



Saúde no Banco dos Réus: as Vivências de Assessores Jurídicos

Autoria

Cledinaldo Aparecido Dias - cledinaldodias@yahoo.com.br

Prog de Pós-Grad em Admin - PPGA/UnB - Universidade de Brasília

Marcus Vinicius Soares Siqueira - marc-vs@uol.com.br

Prog de Pós-Grad em Admin - PPGA/UnB - Universidade de Brasília

Juliana Moro Bueno Mendonça - juliana_mbueno@hotmail.com.br

Prog de Pós-Grad em Admin - PPGA/UnB - Universidade de Brasília

Agradecimentos

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais - FAPEMIG

Resumo

O presente artigo objetivou investigar as relações de trabalho à luz das vivências de assessores jurídicos da Procuradoria Geral da República (PGR), com foco no comprometimento da saúde mental desses trabalhadores. Foi realizado estudo exploratório de abordagem qualitativa conduzido com cinco servidores da PGR. O corpus da pesquisa utilizou-se da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS). Como resultados, foi possível identificar cinco categorias, são elas: "o que é a centralidade do gabinete"; "cumprir metas é normal"; "sofre com as violações que são muito veladas por aqui"; "eu faço cara de paisagem" e "se fosse outra pessoa ela ate diria eu odeio isso. Mas, eu gosto". Essas categorias foram elencadas em quadros explicativos, que sintetizam suas definições, temas constituintes e verbalizações dos participantes. Conclui-se, que o expediente do trabalho, associado às rotinas das tarefas e os poucos espaços de discussão dos conflitos comprometem a saúde dos profissionais e tornam o ambiente hostil, requerendo o repensar das atividades e das relações sociais que permeiam o espaço do trabalho. Para estudos futuros sugerimos a realização de pesquisas que envolvam profissionais com maior tempo de serviço, bem como com superiores hierárquicos dos assessores jurídicos de forma a enxergar o fenômeno sob diferentes ângulos.





Saúde no Banco dos Réus: as Vivências de Assessores Jurídicos

Resumo

O presente artigo objetivou investigar as relações de trabalho à luz das vivências de assessores jurídicos da Procuradoria Geral da República (PGR), com foco no comprometimento da saúde mental desses trabalhadores. Foi realizado um estudo exploratório de abordagem qualitativa conduzido com cinco servidores da PGR. O *corpus* da pesquisa utilizou-se da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS). Como resultados, foi possível identificar cinco categorias, são elas: “o que é a centralidade do gabinete”; “cumprir metas é normal”; “sofre com as violações que são muito veladas por aqui”; “eu faço cara de paisagem” e “se fosse outra pessoa ela até diria eu odeio isso. Mas, eu gosto”. Essas categorias foram elencadas em quadros explicativos, que sintetizam suas definições, temas constituintes e verbalizações dos participantes. Conclui-se, que o expediente do trabalho, associado às rotinas das tarefas e os poucos espaços de discussão dos conflitos comprometem a saúde dos profissionais e tornam o ambiente hostil, requerendo o repensar das atividades e das relações sociais que permeiam o espaço do trabalho. Para estudos futuros sugerimos a realização de pesquisas que envolvam profissionais com maior tempo de serviço, bem como com superiores hierárquicos dos assessores jurídicos de forma a enxergar o fenômeno sob diferentes ângulos.

Palavras-chave: Relações de Trabalho. Saúde Mental. Serviço Público.

1 Introdução

Pode-se afirmar que o trabalho é fator central na vida dos indivíduos na contemporaneidade. Na verdade, percebe-se uma hipercentralidade do trabalho em detrimento de outras dimensões da vida cotidiana, de outros espaços de convivência humana, criando inclusive sofrimento quando do processo de desligamento temporário ou definitivo do indivíduo de determinada organização produtiva. Dessa forma, fornecedor de identidade e significado por meio da construção de uma obra comum, o trabalho auxilia no equilíbrio individual e possibilita o estabelecimento de espaços específicos de convivência, que nem sempre são harmoniosas.

Apesar da naturalidade dos conflitos no contexto grupal, percebe-se que estes são reforçados pelas estratégias estabelecidas pela gestão, tanto no aumento de produtividade quanto no alcance dos objetivos organizacionais. Há um clima de pressão contínua no ambiente de trabalho, aludindo uma dimensão paradoxal nesta reflexão. Por um lado, a ideologia gerencialista possibilita um ambiente tenso que tende a favorecer os conflitos no ambiente de trabalho – o assédio moral é um sintoma desta realidade, por exemplo, tanto em organizações privadas quanto em públicas - e por outro lado, percebe-se no contexto histórico da teoria organizacional, uma preocupação não tão recente, com o desenvolvimento de um ideário de harmonia administrativa como preconizado por Tragtenberg (Paula, 2002) em sua leitura de escolas, como a de relações humanas e a comportamental. A dita administração participativa pode ser considerada como exemplo deste ideário, como desenvolvido por Siqueira (2009).

Há a confluência destas duas dimensões: o reforço do conflito e da competitividade de um lado (Gaulejac, 2007), e por outro, a busca de redução do mal-estar no trabalho, por meio de estratégias que diminuam as tensões entre capital e trabalho, mas que na verdade apenas mantém a lógica de dominação no ambiente organizacional, criando obstáculos para a emancipação do trabalhador, como discutido por Paula (2002). As práticas gerenciais pós-modernas, portanto, manejam os desejos, as motivações e as pulsões do trabalhador, levando-os a incorporar a idealização organizacional ao reconhecimento pessoal, um amálgama que compromete a liberdade (La Boétie, 2009) e a subjetividade (Gaulejac, 2006).



A dimensão da saúde, do bem-estar individual, o desenvolvimento de espaços que possibilitem ao indivíduo ter no trabalho, um dos elementos constituintes do se fazer sujeito são mais do que secundárias, quando não falácias organizacionais. A saúde interessa como lógica produtivista. A força de trabalho deve estar sempre saudável, apta, inclusive para os abusos laborais. A doença é sinal de fracasso, quando não de fraqueza. É necessário ser jovem sempre (Freitas, 2000), ter disposição contínua, ser um super-homem organizacional (Siqueira, 2009). No caso da saúde mental, por exemplo, entre 2012 e 2016, os transtornos mentais e comportamentais foram apontados como a terceira maior causa de afastamento dos trabalhadores brasileiros, totalizando 668.927 casos no período (Brasil, 2017). Reações ao estresse grave, transtornos de adaptação, episódios depressivos e outros transtornos ansiosos causaram 79% dos afastamentos e concessão de benefícios relacionados ao trabalho. Antloaga, Maia, Cunha e Peixoto (2014) mencionam que no campo de trabalho do judiciário as fortes cobranças por desempenho, a necessidade restrita de tempo de resposta às demandas institucionais e a auto exigências dos profissionais, tem impactado negativamente a saúde dos trabalhadores, comprometendo suas relações sociais e colocando em risco suas vidas.

Considerando os impactos ligados ao comprometimento da saúde dos trabalhadores nos níveis individual, organização e social (Valadão & Mendonça, 2015) o objetivo geral dessa pesquisa é investigar as relações de trabalho à luz das vivências de assessores jurídicos servidores da Procuradoria Geral da República, com foco no comprometimento da saúde mental desses trabalhadores. De maneira específica, busca-se descrever o contexto do trabalho dos profissionais; analisar os sentimentos dos profissionais em relação ao trabalho realizado; verificar os mecanismos de defesa e as estratégias de enfrentamento às dificuldades advindas do trabalho; verificar a ocorrência de transtornos mentais decorrentes do trabalho apontados pelos profissionais; e analisar a interferência das práticas gerencialistas na saúde dos servidores.

