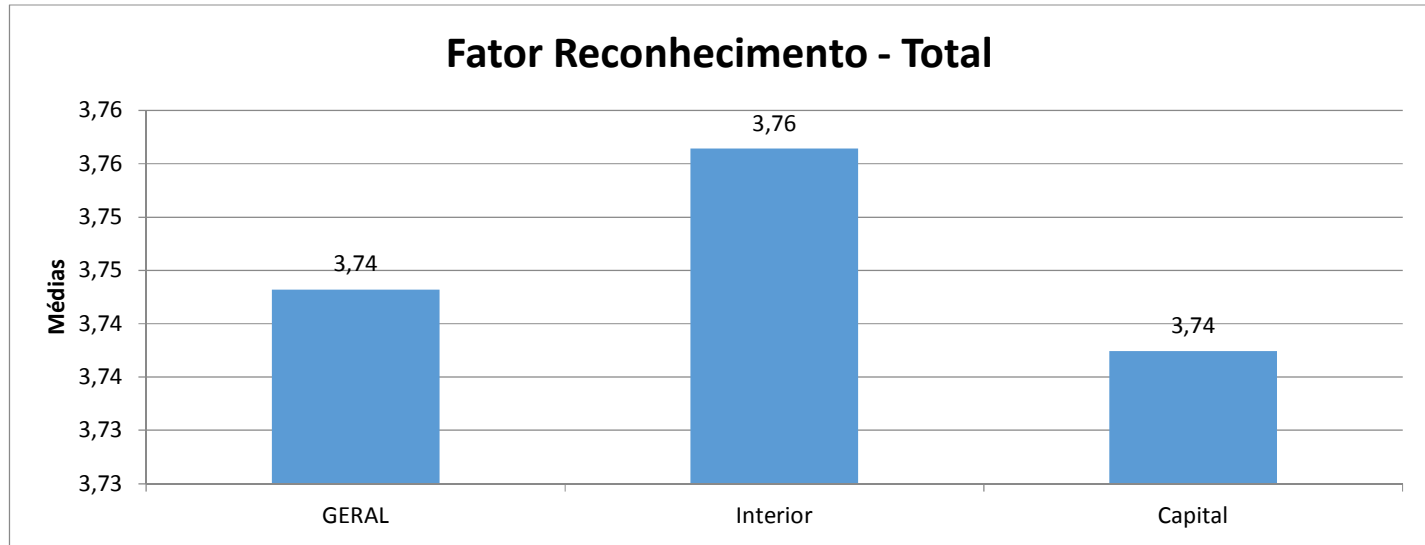
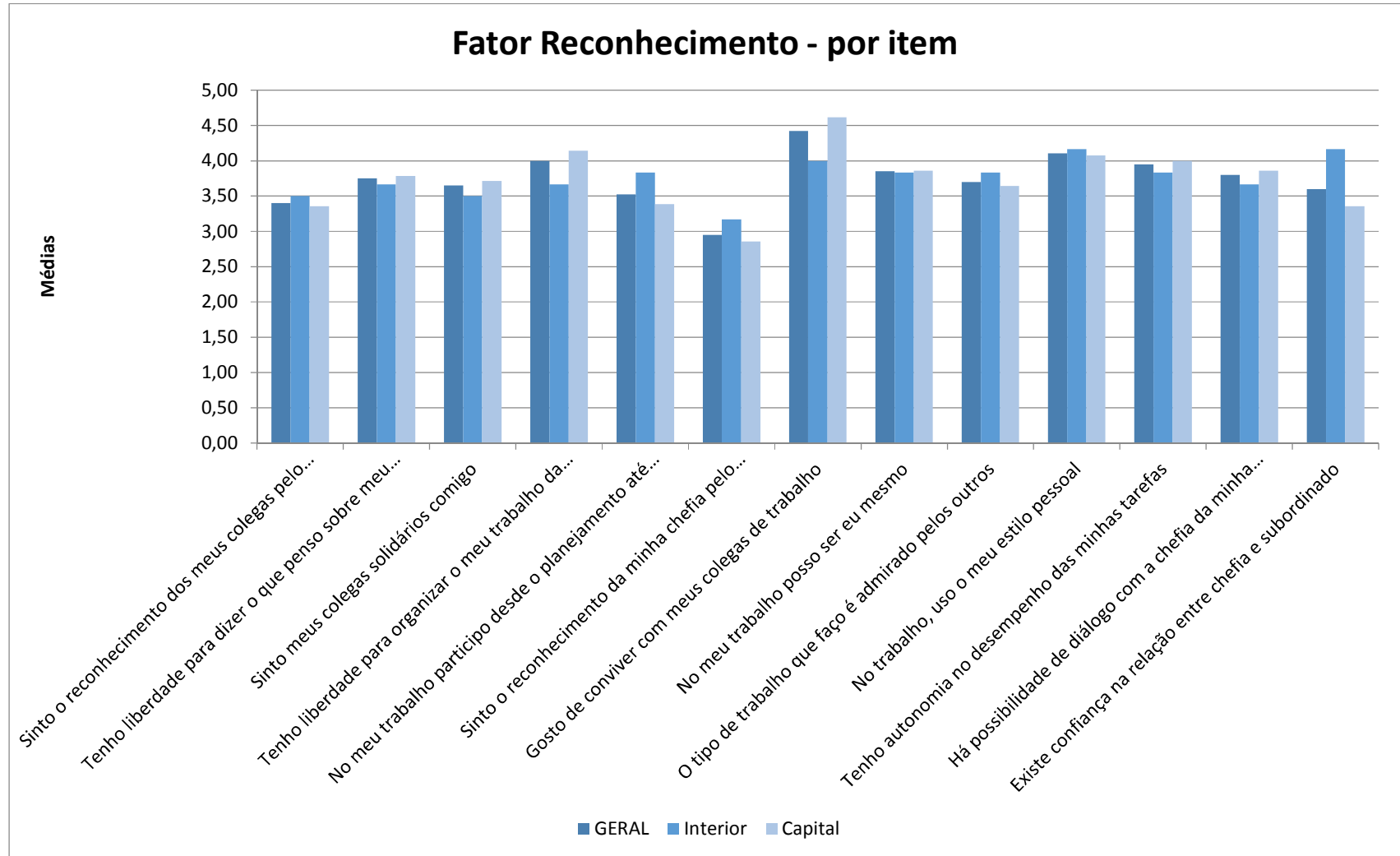


