

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA E SOCIEDADE

ABILENI VIANA DA SILVA

**ADOCIMENTO MENTAL EM SERVIDORES DO PODER
JUDICIÁRIO DO PARANÁ: OS EFEITOS DA TECNOLOGIA NO
TRABALHO**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

CURITIBA

2017

ABILENI VIANA DA SILVA

**ADOCIMENTO MENTAL EM SERVIDORES DO PODER
JUDICIÁRIO DO PARANÁ: OS EFEITOS DA TECNOLOGIA NO
TRABALHO**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade – PPGTE – da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Tecnologia e Sociedade. Área de Concentração: Tecnologia e Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Francis Kanashiro Meneghetti

CURITIBA

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

S586a Silva, Abileni Viana da
2017 Adoecimento mental em servidores do poder judiciário : os efeitos da tecnologia no trabalho / Abileni Viana da Silva.-- Curitiba, PR : 2017.
81 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade, Curitiba, 2017.
Bibliografia: f. 75-80

1. Ambiente de trabalho - Saúde mental. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Trabalho - Aspectos psicológicos. 4. Sofrimento - Aspectos psíquicos. 5. Psicoterapia psicodinâmica. 6. Autorrealização (Psicologia). 7. Servidores públicos - Saúde mental. 8. Tecnologia - Aspectos sociais. 9. Tecnologia - Dissertações. I.Meneghetti, Francis Kanashiro, orient. II.Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade. III. Título.

CDD: Ed. 23. – 600



TERMO DE APROVAÇÃO DE DISSERTAÇÃO Nº 494

A Dissertação de Mestrado intitulada **Adoecimento mental em servidores do poder judiciário do Paraná: Os efeitos da tecnologia no trabalho** defendida em sessão pública pelo(a) candidato(a) **Abileni Viana da Silva** no dia **31 de maio de 2017**, foi julgada para a obtenção do título de Mestre em Tecnologia e Sociedade, Linha de Pesquisa – Tecnologia e Trabalho e aprovada em sua forma final, pelo Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade.

Prof. Dr. Rene E. Seifert Junior - (UTFPR)
Profª. Drª. Ângela Rubel Fanini - (UTFPR)
Prof. Dr. Fábio Vizeu Ferreira - (UP)
Prof. Dr. Francis Kanashiro Meneghetti - (UTFPR) - *Orientador*

Curitiba, **31 de maio de 2017.**

Profª. Drª. Nanci Stancki da Luz
Coordenadora do PPGTE



AGRADECIMENTOS

Certamente estes parágrafos não irão atender a todas as pessoas que fizeram parte dessa importante fase de minha vida. Portanto, desde já peço desculpas àquelas que não estão presentes entre essas palavras, mas podem estar certas que fazem parte do meu pensamento e de minha gratidão.

Minha gratidão maior é ao Criador e Pai Supremo, Jeová Deus, que me concedeu o dom da vida e a capacidade de usá-la de maneira responsável e útil.

À minha família, pois tenho certeza que sem seu apoio teria sido muito mais difícil vencer esse desafio. Faço menção especial à minha amada esposa Flávia pela compreensão e apoio nas longas ausências, dedicadas aos estudos.

Ao Professor Doutor Francis Kanashiro Meneghetti, que mais que orientador, tornou-se ao longo dessa trajetória um amigo e pessoa próxima nos momentos de escolhas e decisões; pelas suas estimadas e primorosas contribuições ao longo de todo o percurso de construção desse trabalho, e pelas valiosas sugestões que direcionaram a exitosa realização desta pesquisa.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, em especial à Professora Doutora Ângela Rubel Fanini pelas profícuas discussões.

Aos ilustres professores componentes da banca examinadora pela atenção e contribuições dedicadas a este estudo.

“Quando estiver na cabeceira da cama de seu paciente, não se esqueça de perguntar-lhe onde trabalha, para saber se na fonte de seu sustento não se encontra a causa de sua enfermidade.”

Bernardino Ramazzini, século XVII

RESUMO

SILVA, Abileni Viana. **Adoecimento mental em servidores do Poder Judiciário do Paraná: os efeitos da tecnologia no trabalho.** 2017. 81 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia e Sociedade) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2017.

O sofrimento mental relacionado ao trabalho é um campo de estudos relativamente novo, que vem ganhando cada vez mais importância em virtude das sérias repercussões que o adoecimento mental mediatizado pelos processos laborativos traz para as sociedades. No caso específico dos trabalhadores do Poder Judiciário, tal condição ganha importância cada vez maior, visto que as psicopatologias se constituem a principal causa de afastamento neste grupo de trabalhadores. A presente pesquisa objetivou identificar os efeitos da tecnologia que contribuem para o adoecimento mental nos trabalhadores do Poder Judiciário no Estado do Paraná. Foi investigado em que medida o trabalho, enquanto categoria analítica, age como catalisador dos desarranjos psiquiátricos nestes trabalhadores. O percurso metodológico escolhido consistiu em duas etapas, sendo a primeira pesquisa documental em relatórios estatísticos produzidos pelo Serviço de Saúde Ocupacional da instituição-alvo. Estes relatórios informam o total de trabalhadores afastados por motivos médicos por grupos de doenças, ordenados conforme a Classificação Internacional de Doenças – CID-10 – da Organização Mundial de Saúde. Analisaram-se os relatórios que trazem os afastamentos médicos motivados por Transtornos Mentais e Comportamentais (Capítulo V da CID-10). Os dados compilados foram: “total de pessoas acometidas”, “total de dias de afastamento”, e “transtorno mental e comportamental específico”. De posse dos dados, procedeu-se análise acurada do histórico médico de magistrados e servidores escolhidos por critérios pré-definidos. Com isso foi possível identificar indivíduos que não possuíam histórico pregresso de patologias psiquiátricas anteriores ao ingresso na instituição. Posteriormente, foi aplicada entrevista semiestruturada a sujeitos previamente selecionados. Esta consistiu de perguntas objetivas e abertas, cujo objetivo foi identificar as possíveis relações entre o trabalho executado e o aparecimento de transtornos psíquicos. As respostas coletadas foram analisadas pela metodologia da Análise do Discurso do Sujeito Coletivo. A orientação epistemológica do presente estudo será a Psicodinâmica do Trabalho conforme proposta por Christophe Dejours, em sua interface com as relações de trabalho na atual sociedade capitalista. A pesquisa forneceu elementos de análise dos processos de sofrimento mental relacionado ao trabalho nesta categoria de profissionais, sinalizando que a adoção de novas tecnologias e as consequentes modificações nos processos de trabalho guardam relação com o adoecimento mental dos servidores da instituição analisada. Deste modo, aponta a necessidade da proposição de ações com vistas a minimizar potenciais danos à saúde mental de magistrados e servidores.

Palavras-chave: Processos de Trabalho. Saúde Mental Relacionada ao Trabalho. Sofrimento psíquico. Psicodinâmica do Trabalho.

ABSTRACT

SILVA, Abileni Viana. **Mental illness in the workers of the Judiciary in the State of Paraná: the effects of technology in the work.** 2017. 81 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia e Sociedade) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2016.

Mental suffering related to labour activities is a relatively new field of study which has gained increasing importance due to the serious implications that work-processed mental illnesses bring to societies. In the specific case of the Judiciary workers, this condition becomes increasingly more and more important once the pathologies associated to the psychic system are the main cause of work leaves in this group of workers. This research aimed at identifying the effects of technology on mental illnesses in the workers of the Judiciary in the State of Paraná. It has been investigated to which extent the work, as an analytical category, accounts for psychiatric disorders in these workers. The methodological choices consisted of two stages, being the first a documentary research in the statistical reports produced by the Occupational Health Service of the target institution. These reports show the total number of workers who asked for a work leave by disease groups organised according to the World Health Organization's International Classification of Diseases (ICD-10). Reports of medical leaves motivated by Mental and Behavioral Disorders (Chapter V of ICD-10) have been analyzed. The compiled data were: "total number of people affected", "total of days off work", and "specific mental and behavioral disorder". With such data, an accurate analysis of the medical history of magistrates and public servants chosen by pre-defined criteria was carried out. Thus, it was possible to identify individuals who did not have previous history of psychiatric pathologies prior to joining the institution. Subsequently, a semi-structured interview was applied to previously selected individuals. This consisted of objective and open questions, whose aim was to identify the possible relationships between the work performed and the development of psychic disorders. The collected responses were analyzed on the lenses of the Discourse Analysis of the Collective Subject methodology. The epistemological path of this research will be the Psychodynamics of Work interfaced with labor relations in the present capitalist society as proposed by Christophe Dejours. The research provided elements of analysis of the processes of mental suffering related to work in this category of professionals, pointing to the adoption of new technologies and the consequent changes in work processes that might be related to the mental illnesses of the public servants of the analysed institution. Therefore, it points out to the need of proposing actions with a view to minimizing potential damages to the mental health of magistrates and public servants.

Keywords: Work Processes. Mental Health Related to Work. Psychic Suffering. Psychodynamics of Work.

LISTA DE GRÁFICOS

- GRÁFICO 1 – TABELA DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS CONCEDIDOS NO BRASIL EM 2016 POR TMC.....66
- GRÁFICO 2 – COMPARATIVO ENTRE OS AFASTAMENTOS CONCEDIDOS POR DEPRESSÃO E DEMAIS TMC EM 2016 NA INSTITUIÇÃO PESQUISADA.....67
- GRÁFICO 3 – PROPORÇÃO ENTRE SERVIDORES ACOMETIDOS POR TMC E POR DOENÇAS FÍSICAS SIMULTANEAMENTE NO PERÍODO DE 2011-2016.....70

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – RELAÇÃO ENTRE OS TEMAS PROBLEMATIZADOS, OS OBJETIVOS E AS PERGUNTAS.....	23
TABELA 2 – TOTAL DE TRABALHADORES AFASTADOS POR TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS.....	49
TABELA 3 – TOTAL DE DIAS DE AFASTAMENTO POR TMC.....	50
TABELA 4 – RESPOSTAS E EXPRESSÕES-CHAVE DA PERGUNTA 3.....	53
TABELA 5 – RESPOSTAS E EXPRESSÕES-CHAVE DA PERGUNTA 4.....	58
TABELA 6 – RESPOSTAS E EXPRESSÕES-CHAVE DA PERGUNTA 2.....	59
TABELA 7 – COMPARATIVO DE DIAS DE TRABALHO PERDIDOS POR TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTAIS <i>VERSUS</i> DEMAIS MOTIVOS MÉDICOS.....	60
TABELA 8 – ACOMETIMENTO DE SERVIDORES POR GRUPOS DE TMC CONFORME CAPÍTULO V DA CID-10.....	61
TABELA 9 – TOTAL DE TRABALHADORES COM TRINTA OU MAIS DIAS DE AFASTAMENTO EM UM ANO OU COM TRÊS OU MAIS AFASTAMENTOS DE QUALQUER PERÍODO EM ALGUM DOS ANOS PESQUISADOS (2011 A 2016).....	67
TABELA 10 – RESPOSTAS E ECH DA PERGUNTA 1.....	70

LISTA DE SIGLAS E ACRÔNIMOS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DSC	Discurso do Sujeito Coletivo
PJe	Processo Judicial Eletrônico
SMRT	Saúde Mental Relacionada ao Trabalho
SUAP	Sistema Unificado de Acompanhamento Processual
TIC's	Tecnologias de Informação e Comunicação
TMC	Transtorno Mental e Comportamental
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná
WHO (OMS)	Organização Mundial da Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 O Trabalho como elemento de (des)realização do homem.....	13
1.2 Objetivos almejados	16
1.2.1 Objetivo Geral.....	16
1.2.2 Objetivos Específicos	16
1.3 Justificativa	17
2 METODOLOGIA E ESTRATÉGIA DE AÇÃO.....	19
2.1 Critérios de inclusão e exclusão	21
2.2 Análise e interpretação dos dados	21
2.3 Caracterização da população estudada.....	24
3 REVISÃO DE LITERATURA.....	27
3.1 As características do trabalho no mundo contemporâneo	27
3.2 A organização do trabalho no setor público – etapas da organização administrativa do Estado brasileiro.....	33
3.3 A tecnologia como elemento presente na estruturação produtiva	37
3.4 Sofrimento e adoecimento no trabalho – breves considerações	39
3.5 A Psicodinâmica do Trabalho (PDT).....	46
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	49
5 CONCLUSÃO.....	73
REFERÊNCIAS	75
APÊNDICE.....	81

1 INTRODUÇÃO

1.1 O Trabalho como elemento de (des)realização do homem.

O trabalho ocupa lugar de destaque dentre as inúmeras atividades realizadas pelo homem. Diversos estudiosos de ciências tais como a Sociologia, Antropologia e Psicologia afirmam que o trabalho se configura como elemento central à vida do homem. Ontologicamente, se torna elemento de construção da identidade dos indivíduos. Falando sobre a categoria analítica trabalho, o filósofo húngaro György Lukács o denominou como “processo de intercâmbio orgânico entre o ser social e a natureza” (LUKÁCS, 2012). Desta acepção depreende-se a importância que o trabalho tem para o homem, pois este molda e é moldado pela natureza.

Ao longo das eras, o trabalho constituiu-se como elemento fundante da sociabilidade humana. Nesse diapasão, Lukács afirma que “a gênese do ser social, sua separação frente à sua própria base originária e também o seu vir-a-ser, estão fundadas no trabalho, isto é, na contínua realização de posições teleológicas” (LUKÁCS, 2012).

Diferentemente do que se imaginava na segunda metade do século XX, quando se pregava a ideia do progresso tecnológico como elemento libertador do homem das amarras do trabalho braçal e fastidioso, o que se observa atualmente é que este “homem moderno” está cada vez mais enredado em uma teia de intensificação do trabalho, tanto qualitativa quanto quantitativamente (FRANCO, 2004).

Christophe Dejours, psicanalista francês contemporâneo e fundador da disciplina Psicodinâmica do Trabalho, afirmou que, longe de o homem moderno ser emancipado do trabalho, esse tem ocupado um lugar cada vez mais central na existência humana:

[...] a tese do “fim do trabalho” não se sustenta de jeito nenhum. O que observamos atualmente é uma reviravolta no pleno emprego e na estabilidade do emprego...questiono, também, o modo como se fala do trabalho. Não acho que o tempo do trabalho formal reflita a totalidade do tempo de trabalho dos assalariados. Aqueles que têm um emprego trabalham de maneira cada vez mais intensa, sob a pressão cada vez mais forte da flexibilidade, do risco de desemprego, do salário por mérito. (Dejours, 1999 *apud* FRANCO, 2004).

Ao longo das eras, o trabalho foi-se transformando acompanhando as mudanças havidas nas sociedades. Pode-se apropriadamente dizer que o homem transforma e é transformado pelo trabalho. Nesta via de mão dupla, o sujeito é por vezes compelido a adequar-se ao progresso tecnológico que impõe novas dinâmicas aos processos laborativos.

A técnica se torna cada vez mais presente no mundo do trabalho. Quando se fala

em “técnica” deve-se ter o cuidado de evitar reduzir o termo à simples aplicação e utilização de artefatos à atividade laboral.

Jacques Ellul (1968) ao discorrer sobre a “técnica” a apresenta como “intelecção corporificada”, ou seja, tudo o que o homem faz para dominar a natureza, transformando e sendo transformado em uma relação dialética. A técnica é a materialização da racionalização, uma forma superior do saber fazer. Ellul refuta a tese de que a técnica esteja subordinada à ciência, pois dentro de uma perspectiva histórica a técnica é anterior à ciência. Foi somente em séculos recentes que a ciência passou a contribuir para o progresso tecnológico. Nesse estudo, os termos “técnica” e “tecnologia” serão utilizados intercambiavelmente, sendo entendidos como como apropriação e utilização de conhecimentos e modos de agir na esfera do trabalho.

Estudos realizados pela Sociologia do Trabalho e outras disciplinas correlatas evidenciam inequivocamente a relação entre trabalho e sofrimento mental. Especialmente nas sociedades capitalistas, nas quais o *homo faber*¹ é o elemento gerador do capital pela venda de sua mão de obra, as relações de trabalho, cada vez mais perversas, impõem um pesado fardo sobre esse indivíduo, afetando sua saúde física e mental, conceito este que será explorado mais detalhadamente.

Conforme assinalado, a categoria trabalho enquanto elemento central na vida do homem, traz profundas e complexas implicações na maneira de este relacionar-se entre si e com seu meio. As relações de trabalho que se estabelecem entre os indivíduos e o mercado de trabalho impõem condições específicas para a sua manutenção, sendo o trabalhador habitualmente a parte mais frágil desta relação, submetendo-se aos ditames do capital.

A categoria de trabalhadores composta pelos servidores públicos não está isenta desta lógica nos dias atuais. Na década de 1995 ocorreu, no Brasil, um movimento chamado Reforma do Estado Brasileiro. Em seu cerne, esta proposta idealizada por Fernando Henrique Cardoso e por Bresser-Pereira, propôs, dentre outros pontos, a adoção dos paradigmas da gestão empresarial privada para a Administração Pública. O estabelecimento de conceitos como “eficiência”, “produtividade” e “qualidade total” passaram a invadir as repartições públicas, orientando a lógica da execução de seus misteres². Deste modo, torna-se imperioso lançar um olhar mais acurado para a maneira como tais conceitos são implementados, e em

¹ O termo “homo faber” é aqui utilizado segundo a acepção proposta por Hannah Arendt em seu livro *A Condição Humana*, de 1958. A autora utiliza este termo para referir-se ao homem em sua condição de fabricante de artefatos, utilizando-se de uma instrumentalidade racional não somente para produzir objetos, mas no conjunto de sua atividade laborativa.

² Para mais detalhes sobre esta temática, vide BRESSER-PEREIRA, Luis Carlos. **Reforma do Estado para a Cidadania**. São Paulo: Editora 34, 2 ed. 2011.

que medida isso afeta a saúde mental destes agentes do Estado.

No caso específico dos trabalhadores de uma instituição do Poder Judiciário no Estado do Paraná³ tem-se observado um crescente absenteísmo motivado por patologias do aparelho psíquico. Quais as razões para este fenômeno? Estão as demandas do trabalho realizado por estes servidores diretamente relacionadas a este adoecimento?

As respostas a estas perguntas demandam um olhar aprofundado sobre como se processam as relações de trabalho entre os servidores e a instituição. Além disso, deve-se considerar as premissas nas quais se alicerçam tais relações, considerando a lógica capitalista vigente em nosso meio. Esta pesquisa pretende investigar esse complexo fenômeno, considerando as diferentes nuances imbricadas na realização desta atividade.

O trabalho, enquanto atividade essencial à existência humana, traz em seu bojo a orientação social vigente no meio. Especialmente o trabalho realizado nos centros urbanos é fortemente influenciado pelos ditames da produção de capital. Assim, o modo como as atividades laborativas são organizadas espelham esta premissa, de que o trabalho existe essencialmente para gerar valor, aumentando o capital nele empregado (ANTUNES, 2011).

Estando, portanto, alheio às aspirações e desejos do trabalhador, o trabalho se transforma em fonte de sofrimento para quem o executa. Conforme assinalado por Dejours,

O trabalho provoca uma série de sofrimentos em razão de constrangimentos deletérios, como os constrangimentos de cadências ou de qualidade; os constrangimentos sociais de dominação, injustiça, desprezo, humilhação; as exigências de usuários e clientes – eventualmente sua violência, uma vez que esta entrou agora na ordem do dia. Trabalhar é também suportar esse sofrimento. Isso faz parte do trabalho. Para tanto, os agentes constroem estratégias coletivas e individuais de defesa que fazem parte, sem sombra de dúvida, do trabalho efetivo. (DEJOURS, 2008, p. 50).

Deste modo, a presente pesquisa pretende debruçar-se sobre este objeto: os efeitos da técnica e da tecnologia como possíveis catalisadores do sofrimento mental experienciado pelo trabalhador de uma instituição do Poder Judiciário no Estado do Paraná. Pretende investigar quais fatores poderiam estar direta ou indiretamente relacionados ao adoecimento mental destes trabalhadores. Objetiva investigar em que medida a organização do trabalho na instituição contribui para os desajustes de ordem psíquica sofridos por estes servidores.

Inobstante o fato de o trabalho realizado pelo Poder Judiciário não ter por

³ Para fins de clareza e objetividade, nesse estudo a categoria “trabalhadores de uma instituição do Poder Judiciário do Paraná” inclui juízes de 1º e 2º grau e servidores estatutários. Excluem-se desta definição, estagiários e servidores extraquadro (cargos em comissão de livre nomeação).

finalidade precípua a geração de lucro material (capital) para a instituição, existe um grande clamor social por justiça; a sociedade reclama a que seus agentes corrijam as alegadas distorções existentes nas relações sociais entre os indivíduos.

Na realização de suas atividades esses agentes públicos são submetidos a exigências em termos de produtividade e ritmos de trabalho que podem superar suas capacidades individuais. Este descompasso entre as expectativas sociais e a efetiva capacidade resolutive individual e coletiva torna-se um catalisador dos processos de desgaste e sofrimento mental.

Deste modo, o problema que motiva a realização deste estudo é: em que medida a adoção de novas tecnologias físicas, materializadas em equipamentos de informática e telemática, nas tarefas cotidianas dos servidores de uma instituição do Poder Judiciário no Estado do Paraná contribuem para o adoecimento mental destes servidores. Parte da premissa que “o trabalho é um ato orientado para um objetivo de produção incluindo os pensamentos que são indissociáveis dele”, seja este produto tangível ou imaterial (DEJOURS, 2008, p. 38).