Salienta-se que a motivação maior para a pesquisa é justificada pela pouca produção científica que versa sobre saúde mental (e mesmo física) no contexto e nas relações de trabalho de profissionais vinculados às diferentes instâncias do governo público, neste caso o Ministério Público. Como afirmam Bárbaro, Robazzi, Pedrão, Cyrillo e Suazo (2009) verifica-se uma grande quantidade de estudos com professores, trabalhadores de saúde, siderurgia, adultos, mulheres e donas de casa, deixando um *gap* em investigações com outros tipos de trabalhadores.

Estruturalmente, a partir dessa introdução foi realizada revisão de literatura refletindo o trabalho no serviço público e o olhar multifacetado da saúde mental no trabalho. Na sequência realizou-se a descrição dos recursos e técnicas metodológicas utilizadas, a descrição e discussão dos resultados auferidos e, por fim, as considerações finais do trabalho.

2. Referencial Teórico

2.1 O Trabalho no Serviço Público: algumas reflexões

Remetendo à natureza social e fundante do trabalho na vida do sujeito Dejours (2004) apresenta que o trabalho ultrapassa a singularidade da tarefa e da atividade, ele se desdobra numa forma de relação social emanado de relações de desigualdade, poder e dominação. Mais do que isso, trabalhar também é um convite à experiência da resistência “do mundo social; e, mais precisamente, das relações sociais, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho, não é somente o real do mundo objetivo; ele é, também, o real do mundo social” (Dejours, 2004, p. 31)

O mundo do trabalho vem sofrendo contínuas mudanças após o processo de



reestruturação produtiva “iniciado como resposta do capital à sua própria crise” (Antunes, 2005, p.85). Para Nogueira (2015), a articulação das inovações tecnológico-organizacionais, juntamente com o Toyotismo, encabeçou a ofensiva generalizada do capital contra a classe trabalhadora. Somam-se a isso as políticas de um Estado neoliberal que acabaram por reprimir o movimento sindical e espoliar os direitos sociais dos trabalhadores. “A acumulação flexível provocou [e provoca] mudanças tanto na morfologia quanto no sociometabolismo do mundo do trabalho, mudanças que permeiam a objetividade e a subjetividade das trabalhadoras e dos trabalhadores em esfera planetária” (Nogueira, 2015, p. 14).

Como resultado da reestruturação, a ânsia pela produtividade não poupa espaços e abarca os mais diferentes *locus* institucionais. No espaço público, o Toyotismo sistêmico leva as organizações a incorporar a lógica da reestruturação produtiva do capital, na expectativa de modernização do Estado. Ao inserir na mundialização do capital, na década de 90, o Brasil constituiu-se como Estado neoliberal, que impulsionou uma série de reformas do Estado incorporando na organização pública, a lógica privada da gestão (Nogueira, 2015). Conforme Santos, Ribeiro, Ribeiro, Santos e Costa (2004, p. 16), desde a década de 80, como o objetivo de “dinamizar, simplificar e modernizar o funcionamento da administração pública federal” instaura-se no Brasil a “concepção modernizadora”, genitora das transformações mais radicais que ainda estavam por vir. O ato mais marcante da introdução da lógica empresarial no serviço público naquele momento está no processo de privatizações e na terceirização dos serviços, à época os serviços gerais e limpeza, segurança, informática e concursos públicos faziam coro para a melhoria do desempenho organizacional público.

Em estudo sobre ideologia gerencialista e subjetividade do trabalhador, Salimon e Siqueira (2013) apresentam que o debate sobre a adoção de práticas de mercado no setor público tem origem no trabalho de Woodrow Wilson (1887) que advoga ao ajuste das funções executivas no estabelecimento público, o que implica na adoção de uma lógica negocial (*businesslike*) e aquisição de capacidades para melhorar métodos de trabalho. Nas últimas décadas, o processo de reestruturação produtiva e organizacional que o setor público vem passando inclui novas tecnologias informacionais e organizacionais, “que somadas, trazem um novo e complexo conjunto de inovações organizacionais, que modificou profundamente a organização, as condições e as relações de trabalho” (Nogueira, 2015, p. 10). Identificada como recurso para melhoria da qualidade e desempenho do serviço público, a reestruturação produtiva e organizacional atrai as diferentes esferas dos poderes executivo, legislativo, judiciário e do Ministério Público - tratado por Valladão (1973) como o quarto poder do estado - que se cedem à lógica produtivista e se envolvem com a reestruturação de processos, automação e informatização dos serviços e otimização dos resultados, com o objetivo de alcançar a eficiência, qualidade e melhoria contínua.

Antloga et al. (2014) apresentam que com o objetivo de garantir a efetividade da justiça brasileira, por exemplo, deu-se início a reforma do judiciário. Todavia, embora positivas, as mudanças não contemplaram os impactos e transformações sobre o trabalhador e suas relações de trabalho. A reforma, associada ao processo judicial eletrônico (PJe) e à busca pelo cumprimento das metas, acabou por submeter os trabalhadores a “um volume cumulativo de tarefas e a sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia e a priorização da quantidade de julgados em detrimento da qualidade.” (Antloga et al. 2014, p. 4788). Para além do campo do judiciário, a tríade inovação tecnológica, organizacional e sociometabólica, que compõem a reestruturação produtiva, contribuíram para tornar o trabalho menos penoso, mais intenso, influenciado por “uma necessidade constante de desprendimento cada vez maior das forças tanto do corpo quanto [e principalmente] da mente” (Nogueira, 2015, p. 23).

Com o olhar no funcionário público atenta-se que ao estarem inseridos no trabalho da justiça, responsáveis pelo cumprimento dos interesses da sociedade e na fiel aplicação e execução da lei (Paes, 2003), os “proletários públicos” se deparam literalmente como serviços



do fetiche da justiça, que insufla sua materialidade social e atua como alma do Estado político do capital (Alves & Palmela, 2011). Ao assumir a condição de proletariado, os servidores públicos se expõem à precarização do trabalho nas mais diversas determinações, seja na sobrecarga de trabalho, imposto pelas demandas cada vez maiores; na a ampliação do quantitativo de trabalho sem o aumento proporcional no número de servidores, na adoção de serviços terceirizados, sem as devidas competências ou especialização para cumprimento das atividades ou, mais recentemente nas contínuas ameaças de reforma do Estado.

Nunes & Liz (2009) e Fonseca & Carlotto (2011) esclarecem que apesar da maior estabilidade do servidor público, a precarização do trabalho deste se manifesta, entre outros aspectos, nas privatizações, terceirizações, condições indevidas de trabalho, acúmulo de funções, demandas de serviços, cobrança indevida da sociedade por ações alheias à suas vontades, oscilações políticas e descontinuidade das ações.

Com foco da precariedade do trabalho no contexto dos servidores do poder judiciário Alves & Palmela (2011) apontam a incoerência da relação produtividade *versus* número de trabalhadores. Entre os anos de 2002 e 2007 as mudanças no número de servidores locados no poder judiciário foram insignificantes. Contrário a isso, a demanda por processos judiciais e a produtividade do trabalho no mesmo período ocorreu de forma significativa. Os autores justificam esse fenômeno pelo incremento advindo das inovações tecnológicas, novas tecnologias de comunicação e implementação de modelos de gestão, que assoberbaram as rotinas de trabalho por meio da implantação de metas e avaliação de desempenho individual de empregados, fomentando o aumento da insatisfação e do adoecimento dos trabalhadores.

Além das considerações sobre o desempenho, eficiência e precariedade do trabalho, verificam-se ainda que essa nova morfologia do trabalho e o sociometabolismo laboral vivido pelos trabalhadores fomentaram estratégias de captura ou sequestro da subjetividade do trabalhador (Alves, 2011; Faria & Meneghetti, 2007; Salimon, & Siqueira, 2013). Faria (2004) e Oltramari, Friderichs e Grzybovski (2014) reforçam o reconhecimento e a importância da subjetividade pelas organizações, que orientadas pela ideologia gerencialista manipulam-na e utilizam-na como recurso para aumento da produtividade e competitividade. De acordo com Dejours (2004, p. 30) mediante o trabalho a subjetividade esta sempre à prova, uma vez que este é capaz de acrescentar, enaltecer ou diminuir, mortificar essa subjetividade. “Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar”.