Gráfico 12 - Fator Reconhecimento – por item



Quadro 23 - Fator Reconhecimento – comparando pesquisa Detran

	Média no trabalho atual	Média no trabalho DETRAN-DF
Meu trabalho é importante para a organização	4,75	4,75
Meu trabalho tem finalidade	4,75	4,63
Sinto-me útil no meu trabalho	4,40	4,48
Minhas tarefas são significativas para mim	4,65	4,16
Minhas tarefas são significativas para as pessoas em geral	4,30	4,17
Sinto-me produtivo no meu trabalho	4,10	4,23
Identifico-me com minhas tarefas	4,60	4,01
Tenho disposição para realizar minhas tarefas	4,20	4,34
Meu trabalho contribui para o desenvolvimento da sociedade	4,15	4,33
Sinto orgulho do trabalho que realizo	4,85	4,24
Minhas tarefas exigem conhecimentos específicos	4,75	4,40
Consigo adaptar meu trabalho as minhas expectativas	3,89	3,61
Utilizo minha criatividade no desempenho das minhas tarefas	3,85	3,72
Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	4,25	3,84
Minhas tarefas são banais	2,00	1,87
Meu trabalho é cansativo	3,75	3,89
Meu trabalho é desgastante	3,45	3,95
Tenho frustrações com o meu trabalho	2,90	3,05
Minhas tarefas são desagradáveis	2,10	2,75
Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho	3,20	3,20
Sinto desânimo no meu trabalho	2,35	2,71
Fico revoltado quando tenho que submeter o meu trabalho às decisões políticas	2,90	3,70
Meu trabalho me causa sofrimento	2,10	2,10
A repetitividade das minhas tarefas me incomoda	2,50	2,47
Revolta-me a submissão do meu chefe às ordens superiores	2,10	2,72

Continua.