1.2 Objetivos almejados

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral foi investigar os potenciais efeitos do uso de tecnologias de informática e telemática nas tarefas cotidianas sobre o sofrimento e adoecimento mental dos servidores de uma instituição do Poder Judiciário no Estado do Paraná.

1.2.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos são os seguintes:

- Levantar o total de servidores afastados do trabalho por patologias do grupo F da CID-10 (Transtornos Mentais e Comportamentais) nos anos de 2011-2016, identificando os servidores que desenvolveram quadros crônicos de transtorno mental após o ingresso na instituição, manifestos por afastamentos prolongados ou repetidos pelo mesmo motivo médico;
- Mapear as percepções dos servidores afastados do trabalho por transtornos mentais acerca da implantação e uso do Processo Judicial Eletrônico – PJe;
- Identificar fatores relacionados à técnica/tecnologia contribuintes para o adoecimento mental destes servidores.

1.3 Justificativa

O atual cenário de desenvolvimento técnico-científico, e as novas formas de organização do trabalho impactam diretamente na saúde física e mental dos trabalhadores (BORGES, 2001). Neste cenário em constante mudança, é imperioso conhecer em profundidade em que medida esta mutante realidade repercute na vida dos laboram em tais ambientes.

No caso específico da categoria profissional objeto desse estudo, justificou-se esta pesquisa no sentido que permitiu desvelar uma situação ainda pouco estudada conceitualmente. Apesar das iniciativas propostas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) no sentido de valorizar as questões referentes à saúde e segurança dos servidores do Poder Judiciário⁴, são escassos estudos que abordam a questão do sofrimento mental relacionado ao trabalho na atividade judiciária.

O contributo maior desta pesquisa foi o de revelar o cenário no qual os trabalhadores relacionam-se entre si e com os recursos disponíveis, numa dinâmica predeterminada na qual ocorrem embates que geram adoecimento. Conhecer quais fatores são responsáveis pelo aparecimento de morbidades é condição essencial na busca pelo ajustamento na complexa relação do binômio homem-máquina.

Como resultados encontrados nesta pesquisa, destacam-se:

- Caracterização do perfil de adoecimento mental dos servidores do Judiciário Paranaense;
- Mensuração do absentéismo por motivos psiquiátricos entre estes servidores públicos;
- Identificação dos aspectos relacionados à organização do trabalho responsáveis por desgaste mental entre esta categoria profissional;
- Trazer à lume um problema ainda pouco explorado conceitualmente;
- Induzir à reflexão sobre a apropriação e uso da técnica e da tecnologia como condição para a realização no trabalho.

Como justificativa teórica para a realização desta pesquisa, pode-se afirmar que ela pretendeu lançar luz sobre questões que ganham cada vez mais espaço nos círculos acadêmicos dada a relevância social da temática saúde mental e trabalho. Conforme assinalado por Lima (2011, p. 162), “a ascensão do capital financeiro tem sido acompanhada

⁴ Neste sentido, vide Resolução CNJ 207, de 15 de outubro de 2015. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3011>

de formas agressivas e brutais de se procurar aumentar a produtividade no trabalho”. Esta nova organização do trabalho cria as condições para o surgimento do sofrimento mental do trabalhador.

Os servidores públicos não estão isentos desta realidade. Embora esta temática venha sendo exaustivamente investigada entre os trabalhadores do setor produtivo, carecem na literatura especializada estudos que demonstrem tal fenômeno entre os trabalhadores do setor público. Estes também estão submetidos a essa perversa lógica de mercado, sendo compelidos a entregar cada vez mais crescentes parcelas de trabalho em menor espaço de tempo e consumindo menos recursos da instituição. Desse modo, faz-se imperioso compreender em profundidade como este fenômeno afeta os servidores do Poder Judiciário.

Ao investigar-se tal fenômeno evitaram-se os reducionismos cartesianos que limitam a análise à regra de causa e efeito. Há que se ter em mente que o sofrimento mental relacionado ao trabalho é multifatorial e guarda íntima relação com a organização do trabalho (LIMA, 2011). O trabalho judiciário, a despeito de seu caráter social como função de Estado, é orientado pela lógica do capital à medida que cada vez mais são estabelecidas metas de produtividade, e sua eficácia é medida cada vez mais por números do que por suas conquistas sociais. Neste cenário, a técnica e a tecnologia apresentam-se como elementos potencializadores desta lógica.

2 METODOLOGIA E ESTRATÉGIA DE AÇÃO

O conhecimento científico é, nas palavras de Minayo & Sanches (1993), “uma busca de articulação entre uma teoria e a realidade empírica; o método é o fio condutor para se formular essa articulação”. Assim, o método escolhido, além da sua função instrumental, tem o condão de traçar o caminho do pensamento (MINAYO & SANCHES, 1993).

A metodologia escolhida para o desenvolvimento do presente estudo foi a Pesquisa Qualitativa. Considerando que o objeto de estudo é o adoecimento mental sofrido por determinada categoria profissional, o método qualitativo se presta melhor à investigação, pois o foco está “nas vivências dos participantes, tal como foram (ou são) sentidas e experimentadas”. Ademais, a pesquisa qualitativa se fundamenta em uma perspectiva interpretativa, centrada no entendimento do significado dos fenômenos pesquisados (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013, p. 34).

A investigação qualitativa busca apreender os sentidos da fala nos discursos dos sujeitos envolvidos em determinada situação ou meio. Esta fala age como elemento revelador de condições estruturais e representações de determinados grupos de pessoas situados numa dada condição histórica específica. Ademais, as palavras “são tecidas pelos fios do material ideológico, servindo de trama para as relações sociais” (MINAYO & SANCHES, 1993).

A validade da análise qualitativa nas investigações sociais, como a que ora se apresenta, é que ela “interpreta o conteúdo dos discursos dentro de um quadro de referência, permitindo ultrapassar a mensagem manifesta e atingir os resultados latentes”, expressos de forma nem sempre clara no discurso dos sujeitos (MINAYO & SANCHES, 1993).

Inobstante, dado o objeto de estudo, não se pode prescindir de uma análise quantitativa, pois esta tem a finalidade de mensurar a realidade em termos numéricos, trazendo à lume dados, indicadores e tendências observáveis e quantificáveis, fornecendo uma visão da magnitude do problema a ser estudado. Assim, não há que se falar em oposição aos métodos, mas sim em complementaridade, analisando o problema em seus aspectos mais concretos e aprofundando a análise dos seus significados essenciais (MINAYO & SANCHES, 1993).

O percurso metodológico adotado nesta investigação foi desenvolvido por meio de análise documental seguida de entrevista semiestruturada. Foram analisados os relatórios anuais de afastamentos do trabalho por motivos médicos referentes aos anos de 2011 a 2016. Tais relatórios são classificados por grupo de patologias, conforme a codificação CID-10,

Classificação Internacional de Doenças, proposta pela Organização Mundial de Saúde.

Destes relatórios foram separados os que correspondiam aos afastamentos pelo grupo F da CID-10, “Transtornos Mentais e Comportamentais”. Tais relatórios trazem as seguintes informações: nome do servidor, patologia que motivou o afastamento (código CID-10) e total de dias de afastamento. Os dados foram ordenados por transtornos mentais específicos; dentro destes grupos, ordenados por quantidade de dias de afastamento do maior para o menor. Deste modo, foi possível observar quais transtornos mentais são mais incidentes e os que incapacitam por mais tempo das atividades laborativas.

Foram separados os servidores que apresentaram trinta ou mais dias de afastamento em doze meses em qualquer dos anos do interstício da pesquisa. Estes foram agrupados em tabela por ordem alfabética, onde consta: iniciais do nome, transtorno(s) mental(is) diagnosticados, e total de dias de afastamento do trabalho. Após, foi feita a leitura do histórico médico de admissão ao trabalho na instituição de cada um destes servidores. Esta leitura possibilitou identificar quais servidores possuíam histórico de psicopatologias anteriores ao ingresso na instituição (critério de exclusão). Posteriormente, foi analisado o histórico de lotações na instituição dos que não foram excluídos da pesquisa. Este histórico permitiu analisar em quais setores o servidor laborou durante sua vida funcional.

O universo a ser estudado compôs-se de uma população média anual de 105 pessoas, correspondentes a aproximadamente 2% do total de servidores da instituição. Desses, foram selecionados nove servidores para aplicação de entrevista semiestruturada individual, composta de perguntas objetivas e abertas nas quais o entrevistado expressou seu ponto de vista sobre o questionamento proposto. Os critérios de escolha para aplicação da entrevista foram, nesta ordem: maior número de dias de afastamento do trabalho; maior número de lotações diferentes durante a vida funcional. Dos nove sujeitos selecionados, seis aceitaram ser entrevistados, compondo estes sujeitos a amostragem aleatória e representativa da população estudada.

As entrevistas foram realizadas pessoalmente em horário previamente agendado; as respostas foram gravadas, e posteriormente transcritas a fim de se identificar nas falas dos entrevistados palavras e expressões que compuseram os elementos-chave para análise do discurso. No caso de 2 entrevistados foi encaminhado questionário por mensagem eletrônica devido a impossibilidade logística de entrevista pessoal.

2.1 Critérios de inclusão e exclusão

Os critérios para inclusão dos sujeitos participantes da pesquisa são os seguintes:

1. Ter ao menos trinta dias de afastamento médico por patologias do grupo F da CID-10 em um ou mais anos no interstício de 2011 a 2016;
2. Ser servidor estatutário da instituição-alvo;
3. Ser servidor da instituição há pelo menos cinco anos.

Tais critérios foram definidos em função das características e propósitos do estudo. Pretende-se identificar entre a população-alvo aqueles indivíduos que apresentam cronificação de um quadro psicopatológico; daí a inclusão dos que tiveram 30 ou mais dias de incapacidade laborativa por TMC. O critério de ser servidor estatutário exclui outros trabalhadores com vínculo precário⁵ com a instituição, tais como estagiários, terceirizados, cedidos ou permutados.

O interstício estabelecido deveu-se à disponibilidade e acesso aos dados em sistema informatizado da instituição. Até o ano de 2010 as informações referentes aos afastamentos médicos eram registradas em prontuários de papel; estes serviam de base para a compilação dos dados em relatórios igualmente manuscritos. Tais relatórios ficam arquivados em um depósito fora da cidade de Curitiba.

Os critérios para exclusão dos sujeitos participantes da pesquisa são:

1. Não se enquadrar em todos os critérios acima;
2. Não aceitar participar da entrevista;
3. Possuir histórico de transtornos mentais anteriores ao ingresso na instituição.

2.2 Análise e interpretação dos dados

A abordagem escolhida para interpretação dos dados coletados nas entrevistas foi a Análise do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC), conforme proposta pelos professores Fernando e Ana Maria Lefèvre. Esta abordagem metodológica parte da análise do conjunto de respostas dos sujeitos entrevistados, cujo encadeamento de ideias e falas possibilita construir um discurso coletivo de determinado grupo social. O conjunto desses discursos constitui as

⁵ Vínculo precário designa a condição de não perenidade na relação trabalhista com a instituição, típica dos servidores não admitidos por concurso público (estagiários e extraquadros) ou cedidos temporariamente à instituição; estes não estão protegidos pelo instituto da estabilidade no cargo, característica daqueles admitidos por concurso público.

representações sociais sobre o tema a ser estudado. Estas são trazidas a lume pela compreensão do pensamento de uma dada população sobre o tema proposto (MARTINS, 2007).

De posse das respostas, os dados sofreram uma análise descritivo-qualitativa feita por meio da análise do DSC, conforme delineamento proposto por Lefreve e Lefreve (2003, p. 45), cujo método,

[...] articula uma série de operações sobre a matéria-prima de depoimentos coletados em pesquisas empíricas de opinião por meio de questões abertas, operações que redundam, ao final do processo, em depoimentos coletivos confeccionados com extratos de diferentes depoimentos individuais – cada um desses depoimentos coletivos veiculando uma determinada e distinta opinião ou posicionamento, sendo tais depoimentos redigidos na primeira pessoa do singular, com vistas a produzir, no receptor, o efeito de uma opinião coletiva, expressando-se, diretamente, como fato empírico, pela “boca” de um único sujeito de discurso.

Ainda segundo Martins (2007), o significado e a intencionalidade aparecem mais clara e naturalmente nos discursos das pessoas que, situadas em uma dada posição em determinado campo social, são identificáveis como uma categoria na medida em que detém *habitus* e representações semelhantes, que se traduzem em determinadas práticas sociais.

De acordo com estes dois autores proponentes deste método de investigação em Ciências Sociais, atribuir sentidos a um fato social envolve, entre outras coisas, respostas a perguntas do tipo: “o que pensa o indivíduo sobre o problema, como vê tal problema, qual a sua opinião sobre ele, como o representa, como o percebe, como o define, como o vive, como o avalia, como o sente, como se posiciona diante dele” (LEFÈVRE & LEFÈVRE, 2012, p. 35). São questões que abarcam as dimensões do afeto, do comportamento, da conduta, da cognição e dos valores que os atores sociais estabelecem em relação ao tema pesquisado.

Ainda segundo seus autores, a metodologia do DSC “filia-se àquelas correntes do pensamento contemporâneo que valorizam o múltiplo, o complexo, o diferente, mas considerando, com o mesmo grau de importância, que esse múltiplo e complexo convive em tensão dialética com o semelhante, com o uno, o simples” (Lefèvre & Lefèvre, 2012, p. 28). Postulam ainda que a metodologia DSC “é uma técnica de pesquisa empírica que tem como objeto o pensamento de coletividades que permite iluminar o campo social pesquisado, resgatando nele o universo das diferenças e semelhanças entre as visões dos atores sociais ou sujeitos coletivos que o habitam” (*idem*, 2012, p. 27).

Nesta perspectiva metodológica, as falas dos entrevistados foram transcritas, e foram selecionadas palavras-chaves que expressam as similaridades no discurso dos

diferentes entrevistados. Há que se notar que a análise das falas buscou expressões sinônimas a estas ou que guardavam sentido similar. Os fragmentos das falas foram agrupados dentro de um critério de coerência e similaridade. De posse das expressões-chave foi possível formular os DSC que expressam a opinião do grupo pesquisado pela interpretação das falas dos indivíduos.

A Tabela 1 abaixo demonstra como se deu a sistematização do problema de pesquisa, sintetizado nas diferentes categorias analíticas, dos objetivos das entrevistas e das perguntas formuladas a fim de se extrair os discursos individuais que permitiram a elaboração das expressões-chave, que por sua vez foram sintetizadas em ideias centrais, componentes do discurso coletivo da categoria profissional estudada.

Tabela 1: Relação entre os temas problematizados, os objetivos e as perguntas

CATEGORIAS ANALÍTICAS	OBJETIVOS	PERGUNTAS
Nível de satisfação com o trabalho	Aferir o grau de satisfação/insatisfação do servidor com as tarefas executadas no cotidiano	Numa escala de 0 a 10, sendo 0 totalmente insatisfeito e 10 totalmente satisfeito, qual seu grau de satisfação ao realizar seu trabalho?
Influência das mudanças organizacionais e dos processos de trabalho	Identificar se as mudanças nos processos de trabalhos advindas com o incremento de novas TIC's influem na relação prazer/sofrimento no trabalho	Você acredita que as mudanças organizacionais e dos processos de trabalho influenciam em seu nível de satisfação?
Percepção dos servidores sobre o uso da ferramenta PJe	Clarificar as percepções dos servidores acerca da introdução de uma nova plataforma eletrônica para a tramitação processual	Como você vê a implantação e o uso atual do PJe?
Capacidade de fazer frente às crescentes demandas do trabalho	Descobrir se as demandas atuais com a introdução de novas plataformas digitais acarretam sobrecarga de trabalho	Você já sentiu em algum momento que as exigências de seu trabalho superaram sua capacidade de atendê-las?

Fonte: autoria própria

Em uma etapa posterior, as respostas foram transcritas uma a uma e analisadas quanto ao conteúdo das falas a fim de se extrair expressões sinônimas ou que expressem a mesma ideia; daí são extraídas as expressões-chave comuns às diferentes falas, e isso possibilita a elaboração do DSC (MARINHO, 2015).

2.3 Caracterização da população estudada

Os servidores do Poder Judiciário Federal são regidos por regime jurídico diferenciado dos demais trabalhadores. Por se tratarem de agentes prepostos do Estado Brasileiro desempenhando funções típicas do Estado, submetem-se a um regramento trabalhista específico. No que tange às relações de trabalho, são regidos atualmente pelos ditames da Lei Federal N.º 8.112, promulgada em 11 de dezembro de 1990. Este diploma legal, de maneira análoga à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece como devem se processar as relações dos sujeitos individuais com o respectivo ente estatal. Diz em seu preâmbulo: “Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais” (BRASIL, 1990).

Os servidores da instituição-alvo laboram em diferentes atividades, estando divididos genericamente em dois grupos: servidores da área judiciária (área fim) e servidores da área administrativa (atividades-meio). Os primeiros trabalham sob a supervisão do magistrado da respectiva unidade judiciária; os segundos, estão hierarquizados em funções e cargos específicos, sob determinadas Coordenadorias, que se reportam a uma Diretoria-Geral.

A atividade-fim caracteriza-se pela tramitação dos processos, desde a fase inicial, com o ingresso da ação judicial, passando por todas etapas processuais, até sua conclusão, com a promulgação da sentença pelo Juiz. Neste interstício, ocorrem diferentes etapas, cada qual caracterizada por determinadas ações que são realizadas por distintos servidores.

Com a promulgação da Lei Federal N.º 11.419, de 19 de dezembro de 2006 que dispõe sobre a informatização do processo judicial, criou-se um novo paradigma na atividade judiciária (BRASIL, 2006). A partir de então, os Tribunais de todo o país deveriam se aparelhar para receber novos processos apenas em formato digital, e não mais em papel como era feito até então. Uma das consequências da edição desta Lei foi uma importante mudança na organização do trabalho judicial, não se tratando apenas da eliminação do processo de papel em favor do digital.

Na esteira da revolução tecnológica e dos meios de comunicação, aliado à ampliação dos conflitos e necessidade de se adequar o Poder Judiciário para que se obtenha

uma prestação jurisdicional mais rápida e eficaz, o CNJ buscou realizar uma completa reestruturação em seus meios de funcionamento e processos de trabalho, passando a priorizar a informatização do sistema judicial e promovendo uma revitalização de todo o Poder Judiciário brasileiro.

A migração do tradicional sistema de tramitação de processos em meio físico (papel) para um sistema eletrônico (digital) trouxe profundas consequências para a dinâmica do trabalho dos servidores do Poder Judiciário. Semelhantemente ao ocorrido em outras atividades, a reestruturação produtiva intentada com a adoção das novas TIC's impactou diretamente na atividade jurisdicional.

Na instituição pesquisada, antes do advento da Lei 11.419/2006 os processos judiciais eram tramitados exclusivamente em meio físico (papel). Após a promulgação do citado diploma legal iniciaram-se trabalhos no sentido de caminhar para a informatização dos autos. Em 2007 houve a implantação do SUAP – Sistema Unificado de Acompanhamento de Processos. Este sistema baseado, em uma plataforma digital criada na própria instituição, preconizava a digitalização dos autos físicos. Na prática, os processos eram ingressados pelos advogados em meio físico (papel); uma vez acolhidos, eram digitalizados e armazenados em uma base de dados do SUAP. A partir desse momento, diversas etapas da tramitação processual eram realizadas exclusivamente no meio virtual, por meio de computadores conectados à rede de sistemas da instituição. Isso objetivava a otimização de sua tramitação interna no âmbito do Tribunal. Atendia ao comando do artigo 8º da referida Lei.

A partir de então, inaugurou-se um novo paradigma na realização do trabalho judiciário. Não se tratava simplesmente da substituição de uma tecnologia (papel) por outra (arquivos de computador); antes, toda a dinâmica do processo de trabalho envolvida na tramitação dos processos judiciais passa a sofrer profundas modificações. Na análise qualitativa dos dados coletados ficará melhor explicitado este aspecto, bem como os impactos nos sujeitos envolvidos nestas mudanças.

O percurso metodológico adotado neste trabalho permitiu analisar como a adoção destas novas tecnologias, e em sentido mais amplo, novas formas de organização do trabalho judiciário impactam diretamente na saúde mental destes trabalhadores. Os servidores entrevistados são os da área-fim, ou seja, aqueles que laboram diretamente com o sistema informatizado de tramitação de processos.

A presente pesquisa desenvolveu-se sob a perspectiva epistemológica do Materialismo Histórico. Tal corrente teórica mostra-se em consonância com a atual

conformação do trabalho na sociedade capitalista, que segue apregoando o lucro acima de qualquer outro valor. Esta lógica de mercado tem invadido com força crescente o setor público, pavimentando o terreno para a expropriação da força de trabalho de uma categoria que historicamente desempenhou importante papel social ao realizar seus misteres livres dos ditames do capital. Mais adiante será abordada esta temática.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 As características do trabalho no mundo contemporâneo

A temática da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) vem ganhando importância nos círculos acadêmicos em virtude do crescimento exponencial das psicopatologias cuja origem está vinculada aos processos laborativos. Estudiosos de diferentes áreas e campos do conhecimento se debruçam sobre este objeto de estudo, orientados por igualmente diferentes orientações filosóficas e objetivos distintos.

Por questões de orientação epistemológica, optou-se como referencial teórico para a realização deste estudo os pressupostos formulados pela corrente da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), formulada pelo psicanalista francês Christophe Dejours e seu grupo de trabalho. Este eminente pesquisador é atualmente professor titular no Conservatoire National des Arts et Métiers, e dirige o Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação, ambos em Paris.