Diferenciando subjetividade e sujeito, Dejours (2004, p. 29) descreve que a diferença se inscreve “na insistência sobre a singularidade não somente no plano de uma afetividade, mas, também, no de um vir-a-ser ou até mesmo de um destino, com implicações no registro da saúde e da patologia mental, fundamentalmente interrompida neste corpo e no seu porvir na experiência do trabalhar”. Os estudos de Dejours (1992) espreitam um novo olhar para a compreensão das relações entre trabalho e saúde psíquica do trabalhador, contemplando elementos do reconhecimento, do sofrimento, do prazer e das estratégias defensivas para lidar com o trabalho. Conforme Molinier (2013, p. 7), “o estudo do trabalho não pode negar a autonomia e à inteligência dos que o operam”.

2.2 Saúde Mental no Trabalho: um olhar multifacetado

Discutir somente o nexos causal da relação saúde mental e trabalho (Jacques, 2007; Almeida, Damasceno & Araújo, 2005) não tem muito a contribuir com as questões aqui levantadas. Silva (2017) menciona o esforço da Organização Mundial de Saúde (OMS) em estudar não apenas as doenças advindas da relação direta de causa e efeito entre risco e enfermidade, mas também aquelas que englobam características pessoais do trabalhador, fatores socioculturais e riscos do próprio ambiente de trabalho. Para além das contestações do



trabalho como desencadeador da doença mental, adota-se aqui a condição sociológica de formação do sujeito, percebendo-o como fruto de um conjunto de interações sociais (Gaulejac, 2006). Jacques (2007), por exemplo, menciona que os vínculos entre o trabalho e adoecimento psíquico vêm ganhando visibilidade crescente, demandando novos olhares para a relação e inculcando novas inserções no debate da causalidade.

No contexto jurídico brasileiro, por exemplo, Fonseca (2011) apresenta que iniciativas como o Decreto 3048/1999 e a Lei 11.430/2006 evidenciam avanços na legislação brasileira e permitem novas conotações para os transtornos mentais decorrentes do trabalho, mitigando os *gaps* da causalidade. Tais iniciativas permitiram que doenças como a depressão, outrora relegada pela medicina do trabalho como enfermidade ocupacional, fosse reconhecida como tal, a partir da demonstração do nexo de causalidade, sendo esse sustentado pela peculiaridade das atividades, dos agentes químicos, físicos ou biológicos nocivos que perpassam o contexto das tarefas e caracterizam o trabalho. Na prática, a alegação do trabalhador, sustentada pela alta ocorrência da patologia na categoria, já é suficiente para gerar o direito em tese, ficando a empresa responsável por provar a existência ou não do nexo presumido.

Em estudos sobre a produção científica brasileira em saúde e trabalho, Mendes (2003) identificou que das 862 produções acadêmicas realizadas no período de 1950 a 2002, dez dissertações e duas teses evidenciam problemas de pesquisa envoltos à questão da saúde mental. Santana (2006), por sua vez, levantou a produção da pesquisa na pós-graduação no período de 1970 a 2004, identificando 1025 registros, contudo apenas cinquenta e cinco deles problematizavam a saúde mental no contexto do trabalho. Tal fato levou a autora a apresentar essa temática como um dos assuntos de maior relevância para a saúde pública no País.

Bazzo (1997) já advertia que desde 1985 de 5 a 10% da força de trabalho ocupada no Brasil sofria de transtornos mentais sérios e cerca de 30% sofriam de distúrbios psíquicos de menor gravidade. Almeida et al. (2005) indicam que mais do que com os aspectos relativos à saúde física dos trabalhadores, a preocupação dos pesquisadores tem se voltado também para a saúde mental, “contemplando análises sobre identidade do trabalhador, relação do trabalhador com a atividade laboral, sofrimento psíquico e prazer no trabalho”. Os estudos desses autores parecem indicar a necessidade de se explicar o processo saúde-doença dos trabalhadores articulando aspectos subjetivos, valores, crenças e outros, aos processos de trabalho. Bárbaro et al. (2009) em uma revisão de literatura nacional e latino-americana sobre transtorno mental relacionado ao trabalho identificaram que os transtornos podem estar associados tanto ao trabalho como à ausência dele. Empiricamente, o estudo de Merlo, Dornelles, Bottega e Trentini (2012), que pesquisou a prevalência de distúrbios psiquiátricos menores em oficiais da Justiça Federal de Porto Alegre, apontou que o principal problema está relacionado à falta de reconhecimento do trabalho realizado por esses profissionais, associado ao desrespeito em relação ao exercício de sua atividade e ao trabalho solitário.

Longitudinalmente, observa-se que os agravos mentais advindos do trabalho têm ganhado *locus* significativo, emanando pesquisas e estudos das mais diferentes naturezas e correntes teóricas (Bendassolli, 2011; Bendassolli & Soboll, 2011; Dejourns, 1992; Glina & Rocha, 2010; Maslach & Jackson, 1986; Mendes & Vieira, 2014). O tema pauta periódicos das mais distintas áreas de conhecimento (Dias, Alves, Paula, & Coura, 2017) seja a sociologia, nos estudos socioclínicos; a psicologia, nos percursos do comportamento, subjetividade e imaginário; as ciências médicas e da saúde, nos aspectos nosológicos, do tratamento e da farmacologia; as engenharias, no que se referente à segurança do trabalhador e ergonomia; as ciências jurídicas, no trato aos aspectos legais dos eventos; as ciências econômicas e administrativas, na relação custo-benefício e qualidade de vida no trabalho; entre tantas outras que não se restringem em discutir o fenômeno. Não obstante à diversidade dos estudos, Sato e Bernardo (2005) atentam para a pouca articulação entre as abordagens e os problemas, como a depressão, o estresse, o *burnout*, a ideação suicida e outros transtornos que persistem em existir.



De acordo com Vasconcelos e Farias (2008) e Carrasqueira e Barbarini (2010) a preocupação com a saúde mental no trabalho tem como expoente os estudos de Lê Guillant e Sivadon, realizados na década de 50 e que tratavam das afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho. Um segundo marco é atribuído a Christophe Dejours, que na década de 80 desenvolveu uma nova teoria sobre a relação trabalho e sofrimento psíquico, a psicodinâmica do trabalho. Seligmann (2004) apresenta Dejours, como um crítico do positivismo dos estudos sobre saúde mental da época, construiu sua abordagem baseada nos conceitos da ergonomia, sociologia e psicanálise.

Dejours (1992) apresenta que quando a organização do trabalho entra em conflito com o funcionamento psíquico e são bloqueadas as possibilidades de adaptação do real com o idealizado, vê-se emergir uma desordem e, conseqüentemente, o sofrimento psíquico do trabalhador. Seus estudos espreitam um novo olhar para a compreensão das relações entre trabalho e saúde mental, contemplando elementos da subjetividade, do reconhecimento, do sofrimento e das estratégias defensivas para lidar com o trabalho.

O panorama da psicodinâmica do trabalho no Brasil é explorado por Machado e Macedo (2016) identificando a produção de 95 artigos científicos no período de 2009 a 2012. Dentre as principais temáticas tratadas, verifica-se o estudo e análise do trabalho e a sua relação com a saúde e sofrimento do trabalhador, prerrogativa central de análise da teoria. Neste trabalho é identificada ainda a formação de quatro redes de pesquisa, sustentadas pelos autores Ana Magnólia Bezerra Mendes, Álvaro Roberto Crespo Merlo e Selma Lancman e Milton Athaide.