Quadro 20 - Fator Recolhimento – por item (conclusão)

	Média no trabalho atual	Média no trabalho DETRAN-DF
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado	1,25	1,80
Sinto insatisfação no meu trabalho	1,85	2,39
Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização	2,15	2,81
As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados	3,00	3,57
Tenho receio de ser punido ao cometer erros	1,80	2,86
É injusta a distribuição da carga de trabalho na equipe	2,50	2,83
O número de pessoas é insuficiente para execução das atividades da minha unidade	3,65	4,19
Sinto o reconhecimento dos meus colegas pelo trabalho que realizo	3,40	3,36
Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	3,75	3,86
Sinto meus colegas solidários comigo	3,65	3,85
Tenho liberdade para organizar o meu trabalho da forma que quero	4,00	3,18
No meu trabalho participo desde o planejamento até a execução das tarefas	3,53	2,23
Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo	2,95	3,11
Gosto de conviver com meus colegas de trabalho	4,42	4,34
No meu trabalho posso ser eu mesmo	3,85	3,98
O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros	3,70	3,25
No trabalho, uso o meu estilo pessoal	4,11	3,54
Tenho autonomia no desempenho das minhas tarefas	3,95	3,50
Há possibilidade de diálogo com a chefia da minha unidade	3,80	3,95
Existe confiança na relação entre chefia e subordinado	3,60	3,75

APÊNDICE F - FOTOS

Figura 3 - Musée des Arts et Métiers – Paris/France - 2012

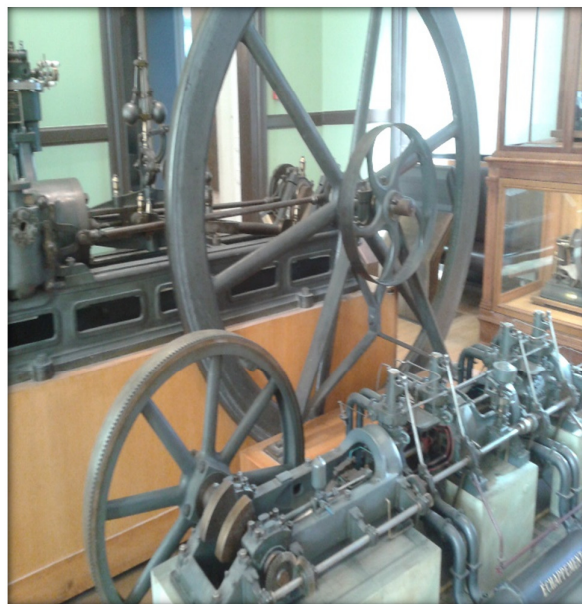
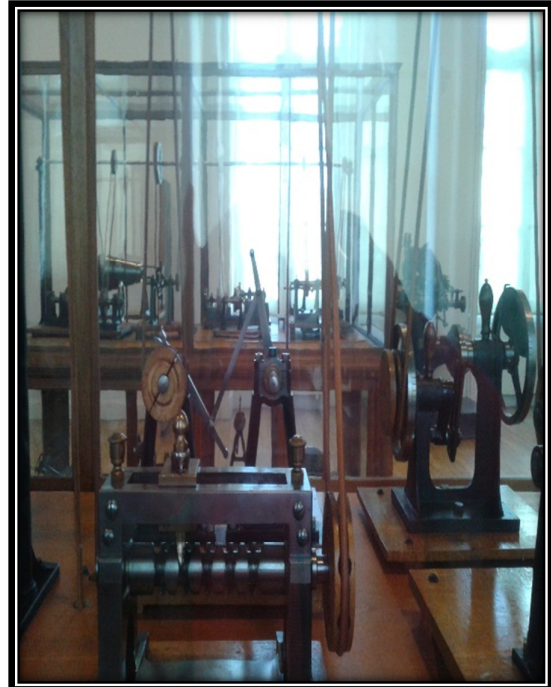