Sua obra mais conhecida e discutida no meio acadêmico brasileiro, *Travail: Usure Mentale*, traduzida para o português como *A Loucura do Trabalho – Estudo de Psicopatologia do Trabalho*, estabeleceu os pressupostos teóricos desta nova corrente epistemológica, introduzindo conceitos novos para a compreensão desse instigante fenômeno. Este autor traz à lume o conceito de “sofrimento mental” consequente às pressões e exigências crescentes por produtividade impostas pelos empregadores.

O objeto definido pela perspectiva desta nova escola de pensamento desde a sua gênese é bastante preciso: “a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pelo confronto do sujeito com a realidade do trabalho” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990 *apud* SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 64).

Assinala que o trabalhador moderno (a partir da Revolução Industrial) é conformado por uma organização do trabalho que prioriza a eficiência e o consequente lucro acima de tudo. Destaca que o artesão do século XVIII foi substituído pelo “operário de massa, um corpo instrumentalizado, despossuído de seu equipamento intelectual e de seu aparelho mental” (DEJOURS, 1992, p. 39).

Em seus escritos assevera que a organização científica do trabalho, proposta por Taylor a serviço dos interesses capitalistas despersonalizou o trabalhador, sendo que “até indivíduos dotados de uma sólida estrutura psíquica podem ser vítimas de uma paralisia

mental induzida pela organização do trabalho" (DEJOURS, 1992, p. 45).

Dejours assinala em sua teoria que mais importante que o conteúdo da tarefa é a maneira como a sua execução é planejada. Fala do conflito que opõe o desejo do trabalhador à realidade que o trabalho coloca. Este pesquisador propõe a seguinte hipótese: "A organização do trabalho, e em particular, sua caricatura no sistema taylorista, é capaz de neutralizar completamente a vida mental durante o trabalho" (DEJOURS, 1992, p. 129).

Ainda sob a perspectiva Dejouriana, assevera-se que a organização do trabalho é responsável pelo sofrimento mental do trabalhador. Busca em suas teses elucidar o "trajeto que vai do comportamento livre ao comportamento estereotipado". O trabalhador, condicionado pelas demandas da produção, sofre um processo de exclusão dos comportamentos livres, sendo alijado dos processos decisórios de sua própria atividade (DEJOURS, 1992, p. 26). Realizando atividades desprovidas de sentido para si, o *homo faber*, (entendido aqui como a classe trabalhadora como um todo), mobiliza recursos psíquicos para manter a integridade do seu aparelho mental. É quando esses recursos falham ou se esgotam surge o sofrimento e, posteriormente, o adoecimento mental catalisado pelo trabalho.

Outro importante autor que alicerçará com suas reflexões esta pesquisa é o professor e sociólogo brasileiro Ricardo Luiz Coltro Antunes. Como resultado de suas recentes pesquisas, defende a tese de que a reestruturação produtiva no capitalismo global influi diretamente na organização do trabalho, e traz sérias consequências para a classe trabalhadora em geral (CARVALHO, 2016).

Antunes refere-se ao trabalho como "momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência, e por isso, ponto de partida para a humanização do ser social" Destaca que o trabalho age como elemento diferenciador entre o homem e os animais na medida que este realiza atividades usualmente planejadas e com finalidades claras para além da própria sobrevivência enquanto espécie (ANTUNES, 2005, p. 68).

Tal conceito já havia sido proposto por Karl Marx em suas reflexões sobre a finalidade social do trabalho, ao afirmar em O Capital:

"Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza, e, portanto, vida humana" (MARX, 1983, p. 50).

Ricardo Antunes destaca, ainda, a "dialética do trabalho" observada especialmente a partir do advento do capitalismo impulsionado pela Revolução Industrial.

Assinala que o trabalho se transmutou de “elemento fundante da sociabilidade humana”, para apenas um “meio de sobrevivência”, no qual o trabalhador assalariado passa a ter pouco ou nenhum controle sobre a atividade (ANTUNES, 2005).

Assinala que a questão em pauta na atualidade nas discussões sobre a centralidade do trabalho na vida do homem, é que este seja um ponto de partida para a afirmação da omnilateralidade humana. Esta, na visão do sociólogo deve ser entendida como a totalidade do ser abarcando suas dimensões intelectual, ética, moral e artística. O trabalho constituiria assim a base de sustentação para o homem viver plenamente estas outras dimensões para além da esfera produtiva.

Antunes comunga com a tese marxiana de que o trabalho deve possibilitar ao homem a libertação das “amarras opressivas do capitalismo”, proporcionando-lhe as condições para o florescimento da personalidade humana em sua plenitude. Citando as palavras do influente economista belga Ernest Mandel,

Numa sociedade de classes, a apropriação do sobreproduto social por uma minoria significa a possibilidade de ampliar o tempo livre somente para esta minoria e, conseqüentemente, a reprodução sempre mais ampliada da sociedade entre aqueles que administram e acumulam conhecimentos e aqueles que produzem sem ter acesso aos conhecimentos, ou com um acesso muito limitado aos mesmos. Numa sociedade sem classes, a apropriação e o controle do sobreproduto social pelos produtores associados significará, ao contrário, uma redução radical do tempo de trabalho (do trabalho necessário) para todos, um aumento radical do tempo livre para todos e, portanto, a desapareção da divisão social do trabalho entre administradores e produtores, entre aqueles que têm acesso a todos os conhecimentos e aqueles que estão separados da maior parte do saber (MANDEL, 1986 *apud* ANTUNES, 2005, p. 88).

Assim, a questão em pauta não é o fim da centralidade do trabalho na vida do homem; antes, é a potencialidade de ressignificação do trabalho, criando as condições para que este acrescente sentido à vida do homem, que não seja apenas mero elemento da cadeia social de produção de mercadorias e reprodução desigual do capital. As atividades produtivas devem ser capazes de ampliar o sentido da existência humana, sendo um *meio* para se atingir um determinado *fim* – a existência humana plena dentro e fora do trabalho.

Devido à sua importância como elemento constitutivo da existência humana, o trabalho tem sido objeto de estudo por diferentes campos do conhecimento. O Psicólogo Social brasileiro Wanderley Codo apropriando-se de conceitos de diferentes pensadores, define sucintamente trabalho como “uma dupla relação de transformação entre homem e natureza, geradora de significado”. Segundo este autor, um ato para ser classificado como “trabalho” necessariamente é um processo transformador envolvendo uma matéria-prima, uma ação pensada e um produto final (CODO, 1997, p. 40).

O Sociólogo português contemporâneo Manuel Carvalho da Silva (2011), em interessante estudo acerca da centralidade do trabalho no mundo contemporâneo, alinhou diversas premissas para caracterizar esta categoria analítica. Sintetizando suas hipóteses, descreve o trabalho como:

1. fator de produção, de criação de valores de uso e de troca;
2. atividade socialmente útil, contribuindo para a estruturação e organização da sociedade;
3. fator essencial de socialização, pois a presença de pessoas no ambiente laborativo produz experiências, vivências e processos ativos de socialização;
4. expressão de qualificações, muito embora essas estejam intimamente ligadas às questões de valorização das profissões, trajetórias e carreiras;
5. base fundamental da afirmação dos direitos sociais e do conceito de cidadania;
6. fonte e espaço de dignidade e valorização humana, sob a perspectiva de criação e partilha resultante do conjunto de capacidades e habilidades do coletivo de trabalhadores;
7. como condição de acesso a serviços e aos bens de consumo, sendo o salário importante componente no patamar de socialização que cada indivíduo atinge;

Além dos aspectos positivos, assinala um fator negativo, mas de grande importância para a compreensão das dinâmicas envolvidas no mundo do trabalho. Afirma que,

[...] o trabalho pode ser fator de alienação econômica e ideológico-política, pois o trabalhador não é senhor de participação ativa e decisiva no processo produtivo e no produto, nem na articulação entre produção e produto, e, entretanto, acumula dependências face ao poder patronal potencializadoras do tolhimento dos seus horizontes de vida e geradoras de fatores de alienação (SILVA, 2011, p. 23).

Evidentemente, o “fundamentalismo monetarista” que impera na atual sociedade, é

um dos principais fatores que influi na atual configuração do trabalho. Embora a sociedade atual disponha de mais capacidades e meios econômicos, tecnológicos, científicos e culturais do que em qualquer outro período da história, o sistema capitalista, paradoxalmente, nega sua utilização por e para todos, impedindo assim a produção do ideal de bem-estar social (SILVA, 2011).

Ricardo Antunes esboça interessantes argumentos ao propugnar que as transmutações sofridas, a partir da última década do século XX em diante, pela “classe-que-vive-do-trabalho” não se constituem de nenhuma forma a perda da centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. Menciona que,

[...] enquanto criador de *valores de uso*, coisas úteis, forma de intercâmbio entre o ser social e a natureza, não parece plausível conceber-se, no universo da sociabilidade humana, a extinção do trabalho social...uma vez que o trabalho se constitui ontologicamente como atividade vital, elemento fundante e *protoforma* de uma atividade humana (ANTUNES, 2005, p. 85).

Assinala que a despeito do crescimento do chamado “trabalho abstrato”, intelectual, em detrimento das atividades produtivas, ambas atividades (trabalho abstrato e trabalho concreto) envolvem dispêndio de força humana produtiva, seja ela física ou intelectual, criando, desse modo, valores de troca (ANTUNES, 2005).

Outro importante pensador das questões referentes à interface trabalho e sociedade foi Harry Braverman. Escritor norte-americano de orientação marxista, desenvolveu a tese da “degradação do trabalho”, no sentido de que, não só o trabalho na indústria, mas também o realizado no escritório, é orientado por uma lógica que dicotomiza a concepção e a execução da tarefa (BRAVERMAN, 1987). Este trabalhador realiza, via de regra, tarefas parcelizadas, sendo que tem pouco ou nenhum controle sobre o produto final. Assevera que “a moderna tendência do trabalho, por sua dispensa de ‘cérebro’ e pela burocratização está ‘alienando’ setores cada vez mais amplos da população trabalhadora”. (BRAVERMAN, 1987, p. 15)

Braverman em seus estudos buscou explicitar o processo de proletarização da classe trabalhadora, independente do nível em estes trabalhadores se encontrem. Argumenta que estes sofrem com a precarização das condições de trabalho, bem como pela desconsideração de sua subjetividade. O atual modelo de organização do trabalho alija cada vez mais o trabalhador dos processos decisórios sendo responsável por uma “alienação progressiva dos processos de produção” (BRAVERMAN, 1987).

Partindo de seu ponto de observação, Braverman assinala que mesmo o modelo toyotista de produção, que se encontrava em franca expansão na década de 70, com seus

conceitos de participação intelectual do trabalhador no processo produtivo, promoveu uma reificação do trabalhador, pois este submetido aos ditames do capital e da necessidade de manutenção do emprego, permite-se ser expropriado e passa a não mais reconhecer o valor da sua própria intelectualidade (STEIN, 2009). A atualidade da análise de Braverman reside no fato de que o processo de acumulação de capital sobre o trabalho vivo permanece inalterado em seu cerne, a despeito das mudanças da forma como tal expropriação ocorre nos dias atuais.

Uma das mais marcantes características do trabalho no mundo contemporâneo diz respeito à organização do trabalho em si. A ascensão do sistema capitalista no mundo ocidental foi responsável por profundas transformações na maneira em como se organizam as atividades produtivas (GORZ, 2003). Até a primeira metade do século XVIII, o trabalho, enquanto atividade produtiva, era basicamente organizado em função dos interesses individuais de quem o realizava. A atividade produtiva era basicamente manual, com características artesanais. Este trabalhador era responsável por todas as etapas do processo produtivo, desde a extração da matéria-prima até a comercialização do produto final. Neste trabalho artesanal e doméstico o sujeito encontrava realização pessoal ao mesmo tempo em que supria os meios para a subsistência familiar.

A partir da revolução industrial ocorrida na Europa em fins do século XVIII houve uma clivagem entre trabalhador e trabalho. O operário das incipientes indústrias passa a não mais ter controle total sobre o processo. Ocorre um processo de racionalização no qual o homem comum é transformado em trabalhador assalariado a serviço do capital. Nas palavras de André Gorz,

A atividade produtiva foi esvaziada de seu sentido, de suas motivações de seu objeto para se tornar meio de ganhar um salário. Ela deixou de fazer parte da vida para se tornar 'meio de ganhar a vida'. O tempo de trabalho e o tempo de viver foram separados; o trabalho, seus instrumentos, seus produtos adquiriram uma realidade separada daquela do trabalhador e passaram a depender de decisões estranhas. A satisfação do obrar em comum e o prazer de fazer foram suprimidos em benefício somente daquilo que se podia transformar em dinheiro. (GORZ, 2003, p.36).

O trabalhador passa então a ser condicionado de acordo com as demandas do mercado. Da condição de senhor de todas as etapas de seu processo produtivo, passa a ser apenas uma peça em uma grande engrenagem, na qual não tem mais controle sobre as etapas que não lhe são afetas. O modelo taylorista-fordista de produção aliena o homem e subtrai sua subjetividade do trabalho. Ele deve cumprir etapas rigidamente estipuladas e no tempo predeterminado pelo novo senhor do processo de produção. Nas palavras de Antunes (1999, p. 37), "esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na

decomposição de tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo”.

A organização do trabalho, conforme proposta por Taylor começa a dar sinais de desgaste especialmente a partir da década de 70 do século XX. Este esvaziamento se deu, em grande parte, pela crise estrutural do capitalismo decorrente de um complexo conjunto de fatores na economia mundial (ANTUNES, 1999). Isto por sua vez, levou à elaboração de uma nova forma de se reorganizar o ciclo reprodutivo do capital, com o advento do sistema organizacional proposto pelo engenheiro japonês Taishi Ohno, que posteriormente veio a ser conhecido por Toyotismo. Este novo sistema de reestruturação produtiva, cujo objetivo é restabelecer o padrão de acumulação do capital, propunha uma nova organização do trabalho centrada na captura da subjetividade do trabalhador.

A constituição do Toyotismo como modelo de reestruturação produtiva mostrou-se “adequada à nova base técnica da produção capitalista vinculada à Terceira Revolução Industrial.” A assunção de novas tecnologias, como a telemática no campo das comunicações, a robótica na produção industrial, e a microeletrônica em diversos outros segmentos, exigem o que Alves (2005, p. 414) chama de “nova disposição subjetiva do trabalho em cooperar com a produção.”

Este novo modelo organizacional supera o fordismo no sentido de que consegue aprisionar o trabalhador naquilo que ele tem de mais íntimo – sua subjetividade. A adoção de conceitos como “qualidade total”, “polivalência”, “gestão participativa”, e mesmo a nova terminologia aplicada ao empregado – “colaborador”-, trazem em seu bojo uma forte carga ideológica que objetiva envolver o (pequeno) grupo de trabalhadores nas diferentes estações de trabalho à plena consecução da tarefa, instaurando, de modo pleno, “a subsunção real da subjetividade operária à lógica do capital”. (ALVES, 2005, p. 415).

Este modelo de reorganização das forças produtivas mostrou-se tão eficiente que estendeu seus tentáculos para a administração pública, como veremos na sequência.

3.2 A organização do trabalho no setor público – etapas da organização administrativa do Estado brasileiro.

Conforme já assinalado, o atual modo de produção comercial tem como uma de suas principais características a subsunção do sujeito aos interesses da reprodução do capital. De modo cada vez mais violento (porém, sutil), o trabalhador é compelido a não somente aceitar,

mas também endeusar uma lógica que privilegia a produção de bens e serviços em larga escala, mesmo que nem sempre possa usufruí-los. Esta lógica que orienta toda a cadeia produtiva tem se aproximado com cada vez mais força do setor público.

O setor público brasileiro está estruturado de modo a materializar as típicas funções de Estado, sendo constituído pelos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. Conforme reza a Carta Magna, os três são independentes, porém devem funcionar de modo harmônico, visando o bem-estar social (BRASIL, 1988). Cada ente público organiza suas atividades em função de seus objetivos institucionais.

A proclamação da república em 1889 marcou o início de um processo de estruturação do Estado brasileiro, com a delimitação mais clara das funções dos entes estatais. A criação de novas instituições e o crescente aparelhamento do Estado iniciam um processo de ruptura com as antigas oligarquias dominantes, e instauram, especialmente a partir da Revolução de 30, uma nova organização do Estado que passa a se adequar às mudanças do cenário econômico mundial.

Conforme assinalado por Frederico Costa,

As velhas estruturas do Estado oligárquico, corroídas pelos vícios do patrimonialismo, já não se prestavam às novas formas de intervenção no domínio econômico, na vida social e no espaço político remanescente. Urgia reformar o Estado, o governo e a administração pública. (COSTA, 2008, p. 84).

Um fato marcante na reestruturação da máquina pública brasileira foi a criação do DASP – Departamento Administrativo do Serviço Público –, em 1938. Este organismo idealizado pelo governo de Getúlio Vargas tinha por objetivo reorganizar o serviço público brasileiro no que tange a métodos de trabalho e pessoal civil. Foi inspirado nos moldes da burocracia weberiana, e tinha como referência o modelo de serviço público norte-americano. Seu principal objetivo era a racionalização dos métodos de trabalho e reordenação das atividades administrativas. Esta primeira grande reforma do Estado brasileiro promovida por Vargas tinha por objetivo “constituir uma administração pública mais racional e eficiente”, capaz de conduzir o país ao desenvolvimento (COSTA, 2008, p. 846).

O modelo idealizado por Vargas por fim mostrou-se ineficiente e defasado para gerir a máquina pública. Isso se deu, em grande parte, pela manutenção de velhas práticas que privilegiavam uns poucos, como o clientelismo. Mesmo as pequenas reformas promovidas por Vargas em seu segundo governo, e pelos governos posteriores se mostraram insuficientes para administrar uma máquina que inchava cada vez mais.

Um importante marco na administração pública brasileira foi a edição do Decreto-Lei N.º 200, em 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967). Este diploma legal tinha pretensões

ambiciosas. Seus 215 artigos descrevem em detalhes uma nova proposta de funcionamento do Estado, com a delimitação mais clara de atribuições aos diversos entes estatais. Seu maior mérito na visão de Costa (2008) foi causar a ruptura com o modelo burocrático baseado nos preceitos do sistema taylorista-fordista, iniciando, ao menos na teoria, um processo de modernização da administração pública brasileira.

Entretanto, muitas das reformas propostas pelo Decreto-Lei 200/67 nunca chegaram a concretizar-se. O país, imerso em uma profunda crise institucional e econômica, resultantes da inépcia administrativa e da truculência das classes dominantes, ficou estagnado, e posteriormente, entrou em profunda recessão. O cenário político-econômico interno, aliados à pressão popular fizeram com que as autoridades do então regime militar repensassem estratégias para reconduzir o país ao crescimento. E isso necessariamente passava pelo reaparelhamento da máquina pública. Nesse diapasão, o então Presidente da República João Figueiredo promulga o Decreto N.º 83.740, em 18 de julho de 1979, que instituiu o Programa Nacional de Desburocratização, “visando à simplificação e à racionalização das normas organizacionais, de modo a tornar os órgãos públicos mais dinâmicos e mais ágeis” (WHARLICH, 1984, p. 53).

Como um dos principais méritos desse programa, que alcançaria mais à frente *status* de ministério no crepúsculo do governo militar, foi, na visão de Beatriz Wharlich, promover uma simplificação de procedimentos e realinhar a administração pública brasileira com o cenário político-econômico internacional, diminuindo o controle estatal sobre determinadas atividades econômicas, para as quais a administração privada mostrava-se mais eficiente que a pública (WHARLICH, 1984).

Entretanto, todas essas “reformas” do Estado e as que se sucederam nos governos Sarney e Collor foram mal orientadas no sentido de produzir o ideal de um Estado mínimo responsável pelas funções tipicamente estatais. Também permaneceram presas às amarras da burocracia em sua essência e incapazes de produzir uma administração pública de qualidade que um país de dimensões continentais como o Brasil exigia. Um traço comum a todas as iniciativas, muito sucintamente abordadas acima, é que nenhuma delas conseguiu de fato livrar a administração pública dos aspectos negativos da burocracia.

Importantes pensadores contemporâneos, como Maurício Tragtenberg e Fernando Cláudio Prestes Motta ocuparam-se, em suas trajetórias acadêmicas nos Estudos Organizacionais, a estudar e conceituar o fenômeno da burocracia na administração pública brasileira. Ambos de orientação epistemológica marxista comungam da vertente sociológica proposta por Max Weber.

Meneghetti (2009, p. 87) em profunda análise da obra Tragtenberguiana, postula que,

para Weber a burocracia é uma das manifestações de “expressão de poder”. Neste diapasão, vê a burocracia como “sedimentação da racionalização oriunda da divisão do trabalho.” Ainda segundo este pesquisador, “a burocracia materializa a face perversa do capital; resulta num problema real com origem na expansão do sistema de capital. Nos seus estudos, a proposta sempre foi criar mecanismos de defesa ante os nefastos efeitos da burocracia” (MENEGETTI, 2009, p. 87).

Tragtenberg busca avançar nos postulados de Weber acerca da burocracia à medida que supera a limitação temporal a que Weber estava submetido. A crescente complexificação do mundo do trabalho na sociedade contemporânea (cuja principal característica é a especialização do trabalhador, e da qual o setor público não está isento), com suas formas de relação com o capital impõe novas demandas sobre a organização do trabalho (FARIA, MENEGETTI, 2011).

Tragtenberg enxerga a burocracia como expressão de poder e controle, subtraindo do indivíduo sua autonomia criativa. O setor público não está isento dos efeitos deletérios da burocracia. Tanto é assim que as sucessivas tentativas de “reforma” do Estado brasileiro, conforme abordado acima, tinham por finalidade torná-lo mais enxuto e menos disfuncional.