Entre outras articulações, a proeminência de transtornos mentais advindos do trabalho tem incitado uma variedade de estudos no Brasil, abarcando os mais diferentes contextos. Bernardo, Nogueira e Bull (2011), por exemplo, discutem as repercussões psíquicas do trabalho no contexto dos trabalhadores de dois grupos, os da indústria automobilística e dos moradores de rua que sobrevivem de trabalhos informais. No primeiro grupo, o sofrimento psíquico advém da contradição entre o discurso e a prática gerencial, que oculta uma precarização subjetiva, imposta pelo temor do desemprego. No segundo grupo, que vivencia uma 'precariedade objetiva', o uso abusivo do álcool apresenta-se como maior repercussão psíquica dos trabalhadores.

Sustentados pelo significativo aumento nas estatísticas nacionais, os estudos das patologias psíquicas respondem por uma variedade de pesquisas que discutem a relação saúde mental e trabalho, sejam a síndrome de *burnout*; os transtornos de ansiedade, os transtornos depressivos, o estresse, o uso excessivo de álcool e drogas, o suicídio, entre outras. De acordo com Bazzo (1997), um resgate à história da saúde mental no funcionalismo público brasileiro desde a década de 60, permitiria a identificação de que essa categoria de profissionais tem sido marcada por uma organização do trabalho a serviço do desprazer, da depressão e o adoecimento.

3 Aspectos Metodológicos

O estudo em pauta é qualitativo, pois visa investigar a natureza particular dos casos de maneira mais aprofundada, dando voz as experiências dos sujeitos (Zanelli, 2002). Para a condução da pesquisa utilizou-se das bases da psicodinâmica do trabalho, em interface com a sociologia clínica e a psicanálise. O olhar se volta para a “intersubjetividade articulada ao panorama sócio-histórico em que se desenvolve a cena do trabalhar e seus efeitos sobre a saúde mental, os processos de subjetivação no trabalho e as práticas de gestão” (Mendes & Vieira, 2014, p. 146). Como um modo de “colocar o trabalho em análise” a fala se apresenta como recurso essencial da psicodinâmica, revelando e traduzindo aspectos visíveis e invisíveis das relações de trabalho. Por meio da clínica do trabalho, a fala do trabalhador e a escuta do pesquisador permitiram o acesso ao estudo da “intersubjetividade e busca revelar as mediações



que ocorrem entre o sujeito e o real, traduzindo este último por meio da fala e da escuta e tornando as situações de trabalhos acessíveis” (Dias, Facas, Morrone & Mendes, 2011, p. 202).

O público investigado é de assessores jurídicos da Procuradoria Geral da República. Na PGR estão lotados os 73 subprocuradores-gerais da República, último grau da carreira de membro do Ministério Público Federal, incluindo o procurador-geral da República, chefe da instituição. De acordo com Brasil (2017) o procurador-geral da República é o chefe do Ministério Público Federal e exerce as funções do Ministério Público junto ao Supremo Tribunal Federal (STF), no Superior Tribunal de Justiça (STJ), sendo também o procurador-geral Eleitoral. O PGR deve sempre ser ouvido em todos os processos. No STF, o PGR é legitimado a propor ações diretas de inconstitucionalidade, representação para intervenção federal nos estados e no Distrito Federal, além de propor ações penais públicas e cíveis. No STJ, o PGR pode propor representação pela federalização de casos de crimes contra os direitos humanos e ação penal. O PGR é quem designa os subprocuradores-gerais da República para exercer, por delegação, funções junto aos diferentes órgãos jurisdicionais do STF e do STJ.

Foram selecionados cinco assessores jurídicos da PGR para as entrevistas, escolhidos de acordo com o interesse e a disponibilidade em participar da pesquisa. O serviço desses trabalhadores consiste na organização de processos e emissão de pareceres prévios aos subprocuradores gerais da República, que atuam no Superior Tribunal de Justiça (STJ), no Supremo Tribunal Federal (STF), no Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e nas Câmaras de Coordenação e Revisão do MPF. O ingresso no cargo dá-se por meio de concurso público ou nomeação por comissão. A função exercida requer o cumprimento de jornada diária de trabalho mínima de sete horas, com registro em ponto eletrônico e sujeitos a carga horária superior quando da necessidade e urgência de pareceres de processos. As unidades de trabalho são distribuídas em gabinetes, chefiados pelos membros subprocuradores do Ministério Público. A natureza e as relações de trabalho estão sujeitas ao estilo gerencial e de chefia de cada subprocurador, havendo distinção de *layout*, número de profissionais por equipe, distribuição de tarefas, entre outros aspectos físicos e comportamentais de um gabinete para o outro.

Os participantes do estudo englobam cinco assessores jurídicos, três do sexo feminino e dois do sexo masculino, com idade entre 24 e 48 anos. Quanto ao tempo de trabalho na função quatro dos entrevistados estão lotados há aproximadamente quatro anos na PGR, e o quinto participante refere-se a uma comissionária, que também acumula um cargo de chefia e atua na função há nove anos e meio. Para fins de metodológicos foi empregado os termos E1, E2, E3, E4 e E5 para descrever algumas verbalizações dos trabalhadores.

Para coleta de dados foram realizadas entrevistas individuais com duração média de quarenta minutos. O roteiro de entrevista utilizado contemplava aspectos como a rotina de trabalho, os momentos mais desgastantes, as frustrações advindas do trabalho, os mecanismos de superação das dificuldades/frustrações, a influência do trabalho na saúde física e mental, o relato de episódios de afastamentos per si ou por outros colegas por causa do trabalho, a influência do modelo gerencialista de gestão na saúde física e mental de um trabalhador da área, a relação expectativa *versus* realização pessoal com o trabalho e as possibilidades de espaços para a criatividade, a liberdade e a inovação no processo de trabalho. As entrevistas foram agendadas previamente e ocorreram sempre após o horário de trabalho dos entrevistados no gabinete de cada participante. Elas foram gravadas e iniciadas com a leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, assegurando a confidencialidade dos dados e a identidade dos entrevistados, obedecendo aos requisitos éticos de pesquisa.

Após transcrição literal das entrevistas foi realizada a Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), adaptada a partir da técnica de Análise de Conteúdo desenvolvida por Bardin (1977). De acordo com Mendes (2007) a ANS agrupa o conteúdo manifesto e oculto do texto, a partir de temas que formam um núcleo de sentido. Esses núcleos recebem definições que servem de apoio às interpretações que forem realizadas. As etapas da análise contemplaram: leitura



flutuante dos textos, com marcação das falas mais significativas; identificação e nomeação dos temas recorrentes, com base nos conteúdos verbalizados e agrupamento dos temas em categorias. O agrupamento de temas deu-se de acordo com as semelhanças semânticas, “de modo a permitir uma interpretação do conhecimento relativo ao objeto de pesquisa” (Dias, Facas, Morrone e Mendes, 2011, 203). O resultado da análise gerou cinco categorias, onde se buscou atender os critérios de exaustão, pertinência, exclusividade, homogeneidade e recorrência (Bardin, 1977).

4 Resultados e Discussões

A Análise dos Núcleos de Sentido permitiu a identificação de cinco categorias, quais sejam: 1) “O que é a centralidade do gabinete”; 2) “Cumprir metas é normal”; 3) “sofre com as violações que são muito veladas por aqui”; 4) “eu faço cara de paisagem” e 5) “Se fosse outra pessoa ela até diria eu odeio isso. Mas, eu gosto”. Essas categorias foram elencadas em quadros explicativos, que sintetizam suas definições, temas constituintes e verbalizações dos participantes.

A categoria 1, Tabela 1, revela o caráter funcional das atividades, permeado pelas condições de trabalho, as relações interpessoais, o poder imposto pela hierarquia e a ameaça velada do poder exercido pelos chefes.

Tabela 1

Primeira Categoria: “O que é a centralidade do gabinete”

Definição: Agrupa aspectos da organização e das relações de trabalho, contemplando elementos como rotinas, interpessoalidade, condições de trabalho, poder e controle.