Figura 4 - Vivência Clínica do Trabalho e Psicodrama – UCL/Be

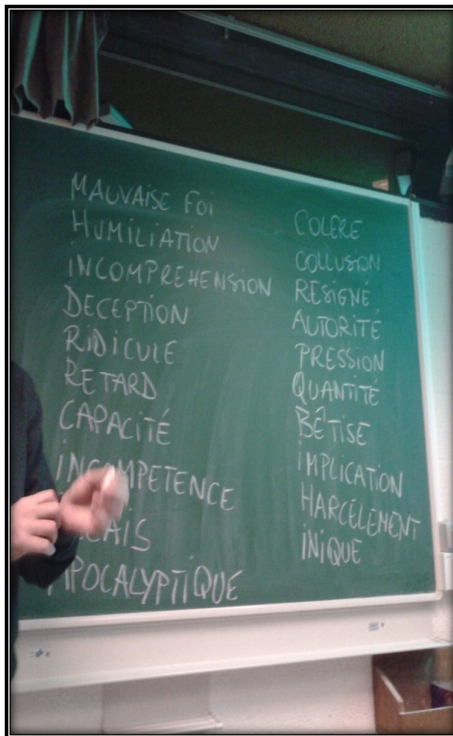


Figura 5 - Aulas e Supervisões Professor Thomas Périlleux - Univesité Catholique Louvain/Be



Figura 6 - Sala de Audiências – Primeira Instância



Figura 7 - Associação dos Magistrados da 4ª Região – AMATRA



Sessões – em Colegiado – Segunda instância

Figura 8 - Reservado aos advogados



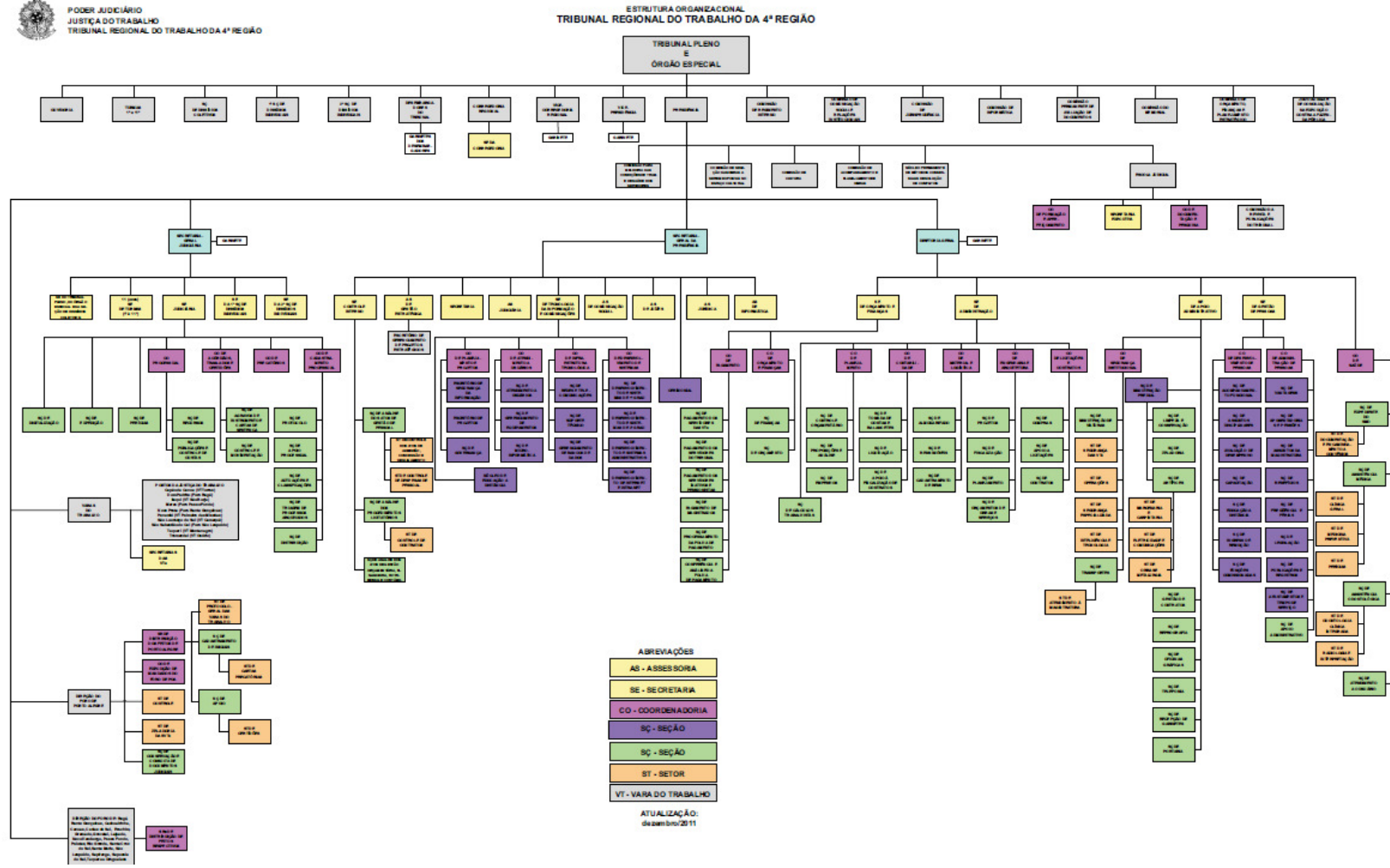
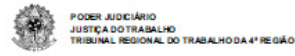
Figura 9 - As sessões são abertas ao público