Mendes e Siqueira (2009) discutem os processos de modernização da administração pública brasileira. Advogam que, no afã da busca melhoria de métodos e procedimentos, alguns administradores públicos importam modelos e modismos gerenciais da administração privada. Entretanto, estes nem sempre são adequados na medida em que desconsideram as particularidades e a lógica própria do serviço público.

Atualmente observa-se uma tendência entre os administradores públicos brasileiros para a “importação” de modelos gerenciais da iniciativa privada para a esfera pública. Estes modelos de gestão, nas palavras de Gaulejac (2006, *apud* Mendes e Siqueira, 2009, p. 243),

constituem um sistema de organização do poder que sob uma aparência objetiva, operacional e pragmática, é uma ideologia que traduz as atividades humanas em indicadores de desempenho [...]; tal ideologia constrói uma representação do humano como um recurso a serviço da empresa, contribuindo, assim, para a instrumentalização. (GAULEJAC, 2006, *apud* Mendes e Siqueira, 2009, p. 243),

Pimenta (1998) destaca que um dos pilares da modernização do Estado está centrado na transparência. Nesta condição, os controles burocráticos de gestão são substituídos pelo controle social. Afirmar que a parte negativa da burocracia sobrevive em segredo, em uma cultura organizacional que favorece o jogo de interesses e negociações em detrimento do bom funcionamento da máquina pública. A gestão baseada nos princípios da transparência tem o poder de deslocar os centros de controle e processos decisórios para a dimensão do visível,

tornando a gestão mais eficiente e eficaz na consecução de seus propósitos.

Este autor assevera que uma efetiva reforma do Estado brasileiro só se tornará realidade com o deslocamento do eixo de importância da burocracia de condição central no processo administrativo para um *status* acessório na produção de bens e serviços para a sociedade. Isto, por sua vez, criará as condições para criação de processos mais ágeis e enxutos (PIMENTA, 1998). Embora reconheça sua importância na lógica de procedimentos gerenciais, advoga em favor de uma reforma gerencial que torne o Estado mais ágil e menos preso às amarras da excessiva formalidade. Este é um ideal a ser perseguido.

Comentando acerca da adoção de novos métodos de gestão na esfera pública mais alinhados com os paradigmas da administração privada, Oliveira et al (2012) afirmam que,

[...] quando se trata do processo de melhoria do desempenho e da melhoria da gestão pública, é imprescindível que existam mecanismos que tenham a capacidade de mensurar os resultados alcançados com a forma de obter o real impacto das ações (OLIVEIRA, et al, 2012, p. 2).

Especialmente nos últimos vinte anos presenciou-se nas instituições públicas a adoção de novos paradigmas de organização do trabalho, com vistas à melhoria da qualidade dos serviços prestados. A incorporação de novas tecnologias, especialmente as de informação e comunicação (TIC's), proporcionou uma verdadeira revolução na forma como as atividades são realizadas.

Neste ponto da análise é oportuno revisitar brevemente alguns aspectos histórico-filosóficos sobre a tecnologia como elemento onipresente no mundo do trabalho.

3.3 A tecnologia como elemento presente na estruturação produtiva

A tecnologia se faz presente em praticamente todas as áreas de atuação humana. No mundo do trabalho impacta desde a chamada “alta administração” até a “linha de produção”, passando pelos procedimentos gerenciais, metodologias adotadas, saberes utilizados, uso de máquinas e equipamentos, bem como as políticas de gestão de pessoas (MEHRY, 1997). Conforme assinalado por Mehry (1997, p. 36), a tecnologia “compreende os saberes constituídos para a geração e utilização de produtos e para organizar as relações humanas.” Assim, deve-se evitar a concepção simplista que reduz o termo apenas à utilização de máquinas e/ou equipamentos.

É inegável que o desenvolvimento científico e tecnológico tem trazido benefícios às sociedades. Quando se pensa na realização de atividades cotidianas, como uma troca de

correspondências entre pessoas, ou a locomoção entre diferentes lugares, fica evidente que o progresso tecnológico tem trazido agilidade e facilidades na consecução destas tarefas.

Ao se dirigir o olhar para a temática da aplicação da tecnologia nas atividades humanas, um aspecto fundamental deve ser considerado: o uso de determinados métodos e artefatos não é isento de escolhas, mas guarda forte correlação com fatores de natureza política e prática, sendo permeado por intencionalidades (DELIZOICOV; AULER, 2011).

O homem tem trilhado ao longo da história um caminho de constante evolução e aperfeiçoamento. Nessa busca constante, tem desenvolvido métodos e artefatos que o possibilitam realizar atividades cada vez mais complexas. Especialmente no último século, as práticas produtivas experimentaram expressivo progresso tecnológico, com a invenção de máquinas cada vez mais engenhosas e capazes de realizar tarefas anteriormente impensáveis (BARRA *et al*, 2012).

Tal desenvolvimento é marcado por fases distintas, e a compreensão dos fatores imbricantes em cada uma destas auxilia a entender as questões mais atuais da interface tecnologia e trabalho. Dagnino (2002) critica o conceito de neutralidade da ciência e tecnologia como subproduto do ideal positivista de Bacon e Descartes. Estes filósofos afirmavam que a subjetividade devia ser contida dentro dos limites da objetividade, advogando a favor de um conceito de que apenas o que podia ser mensurado tinha caráter científico. Dagnino (2002) assinala que o pensamento dominante em fins do século XVIII pregava que a ciência promoveria o progresso social e ensinaria as pessoas a pensar racionalmente, pondo fim às disputas ideológicas.

Este pensamento pavimentou o caminho para a formulação do conceito de Determinismo Tecnológico. Tal conceito deriva-se das acepções de Karl Marx de que o progresso dos meios de produção seria resultado do aprimoramento e equalização das relações técnicas e sociais de produção (DAGNINO, 2007). Pela perspectiva do Determinismo Tecnológico, é o desenvolvimento técnico que molda a sociedade, e é condição essencial para a organização de seu padrão social. Ainda de acordo com esta corrente de pensamento, a evolução das sociedades humanas estaria condicionada a uma lógica sequencial e linear na qual o elemento humano seria conformado pela tecnologia (PEREIRA, s.d.).

Tal pensamento, por fim mostrou-se falho e destituído de bases sólidas que o sustentassem. Estudiosos posteriores propuseram diferentes teorias que intentavam explicar a interface tecnologia-sociedade. Teorias como a Modernidade Distópica, proposta por Max Weber, o Construtivismo, de Trevor Pinch e Wiebe Bijker e o Indeterminismo Tecnológico, de

Andrew Feenberg, para citar apenas alguns, lançam luz sobre o que este último teórico chama de “duas dimensões hermenêuticas” dos artefatos técnicos: seu significado social e seu horizonte cultural (NEDER, 2010).

Feenberg (2010) assevera que não se pode falar em tecnologia à parte da discussão de sua interface com a sociedade. Antes, advoga para uma “racionalidade funcional” e “significado social” da tecnologia, salientando a necessidade de “uma crítica recontextualizadora da tecnologia” que pode descortinar a “ilusão da necessidade técnica, e expor a relatividade das escolhas técnicas predominantes”.

A escolha por determinadas tecnologias, portanto, é antes de tudo um ato político. E como tal, segue um itinerário nem sempre compreendido por aqueles que farão uso das técnicas e artefatos eleitos. No desajustamento da tríade composta pela técnica, artefatos e usuários (trabalhadores) situa-se a arena de conflitos gestadora do sofrimento no trabalho para este último ente. Nos deteremos um pouco na conceituação deste fenômeno complexo.

3.4 Sofrimento e adoecimento no trabalho – breves considerações

A conceituação de sofrimento no trabalho guarda íntima relação com a noção de subjetividade. Dejours conceitua o sofrimento como a “vivência subjetiva intermediária entre a descompensação mental e o bem-estar psíquico” (DEJOURS, 1993, p. 127). Em outras palavras, não só a definição, mas também a *percepção* do sofrimento é uma experiência essencialmente individual.

Longe de esta ser uma perspectiva reducionista, compreender os processos psíquicos envolvidos na *percepção* do sofrimento no trabalho sob o ponto de vista do trabalhador, abre um amplo leque de possibilidades para a compreensão deste fenômeno. Destaca-se a noção de *percepção do sofrimento* exatamente pelo que ela representa – uma vivência afetiva das situações reais ou imaginárias que mobilizam mecanismos internos de regulação do aparelho psíquico (DEJOURS, 2010).

Neste ponto cabe um adendo: por tratar-se de um campo semântico cuja compreensão invariavelmente não salta aos olhos, entender plenamente a noção de sofrimento no trabalho exige esforço intelectual bem como a definição de um método de investigação apropriado ao objeto de estudo. A análise Dejouriana propõe a abordagem desse fenômeno a partir da leitura reflexiva das falas dos sujeitos diretamente envolvidos em situações reais de trabalho. Busca relacionar esses discursos com os pressupostos teóricos da Psicopatologia do

Trabalho e mais recentemente, da Psicodinâmica do Trabalho. Neste itinerário investigativo formula hipóteses, que depois de testadas levam à proposição de postulados alicerçados em dados objetivos e na análise dos discursos dos envolvidos. Isto sem prescindir de um sólido alicerce epistêmico.

Na concepção Dejouriana, o sofrimento no trabalho guarda íntima relação com a organização do trabalho. Esta, por sua vez, abarca uma dupla dimensão: a divisão do trabalho e a divisão de seus executantes. A primeira dimensão diz respeito às tarefas, ritmos e cadências; a segunda, tem relação com a partição de responsabilidades, as hierarquias e cadeias de comando e controle (DEJOURS, 1993).

Dejours postulou que as relações de trabalho no sistema capitalista provocam um sequestro da subjetividade do trabalhador. Este modelo de produção e reprodução do capital, que mais recentemente tem orientado a lógica produtiva do setor público, provoca uma “erosão na vida mental dos trabalhadores”, objetivando produzir um comportamento condicionado e docilizado, permeável aos ditames da produção. Compreender o sofrimento no trabalho, portanto, implica em elucidar o “trajeto que vai do comportamento livre ao comportamento estereotipado” (DEJOURS, 1992, p. 26).

Embora se afirme que a percepção do sofrimento no trabalho é uma experiência eminentemente individual, e, portanto, sujeita a inúmeras variáveis e vieses, a gênese do sofrimento, enquanto categoria analítica, pode ser apropriadamente considerada uma experiência multicausal.

Um dos fatores imbricados na dinâmica do sofrimento é o medo da incompetência para realizar a tarefa. Os estudos sobre a organização do trabalho apontam para uma defasagem entre a organização *prescrita* e a organização *real* do trabalho. Gerir essa defasagem entre o prescrito e o real depende da “mobilização dos impulsos afetivos e cognitivos da inteligência” (DEJOURS, 2001, p. 30).

O trabalhador por vezes pode sentir-se incompetente para realizar suas atividades de modo satisfatório (para si e para o chefe) simplesmente por não compreender plenamente o modo de levar à cabo a tarefa. O medo surge como resposta e este desconhecimento, que é resultante de processos e procedimentos nem sempre claros e congruentes por parte da organização do trabalho. O trabalhador sente-se acuado diante do limbo entre o prescrito e o real da tarefa; com isto, teme se mostrar incapaz de enfrentar convenientemente situações incomuns ou com certo grau de incerteza (DEJOURS, 2001).

Este temor, por sua vez, quando não adequadamente resolvido leva à elaboração de estratégias defensivas por meio de mecanismos psicológicos de defesa. Tais mecanismos

permitem ao trabalhador o “convívio com o perigo, bem como suportar outras experiências penosas” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 367). Segundo a teoria psicanalítica, tais mecanismos são elaborados no plano inconsciente da psique como respostas do ego contra situações dolorosas ou insuportáveis. Ainda segundo esta ciência, o sofrimento mental surge a partir do ponto de exaurimento dos mecanismos de enfrentamento às situações adversas (FREUD, 1968).

Outro fator imbricado na gênese do sofrimento do trabalho, segundo Dejours (2001, p. 33), situa-se nas chamadas “pressões sociais do trabalho”. Estas se referem especialmente ao ambiente social do trabalho. O ponto aqui não é o desconhecimento quanto à tarefa em si, mas sim às contradições para execução desta. Normas e procedimentos nem sempre claros, a falta de colaboração por parte dos colegas, ou mesmo a sonegação de informações essenciais à realização da tarefa, além de rivalidades internas na instituição criam um ambiente de falta de solidariedade, que facilmente podem gerar hostilidades, e conseqüentemente, o sofrimento. Novas formas de organização do trabalho, com processos decisórios verticalizados (como os que se veem no serviço público) podem estar diretamente relacionados ao sofrimento no trabalho.

Bouyer (2015) usa a expressão “desmantelamento das relações sociais” para se referir a um fenômeno recorrente no atual cenário produtivo (indústrias, serviços, etc.), devido às exigências de metas elevadas de produção, junto com as avaliações individualizadas e exorbitantes, como a força motriz do sofrimento psíquico no trabalho. Este autor traz à lume a conceituação de “Sofrimento Social” proposta pelo filósofo contemporâneo Emmanuel Renault.⁶

Um terceiro fator relacionado ao sofrimento no trabalho é a falta de reconhecimento por parte dos superiores e mesmo dos pares. O sujeito ao realizar seu trabalho, via de regra, investe uma considerável parcela de tempo, recursos e energias, em prol da empresa ou instituição. Por vezes ao abrir mão de si mesmo, este trabalhador espera minimamente ver seus esforços reconhecidos e recompensados. As recompensas muitas vezes se traduzem nos aspectos materiais, palpáveis, tais como o salário e benefícios oferecidos. Entretanto, o reconhecimento situa-se em uma esfera interior, alheia às benesses materiais concedidas.

Dejours afirma que o reconhecimento pode inclusive ressignificar a noção individual do sofrimento no trabalho,

[...] quando a qualidade do meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão. (DEJOURS, 2001, p. 34).

Mendes e Siqueira (2009, p. 247) assinalam que o reconhecimento é fundamental

⁶ Para uma análise detalhada deste conceito, sugere-se a leitura de *Souffrances Sociales. Philosophie, Psychologie et Politique* de Emmanuel Renault.

para a construção do sentido no trabalho. Mencionam ainda que, “o reconhecimento é passagem obrigatória para mobilizar pessoas, renovando sua capacidade no registro da atividade e da ação. Sem o reconhecimento não há engajamento.”

Percebe-se assim, que o reconhecimento no trabalho se insere no plano de construção da identidade do sujeito, e o trabalho se inscreve na dinâmica da realização do ego. A *contrário sensu*, quando não há o devido reconhecimento pela tarefa executada, o trabalho perde seu sentido sublimatório, podendo causar desajustes no aparelho psíquico do indivíduo. Tais desajustes, por sua vez, podem levar ao adoecimento mental consequente ao trabalho.

O adoecimento, seja físico ou mental, é um processo orgânico decorrente da falência de intrincados mecanismos de ajustamento fisiológico a estímulos endógenos ou exógenos. Fala-se em *processo* porque o adoecer não pode ser considerado uma situação estanque oposta ao polo saúde. Tanto é assim, que se pode apropriadamente conceituar saúde como um processo dinâmico que visa o equilíbrio das forças que conduzem o organismo ao desajuste. Em outras palavras, o ser humano vive em um constante movimento de luta contra os estímulos que poderiam causar o adoecimento.

As ciências biomédicas, em particular a Epidemiologia, ao falar dos processos relacionados ao adoecimento de pessoas usam a expressão “história natural da doença”. Esta se refere, segundo Maria Zélia Rouquayrol,

ao conjunto de processos interativos compreendendo “as inter-relações do agente, do suscetível e do meio ambiente que afetam o processo global e seu desenvolvimento, desde as primeiras forças que criam o estímulo patológico no meio ambiente, ou em qualquer outro lugar, passando pela resposta do homem ao estímulo, até à alteração que levam a um defeito, invalidez, recuperação ou morte. (ROUQUAYROL, 2003, p. 48).

Embora tais ciências fossem profundamente tributárias do modelo biologicista de saúde, inaugurado no século XIX, suas pesquisas demonstravam a multicausalidade do processo saúde-doença. A partir da década de 60 do século 20, a Epidemiologia Social surge como campo de estudos que amplia a concepção majoritariamente biomédica até então vigente, abarcando outras dimensões causais para o adoecimento.

Uma das teorias propostas por este novo campo de estudos, a chamada “Teoria do Capital Social”, propugna que o adoecimento das populações pode estar relacionado às desigualdades na distribuição do capital social entre a população. Nas palavras da professora Rita Barata,

Um aspecto central na teoria do capital social é que ela se baseia nas relações sociais que se estabelecem no interior de grupos e entre grupos na sociedade. O capital social apresenta tanto um componente estrutural, relativo à extensão e intensidade das relações associativas na sociedade, quanto um componente cognitivo, relacionado à percepção dos indivíduos acerca do nível de confiança interpessoal, compartilhamento e reciprocidade nas relações sociais. (BARATA, 2005, p. 12).

Assim, o adoecimento, para além dos determinantes biológicos, guarda íntima relação com fatores de natureza social. O conceito de capital social é recente, sendo sistematizado por Pierre Bourdieu e amplamente aceito nos círculos de estudos sociológicos. Este é definido como,

o conjunto dos recursos reais ou potenciais que estão ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e de inter-reconhecimento mútuos, ou, em outros termos, à vinculação a um grupo, como o conjunto de agentes que não somente são dotados de propriedades comuns (passíveis de serem percebidas pelo observador, pelos outros e por eles mesmos), mas também que são unidos por ligações permanentes e úteis. (BOURDIEU, 1998, p. 67).

Destas definições, pode-se apropriadamente inferir que os processos de adoecimento não são lineares e nem unicausais; antes, guardam íntima relação com fatores de natureza individual (biológica) e também coletiva (social) relacionados aos condicionantes sociais da doença. Dentre estes, se destaca o trabalho.

No que tange à categoria trabalho enquanto fator de adoecimento nos indivíduos e coletividades, tal fator tem sido extensivamente estudado por diversas ciências, tais como Estudos Organizacionais, Psicologia do Trabalho, Sociologia do Trabalho, Ergonomia, Medicina do Trabalho e Psicodinâmica do Trabalho. Cada uma dessas ciências contribuiu para a compreensão do fenômeno à medida que lança diferentes olhares e propostas metodológicas para sua investigação.

Um ponto de convergência destas ciências ao lançar seus olhares sobre a problemática do adoecimento relacionado ao trabalho é a questão da violência no trabalho. Ou melhor, das múltiplas formas de violência experienciadas pelo trabalhador. Esta violência do e no trabalho diz respeito, em especial, à organização do trabalho na atual conjuntura neoliberal.

Barreto e Heloani (2011, p. 173) ao comentarem sobre as mudanças que vem se processando na organização da produção falam de “um novo espírito do capitalismo”. Esta expressão remete às transformações que estão em andamento tanto nas economias centrais quanto nos países emergentes. Assinalam que “as transformações e crises que vêm ocorrendo

em nossa sociedade têm repercutido profundamente no mundo do trabalho e nas relações sociais”.

Novos modelos de gestão da produção e de pessoas são orientados com vistas a elaboração de estratégias de manutenção e incremento de lucros. As recentes crises econômicas que têm atingido diferentes países põem em xeque os modelos de gestão vigentes. Adicionalmente, os avanços tecnológicos materializados em novas máquinas e equipamentos e uso intensivo das TIC's redefinem a organização do trabalho e da produção, sob o corolário da busca pela eficiência e qualidade total como condições essenciais à sobrevivência das instituições em um ambiente cada vez mais predatório (Barreto e Heloani, 2011).

Novos paradigmas quanto à Gestão de Pessoas⁷ são elaborados e incorporados nas práticas empresariais e também no serviço público. Diversos estudos feitos com trabalhadores da iniciativa privada têm demonstrado que estes se tornam reféns de práticas autoritárias e despersonalizantes que manipulam sua subjetividade, em um processo de apagamento das fronteiras que separam a vida pessoal da vida no trabalho (DEJOURS, 1992, 2001, 2010; SELIGMANN-SILVA, 2011; ALVES, VIZZACCARO-AMARAL e MOTA, 2011; BARRETO, NETTO e PEREIRA, 2011). Este indivíduo premido pela necessidade de sobrevivência sua e de seus familiares se submete a demandas cada vez mais intensas em termos de ritmos e efetividade de produção.

Esta condição de superexploração do trabalhador semeia o terreno para a patologização do trabalho. Ao invés de encontrar em sua atividade laborativa a sublimação desejada do “eu”, o sujeito entra em uma espiral degradante que *pari passu* corrói sua identidade, destrói suas defesas internas e abre caminho para o adoecimento psíquico.

Conforme já explanado, o trabalho pode ser fonte tanto de prazer quanto de sofrimento para o trabalhador. Este sofrimento, por sua vez, quando persistente e não adequadamente manejado pode degenerar em um processo patológico. A análise então deve centrar-se na compreensão de quais fatores estão imbricados nos desajustes psíquicos.

A literatura médica classifica os transtornos mentais como um grupo de patologias que afetam o aparelho psíquico do sujeito. Para fins de classificação diagnóstica utiliza-se o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM-V – elaborado pela Associação Americana de Psiquiatria (APA, 2014). Este Manual, que se encontra em sua quinta edição publicada em 2013, é utilizado para orientar o profissional médico na definição de um diagnóstico médico adequado. Traz em seu prefácio uma esclarecedora definição de

⁷ Alguns autores utilizam a expressão “Recursos Humanos”. Opta-se nesse estudo pelo termo “Gestão de Pessoas” devido à forte carga discriminatória e utilitarista encerrada no primeiro.