Temas:	Ponto eletrônico	Enxugar gelo	Confortável
	Parecer, vistas e minutas	No meu gabinete é assim	Clima organizacional
	Muito trabalho	Pressão e prazos	Confraternizações

Exemplos de verbalizações:

“Ouve histórias pelos corredores de que existe uns que são muito mais autoritários.” (E1)

“Nós fazemos a análise dos autos, fazemos a minuta da manifestação, recursos, pareceres e manifestações em geral e passamos para aprovação do sub-procurador, que lê e faz a assinatura.” (E2)

“Parece que você está enxugando gelo todo dia.” (E1, E2)

“Esse rapaz estava sofrendo muito assédio coisa relacionada assim, de cima para baixo.” (E1)

“Tem havido muita festa na intenção de unir e melhorar qualidade de vida no trabalho.” (E3)

“O volume de processos é estrondoso, é muito, muito grande.” (E5)

A demanda judicial foi apresentada como muito grande e, associada aos prazos para emissão de recursos ou pareceres, ela acaba por gerar um excesso de exigência e esforço dos assessores. O ambiente de trabalho é confortável e possibilita integração entre os membros do mesmo gabinete. Contudo, verifica-se um distanciamento entre os servidores no contexto do ambiente geral institucional. O excesso de trabalho e as características das funções exigem alto nível de concentração, em que o esforço cognitivo de leitura e interpretações dificulta a comunicação entre as partes. “Através do sistema a gente consegue consultar os pareceres..., as minutas..., os recursos de outros membros, ..., agora não há necessidade de entendimento de pessoal, não vejo necessário!” (E4). A expressão revela o isolamento dos servidores, marcado pelo ambiente silencioso e os recursos tecnológicos presentes, onde cada um centraliza nas suas atividades e ignora a importância do coletivo do trabalho. Para tanto, Dejours (2004) adverte que a desestruturação do coletivo do trabalho mostra-se nociva à saúde do trabalhador, favorecendo o desenvolvimento das patologias sociais do trabalho e a patogenização das defesas dos trabalhadores. O esforço institucional pela socialização é marcado pelas confraternizações, políticas e campanhas, contudo, tais iniciativas parecem não aderir aos



objetivos dos servidores.

O corporativo da PGR engloba 73 subprocuradores-gerais da República, que assumem diferentes tipos de liderança. A escuta identifica a existência de diferentes perfis, desde “mais autoritários (E3)”, “mais rigorosos e que brigam quando a minuta está errada (E2)” até “muito cautelosa (E1)”. Verifica-se ainda a obrigatoriedade de se desenvolver uma linguagem semelhante à do chefe. Tal fato leva os assessores a restringir sua capacidade criativa no trabalho, uma vez que o parecer elaborado não pode se distanciar do modo como o subprocurador vê a situação. Tal fato pode ser comparado ao jogo da sedução observado nos discursos organizacionais estudados por Siqueira (2009, p. 66) onde o trabalhador apenas vai atender às necessidades e desejos do seu empregador, “tendo como provável destino, o autoabandono [...] o controle de sua vontade, alienando-o e cerceando sua liberdade de pensamento e de ação.”

Diante do exposto pelos entrevistados, observa-se que na rotina de trabalho, o desenvolvimento de uma relação dialógica é dificultado. Mesmo que não haja o desenho da autogestão, é possível se pensar em formas menos danosas de relacionar a divisão do trabalho com os mecanismos de coordenação. É importante reposicionar o lugar do sujeito no palco. Não um sujeito assujeitado, mas aquele que luta por sua liberdade, pela mínima autonomia e que possibilite a ele ser um artífice de sua própria vida.

Na sequência, a Categoria 2, Tabela 2, expressa o processo de assujeitamento do trabalhador à lógica social produtivista e gerencialista. Descrevendo a etimologia da palavra sujeito Silva (2017, p. 2) apresenta-o como “aquele que está abaixo, submetido a uma necessidade, a uma lei, dependente de uma autoridade superior (E4)”. No contexto da sociologia clínica observa-se que este sujeito se encontra submetido às determinações psíquicas e sociais, denominado por Gaulejac (2006) como “subjetivação”.

Tabela 2

Segunda categoria: “Cumprir metas é normal”

Definição: Descreve o processo de assujeitamento do trabalhador, a percepção destes em relação às metas, à necessidade de produtividade, excelência no trabalho e gerencialismo.

Temas:	Agir sob pressão	Cobrança natural	Cumpra as metas
	Necessidade de metas	Produção em massa	Termômetro do resultado
	Não acumular processos	Prazo para produtividade	Matando um leão por dia

Exemplos de verbalizações:

“Dependendo da distribuição o expediente vai ter que ultrapassar pra sábado e domingo ou feriado, porque os prazos, eles têm data pra serem devolvidos.” (E1)

“... produtividade no judiciário é muito importante, principalmente por conta dessas metas.” (E2)

“Aliado a isso a gente sabe que ele tem que ser feito com excelência.” (E3)

“Algumas pessoas não conseguem agir muito bem sobre pressão, mas eu acho que é necessário... a urgência está na própria essência do trabalho. Então não cabe deixar para depois.” (E4)

“Tem que ter compromisso. Tem que ser compromissado e que estar matando um leão por dia.” (E5)

Embora percebendo o comprometimento à dedicação às metas, a ação de subjetivação dos assessores jurídicos da PGR pode ser observada nas expressões de submissão e naturalização das metas organizacionais e centralização do trabalho que, embora oprimam, emergem como “uma cobrança, eu acho que natural (E1)”. O processo de subjetivação apresentado vai de encontro às proposições de Freitas (1999) quando descreve o sujeito moderno como destituído de crítica, envolto da subserviência às organizações e da necessidade de desenvolvê-las. Neste caso a PGR apresenta-se como espaço de trabalho de sedução e carisma, identificado pelos servidores como objeto de identificação e realização. Oltramari, Friderichs, Grzybovski (2014) mencionam que numa sociedade capitalística a não dedicação ao trabalho e o não abrir mão da vida pessoal em função da empresa, não pode ser



recompensado. No desejo de ter seu reconhecimento cada trabalhador se dedica intensamente, se submete dissimuladamente e se assujeita, favorecendo uma fácil manipulação.

A submissão ao gerencialismo é observada ainda no discurso da excelência onde o trabalho deve ser primoroso, pois é ele que gera o reconhecimento. As organizações se utilizam do desejo de reconhecimento para conseguir o que querem dos indivíduos, que maravilhados com a promessa de sucesso via trabalho árduo e amor à organização, “se dedica de tal forma à empresa, tornando-se quase um modelo ideal de funcionário desejado” (Siqueira, 2009, p. 105).

Os impactos do trabalho na saúde dos entrevistados, apesar de em muitos casos serem “invisíveis”, ou mesmo, varridos para debaixo do tapete (Valadão & Mendonça, 2015) ou ainda insistirem em não serem percebidos pelos radares organizacionais, estão presentes e puderam ser reconhecidos pela categoria 3, Tabela 3, definida pela expressão “sofre com as violações que são muito veladas por aqui (E1)”. Essa categoria busca relatar o processo de frustração, de sofrimento e o comprometimento do trabalho com a saúde do trabalhador. Escamoteadas em um discurso de prazer e satisfação com o trabalho às verbalizações de frustração da terceira categoria expressam em sua maioria o pouco reconhecimento dado aos esforços realizados, o volume de trabalho dos gabinetes, a impotência frente “um trabalho que não acaba” (E3). De acordo com Bendassolli (2011, p. 75) “uma primeira forma de sofrimento é o sentimento de incompetência que o indivíduo pode sentir quando não atinge os patamares de excelência que lhe são exigidos ou que ele exige de si próprio, ou então quando faz um trabalho mal feito ou com qualidade inferior à desejada/exigida”.

Tabela 3

Terceira categoria: “sofre com as violações que são muito veladas por aqui”

Definição: Descreve o sofrimento advindo das frustrações com cotidiano do trabalho, a somatização e a manifestação corpórea expresso nas doenças do assessor.