Figura 10 - Sessões do Pleno – 48 desembargadores



ANEXO A – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO



ANEXO B - INVENTÁRIO DE RISCOS DE SOFRIMENTO PATOGÊNICO NO TRABALHO - IRIS

Essa pesquisa tem por objetivo mapear os riscos para saúde do trabalhador, por meio da análise dos indicadores de sofrimento patogênico no trabalho. É uma pesquisa sob a responsabilidade técnica e acadêmica do Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho – LPCT, da Universidade de Brasília.

As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas.

É um inventário composto por 45 questões fechadas e algumas questões complementares. Ao responder, fique atento para as instruções de respostas.

Obrigada pela sua participação!

Equipe do LPCT

Leia os itens abaixo

Escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho atual.

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Meu trabalho é importante para a organização	1	2	3	4	5
Meu trabalho tem finalidade	1	2	3	4	5
Sinto-me útil no meu trabalho	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são significativas para mim	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são significativas para as pessoas em geral	1	2	3	4	5
Sinto-me produtivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
Identifico-me com minhas tarefas	1	2	3	4	5
Tenho disposição para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Meu trabalho contribui para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
Minhas tarefas exigem conhecimentos específicos	1	2	3	4	5
Sinto orgulho do trabalho que realizo	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
Consigo adaptar meu trabalho as minhas expectativas	1	2	3	4	5
Utilizo minha criatividade no desempenho das minhas tarefas	1	2	3	4	5
Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	1	2	3	4	5
Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
Tenho frustrações com meu trabalho	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são desagradáveis	1	2	3	4	5
Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto desânimo no meu trabalho	1	2	3	4	5
Fico revoltado quando tenho que submeter meu trabalho a decisões políticas	1	2	3	4	5
Meu trabalho me causa sofrimento	1	2	3	4	5
A repetitividade das minhas tarefas me incomoda	1	2	3	4	5
Revolta-me a submissão do meu chefe à ordens superiores	1	2	3	4	5
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado	1	2	3	4	5
Sinto insatisfação no meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização	1	2	3	4	5
As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados	1	2	3	4	5
Tenho receio de ser punido ao cometer erros	1	2	3	4	5
É injusta a distribuição da carga de trabalho na equipe	1	2	3	4	5
O número de pessoas é insuficiente para execução das atividades da minha unidade	1	2	3	4	5
Sinto o reconhecimento dos meus colegas pelo trabalho que realizo	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto meus colegas solidários comigo	1	2	3	4	5

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

Tenho liberdade para organizar meu trabalho da forma que quero	1	2	3	4	5
No meu trabalho participo desde o planejamento até a execução das tarefas	1	2	3	4	5
Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo	1	2	3	4	5
Gosto de conviver com meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5
No meu trabalho posso ser eu mesmo	1	2	3	4	5
O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros	1	2	3	4	5
No trabalho uso meu estilo pessoal	1	2	3	4	5
Tenho autonomia no desempenho das minhas tarefas	1	2	3	4	5
Há possibilidade de diálogo com a chefia da minha unidade	1	2	3	4	5
Existe confiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Idade: _____ anos Sexo: () Masculino () Feminino

Escolaridade:

() Até segundo Grau () Superior Incompleto () Superior

() Pós-Graduação

Estado Civil: _____

Cargo atual: _____

Lotação: _____

Tipo de Contrato de trabalho: _____

Tempo de serviço na instituição: _____ anos

Tempo de serviço no cargo: _____ anos.