“transtorno mental”:

Um transtorno mental é uma síndrome caracterizada por perturbação clinicamente significativa na cognição, na regulação emocional ou no comportamento de um indivíduo que reflete uma disfunção nos processos psicológicos, biológicos ou de desenvolvimento subjacentes ao funcionamento mental. Transtornos mentais estão frequentemente associados a sofrimento ou incapacidade significativos que afetam atividades sociais, profissionais ou outras atividades importantes. Uma resposta esperada ou aprovada culturalmente a um estressor ou perda comum, como a morte de um ente querido, não constitui transtorno mental. Desvios sociais de comportamento (p. ex., de natureza política, religiosa ou sexual) e conflitos que são basicamente referentes ao indivíduo e à sociedade não são transtornos mentais a menos que o desvio ou conflito seja o resultado de uma disfunção no indivíduo, conforme descrito. (APA, 2014, p. 28).

Este Manual tem servido de base para médicos psiquiatras formularem o(s) diagnóstico(s) do transtorno que acomete seu paciente. Também fornece subsídios para a determinação do plano terapêutico, bem como para o prognóstico do paciente. É o documento legal que serve de base para a determinação do diagnóstico médico da pessoa com transtorno mental, servindo de base para as decisões dos sistemas previdenciários de diversos países, incluindo o Brasil.

Entretanto, mais importante do que simplesmente classificar ou rotular o indivíduo como portador de determinado desajuste em sua psique, a questão posta é: como identificar os fatores relacionados ao trabalho que ocasionam os transtornos mentais? E ainda, quais intervenções são possíveis para minimizar o sofrimento do homem-que-vive-do-trabalho?

O itinerário entre o processo saúde-doença e a produção social dos distúrbios mentais é longo e permeado de hiatos. Atualmente diversas ciências e correntes de pensamento se debruçam sobre o objeto de estudo Trabalho *versus* Saúde Mental. Cada uma dessas tem o mérito de tentar elucidar um ou mais aspectos que possam estar relacionados sinergicamente neste binômio.

Historicamente, a primeira referência à associação trabalho e sofrimento mental foi proposta por Karl Theodor Jaspers, médico psiquiatra e filósofo alemão, seguidor da corrente filosófica do Existencialismo. Na que é considerada sua obra mais importante, *Psicopatologia Geral*, Jaspers introduz o ineditismo de atribuir à categoria trabalho o poder de desencadear experiências afetivas adoecedoras (SELIGMANN-SILVA, 2011).

As proposições de Jaspers pavimentaram o caminho para outros estudiosos posteriores que se dedicaram a investigar a dinâmica do sofrimento mental relacionado ao trabalho. Apenas para citar alguns, temos Louis Le Guillant, psiquiatra francês que

sistematizou o corpo de conhecimentos da Psicopatologia do Trabalho; também, Frantz Fanon, psiquiatra francês de ascendência argelina, que ao pesquisar os aspectos psicopatológicos vinculados à opressão e discriminação em povos africanos lançou as bases para a compreensão da dinâmica atual dos transtornos mentais relacionados ao trabalho opressivo e desregulamentado (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Outro importante estudioso desta temática foi o psiquiatra italiano Giovanni Jervis. Em razão de suas atividades clínicas junto aos trabalhadores sistematizou importantes conceitos para uma compreensão mais aprofundada da Psicopatologia do Trabalho. Além disso, foi o idealizador, ao lado de Franco Basaglia, do movimento que viria a ser conhecido como Reforma Psiquiátrica na década de 70 na Itália, e que teve grande influência no Brasil.

Devido à polissemia da expressão “saúde mental e trabalho” muitos outros estudiosos em diferentes vertentes contribuíram para o estabelecimento de bases conceituais e proposições para a compreensão deste fenômeno. Por razões didáticas e de escolha epistemológica, nos deteremos nos estudos da disciplina da Psicodinâmica do Trabalho.

3.5 A Psicodinâmica do Trabalho (PDT)

A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) como disciplina sistematizada começa a ser gestada na França na década de 70 do século XX. É resultante de desdobramentos de pesquisas do médico psiquiatra francês Christophe Dejours. Mas, a despeito de sua formação, Dejours foge do reducionismo e do positivismo das ciências biomédicas, dialogando com diferentes disciplinas como a psicossomática e a psicopatologia. Ambas abordam a relação mente e corpo em uma unicidade dual.

Dejours iniciou suas pesquisas na década de 70, e desde então se debruçou sobre o adoecimento psíquico e suas causas. Intuiu, por meio de suas pesquisas de campo, a relação entre o trabalho e o aparecimento de descompensações psicossomáticas. Inicialmente amparado pelos pressupostos da Psicopatologia do Trabalho, de Le Guillant, Dejours passou a direcionar seu foco para a gênese do sofrimento mental vinculado à organização do trabalho. Em suas palavras,

[...] entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, invenções e ações de modulação do modo operatório, isto é, uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho, para adaptá-la às suas necessidades, e mesmo para torná-la mais congruente com seu desejo. Logo que esta negociação é conduzida ao seu limite, e que a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento – e da luta contra o sofrimento” (DEJOURS, 2010, p. 15).

Desse modo, Dejours situa no campo da organização do trabalho um aspecto fundamental na gênese do sofrimento psíquico. Assevera que esta pode ser geradora de insatisfação ao trabalhador pela via do esvaziamento de sentido no trabalho, ou pela oposição entre as expectativas deste trabalhador que conflitam com o trabalho prescrito. Este autor assevera a tese da centralidade do trabalho na vida do homem, e entende que o trabalho é um elemento formador da identidade deste homem. Dentro desta perspectiva, o trabalho assume vital importância, pois a identidade constitui a base da saúde mental. De sorte que desajustes na identificação do indivíduo com o trabalho poderiam estar na origem das descompensações psíquicas.

Dejours comunga com a tese da centralidade do trabalho como projeto de construção da sociabilização. Afirmar que,

[...] trabalhar nunca é apenas produzir, é também viver junto. Assim, o trabalho é oportunidade insubstituível de aprender o respeito pelo outro, a confiança, a convivência, a solidariedade, e de aprender a trazer uma contribuição para a construção de regras de trabalho, que não se limitam absolutamente a regras técnicas mas são ao mesmo tempo regras sociais. O trabalho pode ser uma situação propícia ao exercício da democracia. Mas nesse terreno, também não há neutralidade do trabalho. Se na empresa não se aprende a democracia, aprender-se-ão os costumes mais destrutivos para o funcionamento da sociedade, o individualismo, os comportamentos desleais, as pequenas e grandes traições, a arte de infligir sofrimento e injustiça ao outro. (DEJOURS, 2001).

Deste modo, o pensamento Dejouriano vai além da simples concepção do lado negativo do trabalho; antes, possibilita-nos uma maior compreensão do trabalho como elemento estruturante do psiquismo e como possível fonte de prazer, como elemento de inserção social do homem.

Como pressuposto basilar da PDT temos que o trabalho enquanto atividade social é catalisador de processos dinâmicos entre o sujeito e seu meio ambiente laboral. Assim, a perspectiva epistêmica desta escola de pensamento é “a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pelo confronto do sujeito com a realidade do trabalho” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 64).

Uma importante contribuição desta escola é sua apurada análise dos efeitos da organização do trabalho sobre o sujeito. Propugna o estreitamento do abismo existente entre o trabalho prescrito (normas e procedimentos sistematizados) e trabalho real (as atividades concretas dos trabalhadores). Desse modo, seu objeto de análise é o estudo dinâmico das situações de trabalho, “ao inseri-los em um quadro mais amplo, no qual uma dinâmica mais complexa é analisada: aquela que estuda a mobilização subjetiva e intersubjetiva

simultaneamente à interatividade que se processa nas situações concretas de trabalho” (DEJOURS, 1993, *apud* SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 68).

Deste modo, a PDT constitui um avanço em relação à sua tributária Psicopatologia do Trabalho no tocante ao objeto de estudo: enquanto a primeira se ocupa da investigação dos fenômenos patológicos relacionados ao trabalho, a segunda busca fazer uma análise da dinâmica das situações de trabalho e seus efeitos nos trabalhadores.

Estudos posteriores em PDT nos propiciam compreender a imensa complexidade dos fenômenos atrelados ao trabalho humano. Um campo paralelo abordado por esta disciplina é a insensibilidade e violência tão presentes no sistema produtivo neoliberal. Neste aspecto, Dejours realiza uma crítica assertiva ao atual modo de produção capitalista, do qual o neoliberalismo é a face mais cruel. Aponta para uma profunda crise ético-moral nos sujeitos catalisada pela competição feroz por recursos parcos e inadequadamente distribuídos pelo capital. Em seu pensamento, existe uma “justificação” e “banalização da maldade” entre as pessoas em nome da sobrevivência (DEJOURS, 2001).

Deste modo, os postulados da Psicodinâmica do Trabalho certamente contribuirão para auxiliar na elucidação da intrigante e instigante problemática existente nos tempos atuais na relação homem-trabalho. Esta corrente epistêmica mostra-se apropriada para análise do fenômeno do sofrimento e adoecimento mental em servidores do Poder Judiciário da instituição pesquisada, uma vez que estes servidores estão inseridos em um sistema orientado pelo modo de produção capitalista.

A despeito de sua função de Estado, cujo objetivo primário não é a produção de lucro material ou incremento do capital, existe uma intensa e crescente pressão por aumento da produtividade judicial, materializada na produção de sentenças em menor tempo e em maior volume. Embora o aumento da celeridade processual seja um objetivo desejável (especialmente para os litigantes), não é isento de consequências. O advento e ampla utilização das TIC's como ferramenta tecnológica indispensável à prestação judicial traz em seu bojo profundas implicações na maneira de o serventuário da justiça relacionar-se com seu trabalho.

A literatura especializada corrobora as observações de que o modo como o trabalho é organizado e as ferramentas tecnológicas utilizadas interferem diretamente na saúde do trabalhador que faz uso destas. E a PDT traz importantes subsídios para a compreensão do sofrimento e adoecimento e trabalho. Os resultados encontrados na pesquisa, conforme apresentados na sequência, corroboraram com os pressupostos teóricos esboçados acima.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Números por si só não podem expressar a complexa realidade estudada. Deste modo, à medida que os dados quantitativos são apresentados, devem ser analisados à luz do cenário exposto nas falas dos sujeitos envolvidos. Somente assim poderão ser transformados em informações úteis que forneçam um panorama mais claro do objeto de estudo. Ademais, propõe-se realizar uma análise ampla que contemple as diferentes variáveis imbricadas no cenário pesquisado. Nesta etapa, se buscará o “diálogo” com influentes pesquisadores deste campo do conhecimento, comparando-se os achados da pesquisa com a literatura especializada, e quando oportuno, fazendo contrapontos.

Os dados quantitativos desta pesquisa foram extraídos de relatórios de afastamentos médicos, fornecidos pela instituição. Foram coletados dados referentes aos afastamentos por motivos de saúde com diagnósticos de TMC – capítulo V da CID-10.

O interstício analisado foram os anos de 2011 a 2016. A escolha do termo inicial deveu-se à disponibilidade de dados confiáveis em sistema informatizado a partir do ano de 2011; em anos anteriores, as informações de afastamentos por motivo de saúde eram registradas manualmente em formulários próprios e não havia consolidação anual destas informações em formato de relatórios. Neste período, foram diagnosticados trezentos e sessenta e seis (366) servidores *diferentes* com algum TMC.

A tabela 2 apresenta um consolidado total de servidores acometidos por TMC, divididos por ano.

Tabela 2: total de trabalhadores afastados por TMC

Anos	Total de trabalhadores	% do total de trabalhadores da instituição
2011	97	1,4
2012	101	1,5
2013	113	1,7
2014	110	1,7
2015	101	1,8
2016	106	1,6

Fonte: Autoria própria

Os dados acima possibilitam observar a variação do total de pessoas acometidas por transtornos psíquicos ao longo da série temporal analisada. Observa-se que o percentual de doentes em relação à população geral de servidores da instituição mantém-se estável. Entretanto, também indica o grau de cronificação dos TMC, pois muitos destes servidores permanecem por anos com recidivas do quadro.

Merece atenção este achado, pois a despeito do percentual relativamente baixo quando comparado ao universo total analisado, os TMC têm alto poder incapacitante, e por vezes são fatores de risco para o desenvolvimento de outras patologias ou incapacidades. Pessoas acometidas por este grupo patológico, por vezes apresentam severas limitações para a realização das atividades cotidianas, incluindo aí o trabalho. Tanto é assim que a Tabela 3 abaixo apresenta o total de dias de trabalho perdidos por afastamentos médicos por TMC neste grupo de sujeitos.

Tabela 3: total de dias de afastamento por TMC

Anos	Total de dias de afastamento
2011	2.914
2012	4.817
2013	5.467
2014	5.659
2015	4.184
2016	4.756
Total	27.797

Fonte: Autoria própria

Os dados acima informam a variação anual do absenteísmo por esta causa. Observa-se um aumento de dias de afastamentos médicos nos anos de 2013 e 2014 destacando-se dos demais anos. A análise qualitativa da pesquisa fornece pistas que explicam o crescimento acentuado do absenteísmo por TMC neste período. Detectou-se no interstício analisado expressivas modificações no processo de trabalho tanto dos servidores das atividades-meio, mas especialmente daqueles que laboram nas atividades finalísticas (servidores da área judiciária).

No ano de 2012 iniciou-se a implantação, na instituição analisada, de um novo formato de ingresso e tramitação das ações judiciais. Anteriormente, as demandas judiciais eram ingressadas em meio físico (papel), e posteriormente digitalizadas para tramitação interna por meio de um sistema informatizado criado pela própria instituição (SUAP). Conforme

mencionado acima, no tópico Classificação da população estudada, os autos do processo tramitam em diferentes instâncias, sofrendo intervenções de diversos servidores, seguindo uma processualidade que de certa forma se assemelha à linha de montagem fordista.

Ao ter ingresso no Tribunal, o processo é recepcionado por um servidor que o autua, inserindo-lhe uma identificação numérica. A partir daí todos os documentos físicos que o compõem são agrupados em uma ordem preestabelecida, e encaminhados para digitalização (feita por outro servidor). Posteriormente, o processo já identificado e classificado digitalmente é migrado para o sistema SUAP onde permanecerá e será manipulado a partir de então. Os autos físicos são arquivados segundo um sistema próprio de classificação. Este processo digital é então distribuído (virtualmente) para uma respectiva Unidade Judiciária de 1ª instância (Vara) para seguimento de sua tramitação regular. Todas as tarefas envolvidas nesta etapa inicial de tramitação são feitas por, no mínimo, três servidores diferentes que laboram num mesmo espaço físico.

Conforme mencionado acima, a partir do ano de 2012 ocorreu, por determinação do CNJ, a implantação de um novo sistema informatizado no qual todas as etapas do processo (incluindo o ingresso da demanda judicial) se dariam em meio virtual. Este sistema chamado de PJe – Processo Judicial Eletrônico – foi desenvolvido por equipe de técnicos do CNJ no sentido de uniformizar os procedimentos judiciais em todo o Poder Judiciário nacional.

Um dos pilares da implantação do PJe é a busca da celeridade processual e, conseqüentemente, da prestação jurisdicional. O CNJ destaca em sua página na Internet que a adoção do PJe visa unificar e uniformizar a tramitação dos processos judiciais, visando à racionalização de custos, otimizando os recursos financeiros e de pessoal em atividades mais dirigidas à finalidade do Poder Judiciário, a saber, a resolução de conflitos (CNJ, s.d).

Nas palavras do Juiz de Direito Marcelo Mesquita Silva,

[...] o processo eletrônico visa à eliminação do papel na tramitação das mais diversas ações, afastando a tradicional realização dos atos mecânicos, repetitivos, como o ato de protocolar uma inicial, a autuação do processo, a numeração de folhas. Acaba a tramitação física dos autos a distribuição para a secretaria (ou cartório), desta para o gabinete do promotor ou do magistrado, e a necessidade de cargas dos autos. Facilita a comunicação dos atos processuais com a intimação de advogados e de partes, realizada diretamente no sistema. Agiliza a confecção de mandados, ofícios, publicações, expedição de cartas precatórias, cartas de ordem e outros (SILVA, 2012, p. 13).

Evidentemente, a adoção desta nova ferramenta de trabalho significou, não apenas a inserção de uma nova metodologia processual; antes, representou uma mudança significativa na cadeia produtiva do Tribunal, pois ocorreu um esvaziamento das tarefas manuais que eram feitas desde o ingresso até a distribuição do processo. Conforme definido na Resolução CNJ N.º 185, de 18 de dezembro de 2013, em seu artigo 22,

A distribuição da petição inicial e a juntada da resposta, dos recursos e das petições em geral, todos em formato digital, nos autos de processo eletrônico serão feitas diretamente por aquele que tenha capacidade postulatória, sem necessidade da intervenção da secretaria judicial, situação em que a autuação ocorrerá de forma automática, mediante recibo eletrônico de protocolo, disponível permanentemente para guarda do peticionante (CNJ, 2013).

Deste modo, um rol de tarefas que eram executadas manualmente por ocasião da entrega da petição inicial por advogado, passam a ser realizadas virtualmente, sem a interferência humana. O advogado acessa, via rede mundial de computadores, o sítio eletrônico do respectivo Tribunal, ingressa no sistema PJe por meio de *login* e senha previamente cadastrados, daí introduz sua petição inicial seguindo os passos determinados pelo sistema. Assim, uma estrutura judiciária chamada “Distribuição de Feitos” cai na obsolescência, sendo os servidores desta unidade de trabalho gradualmente remanejados para outros postos de trabalho, com tarefas diferentes das realizadas até então. Adicionalmente, as etapas seguintes que já eram realizadas em meio virtual sofreram consideráveis mudanças, pois o *software* PJe é consideravelmente diferente do sistema SUAP, conforme relatos dos servidores que o utilizam.

Os servidores entrevistados quando questionados sobre sua percepção acerca da implantação e uso atual do PJe e/ou processo em meio digital apontaram como uma das principais dificuldades o manejo do sistema eletrônico e a carência de funcionalidades para facilitar sua operação.

A pergunta formulada foi: “Qual sua opinião sobre a implantação e o uso atual do PJe e/ou processo em meio digital? ”

A Tabela 4 abaixo traz a síntese das respostas, com as respectivas expressões-chave (ECH) correspondentes.

Tabela 4: Respostas e expressões-chave da pergunta 3

RESPOSTAS	EXPRESSÕES-CHAVE
<p><i>“O uso do PJe é extremamente prejudicial à saúde. Muito uso do mouse, sistema rudimentar e praticamente 100% manual, além de cada tarefa demandar muitas etapas inúteis.”</i>(Servidora A).</p>	<p>Uso do PJe prejudicial à saúde; sistema rudimentar e que demanda etapas inúteis.</p>
<p><i>“Acredito que quando estiver totalmente implantado, com todas as funcionalidades planejadas, ficará muito bom de trabalhar e facilitará o trabalho.”</i> (Servidora B).</p>	<p>Quando estiver totalmente implantado facilitará o trabalho.</p>
<p><i>“O PJe é mais complicado de trabalhar que o processo digital do SUAP, pois na questão da produtividade é mais lento. Em relação à saúde com certeza o processo digital, seja ele PJE ou SUAP, está prejudicando alguns aspectos da saúde que deveriam voltar a ser observados, como era feito antes por exemplo com a ginástica laboral. Era ótima.”</i> (Servidora C).</p>	<p>PJe é mais complicado de trabalhar e isso retarda a produtividade, está prejudicando a saúde, especialmente pela falta de medidas como a ginástica laboral.</p>
<p><i>“A gente não teve oportunidade de dar opiniões sobre o novo sistema; simplesmente foi implantado na Vara e pronto”.</i> (Servidor D).</p>	<p>Falta de oportunidade de opinar sobre o novo sistema; simplesmente foi implantado e começou-se a utilização.</p>
<p><i>“...considero, pessoalmente, que o trabalho, da forma como vem sendo proposto, isto é, cada vez mais exigências e menos servidores, agrava doenças e “questões” psicológicas (síndromes, transtornos, etc), gerando enorme ansiedade, alergias, baixa imunidade a doenças, baixa resistência a infecções e viroses e outras.”</i> (Servidora E).</p>	<p>A forma como o trabalho está organizado, com aumento de demandas e diminuição de servidores agrava as questões psicológicas.</p>
<p><i>“...após a implantação do PJe, que é muito lento e ainda extremamente subdesenvolvido, podendo-se dizer arcaico em muitas situações. Enfim, já era pesado trabalhar somente com o SUAP, que, por ser mais antigo que o PJe, tinha, e ainda tem, os processos cuja execução, principalmente, é mais complexa e trabalhosa, e, agora piorou, pois os servidores precisam diminuir os dias de trabalho neste sistema para manter o trabalho no PJe em dia.”</i> (Servidora F).</p>	<p>PJe lento e subdesenvolvido e exige mais rapidez no manuseio do sistema para manter o trabalho em dia.</p>

Fonte: autoria própria

Dos excertos das falas acima depreende-se que os usuários do sistema eletrônico enfrentam dificuldades de adaptação à nova plataforma. Isso em grande parte deveu-se, na fala do servidor D, a não participação dos usuários na construção do novo sistema.

Observa-se no discurso da servidora F acima que a transição de uma tecnologia para outra se deu de forma abrupta, e com o agravante de submeter o servidor a dois modos diferentes de realizar o mesmo trabalho. Em sua concepção, esta realidade é prejudicial à integridade física e psíquica do servidor.