Temas:	O não realizado afeta	Adoecimento	Depressão e suicídio
	Atestado médico	Sofrem no estômago	Doenças no ambiente
	Assédio	Cervicalgia	Estresse

Exemplos de verbalizações:

“Muitas autoridades não consideram assédio... Isso acaba gerando muitos reflexos como por exemplo os suicídios, as depressões, etc. que já aconteceram dentro do órgão e que obviamente não são divulgadas.” (E1)

“Ele precisou se afastar uns 60 dias que estavam meio que surtado”. (E2)

“Algumas pessoas sofrem no estômago, mas no meu caso foi na cervical, né. Mas, como eu te falei, eu não me considero uma pessoa estressada.” (E3)

“2015 a gente teve um servidor que se matou dentro do órgão então não sei se foi alguma cobrança excessiva ou se está relacionado com o trabalho, mas quando a gente vê que o cara se suicida dentro do órgão do trabalho deve ter alguma coisa a ver com trabalho né... Esse fato aconteceu com um funcionário de gabinete o funcionário administrativo.” (E4)

Entre as frustrações apresentadas pelos trabalhadores foi possível identificar o não reconhecimento do trabalho realizado. Os assessores relatam as interferências políticas e outros interesses que negligenciam a dedicação e o esforço aplicado ao trabalho, que subestimam suas capacidades e não valorizam suas realizações. “Por uma questão política, puramente política não vai pra frente com nosso trabalho, tudo desmorona! (E5)”. Cita-se a relevância do reconhecimento dos superiores como elemento de desgosto e insatisfação. “Aquele parecer que você deu e quando chega lá em cima ele não vale nada. Não vale nada! Por alguma circunstância fática ou por algum outro interesse (E5)”. O trabalho visto per si como “o melhor que você tenha feito (E3)”, ao não ser reconhecido acarreta o sentimento de frustração, que deve buscar saída nas articulações pessoais para minimizar o sofrimento gerado. Merlo et al. (2012) atentam para a necessidade do reconhecimento no trabalho como fator indispensável para o equilíbrio



psíquico do trabalhador, todavia, tendo em vista as falas dos entrevistados, é possível dizer que ainda há muito trabalho a ser feito nessa direção. Os autores explicam que em um primeiro momento o reconhecimento não ocorre sobre o trabalhador e sim sobre o trabalho realizado, neste caso o trabalho é que será julgado e, conseqüentemente, o êxito deste recairá sobre o seu realizador.

O volume de trabalho também é apresentado como uma das causas de frustração dos assessores. A atividade realizada dia a dia parece não apresentar um sentido concreto, embora sempre renovada nos casos que chegam, o contexto do trabalho é diuturnamente o mesmo, e os espaços para a criatividade parecem ser limitados. “trabalha, trabalha, trabalha e não sai do lugar, a coisa não diminui, a demanda não diminui, eu acho que isso é uma frustração muito grande... eu trabalho o dia todo, sete horas, às vezes mais, muitas vezes tem que trabalhar mais e saio com mais trabalho do que quando cheguei (E1). Nota-se, que o sentimento de não concretude do trabalho se relaciona a insatisfação de impotência em não atender o volume demandado que gera desgaste. A expressão “O trabalho não realizado afeta (E3)”, pode explicar o significado do trabalho para os assessores. Diante do volume de processos a serem trabalhados os profissionais se veem afetados pela não realização, somatizam e padecem das dores da “incompetência”. Como expressado por E3 “quando eu não consigo atingir isso, que eu to vendo que a coisa só ta crescendo, crescendo, crescendo, me afeta muito profundamente, mentalmente demais e fisicamente também eu fico tensa, sinto dores.”

Verifica-se que as violações, embora explícitas na fala, são veladas no cotidiano do trabalho e responsáveis por um processo de somatização do sofrimento, manifestado no adoecimento do trabalhador. O conjunto de verbalizações expressadas descrevem sintomas de depressão, estresse, ansiedade, como também problemas físicos de cervicalgia e problemas estomacais, sendo a ocorrência de afastamentos por meio de atestados médicos frequentes. Gaulejac (2006) alerta que entre as doenças ocupacionais o estresse apresenta-se como uma das maiores causas de depressão, podendo levar ao suicídio. O autor menciona que as causas invocadas para tal são “a ausência de controle do empregado sobre seu trabalho, a repetição das tarefas, a pressão dos prazos e dos ritmos, o meio ambiente (ruído, emanações tóxicas) e a exposição à violência” (Gaulejac, 2006, p. 222).

A quarta categoria, Tabela 4, “eu faço cara de paisagem”, expressão da entrevistada E3, descreve as estratégias de defesa desenvolvidas quando da manifestação de frustrações e desgostos com o trabalho. As falas parecem expressar uma fragilidade no coletivo do trabalho, dado o isolamento causado pela própria natureza da atividade. Segundo Dejours (1992), frente ao sofrimento do trabalho, o sujeito acaba por adotar estratégias de defesa, coletivas ou individuais, na busca de controlar e evitar o adoecimento. Embora as contingências do ambiente e as pressões sofridas do trabalho instaure-se uma “normalidade sofrida”, que oculta e ameniza o sofrimento. Observa-se que para superar as dificuldades do trabalho o recurso da fala com os colegas ainda sobressai às estratégias individuais. Embora a limitação dos servidores ao coletivo mínimo de trabalho (os colegas de gabinete) o diálogo, o compartilhamento dos problemas, as reuniões e as conversas durante os intervalos de lanche e almoço, ainda parece ser o recurso mais utilizado para diminuir o desgaste e sofrimento advindo do trabalho. As reuniões com os grupos de gabinete foram apresentadas como estratégia de dissolução das dificuldades e diminuição do sofrimento. Atenta-se para as exposições de estratégias de defesas individuais marcadas pelo autocontrole e limitação da dedicação exagerada ao trabalho.



Tabela 4

Quarta categoria: “eu faço cara de paisagem”

Definição: Descreve os recursos encontrados para amenizar o sofrimento do trabalho.

Temas:	Estabelecer limites	Recomeçar outro trabalho	Almoço com os colegas
	Racionalizar o trabalho	Reuniões	Levar as coisas na boa

Exemplos de verbalizações:

“Quando eu percebo que tô começando a exagerar muito, muitas horas de trabalho, eu busco limitar meu horário ao horário do ponto e busco tentar compreender que a gente não exaure o trabalho morrendo de trabalhar.” (E1)

“Esses momentinhos de almoço e lanche com essas duas colegas nos aproximaram muito então a gente divide muitas coisas da vida pessoal inclusive aqui no trabalho. É... algum desabafo.” (E2)

“Eu faço com uma análise interior introspectiva mesmo... eu não trabalho para minha chefia, eu trabalho para um órgão para uma instituição e eu recebo por isso.” (E5)

A verbalização “quando eu percebo que tô começando a exagerar muito, muitas horas de trabalho, muitas horas seguidas, eu busco limitar meu horário ao horário do ponto e busco tentar compreender que a gente não exaure o trabalho morrendo de trabalhar (E1)” parece sinalizar um mecanismo de autocontrole às exigências e ao rigor do trabalho. Outra estratégia de defesa individual mencionada refere-se ao mecanismo de autodefesa, negando a frustração do não reconhecimento pela chefia e ressignificando o sentido do trabalho, seja: “Eu faço uma análise interior, introspectiva mesmo... eu não trabalho para minha chefia, eu trabalho para um órgão, para uma instituição e eu recebo por isso” (E5). De acordo com Dejours (2004, p. 77) “na falta reconhecimento, os indivíduos engajam-se em estratégias defensivas para evitar a doença mental, com sérias consequências para a organização do trabalho, que corre o risco de paralisia”. Mendes (2007) menciona que, à luz da psicodinâmica do trabalho, se não há mobilização subjetiva ou coletiva do sujeito em direção à transformação das vivências de sofrimento em vivências de prazer, a finalidade das estratégias passa a ser um mecanismo de defesa de proteção do ego. Segundo Anchieta, Galinkin, Mendes e Neiva (2011, p. 200) “o sofrimento pode ser enfrentado através de estratégias de mediação, que têm como objetivo evitar a desestruturação e as desordens mentais dos trabalhadores”.