As EC's extraídas das respostas dos entrevistados permitem elaborar o seguinte DSC para a pergunta 3:

“O uso do PJe é prejudicial à saúde, pois é um sistema rudimentar e com poucas funcionalidades; talvez no futuro quando for aprimorado possa ser melhor; também há o aspecto de que foi elaborado por pessoas aparentemente alheias à minha realidade diária, e sua utilização demanda mais esforço físico e mental, o que está acarretando piora da saúde física e psíquica de quem o utiliza.”

Alain Wisner, médico ergonomista francês e estudioso dos impactos dos processos de trabalho sobre a saúde humana, esboça o conceito de “densidade do trabalho” referindo-se ao conteúdo da tarefa e suas exigências físicas e cognitivas, e o quanto estas influem negativamente sobre a saúde física e psíquica do trabalhador. Assinala que os efeitos deletérios são proporcionais à intensidade e duração do tempo de exposição ao agente estressor (WISNER, 1994).

Este mesmo autor, apoiando-se nos pressupostos da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), disciplina por ele proposta em fins dos anos 70, assevera que “o trabalho não é pura execução, mas construção permanente de problemas devido à grande variabilidade do funcionamento dos sistemas e ao surgimento de novas situações” (JACKSON-FILHO, 2004, p. 8).

Em interessante estudo acerca dos efeitos desestabilizadores da saúde psíquica em um grupo de servidores públicos federais após a implantação de novas ferramentas de gestão do trabalho, Mattos e Schlindwein (2014) discutiram a reestruturação produtiva em curso numa determinada instituição pública. Descobriu-se que o avanço tecnológico materializado na introdução de novos equipamentos e métodos de gestão do trabalho esteve intimamente associado com sofrimento psíquico e adoecimento mental dos servidores daquela instituição (MATTOS, SCHLINDWEIN, 2014).

O Professor Gustavo Carvalho Chelab, em interessante artigo acerca da implantação

do PJe, faz algumas ponderações sobre os impactos da introdução de novas tecnologias, para os operadores da Justiça, tais como,

[...] O processo eletrônico apresenta vantagens e desvantagens em relação aos autos em meio físico que deveriam ser conhecidas, refletidas e debatidas pela comunidade jurídica. Além disso, ele tem particularidades que mudam procedimentos e rotinas há muito consolidadas. Entendê-las é importante para o bom uso da nova ferramenta digital, que já invade os fóruns e os tribunais do trabalho deste país (CHELAB, 2012, p. 121).

A migração dos atos judiciais da plataforma papel para a plataforma digital representou mais do que simplesmente uma mudança de instrumentos; antes, representou uma quebra de paradigmas e a transmutação do *modus operandi* de magistrados e servidores. A busca pela celeridade da prestação jurisdicional tem sido a mola-mestra impulsionadora na adoção de novas formas de organização do trabalho que impactam diretamente nos trabalhadores do Poder Judiciário.

Apontando uma das vantagens da utilização de novas plataformas eletrônicas, Abrão (2011) destaca o menor dispêndio de esforço físico pelos serventuários e juizes na manipulação dos processos quando comparados aos anteriores processos em papel, que em muitos casos eram volumosos e pesados. Este pormenor também foi destacado pela servidora E: “*tem a questão de pegar e recolocar os processos na prateleira; muitos são pesados e dificultam o manuseio*”. Além desse aspecto, a mesma servidora destaca “*a eliminação de tarefas mecânicas e repetitivas, como autuar, grampear e numerar folhas*”. Este mesmo autor corrobora esta ideia ao afirmar que,

[...] Não haverá mais a necessidade, diga-se de passagem, do difícil manuseio dos autos, numeração de folhas, certificações, formação de volumes, transportes e tudo o mais referente ao processo em papel, abrevia-se este mecanismo por intermédio do procedimento eletrônico, coerente com suas etapas, buscando-se, acima de tudo, a efetividade jurisdicional (ABRÃO, 2011, p. 36)

Este mesmo autor assinala que a utilização do processo eletrônico apresenta ainda outra vantagem além de poupar tempo com tarefas mecânicas; o menor dispêndio de tempo no atendimento de balcão da Vara aos advogados e partes, que durante todo o expediente da Unidade solicitavam atendimento para realizar atos processuais, como consulta aos autos, juntada de documentos e solicitação de cópias das peças processuais. Todas essas ações são

agora realizadas eletronicamente e fora da Unidade Judiciária, liberando o servidor para tarefas de cunho mais intelectual. Almeida-Filho (2013, p. 91) destaca este fato ao dizer,

[...] Os serventuários, em nossa experiência, são os atores do processo, enquanto auxiliares, que mais criticam a funcionalidade do procedimento eletrônico. Não precisam, contudo, preocuparem-se com a informatização. Ao contrário, a partir do momento em que um sistema computacional forense esteja totalmente integrado, o fator humano será amplamente utilizado. Ao invés de carimbar, juntar peças e outras rotinas que na psicologia são tratadas como stress no ambiente de trabalho, terão mais tempo para serem, verdadeiramente, auxiliares do Juízo. Hoje, não passam de burocratas.

Entretanto, a simples adoção de novas tecnologias, materializadas em modernos computadores e *softwares* não assegura que o trabalho será mais célere e a entrega de uma prestação jurisdicional mais próxima dos anseios da sociedade. Nas palavras do jurista Dalmo de Abreu Dalari, “assim como o fato de se adotar uma constituição escrita não é suficiente para transformar uma ditadura em democracia, a informatização dos tribunais poderá significar apenas o advento de uma era de injustiças informatizadas” (DALARI, 2007, p. 167).

Portanto, o aprimoramento da prestação jurisdicional demanda mais que a adoção de novas tecnologias; antes, envolve a participação efetiva dos servidores e magistrados, sujeitos diretamente envolvidos na solução das lides. A tecnologia desconectada do fator humano pouco significará em termos de incremento da justiça social. Jacques Ellul (1968, p. 80) ao analisar a “caracterologia da técnica” reforça essa ideia ao afirmar que “a evolução não é uma lógica das descobertas e uma progressão fatal das técnicas, mas uma interação da eficácia técnica e da decisão eficaz do homem em face dela”.

O incremento das TIC's no âmbito do Poder Judiciário, aliada a mudança de paradigmas no setor público, iniciadas com a reforma do Estado brasileiro na década de 90 do século passado, pavimentou o caminho para a adoção da lógica de mercado capitalista, a saber, produzir mais com menor dispêndio de tempo e de recursos. Assim, o Estado transpõe para dentro de si e no seu fazer, a mesma ótica capitalista de exploração da mão-de-obra evidente nos modelos de gestão adotados.

No âmbito do Poder Judiciário se observa este fato no estabelecimento de metas de produtividade para os Tribunais. Desde o ano de 2009, o CNJ estabelece metas a serem atingidas pelos Tribunais do país, e monitora o cumprimento destas. Com isso são criados indicadores de produtividade a fim de comparar o desempenho das Cortes nos diferentes Estados da Federação

(CNJ, s.d). Nesta reorientação da atividade judiciária segue-se de perto o modelo capitalista de produção, que objetiva produzir maior volume de produtos (neste caso, sentenças judiciais) em menos tempo e com menor dispêndio de recursos.

Esta lógica de mercado transportada para o serviço público desconsidera suas particularidades, e não raro, no estabelecimento desta política de alta produtividade, não é considerado o papel do serventuário da justiça, quer seja o servidor barnabé⁸ quer seja o magistrado. Burocratas em altos escalões da Administração Pública estabelecem as metas, e a partir daí, cumpra-se! Esta escolha gerencial resulta em “melhora da prestação judicial”, com o desafogamento dos processos parados muitas vezes há décadas, promovendo a celeridade no deslinde das demandas judiciais. Melhora do ponto de vista da sociedade, que clama (legitimamente!) por uma Justiça mais ágil e eficiente, quer seja na esfera cível, criminal ou trabalhista.

Mas, qual o custo, em termos humanos, que o atingimento destas metas representa? Em outras palavras, qual impacto sobre a saúde física e mental dos trabalhadores do Judiciário? Uma recente pesquisa realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal do Rio Grande do Sul – SINTRAJUFE – em parceria com o Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul apontou algumas respostas. Nesta pesquisa foram entregues 6.273 questionários a servidores dos diferentes ramos do Poder Judiciário naquele Estado (Eleitoral, Militar, Federal e Trabalhista). 3.744 questionários foram respondidos, e suas respostas analisadas em profundidade por pesquisadores daquele Instituto.

Uma das questões dizia respeito a percepção dos servidores quanto ao aumento da carga de trabalho. 58,6% responderam ter percebido isso devido a diferentes fatores, como aumento da quantidade e complexidade dos processos, metas de produtividade estabelecidas pela Administração e cobranças das chefias. Um achado interessante da pesquisa é que 31,8% dos respondentes apresentaram alguma alteração de ordem psiquiátrica. Tal condição chama a atenção, pois o maior contingente de trabalhadores que responderam está na faixa etária de 30 a 49 anos, e a literatura especializada aponta para uma prevalência de TMC em indivíduos mais velhos. Pode-se inferir dos achados desta pesquisa que as alterações patológicas encontram sua gênese em fatores relacionados ao trabalho (MERLO, SOUZA-FILHO e DORNELLES, 2012).

Na presente pesquisa uma das questões feitas dizia respeito à percepção do servidor quanto às demandas de trabalho. Perguntou-se: “Você já sentiu em algum momento que as

⁸ Barnabé é um sinônimo jocoso para funcionário público de baixo escalão. O termo tem sua origem na composição de uma marchinha carnavalesca em 1947 por Haroldo Barbosa.

exigências do seu trabalho superaram sua capacidade de atendê-las?” – Pergunta 4.

A Tabela 5 abaixo traz a síntese das respostas, com as respectivas expressões-chave (ECH) correspondentes.

Tabela 5: Respostas e ECH da pergunta 4

RESPOSTAS	EXPRESSÕES-CHAVE
<i>“Sim. Impossível atender a todas as exigências da instituição. Cursos on-line sem efeito prático, falhas do sistema PJe, etc...Sempre há frustração por impossibilidade de integral cumprimento”</i> (Servidora A).	Impossibilidade de atender a todas as demandas; frustração por impossibilidade de integral cumprimento das demandas
<i>“Sim. Com o passar do tempo a gente vai trabalhando internamente para melhorar o fator ansiedade”</i> (Servidora B).	Trabalhar internamente para melhorar o fator ansiedade
<i>“Já senti isso em vários momentos, quando por exemplo, fui colocada para fazer sentença”</i> (Servidora C).	Senti isso em vários momentos
<i>“Na questão da quantidade de trabalho sim. O volume de trabalho é muito grande, e quase todos os dias eu trabalhava além do meu horário de trabalho”.</i> (Servidora E).	Na questão de quantidade de trabalho sim; volume de trabalho muito grande; trabalhar além do horário
<i>“...com certeza. Inúmeras vezes sequer me foi dada chance de aprender com alguém que detenha o conhecimento que me exige.”</i> (Servidora F).	Com certeza; inúmeras vezes sequer me foi dada chance de aprender com alguém que detenha o conhecimento que me exige.

Fonte: autoria própria

A análise das ECH contidas nas falas permite formular o DSC para o questionamento proposto. No caso da pergunta 4 este seria:

“As demandas do trabalho superam minha capacidade de atendê-las, pois o volume de trabalho é muito grande me obrigando a trabalhar além do horário, e muitas vezes não é concedido tempo razoável para aprender a tarefa.”

Outra questão levantada foi quanto ao grau de satisfação no trabalho, e como as mudanças organizacionais e do processo de trabalho influem nesse nível de satisfação. A questão levantada (Pergunta 2) foi: “Você acredita que as mudanças organizacionais e dos processos de trabalho influenciam em seu nível de satisfação?” As respostas evidenciaram uma convergência

de ideias, como se percebe nos excertos a seguir, expressos na Tabela 6.

Tabela 6: Respostas e ECH da pergunta 2

RESPOSTAS	EXPRESSÕES-CHAVE
<i>“Diria que de 0 a 10 meu grau de satisfação é 5. As mudanças organizacionais interferem nisso, como por exemplo, as restrições orçamentárias que provocaram a retirada de investimentos em prevenção às doenças relacionadas ao trabalho” (Servidora A).</i>	Mudanças organizacionais interferem no grau de satisfação com o trabalho; retirada de investimentos em prevenção às doenças relacionadas ao trabalho.
<i>“Hoje diria que meu grau de satisfação é 8 depois que fui remanejada para a área administrativa. As mudanças organizacionais impostas pela Administração influenciaram negativamente meu grau de satisfação no trabalho” (Servidora C).</i>	Mudanças organizacionais influenciaram negativamente meu grau de satisfação no trabalho; isso só melhorou depois do remanejamento para a área administrativa.
<i>“Acho que o problema maior são as relações interpessoais. A sobrecarga de trabalho faz as pessoas se tornarem mais individualistas. A pressão em atingir metas faz com que haja um clima hostil na Vara” (Servidor D).</i>	Sobrecarga de trabalho torna as pessoas individualistas; existência de clima hostil na Vara, prejudicando as relações interpessoais.
<i>" Com certeza! Considero, pessoalmente, que o trabalho, da forma como vem sendo proposto, isto é, cada vez mais exigências e menos servidores, agrava doenças e "questões" psicológicas (síndromes, transtornos, etc), gerando enorme ansiedade, alergias, baixa imunidade a doenças, baixa resistência a infecções e viroses e outras. (Servidora F).</i>	Insatisfeita com o trabalho; as exigências do trabalho são superiores à capacidade individual de satisfazê-las; isso acarreta adoecimento físico e psíquico.

Fonte: autoria própria

Os extratos das falas dos entrevistados trazem à lume alguns pontos interessantes. Analisados sob a ótica do DSC, puderam-se extrair as ECH acima, que por sua vez, permitiram a elaboração do seguinte DSC:

“As exigências atuais do trabalho, em termos quantitativos e qualitativos extrapolam a minha capacidade individual de alcance; o meu nível de satisfação e prazer no trabalho está intimamente relacionado à percepção das mudanças organizacionais e dos processos de trabalho; isso é agravado por não participar do processo decisório quanto à implantação de mudanças organizacionais que afetem diretamente minhas atividades diárias.”

Dejours (2010) postulou que quando o indivíduo é exposto por tempo prolongado e de forma contínua a agentes estressores isso provoca o sofrimento no trabalho; neste momento o sujeito lança mão de recursos para minorar o sofrimento, num mecanismo de defesa retroalimentado. A persistência de uma situação percebida individualmente como estressora pode exaurir esses mecanismos de defesa, desencadeando processos de adoecimento psíquico.

A análise comparativa do total de dias perdidos por motivos psiquiátricos com todos os demais motivos médicos evidencia a magnitude deste grupo nosológico. Pode-se inferir que exista uma forte correlação entre o sofrimento psíquico experimentado por estes servidores com a configuração dos processos de trabalho na instituição. A tabela 7 faz a comparação entre o absenteísmo por motivos psiquiátricos e por todos os demais motivos médicos.

Tabela 7: comparativo de dias de trabalho perdidos por transtornos mentais e comportamentais *versus* demais motivos médicos

Anos	Total de dias de trabalho perdidos por outros motivos médicos	Total de dias de trabalho perdidos por motivos psiquiátricos	Representatividade em termos percentuais
2011	20.543	2.914	14,18
2012	20.304	4.817	23,72
2013	19.663	5.467	27,80
2014	22.380	5.659	25,29
2015	21.881	4.184	19,12
2016	22.106	4.756	21,51
Total	126.877	27.797	21,91

Fonte: Autoria própria

Os dados apresentados na Tabela 7 trazem à lume a importância de um olhar mais acurado para os servidores acometidos por transtornos mentais e comportamentais. Embora o percentual de doentes deste grupo seja de 1,5 % do total da população da instituição, estes respondem por uma média de 22 % do absenteísmo total. Isto permite inferir que no grupo composto por afastados por TMC a cronicidade é maior, bem como a gravidade do problema é mais severa.

De fato, os TMC compõem um grupo de patologias com alto poder incapacitante não só para o trabalho, mas também para outras dimensões de vida do sujeito. Quando exposto de forma continuada a uma tarefa que lhe cause desgaste, há um progressivo exaurimento das

reservas psicológicas do indivíduo, podendo chegar ao esgotamento total, ou *burn-out*, síndrome caracterizada por exaustão emocional, despersonalização e autodepreciação. (SELLIGMAN-SILVA, 2011).

Ademais, as patologias do grupo F da CID-10 são a maior causa de afastamento do trabalho, conforme demonstrado na tabela 7 acima. Em termos percentuais, a incapacidade para o trabalho pelos TMC responde por aproximadamente um quinto do total de dias de trabalho perdidos comparados às demais patologias. Observa-se uma significativa elevação do absenteísmo por motivos psiquiátricos nos anos de 2013 e 2014, anos imediatamente posteriores à implantação do PJe.

Interessante também é descobrir quais são as psicopatologias mais incidentes na população pesquisada. A tabela 8 abaixo descreve a distribuição dos diferentes TMC na série temporal pesquisada (2011-2016), conforme as subdivisões do capítulo V da CID-10. A observação dos percentuais de acometidos pelos diferentes subtipos de TMC evidenciam que uma mesma pessoa é acometida por diferentes psicopatologias.

Tabela 8: Acometimento de servidores por grupos de TMC conforme capítulo V da CID-10

Subtipo de TMC	n	%	Dias perdidos
F40-F48: Transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o “stress” e transtornos somatoformes	235	64,21	6.070
F30-F39: Transtornos de humor (afetivos)	217	59,29	20.690
F10-F19: TMC devido ao uso de substâncias psicoativas	13	3,55	1.457
F99: Transtorno mental não especificado	8	2,19	59
F00-F09: Transtornos mentais orgânicos, inclusive os sintomáticos	7	1,91	181
F-50-F59: Síndromes comportamentais associadas a disfunções fisiológicas e a fatores físicos	7	1,91	82
F60-F69: Transtornos da personalidade e do	6	1,64	822

comportamento do adulto

F90-F98: Transtornos do comportamento e transtornos emocionais que aparecem habitualmente durante a infância ou adolescência	4	1,10	4
F20-F29: Esquizofrenia, transtornos esquizotípicos e transtornos delirantes	3	0,82	813
F80-F89: Transtornos do desenvolvimento psicológico	1	0,27	7
F70-F79: Retardo mental	0	0	0

Fonte: Autoria própria

A tabela 8 acima descreve a variação dos TMC por classificação patológica que acometem os servidores da instituição analisada. Percebe-se uma elevada prevalência dos transtornos neuróticos, relacionados com o stress e transtornos somatoformes (CID F40-F48). Neste grupo, as patologias mais incidentes são os transtornos relacionados com o stress, subgrupo F43 – Reações ao stress grave e transtornos de adaptação, com 125 servidores acometidos isoladamente ou em associação com outras psicopatologias.

Especial atenção deve ser dispensada aos servidores incluídos nesta categoria, uma vez que este TMC é resultante direto de falha dos mecanismos de adaptação ao agente estressor. Conforme explica o Manual CID-10 (WHO, 2008),

Esta categoria difere das outras na medida que sua definição não repousa exclusivamente sobre a sintomatologia e a evolução, mas igualmente sobre a existência de um ou outro dos dois fatores causais seguintes: um acontecimento particularmente estressante desencadeia uma reação de “stress” aguda, ou uma alteração particularmente marcante na vida do sujeito, que comporta consequências desagradáveis e duradouras e levam a um transtorno de adaptação. Embora fatores de “stress” psicossociais (“life events”) relativamente pouco graves possam precipitar a ocorrência de um grande número de transtornos classificados em outra parte neste capítulo ou influenciar-lhes o quadro clínico, nem sempre é possível atribuir-lhes um papel etiológico, quanto mais que é necessário levar em consideração fatores de vulnerabilidade, frequentemente idiossincráticos,

próprios de cada indivíduo; em outros termos, estes fatores não são nem necessários nem suficientes para explicar a ocorrência e a natureza do transtorno observado. Em contraste, para os transtornos reunidos aqui sob F43, admite-se que sua ocorrência é **sempre** a consequência direta de um “stress” agudo importante ou de um traumatismo persistente. O acontecimento estressante ou as **circunstâncias penosas persistentes constituem o fator causal primário e essencial**, na ausência do qual o transtorno não teria ocorrido. Os transtornos reunidos neste capítulo podem assim ser considerados como respostas inadaptadas a um “stress” grave ou persistente, na medida em que eles interferem com mecanismos adaptativos eficazes e entram assim o funcionamento social (g.n. WHO, 2008).

Conforme a definição da OMS, a ocorrência deste tipo de TMC é consequente à exposição continuada a um agente percebido pelo sujeito como estressor. Tal fato encontra ressonância nas falas dos indivíduos entrevistados. Uma questão formulada que objetivava identificar a ocorrência deste fator foi: “Você já sentiu em algum momento que as exigências do seu trabalho superaram sua capacidade de atendê-las? Foram encontradas respostas positivas em 100% dos entrevistados, conforme evidenciado na Tabela 5 acima. Isso fornece fortes indícios que no trabalho, onde os sujeitos passam boa parte de seu dia, estejam o(s) agente(s) estressor(es).

Na população pesquisada observou-se também uma alta incidência dos chamados transtornos de humor, ou afetivos. Dentre estes, destaque para os episódios depressivos, subcategorias F32 e F33 da CID10. Estes subgrupos específicos representam a segunda causa do absenteísmo dentre as psicopatologias, representando quase 60% dos afastamentos do trabalho e acometendo 178 pessoas na série histórica analisada, resultando na concessão de licenças médicas com duração variável de 01 a 475 dias.

Segundo o Manual CID-10 este transtorno é definido como,

Nos episódios típicos de cada um dos três graus de depressão: leve, moderado ou grave, o paciente apresenta um rebaixamento do humor, redução da energia e diminuição da atividade. Existe alteração da capacidade de experimentar o prazer, perda de interesse, diminuição da capacidade de concentração, associadas em geral à fadiga importante, mesmo após um esforço mínimo. Observam-se em geral problemas do sono e diminuição do apetite. Existe quase sempre uma diminuição da autoestima e da autoconfiança e frequentemente ideias de culpabilidade e ou de indignidade, mesmo nas formas leves. O humor depressivo varia pouco de dia para dia ou segundo as circunstâncias e pode se acompanhar de sintomas ditos “somáticos”, por exemplo perda de interesse ou prazer, despertar matinal precoce, várias horas antes da hora

habitual de despertar, agravamento matinal da depressão, lentidão psicomotora importante, agitação, perda de apetite, perda de peso e perda da libido. O número e a gravidade dos sintomas permitem determinar três graus de um episódio depressivo: leve, moderado e grave (WHO, 2008).

E ainda falando sobre o transtorno depressivo recorrente, o Manual CID-10 o define como

Transtorno caracterizado pela ocorrência repetida de episódios depressivos correspondentes à descrição de um episódio depressivo na ausência de todo antecedente de episódios independentes de exaltação de humor e de aumento de energia (mania). O transtorno pode, contudo, comportar breves episódios caracterizados por um ligeiro aumento de humor e da atividade (hipomania), sucedendo imediatamente a um episódio depressivo, e por vezes precipitados por um tratamento antidepressivo. As formas mais graves do transtorno depressivo recorrente apresentam numerosos pontos comuns com os conceitos anteriores da depressão maníaco-depressiva, melancolia, depressão vital e depressão endógena. O primeiro episódio pode ocorrer em qualquer idade, da infância à senilidade, sendo que o início pode ser agudo ou insidioso e a duração variável de algumas semanas a alguns meses (WHO, 2008).

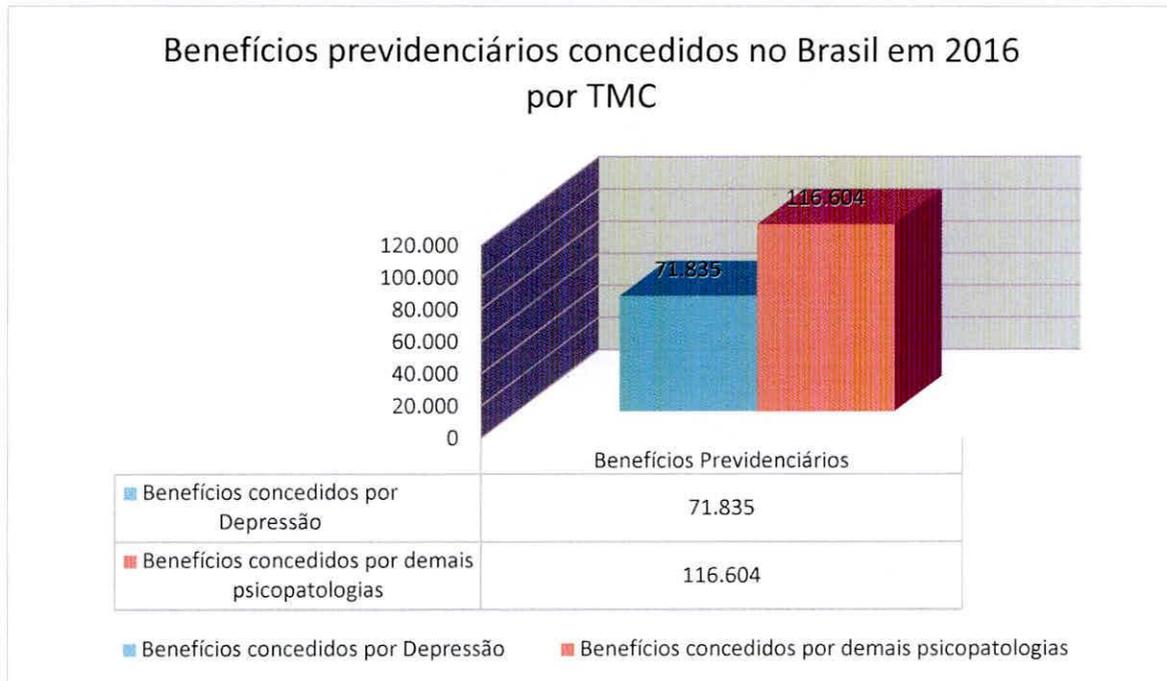
A depressão, em suas múltiplas formas e manifestações, se configura como uma patologia altamente incapacitante quando não diagnosticada ou tratada corretamente. Relatório recente publicado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) informa que a incidência da depressão aumentou 18% na população mundial entre 2005-2015, acometendo aproximadamente 322 milhões de pessoas. Segundo o mesmo relatório, no Brasil são 11,5 milhões de doentes, representando quase 6% da população brasileira (WHO, 2017).

A magnitude e importância desse problema de saúde podem ser avaliadas pela elevada incapacidade para o trabalho por ele produzida. O Relatório publicado pela OMS trabalha com o conceito de Years Lived with Disability – YLD –, ou anos vividos com incapacidade. Este conceito epidemiológico exprime em termos numéricos os anos de vida não saudáveis devidos a problemas de saúde ou incapacidades, YLD. Seu cálculo baseia-se na soma da prevalência de cada uma das sequelas relacionadas com a doença, multiplicada pela ponderação da deficiência ou incapacidade que venha a afetar uma determinada coletividade (MARINHO; PASSOS; FRANÇA, 2016).

Segundo dados da Previdência Social, a depressão respondeu, no ano de 2016 no

Brasil, por 38,12% dos afastamentos prolongados do trabalho dentre todas as psicopatologias. O gráfico 1 abaixo demonstra a proporção dos afastamentos do trabalho por depressão em comparação com as demais psicopatologias.

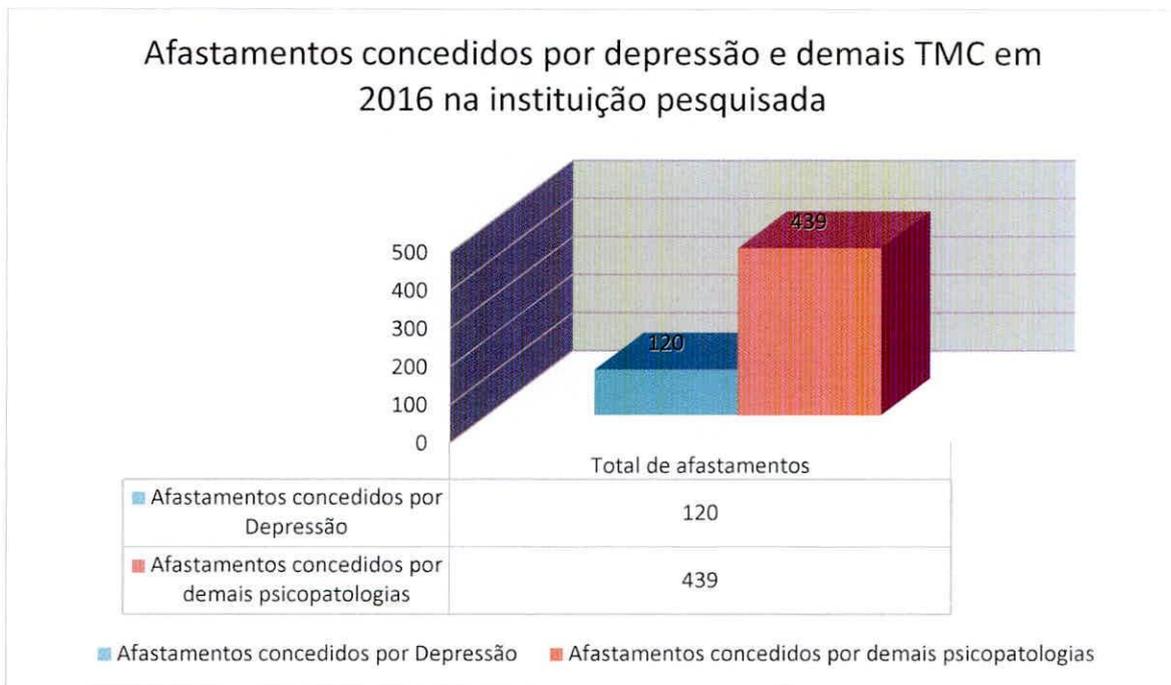
Gráfico 1: Benefícios previdenciários concedidos no Brasil em 2016 por TMC



Fonte: Ministério da Previdência Social – MPS

O gráfico acima ilustra a magnitude da depressão dentre todos os TMC; esta representa quase um quarto de todas as causas de afastamentos do trabalho dentre a população trabalhadora segurada da Previdência Social. No que tange à instituição pesquisada, o quadro nosológico é similar, conforme ilustrado no gráfico 2 abaixo.

Gráfico 2: Comparativo entre os afastamentos concedidos por depressão e demais TMC em 2016 na instituição pesquisada



Fonte: Autoria própria.

O gráfico 2 acima evidencia um quadro nosológico no qual os transtornos depressivos assumem importância epidemiológica dentro do espectro dos TMC. Este é um dado significativo na medida em que a depressão enquanto entidade mórbida possui elevado potencial incapacitante não só para o trabalho como também para outras esferas da vida social.

Os TMC apresentam como uma de suas características a cronicidade do problema e as frequentes recorrências de episódios mórbidos. A tabela 9 abaixo apresenta o total de trabalhadores com 30 ou mais dias de afastamento em um ano ou com três ou mais afastamentos de qualquer período em algum dos anos pesquisados (2011 a 2016). Este grupo representa os trabalhadores que apresentam cronificação do TMC.

Tabela 9: total de trabalhadores com trinta ou mais dias de afastamento em um ano ou com três ou mais afastamentos de qualquer período em algum dos anos pesquisados (2011 a 2016).

Anos	Total de trabalhadores com diagnóstico de TMC	Total de trabalhadores com cronificação do quadro de TMC	%
2011	97	36	37,11
2012	101	46	45,54
2013	113	47	41,59
2014	110	51	46,36
2015	101	40	39,60
2016	106	52	49,06

Fonte: Autoria própria

Os dados apresentados acima permitem inferir um alto grau de cronificação dos TMC na população estudada. Considerando a série histórica analisada, em média 43,21% dos portadores de algum TMC apresentam cronificação do quadro. Esta condição clínica, por sua vez, produz alto grau de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e demais atividades da vida social.

A análise dos fatores intervenientes em SMRT deve necessariamente contemplar as múltiplas dimensões imbricadas no mundo do trabalho. Esta realidade foi percebida desde os primeiros estudos em Saúde Ocupacional. Bernardino Ramazzini, considerado “pai da Medicina do Trabalho” disse certa vez: “quando estiver na cabeceira da cama de seu paciente, não esqueça de perguntar-lhe onde trabalha, para saber se na fonte de seu sustento não se encontra a causa de sua enfermidade.” (RAMAZZINI, 2000).

A organização do trabalho é um dos fatores que mais fortemente influencia a saúde mental do trabalhador. O conceito de “organização do trabalho” exprime a divisão do trabalho (tarefas) e sua repartição entre os trabalhadores, ou seja, recorta o conteúdo da tarefa e as relações humanas envolvidas na consecução desta tarefa. Ocorre aí uma imposição de vontade por parte do superior imediato em dominar, controlar e subjugar a vontade do outro em nome do cumprimento de uma tarefa de um modo predeterminado. Assim, o trabalhador muitas vezes se vê despossuído de sua individualidade e criatividade em desempenhar as tarefas, sendo compelido a realizá-las à revelia de sua vontade (DEJOURS, 2010).

Quando exposto por tempo prolongado a esta condição, pode haver um comprometimento das defesas psíquicas do indivíduo. Dejours trabalha com o conceito de

“carga psíquica do trabalho”. Explica que esta se refere,

[...] a mistura de fenômenos de ordem neurofisiológica e psicofisiológica: variáveis psicossensoriais, sensoriomotoras, perceptivas, cognitivas e fenômenos de ordem psicológica, psicossociológica, ou mesmo sociológica, tais como variáveis de comportamento, de caráter, psicopatológicas, motivacionais, etc (DEJOURS, 2010, p. 22).

Deste modo, o sujeito, quando exposto a demandas psíquicas que superam sua capacidade de adaptação (aumento da carga psíquica) pode vir a desenvolver descompensações psíquicas. Evidentemente, por suas características intrínsecas, não se pode quantificar as vivências no trabalho, pois estas são experiências eminentemente subjetivas. Assim, a utilização das ferramentas propostas pela disciplina da PDT é útil no sentido de analisar a relação sofrimento-prazer no trabalho.

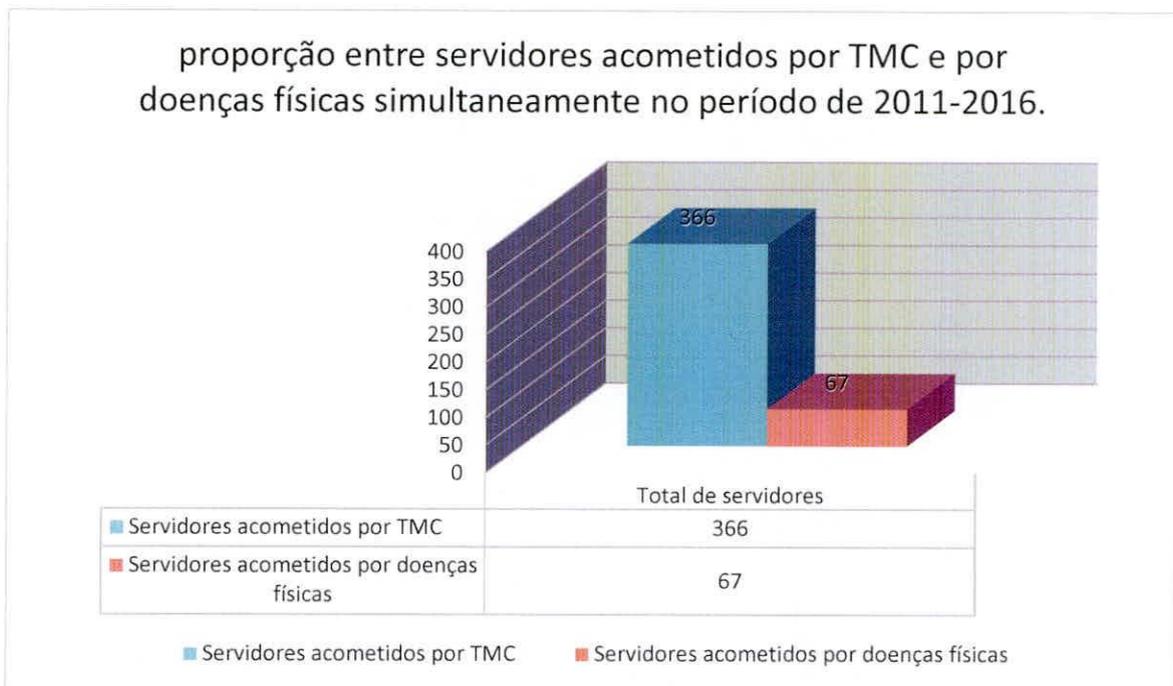
Dejours defende a tese de que o trabalho se torna perigoso para a homeostase do psiquismo do indivíduo quando a execução das tarefas prescritas se opõe à vontade deste indivíduo. Entenda-se por vontade a energia volitiva posta em operação na realização de determinada tarefa. Pois bem, o adequado funcionamento do psiquismo depende da liberação desta energia volitiva de uma forma positiva, na qual haja uma relação dialética entre a vontade do indivíduo com o conteúdo da tarefa (DEJOURS, 2010).

Os relatos dos entrevistados nos permitem inferir que o novo modelo de organização do trabalho inaugurado com a implantação do PJe pode ser responsável pela deterioração da saúde física e psíquica da população estudada. Neste ponto, o conceito de “sofrimento” proposto pela PDT parece ser bastante útil à compreensão do fenômeno estudado. Dejours assevera que,

[...] quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão. A clínica mostra que essa energia não pode aqui permanecer por muito tempo, e quando as capacidades de contenção são transbordadas, a energia recua para o corpo, nele desencadeando certas perturbações que não são profundamente diferentes das que acabam de ser descritas como testemunhas da angústia ou da onda de agressividade. São somente mais intensas. Nada espantoso, nessa ótica, que a fadiga tenha uma tradução somática (DEJOURS, 2010, p. 29).

Interessante que a análise dos dados de adoecimento dos servidores da instituição pesquisada evidencia uma forte correlação entre os TMC e doenças físicas. Conforme mencionado acima, na série histórica pesquisada, dos 366 servidores que apresentaram em algum momento um ou mais TMC, 67 tiveram um problema físico concomitante. O gráfico 3 abaixo mostra essa proporção.

Gráfico 3: proporção entre servidores acometidos por TMC e por doenças físicas simultaneamente no período de 2011-2016.



Fonte: Autoria própria.

O gráfico 3 acima informa que quase 20% dos servidores que apresentaram algum TMC no período estudado também tiveram manifestações físicas associadas. As mais frequentes foram as doenças osteomusculares e doenças cardiovasculares. A literatura especializada respalda esse achado, a ponto de considerar a depressão como uma doença ocupacional, e responsável pelo desencadeamento de outras doenças somáticas (TEIXEIRA, 2007).

Deste modo, os achados da pesquisa sugerem uma relação entre a organização prescrita do trabalho, com a adoção de novas tecnologias materializadas em artefatos e procedimentos, e o sofrimento experienciado pelos trabalhadores. A cronificação dos TMC apresentados pelos servidores da instituição aponta para a existência de uma condição de

desajuste entre as demandas exigidas e as capacidades individuais de fazer frente a estas exigências. O sofrimento aumenta na proporção em que diminui a liberdade de organização do trabalho. Isto pavimenta o caminho para a instalação dos TMC.

A disciplina da PDT trabalha essencialmente com a dualidade prazer-sofrimento no trabalho. Este pode ser, na dependência da carga psíquica despendida, fonte de prazer ou de sofrimento para seu executante. Dejours postulou este conceito ao estudar os efeitos do trabalho em diferentes profissionais, como os operários (DEJOURS, 1992). Asseverou que quando o trabalhador possui o controle do processo e/ou produto de seu labor, este gera prazer na execução da tarefa; por outro lado, quando a participação intelectual do trabalhador nos processos de trabalho é precária, pavimenta-se o caminho para a instalação do sofrimento.

Este foi um dos aspectos que procurou-se evidenciar na presente pesquisa. A pergunta 1 dizia: “Numa escala de 0 a 10 qual seu grau de satisfação ao realizar seu trabalho? (sendo 0 totalmente insatisfeito e 10 plenamente satisfeito)”.

As respostas evidenciaram uma convergência de ideias, como se percebe nos excertos a seguir, expressos na Tabela 10.

Tabela 10: Respostas e ECH da pergunta 1:

RESPOSTAS	EXPRESSÕES-CHAVE
<i>“Hoje em dia, lotada na Vara de Trabalho da minha cidade é 9. 10 seria poder trabalhar à distância pelo menos um dia.”</i> (Servidora A).	Satisfação por trabalhar próximo ao domicílio.
<i>“Diria que “5”. Há muito tempo não temos verificação dos postos de trabalho no quesito ergonomia e prevenção a doenças/DORT.”</i> (Servidora B).	Insatisfação quanto à inadequação ergonômica do posto de trabalho e falta de medidas preventivas para DORT.
<i>“Hoje meu grau de satisfação com o trabalho específico que desempenho está no grau 8. Recentemente eu tive uma realocação de setor, interno, onde eu fui aproveitada em outras funções e estou bem mais satisfeita que antes. Porém, as mudanças impostas pela administração, como alteração de horários, corte de algumas coisas pela administração em razão da suposta “economia”, movimentação dos servidores para atender ao primeiro grau ou área fim, desmotivam a gente ”</i> (Servidora C).	Nível de satisfação atrelado à mudança de atividades; mudanças organizacionais acarretam desmotivação.
<i>“Atualmente, insatisfeita, nota 2. Este é o</i>	Insatisfeita com o trabalho; a pressão por

pior momento em 18 anos de trabalho...hoje tenho um quadro de depressão muito agravado pela insatisfação e luto bravamente para construir uma vida mais atraente fora do ambiente de trabalho, porque não sinto mais a mínima vontade de prestar serviços para o tribunal e para diretores e juizes cada vez mais estressados, cujos problemas com a quantidade de trabalho e pressão superior refletem em nós, servidores." (Servidora F).

metas se refletem por toda cadeia hierárquica; depressão agravada pelas pressões no trabalho.

Fonte: autoria própria

Os extratos das falas dos entrevistados trazem à lume alguns pontos interessantes. Analisados sob a ótica do DSC, puderam-se extrair as ECH acima, que por sua vez, permitiram a elaboração do seguinte DSC:

“Meu nível de satisfação poderia ser melhor se eu participasse ativamente nas decisões tomadas quanto ao meu trabalho; existe muita pressão e pouco investimento em melhoria das condições de trabalho. Estaria mais satisfeito se pudesse trabalhar próximo de casa.

Das falas acima, pôde-se perceber que o elemento “satisfação no trabalho” está vinculado às condições para o desempenho no trabalho. Questões como organização do trabalho, participação nos processos decisórios, pressões por resultados, adequação do posto de trabalho e também distância percorrida no itinerário casa-trabalho influem diretamente no nível de satisfação dos servidores da instituição pesquisada.