Por fim, a quinta categoria, Tabela 5, “se fosse outra pessoa ela até diria: eu odeio isso. Mas, eu gosto!” expressão do entrevistado E1, busca descrever a relação expectativa com o trabalho *versus* a realização pessoal.

Tabela 5

Quinta categoria: “Se fosse outra pessoa ela até diria: eu odeio isso. Mas, eu gosto!”

Definição: Descreve a relação expectativa com o trabalho *versus* a realização pessoal

Temas:	Gosto muito	Faço o que escolhi.
	O máximo de legal.	Satisfação com o trabalho

Exemplos de verbalizações:

“Talvez se você tivesse entrevistado uma outra pessoa ela até diria eu odeio isso aqui. Mas, eu gosto!” (E1)

“Talvez não seja unanimidade, mas gosto muito.” (E2)

“Foi a profissão que eu escolhi, com formação jurídica, trabalhar na área jurídica, exercendo um papel importante que é auxiliar o Ministério Público a fazer essa função de fiscal da lei.” (E3)

“Já é um bom começo para ser realizado e eu sou feliz.” (E4)

“Então, resumindo eu sou muito feliz fazendo o que eu faço.” (E5)

Na quinta categoria é importante notar que alguns elementos das falas trazem uma dualidade entre a expectativa com o trabalho e a realização que ele promove. Isso permite identificar que existe sim uma satisfação como o trabalho, contudo, ela se encontra ofuscada



pelo excesso de atividades, a rotina das tarefas, o desgaste físico e mental pelos quais sofrem os servidores. O idealizado é impactado pelo que de fato é realizado e o sujeito rejeita aceitar essa incongruência. As falas trazem conotações indiretas de uma negação, apresentando que a felicidade com o trabalho é percebida por si, mas o outro é que parece não gostar.

Verifica-se nas verbalizações dos entrevistados o mecanismo de projeção freudiano, visto como uma transferência para os outros, neste caso o colega de trabalho, aquilo que ele não aceita, ou que não dá conta. Considerando o significado do trabalho no gabinete como um status de realização, as falas não poderiam expor qualquer insatisfação com o trabalho que sempre foi idealizado.

Observados os fragmentos das verbalizações da quinta categoria percebe-se a satisfação dos profissionais com o ambiente de trabalho, a remuneração e o papel social que desenvolvem. Contudo, embora o discurso da realização, o sofrimento no trabalho e as características da tarefa parecem impedir uma realização mais profusa com o ofício. Essa percepção corrobora com Dejours (1992) ao afirmar que o sofrimento é sempre um dos destinos do trabalho.

5 Considerações Finais

Na busca de investigar as relações de trabalho dos assessores jurídicos servidores da Procuradoria Geral da República e verificar as possibilidades de comprometimento da saúde mental desses profissionais foram identificados que o volume de atividades, a pressão para conclusão dos processos, a imposição de metas e invariabilidade das tarefas apresentam-se como elementos centrais do contexto de trabalho desses profissionais. Os sentimentos advindos do trabalho englobam um misto de satisfação e frustração, dado a sensação de uma tarefa nunca concluída. A rotina do serviço é comparada a uma linha de produção em massa e o trabalho a um contínuo “enxugar gelo”, dado a dinâmica repetitiva do processo de trabalho: receber, analisar e dar parecer.

O isolamento dos assessores em gabinetes de trabalho minimiza o potencial de coletividade para a criação de estratégias de enfrentamento ao sofrimento no trabalho. No entanto, verifica-se que estas defesas são desenvolvidas nos pequenos grupos de servidores que atuam em um mesmo gabinete. Os recursos comumente usados são os almoços, as reuniões de trabalho e os intervalos de lanche. Individualmente são criadas estratégias de defesa de ego, onde tentam levar as coisas numa boa, “fazer cara de paisagem”, racionalizar o trabalho e estabelecer limites de atuação e ignorar a falta de reconhecimento das chefias.

O discurso gerencialista, herdado das organizações privadas, enfatiza o culto a excelência, a definição de metas e o aumento da produtividade. A adoção de novas tecnologias não leva em conta o contingente de trabalhadores e a quantidade de trabalho aumenta de maneira desproporcional à quantidade de servidores. A rejeição à incapacidade de realização das tarefas leva os assessores a investir intensamente no alcance das metas e no comprometimento organizacional, afinal a função exercida é resultado de um grande esforço para a realização pessoal. Torna-se difícil enxergar que algo tão desejado pode gerar algum tipo de frustração. É mais suave acreditar que no gabinete do outro é que o trabalho é pesado, o chefe é ruim ou os processos são mais complexos. As compensações estruturais, a qualidade das instalações e os salários recebidos ajudam a compensar a insatisfação de um trabalho enfadonho, moroso, burocrático e pouco criativo.

Observadas estas relações não é difícil identificar que o modelo e as relações de trabalho existentes na PGR contribuem para a ocorrência de problemas de saúde, tanto física quanto mental. O adoecimento é proveniente do não alcance das metas, da não realização do trabalho, que afeta a saúde do assessor. Relatos de depressão, estresse e mesmo de ideação suicida mostram a gravidade da temática e a urgência da discussão para a construção de políticas de prevenção, de intervenção e de mediação dos problemas ligados à saúde mental em um contexto



específico como o investigado. Essas políticas precisam ser rediscutidas e difundidas dando voz aos sujeitos que na rotina do trabalho sofrem, enquanto vítimas e testemunhas, com as violências simbólicas e psicológicas que afetam não somente o sujeito, mas a organização (exemplos: redução de engajamento do trabalhador, afastamentos do trabalho, etc.) e mesmo a sociedade (custos sociais ligados a saúde, aposentadorias precoces, etc.).

Assim, os espaços de discussões sobre o tema precisam ser ampliados, de forma que os sujeitos se sintam de fato ouvidos, para que melhorias na organização do trabalho e no clima de trabalho, tendo em vista as relações sociais, possam promover sentidos para além da remuneração, pois, trata-se de um espaço no qual as pessoas passam boa parte de suas vidas.

Apontamos, por fim, como limitação da pesquisa, a escolha dos entrevistados, sem considerar, por exemplo, grupos distintos com tempos de serviço diferentes. Sugerimos, por esse motivo, que mais esforços sejam feitos para melhor acessar e ampliar o conhecimento do contexto de trabalho investigado nessa pesquisa exploratória. Acredita-se ainda que ouvir os superiores de nível hierárquico dos assessores jurídicos possa ajudar a enxergar o fenômeno sob diferentes ângulos.