Evidentemente, o trabalhador não se pode dar ao luxo de simplesmente não trabalhar por não se sentir plenamente satisfeito. Possivelmente, a satisfação plena no trabalho com o preenchimento de todos os quesitos individualmente demandados seja uma situação utópica. As descompensações psíquicas surgem quando o indivíduo esgota os mecanismos de manejo para lidar com as frustrações diárias e não vê perspectivas de melhora do cenário no horizonte.

Quando esta condição de insatisfação se cronifica está pavimentado o caminho para o surgimento do fenômeno denominado “presenteísmo”. Este se refere à situação na qual um trabalhador continua trabalhando mesmo não reunindo as condições físicas e/ou psíquicas mínimas para tanto. O professor Mário Lázaro Camargo, em interessante estudo acerca do presenteísmo nas organizações, o define como,

[...] uma condição de presença física do trabalhador em seu posto de trabalho, mas não necessariamente uma presença integral, ou seja, o trabalhador se encontra total ou parcialmente desconectado do sentido do trabalho, tanto quanto envolvido por outros fatores, que podem ser de ordem física ou psicológica, e que, portanto, desviam sua atenção, concentração e criatividade, do trabalho para as questões pessoais. Assim, ocupado subjetiva e/ou fisicamente por algo que lhe parece ser mais significativo que o trabalho, o trabalhador se abstrai, parcializa sua presença, divide sua atenção e passa a realizar com menor grau de comprometimento e eficácia aquilo para o qual fora chamado a fazer por seu contexto profissional de trabalho (CAMARGO, 2017, p. 127).

Por suas características peculiares, o presenteísmo é um fenômeno de difícil mensuração. Isto porque a experiência do sofrimento é subjetiva e não pode ser medida por meios quantitativos. Ademais, o indivíduo premido por fatores como o temor de punições ou represálias por parte da chefia sente-se compelido a trabalhar, mesmo quando não reúne as condições físicas ou mentais mínimas para tanto. Entretanto, por não ser objeto de estudo da presente pesquisa, este tema demanda a realização de outros trabalhos específicos, com a utilização de outras metodologias que permitam compreendê-lo em profundidade.

Camargo (2017, p. 121) assevera que o presenteísmo possui “nexo relacional com as condições de trabalho, com os aspectos ambientais e organizacionais e com características subjetivas que representam os elementos constitutivos da identidade e da personalidade do trabalhador (posto que cada um reage às forças do contexto de modo bem particular)”. Desse modo, para se compreender a magnitude deste problema há necessidade de estudos específicos a fim de identificá-lo na instituição pesquisada, e posteriormente definir maneiras de reduzi-lo.

5 CONCLUSÃO

O trabalho, enquanto categoria fundante e elemento central na vida do homem merece ser estudado e investigado por diferentes olhares e sob diferentes enfoques. Na sociedade atual, os trabalhadores vivem e trabalham sob os ditames de um sistema econômico perverso que expropria sua força de trabalho sem a correspondente contrapartida. Infelizmente os servidores do poder público não estão isentos desta lógica de mercado.

Esta pesquisa teve o condão de direcionar os holofotes sobre um objeto de estudo pouco explorado conceitualmente – o adoecimento mental dos servidores do Poder Judiciário no Estado do Paraná. Mas não simplesmente quantificar este adoecimento. Antes, compreender que fatores estão imbricados neste adoecimento, e em que medida o sofrimento vivenciado por esta categoria profissional afeta sua vida social.

Foi possível inferir que a introdução e o uso maciço das tecnologias de informática e telemática no âmbito da instituição pesquisada se constituem em fatores relacionados ao sofrimento e adoecimento mental dos servidores. O aumento dos casos de absenteísmo por psicopatologias coincidiu, especialmente, com a implantação do PJe na instituição. De acordo com os relatos dos entrevistados, a forma como se deu esse processo mostrou-se prejudicial aos usuários do novo sistema.

Indubitavelmente, as mudanças na organização e nos processos de trabalho estão relacionados com o sofrimento e conseqüente adoecimento dos servidores da instituição pesquisada. Tal fato aponta para a necessidade de uma reflexão serena e um olhar para dentro de si a fim de identificar especificamente os fatores causais e minorar seu impacto na saúde destes trabalhadores.

Os números revelados pela pesquisa têm o mérito de aclarar uma situação que, via de regra, não faz parte do planejamento institucional – o sofrimento e adoecimento dos servidores que laboram com um objeto de trabalho de alto impacto social, a saber, a produção de uma sociedade mais justa e igualitária, por meio da responsabilização daqueles que se insurgem contra as normas legais estabelecidas.

Apoiando-se em um marco teórico solidamente construído, foi possível investigar como as dinâmicas de trabalho desta categoria profissional catalisam situações de sofrimento e em que frequência e intensidade estas situações não resolvidas degeneram em adoecimento mental. Entretanto, acredita-se ter trazido a lume apenas a ponta do iceberg. Em razão de sua importância não só no aspecto ocupacional, como também no contexto geral de vida do indivíduo, entende-se ser necessário um aprofundamento destas questões, com vistas a identificar

os nexos causais entre a organização e dinâmica do trabalho judiciário com o adoecimento dos seus operadores.

A análise da situação concreta pela ótica Dejouriana revelou um cenário em que os trabalhadores do Judiciário paranaense têm de lidar com o sofrimento induzido pelo trabalho. Muitos destes terminam por desenvolver descompensações psíquicas, ao interagir de forma disfuncional com as demandas oriundas de processos de trabalho não negociados entre demandantes e executores.

As dinâmicas envolvidas na consecução de diferentes tarefas com tempos e modos predeterminados nem sempre se coadunam com as capacidades individuais de seus executores; neste ponto são desencadeados mecanismos de defesa individuais cujo exaurimento leva à descompensação psicossomática. Este foi o quadro encontrado na instituição analisada.

Tais achados encontram respaldo na literatura especializada que serviu de arcabouço teórico à pesquisa. Os estudiosos no campo da PDT e Sociologia do Trabalho advogam no sentido da exploração do trabalhador e expropriação da sua identidade em um processo de reificação deste sujeito, o qual sendo submetido à lógica capitalista de mercado de produzir parcelas crescentes com menor dispêndio de tempo e mão de obra, se vê enredado em uma teia de pressão-sofrimento-adoecimento.

Foi possível observar que mesmo em uma instituição pública cuja finalidade precípua é promover a justiça social, a lógica do capital faz-se presente na adoção de artefatos e processos de trabalho oriundos do modo de produção capitalista. Evidentemente, a sociedade em geral clama por um Judiciário mais célere e resolutivo; mas, a que preço? Não se pode medir a efetividade da prestação jurisdicional apenas em números. As estatísticas são construídas diariamente no labor de centenas de trabalhadores que realizam tarefas para as quais muitas vezes não foram adequadamente preparados, como ficou evidente no discurso desta categoria profissional.

Ainda assim, entende-se ser possível haver o aparelhamento do Judiciário a fim de cumprir seu papel social sem expropriar seus trabalhadores; atender ao clamor da sociedade por um Judiciário eficiente, sem que, em seu âmago, seja disfuncional para aqueles que põem a grande engrenagem do sistema a funcionar. Entende-se que outras pesquisas poderão ser realizadas a fim de analisar diferentes variáveis imbricadas no processo de adoecimento no trabalho. Questões como duração da jornada, teletrabalho, o esgarçamento das relações de trabalho mediatizadas pelas inovações legislativas, dentre outras são de alta relevância e impactam diretamente na vida da classe-que-vive-do-trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Trabalho, corpo e subjetividade: Toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. **Trabalho, Educação e Saúde**. Fundação Oswaldo Cruz, Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, v. 3, n. 2, p. 409-428, 2005. Disponível em: <http://repositorio.unesp.br/handle/11449/10826?show=full> . Acesso em 28 set. 2016.

ANTUNES, Ricardo L. C.. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. 10 reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtorno – DSM-V**. Trad. Maria Inês Correa Nascimento. Revisão técnica: Aristides Volpato Cordioli [et al.]. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BARATA, Rita B. Epidemiologia Social. **Revista Brasileira de Epidemiologia**. São Paulo, v. 8, n. 1, p. 7-17. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v8n1/02.pdf> . Acesso em 03 out. 2016.

BARRETO, Margarida M. S.; HELOANI, José R. M. Da violência moral no trabalho à rota das doenças e morte por suicídio. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André L.; MOTA, Daniel P. (Orgs.). **Trabalho e saúde**: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI. São Paulo: LTr, 2011.

_____; NETTO, Nilson B.; PEREIRA, Lourival B. **Do assédio moral à morte de si**: significados sociais do suicídio no trabalho. São Paulo: Matsunaga, 2011.

BORGES, Luiz H. (org). **Organização do trabalho e saúde**: múltiplas relações. Vitória: EDUFES, 2001.

BOURDIER, Pierre. O capital social – notas provisórias. In: CATANI, A.; NOGUEIRA, M. A. (Orgs.) **Escritos de Educação**. Petrópolis: Vozes, 1998.

BOUYER, Gilbert C. **Sofrimento social e do trabalho no contexto da área "Saúde Mental e Trabalho. Psicologia e Sociedade**. Belo Horizonte, n. 27, v. 1, p. 106-119, abr. 2015 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822015000100106&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 02 out. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988.

_____. **Lei N.º 8.112, de 10 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990.

_____. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006.** Dispõe sobre a informatização do processo judicial eletrônico; altera a Lei nº 5.869, de 11 de Janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Brasília, 2006.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: Guanabara-Koogan, 1987.

CAMARGO, Mário L. Presenteísmo: denúncia do mal-estar nos contextos organizacionais de trabalho e de riscos à saúde do trabalhador. **Revista Laborativa**, v. 6, n. 1 (especial), abril, 2017. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1601/pdf>. Acesso em 16 abril 2017.

CARVALHO, L.M.G. Sociologia do Trabalho. **Sociologia**, São Paulo, vol. 65, jan/fev, 2016. Disponível em: <http://sociologiacienciaevida.uol.com.br/ESSO/Edicoes/38/artigo243247-1.asp>. Acesso em 19 nov. 2016.

CHELAB, Gustavo C. O Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Rio de Janeiro, v. 23, n. 52, p. 121-131, jul-dez 2012.

CODO, Wanderley. **Trabalho, organizações e cultura.** São Paulo: Cooperativa de Editores Associados, 1997.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Processo Judicial Eletrônico. Brasília, s.d. sítio na Internet. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/tecnologia-da-informacao/processo-judicial-eletronico-pje>. Acesso em 03 abril 2017.

_____. **Resolução N.º 185**, de 18 de dezembro de 2013. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2492>. Acesso em 03 abr. 2017.

_____. **Gestão e Planejamento - Metas.** Brasília, s.d. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/metas>. Acesso em 02 maio 2017.

COSTA, Frederico L. Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro 42(5):829-74, set/out. 2008.

DAGNINO, R. Enfoques sobre a relação Ciência, Tecnologia e Sociedade: Neutralidade e Determinismo. **DataGramZero - Revista de Ciência da Informação**, Rio de Janeiro, v.3 n.6, dez. 2002. Disponível em: http://www.dgz.org.br/dez02/Art_02.htm . Acesso em 15 maio 2015.

_____. Os estudos sobre ciência, tecnologia e sociedade e a abordagem da análise de política: teoria e prática. **Ciência & Ensino**, Piracicaba, vol. 1, número especial, nov. 2007. Disponível em: <http://prc.ifsp.edu.br/ojs/index.php/cienciaeensino/article/view/148> . Acesso em: 03 jul. 2015.

DALARI, Dalmo de A. **O poder dos juízes**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho** – Estudo de Psicopatologia do trabalho. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira, 5 ed, ampl. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

_____. **A banalização da injustiça social**. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

_____; CARDOZO, Marta R. Entrevista concedida à *Ágora: Estudos em Teoria Psicanalítica*. Rio de Janeiro, vol. 4 n. 2 jul/dez. 2001.

_____. **Avaliação do trabalho submetida à prova do real** – crítica aos fundamentos da avaliação. Cadernos de TTO N.º 2. Orgs: Laerte Idal Sznelwar e Fausto Leopoldo Mascia, São Paulo: Blucher, 2008

_____. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1 ed. 11 reimpr. São Paulo: Atlas, 2010

DELIZOICOV, D.; AULER, D. Ciência, Tecnologia e Formação Social do Espaço: questões sobre a não-neutralidade. **ALEXANDRIA Revista de Educação em Ciência e Tecnologia**, Florianópolis, v.4, n.2, p.247-273, nov. 2011.

FARIA, José H.; MENEGHETTI, Francis K. Burocracia como organização, poder e controle. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, vol. 51, n. 5, set/out 2011, p. 424-439.

ELLUL, Jacques. **A técnica e o desafio do século**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

FEENBERG, Andrew. **Racionalização subversiva: tecnologia poder e democracia**. In NEDER, R. T. *A Teoria Crítica de Andrew Feenberg: racionalização democrática, poder e tecnologia*. Brasília: Observatório do Movimento pela Tecnologia Social na América Latina. CDS, UnB, CAPES, 2010, p. 69-96.

FRANCO, T. **A centralidade do trabalho na visão da Psicodinâmica de Dejours**. Caderno CRH, vol. 17, n. 41, p. 309-321, Salvador, mai/ago, 2004.

FREUD, Ana. **O ego e os mecanismos de defesa**. Rio de Janeiro, BUP, 1968.

GORZ, André. **Metamorfoses do trabalho, busca do sentido: crítica da razão econômica**. São Paulo, Annablume, 2003.

JACKSON-FILHO, José M. Introdução: Inteligência no Trabalho e Análise Ergonômica do Trabalho – as contribuições de Alain Wisner para o desenvolvimento da Ergonomia no Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 29, n. 109, jan-jun. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572004000100002. Acesso em 22 abr 2017.

LEFÈVRE, Fernando; LEFÈVRE, Ana M. **O discurso do sujeito coletivo: um novo enfoque em pesquisa qualitativa**. Caxias do Sul: Educs, 2003. (Desdobramentos).

_____. **Depoimentos e discursos: uma proposta de análise em pesquisa social.** Brasília: Liber Livros Editora, 2005.

_____. **Pesquisa de representação social: um enfoque quali-quantitativo.** 2 ed. Brasília: Liber Livros Editora, 2012.

LIMA, Maria E. A. Trabalho e saúde mental no contexto contemporâneo de trabalho: possibilidades e limites de ação. *In:* ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André L.; MOTA, Daniel P. (Orgs.). **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI.** São Paulo: LTr, 2011.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social.** Vol. 1. São Paulo: Boitempo, 2012.

MARINHO, Mary L. C. O Discurso do Sujeito Coletivo: uma abordagem quali-quantitativa para a pesquisa social. **Trabajo Social Global.** Revista de Investigaciones em intervención social. Granada, vol. 5, n. 8, junho 2015, pp. 90-115.

MARINHO, Fátima; PASSOS, Valéria M.A.; FRANÇA, Elisabeth B. Novo século, novos desafios: mudança no perfil de carga de doença no Brasil de 1990 a 2010. **Epidemiologia e Serviços de Saúde.** Brasília, vol. 25, n. 4, dez. 2016. Disponível em: http://scielo.iec.pa.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742016000400713
Acesso em: 13 abril 2017.

MARTINS, G.A. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas.** São Paulo: Atlas, 2007.

MARX, Karl. **O Capital.** Livro 1, vol. 1, São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MATTOS, Cristiane B. M.; SCHLINDWEIN, Vanderléia L.D.C. Excelência e Produtividade: Novos imperativos de gestão no serviço público. **Psicologia e Sociedade.** Belo Horizonte: vol. 27, n. 2, pp. 322-331.

MENDES, Ana M.; SIQUEIRA, Marcus V. S.; Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. **Revista do Setor Público.** Brasília: n. 60, v. 3, p. 241-250, jul/set 2009. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/35700/gestao-de-pessoas-no-setor-publico-e-a-reproducao-do-discurso-do-setor-privado> . Acesso em: 02 dez. 2016.

MENEGHETTI, Francis K. **Trabalho e educação em Maurício Tragtenberg.** Tese [Doutorado em Educação]. Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2009.

MERHY, Emerson E. *et al.* Em busca de ferramentas analisadoras das tecnologias em saúde: a informação e o dia a dia de um serviço, interrogando e gerindo trabalho em saúde. *In:* MERHY, Emerson E. **Praxis en salud un desafío para lo publico.** São Paulo: Hucitec, 1997.

MERLO, Álvaro R.C.; SOUZA-FILHO, Geraldo A.; DORNELLES, Rogério A.N. **Avaliação das condições de trabalho e de saúde dos servidores do judiciário federal no Rio Grande do Sul.** Relatório de Pesquisa. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional. Instituto de Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto

Alegre, 2012.

MINAYO, Maria C.S.; SANCHES, Odécio. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou complementaridade? **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, jul-set. 1993.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Tabelas de benefícios previdenciários e acidentários concedidos em 2016. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/estatisticas/tabelas-cid-10/> Acesso em: 1 mar. 2017.

NEDER, R. T. **A Teoria Crítica de Andrew Feenberg: racionalização democrática, poder e tecnologia**. Brasília: Observatório do Movimento pela Tecnologia Social na América Latina. CDS, UnB, CAPES, 2010.

OLIVEIRA, W.R. *et all.* **Análise do processo de institucionalização do Balanced Scorecard no Instituto Nacional do Seguro Social**. In: V Congresso UFV de Administração e Contabilidade. II Mostra Científica: os desafios do cenário econômico e internacional para a Contabilidade, a Gestão Pública e as Organizações. Viçosa, MG. Disponível em: <http://www.dad.ufv.br/congressodad/anais/201257.pdf> Acesso em: 15 out 2015.

PEREIRA, V. A. **Marshall McLuhan, o conceito de determinismo tecnológico e os estudos dos meios de comunicação contemporâneos**. Disponível em: < <http://www.razonypalabra.org.mx/antiores/n52/33Andrade.pdf> > Acesso em 01 jul. 2015.

PIMENTA, Carlos C. A reforma gerencial do Estado brasileiro no contexto das grandes tendências mundiais. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro: v. 32, n. 5, p. 173-199, set/out. 1998. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/viewArticle/7762> . Acesso em 02 dez. 2016.

RAMAZZINI, B. **As doenças dos trabalhadores**. FUNDACENTRO, Ministério do Trabalho e Emprego, São Paulo, 2000.

ROUQUAYROL, Maria Z. **Epidemiologia e Saúde**. Rio de Janeiro, MEDSI, 2003.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, Maria P. B. **Metodologia da Pesquisa**. 5 ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Leonardo M. Braverman e a centralidade do processo de trabalho: comentários sobre comentadores desde uma leitura periférica. **Revista Brasileira de Sociologia**. vol. 2, n. 4, jul/dez, 2014. p. 157-182.

SILVA, Manuel C. Trabalho, globalização e saúde do trabalhador: promoção da saúde e da qualidade de vida. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André L.; MOTA, Daniel P. (Orgs.). **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI**. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, Marcelo M. **Processo Judicial Eletrônico Nacional: Uma visão prática sobre o processo judicial eletrônico nacional** (A certificação digital e a lei n 11419/06). São Paulo: Milenium, 2012.

SILVA-JUNIOR, João S.; FISCHER, Frida M. Adoecimento mental incapacitante: benefícios previdenciários no Brasil entre 2008-2011. **Revista de Saúde Pública da USP**. São Paulo, vol. 48, n. 1, p. 186-190, 2014. Disponível em: <http://www.periodicos.usp.br/rsp/article/view/80609/84267>. Acesso em: 28 fev. 2017.

_____. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. **Rev. bras. epidemiol.** [online]. 2015, vol.18, n.4, pp.735-744. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-790X2015000400735&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em 30 mar 2017.

STEIN, Leila M. *et all*. Para uma revisão do conceito de “degradação do trabalho”: resenha de “trabalho e capital monopolista” de Harry Braverman. **REDD, Revista Espaço de Diálogo e Desconexão**. Araraquara, vol. 1, n. 2, jan/jul, 2009. Disponível em: [file:///C:/Users/abile/Downloads/1736-4254-2-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/abile/Downloads/1736-4254-2-PB%20(1).pdf). Acesso em 27 nov 2016.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul-dez 2017.

WAHRLICH, Beatriz M. de S. Desburocratização e desestatização: novas considerações sobre as prioridades brasileiras de reforma administrativa na década de 80. **Revista de Administração Pública**, v. 18, n. 4, p. 72-87, 1984. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/10416>. Acesso em 01 dez. 2016.

WISNER, Alain. **A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia**. UNESP/FUNDACENTRO, São Paulo, 1994.

WORLD HEALTH ASSOCIATION. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID10. Décima Revisão, 2008. Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/cid10.htm> Acesso em 05 jan 2017.

_____. **Depression and other common mental disorders – Global Health Estimates**. Geneva, 2017. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/254610/1/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf?ua=1> Acesso em 08 abril 2017.

APÊNDICE

Roteiro de entrevista semiestruturada

Aos sujeitos selecionados para entrevista semiestruturada foram feitas as seguintes perguntas:

1. Numa escala de 0 a 10 qual seu grau de satisfação ao realizar seu trabalho? (sendo 0 totalmente insatisfeito e 10 plenamente satisfeito);
2. Você acredita que as mudanças organizacionais e dos processos de trabalho influenciam em seu nível de satisfação?
3. Como você vê a implantação e o uso atual do PJe e/ou processo em meio digital?
4. Você já sentiu em algum momento que as exigências do seu trabalho superaram sua capacidade de atendê-las?