6 Referências

- Almeida, V. de C. F.; Damasceno, M. M. C., & Araújo, T. L. (2005). Saúde do trabalhador de saúde: análise das pesquisas sobre o tema. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 58(3), 335-340. <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672005000300016>
- Alves, G. (2011). *Trabalho, Subjetividade e capitalismo manipulatório*. O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. Boitempo.
- Alves, G., & Palmela, T. (2011). Trabalhadores públicos e sindicalismo no Brasil: o caso dos trabalhadores públicos do judiciário brasileiro. *Revista Pegada*. 12(1), 42-53.
- Anchieta, V. C. C.; Galinkin, A. L.; & Mendes, A. M.; & Neiva, E. R.. (2011). Trabalho e riscos de adoecimento: um estudo entre policiais civis. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(2), 199-208.
- Antloga, C. S., Maia, M., Cunha, K. R. & Peixoto, J. (2014). Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 4787-4796. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-812320141912.22252013>
- Antunes, R. (2005). *Adeus ao trabalho?* ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10.ed. São Paulo: Cortez.
- Bárbaro, A. M.; Robazzi, M. L. do C. C.; Pedrão, L. J.; Cyrillo, R. Z. M. & Suazo, S. V. (2009). Transtornos mentais relacionados ao trabalho: revisão de literatura. SMAD - *Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas*, 5(2), 1-18. ISSN 1806-6976. Recuperado de: [doi:http://dx.doi.org/10.11606/issn.1806-6976.v5i2p1-18](http://dx.doi.org/10.11606/issn.1806-6976.v5i2p1-18).
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bazzo, E. F. (1997). Algumas considerações sobre a saúde mental dos funcionários públicos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 17(1), 41-44.
- Bendassolli, P. F. (2011). Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. *Revista Mal-estar e Subjetividade*. Fortaleza, Vol. X, Nº 1, p.63-98.
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (Orgs.) (2011). *Clínicas do Trabalho: Novas Perspectivas para Compreensão do Trabalho na Atualidade*. São Paulo: Editora Atlas S.A.
- Bernardo, M. H.; Nogueira, F. R. C., & Büll, S. (2011). Trabalho e saúde mental: repercussões das formas de precariedade objetiva e subjetiva. *Arq. Bras. de Psicologia*, 63(spe), 83-93.
- Brasil (2017). Ministério do Trabalho. *1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017 sobre Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016*. Brasília: Ministério do Trabalho.
- Carrasqueira, F. A., & Barbarini, N. (2010). Psicodinâmica do trabalho: Uma reflexão acerca



- do sofrimento mental nas organizações. *Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUCPR*, Curitiba, v. 5, n. 1.
- Decreto-Lei n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Recuperado de <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1999/decreto-3048-6-maio-1999-368532-normaatualizada-pe.html>.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2004). Avant-propos para a edição brasileira. *Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Dias, C. A.; Alves, S. T. de J.; Paula, P. P.; & Coura, K. V. (2017). Saúde mental e trabalho: produção do conhecimento e o estado da arte. *Anais do Encontro da Assoc. Nac. dos Programas de Pós-grad. em Administ., XLI*, São Paulo, SP, Brasil. 1-16. Recuperado de http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1453&cod_evento_edicao=89&cod_edicao_trabalho=23863
- Dias, T. T. P.; Facas, E. P.; Morrone, C. F., & Mendes, A. M. (2011). Vai atender em 20 minutos?": estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho de tele atendentes em uma central de denúncia de abuso sexual". *Gestão e sociedade*, Belo Horizonte. Volume 5, número 12. p. 195-215.
- Escura, M. F. (2016). O trabalho como categoria fundante do ser social e a crítica à sua centralidade sob o capital. Verinotio. *Revista on-line de Filosofia e Ciências Humanas*. Ano XI . out./2016. Nº. 22.
- Faria, J. H. (2004). *Economia política do poder*, v.3: As práticas do Controle nas Organizações. Curitiba: Juruá.
- Faria, J. H. de; Meneghetti, F. K. (2007). O sequestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho. In: FARIA, José Henrique de (organizador). *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo: Atlas, p. 45 a 67.
- Fonseca, R. M. C., & Carlotto, M. S. (2011). Saúde Mental e Afastamento do Trabalho em Servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul. *Psic. em Pesq.*, 5(2), 117-125.
- Fonseca, R. T. M. da. (2011). O judiciário e a saúde mental no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(123), 147-149.
- Freitas, M. E. de. (1999). *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?* Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Freitas, M. E. de. (2000). Contexto social e imaginário organizacional moderno. *Revista de Administração de Empresas*, 40(2), 6-15.
- Gaulejac, V. de. (2006). *As origens da vergonha*. Ed. Via Lettera, São Paulo.
- Gaulejac, V. de. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias e Letras.
- Glina, D. M. R.; Rocha, L. E. (Org.). (2010). *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca. 444p.
- Jacques, M. da G. (2007). O nexa causal em saúde / doença mental no trabalho: uma demanda para uma psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 112-119.
- La Boétie, É. de. *Discurso da servidão voluntária*. Tradução de Casemiro Linarth. São Paulo: Martin Claret, 2009. Título original: Discours de la servitude volontaire.
- Lei n. 11.430, de 26 de dezembro de 2006. Altera as leis nºs 8.213, aumenta o valor dos benefícios da previdência social; e revoga a MP nº 316/ 2006; dispositivos das leis nº 8.213/1991, 8.444/1992, e da MP nº 2.187-13/2001; e a lei nº 10.699/2003. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11430.htm
- Machado, L. de S.; & Macedo, K. B. (2016). Análise bibliométrica dos estudos nacionais em



- clínica Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Subjetividades*, Fortaleza, 16(1): 9-23.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986) (2nd ed). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Mendes, A. M. (2007). Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. (Org). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 49-59.
- Mendes, A. M.; & Vieira, F. O. (2014). Diálogos entre a psicodinâmica e clínica do trabalho e os estudos sobre coletivos de trabalho e práticas organizacionais. *Farol: Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 1(1):144-189.
- Mendes, R. (2003). Produção Científica Brasileira sobre Saúde e Trabalho, Publicada na Forma de Dissertações de Mestrado e Teses de Doutorado, 1950-2002 Parte 1: Bibliografia em Ordem Cronológica e Alfabética. *Rev Bras Med Trab.* 1(2):87-118.
- Merlo, Á. R. C.; Dornelles, R. A. N.; Bottega, C. G., & Trentini, L. (2012). O trabalho e a saúde dos oficiais de Justiça Federal de Porto Alegre. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 101-113.
- Molinier, P. (2013). *O trabalho e a psique: uma introdução à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Nogueira, T. P. (2015). *Precarização do trabalho e saúde dos magistrados trabalhistas no Brasil (2003 - 2014)*. (Dissertação de mestrado). Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Filosofia e Ciências.
- Nunes, A. V. de L., & Lins, S. L. B. (2009). Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 9(1), 51-67.
- Paes, J. E. S. (2003). O Ministério Público perante os Poderes Judiciário, Executivo e Legislativo: análise de sua posição constitucional. *Revista de Informação Legislativa*. 40(159), 199-217.
- Paula, A. P. P. (2002). Tragtenberg revisitado: as inexoráveis harmonias administrativas e a burocracia flexível. *Revista de Administração Pública*, 36(1), 127-144.
- Salimon, M. I., & Siqueira, M. V. S. (2013). Ideologia gerencialista e subjetividade do trabalhador no terceiro setor. *Revista de Administração*, 48(4), 643-657.
- Santana, V. S. (2006). Saúde do trabalhador no Brasil: pesquisa na pós-graduação. *Rev. Saúde Pública*. 40 (spe):101-11.
- Santos, S. R.; Ribeiro, E. M.; Ribeiro, M. M.; Santos, T.C.S.; Costa, V. M. (2004), Reestruturação produtiva do Estado brasileiro na perspectiva do projeto neoliberal. *Revista de Administração Pública*. 38(1), 07-32.
- Sato, L., & Bernardo; M. H. (2005). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(04):869-878.
- Seligmann-Silva, E. *Saúde mental e trabalho*. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas. São Paulo SP, 2004.
- Silva, P. H. I. (2017). Catadores e neurose de classe: Paradoxos da ascensão social por meio da militância. *Anais do Congresso Brasileiro de Sociologia*, Brasília, DF, Brasil, 18. Recuperado de <http://sbs2017.com.br/anais/resumos/PDF-eposter-trab-aceito-1021-1.pdf>.
- Siqueira, M. V. S. (2009). *Gestão de pessoas e discurso organizacional*. 2.ed. Curitiba: Juruá.
- Valadão Jr., V. M., & Mendonça, J. M. B. (2015). Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(1), 19-39.
- Valladão, A. (1973). O Ministério Público, quarto poder do Estado e outros estudos jurídicos. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos S.A.
- Vasconcelos, A., & Faria, J. H. (2008). Saúde mental no trabalho: contradições e limites. *Psicologia e Sociedade*, 20(3), 453-454.
- Zanelli, J. C. (2002). Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. *Estud. psicol.* (Natal) [online]. 7 (spe), pp.79-88.